

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

D'autant plus accompagnés que leurs difficultés sont importantes

Les salariés des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et des entreprises d'insertion (EI), plus éloignés de l'emploi, sont plus souvent accompagnés que ceux des associations intermédiaires (AI) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et ce, tout au long de leur passage par ces structures.

L'accompagnement dont ils bénéficient est aussi plus diversifié, qu'il s'agisse de conseils sur la manière de faire le travail, d'aide pour régler leurs problèmes personnels ou encore pour définir un projet professionnel : 30 % des salariés des ACI et 20 % des salariés des EI ont ainsi été accompagnés sur ces trois volets, contre moins de 5 % des salariés des autres structures.

Cinq types de parcours des salariés en insertion se dégagent en fonction de leurs caractéristiques et des difficultés qu'ils rencontrent. De manière générale, les salariés sont d'autant plus accompagnés et formés que leurs difficultés sociales et d'accès à l'emploi sont nombreuses.

L'insertion par l'activité économique (IAE) est un dispositif de politique de l'emploi destiné aux personnes sans emploi (1) rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (2). Les structures de l'IAE proposent à ces personnes une mise en situation de travail avec un accompagnement social et professionnel afin de favoriser leur retour à l'emploi non aidé (encadré 1).

L'enquête menée par la Dares en 2012 auprès de salariés (3) entrés dans les structures de l'IAE entre septembre et décembre 2010 permet de décrire le déroulement du parcours d'insertion au sein de la structure et l'accompagnement dispensé aux salariés (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. D'un côté, les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) offrent des contrats à durée déterminée aux personnes plutôt éloignées de l'emploi. D'un autre côté, les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) s'adressent à des personnes un peu plus autonomes dans leur travail en leur proposant des mises à disposition ou des missions, généralement auprès de particuliers pour les premières et d'entreprises clientes pour les secondes (4).

(1) Les résultats de l'enquête menée en 2012 montrent que tous les salariés ne sont pas forcément sans emploi avant d'arriver dans une SIAE : 25 % des personnes recrutées déclarent qu'elles occupaient un emploi avant leur entrée dans la structure [1].

(2) Article L5132-1 du code du travail et article 11 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions de 1998.

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

(4) Les AI et les ACI concentraient à elles seules plus de deux tiers des embauches en 2010.

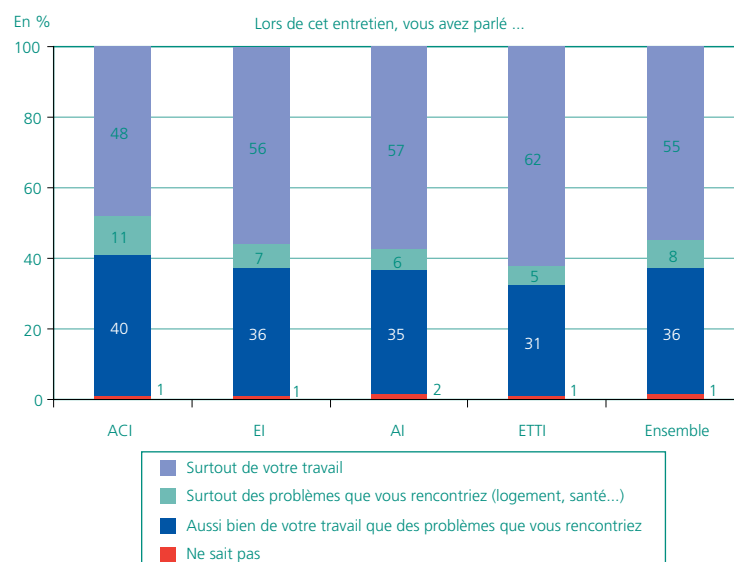
L'existence de ces quatre types de structures permet de mieux répondre à la diversité des difficultés sociales ou professionnelles des nouveaux salariés (5). Celles-ci sont plus ou moins accentuées : les personnes embauchées en ACI et en EI sont moins diplômées, plus souvent bénéficiaires de minima sociaux et ont plus souvent connu le chômage que celles recrutées en AI et en ETTI [1]. L'accompagnement que dispensent les structures s'adapte à cette diversité.

Durant les premiers jours, un appui professionnel plus répandu dans les EI et surtout les ACI...

En arrivant dans la structure, plus de 90 % des salariés en insertion déclarent avoir eu un entretien avec un membre du personnel et 60 %, un entretien « approfondi ». Moins éloignés de l'emploi et étant mis à disposition de particuliers ou en mission d'intérim, les salariés des ETTI et des AI sont un peu plus nombreux à ne pas en avoir eu du tout (13 % et 10 % d'entre eux contre moins de 5 % dans les autres structures). Lorsque cet entretien a eu lieu, il a principalement porté sur le travail à accomplir (graphique 1). Les éventuels problèmes rencontrés par le salarié (logement, santé, etc.) ont souvent été évoqués en parallèle, en particulier dans les ACI : 11 % des personnes recrutées par ces structures ont même déclaré que l'entretien à l'entrée y avait été exclusivement consacré.

Les salariés des ACI et des EI sont également plus nombreux à déclarer avoir bénéficié d'un appui dans leur travail durant les premiers jours qui ont suivi leur prise de poste (6) : respectivement 87 % et 83 % contre 42 % et 59 % des salariés des AI et des ETTI (7), qui jouissent de fait d'une plus grande autonomie, étant mis à disposition auprès

Graphique 1 • Contenu de l'entretien lors de l'entrée dans la structure



Lecture : 48 % des salariés recrutés par un ACI et ayant eu un entretien lors de leur entrée déclarent avoir parlé surtout de 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 eu un entretien lors de leur entrée.

d'entreprises clientes ou de particuliers (tableau 1). Le jour de leur première mission, presque tous les salariés des ACI et EI ont eu des explications sur le travail à accomplir et seuls 10 % des salariés des AI et des ETTI déclarent n'en avoir eu aucune. Ces explications émanent le plus souvent d'une personne de la structure chargée de les suivre et, plus rarement, d'un client de la structure pour les salariés des AI et ETTI ou d'une personne de la structure arrivée depuis plus longtemps qu'eux pour ceux des ACI et EI.

Les salariés des AI et des ETTI ont été rarement accompagnés sur site lors de leur première mission : c'est le cas de moins de 30 % d'entre eux. Lorsque cet accompagnement a eu lieu, il a le plus souvent été de courte durée (une heure dans 64 % des cas).

L'appui professionnel dispensé durant les premiers jours de travail l'a été pour 67 % des salariés des ACI et 54 % de ceux des EI par une personne de la structure chargée de les suivre ; dans ces structures, l'accompagnement a été également assuré dans près de la moitié des cas par un autre salarié plus expérimenté (tableau 1). Dans les ETTI, l'appui est plus souvent le fait d'une personne



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

(5) Les critères administratifs ne permettent néanmoins pas d'appréhender totalement les difficultés auxquelles se heurtent les personnes salariées dans le secteur de l'IAE. L'enquête menée par la Dares permet d'approcher assez finement ces difficultés (encadré 3).

(6) L'aide à la prise de poste était mesurée à l'aide de deux questions dans l'enquête : l'aide immédiate « le premier jour dans la structure (pour votre 1^{ère} mission), qui vous a expliqué votre travail ? », et l'aide à un peu plus long terme « durant les premiers jours qui ont suivi votre prise de poste (ou vos premières missions) avez-vous travaillé avec l'appui d'une ou plusieurs personnes ? ».

(7) Néanmoins, les contacts avec le futur employeur (entreprise ou particulier) ont pu être pris avant l'arrivée sur le site sur lequel se déroule leur mission. En effet, les salariés des AI et des ETTI n'obtiennent pas tous directement une mission dès leur embauche (30 % d'entre eux n'ont d'ailleurs pas directement travaillé lors de leur arrivée dans la structure).



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

Tableau 1 • Appui professionnel lors de l'arrivée dans la structure puis durant les premiers jours de travail

	Explications données le 1 ^{er} jour de travail ou lors de la 1 ^{ère} mission				Appui professionnel durant les premiers jours de travail			
	ACI	EI	AI	ETTI	ACI	EI	AI	ETTI
Oui	97	97	88	90	87	83	42	59
Par une personne de la structure chargée de vous suivre (directeur, chef d'équipe, encadrant technique)*	88	82	70	67	67	54	16	15
Par un autre salarié de la structure arrivé depuis plus longtemps que vous*	18	23			45	50	17	18
Par une personne de l'entreprise cliente ou le client de la structure*			23	31			14	32
Non	3	3	12	10	13	17	58	41

* La somme des réponses sur les personnes impliquées par type de structure est supérieure au pourcentage de salariés ayant déclaré avoir reçu un appui car les salariés pouvaient mentionner plusieurs intervenants.

Lecture : 97 % des salariés recrutés par un ACI déclarent avoir reçu des explications le premier jour de travail et 88 %, de la part d'une personne de la structure chargée de les suivre.

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

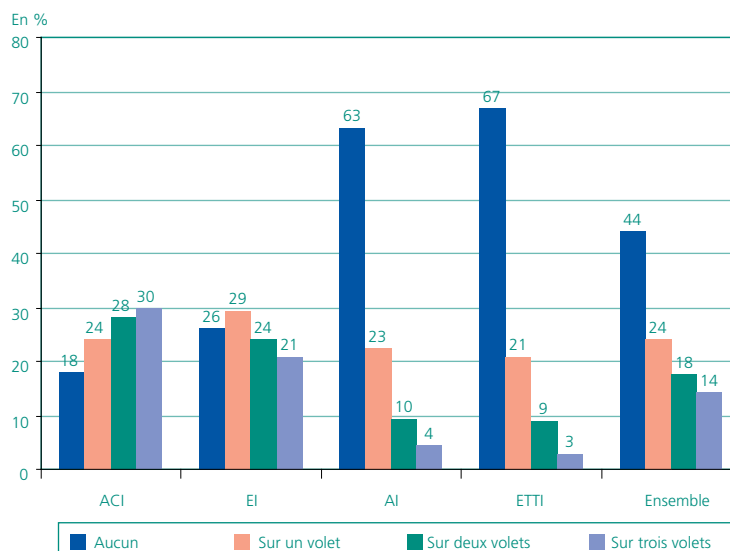
de l'entreprise utilisatrice tandis que dans les AI, cet appui a été plus diversifié.

... tout comme l'accompagnement dispensé tout au long du parcours

De manière générale, les salariés des ACI et des EI sont davantage accompagnés tout au long de leur parcours au sein de la structure (graphique 2). Plus diversifié, cet accompagnement a consisté en un appui professionnel, un accompagnement social (démarches administratives, problèmes de santé, de logement, etc.) et une aide à la définition du projet professionnel (8). 30 % des salariés des ACI et 21 % des salariés des EI ont ainsi été accompagnés sur ces trois volets à la fois contre moins de 4 % dans les deux autres structures. Le moindre accompagnement dont bénéficient les salariés des ETTI et des AI peut s'expliquer par le fait qu'ils sont plus proches de l'emploi ainsi que par la nature des activités proposées par ces structures : les mises à disposition ou les missions rendent plus difficile la mise en place d'une relation d'accompagnement suivie (9) [1], [2].

La majorité des salariés sont suivis soit en fonction de leurs besoins, soit au moins une fois par semaine (graphique 3). Les ACI recourent le plus souvent à un accompagnement intensif, plus d'une fois par semaine, tandis que les autres structures privilégient un accompagnement en fonction des besoins. Les conseils sur la manière de faire le travail constituent l'accompagnement le plus fréquent, tandis que le moins fréquent est l'aide à la définition d'un projet professionnel. L'accompagnement visant à résoudre les problèmes personnels est plus souvent dispensé en fonction des besoins de la personne et ce, quel que soit le type de structures. Lorsqu'ils ont été suivis dans leur parcours d'insertion, les salariés de l'IAE portent un jugement favorable sur l'accompagnement reçu (encadré 4).

Graphique 2 • Type et cumul des accompagnements reçus* pendant le parcours d'insertion

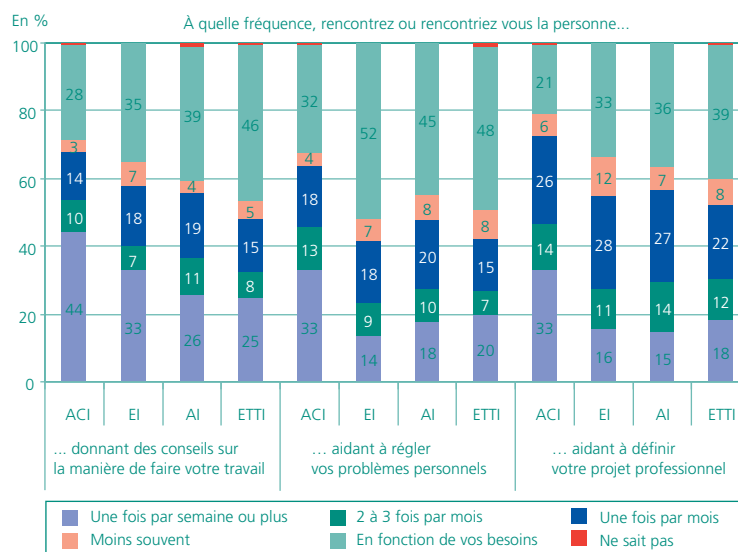


* Les trois volets de l'accompagnement sont « les conseils sur la manière de faire le travail », « l'aide pour régler les problèmes personnels » et « l'aide pour définir le projet professionnel ».

Lecture : 18 % des salariés des ACI n'ont bénéficié d'aucun accompagnement pendant leur passage par 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.

Graphique 3 • Fréquence des différents types d'accompagnement



Lecture : 44 % des salariés en insertion en ACI ayant bénéficié d'une aide sur la manière de faire leur travail rencontraient la personne leur donnant des conseils une fois par semaine 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'un accompagnement sur le volet en question.

D'après les salariés, les structures de l'IAE les ont relativement peu souvent mis en contact avec des personnes extérieures pour les aider dans leurs démarches. Cette pratique a été néanmoins plus fréquente dans les ACI et les EI où elle a concerné respectivement 32 % et 24 % de leurs salariés contre environ 12 % dans les AI et les ETTI. Lorsqu'une personne extérieure est intervenue, il s'agit le plus souvent d'une assistante sociale (dans plus de la moitié des cas), d'un médecin ou d'un psychologue (près de 30 %) ou d'un conseiller pour le logement (20 %).



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



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

(8) 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 : « conseils sur la manière de faire votre travail », « aide pour régler vos problèmes personnels », « aide pour définir votre projet professionnel ».

(9) L'enquête menée en Ile-de-France [2] montre en effet que le taux d'encadrement est plus faible dans les AI et les ETTI que dans les ACI ou encore davantage les EI en raison notamment de leur activité interne de production.

L'ENQUÊTE DE LA DARES AUPRÈS DES SALARIÉS EN INSERTION

La Dares a mené en 2012 une enquête auprès de salariés et d'employeurs du secteur de l'IAE (1). Cette enquête a pour principal objectif d'améliorer la connaissance des parcours d'insertion des personnes accueillies par les différentes structures de l'IAE, parcours peu étudiés au niveau national en raison de la pauvreté des données administratives sur ces aspects. Le volet « salariés » de l'enquête a permis d'interroger par téléphone, entre février et août 2012, un échantillon de salariés entrés dans une structure de l'IAE de métropole ou des Dom (2) entre septembre et décembre 2010 et restés au minimum un mois dans la structure. 6 943 personnes ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse global de 41 % (3), variant selon le type de structures (de 37 % pour les salariés des EI à 46 % pour ceux des AI). Ces écarts s'expliquent essentiellement par des différences de disponibilité des coordonnées téléphoniques.

(1) Pour une présentation détaillée de l'enquête voir l'encadré 1 de [1].

(2) En 2010, 119 000 personnes ont été embauchées dans l'un des quatre types de 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.

(3) 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 %).

Des périodes d'immersion plus fréquentes pour les salariés des ACI

Parallèlement à l'accompagnement dont ils peuvent bénéficier au sein de la structure, les salariés en insertion recrutés en ACI et en EI peuvent réaliser des périodes d'immersion auprès d'un autre employeur afin de découvrir un environnement professionnel différent (10). Cette immersion est plus souvent proposée aux premiers qu'aux seconds (18 % contre 8 %) (11), (12). Le cumul de ces périodes a duré moins d'un mois dans la majorité des cas, la durée médiane étant de 15 jours dans les ACI et de 28 jours dans les EI. Ces périodes d'immersion sont apparues comme un peu plus utiles aux salariés ayant quitté leur ACI (81 %) qu'à ceux sortis d'une EI (74 %). Lorsqu'elles sont jugées utiles, c'est parce qu'elles donnent l'occasion aux salariés de découvrir un milieu professionnel dans lequel ils souhaitent travailler (dans 47 % des cas pour les ACI et 42 % des cas pour les EI), de préciser leur projet professionnel (28 % et 18 %) ou de se faire ultérieurement embaucher (25 % et 21 %).

Dans la moitié des cas, un appui du service public de l'emploi pour préparer la sortie

Au-delà de l'accompagnement dispensé au sein de la structure de l'IAE, des institutions du service

public de l'emploi (SPE) sont susceptibles d'intervenir en cours ou à la fin du parcours d'insertion. Cette intervention du SPE est plus fréquente pour les salariés des ACI que pour ceux des autres structures, que ce soit lors de l'entretien avec le personnel de la structure, lors de l'embauche ou lors de la préparation à la sortie (13), (tableau 2). Quel que soit le type de structures, les intervenants externes les plus cités sont le référent du salarié chargé de son suivi avant son embauche (référent RSA, mission locale ou Cap emploi (14)) et le conseiller Pôle emploi, le rôle du premier étant plus prégnant au moment de l'entretien d'embauche et celui du second en amont de la sortie. Lors de la préparation à la sortie, un intervenant extérieur est plus fréquemment présent pour les personnes qui rencontraient des difficultés particulières pour trouver un emploi, en particulier lorsqu'elles étaient confrontées à des problèmes administratifs, avec la justice, de logement ou lorsqu'elles avaient des difficultés pour comprendre le français.

Cinq types de parcours différents pour les salariés dans l'IAE

Cinq types de parcours des salariés en insertion se dégagent en fonction de leurs caractéristiques et des difficultés qu'ils rencontrent (encadré 5). Ils mettent en évidence le fait que les structures adaptent l'accompagnement et la formation

(10) La loi de décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion a mis en place des périodes d'immersion permettant aux bénéficiaires de contrats aidés notamment dans les ACI (en CUI-CAE) et aux salariés en insertion des EI (en contrat à durée déterminée d'insertion) de travailler chez un ou plusieurs autres employeurs pendant leur parcours afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience et des compétences et de faciliter les transitions entre les secteurs non marchand et marchand. Chaque période d'immersion ne peut durer plus d'un mois. La durée cumulée de ces périodes ne peut excéder plus de 25 % de la durée du contrat. S'il y en a plusieurs, elles peuvent être réalisées auprès d'un même employeur.

(11) Le fait d'avoir ou non bénéficié de périodes d'immersion était repéré dans l'enquête par la question suivante : « lorsque vous étiez dans la structure, avez-vous travaillé dans une autre association ou entreprise ne serait-ce que quelques jours ? ».

(12) Elle est également plus répandue parmi les salariés en contrats aidés des ACI que parmi ceux d'autres employeurs [3].

(13) Cette question n'était posée qu'aux salariés en insertion ayant estimé avoir une préparation suffisante à la sortie de la structure (encadré 4).

(14) Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées.



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

Tableau 2 • Intervenants extérieurs au cours du parcours d'insertion

En %

	Lors de l'entretien d'embauche				Pour préparer la sortie			
	ACI	EI	AI	ETTI	ACI	EI	AI	ETTI
Intervention d'une personne extérieure	16	6	8	6	54	45	48	47
Dont :								
le conseiller Pôle emploi.....	33	28	31	36	41	47	40	43
le référent RSA, Cap emploi, mission locale.....	46	34	23	49	42	34	29	31
une personne de la mairie ou du conseil général.....	36	14	18	19				
une assistante sociale					13	9	9	9
une autre personne extérieure*	19	36	36	31	23	30	21	36
ne sait pas	2	6	4	0	1	3	2	1

* Y compris personne d'un centre médico-social ou psychologique dans le cas de l'entretien d'embauche.

Lecture : 16 % des salariés recrutés par un ACI et ayant eu un entretien lors de leur entrée déclarent qu'une personne extérieure est intervenue ; pour 33 % d'entre eux, il s'agissait de leur conseiller Pôle 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, pour l'entretien d'embauche « ayant eu un entretien lors de leur entrée », et pour la préparation à la sortie, « ayant jugé leur préparation à la sortie suffisante ».

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. Ce secteur a été reconnu officiellement en 1998 par la loi de lutte contre les exclusions, qui fixe un cadre juridique général et l'inscrit dans le code du travail (pour une présentation détaillée du cadre juridique voir [1] et [4]).

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, qui leur ouvre notamment droit à diverses aides financières.
- Un agrément préalable des publics par Pôle emploi qui 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 [5], [6]. Ce parcours peut se dérouler au sein d'une ou plusieurs structures si la personne signe un nouveau contrat avec une autre structure pendant la durée initiale de son premier agrément. La structure perçoit en parallèle une aide financière versée par l'État. Cette procédure vise à garantir le recrutement effectif de 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.
- 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 qui donne notamment son avis sur les demandes de conventionnement des structures.

Le secteur de l'IAE a été réformé en 2014 afin notamment d'unifier et de simplifier le cadre des aides financières versées par l'État ([5] et [7]).

dispensés aux caractéristiques des salariés embauchés, réservant l'accompagnement le plus resserré à ceux présentant le plus de difficultés sociales ou d'accès à l'emploi (groupes 4 et 5). Les publics un peu moins en difficulté reçoivent soit un accompagnement ciblé sur leurs besoins (sur le poste de travail pour le groupe 2 qui compte le plus de jeunes ou pour résoudre les problèmes personnels pour le groupe 3 plus touché par les difficultés sociales), soit n'en bénéficient pas du tout. Enfin, les salariés les plus proches de l'emploi sont plus rarement formés et accompagnés (groupe 1).

Des salariés d'AI et d'ETTI plus proches de l'emploi et moins souvent accompagnés et formés

Ce premier groupe concerne 39 % des salariés en insertion, dont un tiers sont bénéficiaires de minima sociaux (tableau 3). À égalité entre hommes et femmes, il compte le plus de couples avec enfant(s). Ces salariés sont un peu plus souvent propriétaires de leur logement et moins souvent logés dans la famille ou à titre gratuit. La majorité d'entre eux ont connu un parcours marqué principalement par l'emploi ou par un épisode d'emploi long suivi d'une ou plusieurs périodes de chômage. Juste avant leur entrée dans la structure, ils étaient d'ailleurs plus souvent en emploi que les salariés en insertion des autres groupes. Ce sont eux qui rencontrent le moins de difficultés d'accès à l'emploi : ils déclarent fréquemment ne pas avoir rencontré de difficultés particulières même si la moitié d'entre eux en ont rencontré trois ou plus. L'absence de travail dans leur branche et les problèmes de gardes d'enfant constituent un peu plus souvent leur principal

frein à l'emploi. Ils ont plus rarement mobilisé les canaux institutionnels pour entrer dans la structure et ont davantage trouvé leur emploi par eux-mêmes avec pour objectif principal le fait de percevoir un salaire.

Près de la moitié de ces salariés ont passé moins de six mois dans la structure où ils ont d'ailleurs été peu formés (seuls 25 % d'entre eux contre près de 60 % pour les autres groupes) ou accompagnés que ce soit sur le plan personnel ou professionnel. Lorsqu'ils l'ont été, ils ont le plus souvent bénéficié d'une seule formation ou d'un accompagnement sur un seul volet (conseils sur le poste, règlement de problèmes personnels ou aide à la définition du projet professionnel). Même s'ils sont le plus souvent en emploi à leur sortie de la structure (52 % contre 33 % pour les autres groupes), ce sont les moins satisfaits de leur préparation à la sortie. Ce groupe compte la plus forte part de salariés d'AI et les moins fortes parts de salariés d'EI et d'ACI. Les salariés en insertion de ce groupe ont plus souvent travaillé comme employés de maison ou personnels de ménage et comme aides à domicile que les autres, ces métiers étant plus répandus dans les AI.

Des jeunes hommes plus qualifiés aux parcours d'insertion courts, dans la moitié des cas accompagnés professionnellement

Ce groupe, comptant 20 % des salariés, est constitué très majoritairement de jeunes hommes, un peu plus qualifiés et moins souvent bénéficiaires d'un minimum social que ceux des autres groupes. Leur parcours professionnel antérieur est plus souvent marqué par l'inactivité

Tableau 3 • Description des groupes de salariés en insertion

En %



		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Effectifs		39	20	12	20	10
Caractéristiques du salarié en insertion						
Sexe	Homme.....	50	78	57	65	48
	Femme.....	50	22	43	35	52
Âge	Moins de 26 ans	19	77	4	19	23
	De 26 à 50 ans.....	66	22	58	71	70
	50 ans ou plus	15	1	38	10	8
Nationalité	Française.....	79	93	91	83	77
	Étrangère.....	21	7	9	17	23
Niveau de formation	Inférieur au CAP.....	38	28	36	41	37
	CAP-BEP.....	43	54	49	47	49
	Bac ou plus	19	18	15	12	14
Bénéficiaires de minima sociaux*	Oui	34	14	49	66	59
Bénéficiaires de la CMU ou de l'AME**	Oui	34	35	41	51	51
Travailleur handicapé	Oui	1	2	36	2	2
Maladie ou problème de santé durable ou chronique	Oui	9	11	82	15	23
Limité depuis au moins six mois à cause d'un problème de santé dans les activités de la vie courante	Oui, fortement	1	2	32	3	3
	Oui, mais pas fortement.....	4	6	53	8	12
	Non	96	93	14	89	85
Situation familiale à la date de l'enquête	Seul(e).....	23	5	32	32	26
	Seul(e) avec votre ou vos enfants.....	14	1	16	15	23
	En couple sans enfant	17	2	16	11	10
	En couple avec enfant(s).....	43	1	25	28	26
	Avec des parents ou d'autres membres de votre famille.....	2	92	11	14	15
Conditions de logement à la date de l'enquête	Propriétaire de votre logement	18	1	22	6	5
	Locataire***	76	9	64	74	78
	Logé(e) gratuitement****	5	21	7	12	6
	Hébergé(e) dans la famille ou chez des amis.....	1	69	7	8	10
Parcours professionnel avant l'entrée dans la structure	Vous avez été principalement en emploi	20	10	24	9	11
	Vous avez travaillé régulièrement puis connu une ou plusieurs périodes de chômage.....	30	17	35	28	24
	Vous n'avez connu que des emplois de courte durée (intérim, etc.)	32	38	27	36	33
	Vous avez été principalement au chômage	7	6	9	9	13
	Vous n'avez jamais travaillé (sans emploi, en études, au foyer, etc.)	11	29	5	17	19
Récurrence dans l'IAE	Oui	15	10	20	17	22
Situation professionnelle juste avant l'entrée dans la structure	Chômage	56	53	67	73	65
	Emploi	33	22	23	16	20
	Inactivité ou formation	11	25	9	11	15
Type de difficultés rencontrées	Freins liés à l'emploi.....	80	86	86	89	85
	Vous ne trouviez pas de travail dans votre branche (1)	57	64	55	62	60
	Vous n'aviez pas un niveau de formation suffisant pour répondre aux offres d'emploi (2)	43	51	45	55	53
	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. (3)	31	26	63	34	32
	Vous aviez des problèmes pour comprendre le français (4)	5	4	3	10	11
	Vous n'étiez pas sûr de pouvoir être à l'heure tous les jours ou de suivre le rythme de travail (5)	8	7	16	13	15
	Problèmes de mobilité	49	59	52	64	62
	Vous n'aviez pas le permis de conduire ou pas de véhicule (6) ..	35	51	33	51	50
	Vous ne pouviez pas déménager pour trouver un travail (7)	26	22	31	32	26
	Difficultés sociales.....	43	31	73	55	58
	Vous aviez des problèmes de logement (8)	8	10	11	16	16
	Vous aviez des problèmes de garde d'enfant(s) (9).....	14	1	10	12	14
	Vous aviez des problèmes de santé (10).....	6	5	56	11	13
	Vous aviez des problèmes administratifs (papiers) (11)	5	11	11	13	5
	Vous aviez des problèmes financiers (endettement, etc.) (12)....	24	19	32	33	30
Nombre de difficultés rencontrées	Vous aviez des problèmes avec la justice (13).....	3	4	3	6	4
	Autre difficulté (14)	2	1	2	1	1
	Trois ou plus.....	50	51	73	67	66
Principale difficulté perçue pour retrouver un emploi avant l'entrée dans la structure	Une à deux	41	42	23	30	30
	Aucune difficulté.....	9	7	4	3	4
	Vous ne trouviez pas de travail dans votre branche.....	18	21	10	12	13
	Vous n'aviez pas un niveau de formation suffisant pour répondre aux offres d'emploi (2 et 4)	18	22	13	22	23
	Vous n'aviez pas le permis de conduire ou pas de véhicule ou vous ne pouviez pas déménager (6 et 7).....	24	33	16	31	28
	Vous rencontriez des difficultés sociales (logement, endettement, etc.) (8, 11, 12, 13).....	6	5	5	10	9
	Vous aviez des problèmes de garde d'enfant ou d'autres difficultés (9 et 14).....	8	2	4	5	7
	Vous aviez des difficultés à trouver un travail à cause de votre âge, de votre sexe, etc.....	14	9	27	12	11
	Vous aviez des problèmes de santé.....	2	1	20	3	4
	Vous n'étiez pas sûr de pouvoir être à l'heure tous les jours ou de suivre le rythme de travail	1	1	2	3	2
	Aucune difficulté.....	9	7	3	2	4
	Canaux institutionnels.....	32	43	44	53	49
Canal d'entrée dans la structure	Pôle emploi	15	11	22	23	19
	Une personne de la mission locale (espace jeune, etc.).....	6	24	2	9	10
	Une personne de Cap emploi	0	0	6	1	1
	Une personne du plan local pour l'insertion et pour l'emploi (PLIE)	2	1	2	4	4
	Une personne de la mairie ou d'une collectivité territoriale	8	7	12	17	15
	Canaux informels	63	52	50	42	47
	Bouche à oreille (famille, amis, connaissances, etc.)	26	28	17	17	18
	Personne en particulier (vous-même)	27	14	25	14	20
	Une association ou votre ancien employeur	10	9	9	11	9
	Autres.....	4	4	4	5	4
	Ne sait pas	1	1	1	1	0

* Revenu de solidarité active (RSA) y compris RSA majoré, allocation spécifique de solidarité (ASS), allocation adulte handicapé (AAH). ** CMU : couverture maladie universelle ; AME : aide médicale de l'État. *** Y compris meublé et chambre d'hôtel. **** Regroupé avec sans domicile fixe (SDF), foyer ou résidence collective, caravane ou mobil home.

Lecture : 50 % des salariés en insertion du groupe 1 sont des hommes.

Tableau 3 (suite) • Description des groupes de salariés en insertion

En %

		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Motif d'entrée dans la structure	Acquérir une expérience professionnelle (1).....	64	79	55	84	81
	Percevoir un salaire (2).....	95	94	93	95	95
	Suivre une formation (3).....	25	32	30	60	53
	Ne pas rester sans rien faire (4).....	88	89	89	89	89
	Rencontrer des gens (5).....	80	81	83	92	90
	Reprendre contact avec le monde du travail (6).....	80	81	83	92	90
	C'était un travail proche de chez vous et/ou facile d'accès (7)...	75	73	74	76	74
	Le travail qu'on vous proposait vous plaisait (8).....	78	75	77	87	84
	On vous l'avait conseillé (9).....	51	60	50	61	56
	On vous y a un peu forcé (10).....	6	5	8	6	4
Raison principale expliquant l'entrée dans la structure	Acquérir une expérience professionnelle ou suivre une formation (1 et 3).....	10	23	9	24	23
	Percevoir un salaire.....	43	33	37	27	31
	Ne pas rester sans rien faire.....	15	16	15	13	14
	Reprendre contact avec le monde du travail (5 et 6).....	17	16	22	23	19
	Le travail qu'on vous proposait vous plaisait.....	7	8	9	5	5
	Autre motif (7, 9 et 10).....	8	5	9	8	7
Caractéristiques du parcours d'insertion						
Type de structure	Entreprises d'insertion (EI).....	10	10	11	12	21
	Associations intermédiaires (AI).....	47	31	34	13	20
	Ateliers et chantiers d'insertion (ACI).....	15	27	36	68	48
	Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETI).....	29	32	19	7	12
Premier travail exercé en arrivant dans la structure	Ouvriers du bâtiment et des travaux publics.....	15	21	12	17	13
	Entretien des espaces verts et des espaces naturels.....	8	14	12	22	14
	Agent d'entretien (majoritairement de locaux).....	13	12	14	10	13
	Employés de maison et personnels de ménage.....	14	4	11	5	9
	Ouvrier de la manutention.....	9	12	6	6	7
	Agent de tri ou de conditionnement.....	6	4	6	7	8
	Aides à domicile et aides ménagères (assistance auprès d'adultes, etc.).....	5	2	5	2	3
	Ouvrier agricole.....	3	4	6	4	3
	Aides de cuisine, cuisiniers et employés polyvalents de la restauration.....	3	3	3	3	5
	Chauffeur ou conducteur.....	3	3	3	2	2
	Gestion et administration des entreprises (secrétaires, hôtesse d'accueil, etc.).....	3	2	4	2	2
	Ouvriers de la maintenance (biens électrodomestiques) et de la réparation automobile.....	1	2	2	2	2
	Agents de gardiennage et de sécurité.....	2	1	3	1	1
	Santé, action culturelle et sportive (animateurs, surveillants, aides soignants, etc.).....	1	1	1	2	2
	Caissiers, employés de libre service.....	1	2	2	1	1
	Ouvriers du textile et du cuir.....	1	1	1	2	3
	Vendeurs.....	1	1	1	1	1
	Assistante maternelle et garde d'enfants.....	1	1	1	0	1
	Ouvriers de la mécanique ou du travail des métaux.....	1	1	1	1	1
	Autres ouvriers et manœuvres.....	5	5	4	5	4
	Autres (y compris non classables).....	4	5	4	3	5
Durée du parcours d'insertion	Moins de six mois.....	43	38	31	9	10
	De six à moins de douze mois.....	20	32	32	45	31
	Douze mois et plus.....	36	30	37	46	60
Nombre d'accompagnements reçus	Aucun.....	73	48	48	4	0
	Un.....	23	31	30	16	18
	Deux.....	3	16	15	36	41
	Trois.....	0	5	7	44	40
Fréquence de l'accompagnement sur le poste de travail	Hebdomadaire.....	5	14	13	36	11
	Moins fréquemment.....	4	7	10	33	7
	En fonction des besoins du salarié en insertion.....	6	13	10	7	56
	Aucun accompagnement.....	85	66	67	24	27
Fréquence de l'accompagnement pour régler les problèmes personnels	Variable définie par la structure.....	1	4	6	8	59
	En fonction des besoins du salarié en insertion.....	2	9	13	55	6
	Aucun accompagnement.....	96	87	80	37	35
Fréquence de l'accompagnement pour définir le projet professionnel	Mensuelle ou plus.....	3	13	10	46	7
	Moins d'une fois par mois.....	5	9	12	35	10
	En fonction des besoins du salarié en insertion.....	3	9	6	2	66
	Aucun accompagnement.....	89	69	72	18	16
Formation aux savoirs de base*	Oui.....	5	10	10	42	35
Formation au poste de travail**	Oui.....	18	27	28	62	54
Formation générale***	Oui.....	3	5	3	28	25
Formation qualifiante	Oui.....	3	8	5	28	26
Nombre de formations suivies	Aucune.....	75	64	65	18	25
	Une.....	16	20	20	24	26
	Deux.....	6	9	8	23	16
	Trois ou plus.....	3	8	7	35	32
Satisfait de la préparation à la sortie	Oui.....	29	38	35	64	62
Situation professionnelle à la date d'interrogation	Sorti de la structure.....	73	81	72	71	58
	Dont : emploi stable (CDI, à son compte).....	21	10	11	11	11
	emploi non aidé non stable (CDD, Cesu, intérim, vacation).....	27	22	14	15	17
	emploi aidé.....	5	4	3	3	8
	reprise d'études, formation.....	4	11	4	9	10
	chômage.....	40	51	54	59	48
	inactivité.....	4	1	14	3	6
	Toujours présent dans la structure.....	27	19	28	29	42

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

* Formation de remise à niveau (en mathématiques, en français, etc.), formation en informatique.

** Formation au certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces), hygiène et sécurité, aux premiers secours ou de secouriste ou autre formation (ménage, repassage, etc.).

*** Cours pour apprendre le français, formation au permis de conduire.

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

LES CRITÈRES ADMINISTRATIFS NE SUFFISENT PAS POUR JUGER DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES SALARIÉS EN INSERTION

Le rapport des Inspections générales des affaires sociales (Igas) et des finances (IGF) consacré à la réforme du financement de l'IAE [5] s'est interrogé sur l'insuffisant ciblage des personnes orientées vers les structures de l'IAE. Il a mis en évidence le fait qu'une partie du public orienté aujourd'hui vers l'IAE n'est pas éloignée de l'emploi au regard des catégories administratives, au sens où elle n'appartient pas aux catégories suivantes : personnes sans emploi depuis au moins un an, bénéficiaires de minima sociaux ou encore travailleurs handicapés. Néanmoins, comme le mentionne le rapport, ces catégories ne recouvrent pas l'ensemble des difficultés que peut rencontrer le public accueilli dans l'IAE comme les problèmes de logement, de santé ou encore d'endettement. L'enquête menée par la Dares en 2012 (encadré 1) permet d'identifier la part des salariés concernés par ces différentes difficultés ainsi que ceux qui les cumulent.

6 % des salariés en insertion interrogés déclarent ne rencontrer aucune difficulté particulière. Pour les autres, les différentes difficultés rencontrées peuvent être regroupées en trois grandes catégories : les freins liés à l'emploi (concernant 85 % des salariés en insertion), les difficultés sociales (48 %) et les problèmes de mobilité (55 %). Les difficultés les plus couramment citées sont l'absence de travail dans leur branche, un niveau de formation insuffisant ou l'absence de permis de conduire ou de véhicule, plus souvent évoquée par les salariés des ACI (tableau A). Au-delà de l'absence de permis ou de véhicule comme frein à la mobilité, les personnes interrogées invoquent également le fait de ne pas pouvoir déménager pour trouver un travail. Les difficultés sociales sont également fréquemment citées comme les problèmes financiers, de santé, de logement ou encore de garde d'enfants même s'ils ne sont pas souvent retenus comme frein principal (par 15 % des salariés en insertion). Elles sont un peu plus souvent rencontrées par les salariés des ACI et des EI. Les problèmes de discrimination sont également évoqués par 35 % des salariés en insertion.

Tableau A • Les difficultés rencontrées par les salariés en insertion par type de structures

En %

Avant d'arriver dans la structure, quelles étaient les difficultés que vous rencontriez et qui vous empêchaient de trouver du travail ?*	ACI	EI	AI	ETI	Ensemble
Freins liés à l'emploi**	88	86	81	83	85
Vous ne trouviez pas de travail dans votre branche	62	61	56	60	59
Vous n'aviez pas un niveau de formation suffisant pour répondre aux offres d'emploi	54	50	44	44	48
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.	38	34	33	32	35
Vous aviez des problèmes pour comprendre le français	8	8	6	5	6
Vous n'étiez pas sûr de pouvoir être à l'heure tous les jours ou de suivre le rythme de travail	13	8	11	7	10
Problèmes de mobilité**	63	51	53	48	55
Vous n'aviez pas le permis de conduire ou pas de véhicule	52	38	39	35	42
Vous ne pouviez pas déménager pour trouver un travail	31	25	27	23	27
Difficultés sociales**	55	48	44	42	48
Vous aviez des problèmes de logement	13	14	9	10	11
Vous aviez des problèmes de garde d'enfant(s)	10	10	14	6	10
Vous aviez des problèmes de santé	18	12	11	11	13
Vous aviez des problèmes administratifs (papiers)	10	7	7	6	8
Vous aviez des problèmes financiers (endettement, etc.)	33	26	22	25	27
Vous aviez des problèmes avec la justice	6	4	1	4	4
Autre difficulté	1	2	2	2	2
Vous n'aviez aucune difficulté particulière	3	5	9	8	6

* La somme des réponses par type de structures et pour l'ensemble est supérieure à 100 car les salariés pouvaient fournir plusieurs réponses à cette question. Les salariés devaient répondre par oui ou par non à une liste de difficultés citée par l'enquêteur.

** Il s'agit de la part des personnes concernées par au moins une des difficultés parmi celles citées *infra*.

Lecture : 62 % des salariés des ACI déclarent qu'ils ne trouvaient pas de travail dans leur branche.

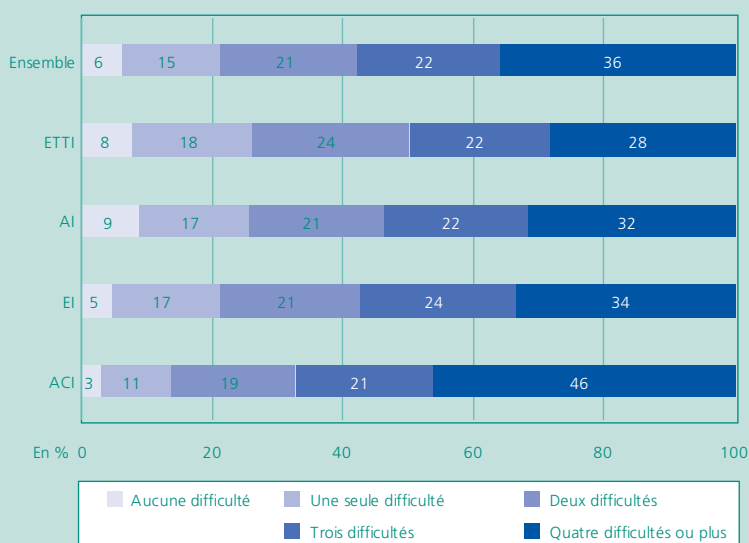
Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure.

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

Graphique A • Cumul des difficultés rencontrées par les salariés en insertion par type de structures

Près de 80 % des salariés en insertion cumulent deux difficultés d'accès à l'emploi ou plus et plus d'un tiers d'entre eux, quatre ou plus (graphique A). Les ACI accueillent les personnes confrontées au plus grand nombre de difficultés : 46 % de leurs salariés sont concernés par quatre difficultés ou plus contre au plus 34 % dans les autres structures.

Près de 30 % des salariés en insertion cumulent freins à l'emploi, difficultés sociales et problèmes de mobilité. Lorsque les salariés en insertion sont confrontés à une seule catégorie de difficulté (26 % des cas), il s'agit le plus souvent des freins liés à l'emploi (absence d'un niveau de formation suffisant, problèmes de discrimination, etc.). Lorsque les salariés en insertion rencontrent deux catégories de difficultés, les freins à l'emploi sont le plus fréquemment cumulés avec des problèmes de mobilité (22 % des cas) et un peu moins souvent avec des difficultés sociales (15 %). Ce dernier cumul est plus répandu dans les EI (18 %). Globalement, la fréquence de ces trois catégories de difficultés varie relativement peu



Lecture : 46 % des salariés des ACI rencontraient quatre difficultés ou plus 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.

selon le type de structures. Les salariés des ACI cumulent toutefois plus souvent les trois types de difficultés tandis que ceux des ETTI sont plus nombreux à n'être confrontés qu'à un seul type de freins, plus souvent lié à l'emploi.

D'après l'enquête, 40 % des personnes accueillies par les structures de l'IAE ne sont pas considérées comme prioritaires au sens des critères administratifs. Néanmoins, elles déclarent fréquemment rencontrer des difficultés qui les empêchaient de trouver un emploi : ainsi, près de 75 % d'entre elles sont confrontées à plus de deux difficultés. Seules 9 % déclaraient ne rencontrer aucune difficulté particulière (tableau B). La fréquence de leurs difficultés est proche de celle des personnes identifiées comme prioritaires au regard des critères administratifs, en particulier en termes de freins à l'emploi et de problèmes de mobilité. Les catégories administratives ne semblent donc pas suffisantes pour définir l'éligibilité à l'IAE, ce qui plaide pour la prise en compte de critères plus diversifiés, comme c'est le cas lors du diagnostic réalisé lors de l'entrée dans la structure.

Tableau B • Difficultés rencontrées par les publics plus ou moins éloignés de l'emploi au regard des catégories administratives quel que soit le type de structures

En %

	Personnes peu éloignées de l'emploi d'après les catégories administratives*	Personnes éloignées de l'emploi d'après les catégories administratives
Freins liés à l'emploi	81	87
Vous ne trouviez pas de travail dans votre branche	58	61
Vous n'aviez pas un niveau de formation suffisant pour répondre aux offres d'emploi	47	49
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.	28	39
Vous aviez des problèmes pour comprendre le français	5	7
Vous n'étiez pas sûr de pouvoir être à l'heure tous les jours, ou de suivre le rythme de travail	8	12
Problèmes de mobilité	52	58
Vous n'aviez pas le permis de conduire ou pas de véhicule	38	45
Vous ne pouviez pas déménager pour trouver un travail	25	28
Difficultés sociales	39	55
Vous aviez des problèmes de logement	9	13
Vous aviez des problèmes de garde d'enfant(s)	8	12
Vous aviez des problèmes de santé	7	18
Vous aviez des problèmes administratifs (papiers)	7	9
Vous aviez des problèmes financiers (endettement, etc.)	22	30
Vous aviez des problèmes avec la justice	3	4
Autre difficulté	2	1
Vous n'aviez aucune difficulté particulière	9	4

* Sans emploi depuis moins de 12 mois non bénéficiaires d'un minimum social et ne se déclarant pas reconnues comme travailleur handicapé.

Lecture : 81 % des personnes peu éloignées de l'emploi d'après les catégories administratives sont confrontées à des freins liés à l'emploi.

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.



et par des emplois courts, ils étaient d'ailleurs moins souvent au chômage juste avant l'entrée dans la structure et plus souvent inactifs. Du fait de leur âge, ils cohabitent très fréquemment avec leur famille, logés le plus souvent par celle-ci ou à titre gratuit. Ils évoquent plus souvent que les autres l'absence de travail dans leur branche mais sont beaucoup moins concernés par les difficultés sociales (problèmes financiers, de santé, de garde d'enfants, etc.). Comme ceux du groupe précédent, ils sont un peu plus nombreux à déclarer n'avoir rencontré aucune difficulté avant leur entrée dans la structure, même si plus de la moitié d'entre eux en ont rencontré trois ou plus. Ils ont plus souvent connu la structure par le bouche à oreille ou grâce à la mission locale. Ils sont d'ailleurs plus nombreux que les autres à déclarer être entrés dans la structure parce qu'on le leur avait conseillé.

Leurs parcours d'insertion au sein de la structure ont généralement été courts et ils sont les plus nombreux à être sortis de la structure à la date de l'enquête. Un tiers d'entre eux a suivi une formation, le plus souvent au poste de travail. Seule la moitié d'entre eux n'a bénéficié d'aucun accompagnement. Ils se sont rarement vus proposer un accompagnement pour résoudre leurs problèmes

personnels ce qui peut s'expliquer par leur moindre exposition aux difficultés sociales. Les ETTI représentent près d'un tiers des employeurs de ce groupe, les EI et les ACI moins de 40 %. Les salariés en insertion de ce groupe ont ainsi davantage travaillé dans les métiers du bâtiment et de la construction ou dans la manutention. À la sortie de l'IAE, ils accèdent plus souvent à une formation que les autres groupes. Ils sont le deuxième groupe en termes d'accès à l'emploi.

Des salariés souvent plus âgés, rencontrant des problèmes de santé ou handicapés, et sortant moins souvent vers l'emploi

Les personnes âgées de 50 ans ou plus, en situation de handicap ainsi que les personnes déclarant des problèmes de santé chroniques ou de caractère durable sont surreprésentées dans ce groupe qui compte 12 % des salariés en insertion. Les salariés de ce groupe sont plus souvent seuls et propriétaires de leur logement. Ils ont eu plus souvent que les autres un parcours professionnel antérieur marqué par l'emploi ou par un

épisode d'emploi long précédant une ou plusieurs périodes de chômage. Ils sont nombreux à avoir déjà travaillé dans une structure d'insertion par l'activité économique (15). Ils mettent le plus fréquemment en avant comme principal frein à l'emploi des problèmes de discrimination ou de santé et près des trois quarts indiquent cumuler les difficultés contre un peu plus de la moitié des groupes 1 et 2. Ils sont particulièrement concernés par les difficultés sociales et notamment les problèmes de santé ou financiers. Ils sont moins souvent entrés dans la structure principalement pour acquérir une expérience professionnelle et davantage pour percevoir un salaire ou reprendre contact avec le monde du travail. Ils ont plus souvent été orientés par Pôle emploi ou ont trouvé la structure par eux-mêmes.

Comme ceux du groupe précédent, la moitié des salariés de ce groupe ont bénéficié d'un accompagnement mais ils ont été un peu plus souvent accompagnés dans la résolution de leurs problèmes personnels en lien avec la fréquence de leurs difficultés sociales. Un tiers d'entre eux a suivi une formation, majoritairement au poste de travail. Ils sont globalement peu satisfaits de leur préparation à la sortie de la structure comme les deux groupes précédents. Ils sont moins souvent en emploi à la sortie de la structure et plus souvent inactifs. Ils sont 70 % à avoir été employés par un ACI ou une AI.

Des salariés des ACI, souvent des hommes éloignés de l'emploi et bénéficiaires de minima sociaux, fréquemment formés et suivis de manière rapprochée

Dans ce groupe comptant 20 % des salariés en insertion, les hommes seuls, les personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au CAP et les bénéficiaires de minima sociaux sont surreprésentés. La moitié des salariés en insertion perçoit la couverture maladie universelle (CMU). Ce groupe se caractérise par la plus grande fréquence des situations de chômage avant l'entrée dans la structure ainsi qu'à la sortie pour les salariés dont le parcours est terminé à la date de l'enquête. Deux tiers des salariés en insertion de ce groupe déclaraient rencontrer trois difficultés ou plus avant leur entrée dans la structure, notamment de logement, financières, administratives. Ils évoquaient également plus souvent des difficultés pour comprendre le français ou ne pas avoir un niveau de formation suffisant pour répondre aux offres d'emploi. Le fait de reprendre contact avec le monde du travail est d'ailleurs davantage cité comme motif d'entrée dans la structure. La fréquence des freins à la mobilité est plus élevée que dans les autres groupes. Les personnes de ce groupe ont plus souvent été orientées vers l'IAE

par une personne de la mairie ou du conseil général, en lien avec la forte part des bénéficiaires de minima sociaux, ou par Pôle emploi. C'est pour ces salariés que les canaux institutionnels ont joué le rôle le plus important.

Leur parcours a été plus long que celui des groupes précédents : près de la moitié d'entre eux ont passé entre six et douze mois dans la structure. Ils ont quasiment tous été accompagnés et cet accompagnement a eu lieu à une fréquence déterminée par la structure. Ce groupe est également celui qui a le plus souvent bénéficié de formations, en particulier aux savoirs de base et généralistes. 35 % des salariés formés ont bénéficié de trois formations ou plus contre 5 % dans les trois premiers groupes. Les personnes de ce groupe ont mentionné d'ailleurs plus souvent le fait de suivre une formation comme objectif lors de leur entrée dans la structure. Plus de 60 % d'entre elles sont satisfaites de leur préparation à la sortie même si leur taux de sortie vers l'emploi est faible. Il s'agit du groupe dans lequel la part des salariés en ACI est la plus élevée et celle des AI et des ETTI la plus réduite. Les métiers liés à l'entretien des espaces naturels et des espaces verts sont plus répandus dans ce groupe que dans les autres.

Des salariés des EI et des ACI bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés durant leur long parcours, le plus souvent selon leurs besoins

Ce groupe qui concerne 10 % des salariés en insertion, compte presque autant d'hommes que de femmes, un peu plus souvent de nationalité étrangère. Les salariés de ce groupe bénéficient plus fréquemment de minima sociaux ou de la CMU que ceux des groupes 1 à 3. Ils sont un peu plus nombreux à déclarer vivre seuls avec enfant(s) et avoir des problèmes de santé même si ces derniers sont moins fréquents que dans le groupe 3. Ils ont un peu plus souvent déjà connu l'IAE (22 % d'entre eux contre 15 % pour les autres groupes) ou un parcours marqué par le chômage. Deux tiers des personnes de ce groupe, comme le précédent, rencontraient trois freins ou plus avant leur entrée dans l'IAE, en particulier sociaux (problèmes de logement, de garde d'enfants, financiers, etc.). Plus souvent que dans les groupes 1 à 3, leurs motivations lors de leur arrivée dans la structure étaient de rencontrer des gens, de reprendre contact avec le marché du travail et d'exercer un travail qui leur plaisait. Ce sont les plus nombreux à estimer que leur situation professionnelle et personnelle est meilleure qu'avant leur entrée dans la structure. Comme ceux du groupe précédent, plus de la moitié d'entre eux sont bénéficiaires de minima sociaux

(15) Dans l'enquête, la récurrence était 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 ? ».

et ils sont plus souvent entrés dans l'IAE grâce à une personne de la mairie, du conseil général ou du plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE).

Restés le plus longtemps dans la structure (un an ou plus pour 60 % d'entre eux), ils sont d'ailleurs les plus nombreux à y être encore à la date de l'enquête. La durée du parcours a permis la mise en place d'un accompagnement systématique ainsi que de nombreuses formations (16) même si ces dernières sont un peu moins répandues que dans le groupe précédent (elles ont concerné 75 % des salariés du groupe contre 82 %). Parmi les salariés formés, près de 70 % ont bénéficié de deux formations ou plus comme dans le groupe précédent. Les différents types d'accompagnement sont fréquemment réalisés en fonction des besoins des salariés en insertion et non selon un rythme défini par la structure. Ce groupe est celui qui a le plus souvent été accompagné sur deux volets parmi les trois cités (conseils sur la manière de faire le travail, aide pour régler les problèmes personnels ou pour définir le projet professionnel).

62 % des personnes de ce groupe sont satisfaites de leur préparation à la sortie, qui se traduit plus fréquemment par un accès à l'emploi aidé que pour les autres groupes. Elles accèdent également plus souvent à l'emploi que les personnes du groupe 4 qui ont aussi bénéficié d'un accompagnement et d'une formation renforcés. Il s'agit du groupe dans lequel la part des salariés des EI est la plus élevée, comme celle des agents de tri ou de conditionnement en lien avec la fréquence de ces métiers dans ces structures ; les salariés des ACI représentent près de la moitié des salariés.

(16) Comme dans le groupe précédent, les formations ne se résument pas à de l'adaptation au poste, la moitié des salariés formés ont suivi une formation aux savoirs de base et un tiers d'entre eux ont suivi respectivement une formation générale (formation de remise à niveau : en mathématique, en français, etc. et formation en informatique) et une formation qualifiante.

**Marie AVENEL, Véronique RÉMY
(DARES).**

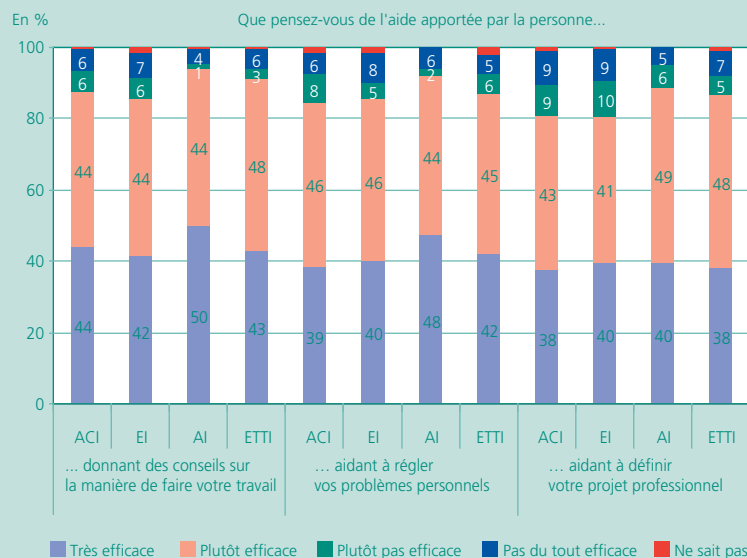
Pour en savoir plus

- [1] Avenel M., Rémy V. (2014), « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : profil, accompagnement et situation à la sortie », *Dares Analyses* n° 020, mars.
- [2] Derozières N. (2011), « L'insertion par l'activité économique en 2009 », *Bref Ile-de-France thématique* n° 23, janvier.
- [3] Bahu M. (2014), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2012 : des entrées en hausse et des contrats toujours ciblés sur les publics en difficulté », *Dares Analyses* n° 021, mars.
- [4] 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.
- [5] Claudon V., Danon M., Fillion S., Pelosse H. (2013), *Le financement de l'insertion par l'activité économique*, Rapport IGF-Igas, janvier.
- [6] Accord cadre de janvier 2011 entre l'État, Pôle emploi et les réseaux de l'IAE.
- [7] Albert V. (2014), « L'insertion par l'activité économique en 2012 : hausse du nombre de salariés en insertion, essentiellement portée par les ACI et les AI », *Dares Analyses* n° 079, octobre.
- [8] Bayardin V. (2012), « Le devenir à six mois des personnes sorties de contrat aidé en 2010 : un retour à l'emploi plus fréquent pour les personnes formées durant le contrat », *Dares Analyses* n° 066, octobre.
- [9] Céalis R., Smyk A. (2003), « Insertion par l'activité économique : plus de la moitié des salariés retrouvent un emploi hors structure », *Premières Synthèses* n° 26.1, Dares, juin.

LES SALARIÉS EN INSERTION ONT GLOBALEMENT UNE OPINION FAVORABLE DE L'ACCOMPAGNEMENT REÇU PENDANT LEUR PARCOURS D'INSERTION DANS LA STRUCTURE

Les salariés en insertion portent globalement un jugement très favorable sur l'accompagnement reçu pendant leur parcours : 88 % ont été tout à fait ou plutôt bien préparés à leur prise de poste et 86 % ont jugé plutôt ou très efficace (1) l'accompagnement dont ils ont bénéficié quelle que soit sa nature (conseils sur la manière de faire le travail, aide pour régler les problèmes personnels, aide pour définir un projet professionnel), (graphique A). La satisfaction décroît néanmoins légèrement au fur et à mesure de l'avancée dans le parcours : 63 % étaient tout à fait satisfaits de leur préparation, 45 % ont jugé l'aide professionnelle sur le poste très efficace et enfin, 42 % ont considéré être bien préparés à leur sortie de la structure. Les conseils apportés sur la manière d'effectuer le travail sont les plus appréciés tandis que l'aide en matière de projet professionnel l'est un peu moins. Globalement, les salariés des EI et des ACI sont un peu plus critiques vis-à-vis de l'aide apportée alors qu'ils sont les plus nombreux à déclarer en avoir bénéficié. Ils ont en revanche davantage le sentiment d'avoir été bien préparés à leur sortie de la structure (respectivement 56 % des salariés en ACI et 44 % de ceux des EI contre 33 % de ceux des AI et des ETTI). Le regard porté sur la préparation à la sortie dépend également du fait que le salarié soit ou non encore dans la structure, notamment dans les ACI et les EI. Ainsi, 55 % des personnes encore dans l'EI considèrent que le personnel de la structure les prépare bien à leur sortie tandis que ce n'est le cas que de 38 % des salariés sortis. Ceci peut s'expliquer par une insertion professionnelle plus difficile des salariés des EI et des ACI (respectivement 24 % et 34 % sont en emploi à la date de l'enquête contre plus de 50 % pour les autres structures). De manière générale, les personnes sans emploi après leur passage par un dispositif portent souvent un regard moins favorable que les autres [8].

Graphique A • Jugement porté par les salariés en insertion sur l'efficacité de l'aide dont ils ont bénéficié selon le type de structures



Lecture : 44 % des salariés en insertion en ACI ayant bénéficié d'une aide sur la manière de faire leur travail considèrent que cette aide a été très efficace.

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 sur le volet en question.

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

(1) Les questions de satisfaction à l'égard d'un accompagnement donné n'étaient posées qu'aux salariés en ayant bénéficié.

LA CONSTRUCTION DE LA CLASSIFICATION ASCENDANTE HIÉRARCHIQUE (CAH)

La typologie en cinq groupes a été élaborée à l'aide d'une classification ascendante hiérarchique (CAH). Une analyse factorielle multiple (AFM) a d'abord permis, à partir des relations entre les différentes variables retenues pour l'analyse, de projeter les données relatives aux caractéristiques des salariés en insertion et à leur parcours dans un espace de dimension plus réduite structuré autour de différents axes. Les coordonnées des salariés en insertion sur les neuf premiers axes de l'AFM résumant 40 % de l'information initiale ont ensuite été utilisées pour réaliser la CAH (1). Deux catégories de variables actives ont été utilisées pour réaliser cette AFM (2).

- Les caractéristiques objectives des individus connues par le prescripteur : sexe, âge, nationalité, niveau de formation, handicap, perception d'un minimum social, de la couverture maladie universelle (CMU), problèmes de santé, situation familiale, conditions de logement, parcours professionnel antérieur, situation avant l'entrée dans la structure.
- Les différentes composantes du parcours d'insertion : durée du parcours, type de formation, présence et fréquence d'un accompagnement professionnel, personnel ou pour définir le projet professionnel du salarié en insertion.

Le type de structures n'a pas été retenu comme variable active afin d'avoir une vision d'ensemble du dispositif sans segmenter les groupes selon cette dimension et de regrouper les salariés ayant les caractéristiques et les parcours les plus proches indépendamment du type de structures qui les a employés. Des variables supplémentaires, non mobilisées lors de l'élaboration des groupes, ont été introduites pour mieux caractériser les différents groupes : difficultés rencontrées pour trouver un emploi déclarées par les salariés en insertion, canal d'entrée dans la structure, type de structures, métier exercé par le salarié, etc.

(1) Cette classification est dite ascendante car elle part de l'individu pour remonter successivement jusqu'à l'ensemble des individus et hiérarchise car chaque groupe d'individus constitué est inclus dans le groupe suivant. La méthode utilisée pour regrouper les individus est la méthode de Ward qui est la plus couramment employée.

(2) Cette méthode permet de faire en sorte que chaque catégorie de variables retenue ait la même influence. Ainsi, par exemple, même si la première catégorie de variables contient davantage de variables, elle aura la même influence dans l'analyse que la seconde.