

L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE EN 2008

Entre 2007 et 2008, le nombre moyen de salariés en insertion travaillant dans les structures de l'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion) a progressé de 5 %, passant de 107 000 à 112 000. Néanmoins, du fait de la dégradation de la conjoncture, les embauches ont diminué dans les quatre types de structures : 136 000 personnes ont été embauchées ou mises à disposition pour la première fois en 2008, soit une baisse de 8 % par rapport à 2007.

Les associations intermédiaires (AI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) accueillent environ 60 % des nouveaux entrants du secteur. Parmi les personnes en difficultés accueillies au sein des structures de l'IAE en 2008, les salariés recrutés par les ACI et les entreprises d'insertion (EI) sont plus éloignés de l'emploi que ceux recrutés par les AI et par les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).

Le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) est destiné à favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de personnes durablement éloignées du marché du travail. Pour travailler dans ce secteur, ces personnes doivent, dans la plupart des cas, avoir reçu l'agrément de Pôle emploi avant d'être orientées, selon leurs besoins, vers l'une des quatre structures du secteur de l'IAE : les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les entreprises d'insertion (EI), les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) (encadré 1). Bien qu'ayant des activités et des modes de fonctionnement et de financement différents, ces quatre structures partagent une mission commune : lever les principaux obstacles d'accès à l'emploi des personnes en difficultés sociales et professionnelles et favoriser leur retour progressif sur le marché du travail « classique », par une mise en situation d'emploi assortie d'un accompagnement global (social et professionnel). Les structures de l'IAE reçoivent des aides financières de l'État (1), dont le montant dépend du nombre de salariés en insertion accueillis ou du projet d'accompagnement présenté par la structure au moment de son conventionnement. L'insertion par l'activité économique est plus ou moins développée selon les territoires, qui mobilisent à des degrés variables chaque type de structure (encadré 2).

(1) Les structures peuvent aussi recevoir des subventions en provenance d'autres acteurs comme les collectivités locales (par exemple les conseils généraux notamment pour les bénéficiaires du RMI-RSA).

L'activité des structures de l'IAE : légère diminution des embauches

Après l'impulsion donnée par la loi de cohésion sociale de 2005, le secteur de l'IAE a poursuivi son expansion en 2008 mais à un rythme plus modéré [1]. Entre 2007 et 2008, le nombre moyen de salariés en insertion en fin de mois dans les EI et ACI ou ayant effectué au moins une mission au cours du mois dans les AI et ETTI s'est accru de 5 %, passant 107 000 à 112 000 sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer. Cette progression s'est accompagnée néanmoins d'une diminution des salariés nouvellement embauchés ou mis à disposition : en 2008, environ 136 000 personnes ont été embauchées dans une EI ou un ACI ou mises à disposition pour la première fois auprès d'un employeur par les AI et les ETTI, soit une baisse de 8 % par rapport à l'année précédente.

Les embauches diminuent dans les ACI et se stabilisent dans les EI

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) proposent aux salariés en insertion de contribuer à la production de biens et services dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée. Les ACI assurent des missions d'accueil, d'accompagnement et d'encadrement technique particulièrement adaptées aux personnes en très grande difficulté. Aussi, ils constituent souvent une première étape de réadaptation au monde du travail. Les ACI, dont le cadre légal a été modifié par la loi de cohésion sociale de 2005, sont créés par des structures dites « porteuses » qui, bien qu'elles puissent adopter des formes juridiques diverses, sont dans 85 % des cas des associations. Ces structures peuvent embaucher des personnes sans emploi sous l'un des contrats aidés issus de la loi de

Tableau 1 • L'activité des structures de l'IAE entre 2006 et 2008

	2006	2007	2008	Évol. 2008/2007 (en %)
ACI				
Nombre de structures porteuses d'ACI employant des salariés au 31 décembre *	1 239	1 455	1 460	0,3
Nombre de salariés en contrat aidé en ACI au 31 décembre *	24 214	28 736	28 494	-0,8
Nombre de salariés en contrats aidés présents en fin de mois (en moyenne annuelle).....	24 892	31 107	30 450	-2,1
Nombre de salariés embauchés ou renouvelés au cours de l'année en contrats aidés * ...	43 816	50 920	50 078	-1,7
dont : salariés embauchés ou renouvelés en CAE	20 234	20 041	17 822	-11,1
salariés embauchés ou renouvelés en CAV	23 263	30 610	30 798	0,6
nombre de salariés embauchés au cours de l'année	37 492	37 247	36 379	-2,3
EI				
Nombre de structures en activité au 31 décembre	929	961	989	2,9
Nombre de salariés en insertion au 31 décembre	12 039	12 479	12 659	1,4
Nombre de salariés en insertion présents en fin de mois (en moyenne annuelle).....	12 360	12 781	13 130	2,7
Nombre de salariés en insertion embauchés ou renouvelés au cours de l'année	19 475	20 253	20 493	1,2
dont : nombre de salariés en insertion embauchés au cours de l'année.....	14 813	15 368	15 318	-0,3
AI				
Nombre de structures conventionnées (en moyenne annuelle).....		753	782	3,8
dont : nombre de structures déclarant une activité (en moyenne annuelle).....		733	743	s.o.
nombre de structures déclarant des salariés (en moyenne annuelle).....		667	694	s.o.
Nombre de salariés en insertion présents en fin de mois (en moyenne annuelle).....		n.d.	129 467	n.d.
Nombre de salariés en insertion mis à disposition au cours du mois (en moyenne annuelle)		53 479	59 106	10,5
Nombre de salariés en insertion mis à disposition pour la première fois dans l'année.....		70 942	61 114	-13,9
dont : agréés par Pôle Emploi.....		9 982	8 174	-18,1
Heures annuelles travaillées (en milliers)		21 078	21 531	2,1
soit en emploi équivalent temps plein (35 heures)**.....		13 174	13 457	2,1
Part des structures percevant l'aide à l'accompagnement (en %).....		90,1	89,4	-0,8
ETTI				
Nombre de structures en activité au cours du mois (en moyenne annuelle)	210	217	225	3,4
Nombre de salariés en insertion présents en fin de mois (en moyenne annuelle).....	21 723	25 385	25 425	0,2
Nombre de salariés en insertion mis à disposition au cours du mois (en moyenne annuelle).....	8 753	9 853	10 146	3,0
Nombre de salariés en insertion mis à disposition pour la première fois dans l'année.....	23 249	24 934	23 608	-5,3
Nombre de salariés en insertion mis à disposition au cours de l'année (1).....	31 601	34 691	34 444	-0,7
Heures annuelles travaillées (en milliers) (2).....	8 867	10 205	10 506	2,9
soit en emploi équivalent temps plein (35 heures)**.....	4 872	5 607	5 772	2,9
Nombre de missions dans l'année (3).....	201 593	230 847	250 074	8,3
Nombre moyen d'heures par salarié (2)/(1).....	281	294	305	3,7
Nombre moyen de missions par salarié (3)/(1).....	6,4	6,7	7,3	9,1
Nombre moyen d'heures par mission (2)/(3).....	44	44	42	-5,0

n.d. : non disponible, s.o. : sans objet.

* Les CIE et les CI-RMA sont minoritaires (moins de 1 % des embauches des ACI entre 2006 et 2008). Les données 2008 incluent les contrats aidés expérimentaux (1 105 salariés embauchés dans l'année et 116 personnes présentes au 31/12/2008).

** soit 1 600 heures travaillées par an.

Lecture : En moyenne sur l'année 2008, 225 ETTI employant au moins un salarié ayant eu une mission au cours du mois ont été conventionnées chaque mois. En moyenne, 10 146 salariés ont eu au moins une mission au cours du mois sur les 25 425 personnes présentes dans les ETTI en fin de mois. 34 444 salariés en insertion des ETTI ont été mis à disposition au moins une fois au cours de l'année 2008 ; ils ont réalisé 10 millions d'heures réparties sur 250 074 missions.

Champ : France entière.

Source : ASP,
traitement
Dares.

cohésion sociale de 2005 : contrat d'avenir (CAV) ou contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand ; contrat initiative emploi (CIE) ou contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) dans le secteur marchand (2). De plus, elles bénéficient de dispositions dérogatoires pour l'embauche de salariés en contrats du secteur non marchand, avec un taux de prise en charge par l'État supérieur à celui accordé aux autres employeurs : 90 % en CAV pour toute la durée du contrat (au lieu de 75 % pour les autres CAV la première année et 50 % les suivantes), et jusqu'à 105 % pour les CAE pour certains publics (au lieu de 70 % en moyenne).

En 2008, l'activité des ACI ralentit par rapport aux années précédentes. Le nombre de structures porteuses comme celui des salariés en contrats aidés se stabilise, après avoir progressé respectivement de 17 % et de 19 % entre 2006 et 2007 : fin 2008, 28 500 salariés en contrats aidés travaillaient dans 1 460 structures porteuses d'au moins un ACI (tableau 1). Le nombre de contrats aidés signés dans l'année dans un ACI diminue, pour sa part, légèrement : 50 000 personnes ont été nouvellement recrutées en contrat aidé ou ont vu leur contrat reconduit dans un ACI en 2008, soit 1,7 % de moins que l'année précédente (3). Cette réduction des embauches et renouvellements de contrats aidés dans les ACI reste néanmoins faible au regard de la baisse enregistrée pour l'ensemble des contrats aidés du secteur non marchand en 2008 (-24 %) [2]. Au total, la part des contrats aidés du secteur non marchand signés ou renouvelés par une structure porteuse d'au moins un ACI dans l'ensemble des contrats aidés du secteur non marchand tend à augmenter, passant de 14 % en 2006 à 20 % en 2008.

Depuis 2006, les ACI recrutent majoritairement en contrats du secteur non marchand, en lien avec le statut d'association massivement adopté par les structures porteuses et avec les aides financières associées. Entre 2006 et 2008, la part des CAV dans l'ensemble des contrats signés dans les ACI n'a cessé de progresser : 53 % en 2006 ; 63 % en 2008. Cette évolution s'explique pour partie par la baisse très marquée des embauches en CAE en 2008 au niveau national (-30 %) comme au niveau des ACI (-11 %). Elle peut aussi refléter l'implication croissante des conseils généraux pour l'insertion des bénéficiaires du RMI-RSA.

Les EI proposent des conditions de travail plus proches de celles qui existent sur le marché du travail classique que les ACI puisqu'elles se situent dans le secteur concurrentiel. En 2008, leur activité progresse très légèrement : fin 2008, près de 990 entreprises employant près de 12 700 salariés en insertion étaient conventionnées au titre de l'IAE, soit une hausse respective de 3 % et 1,5 % par rapport à 2007. Parmi les entreprises

conventionnées en fin d'année, un peu plus d'une sur dix ne l'était pas un an auparavant. Ces entreprises nouvellement conventionnées en 2008 ont, en moyenne, embauché moins de salariés au cours de l'année (11 contre 16 pour les entreprises déjà conventionnées en 2007) et les ont embauchés pour des durées un peu plus courtes (6 mois en moyenne contre 7 mois pour les entreprises déjà conventionnées en 2007). Les embauches en EI se sont stabilisées à 15 300 en 2008, alors qu'elles avaient progressé de 4 % entre 2006 et 2007. Les renouvellements de contrats se sont pour leur part accrus de 6 %. Au total, trois contrats sur quatre signés en 2008 sont de nouveaux contrats et un sur quatre est un renouvellement.

Les EI se positionnent sur des secteurs d'activité plus diversifiés que les ACI

Les ACI, qu'ils soient temporaires (chantiers de rénovation de bâtiment, par exemple) ou permanents, développent des activités d'utilité sociale qui ne s'inscrivent pas dans une logique de rentabilité (4) en raison notamment du public très éloigné de l'emploi qu'ils accueillent. Néanmoins, les biens et services produits dans les ACI peuvent être commercialisés dès lors que cette commercialisation se fait au profit des salariés en insertion et qu'elle contribue à la réalisation et au développement des activités d'insertion sociale et professionnelle.

Les EI, contrairement aux ACI, sont soumises aux règles du marché au même titre qu'une entreprise classique. Elles se positionnent sur des secteurs d'activité plus diversifiés que les ACI. 95 % des structures porteuses d'ACI exercent une activité dans le secteur tertiaire contre moins de 70 % des EI ; près de 10 % de ces dernières réalisent respectivement leurs activités dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie des biens intermédiaires et de la construction (tableau 2). Au sein même du secteur tertiaire, le secteur de l'éduca-

Tableau 2 • Répartition des ACI et des EI selon leur secteur d'activité au 31 décembre 2008

Secteur d'activité des structures	En %	
	Ateliers et chantiers d'insertion	Entreprises d'insertion
Agriculture.....	3,1	9,6
Industrie	1,8	12,0
dont : Industries de biens intermédiaires	1,6	9,2
Construction.....	0,1	10,2
Tertiaire.....	95,0	68,2
dont : Services aux entreprises	4,1	19,0
Administration	38,1	10,2
Éducation, santé, action sociale .	47,4	20,9

Lecture : 3,1% des structures porteuses d'au moins un atelier et chantier d'insertion en activité au 31 décembre 2008 exercent leur activité dans le secteur agricole. C'est le cas de 9,6% des entreprises d'insertion.

Champ : France entière.

(2) Depuis le 1^{er} janvier 2010, le Contrat unique d'insertion (CUI) s'est substitué aux contrats aidés issus de la loi de cohésion sociale de 2005 en France métropolitaine.

(3) 60 % des embauches concernent de nouveaux contrats et 40 % des renouvellements.

(4) Afin d'éviter tout effet de concurrence déloyale avec les entreprises du secteur concurrentiel, la part des recettes ne peut excéder 30 % des charges de l'ACI (ce seuil pouvant être relevé à 50 % dans certains cas).

Source : ASP, traitement Dares.

tion, de la santé et de l'action sociale concentre près de la moitié des structures porteuses d'ACI, alors que seules 21 % des EI y exercent leur activité. Les EI sont en effet présentes à parts égales dans ce secteur et dans celui des services aux entreprises (19 %).

Les EI sont par ailleurs plus souvent que les ACI de très petite taille : 32 % des EI conventionnées fin 2008 accueillent moins de cinq salariés en insertion contre seulement 11 % des structures porteuses d'ACI (graphique 1). En moyenne, les EI comptabilisent 13 salariés en insertion en fin d'année 2008 contre 20 pour les structures porteuses d'ACI. Néanmoins, la plus grande taille des structures porteuses d'ACI peut être relativisée par le fait que ces structures peuvent porter jusqu'à trois chantiers. La taille de ces derniers est donc en moyenne inférieure à celle de leur structure porteuse.

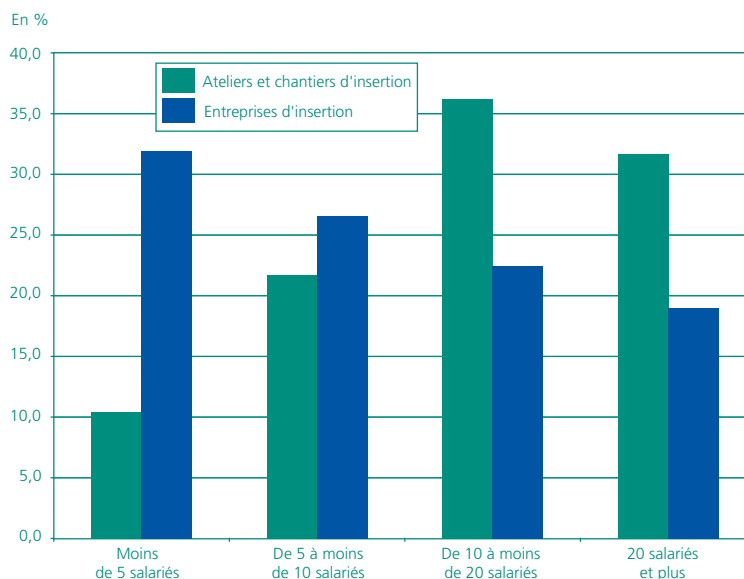
Moins de la moitié des salariés des AI mis à disposition chaque mois

Les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion proposent aux personnes en difficulté d'insertion des missions auprès de particuliers, de collectivités, d'associations ou d'entreprises.

Les premières ont la particularité de pratiquer « le prêt de main-d'œuvre » en mettant leurs salariés à disposition d'utilisateurs, à titre onéreux, pour la réalisation de travaux occasionnels (ménage, repassage...). Elles signent donc deux contrats : un premier, dit « contrat de travail à durée déterminée d'usage (5) », avec le salarié en insertion et un second, dit « contrat de mise à disposition », avec les utilisateurs (particuliers, associations, collectivités locales, entreprises). Les AI occupent par ailleurs une position particulière au sein des structures de l'IAE puisqu'elles assurent également une mission d'accueil et d'orientation des personnes en difficulté qui se présentent à elles ou leur sont adressées : seule une partie du public accueilli se verra proposer un CDD par l'AI afin d'être placée auprès d'utilisateurs. Par ailleurs, au cours d'un mois donné, seule une fraction des salariés en CDD sera mise à disposition auprès d'utilisateurs, comme c'est d'ailleurs généralement le cas dans l'intérim.

En 2008, 129 500 salariés en insertion étaient en CDD en fin de mois, en moyenne (6), dans les 782 AI conventionnées au titre de l'IAE, mais

Graphique 1 • Répartition des ACI et des EI selon le nombre de salariés en insertion au 31 décembre 2008



Lecture : 11 % des ACI et 32 % des EI comptent respectivement moins de 5 salariés en insertion et bénéficiaires de contrats aidés au 31 décembre 2008.

Champ : France entière.

seuls 59 000 avaient été mis à disposition d'un utilisateur au cours du mois, soit 46 % des salariés disponibles. Le nombre de structures conventionnées a augmenté entre 2007 et 2008, passant de 753 à 782. En 2008, le nombre de salariés nouvellement mis à disposition par les AI a diminué de 14 % (61 000 après 71 000 en 2007). Parmi ces salariés, 13 % étaient agréés par Pôle emploi et pouvaient ainsi être mis à disposition auprès d'entreprises pour des missions d'une durée supérieure à 16 heures. Si les embauches ont diminué, en revanche le nombre moyen de salariés mis à disposition au cours du mois ainsi que le volume d'heures travaillées ont augmenté (respectivement +10,5 % et +2,1 %). L'aide à l'accompagnement, versée de façon facultative par l'État en fonction de la qualité du projet d'insertion présenté par l'AI au moment de son conventionnement, a été attribuée à neuf associations conventionnées sur dix (7).

Baisse des entrées dans les ETTI

Très dynamiques en 2007, les mises à disposition de salariés par les ETTI ont fortement ralenti en 2008 dans un contexte de forte dégradation de la situation conjoncturelle à partir de la mi-2008 : le nombre de personnes mises à disposition par les ETTI au cours de l'année est resté stable entre 2007 et 2008 (-0,7 %) alors qu'il avait augmenté de 9,8 % entre 2006 et 2007 et le nombre moyen de salariés mis à disposition au cours de chaque mois n'a augmenté que de 3 % après +12,6 % entre 2006 et 2007. Le ralentissement de l'activité des ETTI a surtout pesé sur les recrutements : le nombre de salariés mis à disposition pour la



Source : ASP, traitement Dares.

(5) Un CDD d'usage n'est soumis à aucune durée maximale et à aucun délai de carence en cas de succession de contrats sur un même poste. Depuis le 1^{er} juin 2009, dans un souci d'harmoniser les différentes formes de contrats signés au sein de l'IAE, les AI et les ACI peuvent signer des contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) tout comme les EI. Seules les ETTI ne sont pas concernées par cette réforme.

(6) Les données disponibles ne permettent pas de connaître le nombre de personnes en difficulté accueillies par les AI au cours de l'année.

(7) Cette aide permet de financer une partie des actions d'accompagnement collectives ou individuelles des salariés en insertion.

première fois en 2008 a diminué de 5,3 % pour s'établir à 23 600, après avoir progressé de 7,2 % en 2007. De manière plus générale, l'ensemble de l'emploi intérimaire a connu un repli marqué en 2008 [3].

Si les embauches sont en baisse, en revanche les salariés présents dans les ETTI en 2008 ont réalisé davantage de missions que ceux présents en 2007 : les 34 500 salariés en insertion mis à disposition au moins une fois dans l'année, aussi nombreux qu'en 2007, ont réalisé un peu plus de 250 000 missions auprès de différents utilisateurs, soit une hausse de 8,3 % par rapport à 2007, pour un total de plus de 10 millions d'heures travaillées (+2,9 % par rapport à 2007). Par conséquent, le nombre moyen de missions effectuées par un salarié en ETTI s'est accru, passant de 6,7 à 7,3 missions en moyenne entre 2007 et 2008, avec pour corollaire un nombre moyen d'heures travaillées par salarié en hausse également, de 294 heures en moyenne à 305 heures. Comme pour les AI, les personnes mises à disposition au cours d'un mois ne représentent qu'une fraction (40 %) des 25 000 salariés recensés en moyenne chaque mois dans les ETTI en 2008.

Les ETTI conventionnées sont plus nombreuses en 2008. Sur les 225 structures conventionnées au 31 décembre, 93 % l'étaient déjà à la fin de l'année 2007 et 7 % le sont pour la première fois en 2008. Comme les EI, les ETTI nouvellement conventionnées ont en moyenne moins embauché que celles conventionnées depuis plus longtemps : 48 salariés recrutés en moyenne pour les premières, contre 106 pour les secondes.

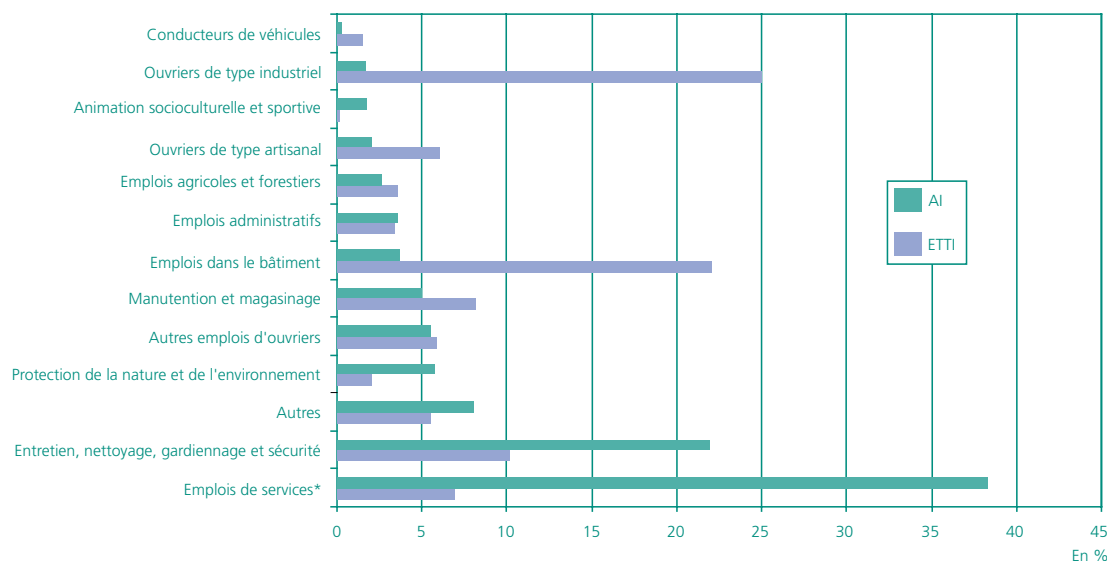
Les AI et les ETTI se positionnent sur des activités différentes

Les salariés en insertion embauchés par une AI en 2008 sont avant tout mis à disposition auprès d'utilisateurs proposant des emplois de services (38 %) ou des emplois d'entretien, de nettoyage, de gardiennage et de sécurité (22 %) (graphique 2). Lors de leur première mission, les salariés en insertion des ETTI sont, en revanche, davantage positionnés sur des emplois de type industriel (25 %) ou du bâtiment (22 %).

Si une petite partie des salariés en insertion relevant des ETTI occupent des emplois de services (7 %), ces emplois ne sont pas de même nature que ceux proposés aux salariés en insertion des AI : ils sont souvent exercés auprès d'entreprises ou de collectivités du secteur sanitaire et social (hôpitaux, établissements scolaires) ou de la restauration et de l'hôtellerie alors que ceux proposés par les AI sont essentiellement des emplois de services auprès de particuliers (ménage, gardes d'enfants, assistance auprès des personnes âgées ou handicapées...).

Les particuliers sont les premiers clients des AI, quatre AI sur cinq étant conventionnées au titre des services à la personne, avec pour la quasi-totalité d'entre elles un agrément simple. Sur les 1,2 million de mises à disposition au cours de l'année 2008, près de quatre sur cinq se sont déroulées auprès des particuliers pour un total de 10,6 millions d'heures, soit 49 % des 21,5 millions d'heures effectuées par les salariés en insertion des AI en 2008 (graphique 3). Les mises à dis-

Graphique 2 • Répartition des salariés en insertion des AI et des ETTI selon le métier proposé lors de leur première mise à disposition en 2008



Source : ASP, traitement Dares.

* Pour les AI, les emplois de services correspondent quasi exclusivement aux personnels des services directs aux particuliers tandis que ces emplois sont très minoritaires dans les ETTI.

Lecture : parmi les salariés recrutés en ETTI en 2008, 22% ont exercé leur première mission dans un emploi du bâtiment.

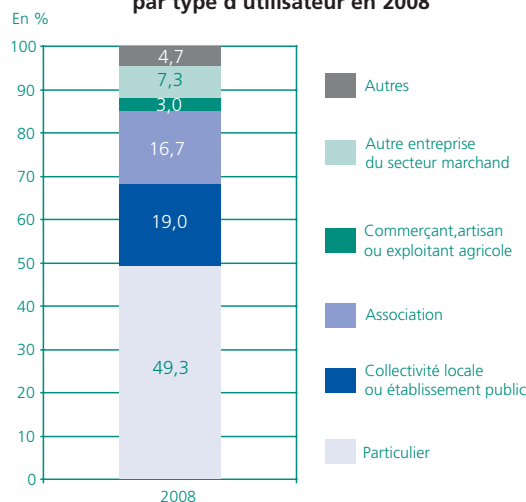
Champ : France entière.

position effectuées auprès des collectivités locales ou des établissements publics et auprès des associations ne représentent respectivement que 4 % et 7 % du total des mises à disposition en 2008, mais concentrent respectivement 19 % et 17 % des heures travaillées par les salariés en insertion des AI. Au total, les personnes mises à disposition auprès de particuliers réalisent moins d'heures en moyenne que celles, moins nombreuses, en mission auprès d'acteurs publics ou d'associations.

Les personnes accueillies dans les ACI sont plus éloignées de l'emploi que celles accueillies dans les autres structures de l'IAE

Les salariés recrutés dans le secteur de l'IAE en 2008 sont majoritairement des hommes. Avec 60 % de femmes, les AI, qui exercent le plus souvent dans le champ des services aux particuliers, font exception (tableau 3). Les seniors sont assez peu nombreux : ils représentent entre 7 % des salariés embauchés par les ETTI en 2008 et 15 % de ceux embauchés par les AI. Les jeunes de moins de 26 ans représentent quant à eux 30 % des embauches des AI, 38 % de celles des ETTI

Graphique 3 • Répartition des heures travaillées par les salariés en insertion des AI par type d'utilisateur en 2008



Lecture : 49 % des heures travaillées par les salariés en insertion ont été réalisées chez un particulier.

Champ : France entière.

et environ un quart des recrutements des EI et ACI.

Le secteur de l'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation y sont très souvent faibles : plus de 80 % des salariés recrutés en 2008 ont un niveau de formation

Tableau 3 • Les caractéristiques des salariés nouvellement embauchés dans les structures de l'IAE en 2008

En %

Salariés nouvellement embauchés en...	...Ateliers et chantiers d'insertion	...Entreprises d'insertion	...Entreprises de travail temporaire d'insertion	...Associations intermédiaires
Sexe				
Homme	66,4	62,3	71,6	40,0
Femme	33,6	36,9	28,4	60,0
Âge				
Moins de 26 ans	25,8	23,8	38,0	30,0
De 26 à 49 ans	61,7	64,6	54,8	55,0
50 ans et plus	12,6	11,6	7,3	15,0
Niveau de formation				
Inférieur au CAP (niveaux Vbis et VI)	40,7	42,6	36,5	39,7
Niveau CAP-BEP (niveau V)	46,9	42,9	45,6	41,4
Niveau Bac (niveau IV)	8,6	10,5	12,3	12,4
Supérieur au Bac (niveaux I, II, III)	3,7	4,0	5,6	6,5
Situation avant l'embauche				
Sans emploi				
Non	3,5 *	8,0	17,6	22,5
Oui	96,5 *	92,0	82,4	77,5
depuis : moins de six mois	22,5	24,7	36,6	22,8
de 6 à moins de 12 mois	16,2	22,3	25,5	28,3
de 12 à moins de 24 mois	23,2	24,5	21,3	21,5
24 mois et plus	38,2	28,5	16,6	27,4
Allocataire du RMI	57,6	38,0	21,7	19,0
depuis : moins de six mois	16,3	22,7	41,7	24,0
de 6 à moins de 12 mois	19,9	25,3	23,1	20,0
de 12 à moins de 24 mois	63,9	24,3	18,3	22,2
24 mois et plus		27,7	17,0	33,8
Allocataire de l'ASS	7,7	7,0	3,8	3,8
depuis : moins de six mois	17,6	24,0	35,3	24,7
de 6 à moins de 12 mois	20,3	29,7	26,5	23,7
de 12 à moins de 24 mois		23,8	21,5	23,0
24 mois et plus	62,1	22,5	16,8	28,5
Allocataire de l'API	1,6	2,8	2,1	2,7
Travailleur handicapé	8,6	6,4	6,3	5,1
Personnes relevant d'un suivi spécifique (1)	6,4	6,4	10,7	28,0
Personnes prises en charge au titre de l'aide sociale (2)	4,2	4,2	3,9	2,1
Jeunes en grande difficulté et ne relevant pas des catégories (1) et (2)	6,3	6,3	8,2	5,8

* Pour les bénéficiaires de CAE dans les ACI, « sans emploi » avant l'embauche regroupe ceux ayant déclaré être inscrits à Pôle emploi et ceux qui n'étaient pas inscrits mais qui étaient sans emploi.

Lecture : 66,4 % des salariés nouvellement embauchés dans un ACI sont des hommes contre 62,3 % des salariés des EI, 71,6 % des salariés des ETTI, et 40 % des salariés des AI.

Champ : France entière.



Source : ASP, traitement Dares.

Source : ASP, traitement Dares.

inférieur ou égal au CAP-BEP ; la part des niveaux de formation supérieurs ou égaux au baccalauréat est la plus importante dans les AI et ETTI (environ 19 %) alors qu'elle atteint à peine 12 % dans les ACI. Les personnes accueillies dans les ACI apparaissent plus éloignées de l'emploi que celles accueillies dans les autres structures de l'IAE ; elles se distinguent encore davantage des bénéficiaires des contrats aidés (CAE ou CAV) qui ne travaillent pas dans un ACI (encadré 4).

Avant d'être recrutées dans le secteur de l'IAE, les personnes étaient très souvent sans emploi. C'est particulièrement le cas des personnes embauchées dans les ACI (97 %) et les EI (92 %) et, dans une moindre mesure, de celles embauchées par les ETTI (82 %) et les AI (78 %). Les personnes recrutées par les ACI et les EI étaient depuis plus longtemps hors de l'emploi : respectivement 38 % et 29 % des personnes sans emploi recrutées dans les ACI et dans les EI étaient sans emploi depuis au moins deux ans contre 17 % de celles recrutées par les ETTI.

Les ACI, qui recrutent majoritairement en CAV, contrat destiné aux allocataires de minima sociaux, comptent 67 % d'allocataires du RMI, de l'ASS ou de l'API parmi leurs nouvelles embauches contre moins de 26 % pour les AI. Les allocataires de minima sociaux sont également nombreux parmi les embauches en EI (48 %). Signe encore une fois de la fragilité particulière des personnes accueillies en ACI, près des deux tiers des allocataires du RMI embauchés percevaient l'allocation depuis au moins un an, alors que ce n'est le cas que de 35 % de ceux embauchés par les ETTI. Les travailleurs handicapés sont aussi un peu plus nombreux à avoir été embauchés dans les ACI : 9 %, contre environ 6 % dans les autres structures de l'IAE. En revanche, c'est dans les AI que les personnes relevant d'un suivi spécifique (personnes relevant de la protection judiciaire de la jeunesse, ayant achevé une période d'incarcération ou de désintoxication...) sont proportionnellement les plus nombreuses (trois à quatre fois plus que dans les autres structures de l'IAE).

Les caractéristiques des entrants dans les différents types de structures sont relativement stables d'une année sur l'autre. Toutefois, les entrants des EI, ETTI et AI étaient un peu moins souvent sans emploi avant leur entrée dans la structure en 2008 qu'en 2007 (de l'ordre de -3 points par rapport à 2007). Dans les AI, la durée de la période sans emploi avant l'embauche a diminué : 27 % des entrants en 2008 ont une ancienneté sans emploi de plus de deux ans, contre 35 % en 2007. Cette évolution reflète pour partie la croissance de la part des jeunes dans les AI, ces derniers étant plus susceptibles *a priori* d'avoir connu un épisode sans emploi de courte durée.

Les reconductions de contrat dans les EI et les ACI concernent des personnes moins diplômées et plus éloignées de l'emploi que les contrats initiaux

Les salariés en insertion des EI et les bénéficiaires de contrat aidé des ACI peuvent dans certains cas voir leur contrat de travail initial prolongé dès lors que la durée totale des contrats n'excède pas la limite de 24 mois (36 mois pour le CAV). En 2008, respectivement 25 % et 41 % des contrats conclus dans les EI et dans les ACI sont des reconductions.

De façon générale, les salariés ayant vu leur contrat reconduit présentent des caractéristiques moins favorables en termes d'insertion dans l'emploi que les salariés nouvellement embauchés dans l'année. Il s'agit moins souvent de jeunes (respectivement 17 % et 16 % contre 24 % et 27 % pour les entrants initiaux des EI et des ACI) et plus souvent de personnes faiblement diplômées (47 % ont un niveau inférieur au CAP-BEP contre 43 % des premiers entrants des EI). Dans les EI, les salariés reconduits n'étaient pas plus souvent sans emploi au moment de leur première embauche dans la structure que les salariés embauchés pour la première fois en 2008. En revanche, lorsqu'ils étaient sans emploi, c'était depuis plus longtemps : 35 % avaient à l'entrée une ancienneté de plus de deux ans sans emploi contre 28 % pour les salariés nouvellement embauchés. Les salariés des EI dont le contrat a été renouvelé étaient un peu plus souvent allocataires du RMI que les nouveaux entrants (41 % contre 38 %). Dans les ACI, si la part des allocataires du RMI est proche entre les nouvelles entrées et les reconductions, en revanche les salariés dont le contrat a été reconduit avaient une ancienneté plus longue dans l'ensemble des minima sociaux. Ils étaient également inscrits à Pôle emploi depuis plus longtemps. Les travailleurs handicapés sont également un peu plus nombreux parmi les reconductions : ils représentent 11 % des reconductions de CAE dans les ACI contre 8 % des entrées initiales.

Au final, parmi les personnes en difficulté accueillies au sein des structures de l'insertion par l'activité économique, les salariés recrutés par les ACI et les EI apparaissent comme les plus éloignés de l'emploi tandis que ceux recrutés par les AI et, encore davantage, par les ETTI, le sont moins.

D'après les déclarations des employeurs, les sortants des AI et des ETTI s'insèrent plus souvent dans l'emploi que ceux des EI

La situation à la sortie des salariés des EI, ETTI et AI est connue *via* les données renseignées par leur

structure d'accueil. Celle des salariés des ACI n'est pas connue juste après la sortie mais six mois après la fin du versement de l'aide financière associée à leur contrat, grâce à une enquête à laquelle les salariés répondent eux-mêmes [4], [5].

D'après les déclarations des responsables des structures d'insertion, les salariés sortis des AI et des ETTI sont plus nombreux que ceux des EI à occuper un emploi dès leur sortie de la structure : au moins 42 % sont en emploi, contre 19 % des sortants d'EI en 2008 (tableau 4). Lorsque les sortants occupent un emploi, celui-ci est un emploi non aidé dans huit cas sur dix, quel que soit le type de structure. Les sortants des EI en emploi travaillent plus souvent dans le secteur de l'IAE (chez leur employeur au terme de l'agrément ou dans une autre structure) que les autres : 26 % contre 14 % des sortants d'ETTI ou d'AI en emploi. Contrepartie de leur moindre accès à l'emploi, les salariés sortants d'EI sont plus souvent au chômage que les sortants d'ETTI et d'AI (28 %). Cette moindre insertion dans l'emploi peut en partie s'expliquer par les caractéristiques des salariés en EI. Ceux-ci sont moins diplômés, plus souvent allocataires d'un minimum social et ont souvent connu une période sans emploi plus longue que les salariés des autres structures.

Ces résultats doivent néanmoins être interprétés avec précaution dans la mesure où les responsables des structures ne sont pas toujours en capacité de fournir des informations précises sur la situation de leur salarié à l'issue de son passage par la structure. Ainsi, la situation précise de 42 à

47 % des sortants, selon les structures, n'est pas connue (8).

Le taux d'accès à l'emploi à la sortie d'une structure de l'IAE peut dépendre de différents facteurs : les caractéristiques du salarié en insertion (âge, niveau de diplôme,...), les caractéristiques de son passage en structure (durée de ce passage, nombre d'heures de mise à disposition,...), les caractéristiques de son employeur (secteur d'activité, métier sur lequel le salarié a été mis à disposition, taille,...) et enfin des variables de conjoncture (comme le taux de chômage départemental) (9).

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés restés le plus longtemps dans la structure s'insèrent plus souvent dans l'emploi à la sortie

Quel que soit le type de structure considéré, les taux de sortie vers l'emploi tendent à s'accroître avec le diplôme, à autres caractéristiques comparables (tableau 5A). Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes s'insèrent moins souvent dans l'emploi à l'issue de leur passage dans une structure de l'IAE que les personnes d'âge intermédiaire. Les salariés restés plus de deux ans sans emploi avant leur entrée en AI ou en EI sortent moins souvent vers l'emploi que ceux ayant connu une période sans emploi de moins de six mois. Les anciens allocataires du RMI s'insèrent moins bien après leur passage par une structure

(8) Elle est soit inconnue et alors notée « sans nouvelle » (pour 13 % des sortants d'ETTI en 2008, 19 % des sortants d'AI et 23% des sortants d'EI), soit mentionnée sous le libellé « autre situation connue », situation qui peut renvoyer soit à une reprise d'emploi que l'employeur ne sait pas caractériser faute d'informations, soit à des situations particulières (arrêt du parcours d'insertion pour des difficultés sociales, congé de maternité, longue maladie, hospitalisation, incarcération,...).

(9) Les sorties sont moins bien renseignées pour certaines catégories de salariés (jeunes, moins qualifiés, ayant passé peu de temps dans la structure...) et de structures (petites EI par exemple) mais ces catégories ne sont pas systématiquement associées à des taux de retour à l'emploi plus faibles. L'étude des caractéristiques corrélées à l'accès à l'emploi n'est donc pas invalidée.

Tableau 4 • Situation des salariés en insertion dès leur sortie de la structure en 2008

En %

	Situation à la sortie d'une...		
	...entreprise d'insertion	...entreprise de travail temporaire d'insertion	...association intermédiaire
Emploi	18,9	42,0	41,8
Emploi non aidé	15,4	34,4	32,8
Embauche en CDI dans la structure ou filiale	2,6	2,7	1,8
Embauche en CDD non aidé dans une autre entreprise	7,4	20,0	17,8
Embauche en CDI non aidé dans une autre entreprise	4,8	11,3	12,4
Création ou reprise d'entreprise à son compte	0,6	0,4	0,8
Emploi aidé	3,5	7,6	9,0
Embauche dans une autre structure IAE	2,3	3,2	4,1
Embauche en contrat aidé dans le secteur non marchand	0,6	2,6	4,2
Embauche en contrat aidé dans le secteur marchand	0,6	1,8	0,7
Entrée en formation	3,9	4,7	6,5
Inactif	2,0	1,3	2,3
Au chômage	28,5	10,6	5,5
Autre situation connue	23,6	28,7	25,1
Sans nouvelle	23,1	12,8	18,8
Total	100,0	100,0	100,0
Salariés sortis au cours de l'année	15 130	10 427	29 686

Note : les sortants d'EI sont les personnes dont le contrat a pris fin en 2008 et dont l'activité a été renseignée dans le mois précédant leur sortie. Les sortants d'ETTI sont les personnes dont le contrat a pris fin en 2008 et qui ont été mises à disposition au moins une fois au cours des six derniers mois. Enfin, les sortants d'AI sont les personnes dont le contrat a pris fin en 2008 (pas d'information individuelle sur l'activité au cours des derniers mois précédant la sortie).

Lecture : d'après les déclarations de leurs employeurs, 18,9 % des personnes sorties d'une EI en 2008 sont en emploi immédiatement après leur sortie de la structure contre 42,0 % des personnes sorties d'une ETTI et 41,8 % de celles sorties d'une AI.

Champ : salariés sortis d'une structure conventionnée de l'IAE en 2008, France entière.

Source : ASP, traitement Dares.

Tableau 5A • Rapport des chances d'occuper un emploi à la sortie de la structure selon les déclarations des employeurs, en fonction des caractéristiques des salariés...

	Rapport des chances		
	Entreprise d'insertion	Entreprise de travail temporaire d'insertion	Association intermédiaire
Sexe			
Femme	0,90 **	1,04	0,96
Homme	ref.	ref.	ref.
Âge			
Moins de 26 ans	0,81 ***	0,81 ***	0,58 ***
De 26 à 49 ans	ref.	ref.	ref.
50 ans ou plus	0,92	1,02	0,66 ***
Niveau de diplôme			
Inférieur au CAP	ref.	ref.	ref.
BEP-CAP	1,20 ***	1,19 ***	1,35 ***
BAC et plus	1,33 ***	1,16 **	1,36 ***
Nationalité			
Hors UE	0,94	1,00	0,85 ***
UE	ref.	ref.	ref.
Durée sans emploi			
Moins de 6 mois	ref.	ref.	ref.
De 6 à moins de 12 mois	0,89 *	1,02	0,90 ***
De 12 à moins de 24 mois	0,95	0,96	0,91 **
24 mois ou plus	0,89 *	0,93	0,85 ***
Aucune durée sans emploi	1,07	1,18 *	0,74 ***
Allocataire du RMI			
Oui	0,84 ***	0,99	0,85 ***
Non	ref.	ref.	ref.
Allocataire de l'API			
Oui	0,95	1,16	0,81 ***
Non	ref.	ref.	ref.
Allocataire de l'ASS			
Oui	1,07	1,13	0,99
Non	ref.	ref.	ref.
Handicapé			
Oui	0,92	1,43 ***	0,87 **
Non	ref.	ref.	ref.

Source : ASP, traitement Dares.

Lecture : le rapport des chances (ou « odd ratio ») associé à la modalité oui de la variable « allocataire du RMI » est égal à 0,84 pour les EI. Ceci signifie qu'un salarié sorti d'une EI qui était allocataire du RMI lors de son entrée dans la structure a une probabilité d'être en emploi relativement à la probabilité de ne pas y être égale à 0,84 fois ce même rapport de probabilité pour un salarié de mêmes caractéristiques individuelles (sexe, âge,...), de contrat, d'employeur (cf. tableau 5B) mais n'étant pas allocataire du RMI lors de son entrée dans la structure.

Champ : salariés sortis d'une structure conventionnée de l'IAE en 2008, France entière.

de l'IAE que les autres sortants (10). C'est également le cas des anciens allocataires de l'API et des travailleurs handicapés sortant d'une AI. En revanche, les travailleurs handicapés retrouvent plus souvent un emploi que les autres salariés à leur sortie d'ETTI. Il est possible que cette meilleure insertion tienne pour partie à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à laquelle les établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel sont soumis. En revanche, les salariés en AI étant souvent mis à disposition de particuliers non soumis à cette obligation, ils peuvent ne pas bénéficier de telles clauses s'ils recherchent un emploi chez le même type d'employeur à leur sortie de l'AI.

Le temps moyen passé dans la structure est proche entre les différentes structures : il est d'un peu moins de 9 mois pour les AI et les ETTI (11), de 10 mois pour les salariés recrutés en CAE dans les ACI ou en CDD dans les EI et de 12 mois pour ceux embauchés en CAV dans les ACI. Les différences entre les structures sont plus marquées si l'on considère la durée médiane, proche de 6 mois pour les AI et les ETTI, de 8 mois

pour les EI et de 12 mois pour les CAV dans les ACI.

Plus le temps passé dans une EI est long, plus les salariés se retrouvent fréquemment en emploi à leur sortie de la structure. L'insertion est également plus favorable à la sortie des ETTI lorsque les salariés ont cumulé un nombre important d'heures de mise à disposition. Il est possible qu'un passage prolongé par une structure de l'IAE permette, « toutes choses égales par ailleurs », d'acquérir une expérience professionnelle que le salarié en insertion peut valoriser une fois qu'il retourne sur le marché du travail classique. De plus, un passage prolongé peut également permettre de résoudre une partie des difficultés sociales que peuvent rencontrer les salariés en insertion.

Au-delà de 3 mois d'ancienneté dans la structure, l'accès à l'emploi des salariés des AI semble en revanche peu corrélé avec la durée, voire tend à baisser au-delà de 18 mois d'ancienneté. Ce résultat est toutefois délicat à interpréter car la durée passée en AI ne reflète pas nécessairement

(10) Cette moindre insertion des allocataires du RMI s'observe également à la sortie d'un CIE ou d'un CAE.

(11) Le temps effectif passé en mission est toutefois plus faible en moyenne, les salariés n'étant généralement pas en mission pendant toute la durée de leur contrat.

Tableau 5B • ...Rapport des chances d'occuper un emploi à la sortie de la structure selon les déclarations des employeurs, en fonction des caractéristiques de la structure et du contrat (suite)

	Rapport des chances		
	Entreprise d'insertion	Entreprise de travail temporaire d'insertion	Association intermédiaire
Secteur d'activité			
Administration	0,87		
Agriculture.....	1,14		
Autre tertiaire	1,10		
Construction.....	0,93		
Industrie	0,86 **		
Éducation, santé	0,85 ***		
Service aux entreprises.....	ref.		
Nombre de salariés en insertion dans la structure			
1 ^{er} quartile*	ref.	ref.	ref.
2 ^e quartile.....	0,86	1,22 **	1,12 ***
3 ^e quartile	0,93	1,21 **	1,14 ***
Dernier quartile.....	0,90	1,08	1,33 ***
Durée passée dans la structure			
Moins de 3 mois.....	ref.		ref.
De 3 à 6 mois.....	1,34 ***		1,11 ***
De 6 à 12 mois.....	1,52 ***		1,03 **
De 12 à 18 mois.....	1,47 ***		1,12 ***
18 mois ou plus.....	2,15 ***		0,99 *
Nombre d'heures de mise à disposition			
Moins de 35 heures.....		ref.	
De 35 à moins 135 heures.....		1,58 ***	
De 135 à moins de 400 heures.....		2,11 ***	
400 heures ou plus.....		3,34 ***	
Type d'emploi de la 1^{ère} mission (ETTI)			
Ouvrier du bâtiment.....		0,97	
Agent d'entretien et de nettoyage.....		1,32 ***	
Employé de commerce.....		0,82	
Ouvrier de manutention, du magasinage et du transport.....		1,11	
Ouvrier de type industriel.....		ref.	
Ouvrier de type artisanal.....		1,54 ***	
Autre ouvrier.....		1,29 ***	
Autre.....		1,43 ***	
Type d'emploi de la 1^{ère} mission (AI)			
Jardinier et métiers de l'environnement.....			0,95
Agent de restauration, serveur et cuisinier.....			1,00
Agent d'entretien et de nettoyage.....			1,03
Personnel des services directs aux particuliers.....			ref.
Ouvrier.....			0,94 ***
Autres.....			0,90 ***
Taux de chômage départemental			
Un point de chômage supplémentaire.....	0,97 ***	0,92 ***	0,98 ***

* Lorsque les structures sont classées par taille, les quartiles permettent de les répartir en quatre classes égales. Le 1^{er} quartile correspond aux plus petites structures pour chaque type de structure : dans le cas des EI, 25 % des structures ont une taille inférieure à 5 salariés (1^{er} quartile) ; dans le cas des ETTI, pour regrouper 25 % des structures, le seuil est de 18 salariés.

Lecture : le rapport des chances (ou « odd ratio ») associé à la modalité industrie de la variable « secteur d'activité » est égal à 0,86 pour les EI. Ceci signifie qu'un salarié sorti d'une EI du secteur de l'industrie a une probabilité d'être en emploi relativement à la probabilité de ne pas y être égale à 0,86 fois ce même rapport de probabilité pour un salarié de mêmes caractéristiques (cf. tableau 5A) mais ayant travaillé dans une EI du secteur des services aux entreprises.

Champ : salariés sortis d'une structure conventionnée de l'IAE en 2008, France entière.

Source : ASP, traitement Dares.

le temps que le salarié a passé en mission. Il est ainsi possible que les salariés depuis longtemps dans la structure y restent parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi en dehors.

L'insertion dans l'emploi après un passage par une AI ou une ETTI est moins fréquente lorsque la structure qui avait embauché le salarié est de petite taille (tableau 5B). Dans les trois types de structures, les chances de retrouver un emploi à la sortie de la structure varient selon le métier exercé ou le domaine d'activité de l'établissement. Ainsi, les salariés ayant travaillé dans une EI dans le secteur de l'industrie et de l'éducation ou de la santé sortent moins souvent vers l'emploi en 2008 que ceux ayant travaillé dans une EI du secteur des services aux entreprises. Les sortants d'ETTI sont plus souvent en emploi à l'issue de leur passage

en structure si leur première mission s'est effectuée en tant qu'agent d'entretien et de nettoyage qu'en tant qu'ouvrier du secteur industriel. À la sortie d'une AI en 2008, les salariés ayant effectué leur première mission en tant qu'ouvrier accèdent moins à l'emploi que ceux placés chez des particuliers. Enfin, le contexte local de l'emploi conditionne aussi les chances d'insertion dans l'emploi. Sans surprise, quel que soit le type de structure, plus le taux de chômage départemental est élevé et moins les situations d'emploi à la sortie sont fréquentes.

Marie AVENEL et Véronique RÉMY (Dares).

LE CADRE JURIDIQUE DE L'IAE

Le secteur de l'Insertion par l'activité économique (IAE) a pour mission d'aider les personnes sans emploi à se réinsérer sur le marché du travail. Il vise à les mettre en situation d'emploi avec un rythme de travail adapté et un encadrement spécifique. Expérimenté à la fin des années 70, l'IAE est reconnue officiellement en 1998 par la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, qui fixe un cadre juridique général au secteur et l'inscrit dans le code du travail. L'IAE se compose ainsi de quatre catégories de structures : les associations intermédiaires (AI), les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et repose sur trois principes majeurs :

- Un conventionnement systématique de toutes les structures de l'IAE avec l'État. La signature de cette convention permet la reconnaissance juridique de la structure au sein du secteur de l'IAE et lui ouvre droit au versement d'une aide financière annuelle accordée par l'État.
- Un agrément préalable des publics par Pôle emploi. Cette condition apporte la garantie que les structures recrutent effectivement les personnes les plus éloignées du marché du travail.
- Un pilotage local de l'ensemble du dispositif assuré par un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) implanté dans chaque département, sous la responsabilité du représentant de l'État. Ce conseil donne notamment son avis sur les demandes de conventionnement des structures.
- Un Fonds départemental d'insertion (FDI) dans chaque département pour financer le développement et la consolidation des initiatives locales en matière d'IAE. Ce fonds est géré par le préfet du département qui arrête le montant des aides accordées.

En 2005, la loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a réaffirmé le rôle de l'IAE comme acteur à part entière dans la lutte contre l'exclusion et le chômage. Ce secteur bénéficie de moyens renforcés pour permettre aux structures de mieux accompagner et réinsérer les personnes qu'elles accueillent. Par ailleurs, la gestion de l'aide financière de l'État est transférée des services déconcentrés de l'État à l'ASP (Agence de services et de paiement, ex-Cnasea) qui devient l'unique payeur de ces aides.

En 2008, suite aux travaux menés dans le cadre du Grenelle de l'insertion, le secteur de l'IAE a connu de nouvelles modifications législatives. Tout d'abord en juillet 2008 avec le plan de modernisation de l'IAE, qui introduit notamment de nouvelles modalités de conventionnement des structures effectives au 1^{er} janvier 2009. En décembre 2008 enfin, la loi généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion harmonise les conditions d'emplois dans les structures de l'IAE avec la création d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) entré en vigueur en juin 2009. Au printemps 2009, dans un contexte de grave crise économique et financière, un Plan de relance a été lancé en faveur de l'IAE. Des financements supplémentaires ont ainsi été accordés aux structures de l'IAE qui se sont engagées à embaucher de nouvelles personnes en difficulté.

Situation en 2008	Associations intermédiaires	Entreprises d'insertion	Entreprises de travail temporaire d'insertion	Ateliers et chantiers d'insertion
Statut	Associations de la loi 1901 conventionnées par l'État.	Entreprises du secteur marchand (SA, SARL, association, EURL...).	Entreprises de travail temporaire soumise à la réglementation juridique sur les entreprises de travail temporaire.	Dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure porteuse. La liste des employeurs habilités à développer des ACI est fixée par décret. Les ACI peuvent être permanents ou créés pour une durée limitée.
Lien avec Pôle Emploi	L'agrément préalable à l'embauche (délivré par Pôle Emploi) est obligatoire pour les mises à disposition d'une durée supérieure à 16 heures dans les entreprises.	Les personnes embauchées sur des postes d'insertion doivent avoir reçu au préalable l'agrément de Pôle Emploi (agrément d'une durée de 24 mois pendant laquelle le salarié peut être embauché dans plusieurs structures d'insertion).	Les personnes embauchées sur des postes d'insertion doivent avoir reçu au préalable l'agrément de Pôle Emploi (agrément d'une durée de 24 mois pendant laquelle le salarié peut être embauché dans plusieurs structures d'insertion).	Selon le type de contrat proposé au salarié en insertion, l'employeur doit préalablement à l'embauche avoir signé une convention avec Pôle emploi.
Modalité d'intervention	Salariés mis à disposition de particuliers, associations, collectivités locales, entreprises, pour la réalisation de travaux occasionnels.	Salariés participant à la production de biens ou de services destinés à être commercialisés sur un marché.	Salariés mis à disposition d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim.	Salariés qui participent essentiellement au développement des activités d'utilité sociale, répondant à des besoins collectifs non satisfaits.
Missions des structures	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir et orienter les demandeurs d'emploi • Embaucher des personnes en difficulté et les mettre à disposition d'utilisateurs • Recevoir et traiter les offres d'emploi • Assurer le suivi personnalisé des demandeurs d'emploi embauchés 	Insertion par l'offre d'une activité productive assortie de différentes prestations définies selon les besoins de l'intéressé (réentraînement au rythme du travail, formation, accompagnement social...)	Insertion professionnelle, suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions.	Suivi, accompagnement, encadrement technique et formation des personnes en contrats aidés
Contrat de travail, mise à disposition proposés aux salariés en insertion	<p>CDI à temps partiel ou CDD. La durée totale des mises à disposition ne peut excéder 240 heures au cours des 12 mois suivant la 1^{ère} mise à disposition lorsque celle-ci s'effectue auprès d'une entreprise.</p> <p>S'il s'agit d'une mise à disposition auprès d'une association (...) aucune limitation d'heures</p>	CDD limité à 24 mois (renouvellement compris) visé à l'article L.5132-5 du code du travail ; rémunération égale au moins minimum au Smic ou au minimum conventionnel.	Contrat de travail temporaire ou contrat de mission qui respectent les règles régissant le travail temporaire limité à 24 mois (renouvellement compris) ; rémunération au moins égale au Smic horaire ou au salaire minimum de l'entreprise d'accueil.	Salariés embauchés sous contrat aidé (CAV, CAE, CIE, CI-RMA). Durée de contrat de travail au minimum de six mois ; durée hebdomadaire de 20 heures minimum.
Nature de l'aide de l'État	Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, de TVA, d'impôts sur les sociétés, de taxe professionnelle et de taxe d'apprentissage, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié ; L'aide à l'accompagnement n'est pas attribuée systématiquement et son montant est modulable en fonction du projet d'accompagnement proposé par l'AI ; aide annuelle maximale de l'État de 30 000 € par association, depuis le 1 ^{er} juillet 2005.	Allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (allègement Fillon) depuis le 1 ^{er} juillet 2005 pour les salariés agréés par Pôle emploi. L'aide au poste d'insertion prend en charge la rémunération et l'accompagnement des salariés agréés et embauchés par l'EI ; Son montant est égal à 9 681€ par poste à temps plein. Mesure généralement cofinancée par le FSE à hauteur de 50 %.	Allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (allègement Fillon) pour tous les salariés en mission de travail temporaire agréés par Pôle emploi. L'aide au poste d'accompagnement prend en charge la rémunération des salariés permanents de l'entreprise qui assurent l'accueil, le suivi, et l'accompagnement des salariés en insertion agréés par Pôle emploi. Le montant annuel est de 51 000 € pour 12 salariés à plein temps.	Prise en charge par l'État d'une partie significative de la rémunération du salarié en contrat aidé ; exonérations de certaines cotisations à la charge des employeurs pour ces mêmes contrats ; L'aide à l'accompagnement n'est pas attribuée systématiquement à la structure porteuse et son montant est modulable en fonction du projet d'accompagnement proposé par la structure. Le montant annuel est limité à 15 000 € par ACI, dans une limite totale de 45 000 € par structure porteuse.

LES DISPARITÉS RÉGIONALES D'OFFRE D'INSERTION DE L'IAE EN 2008

Pour analyser les disparités régionales en termes d'offre d'insertion des structures de l'IAE, le nombre de salariés en insertion dans chaque type de structure au 31 décembre 2008 dans chaque région a été rapporté au nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C (1) inscrits sur les listes de Pôle Emploi. Ce type d'indicateur présente l'intérêt d'analyser les disparités entre les territoires en tenant compte de la situation du marché du travail local (approximée par le nombre de demandeurs d'emploi). Il ne constitue toutefois qu'une mesure imparfaite des « taux d'accès » des personnes en difficultés d'insertion au secteur de l'IAE. En effet, seule une partie des demandeurs d'emploi est effectivement éligible au dispositif de l'IAE et certaines personnes peuvent y être éligibles sans être inscrites sur les listes de Pôle Emploi. De ce fait, ce sont davantage les écarts entre les territoires que les niveaux de ces indicateurs qui doivent être analysés.

Les entreprises d'insertion (EI)

L'Alsace et la Franche-Comté sont les deux régions où l'offre d'insertion en EI est la plus élevée (14 et 8 salariés en insertion au 31 décembre 2008 pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégories A, B, C). À l'opposé, la Basse Normandie et le Languedoc-Roussillon demeurent, comme en 2007, les deux régions qui ont le moins de salariés en insertion dans une EI par rapport au nombre de demandeurs d'emploi sur leurs territoires (moins de 1 salarié en insertion pour 1 000 demandeurs d'emploi, pour une moyenne de 2,9 en France métropolitaine).

Les structures porteuses d'au moins un atelier et chantier d'insertion (ACI)

La Lorraine et le Pas-de-Calais apparaissent comme les régions où le nombre de salariés en contrats aidés dans des structures porteuses d'au moins un ACI est le plus élevé relativement au nombre de demandeurs d'emploi (16 pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C au 31 décembre 2008), contre 7,3 pour 1 000 en moyenne sur le territoire métropolitain. L'Île-de-France et la Corse ont en revanche les taux les plus faibles (moins de 3 pour 1 000).

Les associations intermédiaires (AI)

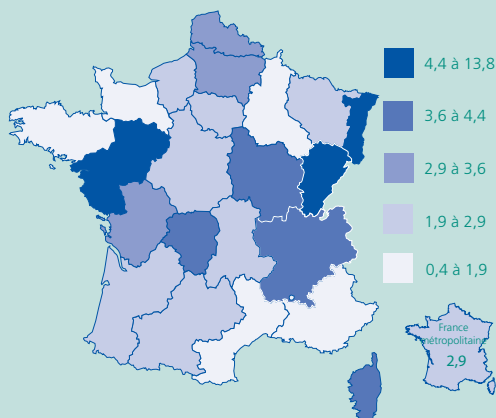
Le Poitou-Charentes et la Lorraine comptent le plus de salariés d'AI disponibles pour effectuer des missions relativement au nombre de demandeurs d'emploi (respectivement 80 et 64 pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégorie A, B et C fin décembre 2008). À l'opposé, ce ratio est de 3 pour 1 000 en Corse et de 17 pour 1 000 dans le Languedoc-Roussillon et en Champagne-Ardenne, soit un niveau bien en dessous de la moyenne nationale (34).

Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

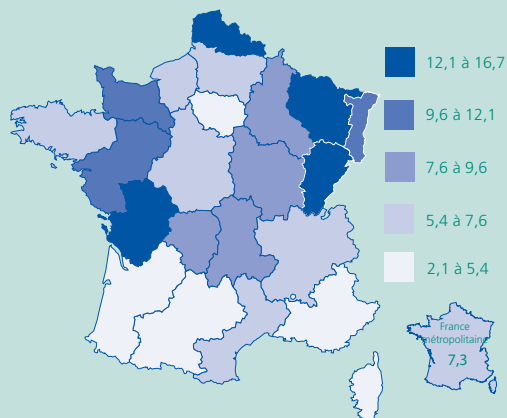
L'Auvergne et le Poitou-Charentes comptent le plus de salariés en ETTI disponibles pour une mise à disposition respectivement au nombre de demandeurs d'emploi (respectivement 18 et 11 pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégorie A, B et C au 31 décembre 2008). Ce ratio est de moins de 2 salariés pour 1 000 dans le Limousin et en Corse, pour une moyenne métropolitaine de 5 pour 1 000.

(1) Les catégories A, B, C recensent les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi. Parmi ceux-ci, certains sont sans emploi (catégorie A), tandis que d'autres exercent une activité réduite « courte » (d'au plus 78 heures au cours du mois, catégorie B) ou « longue » (de plus de 78 heures au cours du mois, catégorie C).

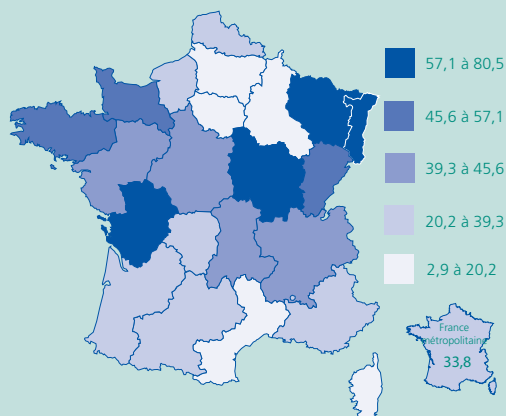
Carte 1 • Nombre de salariés travaillant dans une EI pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégories A, B, C au 31 décembre 2008



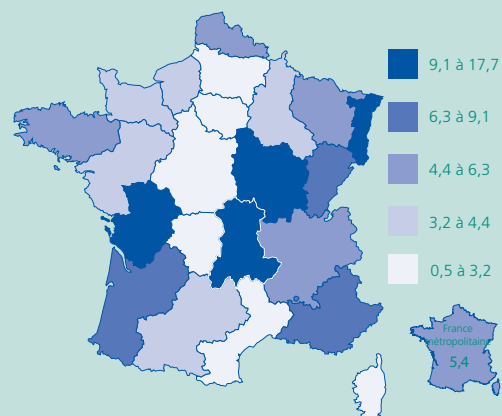
Carte 2 • Nombre de salariés en contrats aidés de la loi de cohésion sociale dans une structure porteuse d'au moins un ACI pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégories A, B, C au 31 décembre 2008



Carte 3 • Nombre de salariés en insertion employés dans une AI et disponibles pour effectuer des missions pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégories A, B, C au 31 décembre 2008



Carte 4 • Nombre de salariés en insertion employés dans une ETTI et disponibles pour effectuer une mission pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégories A, B, C au 31 décembre 2008



LES SOURCES STATISTIQUES SUR L'IAE EN 2008

Le suivi des entreprises d'insertion (EI), des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et des associations intermédiaires (AI)

Les données relatives aux EI, ETTI et AI proviennent de l'ASP (Agence de services et de paiement, ex-Cnasea), chargée depuis la loi de cohésion sociale de 2005 de collecter en continu des informations individuelles sur les structures de l'IAE et les salariés en insertion qu'elles embauchent par le biais d'un extranet IAE. Si les données ainsi recueillies sont avant tout utilisées pour le paiement de l'aide financière de l'État aux structures de l'IAE, elles peuvent également être exploitées à des fins statistiques. La mise en place du nouveau système d'information géré par l'ASP s'est faite de manière progressive à partir de 2005. Depuis 2007, date à laquelle les AI ont été totalement intégrées à l'extranet IAE, l'ancien système d'information sur l'IAE a été définitivement abandonné au profit du nouveau système géré par l'ASP, qui transmet désormais trois types de fichiers à la Dares pour les EI, ETTI et AI :

- Un fichier des annexes financières à la convention signée entre la structure et l'État. Ce fichier recense l'ensemble des informations contenues dans le formulaire Cerfa « annexe à la convention » ou « annexe financière » et notamment le montant de l'aide financière, les dates de début et de fin de financement, le département de signature de l'annexe... (fiches « structures »)
- Un fichier qui recense le contenu des formulaires Cerfa remplis par les structures lors de l'embauche de salariés en insertion et notamment les caractéristiques sociodémographiques des salariés (sexe, âge,...) et leur situation lors de l'embauche (bénéficiaires de minima sociaux, ancienneté dans la recherche d'emploi...) (fiches « salariés »)
- Un fichier de suivi mensuel issu directement de l'extranet IAE comprenant pour les EI et les ETTI des données individuelles sur les salariés en insertion indiquant notamment le nombre d'heures effectuées un mois donné (« états mensuels »). Pour les AI, les données sont agrégées au niveau de la structure ce qui ne permet pas de déterminer un nombre d'heures travaillées par salarié au cours de chaque mois ni le nombre de salariés mis à disposition au cours de l'année.

Dans la présente publication, les indicateurs d'activité de l'année 2008 ont été calculés en mettant en cohérence ces trois fichiers pour chaque structure, à l'exception toutefois des AI, pour lesquelles on ne peut rapprocher le fichier individuel des salariés embauchés et du fichier de suivi mensuel qui est agrégé au niveau de la structure. Les données sur les AI restent de ce fait plus fragiles : les « fiches salariés » ne sont disponibles que pour 88 % des structures en moyenne chaque mois alors que 95 % des structures (98 % en 2007) déclarent une activité au cours du mois dans les « états mensuels ». Si les données sur les embauches en AI peuvent être considérées comme fiables dès 2007, ce n'est pas le cas de celles sur le nombre de salariés présents en fin de mois. Le nombre de salariés présents dans les AI en fin de mois en moyenne annuelle semble largement sous-estimé puisqu'il s'établirait à moins de 100 000 en 2007. En effet, les structures n'ont pas nécessairement ressaisi dans le nouveau système d'information l'ensemble des fiches salariés de leurs salariés recrutés les années précédentes, conduisant ainsi à une sous-estimation de leurs effectifs en fin de mois.

Lorsque cela était possible, la même méthodologie que celle retenue pour les données relatives à 2008 a été appliquée pour reconstituer les indicateurs d'activité des structures de l'IAE en 2006 et 2007 (2007 seulement pour les AI). Les chiffres ont donc été légèrement révisés par rapport aux publications précédentes.

Le suivi des structures porteuses d'ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

Les données relatives aux salariés des ateliers et chantiers d'insertion proviennent de l'exploitation conjointe des fichiers des conventions individuelles d'embauche en contrats aidés issus de la loi de cohésion sociale sur le champ des ACI et des fichiers des annexes financières des structures porteuses d'ACI conventionnées, produits par l'ASP. Les publications précédentes de la Dares renaient un champ un peu différent en se basant exclusivement sur les fichiers des conventions d'embauches en contrats aidés, conventions sur lesquelles figure une indication « chantier d'insertion ». La mise en cohérence du fichier des conventions d'embauches et de celui des annexes financières des structures a toutefois montré qu'il était préférable de s'appuyer sur ce dernier pour identifier les structures porteuses d'ACI conventionnées.

Pour en savoir plus

- [1] Avenel M. (2009), « L'insertion par l'activité économique en 2007 », *Premières Synthèses*, n° 17.2, Dares, avril.
- [2] Fendrich Y., Le Rhun B. (2010), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2008 : baisse importante des entrées », *Dares Analyses*, n° 016, mars.
- [3] Domens J. (2009), « L'intérim en 2008 : recul marqué de l'intérim », *Premières Synthèses*, n° 27.4, Dares, juin.
- [4] Fendrich Y. et Rémy V., en collaboration avec Le Rhun B. (2009), « L'insertion professionnelle, six mois après la sortie de contrats aidés : une analyse des salariés sortis en 2007 de CIE, CI-RMA, CAE et CAV », *Premières synthèses*, n° 45.1, Dares, novembre.
- [5] Fendrich Y. (2010), « L'insertion professionnelle des personnes sorties de contrats aidés en 2008 : un accès à l'emploi relativement peu affecté par la dégradation de la conjoncture », *Dares Analyses*, n° 078, novembre.
- [6] CNIAE, 2009, *Synthèse des études territoriales*, résultats et perspectives, mars.

LES SALARIÉS RECRUTÉS EN CONTRAT AIDÉ PAR UN ACI OU PAR UN AUTRE EMPLOYEUR DU SECTEUR NON MARCHAND

Les bénéficiaires de contrats aidés des ACI ont un profil différent de celui des autres bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand, recrutés en CAE ou en CAV (tableau A). Ainsi, les salariés nouvellement recrutés en ACI sont moins diplômés que ceux travaillant chez un autre employeur : respectivement 44 % et 39 % de ceux recrutés en CAE et en CAV en 2008 avaient un diplôme inférieur au CAP contre 25 % de ceux qui travaillaient en dehors du cadre spécifique des ACI. Ils sont plus souvent allocataires du RMI et moins souvent allocataires de l'ASS ou de l'API avant leur embauche, la différence étant particulièrement marquée en CAV. Les salariés nouvellement embauchés en ACI sont également nettement plus souvent des hommes. Ils sont un peu moins souvent inscrits à Pôle emploi et, généralement depuis moins longtemps. Les salariés recrutés en CAE dans un ACI sont particulièrement jeunes : 54 % ont moins de 26 ans contre 29 % des salariés embauchés en CAE hors ACI.

Tableau A • **Caractéristiques des salariés en contrat aidé recrutés par un ACI ou par un autre employeur du secteur non marchand en 2008**

En %

Salariés nouvellement embauchés en...	...CAE en ACI	...CAE hors ACI	...CAV en ACI	...CAV hors ACI
Sexe				
Homme	66,9	25,8	66,1	36,7
Femme	33,1	74,2	33,9	63,3
Âge				
Moins de 26 ans	53,6	28,5	8,5	7,9
De 26 à 49 ans	35,4	49,5	78,0	76,3
50 ans ou plus	11,1	22,0	13,5	15,8
Niveau de formation				
Inférieur au CAP (niveaux Vbis et VI)	43,7	24,7	38,9	25,5
Niveau CAP-BEP (niveau V)	44,3	44,2	48,6	43,4
Niveau Bac (niveau IV)	8,6	19,6	8,7	17,8
Supérieur au Bac (niveaux I, II, III)	3,6	11,6	3,9	13,3
Situation avant l'embauche				
<i>Inscrit à Pôle Emploi</i>				
Non	17,6	6,0	15,0	10,9
Oui	82,4	94,0	85,0	89,1
<i>Depuis : moins de six mois</i>				
de 6 à moins de 12 mois	34,2	18,6	23,3	16,7
de 12 à moins de 24 mois	17,6	13,6	16,2	14,3
24 mois ou plus	23,1	28,5	22,1	22,6
<i>24 mois ou plus</i>				
24 mois ou plus	25,2	39,4	38,4	46,5
Allocataire du RMI				
15,1	8,7	84,1	57,4	
<i>Depuis : moins de six mois</i>				
de 6 à moins de 12 mois	20,1	21,0	15,9	17,4
de 12 mois ou plus	22,0	26,8	19,6	21,8
<i>12 mois ou plus</i>				
12 mois ou plus	57,9	52,1	64,5	60,8
Allocataire de l'ASS				
2,1	3,3	11,2	30,9	
<i>Depuis : moins de six mois</i>				
de 6 à moins de 12 mois	21,4	24,7	17,0	22,9
12 mois ou plus	22,9	22,3	19,8	22,2
<i>12 mois ou plus</i>				
12 mois ou plus	55,7	53,3	62,0	53,3
Allocataire de l'API				
0,4	0,6	2,3	7,6	
Travailleur handicapé				
8,7	9,6	8,6	10,2	
Total	13 398	88 722	21 542	31 216

Lecture : 67 % des salariés nouvellement embauchés en CAE dans un ACI sont des hommes. C'est le cas de 26 % des salariés recrutés par un employeur autre qu'un ACI.

Champ : salariés nouvellement recrutés en CAE et en CAV en 2008, France entière.

Source : ASP, traitements Dares.