

LES SALARIÉS DES STRUCTURES DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Profil, accompagnement et situation à la sortie

En 2012, la Dares a mené une enquête auprès de personnes ayant été embauchées entre septembre et décembre 2010 dans une structure de l'insertion par l'activité économique (IAE) : entreprise d'insertion (EI), entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), association intermédiaire (AI) ou atelier et chantier d'insertion (ACI).

Les personnes recrutées dans les structures de l'IAE sont plutôt des hommes, souvent peu qualifiés et bénéficiaires de minima sociaux. 60 % d'entre elles ont connu auparavant soit une succession d'emplois temporaires, soit un ou plusieurs épisodes de chômage après une première phase d'emploi stable. Seules 16 % ont été principalement en emploi au cours de leur vie professionnelle antérieure. 42 % expliquent leurs difficultés d'accès à l'emploi principalement par l'absence de permis de conduire ou de véhicule ou d'un niveau de formation suffisant. Les salariés des ACI sont les plus éloignés de l'emploi, ils vivent plus souvent seuls et déclarent un état de santé plus fragile. Ils sont aussi les plus nombreux à déclarer avoir bénéficié d'un accompagnement et d'une formation au cours de leur parcours d'insertion, juste devant les salariés des EI.

Début 2012, soit environ 18 mois après leur embauche dans une structure de l'IAE, 72 % des personnes interrogées ont quitté cette structure. Parmi elles, 40 % déclarent occuper un emploi non aidé, et 7 %, suivre une formation. Les salariés des AI et des ETTI déjà plus souvent en emploi que ceux des ACI et des EI, avant leur entrée dans la structure, le sont également après leur sortie.

Quelles sont les personnes qui entrent en parcours d'insertion dans les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE)? Quelles difficultés rencontreraient-elles pour accéder à l'emploi avant leur entrée dans la structure? Comment les salariés encore présents dans la structure envisagent-ils leur situation professionnelle une fois leur contrat terminé et dans quelle situation se trouvent ceux ayant déjà quitté la structure? L'enquête menée par la Dares en 2012 auprès d'un échantillon de salariés (1) embauchés dans les structures de l'IAE (SIAE) entre septembre et décembre 2010 permet de répondre à ces questions (encadré 1).

Le secteur de l'insertion par l'activité économique s'inscrit dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS) et regroupe un ensemble d'associations et d'entreprises conventionnées par l'État, qui s'engagent à accueillir et embaucher pour une durée limitée des personnes éloignées de l'emploi dans le cadre d'un parcours d'insertion. La spécificité de ce parcours consiste à proposer à ces personnes une mise en situation de travail doublée d'un accompagnement social et professionnel personnalisé, de façon à lever les principaux freins d'accès au marché du travail dit « classique » et à favoriser ainsi l'accès ou le retour à un emploi de droit commun, de préférence durable (encadré 2).

Selon les besoins des personnes et l'offre locale d'insertion, les parcours d'insertion peuvent se dérouler dans quatre types de structures de l'IAE qu'il est possible de regrouper deux à deux, en fonction de la nature du

(1) L'enquête comprend deux volets : l'un auprès des salariés, l'autre auprès des employeurs. Les résultats issus de ce second volet feront l'objet de publications ultérieures.

contrat de travail proposé. D'un côté, les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI), qui offrent des contrats à durée déterminée prenant respectivement la forme de contrat aidé et de contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), associés le plus souvent à des métiers liés aux espaces verts pour les premiers et au nettoyage et à la propreté pour les seconds. D'un autre côté, les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), qui proposent des mises à disposition et des missions, généralement auprès de particuliers pour les premières (principalement sur des métiers liés aux services à la personne) et d'entreprises clientes pour les secondes (souvent sur des métiers liés à la construction, au bâtiment et aux travaux publics). Dans la majorité des cas (2), les difficultés d'accès à l'emploi doivent être attestées par Pôle emploi, qui délivre un agrément avant l'entrée dans la structure.

La coexistence d'associations et d'entreprises aux secteurs d'activité et aux fonctionnements variés au sein de l'IAE répond à la diversité des publics accueillis, en termes de caractéristiques socio-démographiques et d'éloignement du marché du travail.

Les personnes recrutées dans les structures de l'IAE sont plutôt des hommes, peu qualifiés et bénéficiaires de minima sociaux

Le profil des personnes entrées en parcours d'insertion entre septembre et décembre 2010 est tel que celui observé au travers des données administratives ([1], [2]) : les hommes, les personnes faiblement diplômées et les bénéficiaires de minima sociaux y sont surreprésentés. Des différences existent néanmoins entre les structures : les femmes et les plus âgés sont plus souvent recrutés par les AI (les femmes y sont même majoritaires), les jeunes par les ETTI tandis que les ACI

embauchent des personnes un peu moins diplômées (tableau 1). Les bénéficiaires de minima sociaux représentent une large part des recrutements en ACI et EI - respectivement 63 % et 47 %, contre environ un quart dans les autres structures. Les personnes de nationalité étrangère hors Union européenne sont relativement plus nombreuses à être embauchées en EI (elles représentent 24 % des recrutements en EI contre 6 % en ACI).

Seuls 16 % des salariés en insertion ont été principalement en emploi au cours de leur vie professionnelle

Tous types de structures confondus, 33 % des salariés en insertion ont connu des parcours où se sont succédés uniquement des emplois temporaires avant leur entrée dans une structure de l'IAE (tableau 2). Ces parcours concernent en particulier les hommes (37 % contre 28 % des femmes) et les plus jeunes (36 % des moins de 26 ans et 35 % des 26-49 ans contre 22 % des 50 ans ou plus). Par ailleurs, 27 % - hommes comme femmes - ont connu une première phase d'emploi stable, puis une ou plusieurs périodes de chômage. La fréquence de ces parcours augmente avec l'âge (de 18 % pour les moins de 26 ans à 35 % pour les salariés les plus âgés). 16 % des salariés en insertion déclarent avoir constamment travaillé avant leur embauche dans une structure de l'IAE (proportion qui s'élève à 30 % pour les seniors) et autant déclarent, à l'opposé, n'avoir jamais travaillé (22 % dans le cas des femmes et 29 % pour les moins de 26 ans). Enfin, très peu de salariés résument leur parcours professionnel au chômage (8 %), et ce, quels que soient leur sexe et leur âge.

Les parcours professionnels antérieurs diffèrent selon le type de structure considéré : les salariés des ETTI, des ACI et des EI mentionnent le plus souvent une succession d'emplois de courtes durées alors

(2) Dans le cas des AI, l'agrément n'est obligatoire que pour les salariés mis à disposition d'entreprises pour une durée de plus de 16 heures (soit 15 % d'entre eux). 85 % des salariés des AI ne sont donc pas soumis à l'agrément.

Tableau 1 • **Caractéristiques socio-démographiques des personnes recrutées dans les structures de l'IAE**

En %

Caractéristiques lors de l'embauche en 2010		ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Sexe	Homme.....	68	65	38	74	59
	Femme.....	32	35	62	26	41
Âge	Moins de 26 ans.....	27	25	28	36	29
	De 26 à 49 ans.....	60	63	56	55	58
	50 ans ou plus.....	13	12	16	9	13
Nationalité	Française.....	93	73	81	79	79
	Union européenne (UE).....	0	3	2	2	2
	Hors UE.....	6	24	17	19	19
Handicap (déclaré par le salarié)	Oui.....	6	6	4	6	5
Niveau de formation	Inférieur au CAP-BEP.....	37	38	36	35	36
	Niveau CAP-BEP.....	51	46	43	48	47
	Niveau baccalauréat et plus.....	12	16	21	17	17
Allocataires de minima sociaux	Ensemble (hors AAH).....	63	47	28	24	42
	RSA.....	54	37	23	18	34
	RSA majoré.....	3	4	2	2	3
	ASS.....	6	7	4	4	5

Lecture : 68 % des salariés embauchés dans un ACI sont des hommes.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure.

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

Tableau 2 • **Parcours professionnels avant l'embauche dans une structure de l'IAE, quel que soit son type, selon le sexe et l'âge**

En %

Pour résumer votre parcours professionnel avant votre entrée dans la structure, vous diriez que...	Sexe		Âge			Ensemble
	Homme	Femme	Moins de 26 ans	26 à 49 ans	50 ans ou plus	
Vous n'avez connu que des emplois de courte durée (intérim,...).....	37	28	36	35	22	33
Vous avez travaillé régulièrement puis connu une ou plusieurs périodes de chômage.....	28	25	18	30	35	27
Vous avez été principalement en emploi.....	15	17	10	15	30	16
Vous n'avez jamais travaillé (sans emploi, en études, au foyer,...).....	12	22	29	12	5	16
Vous avez été principalement au chômage.....	8	8	7	9	8	8
Ne sait pas.....	0	0	0	0	1	0
Total.....	100	100	100	100	100	100

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

Lecture : 15 % des hommes embauchés dans une structure de l'IAE déclarent avoir été principalement en emploi avant leur entrée dans la structure.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure.

Encadré 1

L'ENQUÊTE DE LA DARES AUPRÈS DES SALARIÉS EN INSERTION ET DES STRUCTURES DE L'IAE

La Dares a mené, en 2012, une enquête auprès de salariés et d'employeurs du secteur de l'IAE. Cette enquête a pour principal objectif d'améliorer la connaissance des parcours d'insertion des personnes accueillies par les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), les associations intermédiaires (AI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI). La manière dont se déroulent ces parcours est en effet mal connue au niveau national (1) en raison du manque d'information disponible sur ce thème dans les données administratives issues de l'Agence de services et de paiement (ASP) (2). De plus, la dernière enquête auprès de salariés en insertion menée par la Dares est relativement ancienne (2002) et s'intéressait plus spécifiquement au devenir des salariés en insertion passés par une structure de l'IAE (3).

Le volet « salariés » de l'enquête a consisté à interroger par téléphone, entre février et août 2012, un échantillon de salariés entrés en parcours d'insertion entre septembre et décembre 2010 et restés au minimum un mois dans une structure de l'IAE de métropole ou des Dom (3).

En parallèle, entre mai et septembre 2012, ont été interrogés l'ensemble des responsables des structures ayant été conventionnées au titre de l'IAE en 2010 sur le territoire métropolitain et dans les Dom. Ce volet « employeurs » de l'enquête fera l'objet de publications spécifiques ultérieures. Malgré l'interrogation simultanée des salariés et des employeurs, cette enquête n'est pas une « enquête couplée » dans le sens où l'échantillon des salariés à interroger n'a pas été tiré directement au sein des structures de l'IAE ayant répondu à l'enquête. En effet, compte tenu de l'incertitude sur le taux de réponse des structures et de leur taille souvent réduite rendant difficile l'obtention d'un nombre suffisant de salariés répondants par structure, le choix a été fait de construire un échantillon représentatif des salariés en insertion indépendamment de l'interrogation des directeurs de structures.

Les principaux thèmes couverts par le volet « salariés » de l'enquête sont :

- la situation avant l'embauche dans l'une des structures de l'IAE et les raisons de l'orientation vers l'IAE ;
- les principales difficultés professionnelles et sociales rencontrées ;
- les modalités d'accompagnement, d'acquisition de compétences et de formation identifiées par les personnes et leur ressenti sur l'apport de l'accompagnement et, plus globalement, sur leur passage par la structure ;
- la préparation de la sortie par le personnel de la structure et la situation à la sortie pour ceux qui l'ont quittée, l'anticipation de cette sortie pour les autres ainsi que leurs intentions une fois leur parcours d'insertion terminé ;

Pour ce volet « salariés » de l'enquête, la méthode d'échantillonnage est celle d'un plan de sondage équilibré, réalisé séparément pour chaque type de structure afin de tenir compte de l'hétérogénéité des populations accueillies par chacune d'elles. La base de sondage de l'enquête est constituée d'un appariement de deux fichiers issus de l'Agence des services et de paiement (ASP) : celui des « annexes financières » qui recense l'ensemble des structures conventionnées sur tout ou partie de 2010 et est renseigné conjointement par la structure et les services de l'État au niveau local (elle comprend notamment le montant prévisionnel de l'aide financière versée par l'État, les dates de début et de fin de financement, le département de signature de l'annexe, le code APE de la structure,...) et celui des « fiches salariés » (pour les EI, ETTI et AI) ou des « contrats aidés » (pour les ACI), qui regroupent différentes informations issues des formulaires Cerfa que les employeurs sont tenus de remplir lors de l'embauche d'un salarié (caractéristiques sociodémographiques, situation lors de l'embauche : bénéficiaire d'un minimum social, ancienneté sans emploi,...).

6 943 personnes ont finalement répondu à l'enquête, soit un taux de réponse global de 41 % (4), variant assez fortement selon le type de structure : de 37 % pour les salariés des EI à 46 % pour ceux des AI. Ces écarts de taux de réponse s'expliquent essentiellement par des différences de disponibilité des coordonnées téléphoniques plus ou moins bien renseignées dans les bases administratives selon le type de structure (et ce, malgré les recherches supplémentaires réalisées en cours d'enquête). Les données ont été pondérées pour tenir compte du taux de sondage et du biais lié aux comportements de non-réponse, avant d'être calées pour respecter les structures des populations enquêtées et améliorer ainsi la précision des résultats.

(1) Certaines régions ont toutefois mené des enquêtes sur leur territoire sur des aspects non couverts par les données administratives.

(2) L'ASP est chargée depuis 2005 du versement de l'aide financière de l'État aux structures de l'IAE. Le versement de l'aide s'appuie sur un ensemble d'informations collectées pour l'essentiel auprès des responsables des structures. De nature administrative, ces données renseignent peu sur des aspects plus qualitatifs du dispositif tels que le type d'accompagnement proposé aux salariés en insertion.

(3) En 2010, 119 000 personnes ont été embauchées dans l'une des quatre structures de l'IAE dont un tiers entre septembre et décembre. Parmi elles, 11 % ont été recrutées par une EI, 22 % par une ETTI, 33 % par une AI et 34 % par une structure porteuse d'ACI.

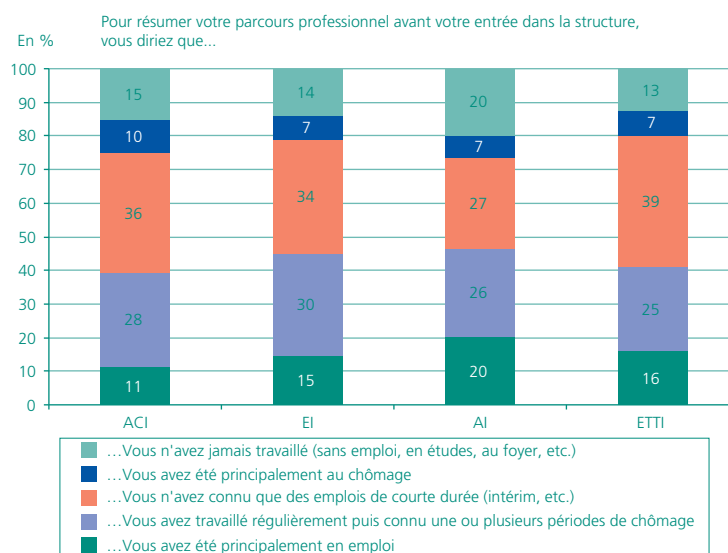
(4) Ce taux peut paraître faible au regard de celui obtenu dans d'autres enquêtes auprès de personnes passées par un dispositif de politique de l'emploi. Néanmoins, il est assez satisfaisant compte tenu du public visé par le secteur de l'IAE, du manque de fiabilité et de disponibilité des coordonnées postales ou téléphoniques dans les bases administratives et au regard du taux de réponse obtenu à la dernière enquête menée en 2002 (35 %).

que ceux des AI décrivent, à parts quasi égales, ce type de parcours et un emploi continu avant une ou plusieurs périodes de chômage (graphique 1). Les entrants en AI ont par ailleurs connu des parcours professionnels plus variés et contrastés : ils sont aussi nombreux à décrire une vie professionnelle dominée par l'emploi ou par l'absence de travail (20 %). Les salariés recrutés en ACI sont les moins nombreux à déclarer avoir été principalement en emploi auparavant (11 %) et les plus nombreux à décrire un parcours marqué par le chômage (10 % contre 7 % des autres salariés).

Seules 13 % des personnes ayant eu un emploi avant leur entrée dans une SIAE ont travaillé en continu la moitié de leur vie professionnelle ou plus

Pour la majorité des salariés ayant déjà travaillé avant leur entrée dans une structure de l'IAE, l'épisode d'emploi continu le plus long (3) représente moins de 30 % de leur vie active (graphique 2). C'est le cas pour 75 % des salariés des ETTI, des EI et des ACI et 69 % des salariés des AI. Plus précisément, les salariés en insertion déclarent le plus souvent des périodes d'emploi continu durant 5 % à 15 % de leur vie professionnelle, en particulier ceux des ACI et des EI (un tiers d'entre eux). Ils sont un peu plus de 20 % à déclarer des périodes d'emploi sans interruption à hauteur de 15 % à 30 %. Enfin, 24 % des salariés des ETTI et 20 % des salariés des autres structures déclarent une durée en emploi en continu inférieure à 5 % de leur vie active. Ces personnes, pour lesquelles le lien avec le monde du travail apparaît plus ténu, sont un peu plus jeunes (la moitié a moins de 31 ans, contre 36 ans pour celles pour lesquelles le temps passé en emploi en continu représente 5 % ou plus de leur vie active) et moins qualifiées (48 % ont un niveau inférieur au CAP-BEP contre 32 %). Logiquement, elles décrivent aussi plus souvent des parcours ponctués d'emplois de courte durée (64 % contre 34 %). À l'opposé, 13 % des personnes

Graphique 1 • Parcours professionnels des salariés en insertion avant leur embauche



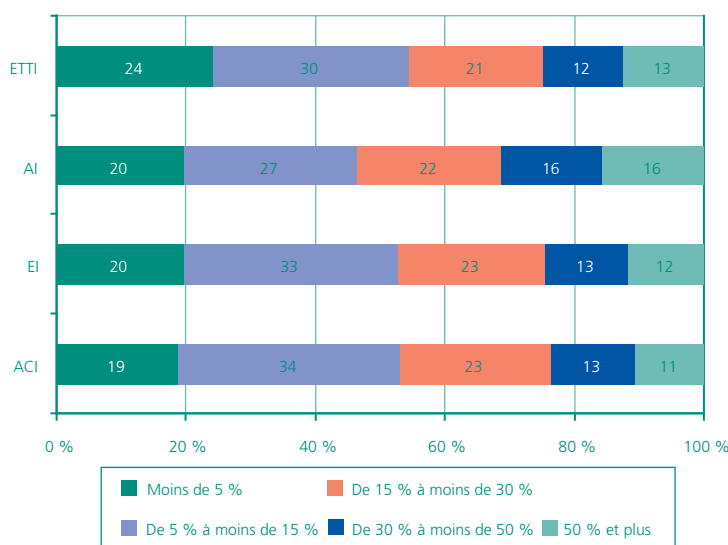
Lecture : 15 % des salariés embauchés dans un ACI ont déclaré n'avoir jamais travaillé avant leur entrée dans la structure.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure.

ayant eu un emploi avant leur entrée dans une SIAE ont travaillé en continu la moitié de leur vie professionnelle ou plus.

Les salariés des AI déclarent des épisodes d'emploi continu plus longs que les autres : 16 % d'entre eux mentionnent que leur épisode d'emploi le plus long a représenté entre 30 % et moins de 50 % de leur vie active et autant, 50 % ou plus. Cependant, cette plus grande proximité avec le monde du travail, mesurée à travers l'occupation d'un emploi en continu, n'est pas nécessairement représentative de l'intensité de leur travail. Certaines personnes peuvent avoir travaillé à temps complet sur une durée limitée alors que d'autres auront travaillé sur une plus longue

Graphique 2 • Durée de la période d'emploi continu la plus longue, en % de la vie active des salariés en insertion ayant déclaré avoir déjà travaillé avant leur embauche par une SIAE



Lecture : pour 24 % des salariés entrés dans une ETTI, leur plus longue période d'emploi continu a représenté moins de 5 % de leur vie active.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France qui avaient déjà travaillé avant leur embauche par une SIAE.

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

(3) Les enquêtes étaient interrogés sur la plus longue période au cours de laquelle ils avaient travaillé sans interruption, c'est-à-dire sans période de chômage ou d'inactivité, avant leur entrée dans la structure entre septembre et décembre 2010.

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

période mais seulement quelques heures par semaine. Ainsi, parmi ceux qui étaient en emploi juste avant leur entrée dans une structure de l'IAE, seuls 42 % des salariés des AI avaient un emploi à temps complet, contre 66 % de ceux des ETTI.

Juste avant leur entrée dans la structure, les salariés des ETTI et des AI étaient plus souvent en emploi

Si la proportion de salariés en insertion ayant été principalement au chômage au cours de leur trajectoire antérieure est relativement faible (8 % des salariés interrogés), 61 % déclarent qu'ils étaient au chômage juste avant leur embauche dans une structure de l'IAE (tableau 3). Les informations recueillies auprès des salariés confirment par ailleurs les données administratives qui font état d'un plus grand éloignement du marché du travail des entrants en ACI (plus souvent bénéficiaires de minima sociaux et moins qualifiés). Les personnes embauchées dans un ACI sont les plus nombreuses à déclarer qu'elles étaient au chômage juste avant leur embauche (72 %) et les moins nombreuses à déclarer qu'elles occupaient un emploi (17 %). Les situations des salariés en insertion des EI, AI et ETTI sont plus homogènes : entre 27 % et 33 % étaient en emploi juste avant leur embauche, entre 53 % et 60 % étaient au chômage. Les personnes recrutées dans les AI étaient toutefois plus nombreuses à ne pas rechercher d'emploi avant leur entrée (10 % étaient inactives, contre au plus 6 % dans les autres structures).

Dans l'ensemble, 25 % des personnes entrées dans une structure de l'IAE entre septembre et décembre 2010 étaient en emploi juste avant leur embauche, le plus souvent sur un emploi à durée déterminée (intérim, vacation et CDD). Cette proportion atteint 33 % pour les salariés des ETTI, le plus souvent sur un type d'emploi proche de celui proposé par leur structure (mission d'intérim ou vacation).

Si les salariés des EI et AI sont presque aussi nombreux à avoir été en emploi juste avant d'entrer dans la structure, ceux des AI l'étaient plus souvent à temps partiel. La nature de leur contrat était aussi plus variée. Alors que les entrants en EI occupaient le plus souvent des emplois d'intérim ou de vacation, les salariés des AI étaient principalement en CDD ou en CDI mais exerçaient aussi des emplois d'aide à domicile (3 % de « Cesu » (4)). La nature des emplois proposés par les AI – principalement des emplois de services à la personne assortis le plus souvent d'une journée de travail morcelée et d'un faible nombre d'heures travaillées – contribue à expliquer que 10 % des salariés des AI déclarent avoir gardé leur emploi à leur entrée dans la structure, cumulant ainsi deux emplois, contre au plus 2 % pour les autres salariés. En lien avec le type d'emploi occupé juste avant leur embauche dans l'IAE, les salariés en insertion citent principalement (62 %) les fins de CDD ou de missions d'intérim pour expliquer la perte de cet emploi.

L'absence de permis de conduire ou de véhicule et d'un niveau de formation suffisant sont les difficultés d'accès à l'emploi les plus souvent citées

Interrogés sur leurs principales difficultés pour trouver du travail avant leur entrée dans une SIAE, les salariés en insertion mentionnent le plus fréquemment l'absence de permis de conduire ou de véhicule (24 %), un niveau de formation insuffisant (18 %), l'absence de travail dans leur branche (16 %), ou encore des problèmes qualifiés de discrimination (14 %) (tableau 4). Les principales difficultés mises en avant varient selon les caractéristiques socio-démographiques et le parcours professionnel antérieur des salariés en insertion.

L'absence de permis de conduire ou de véhicule est citée plus souvent comme l'obstacle principal pour les personnes peu qualifiées (25 % d'entre elles, contre 13 % des titulaires du baccalauréat

(4) Le chèque emploi service universel (Cesu) est un dispositif qui permet de rémunérer et de déclarer les personnes employées dans le cadre d'emplois à domicile. Jusqu'à 8 heures par semaine ou 4 semaines consécutives par an non renouvelables, la conclusion d'un contrat n'est pas obligatoire, le Cesu tenant lieu de contrat et étant considéré comme un CDD. Au-delà de 8 heures et/ou de 4 semaines consécutives par an, le contrat de travail est obligatoire et en règle générale à durée indéterminée. Le recours au CDD est limité aux cas spécifiques autorisés par la loi (remplacement d'un salarié absent, passage à temps partiel d'un employé à domicile, etc.) comme pour les autres salariés.

Tableau 3 • Situation professionnelle des salariés en insertion juste avant leur entrée dans la structure

Situation juste avant l'entrée dans la structure	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Emploi	17	27	28	33	25
Dont : emploi aidé*	2	5	3	3	3
CDD	5	7	8	8	7
CDI	2	3	7	4	4
Cesu**	1	0	3	1	1
intérim, vacation	6	11	5	16	9
personne «à son compte»	1	1	1	1	1
Études, formation	5	7	9	9	7
Chômage	72	60	53	55	61
Inactivité	6	5	10	3	7

* Contrat aidé de type CUI-CAE, CUI-CIE, CAV, CAE, CIE, CI-RMA ou emploi en alternance ou emploi en SIAE.

** Cette modalité a été ajoutée au questionnaire, bien que ce ne soit pas un type de contrat de travail mais un mode de déclaration des salariés de particuliers-employeurs, parce que les personnes qui travaillaient au domicile de particuliers ne savaient pas si elles étaient en CDI ou en CDD et ne se reconnaissaient que dans ce mode de déclaration.

Lecture : 17 % des salariés embauchés dans un ACI étaient en emploi avant leur entrée dans la structure.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure.

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

Tableau 4 • Les principales difficultés perçues pour trouver un emploi avant l'embauche dans une structure de l'IAE

Quelle était la principale difficulté qui vous empêchait de trouver du travail ?	En %				
	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Vous n'aviez pas le permis de conduire ou pas de véhicule.....	28	19	22	20	24
Vous n'aviez pas un niveau de formation suffisant pour répondre aux offres d'emploi.....	20	20	15	19	18
Vous aviez des difficultés à trouver un travail à cause de votre âge, de votre sexe, de votre lieu de résidence (quartier), de votre handicap, de vos origines, etc.....	13	15	14	13	14
Vous ne trouviez pas de travail dans votre branche.....	12	18	16	20	16
Vous aviez des problèmes de santé.....	5	4	4	4	4
Vous aviez des problèmes de garde d'enfants.....	4	4	6	2	4
Vous aviez des problèmes financiers (endettement,...).....	3	4	3	4	3
Vous aviez des problèmes pour comprendre le français.....	2	2	2	1	2
Vous n'étiez pas sûr de pouvoir être à l'heure tous les jours ou de suivre le rythme de travail.....	2	1	1	1	2
Vous ne pouviez pas déménager pour trouver un travail.....	2	2	3	2	2
Vous aviez des problèmes de logement.....	1	2	1	1	1
Vous aviez des problèmes administratifs (papiers).....	1	2	2	1	1
Vous aviez des problèmes avec la justice.....	1	1	0	1	1
Vous n'aviez aucune difficulté particulière.....	3	5	9	8	6
Autre.....	1	1	1	2	1
Ne sait pas.....	1	1	1	1	1

Lecture : 28 % des salariés embauchés dans un ACI déclarent que l'absence de permis de conduire était la principale difficulté qui les empêchait de trouver du travail avant leur entrée dans la structure.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure.

ou d'un diplôme supérieur), les hommes (25 % contre 22 % des femmes) et les jeunes (21 % contre 16 % des personnes âgées de 26 ans et plus). Ces derniers évoquent également plus souvent un niveau de formation insuffisant pour répondre aux offres d'emploi (32 % contre 20 % des 26 ans et plus), tout comme les personnes déclarant avoir été principalement au chômage ou n'avoir jamais travaillé avant leur entrée dans la structure (respectivement 21 % et 23 %, contre 18 % en moyenne). Les salariés des ACI, comme les salariés âgés de 50 ans ou plus, font plus fréquemment mention de problèmes de santé (pour respectivement 5 % et 8 % d'entre eux, contre 4 % en moyenne), contrairement aux personnes n'ayant jamais travaillé (2 %).

Le sentiment de discrimination, notamment lié à l'âge, est plus souvent cité par les seniors et par les personnes ayant été principalement en emploi (43 % et 19 % contre 14 % pour l'ensemble des personnes). Ces dernières, tout comme celles recrutées par une AI ou une ETTI, sont aussi plus nombreuses à estimer qu'elles ne rencontraient pas de difficultés particulières (12 % contre 5 % des personnes ayant connu un autre parcours). Les problèmes de garde d'enfants sont plus souvent évoqués par les salariés des AI (6 % contre 4 % pour l'ensemble des structures), en lien avec une main-d'œuvre essentiellement féminine avec des enfants à charge, ainsi que par les personnes déclarant n'avoir jamais travaillé avant leur entrée dans l'IAE (6 % contre 4 % pour celles ayant eu un autre parcours).

20 % des salariés en insertion déclarent souffrir d'une maladie ou d'un problème de santé chronique ou durable

Au-delà des différences de caractéristiques socio-démographiques usuelles (âge, sexe, diplôme,...), l'enquête permet également de décrire les conditions de vie, l'état de santé (5) et les parcours

professionnels des salariés des différents types de structures.

Les salariés travaillant en ACI déclarent plus souvent vivre seuls (29 %) que ceux des autres structures (20 %), qui déclarent pour 31 % d'entre eux vivre en couple avec des enfants (tableau 5). Quel que soit le type de structure, les salariés en insertion déclarent également fréquemment vivre avec des parents ou d'autres membres de leur famille, en particulier lorsqu'ils ont été recrutés dans une ETTI (27 % contre 22 % pour l'ensemble), les salariés embauchés dans ces structures étant plus souvent des jeunes. Ces situations de cohabitation apparaissent ainsi nettement plus fréquentes que pour l'ensemble des salariés (6). C'est également le cas de celles de logement à titre gratuit et d'hébergement dans la famille ou chez des amis (près d'un quart à un tiers des cas selon les structures (7)). Les salariés en insertion se déclarent toutefois majoritairement locataires de leur logement (61 %).

Si les salariés en insertion estiment globalement être en très bonne ou en bonne santé (75 %), une proportion proche de celle observée sur l'ensemble de la population des 15-64 ans (8), ils sont néanmoins 21 % à déclarer souffrir d'une maladie ou d'un problème de santé chronique ou durable, proportion un peu plus élevée dans les ACI ou les EI. Cette part est un peu plus faible que celle déclarée par l'ensemble de la population en contrôlant de la structure par âge des salariés en insertion (près de 25 %) (9). Plus d'un tiers d'entre eux (la moitié dans les ACI) sont bénéficiaires de la couverture maladie universelle (CMU).

Les salariés des ACI et des EI sont plus nombreux à déclarer avoir bénéficié d'un accompagnement et d'une formation

À leur entrée dans une structure de l'IAE, les personnes débutent un parcours d'insertion

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

(5) Les conditions de vie et l'état de santé sont déclarés à la date d'enquête et peuvent donc être différents de ceux qui prévalaient au moment de l'entrée dans la structure. Néanmoins, un laps de temps relativement court sépare l'embauche et le moment auquel les personnes ont été interrogées (moins de 2 ans).

(6) Un point de comparaison possible est la part des ménages « complexes », c'est-à-dire comprenant, par exemple, des frères ou des sœurs cohabitants, une mère âgée qui vit avec son fils et sa belle-fille, des amis colocataires, etc.. Cette part s'élève à 5 % en 2010 parmi l'ensemble des ménages (voir Tableaux de l'économie française, édition 2013, Insee).

(7) D'après l'enquête Emploi 2010, dont le champ se limite aux ménages ordinaires (hors foyers, hébergements collectifs...), 2 % des actifs de 15 à 64 ans déclarent être « logés gratuitement par des parents, des amis ou l'employeur ».

(8) Cette part sur l'ensemble de la population a été estimée à partir de l'enquête Statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV) de l'Insee sur l'année 2010.

(9) Cette part a été estimée comme la précédente à partir de SRCV en appliquant aux réponses par âge de l'enquête SRCV la structure par âge des salariés en insertion. Le niveau, un peu plus faible de cette part dans l'enquête auprès des salariés en insertion, pourrait en partie s'expliquer par son contexte. Les salariés en insertion peuvent en effet hésiter à faire état de leurs problèmes de santé d'autant que certains sont encore chez leur employeur.

Tableau 5 • Conditions de vie des salariés en insertion des différentes structures de l'IAE

En %

Situation déclarée à la date d'enquête	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Situation familiale : actuellement, vous vivez					
Seul(e).....	29	21	19	20	23
Seul(e) avec enfant(s).....	14	12	15	7	13
En couple sans enfant.....	10	12	14	13	12
En couple avec enfant(s).....	22	32	31	30	28
Avec vos parents ou d'autres membres de votre famille.....	23	21	18	27	22
Avec des amis, en colocation.....	2	2	3	3	2
État de santé					
Très bon.....	35	38	40	46	39
Bon.....	35	36	37	34	36
Assez bon.....	20	20	18	15	18
Mauvais.....	7	5	4	4	5
Très mauvais.....	1	1	1	1	1
Ne sait pas ou refus.....	1	0	1	1	1
Maladie ou problème de santé chronique ou durable.....	24	22	19	17	21
Bénéficiaire de la CMU ou de l'AME**.....	50	33	35	36	40
Logement					
Propriétaire.....	7	8	17	11	11
Locataire*.....	63	66	61	58	61
Logé gratuitement***.....	11	9	8	11	10
Hébergé dans la famille ou chez des amis.....	19	17	14	21	18

* Y compris meublé et chambre d'hôtel.

** CMU : couverture maladie universelle ; AME : aide médicale de l'État.

*** Regroupé avec SDF, foyer ou résidence collective, caravane ou mobil home.

Lecture : 29 % des salariés embauchés dans un ACI ont déclaré vivre seuls lors de leur interrogation.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure.

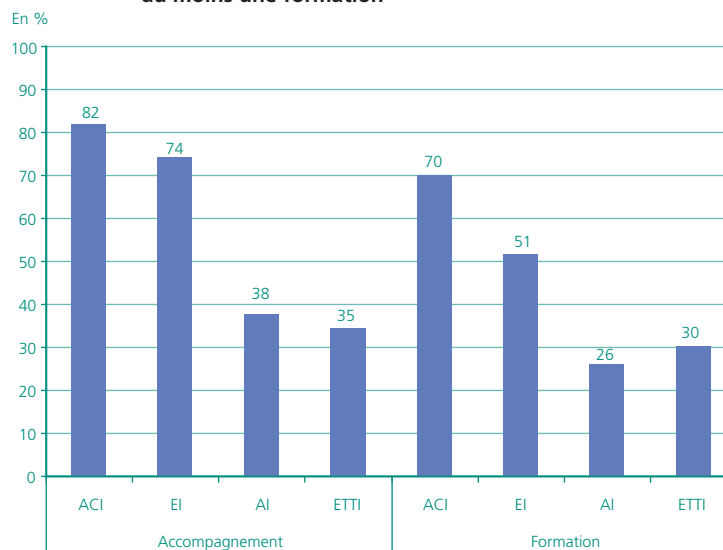
dont l'objectif principal est de lever leurs principaux freins d'accès à l'emploi classique. D'une durée variable selon les individus, ce parcours d'insertion s'organise autour d'un emploi, le plus souvent d'une durée maximale de deux ans, et d'un accompagnement spécifique. La diversité des publics accueillis au sein d'un type de structure donné, mais aussi entre les types de structures, implique des besoins différents en termes d'accompagnement et de formation. Les salariés en insertion peuvent ainsi bénéficier de contacts réguliers avec le personnel permanent de la structure, disponible pour les accompagner sur différents volets (10) : pour leur donner des conseils sur le travail à effectuer, pour les aider à régler des problèmes personnels (démarches administratives, problèmes de santé, de logement, etc.) ou encore pour définir un projet professionnel.

Les salariés des ACI et des EI, plus éloignés de l'emploi au vu de leurs caractéristiques et de leurs parcours, déclarent 2 fois plus souvent que ceux des autres types de structures avoir bénéficié de contacts réguliers sur au moins un de ces volets (respectivement 82 % et 74 % d'entre eux contre 38 % et 35 % de ceux des AI et des ETTI) (graphique 3).

Au-delà des différences liées au profil et aux besoins des salariés en insertion, d'autres facteurs peuvent expliquer l'ampleur inégale de l'accompagnement selon les catégories de structures. Contrairement aux ACI et EI, le travail proposé dans les

ETTI et les AI se déroule essentiellement à l'extérieur de la structure d'accueil, le plus souvent dans les entreprises clientes pour les salariés des ETTI ou auprès de particuliers pour ceux des AI (encadré 2). Les contacts réguliers avec le personnel de la structure y sont par conséquent *a priori* moins faciles qu'au sein d'un ACI ou d'une EI où le travail s'effectue généralement dans la structure. Enfin, la moindre fréquence de l'accompagnement déclarée par les salariés des AI et des ETTI peut également s'expliquer par des durées de parcours en moyenne moins longues que dans les deux autres types de structure, réduisant ainsi *a priori* leurs chances de pouvoir bénéficier de contacts réguliers avec le personnel de leur structure.

Graphique 3 • Part des salariés ayant déclaré avoir eu des contacts réguliers avec le personnel de la structure (accompagnement) ou suivi au moins une formation



Lecture : 82 % des salariés des ACI déclarent avoir été accompagnés pendant leur passage dans la structure et 70 % d'entre eux avoir suivi au moins une formation.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure.

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

(10) Plus précisément, les enquêtés ont été interrogés sur l'accompagnement reçu au sein de la structure de la manière suivante : « depuis que vous êtes arrivé dans la structure, avez-vous eu des contacts réguliers avec des personnes de la structure chargées de... ? ». Étaient ensuite cités les trois volets possibles de cet accompagnement.

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

L'aide à la définition d'un projet professionnel est le type d'accompagnement le plus fréquemment cité par les salariés des ACI

Si les salariés des ACI déclarent plus souvent être accompagnés, cet accompagnement est également plus diversifié. En effet, parmi les salariés ayant bénéficié d'un accompagnement sur au moins un des trois volets (travail, règlement de problèmes personnels et définition du projet professionnel), 37 % de ceux des ACI déclarent avoir été accompagnés régulièrement sur les trois, contre 28 % des salariés des EI et 10 % des salariés des AI et ETTI. Ces derniers ont été le plus souvent accompagnés sur un seul volet (pour plus de 60 % d'entre eux). Pour les salariés des EI et ETTI, l'accompagnement le plus couramment dispensé est une aide dans la manière de faire leur travail, tandis que c'est l'aide à la définition du projet professionnel qui est la plus fréquente dans les ACI ; les salariés des AI accompagnés déclarent à parts égales avoir bénéficié de l'une et de l'autre (graphique 4). Quel que soit le type de structure, l'aide pour régler des problèmes personnels est la moins répandue, bien que plus fréquente dans les EI et les ACI qui accueillent les publics les plus en difficulté (elle est déclarée par environ la moitié de leurs salariés).

En complément de l'accompagnement dispensé par les structures, les salariés en insertion peuvent suivre des formations dont la fréquence et la nature varient en fonction de leurs besoins et selon les structures. Plus nombreux à avoir bénéficié d'un accompagnement, les salariés embauchés dans les ACI et les EI, déclarent également plus souvent avoir suivi au moins une formation au cours de leur passage dans la structure (11) : c'est respectivement le cas de 70 % des salariés des ACI et de 51 % de ceux des EI contre 30 % des salariés des ETTI et 26 % de ceux des AI (graphique 3). Comme pour l'accompagnement, les salariés des ACI déclarent aussi plus souvent avoir bénéficié de plusieurs formations (12) (64 % de ceux qui ont été formés déclarent en avoir suivi au moins deux, contre 52 % des salariés en EI, 46 % en AI et 41 % en ETTI) (graphique 5).

Quelle que soit la structure, plusieurs raisons peuvent expliquer qu'une partie des salariés n'aient pas bénéficié de formations. Côté salarié, certains ont pu déjà suivre les formations proposées par le passé et n'ont pas souhaité les suivre à nouveau, d'autres encore ont pu refuser d'en suivre. Ce refus est parfois lié à des situations d'échec ou de décrochage dans leur parcours scolaire antérieur [5]. Dans les AI et les ETTI, la moindre fréquence des formations suivies peut aussi s'expliquer par des besoins de formation des

(11) Cet accès plus fréquent des salariés en insertion à la formation dans les ACI et les EI a déjà été mis en évidence par des travaux menés localement notamment en Ile-de-France et dans les Pays de la Loire ([3], [4]).

(12) Le nombre de formations est toutefois une mesure imparfaite de l'intensité de la formation reçue dans la mesure où un salarié peut avoir bénéficié d'une seule formation de longue durée alors qu'un autre aura enchaîné de nombreuses formations de très courte durée.

Encadré 2

LE CADRE JURIDIQUE DE L'IAE

L'insertion par l'activité économique (IAE) a pour mission d'aider les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. L'IAE consiste à proposer aux personnes en difficulté une mise en situation d'emploi avec un rythme de travail adapté et un encadrement spécifique de façon à aider progressivement ces personnes à retrouver des repères professionnels et personnels qui les aideront à retrouver un emploi de droit commun. Expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 70, l'IAE s'est développée progressivement dans les années 80-90 avant d'être reconnue officiellement en 1998 par la loi de lutte contre les exclusions, qui fixe un cadre juridique général au secteur et l'inscrit dans le code du travail. Le champ de l'IAE se compose de quatre catégories de structures : les associations intermédiaires (AI), les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et, depuis 2005, les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Le cadre juridique fixé en 1998 repose sur trois principes majeurs encore en vigueur aujourd'hui.

- Un conventionnement de toutes les structures de l'IAE avec les services de l'État au niveau départemental. Cette procédure permet la reconnaissance juridique d'une structure au sein du secteur de l'IAE et lui ouvre notamment droit à diverses aides financières qui varient selon le type de conventionnement obtenu.

- Un agrément préalable des publics par Pôle emploi (1) : cet agrément permet à une personne, inscrite ou non à Pôle emploi, recrutée par une structure de l'IAE, d'intégrer un parcours d'insertion d'une durée initiale de 24 mois et à la structure de bénéficier d'aides financières de l'État. La procédure d'agrément vise à garantir que les structures recrutent effectivement des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Elle est obligatoire pour toute nouvelle embauche en ACI, EI et ETTI et limitée, dans les AI, aux personnes mises à disposition dans les entreprises pour une durée de plus de 16 heures. Initialement, il était prévu que l'agrément soit donné par Pôle emploi après un diagnostic individuel portant sur la situation sociale et professionnelle du bénéficiaire. Par la suite, l'orientation vers l'IAE a été partagée avec d'autres prescripteurs (2). Pour ces prescripteurs, l'orientation vers l'IAE vaut diagnostic pour Pôle emploi et l'agrément peut être délivré sans que Pôle emploi ne reçoive la personne orientée en entretien pour valider le diagnostic. Néanmoins, Pôle emploi conserve pleinement la responsabilité de l'agrément. La durée de 24 mois prévue pour l'agrément peut être prolongée pour les personnes de plus de 50 ans ou les travailleurs handicapés. Si certains événements donnent lieu à la suspension du parcours d'insertion (arrêts pour longue maladie, période de cure de désintoxication, incarcération, congé de maternité...) et à son allongement pour une durée équivalente, ce n'est pas le cas des périodes entre deux missions de travail temporaire. L'agrément délivré pour une personne peut également être étendu à une autre SIAE si cette personne signe un nouveau contrat pendant la durée initiale de son premier agrément. Enfin, un nouvel agrément peut également être accordé à cette personne dans la même SIAE ou dans une autre s'il s'avère que c'est la meilleure voie d'insertion pour elle.

- 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 et sur la liste des intervenants sociaux habilités à prescrire une embauche dans une structure de l'IAE.

(1) Ce paragraphe est rédigé à partir de l'accord cadre entre l'État, Pôle emploi et les réseaux de l'IAE de janvier 2011 et de [5].

(2) Cette orientation peut être réalisée par les missions locales, Cap emploi ainsi que par des intervenants sociaux désignés par le préfet après avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).

Situation en 2010	Associations intermédiaires	Entreprises d'insertion	Entreprises de travail temporaire d'insertion	Ateliers et chantiers d'insertion
Statut des structures	Associations Loi 1901 conventionnées par l'État	Entreprises du secteur marchand (SA, SARL, association, EURL...) conventionnées par l'État	Entreprises de travail temporaire conventionnées par l'État et soumises à la réglementation juridique sur les entreprises de travail temporaire	Dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure porteuse (employeurs listés à l'article D.5132-27 du code du travail) conventionnée par l'État. Les ACI peuvent être permanents ou créés pour une durée limitée
Missions des structures	- L'embauche de personnes en difficulté et leur mise à disposition d'utilisateurs (entreprises, associations, particuliers). - L'accueil des demandeurs d'emploi et la réception des offres d'activités. - L'organisation de parcours de formation, l'information des intéressés sur leurs droits, leur orientation vers des centres d'action sociale	Insertion par l'offre d'une activité productive assortie de différentes actions d'accompagnement socio-professionnel définies selon les besoins de l'intéressé	Insertion professionnelle, suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions	Suivi, accompagnement socio-professionnel, encadrement technique et formation des personnes les plus éloignées de l'emploi
Modalité d'intervention	Salariés mis à disposition auprès 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 auprès d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim	Salariés mis en situation de travail sur des actions collectives qui participent essentiellement au développement des activités d'utilité sociale, répondant à des besoins collectifs non satisfaits
Agrément des salariés par 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)	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)	Les personnes embauchées dans les ACI doivent avoir reçu au préalable l'agrément de Pôle emploi. L'employeur doit préalablement à l'embauche avoir signé une convention avec Pôle emploi, le Conseil général ou une mission locale
Contrats de travail proposés aux salariés en insertion	CDD, CDI à temps partiel ou CDDI régi par l'article L.5132-11-1 du code du travail. La durée totale des mises à disposition ne peut excéder 480 heures sur deux ans suivant la 1 ^{ère} mise à disposition lorsque celle-ci s'effectue auprès d'une entreprise. S'il s'agit d'une mise à disposition auprès d'une association (...) aucune limitation d'heures	CDDI limité à 24 mois (renouvellement compris) régi par l'article L.5132-11-1 du code du travail. Ce contrat peut être renouvelé au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. À titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de 50 ans ou plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue	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	Salariés embauchés en CUI (contrat unique d'insertion) du secteur non marchand (CUI-CAE) et exceptionnellement du secteur marchand (CUI-CIE). CDD de 6 mois minimum à 24 mois sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés...). Par dérogation, prolongations possibles d'un CUI-CAE d'un an au plus pour les travailleurs handicapés et les plus de 50 ans embauchés dans les ACI. Possibilité d'embauche en CDDI (mais non utilisée en 2010) CDD de 6 mois minimum à 24 mois sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés...). Par dérogation, prolongations possibles d'un CUI-CAE d'un an au plus pour les travailleurs handicapés et les plus de 50 ans embauchés dans les ACI.

salariés *a priori* moins importants en raison d'une moindre distance à l'emploi. De plus, comme déjà évoqué pour l'accompagnement, les durées de parcours en moyenne plus courtes dans les AI et les ETTI peuvent aussi contribuer à expliquer que certaines formations n'aient pu être mises en place. Par ailleurs, le nonaccès à la formation peut aussi s'expliquer par l'absence d'une offre de formation adaptée aux besoins en formation de la structure sur son territoire d'implantation ou encore par les difficultés de financement des actions de formation. Ces motifs sont notamment mentionnés par les structures de l'IAE enquêtées par la DGEFP en 2011 [5] ainsi que par celles interrogées dans le cadre du volet « employeurs » de l'enquête de la Dares. Indépendamment du motif, les responsables des AI font plus souvent état de

problèmes pour mettre en place des formations, ce qui peut sans doute également contribuer à expliquer le plus faible accès à la formation de leurs salariés.

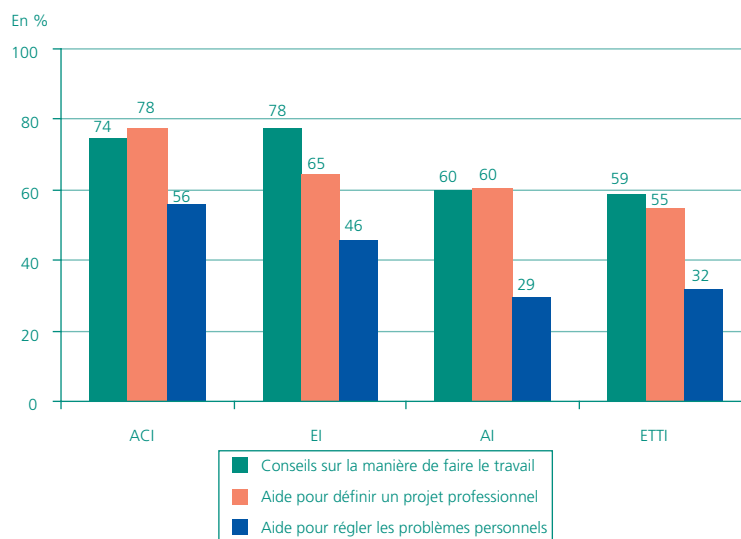
Parmi les salariés formés, 26 % déclarent avoir suivi une formation qualifiante ou certifiante

Les formations proposées par les structures de l'IAE sont de nature très diverse : elles vont de la formation directement liée au poste de travail, comme les formations hygiène et sécurité ou au ménage et repassage, aux formations qualifiantes ou aux formations permettant d'acquérir des

compétences clés comme les remises à niveau en français ou en mathématiques. La formation « hygiène et sécurité » est la plus souvent citée par les salariés des EI, ACI et ETTI ayant déclaré avoir bénéficié d'au moins une formation (de 44 % de ceux des ACI à 58 % de ceux des ETTI) (tableau 6). Ceux des AI déclarent avant tout avoir suivi des formations de nature assez diverse (41 %) comme, par exemple, une formation au ménage ou au repassage. La part des salariés formés ayant bénéficié d'une formation qualifiante, destinée à obtenir un diplôme ou une qualification, est plus faible dans les ETTI (19 %) que dans les autres structures où elle est d'environ 27 %. Elle reste néanmoins très supérieure à celle qui prévaut dans l'environnement de travail de droit commun.

Les salariés des ACI déclarent plus souvent avoir suivi des formations plus généralistes, comme des remises à niveau en mathématiques et en français ou des formations en informatique. C'est le cas de respectivement 31 % et 27 % d'entre eux, contre 17 % et 11 % des salariés des ETTI ayant bénéficié de formations. Ces derniers ont en revanche plus souvent suivi une formation au certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces), en lien avec les métiers exercés par les salariés pendant leurs missions (ouvriers industriels, du bâtiment, de la manutention, du magasinage, etc.).

Graphique 4 • Type d'accompagnement reçu selon le type de structure

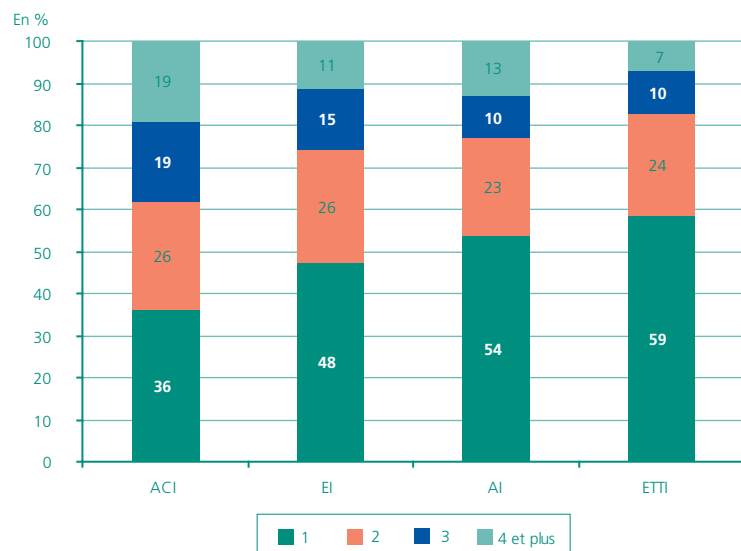


Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

Lecture : 74 % des salariés des ACI ayant été accompagnés pendant leur passage dans la structure ont eu des contacts réguliers avec la personne chargée de leur donner des conseils sur la manière de faire leur travail.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure et ayant bénéficié d'un accompagnement régulier sur au moins un des trois volets.

Graphique 5 • Nombre de formations suivies par les salariés en insertion ayant été formés



Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

Lecture : 19 % des salariés des ACI ayant été formés ont suivi 4 formations ou plus.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure et ayant bénéficié d'au moins une formation.

Tableau 6 • Types de formation suivie par les salariés formés

Durant votre passage dans la structure, avez-vous suivi une formation...?	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
... En hygiène et sécurité (ou gestes et postures).....	44	49	38	58	45
... Aux premiers secours ou de secouriste	42	22	19	21	32
... De remise à niveau (en calcul et français)	31	20	21	17	26
... Pour obtenir un diplôme ou une qualification	27	28	27	19	26
... En informatique (Internet, word, excel, manipulation d'un ordinateur...)	27	13	15	11	21
... Pour apprendre le français (maîtrise de l'écrit et de l'oral).....	18	15	17	9	16
... Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces)	13	15	5	19	12
... Au permis de conduire	12	11	8	8	10
... Une autre formation (ménage, repassage, etc.).....	18	23	41	9	22
Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une formation.....	70	51	26	30	45

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

Note : la somme peut être supérieure à 100, les salariés en insertion ayant pu bénéficier de plusieurs formations

Lecture : 31 % des salariés des ACI ayant bénéficié d'au moins une formation déclarent avoir bénéficié d'une formation de remise à niveau en calcul et en français.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure en emploi avant leur entrée dans la structure et ayant bénéficié d'au moins une formation.

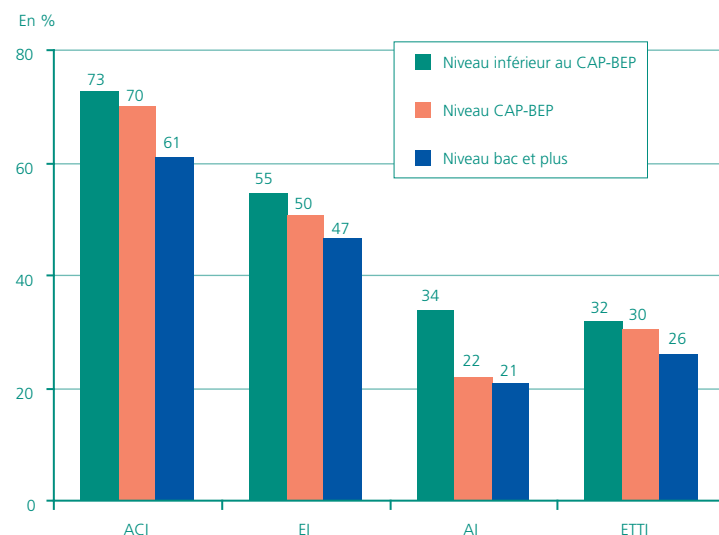
L'opportunité de suivre une formation dépend en définitive fortement du type de structure dans laquelle le salarié est embauché. À diplôme égal, les salariés embauchés en ACI ont plus de chances de suivre au moins une formation que ceux recrutés en AI : 73 % des personnes entrées en ACI avec un niveau de diplôme inférieur au CAP déclarent avoir bénéficié d'au moins une formation, contre un tiers des personnes du même niveau de formation entrés dans une ETTI ou une AI (graphique 6).

Dans les quatre types de structures, l'effort de formation est plus important pour les salariés les moins qualifiés : par exemple, dans les ACI ou les AI, l'accès à la formation des salariés de niveau inférieur au CAP/BEP est de 10 points supérieur à celui des salariés de niveau bac ou plus.

Environ 18 mois après leur recrutement par une SIAE, près de 30 % des salariés en insertion sont encore dans la structure

Au moment de l'enquête, début 2012, la majorité des salariés embauchés dans une structure de l'IAE entre septembre et décembre 2010, déclarent être sortis de la structure : de 63 % pour ceux des EI à 77 % pour ceux des ACI (tableau 7). Si identifier la date de sortie est relativement simple pour les sortants d'EI et d'ACI, dans la mesure où ils ont continuellement été salariés de la structure (13), cela est en revanche plus difficile pour les sortants des ETTI et les AI qui effectuent des missions auprès d'autres employeurs et pour lesquels la durée de passage dans l'ETTI ou l'AI n'est pas toujours connue ou clairement identifiée. Les sortants de ces structures sont effectivement moins nombreux à pouvoir situer précisément leur sortie : 10 % ne

Graphique 6 • Part des salariés en insertion ayant bénéficié d'au moins une formation selon leur niveau d'études au moment de l'embauche



Lecture : 73 % des salariés des ACI ayant un niveau d'études inférieur au CAP déclarent avoir suivi une formation ; c'est le cas de 61 % de ceux ayant un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure et ayant bénéficié d'au moins une formation.

sont pas en mesure de déclarer une date précise de sortie (au mois près), contre 2 % dans les autres structures. Les salariés en insertion peuvent parfois quitter la structure avant le terme prévu de leur contrat de travail ; ceux des EI et des ACI ont été interrogés spécifiquement sur ces ruptures anticipées (14). Ces dernières sont plus fréquentes dans les EI où elles concernent 28 % des sortants contre 20 % dans les ACI (encadré 3).

Début 2012, les personnes sorties d'une AI ou d'une ETTI déclarent plus souvent être en emploi que celles sorties d'un ACI ou d'une EI

Les sortants des AI et des ETTI sont majoritairement en emploi au moment de leur interrogation environ 18 mois après leur recrutement par une SIAE : pour 53 % et 51 % d'entre eux. À l'inverse, ceux des EI et des ACI sont majoritairement au chômage, pour respectivement 54 % et 64 % d'entre eux (tableau 7). Ces écarts sont en partie le reflet de l'hétérogénéité des publics

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

(13) Moins de 1 % d'entre eux déclarent être sortis de la structure alors que ce n'est pas le cas d'après les données administratives.

(14) Les salariés des ETTI et des AI n'ont pas été interrogés sur ce point dans la mesure où ils identifient plus difficilement leur sortie de la structure : ils ne sont pas continuellement salariés de cette dernière et leur contrat par nature ne comporte pas systématiquement de terme précis.

Tableau 7 • Situation professionnelle à la date d'interrogation

	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Ayant quitté la structure	77	63	69	75	72
Emploi	24	34	53	51	40
Dont : emploi stable (CDI, à son compte)	7	12	21	19	14
emploi non aidé non stable (CDD, Cesu, intérim, vacations)	14	18	26	28	21
emploi aidé*	4	3	6	4	5
Reprise d'études, formation	8	7	6	7	7
Chômage	64	54	34	39	48
Inactivité	4	5	7	3	5
Toujours présent dans la structure	23	37	31	25	28

* Contrat aidé de type CUI-CAE, CUI-CIE, CAV, CAE, CIE, CI-RMA ou emploi en alternance ou emploi en IAE.

Lecture : 77 % des salariés en insertion recrutés par un ACI ont quitté la structure à la date d'enquête ; parmi eux, 24 % sont en emploi et 7 % occupent un emploi stable.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure.

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

recrutés par les différents types de structures (15). Les situations d'emploi stable (CDI et non salariés) concernent environ 20 % des sortants d'AI et d'ETTI et respectivement 7 et 12 % des sortants d'EI et d'ACI. L'occupation d'un emploi non aidé de type CDD, intérim ou vacations, est la situation d'emploi la plus fréquente, et ce, quel que soit le type de structure : elle concerne entre 14 % et 28 % des personnes ayant quitté la structure au moment de l'enquête. Les salariés sortis d'AI déclarent plus souvent être en emploi aidé (6 %) que les autres (4 %). 7 % des sortants, toutes structures confondues, ont entrepris une formation ou repris des études et 5 % se sont retirés du marché du travail. L'inactivité est un peu plus fréquente parmi les personnes sorties d'une AI.

Bien que les personnes enquêtées aient toutes été recrutées dans une structure de l'IAE entre septembre et décembre 2010, le temps écoulé depuis leur départ de la structure, pour celles qui sont sorties, peut être très variable (entre 1 jour et 2 ans environ) du fait de la diversité de la durée des parcours d'insertion des salariés enquêtés selon les structures et de l'étalement de la collecte de l'enquête (de février à août 2012 (16)). Or la situation vis-à-vis du marché du travail déclarée à la date d'interrogation varie selon le temps écoulé depuis la sortie de la structure. Si les sortants d'ACI et d'EI sont moins souvent en emploi que ceux des AI et des ETTI, comme déjà constaté lors de précédentes enquêtes ([6]), ils sont également moins souvent sortis (EI) ou depuis moins longtemps (EI et ACI) : les sortants d'AI et d'ETTI ont quitté la structure depuis près d'un an en moyenne contre un peu moins de 9 mois pour les sortants d'ACI et d'EI. Or, au sein de chaque type de structure, « toutes choses égales par ailleurs », les sortants ont d'autant plus de chances d'être en emploi qu'ils ont quitté la structure depuis un certain temps (17).

Il existe un réel décalage entre la situation des salariés sortis de la structure et les intentions à la sortie de ceux qui y travaillent encore. Logiquement, ces

derniers envisagent majoritairement de chercher un autre emploi (68 %) et, pour quelques-uns, de se mettre à leur compte (4 %). Près de 20 % des salariés encore dans la structure ont l'intention de suivre une formation (tableau 8). Les personnes qui souhaitent arrêter temporairement ou définitivement de travailler sont très minoritaires (moins de 6 % des salariés encore dans la structure) même si elles sont à nouveau plus souvent représentées dans les AI. Les personnes déclarant n'avoir aucune idée de ce qu'elles vont faire une fois sorties sont également peu nombreuses (5 %) même si c'est un peu plus souvent le cas des salariés des ACI et des AI.

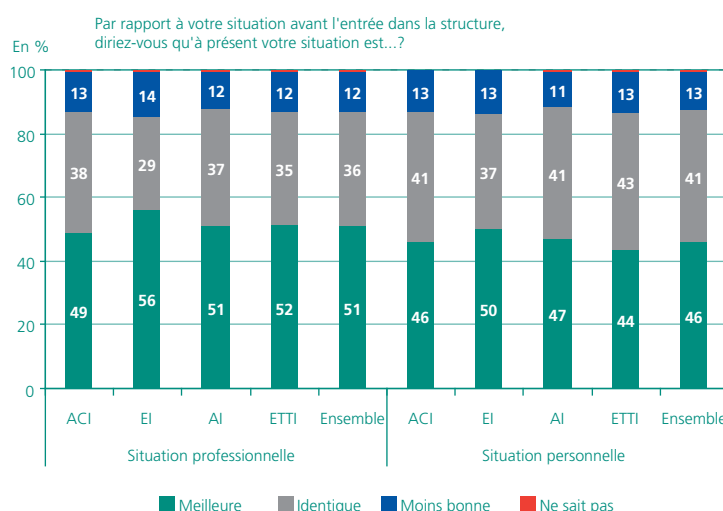
Par rapport à leur situation avant l'entrée dans l'IAE, environ 18 mois après, les enquêtés pensent majoritairement (51 %) que leur situation professionnelle est meilleure et, pour près de 90 %, qu'elle ne s'est pas dégradée (graphique 7) ; seuls un peu plus de 10 % pensent qu'elle est moins bonne. Les personnes passées par une EI sont celles qui considèrent le plus souvent que leur situation professionnelle a évolué depuis leur entrée dans la structure, dans le sens d'une amélioration (56 %) ou d'une dégradation (14 %). Le jugement sur l'évolution de la situation personnelle est un peu moins favorable puisque seules 46 % des personnes estiment qu'elle s'est améliorée. À nouveau, les salariés recrutés dans une EI font état d'une un peu plus grande satisfaction (50 %). En

(15) Par exemple, les entrants en ETTI étaient plus souvent en emploi que ceux des autres structures tandis que ceux des AI sont plus diplômés.

(16) Cet effet est néanmoins limité puisque plus de 80 % des entretiens ont eu lieu en février et mars 2012.

(17) On ne peut pas mesurer ici l'évolution dans le temps de la situation à l'égard de l'emploi d'un même salarié en insertion puisque ces derniers ne sont interrogés qu'une seule fois. Néanmoins, en contrôlant des caractéristiques disponibles dans l'enquête, la probabilité d'être en emploi est plus élevée lorsque le salarié a quitté la structure depuis suffisamment longtemps. Par exemple, un salarié sorti d'une EI depuis moins de six mois a moins de chances d'être en emploi à la date de l'enquête qu'un salarié l'ayant quitté depuis un an ou plus à autres caractéristiques individuelles comparables.

Graphique 7 • Évolution perçue de la situation professionnelle et personnelle des salariés en insertion



Lecture : 49 % des salariés passés par un ACI estiment que leur situation professionnelle actuelle est meilleure que celle avant leur entrée dans la structure.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure.

Tableau 8 • Intentions à la sortie des salariés encore présents dans la structure

Que pensez-vous faire une fois que vous aurez quitté la structure?	En %				
	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Chercher un autre emploi	68	70	66	69	68
Créer votre entreprise, vous mettre à votre compte	4	4	4	5	4
Suivre une formation, un stage, reprendre des études	19	17	16	18	18
Vous arrêter quelque temps de travailler.....	3	4	2	3	3
Vous arrêter définitivement de travailler.....	2	1	5	2	3
Aucune idée.....	5	3	6	3	5

Lecture : 68 % des salariés en insertion travaillant encore dans leur ACI à la date de l'enquête ont l'intention de chercher un autre emploi.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure et encore présents dans la structure à la date d'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

croisant les deux types de situations, personnelle et professionnelle, toutes structures confondues, près de 60 % des personnes estiment qu'au moins l'une des deux s'est améliorée, l'autre restant au minimum inchangée. C'est un peu plus souvent le cas des salariés passés par une EI (59 % contre 56 % pour les autres structures).

De manière générale, l'évolution de la situation personnelle ou professionnelle des personnes interrogées après leur passage par l'IAE est perçue différemment selon qu'elles sont encore présentes ou non dans la structure au moment de leur interrogation. Les personnes toujours dans la structure

portent un regard plus favorable sur l'évolution de leur situation depuis leur entrée que celles qui en sont sorties, en lien sans doute avec la relativement faible insertion dans l'emploi de ces dernières (encadré 4). En effet, « toutes choses égales par ailleurs », les personnes au chômage à la date d'interrogation jugent moins positivement que les autres l'évolution de leur situation, tant professionnelle que personnelle.

Marie AVENEL, Véronique RÉMY (Dares).

Encadré 3

LES RUPTURES PRÉCOCES DANS LES EI ET LES ACI

Les salariés des EI et des ACI ont été interrogés sur les ruptures intervenues avant le terme prévu du contrat de travail. Ces ruptures concernent davantage les sortants d'EI que ceux des ACI : 28 % contre 20 % (1) (tableau A). Elles s'expliquent principalement par l'obtention d'un autre emploi ou une formation ou reprise d'études, en particulier dans les ACI (où 62 % des cas de rupture précoce invoquent ce motif). Viennent ensuite le fait de ne plus avoir envie de travailler dans la structure, plus souvent évoqué par les salariés des EI (25 % contre 17 % dans les ACI), ainsi que des problèmes de santé (respectivement 16 % et 14 %). Les sortants précoces d'ACI et d'EI mentionnant ce motif déclarent d'ailleurs plus souvent un mauvais état de santé ou une maladie chronique ou de caractère durable (respectivement 25 % et 50 % contre 8 % et 23 % de l'ensemble des entrants des EI et des ACI). Dans les ACI, les ruptures précoces pour raison de santé concernent également davantage les salariés travaillant dans le gros œuvre ou dans le nettoyage. Dans les EI, le métier joue également sur le motif mentionné : ceux occupant un poste d'ouvrier industriel sont plus nombreux parmi les sortants précoces qui déclarent en avoir assez de travailler dans la structure. Enfin, 14 % des ruptures ont lieu à l'initiative de l'employeur dans les EI, contre 10 % dans les ACI (licenciement ou fermeture de la structure) (2).

Indépendamment des motifs invoqués par les enquêtés eux-mêmes, la probabilité de rupture précoce varie selon les caractéristiques des salariés. « Toutes choses égales par ailleurs », l'âge, la nationalité, le niveau de diplôme ou encore le parcours antérieur et la récurrence (3) dans l'IAE sont autant de facteurs explicatifs de la sortie précoce, facteurs dont l'importance diffère parfois selon le type de structure (tableau B). Ainsi, les personnes faiblement qualifiées ont moins de « chances » de rompre précocement leur contrat, tout comme les personnes de nationalité étrangère dans les ACI. Les personnes ayant connu des parcours heurtés (longue période d'emploi suivie de plusieurs épisodes de chômage ou succession d'emplois temporaires dans les ACI) quittent plus souvent la structure avant le terme de leur contrat. Dans les ACI, les personnes ayant bénéficié régulièrement de conseils pour faire leur travail, comme celles ayant déjà travaillé dans une structure proche d'un ACI par son fonctionnement, rompent moins fréquemment leur contrat, contrairement à celles ayant bénéficié d'un accompagnement destiné à résoudre leurs difficultés personnelles. Dans les EI, les salariés ayant bénéficié de périodes d'immersion mettent moins souvent fin à leur contrat avant son terme, « toutes choses égales par ailleurs », contrairement aux salariés aidés dans la définition d'un projet professionnel. Dans les deux types de structure, la formation est associée à des taux de sortie précoces inférieurs. La probabilité de rupture précoce varie également selon le métier exercé : les salariés en insertion des EI exerçant un métier autre, de type ouvrier du bâtiment ou chauffeur, quittent plus souvent précocement leur poste que les autres. C'est également le cas de salariés des ACI travaillant dans le gros œuvre ou dans la production agricole. Dans les ACI, les personnes qui avaient des attentes particulières à l'égard du parcours d'insertion, par exemple en termes de satisfaction au regard du métier proposé ou d'acquisition de nouvelles compétences, sont plus nombreuses à quitter précocement la structure. À l'inverse, les salariés des ACI qui rencontraient des difficultés particulières d'accès à l'emploi en raison de l'insuffisance de leur niveau de formation avant leur entrée dans l'IAE, restent plus souvent jusqu'au terme prévu de leur contrat toutes choses égales par ailleurs.

Tableau A • Les motifs de rupture précoce

	En %	
Pourquoi êtes-vous parti de la structure avant la date prévue?	ACI	EI
Vous aviez trouvé un autre travail ailleurs	40	34
Vous aviez trouvé une formation ou repris des études	22	8
Vous aviez des problèmes de santé qui vous empêchaient de poursuivre votre travail.....	14	16
Vous aviez des problèmes familiaux (garde d'enfants.....)	1	4
Vous en aviez assez de travailler dans cet endroit.....	17	25
Vous avez été licencié.....	9	10
La structure a fermé.....	1	4
Autre	0	2
Part des salariés en insertion ayant quitté la structure avant le terme prévu du contrat*.....	20	28

Note : la somme peut être supérieure à 100, les salariés en insertion ayant pu invoquer plusieurs motifs de rupture.

* Plus précisément, sont considérés comme partis avant le terme du contrat les salariés l'ayant déclaré à l'enquête dont les déclarations sont confirmées par les données administratives (c'est le cas de plus de 75 % des ruptures déclarées).

Lecture : 40 % des salariés en insertion recrutés par un ACI entre septembre et décembre 2010 ayant quitté la structure avant le terme de leur contrat l'ont fait car ils avaient trouvé un autre emploi ailleurs.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure et ayant quitté la structure avant le terme prévu de leur contrat.

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

(1) Ces pourcentages sont issus d'un rapprochement entre les déclarations des enquêtés et les données administratives : sont ici comptés comme sortants précoces, les personnes qui le déclarent et dont les déclarations sont confirmées par les données administratives. D'après les données administratives, les sorties précoces concernent respectivement 22 % des sortants des ACI et 40 % de ceux des EI tandis que, d'après les déclarations des enquêtés, elles en concernent respectivement 25 % et 37 %.

(2) Cette faible part des ruptures précoces à l'initiative des employeurs peut s'expliquer dans le cas des ACI par le fait que ceux-ci doivent motiver leur licenciement (licenciement pour faute grave, pour motif économique, pour inaptitude médicalement constatée, etc.) sous peine de devoir reverser les aides reçues pendant la durée du contrat.

(3) Dans l'enquête, la récurrence est mesurée par une réponse affirmative à la question suivante « avant d'entrer à [nom de la structure d'insertion], aviez-vous déjà travaillé dans une structure qui ressemble dans son fonctionnement à celui de [nom de la structure d'insertion] comme un chantier d'insertion, une entreprise ou une association d'insertion ? ».

Tableau B • Effets des différentes caractéristiques sur la probabilité d'avoir rompu précocement son contrat

		ACI	EI
Sexe	Homme.....	réf.	réf.
	Femme.....	-0,23 ***	0,02
Âge	Moins de 25 ans.....	-0,03	-0,03
	De 25 à moins de 35 ans.....	réf.	réf.
	De 35 à moins de 45 ans.....	-0,03	0,04
	45 ans ou plus.....	-0,13	-0,48 ***
Nationalité	Française.....	réf.	réf.
	Union européenne.....	-13,54	-0,23
	Hors Union européenne.....	-0,82***	-0,18
Niveau de formation	Bac et plus.....	-0,03	-0,20
	CAP-BEP.....	réf.	réf.
	Inférieur au CAP.....	-0,27***	-0,21**
Bénéficiaires de minima sociaux	Bénéficiaire de l'ASS.....	-0,06	0,35*
	Bénéficiaire du RSA majoré.....	0,25	-0,51*
	Bénéficiaire du RSA.....	-0,22***	-0,02
Travailleur handicapé	Oui.....	-0,07	0,04
Situation familiale à la date d'enquête	En couple avec enfant(s).....	réf.	réf.
	Avec des parents ou d'autres membres de votre famille.....	-0,46***	0,25
	En couple sans enfant.....	-0,47***	-0,16
	Seul(e).....	-0,07	0,01
Conditions de logement à la date d'enquête	Seul(e) avec votre ou vos enfant(s).....	-0,34***	-0,02
	Locataire.....	réf.	réf.
	Hébergé(e) dans la famille.....	-0,17	-0,35*
	Logé(e) gratuitement.....	-0,21**	0,11
Raison principale expliquant l'entrée dans la structure	Propriétaire de votre logement.....	0,33***	0,08
	Avoir un salaire.....	réf.	réf.
	Autre motif.....	0,21*	0,06
	Acquérir une expérience professionnelle.....	0,23***	-0,23*
	Le travail qu'on vous proposait vous plaisait.....	0,38***	-0,18
Principale difficulté perçue pour retrouver un emploi avant l'entrée dans la structure	Ne pas rester sans rien faire.....	-0,21**	0,08
	Reprendre contact avec le monde du travail.....	0,14*	-0,12
	Vous n'aviez pas un niveau de formation suffisant.....	réf.	réf.
	Vous aviez des difficultés à trouver un travail à cause de votre âge, de votre sexe, de votre lieu de résidence (quartier), de votre handicap, de vos origines.....	1,08***	0,05
	Vous aviez des problèmes de garde d'enfant(s).....	1,22***	0,08
	Vous aviez des problèmes de logement.....	0,84***	-0,02
	Vous aviez des problèmes de santé.....	0,73***	-0,02
	Vous n'aviez pas le permis de conduire ou pas de véhicule.....	0,50***	-0,24
	Vous ne trouviez pas de travail dans votre branche.....	1,00***	0,08
	Vous n'aviez aucune difficulté particulière.....	0,78***	-0,07
Parcours professionnel avant l'entrée dans la structure	Autre.....	1,25***	-0,15
	Vous n'avez connu que des emplois de courte durée (intérim...).....	réf.	réf.
	Vous avez travaillé régulièrement puis connu une ou plusieurs périodes de chômage.....	-0,02	0,34***
	Vous avez été principalement au chômage.....	-0,42***	0,19
	Vous avez été principalement en emploi.....	-0,64***	0,19
Situation professionnelle juste avant l'entrée dans la structure	Vous n'avez jamais travaillé (sans emploi, en études, au foyer, etc.).....	-0,30***	-0,14
	Chômage.....	réf.	réf.
	Emploi.....	0,40***	0,02
	Études, formation.....	0,63***	0,24
Récurrence (1)	Inactivité.....	0,12	0,11
Formation	Oui.....	-0,26***	-0,12
	Oui.....	-0,76***	-0,22**
Accompagnement régulier	Conseils sur la manière de faire le travail.....	-0,24***	0,08
	Aide pour régler les problèmes personnels.....	0,24***	-0,17
	Aide pour définir le projet professionnel.....	0,08	0,24**
Période d'immersion	Oui.....	-0,06	-0,32*
Métier exercé dans la structure	Autres métiers.....	-0,17**	0,41***
	Gros œuvre.....	0,33***	
	Métiers liés à l'industrie.....	-0,58***	
	Nettoyage.....	0,22**	
	Entretien technique.....	0,08	
	Métiers liés à la production agricole.....	0,80***	
	Ouvrier artisanal.....		-0,27
	Métiers verts.....		0,16
	Agent d'entretien.....		0,13
	Référence.....		Métiers verts

(1) Les enquêtés étaient interrogés sur le fait d'avoir déjà travaillé dans une structure dont le fonctionnement ressemble à celui de la structure d'insertion.

Note : résultats pondérés issus de modélisations logit ; n'est présentée ici qu'une sélection de variables significatives et/ou pertinentes pour l'analyse (par exemple, la taille de la structure, le temps de travail,... sont incluses dans le modèle mais non présentées ici).

Lecture : déclarer avoir bénéficié d'une formation pendant son passage dans la structure diminue la probabilité d'avoir rompu précocement son contrat ; les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (***), 5 % (**), 10 % (*).

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et sortis de la structure à la date d'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

- [1] Avenel M., Bahu M. (2012), « L'insertion par l'activité économique en 2010 : hausse des embauches après une année 2009 marquée par la crise », *Dares Analyses* n° 078, novembre.
- [2] Avenel M., Bahu M. (2013), « L'insertion par l'activité économique en 2011 : hausse globale des embauches malgré une légère diminution dans les entreprises d'insertion », *Dares Analyses* n° 063, octobre.
- [3] Derozières N. (2011), « L'insertion par l'activité économique en 2009 », *Bref Ile-de-France Supplément* n° 23, janvier.
- [4] CNAIE, Avise (2004), « État des lieux de l'insertion par l'activité économique dans les Pays de la Loire : préconisations pour un développement territorial de l'IAE », *Rapport final*, avril.
- [5] Claudon V., Danon M., Fillion S., Pelosse H. (2013), Le financement de l'insertion par l'activité économique, *Rapport IGF-Igas*, janvier.
- [6] Cealis R., Smyk A. (2003), « Insertion par l'activité économique : plus de la moitié des salariés retrouve un emploi hors structure », *Premières Synthèses* n° 26.1, juin.
- [7] Charpail C., Zylberman S. (2002), « Regard sur trois mesures d'aide à l'emploi : les bénéficiaires s'expriment », *Premières Synthèses* n° 05.2, Dares.
- [8] Benoteau I., Rémy V. (2013), « L'opinion des demandeurs d'emploi sur les contrats aidés », *Dares Analyses* n° 018, mars.

Encadré 4

QUELS FACTEURS INFLUENT L'APPRÉCIATION DES SALARIÉS À L'ÉGARD DE L'ÉVOLUTION DE LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE ?

Différents facteurs sont susceptibles de jouer sur l'appréciation que les salariés en insertion ont de leur situation professionnelle 18 mois environ après leur embauche dans une structure de l'IAE, par rapport à leur situation avant celle-ci. La question posée à tous les enquêtés, encore présents ou sortis de la structure au moment de leur interrogation, était : « par rapport à votre situation avant votre entrée dans la structure, diriez-vous qu'à présent votre situation professionnelle est...? meilleure ? identique ? ou moins bonne ? ». Pour distinguer les effets liés aux parcours d'insertion des personnes de ceux liés à leurs caractéristiques, 4 « logit ordonnés » ont été estimés (un par type de structure pour tenir compte des spécificités liées à chacun d'entre eux). Est calculée ainsi la probabilité de se trouver plus ou moins satisfait de l'évolution de cette situation professionnelle, les modalités de réponse à la question étant graduées.

De manière générale, les caractéristiques individuelles des salariés en insertion sont corrélées avec leur appréciation de l'évolution de leur situation professionnelle : les personnes âgées de 45 ans ou plus ont davantage de chances de trouver que leur situation professionnelle ne s'est pas améliorée ou s'est dégradée (tableau C). La perception des salariés en insertion dépend également de leurs attentes à l'égard de la structure au moment de leur entrée, de leur parcours professionnel antérieur et de leurs éventuelles difficultés pour obtenir un emploi. Ainsi, les personnes qui avaient pour objectif de reprendre contact avec le monde du travail sont globalement plus satisfaites de l'évolution de leur situation que celles qui souhaitaient obtenir avant tout un salaire. C'est également le cas de celles qui souhaitaient acquérir une expérience professionnelle, sauf dans les AI où le sentiment est inverse. A l'opposé, les personnes entrées dans la structure principalement pour ne pas rester sans rien faire portent un regard moins positif sur l'évolution de leur situation (hormis celles recrutées par un ACI). Les personnes qui ont été principalement au chômage avant leur entrée dans la structure et celles qui ont connu une période d'emploi puis des épisodes de chômage (à l'exception de celles en ACI) ont davantage de chances de considérer que leur situation professionnelle s'est améliorée que celles qui n'ont vécu que des périodes d'emploi de courte durée. Les personnes en emploi avant leur entrée dans la structure portent à l'inverse un jugement moins favorable sur l'évolution de leur situation professionnelle ; elles sont peut être *a priori* plus exigeantes compte tenu de leur plus grande proximité avec le marché du travail.

L'appréciation de l'évolution de la situation professionnelle est aussi liée au déroulement du parcours d'insertion : le fait d'avoir été formé est corrélé positivement avec une appréciation favorable, sauf dans le cas des AI peut-être en lien avec une formation relevant davantage de l'adaptation au poste (1). Quel que soit le type de structure, le sentiment d'être bien préparé à la sortie est positivement corrélé à une perception favorable de l'évolution de la situation professionnelle. Le métier exercé au sein de la structure joue également dans tous les types de structures : les personnes ayant travaillé dans les métiers liés à l'environnement portent globalement un regard plus favorable sur l'évolution de leur situation. Les salariés des ETTI et des AI ayant participé à une formation ou à un atelier entre deux missions comme ceux des AI ayant effectué des petits boulots entre deux missions, ont davantage de chances de considérer que leur situation professionnelle s'est améliorée.

Comme cela a déjà été constaté dans d'autres travaux ([7], [8]), la situation professionnelle à la sortie de la structure est un critère déterminant de l'appréciation des salariés passés par un dispositif de politique de l'emploi. Ainsi, les personnes au chômage à la date d'interrogation portent un regard moins favorable sur l'évolution de leur situation professionnelle que les autres, y compris celles qui sont encore dans la structure. Le fait de travailler dans la structure procure ainsi aux salariés une certaine satisfaction à court terme indépendamment de leur trajectoire professionnelle ultérieure.

(1) Plus de 40 % des salariés formés déclarent avoir suivi une autre formation de type ménage, repassage, c'est-à-dire en lien avec leur poste de travail compte tenu des métiers exercés dans les AI.

Tableau C • Effets des différentes caractéristiques sur la probabilité que les salariés considèrent que leur situation professionnelle au moment de l'enquête est meilleure que celle à leur entrée dans la structure

		ACI	EI	AI	ETTI
Sexe	Homme.....	réf.	réf.	réf.	réf.
	Femme.....	0,16***	0,15*	0,19***	0,00
Âge	Moins de 25 ans.....	0,12**	0,23**	-0,17***	0,46***
	De 25 à moins de 35 ans.....	réf.	réf.	réf.	réf.
	De 35 à moins de 45 ans.....	0,03	-0,12	-0,27***	-0,15**
	45 ans et plus.....	-0,04	-0,41***	-0,50***	-0,36***
Nationalité	Française.....	réf.	réf.	réf.	réf.
	Union européenne.....	0,95***	-0,41**	0,36***	-0,45**
	Hors Union européenne.....	-0,34***	0,02	0,18***	0,06
Niveau de formation	Bac et plus.....	0,27***	0,08	0,05	0,07
	CAP-BEP.....	réf.	réf.	réf.	réf.
	Inférieur au CAP.....	-0,05	-0,12*	-0,10**	0,06
Bénéficiaires de minima sociaux	Bénéficiaire de l'ASS.....	-0,24***	-0,10	-0,24**	-0,08
	Bénéficiaire du RSA majoré.....	0,06	0,05	-0,23*	-0,32*
	Bénéficiaire du RSA.....	-0,19***	0,31***	-0,13***	0,04
Travailleur handicapé	Oui.....	-0,31***	0,36**	-0,20**	-0,26***
Situation familiale à la date d'enquête	En couple avec enfant(s).....	réf.	réf.	réf.	réf.
	Avec des parents ou d'autres membres de votre famille.....	-0,05	-0,41***	-0,16**	0,04
	En couple sans enfant.....	-0,35***	-0,15	0,05	0,11
	Seul(e).....	-0,13**	-0,28***	-0,13**	-0,02
Conditions de logement à la date d'enquête	Seul(e) avec votre ou vos enfant(s).....	-0,17**	0,03	-0,13**	0,15
	Locataire.....	réf.	réf.	réf.	réf.
	Hébergé(e) dans la famille.....	-0,01	0,14	0,08	-0,30***
	Logé(e) gratuitement.....	0,11	-0,31**	-0,13*	0,05
Récurrence (1)	Propriétaire de votre logement.....	-0,09	0,07	-0,12**	0,12
	Oui.....	-0,33***	0,14	0,05	0,21***
Raison principale expliquant l'entrée dans la structure	Avoir un salaire.....	réf.	réf.	réf.	réf.
	Autre motif.....	0,15*	0,02	-0,07	-0,18*
	Acquérir une expérience professionnelle.....	0,47***	0,31***	-0,14**	0,40***
	Le travail qu'on vous proposait vous plaisait.....	0,21***	0,13	0,01	0,19**
	Ne pas rester sans rien faire.....	0,13**	-0,17*	-0,20***	-0,21***
	Reprendre contact avec le monde du travail.....	0,29***	0,32***	0,30***	0,27***
Principale difficulté perçue pour retrouver un emploi avant l'entrée dans la structure	Vous n'avez pas un niveau de formation suffisant.....	réf.	réf.	réf.	réf.
	Vous aviez des difficultés à trouver un travail à cause de votre âge, de votre sexe de votre lieu de résidence (quartier), de votre handicap, de vos origines.....	0,33***	-0,33***	0,02	0,12
	Vous aviez des problèmes de garde d'enfant(s).....	-0,07	-0,24	-0,22**	-0,39**
	Vous aviez des problèmes de logement.....	-0,08	-0,54***	0,24***	0,13
	Vous aviez des problèmes de santé.....	0,29***	-0,55***	-0,63***	0,49***
	Vous n'avez pas le permis de conduire ou pas de véhicule.....	0,15***	-0,03	0,11*	0,17**
	Vous ne trouviez pas de travail dans votre branche.....	0,07	-0,19*	0,02	0,07
	Vous n'avez aucune difficulté particulière.....	0,25**	-0,36**	0,12	0,24**
Autre.....	0,12	-0,05	0,26***	-0,01	
Parcours professionnel avant l'entrée dans la structure	Vous n'avez connu que des emplois de courte durée (intérim...).....	réf.	réf.	réf.	réf.
	Vous avez travaillé régulièrement puis connu une ou plusieurs périodes de chômage.....	-0,25***	0,42***	0,11**	0,38***
	Vous avez été principalement au chômage.....	0,21***	0,29**	0,23***	0,30***
	Vous avez été principalement en emploi.....	-0,18***	-0,13	-0,08	-0,04
Vous n'avez jamais travaillé (sans emploi, en études, au foyer...).....	0,00	0,27**	0,22***	-0,10	
Situation professionnelle juste avant l'entrée dans la structure	Chômage.....	réf.	réf.	réf.	réf.
	Emploi.....	-0,18***	-0,30***	-0,23***	-0,14***
	Etudes, formation.....	-0,11	0,02	0,20***	0,27***
Formation	Inactivité.....	0,47***	0,02	-0,06	-0,01
	Oui.....	0,37***	0,32**	-0,15***	0,14***
Préparation à la sortie	Oui.....	0,93***	0,68***	0,25***	0,77***
Situation à la date d'enquête	Chômage.....	réf.	réf.	réf.	réf.
	Emploi aidé.....	0,95***	1,59***	1,47***	1,61***
	Emploi non stable et non aidé.....	1,37***	1,44***	1,50***	1,50***
	Emploi stable non aidé.....	2,11***	2,13***	1,68***	2,14***
	Etudes, formation.....	1,01***	0,72**	1,23***	0,71***
	Inactivité.....	0,23**	-0,45**	0,06	0,34**
	Encore dans la structure.....	1,29***	1,24***	0,86***	0,93***
Métier exercé dans la structure	Autres métiers.....	-0,17**	0,21**	0,13***	0,04
	Gros œuvre.....	-0,13**			
	Métiers liés à l'industrie.....	-0,36***			
	Nettoyage.....	-0,04			
	Entretien technique.....	-0,16**			
	Métiers liés à la production agricole.....	-0,38***			
	Ouvrier artisanal.....		0,01		-0,19*
	Métiers verts.....		0,48***	0,43***	0,18
	Agent d'entretien.....		0,43***	0,03	0,03
	Ouvrier du bâtiment.....				0,00
Métiers liés à la restauration.....			0,11		
Référence.....	Métiers verts	Ouvrier industriel	Services à la personne	Ouvrier industriel	
Période d'immersion	Oui.....	0,19***	0,10		
Activité entre deux missions	Petits boulots.....			réf.	réf.
	Participation à des ateliers ou à des formations.....			0,10	0,23**
	Recherche d'emploi.....			-0,19***	-0,03
	Attente d'une mission.....			-0,24***	0,19
Une seule mission.....			-0,14**	-0,02	

(1) Les enquêtés étaient interrogés sur le fait d'avoir déjà travaillé dans une structure dont le fonctionnement ressemble à celui de la structure d'insertion.

Note : résultats pondérés issus de modélisations logit ordonnées ; n'est présentée ici qu'une sélection de variables significatives et/ou pertinentes pour l'analyse (par exemple, la taille de la structure, le temps de travail, ... sont incluses dans le modèle mais non présentées ici).

Lecture : le fait de déclarer lors de l'entrée dans la structure vouloir reprendre contact avec le monde du travail plutôt que de percevoir un salaire augmente la probabilité de déclarer que l'évolution de sa situation professionnelle a été favorable ; les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (***) , 5 % (**) et 10 % (*).

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure.

Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.