

Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro 208

mars 2017

Les structures de l'insertion par l'activité économique adaptent- elles l'accompagnement et la formation au profil de leurs salariés ?

Véronique Rémy (Dares)

Les structures de l'insertion par l'activité économique adaptent-elles l'accompagnement et la formation au profil de leurs salariés?

Véronique RÉMY*

Résumé

Cet article décrit la manière dont les bénéficiaires d'un dispositif particulier de politique de l'emploi, l'insertion par l'activité économique (*IAE*), sont accompagnés et formés durant leur parcours et leur ressenti objectif et subjectif sur ce parcours. Les données mobilisées sont celles de l'enquête menée par la Dares en 2012 simultanément auprès des personnes entrées en parcours d'insertion entre septembre et décembre 2010 (volet « salariés ») et de l'ensemble des responsables de structures de l'insertion par l'activité économique (volet « employeurs »). Après une rapide description du profil des entrants dans les différents types de structures de l'*IAE* (sexe, âge, niveau de diplôme, situation familiale, difficultés d'accès à l'emploi, etc.) et de l'accompagnement et la formation (intensité, nature, etc.) dont ils ont bénéficié, cette étude propose une typologie des salariés en insertion selon ces dimensions. Cette typologie illustre dans quelle mesure les structures adaptent le parcours d'insertion aux difficultés rencontrées par leurs salariés réservant généralement l'accompagnement le plus resserré aux personnes les plus éloignées du marché du travail. Le regard des salariés est ensuite confronté aux déclarations des responsables de structures concernant les moyens mis en œuvre pour les accompagner, les points de vue étant globalement convergents. Enfin, la typologie est utilisée pour analyser dans quelle mesure l'appartenance à tel ou tel groupe de salariés a un impact sur leur situation professionnelle à la sortie du dispositif, conditionne les avantages qu'ils estiment avoir retirés de leur passage par la structure (amélioration des situations professionnelles et personnelles, résolution des différentes difficultés sociales, etc.) et affecte leur appréciation globale de la mesure.

Mots-clés : accompagnement, formation, insertion par l'activité économique, politique de l'emploi, analyse des données.

Codes JEL : J68, M53, C81.

* Mission animation de la recherche, Dares, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, 39-43 quai André Citroën, 75015 Paris.
email : veronique.remy@travail.gouv.fr.

La conception et la réalisation de l'enquête *IAE* 2012 sont le fruit d'un travail collectif au sein de la sous-direction du suivi et de l'évaluation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle de la Dares. Outre l'auteur de ce document d'études, y ont contribué : Marie Avenel, Christel Colin, François Guillaumat-Tailliet et Sylvie Le Minez.

L'auteur tient à remercier Marie Avenel pour sa contribution aux premiers travaux d'exploitation de l'enquête ainsi qu'Oana Calavrezo, Céline Charoze, Corinne Prost et Marie Ruault pour leur relecture attentive et leurs remarques avisées. Elle reste seule responsable des erreurs pouvant subsister dans ce document d'études.

Table des matières

Introduction	2
1 Qui entre dans quel type de <i>SIAE</i> ?	7
2 Nature de la formation et de l'accompagnement dispensé	10
3 Les <i>SIAE</i> adaptent la formation et l'accompagnement au profil de leurs salariés	15
4 Quel accompagnement et quelle formation dispensent les <i>SIAE</i> où les différentes classes de salariés travaillent ?	22
5 Quels effets du passage par l' <i>IAE</i> pour les différentes classes de salariés ?	26
Conclusion	31
Annexe 1	36

Introduction

L'évolution de la conjoncture économique depuis la crise financière débutée en 2008 conduit à éloigner durablement du marché du travail une frange de la population et/ou à retarder son retour à l'emploi de droit commun. Plusieurs dispositifs de politiques de l'emploi existent pour lutter contre le chômage de longue durée et l'exclusion du marché du travail de certaines populations fragilisées : les créations d'emplois publics temporaires, les politiques de formation, les programmes de subvention ou encore ceux d'aide à la recherche d'emploi. Néanmoins, ces différents dispositifs ne permettent pas de surmonter l'ensemble des obstacles rencontrés par les personnes en marge du marché du travail qui cumulent freins à l'emploi (niveau de formation insuffisant, perte des habitudes de travail, illettrisme, etc.) et difficultés sociales (problèmes de santé, d'addiction, de logement, financiers, etc.).

Le secteur de l'insertion par l'activité économique cherche à répondre aux besoins de ces personnes en leur proposant un « parcours d'insertion » c'est-à-dire un emploi associé à un accompagnement social et professionnel personnalisé. Ce secteur s'est développé dans les années 1970 avant d'être reconnu par l'Etat et inscrit dans le code du travail par la loi de juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions. Les structures qui le composent sont conventionnées par l'Etat et accueillent un public agréé par Pôle emploi. Cet agrément garantit que le public rencontre bien des difficultés sociales et professionnelles particulières et que le dispositif est bien ciblé sur les personnes en ayant le plus besoin. Les structures perçoivent en contrepartie des aides financières. Deux grands types de structures accueillent des salariés en insertion. D'un côté, les entreprises d'insertion (*EI*) et les ateliers et chantiers d'insertion (*ACI*) qui sont des structures de production les employant directement en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) ou en contrat aidé¹. D'un autre côté, les associations intermédiaires (*AI*) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (*ETTI*) qui les mettent à disposition respectivement auprès de particuliers et d'entreprises clientes. Les *ACI* s'adressent aux personnes les plus éloignées de l'emploi tandis que les *ETTI* sont plus proches d'un employeur « classique » puisque leurs salariés sont mis à disposition d'entreprises. Ce secteur a fait l'objet de peu de travaux empiriques comparé à d'autres dispositifs de politique de l'emploi et est davantage étudié sous un angle qualitatif (voir par exemple DAVISTER, DEFOURNY et GRÉGOIRE, 2004, GOMEL, 2004, PLATTEAU et NYSENS, 2004 et DEFOURNY et NYSENS, 2013)².

La particularité de l'ensemble des structures de l'*IAE* (*SIAE*) est qu'elles sont dédiées à l'insertion des publics en difficulté et accompagnent ainsi leurs salariés « dans » et « vers » l'emploi (CERVERA et DEFALVARD, 2009). Le parcours d'insertion qu'elles proposent est par nature, temporaire et doit permettre aux bénéficiaires d'accéder à un emploi de droit commun, de préférence durable³. Les programmes d'accompagnement vers l'emploi au sens d'une « aide à la recherche d'emploi » ont fait l'objet de nombreuses évaluations (pour un recensement des travaux récents voir OCDE, 2015, PARENT, SAUTORY et DESPLATZ, 2013).

1. La réglementation du secteur de l'*IAE* en vigueur au moment de l'enquête est détaillée en annexe 1. Depuis cette date, une réforme du financement de l'*IAE* est entrée en vigueur en 2014 à la suite du rapport CLAUDON *et al.* (2013). Ce rapport préconisait notamment une simplification et une harmonisation du financement accordé par l'Etat aux structures de l'*IAE*, deux axes forts de la réforme.

2. Ces auteurs font pour la plupart partie du réseau européen Emes (émergence des entreprises sociales européennes) qui a défini le concept d'entreprise sociale d'insertion ou *WISE* (Work integration social enterprise) couvrant les structures de l'*IAE* et permettant de comparer et d'analyser l'évolution des structures existant dans les différents pays.

3. Cette catégorie d'emploi regroupe les CDI, les CDD ou mission d'intérim de six mois ou plus, les titularisations dans la fonction publique et les créations d'entreprise.

Cet accompagnement est dans la plupart des cas dispensé par les conseillers du service public de l'emploi (SPE) ou par des opérateurs privés délégués contrairement à l'*IAE* où il l'est généralement par le personnel permanent de la structure même si cette dernière le complète parfois en faisant appel aux prestations de Pôle emploi. Les programmes d'accompagnement vers l'emploi peuvent avoir plusieurs effets sur la situation des demandeurs d'emploi : un effet de « menace », ces derniers augmentant leur effort de recherche d'emploi en prévision et/ou suite à leurs entretiens avec leur conseiller pour ne pas perdre leurs droits aux allocations mais aussi un effet d'amélioration de leur orientation, ceux-ci étant guidés par leur conseiller vers des offres de meilleure qualité. Les deux effets jouent positivement sur le taux de retour à l'emploi mais ont un effet ambigu sur la qualité de l'emploi obtenu. Ces programmes sont également susceptibles de modifier le comportement d'embauche des entreprises⁴ : BLASCO et PERTOLD-GEBICKA (2014) montrent, dans le cadre d'une expérimentation danoise, qu'ils conduisent à une augmentation de la part des demandeurs d'emploi dans les recrutements des petites et moyennes entreprises.

Plusieurs facteurs favorisent l'efficacité des programmes d'accompagnement : l'existence et la qualité des relations entre les conseillers du SPE et les employeurs (FRÖLICH et al., 2007) et le fait que les entretiens entre le conseiller et le demandeur d'emploi interviennent à une fréquence suffisante (VAN DEN BERG et VAN DER KLAUW, 2006⁵ et MAIBAUM, ROSHOLM et SVARER, 2012⁶). Le cas échéant, ces programmes peuvent accroître le taux d'accès à l'emploi comme le temps passé en emploi et ainsi diminuer la récurrence au chômage (cf. pour la France, CRÉPON, DEJEMEPPE et GURGAND, 2005 et FOUGÈRE, KAMIONKA et PRIETO, 2010 et, pour le Danemark, BLASCO et ROSHOLM, 2011 et MAIBAUM et al., 2012). Dans leur revue de la littérature, CARD, KLUWE et WEBER (2010) constatent d'ailleurs que les programmes d'aide à la recherche d'emploi ont généralement des effets favorables, en particulier à court terme, en permettant aux demandeurs d'emploi de sortir plus rapidement du chômage que d'autres dispositifs et à moindre coût. La population ciblée par le dispositif importe également : BEHAGHEL et al. (2013) montrent dans le cadre d'une expérience contrôlée que l'accompagnement intensif personnalisé n'est efficace sur le taux d'emploi que si les personnes n'ont pas une trop grande ancienneté dans les minima sociaux. Or, cette situation concerne une partie du public accueilli dans les *SIAE*. Parallèlement, certains programmes comportant un volet « accompagnement dans l'emploi », également présent dans l'*IAE*, ont été expérimentés aux Etats-Unis (OCDE, 2015). Lorsqu'ils fonctionnent, ces programmes sont plus efficaces pour diminuer la durée des épisodes de chômage en cas de perte d'emploi que pour maintenir la personne en emploi. Dans le cas de l'*IAE*, l'accompagnement dans l'emploi est de nature différente et vise au contraire à maintenir le salarié sur son poste.

4. En effet, l'accompagnement peut compenser les éventuels *a priori* négatifs des employeurs vis-à-vis des demandeurs d'emploi si ces derniers se présentent mieux lors des entretiens d'embauche et ciblent mieux leurs candidatures.

5. Le programme expérimental néerlandais d'aide à la recherche d'emploi peu intensif que les auteurs étudient n'a que peu d'effets sur le taux d'accès à l'emploi. Ils en concluent donc que des programmes plus intensifs pourraient avoir des effets plus marqués. De plus, ces programmes devraient être ciblés sur les demandeurs d'emploi ayant les moins bonnes perspectives d'emploi puisque ces derniers sont moins en mesure de mobiliser des canaux de recherche alternatifs (informels) pour trouver un emploi.

6. En comparant quatre expérimentations danoises, les auteurs constatent que celle consistant en des entretiens individuels plus fréquents avec le demandeur d'emploi est la plus efficace au regard de la durée en emploi ou du coût global. Néanmoins, ces résultats sont dépendants de la conjoncture et notamment du taux de chômage, les reprises d'emploi étant logiquement plus aisées lorsque ce dernier est bas. De plus, ces politiques s'inscrivent dans un contexte institutionnel spécifique et leurs résultats ne sont pas directement transposables à un autre pays tel que la France. En France, des travaux récents montrent que les entretiens collectifs peuvent également obtenir de bons résultats lorsqu'ils sont ciblés sur certains publics, en l'occurrence les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (BLASCO *et al.*, 2015).

En complément de l'accompagnement dispensé, les structures de l'*IAE* offrent à leurs salariés des formations en fonction de leurs besoins. Comme dans le cas de l'accompagnement, cette formation est un peu hybride par rapport aux dispositifs de formation usuellement étudiés. D'un côté, elle se rapproche des formations destinées aux demandeurs d'emploi puisqu'elle couvre des domaines plus vastes que l'adaptation au poste même entendue au sens large (acquisition de compétences de base, formation qualifiante, etc.) et doit permettre au salarié de retrouver un emploi à l'extérieur de la structure. D'un autre côté, elle s'apparente également à de la « formation professionnelle » puisque les formations d'adaptation au poste sont répandues (formation au certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces), formation hygiène et sécurité, etc.) (AVENEL et RÉMY, 2014). De nombreux travaux ont été menés en France et à l'étranger pour évaluer les dispositifs de formation et concluent généralement à un effet au mieux faible des programmes destinés aux demandeurs d'emploi sur le retour à l'emploi de leur bénéficiaires même si leurs effets sont peut-être mesurés à trop court terme pour qu'un effet significatif puisse être observé (pour une revue de la littérature sur le sujet voir FERRACCI, 2013)⁷. Certains travaux mettent également en évidence le fait qu'une formation suivie en parallèle d'une activité professionnelle, comme prévu dans le cadre des dispositifs en alternance, est plus efficace qu'une formation seule ou un contrat aidé seul (BONNAL, FOUGÈRE et SÉRANDON, 1997, BRODATY, CRÉPON, FOUGÈRE, 2001). Même si les formations prévues dans le cadre de l'*IAE* sont relativement éloignées de l'alternance (à l'exception des formations qualifiantes), le fait qu'elles viennent renforcer les compétences acquises sur l'emploi occupé peut favoriser l'insertion ultérieure des bénéficiaires et améliorer leur ressenti sur leur situation professionnelle.

L'enquête menée par la Dares en 2012 auprès d'employeurs et de salariés du secteur de l'*IAE* permet d'ouvrir la « boîte noire » de l'accompagnement et de la formation et de mieux identifier les mesures prises par les structures pour favoriser l'insertion professionnelle de leurs salariés et résoudre les difficultés sociales qu'ils rencontrent. Elle complète utilement les données administratives relativement pauvres sur les aspects formation et accompagnement et permet de mener une analyse quantitative sur des aspects étudiés habituellement sous un angle qualitatif (PLATTEAU et NICAISE, 2004, MEYER, 2009, CERVERA et DEFALVARD, 2009). Côté « employeurs », l'enquête permet de bien identifier les différentes mesures que les responsables de structures mettent en œuvre pour accompagner et former leurs salariés ainsi que le jugement qu'ils portent sur l'efficacité de leurs actions. Côté « salariés », même si la description de l'accompagnement et de la formation est moins complète, leurs effets sont appréciés de manière objective et subjective *via* de nombreuses dimensions (situation professionnelle à la date de l'enquête, satisfaction à l'égard du passage par la structure, apport de ce passage en matière de compétences professionnelles, de confiance en soi retrouvée, etc.).

L'objet de cet article est d'étudier les parcours d'insertion proposés aux salariés - et notamment l'accompagnement et la formation associés - selon les difficultés qu'ils rencontrent ainsi que les caractéristiques de leurs employeurs en construisant une typologie dépassant l'analyse souvent réalisée par type de structure. Cette typologie est l'occasion de confronter

7. En effet, l'effet de *lock-in* associé au programme de formation – le bénéficiaire diminuant son effort de recherche d'emploi pendant la participation au programme – fait plus que compenser l'effet positif ultérieur de la formation *via* notamment la hausse du nombre d'offres d'emploi sur lesquelles peut postuler le bénéficiaire (voir notamment CRÉPON, FERRACCI et FOUGÈRE, 2012, sur données françaises). LECHNER, MIQUEL et WUNSCH (2011) soulignent ainsi la nécessité de disposer de données longitudinales sur longue période pour évaluer les effets des programmes de formation, en particulier, lorsqu'ils sont longs et ont un fort contenu en capital humain. Cette question se pose néanmoins avec beaucoup moins d'acuité pour les formations généralement courtes étudiées dans cet article.

les regards des employeurs et des salariés sur l'accompagnement et la formation dispensés. Elle permet également d'étudier les conséquences de ces actions puisqu'elle est utilisée pour analyser dans quelle mesure le fait d'appartenir à telle ou telle classe de salariés modifie la situation professionnelle à la sortie de la structure et/ou influe sur le ressenti des salariés à l'égard de leur passage par la structure. Cette étude ne permet pas en revanche d'évaluer isolément l'effet des parcours proposés par les structures puisque ces derniers sont adaptés aux difficultés rencontrées par les personnes.

La première section de l'article décrit les caractéristiques des personnes qui entrent dans chaque type de *SIAE* et la deuxième détaille l'accompagnement et la formation dont elles bénéficient. Dans la troisième section, une typologie des différentes catégories de salariés en insertion et de leur parcours est présentée, les actions d'accompagnement et de formation menées par leurs employeurs faisant l'objet de la quatrième section. La dernière section présente les déterminants des différentes variables de résultat (situation professionnelle, satisfaction à l'égard du passage par la *SIAE*, sentiment d'avoir acquis des compétences, etc.) et parmi eux, l'appartenance à une classe donnée de la typologie.

Encadré 1

L'ENQUÊTE *IAE* 2012

La Dares a mené, en 2012, une enquête auprès de salariés et d'employeurs du secteur de l'*IAE* (pour les résultats descriptifs détaillés du volet salariés de l'enquête cf. AVENEL et RÉMY, 2014, 2015a, 2015b et pour ceux du volet employeurs cf. AVENEL et RÉMY, 2015c, RÉMY, 2016a, 2016b). Cette enquête avait pour principal objectif d'améliorer la connaissance des parcours d'insertion des personnes accueillies par les différentes structures de l'*IAE* (*EI*, *ETTI*, *AI* et *ACI*) et, en particulier, des différents types d'accompagnement et de formation reçus et de leur opinion sur le dispositif. Le déroulement de ces parcours est en effet mal connu au niveau national : les données administratives sont relativement pauvres en la matière et la dernière enquête de la Dares auprès de salariés en insertion relativement ancienne et davantage axée sur leurs trajectoires professionnelles (CEALIS et SMYK, 2003). Le volet « salariés » de la nouvelle 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. 6 943 personnes ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse global de 41 %, variant 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 dans les bases administratives.

En parallèle, entre mai et septembre 2012, ont été sollicités pour répondre à un questionnaire en ligne 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 de l'enquête est exhaustif. Le champ de l'enquête a néanmoins été restreint aux structures encore en activité en 2012 et toujours conventionnées à cette date. Le fait d'interroger les structures de l'*IAE* sur leurs pratiques en matière de recrutement, d'accompagnement et de formation des salariés en insertion constitue une nouveauté au niveau national. Le taux de réponse global à l'enquête est de 71 %, les réponses de 2 657 employeurs ayant été collectées. Comme pour le volet salariés de l'enquête, ce taux varie selon le type de structure : de 62 % pour les directeurs d'*EI* à 77 % pour ceux des *AI*. La non-réponse a été corrigée grâce à une méthode d'imputation par le plus proche voisin, méthode permettant de conserver la structure des données ^a.

Malgré l'interrogation simultanée de salariés et d'employeurs, il ne s'agit pas d'une enquête couplée au 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. Le principe d'une enquête couplée n'a pas été retenu principalement pour deux raisons : l'incertitude sur le taux de réponse des responsables de structures et la taille souvent réduite des *SIAE* rendant difficile l'obtention d'un nombre suffisant de salariés répondants par structure. L'échantillon représentatif des salariés en insertion a donc été construit indépendamment de l'interrogation des responsables de structures. Pour mener à bien cette étude, les deux volets de l'enquête ont été appariés conduisant à un effectif d'environ 6 500 salariés répartis dans 1 900 structures. Toutes les réponses des salariés ont ainsi été conservées que leur structure ait ou non répondu au questionnaire, l'imputation permettant effectivement de construire des réponses pour les structures non-répondantes. Ce choix permet de bénéficier de la plus grande information possible sur les salariés en insertion, leur taux de réponse étant relativement faible au regard de celui des responsables de structures. Les réponses d'environ 1 600 salariés de structures porteuses d'*ACI*, 1 450, d'*EI*, 1 800, d'*AI* et 1 650, d'*ETTI* sont ainsi prises en compte. Tous les salariés ne sont pas sortis de la structure à la date de l'enquête : ils sont interrogés environ dix-huit mois après leur embauche et la durée théorique du parcours d'insertion est de vingt-quatre mois (sauf dans les *AI* où cette durée n'est pas fixée) même si en pratique sa durée moyenne au sein d'une structure donnée ^b est plutôt d'un peu plus de douze mois (ALBERT, 2015).

^a. L'imputation a été réalisée par type de structure dans la mesure où les variables pertinentes disponibles dans la base de sondage diffèrent selon le type de structure et où le comportement de non-réponse des responsables des différents types de structures est susceptible d'être hétérogène.

^b. En effet, la personne peut commencer son parcours au sein d'une structure et le poursuivre si nécessaire au sein d'une autre structure.

Tableau 1 – Caractéristiques des personnes entrant en contrat aidé et en *IAE*

	En %		
	Contrat aidé non marchand ^a	Contrat aidé marchand ^a	<i>IAE</i> ^a
Sexe			
Femme	63	42	60
Homme	37	58	40
Age			
Moins de 26 ans	29	48	29
De 26 à moins de 50 ans	53	36	58
50 ans ou plus	18	16	13
Niveau de formation			
Inférieur au CAP	21	12	37
CAP-BEP	42	46	46
Niveau bac ou plus	37	42	17
Bénéficiaire d'un minimum social	29	13	42
Travailleur handicapé	6	2	6
Inscrit à Pôle emploi depuis 12 mois ou plus	53	34	53*
Absence de difficultés pour retrouver un emploi	23 ^b	29 ^b	6 ^c

* L'ancienneté de l'inscription à Pôle emploi est calculée sur les salariés recrutés par une *SIAE* en 2011 car cette variable n'était pas disponible en 2010. Néanmoins, la structure des embauches étant relativement stable d'une année sur l'autre, cette ancienneté est probablement proche de celle qui aurait été observée en 2010.

Lecture : 63 % des entrants en contrat aidé non marchand sont des femmes.

Champ : personnes entrées en dispositif en 2010 en France entière (ASP) (a), demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 2^e trimestre 2005 et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007 (b), salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une *SIAE* conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé son activité à la date de l'enquête (c).

Sources : ASP, base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé et fiches « salariés » des *EI*, *AI* et *ETTI* (a), Dares, Panel 2008 (b) et enquête appariée employeurs-salariés de l'*IAE* 2012 (c).

1 Qui entre dans quel type de *SIAE* ?

L'*IAE* s'adresse à des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi qui, pour certaines, ne seraient pas en mesure de participer directement à un programme actif du marché du travail classique. Un moyen de le mettre en évidence est de comparer les caractéristiques des salariés entrant dans l'*IAE* à ceux recrutés en contrats aidés marchands ou non marchands sur la même période⁸ (tableau 1). La part des bénéficiaires de minima sociaux parmi les personnes recrutées par les structures de l'*IAE* est bien supérieure à celle observée parmi les bénéficiaires de contrat aidé y compris du secteur non marchand traditionnellement plus éloignés de l'emploi. En revanche, la durée d'inscription à Pôle emploi est proche entre salariés en insertion et bénéficiaires d'un contrat aidé non marchand même si elle est supérieure à celle des bénéficiaires d'un contrat aidé marchand. Les personnes recrutées par une *SIAE* sont moins diplômées. Même si ces caractéristiques ne suffisent pas à juger de l'ensemble des difficultés rencontrées par les entrants en dispositif (AVENEL et RÉMY, 2015a), elles permettent néanmoins d'apprécier en partie leur distance à l'emploi. Concernant les difficultés perçues d'accès à l'emploi, les entrants en contrat aidé sont plus nombreux à déclarer ne pas en rencontrer (y compris parce qu'ils étaient en emploi juste avant leur entrée dans le dispositif) que les personnes recrutées par une structure de l'*IAE*.

Au sein même du secteur de l'*IAE*, les caractéristiques des publics accueillis par les quatre types de structures sont relativement différentes. En effet, l'entrée dans un type de structure

8. Les salariés des *ACI* sont comptabilisés à la fois dans la 1^{ère} et la 3^e colonnes puisqu'en 2010 les *ACI* recrutèrent encore en contrat aidé. Ils représentaient alors 17 % des entrées en contrat aidé du secteur non marchand (BAHU, 2011).

donné dépend de différents acteurs : la personne elle-même qui décide ou non d'entrer dans la structure, l'agent du SPE – sous réserve qu'il intervienne dans la recherche d'emploi de cette personne – qui décide de l'orienter vers tel ou tel type de structure et enfin le responsable de la *SIAE* qui décide ou non de la recruter. Une série de modèles *logit* permet d'isoler l'effet de chacune des caractéristiques des futurs salariés en insertion sur leur probabilité d'entrer dans tel ou tel type de structure (tableaux 2 et 3). Les salariés des *AI* sont plus souvent des femmes contrairement à ceux des autres types de *SIAE*. Les *ACI* accueillent plus souvent des jeunes et les *AI*, des seniors contrairement aux *ETTI* qui les recrutent moins souvent. Les salariés des *ACI* ont moins souvent un niveau de formation bac ou plus contrairement à ceux des *AI*. Les personnes de nationalité étrangère ont moins de chances d'être recrutées par un *ACI* contrairement aux allocataires de la couverture maladie universelle (CMU) prioritairement ciblés par ces structures. Les *ACI* comme les *EI* embauchent également fréquemment les bénéficiaires de minima sociaux contrairement aux *ETTI* et aux *AI* qui ont moins de chances de les recruter. En revanche, le fait d'être reconnu travailleur handicapé accroît les chances de travailler pour une *ETTI*.

Au-delà des différences de caractéristiques sociodémographiques usuelles (âge, sexe, diplôme, etc.), l'enquête permet également de décrire les conditions de vie, l'état de santé⁹ et le parcours professionnel antérieur des salariés des différents types de structures. La situation familiale et l'état de santé jouent également sur l'accès à tel ou tel type de *SIAE* : les personnes seules ont moins de chances d'être recrutées dans une *AI* ou une *EI* tandis qu'elles ont davantage de chances d'entrer dans un *ACI*. Le parcours professionnel précédant l'entrée dans la *SIAE* constitue également une dimension importante qu'il s'agisse de la situation juste avant l'entrée ou de la trajectoire globale sur le marché du travail. Les personnes au chômage juste avant leur entrée sont plus souvent orientées vers les *ACI* qui sont souvent assimilées à la première marche de l'*IAE* et accueillent les publics les plus éloignés de l'emploi. A l'opposé, les personnes recrutées par les *ETTI* étaient plus souvent en emploi à cette date, cette dernière structure étant considérée comme la dernière marche avant l'emploi « classique ». Néanmoins, sur plus longue période, les parcours des entrants en *ETTI* sont plus souvent marqués par le chômage ou une succession d'emplois courts. Les *AI* accueillent quant à elles des publics plus disparates : des personnes ayant été principalement en emploi et d'autres n'ayant jamais travaillé. Les entrants en *AI* étaient d'ailleurs plus souvent inactifs juste avant leur entrée dans la structure.

La polarisation entre les *ACI* et les *ETTI* se retrouve dans les difficultés perçues d'accès à l'emploi. Ainsi, le fait de ne pas avoir de permis ou de véhicule, un niveau de formation insuffisant ou des problèmes pour comprendre le français augmentent les chances d'accès à un *ACI* et diminuent celles d'être recruté par une *ETTI*. Le fait de rencontrer des difficultés sociales favorise le recrutement par un *ACI* ou une *EI* : déclarer respectivement être confronté à des problèmes de santé et financiers pour les premiers et à des problèmes de logement pour les secondes. En revanche, la présence de telles difficultés (problèmes de santé, financiers, avec la justice) diminue les chances d'accès à une *AI* contrairement aux problèmes de garde d'enfants ou de mobilité qui les accroissent. Enfin, les *ETTI* et les *EI* embauchent moins volontiers les personnes qui ne sont pas sûres d'être à l'heure tous les jours ou de suivre le rythme de travail, le caractère marchand de ces structures n'y étant probablement pas étranger.

9. Les conditions de vie et l'état de santé sont déclarés à la date de l'enquête et peuvent donc être différents de ceux qui prévalaient lors de l'entrée dans la structure. Néanmoins, un laps de temps relativement court sépare l'embauche du moment auquel les personnes ont été interrogées (18 mois en moyenne) et l'on peut supposer que dans la majorité des cas, ils n'ont pas notablement évolué depuis l'entrée dans la structure.

Tableau 2 – Estimation de la probabilité d'entrer dans un type de *SIAE* donné (modèles logit)

	ACI	EI	AI	ETTI
Sexe				
Homme (réf.)				
Femme	-0,57 ***	-0,22 ***	1,27 ***	-0,96 ***
Age				
Moins de 26 ans	0,35 ***	0,01	-0,27 ***	0,06
De 26 à moins de 50 ans (réf.)				
50 ans et plus	0,01	-0,08	0,41 ***	-0,53 ***
Nationalité étrangère	-1,47 ***	0,82 ***	0,19 *	0,53 ***
Niveau de diplôme				
Inférieur au CAP-BEP	-0,02	-0,02	0,00	-0,01
CAP-BEP (réf.)				
Bac ou plus	-0,26 **	-0,15	0,32 ***	-0,08
Bénéficiaire d'un minimum social¹	1,39 ***	0,38 ***	-0,82 ***	-0,91 ***
Bénéficiaire de la CMU ou de l'AME²	0,16 **	-0,53 ***	0,11	0,01
Travailleur handicapé	-0,06	0,05	-0,30 *	0,45 ***
Maladie ou problème de santé durable ou chronique	0,08	0,15	0,00	-0,14
Limité depuis au moins six mois à cause d'un problème de santé dans les activités de la vie courante				
Oui, fortement	0,09	0,23	-0,13	-0,11
Oui, mais pas fortement	0,02	0,03	0,07	-0,13
Non (réf.)				
Situation familiale à la date d'enquête				
En couple avec enfant(s) (réf.)				
Seul(e)	0,15	-0,18 *	0,14	-0,16
Seul(e) avec votre ou vos enfants	0,41 ***	-0,04	-0,24 **	0,08
En couple sans enfant	0,02	-0,08	0,10	-0,03
Avec des parents ou d'autres membres de votre famille	-0,06	-0,15	0,19	-0,02
Conditions de logement à la date d'enquête				
Locataire ³ (réf.)				
Propriétaire	-0,09	-0,38 ***	0,27 ***	-0,03
Logé(e) gratuitement ⁴	0,21	0,04	-0,27 *	0,04
Hébergé(e) par la famille ou les amis	0,09	0,06	-0,11	0,01
Parcours professionnel avant l'entrée dans la SIAE				
Uniquement des emplois de courte durée (réf.)				
Emploi principalement	-0,15	0,06	0,33 ***	-0,33 ***
Emploi régulier puis une ou plusieurs périodes de chômage	-0,01	0,19 **	0,18 *	-0,29 ***
Au chômage principalement	0,05	-0,05	0,12	-0,14
N'a jamais travaillé (sans emploi, en études, au foyer, etc.)	0,16	-0,03	0,24 **	-0,44 ***
Récurrence dans l'IAE⁵	-0,02	0,12	-0,01	-0,04
Situation professionnelle juste avant l'entrée dans la SIAE				
Chômage (réf.)				
Emploi	-0,50 ***	0,08	0,12	0,31 ***
Inactivité ou formation	-0,52 ***	0,10	0,47 ***	-0,13
Difficultés rencontrées pour trouver un emploi avant l'entrée				
Absence de travail dans la branche	0,05	0,08	-0,09	0,04
Niveau de formation insuffisant pour répondre aux offres d'emploi	0,24 ***	0,06	-0,11	-0,16 **
Problèmes de discrimination (âge, sexe, lieu de résidence, origine, handicap, etc.)	0,03	-0,05	-0,01	0,05
Problèmes pour comprendre le français	0,56 ***	0,09	-0,35 **	-0,33 **
Difficultés pour être à l'heure tous les jours ou pour suivre le rythme de travail	0,27 **	-0,28 **	0,10	-0,34 **
Absence de permis de conduire ou de véhicule	0,25 ***	-0,25 ***	0,14 *	-0,31 ***
Impossibilité de déménager pour trouver un travail	0,09	-0,10	0,08	-0,17 **
Problèmes de logement	-0,23 *	0,20 *	0,06	0,05
Problèmes de garde d'enfant	-0,25 *	0,02	0,38 ***	-0,32 **
Problèmes de santé	0,29 **	-0,13	-0,24 **	0,02
Problèmes administratifs	0,21	-0,12	0,07	-0,28 *
Problèmes financiers (endettement, etc.)	0,22 ***	-0,06	-0,24 ***	0,06
Problèmes avec la justice	0,23	0,24	-0,71 ***	0,09
Autre difficulté	-0,56 *	-0,12	0,06	0,39
Aucune difficulté	-0,17	-0,24	0,20	-0,10

¹ Revenu de solidarité active (RSA) y compris RSA majoré, allocation spécifique de solidarité (ASS), allocation adulte handicapé (AAH). ² CMU : couverture maladie universelle ; AME : aide médicale de l'État. ³ Y compris meublé et chambre d'hôtel. ⁴ Regroupé avec sans domicile fixe, foyer ou résidence collective, caravane ou mobil home. ⁵ 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. Lecture : le fait d'être une femme diminue la probabilité d'entrer dans un ACI plutôt que dans les autres types de structure de l'IAE.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une SIAE conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé son activité à la date de l'enquête.

Source : ASP, base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé et fiches « salariés » des EI, AI et ETTI, Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l'IAE 2012.

Tableau 3 – Estimation de la probabilité d'entrer dans un type de *SIAE* donné (modèles logit) suite

	ACI	EI	AI	ETTI
Canal d'entrée dans la SIAE				
Le bouche à oreille (réf.)				
Pôle emploi	1,22 ***	0,57 ***	-1,16 ***	-0,37 ***
la Mission locale	1,31 ***	0,15	-0,92 ***	-0,37 ***
Cap emploi	1,22 ***	-0,42	-1,06 ***	0,10
Le Plan local pour l'insertion et pour l'emploi (PLIE)	1,20 ***	0,16	-1,50 ***	0,23
Une personne d'une collectivité territoriale (mairie, conseil général, etc.)	1,34 ***	-0,27 *	-0,59 ***	-0,97 ***
Vous-même	0,35 ***	0,02	-0,36 ***	0,16 *
Une association d'aide au retour à l'emploi, de lutte contre le chômage, etc.	0,58 ***	0,47 ***	-0,48 ***	-0,18
Un ancien employeur	-1,09 ***	0,48 ***	-0,26	0,36 **
Un autre canal ¹	0,69 ***	0,36 **	-0,94 ***	0,28 *
Raison principale expliquant l'entrée				
Percevoir un salaire (réf.)				
Acquérir une expérience professionnelle ou suivre une formation	0,96 ***	0,17 *	-0,59 ***	-0,55 ***
Ne pas rester sans rien faire	0,49 ***	-0,25 **	0,11	-0,44 ***
Pour reprendre contact avec le marché du travail ou rencontrer des gens	0,40 ***	-0,14	0,01	-0,30 ***
Exercer un travail plaisant	0,63 ***	-0,21	-0,17	-0,33 **
Autre motif ²	0,18	-0,45 ***	0,32 **	-0,35 **

¹ Sont notamment inclus les organismes de formation, la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) et le service pénitentiaire insertion et probation (SPIP). ² Les autres motifs sont les suivants : « c'était un travail proche de chez vous et/ou facile d'accès », « on vous l'avait conseillé », « on vous y a un peu forcé ».

Lecture : le fait d'être une femme diminue la probabilité d'entrer dans un *ACI* plutôt que dans les autres types de structure de l'*IAE*.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une *SIAE* conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé son activité à la date de l'enquête.

Source : ASP, base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé et fiches « salariés » des *EI*, *AI* et *ETTI*, Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l'*IAE* 2012.

Les personnes embauchées par une *ETTI* y sont plus souvent arrivées par elles-mêmes ou grâce à leur employeur précédent, l'entrée dans la structure pouvant faire suite à un parcours d'insertion commencé dans une autre structure de l'*IAE*. Les salariés des *AI* y sont plus souvent arrivés par le bouche-à-oreille contrairement à ceux des *ACI* qui ont favorisé tous les autres canaux (à l'exception de leur ancien employeur). Les salariés des *EI* ont quant à eux eu recours à des canaux tant institutionnels qu'informels puisqu'ils sont arrivés le plus souvent grâce à Pôle emploi, leur ancien employeur ou une association d'aide au retour à l'emploi ou de lutte contre le chômage. Les principaux motifs d'entrée dans le dispositif varient également selon le type de structure considéré. Les personnes ont moins souvent intégré un *ACI* pour percevoir un salaire contrairement à celles embauchées dans une *ETTI* qui valorisent davantage ce motif. Les personnes recrutées par une *EI* mettent plus souvent en avant l'acquisition d'une expérience professionnelle ou le suivi d'une formation. Enfin, les salariés des *AI* semblent davantage y être entrés pour un « autre motif », c'est-à-dire, soit de manière contrainte, soit par commodité, le travail étant proche de chez eux ou accessible, soit sur les conseils de quelqu'un (en lien avec la fréquente entrée *via* le bouche-à-oreille précédemment mentionnée).

2 Nature de la formation et de l'accompagnement dispensé

A leur entrée dans une structure de l'*IAE*, les personnes débutent un parcours d'insertion dont l'objectif principal est de lever leurs principaux freins d'accès à l'emploi « classique ». D'une durée variable selon les individus¹⁰, ce parcours associe un emploi et un accompagne-

10. L'agrément donné par Pôle emploi pour une durée de 24 mois permet à la personne de débiter le parcours d'insertion dans la structure. Ce parcours peut être prolongé exceptionnellement au-delà de cette

ment spécifique. Il débute dès l'entrée dans la structure puisque la quasi-totalité des salariés est reçue en entretien à son arrivée pour se voir présenter le poste de travail et identifier les éventuelles difficultés sociales rencontrées (AVENEL et RÉMY, 2015a). En effet, selon le type de *SIAE*, les difficultés sociales ou professionnelles des nouveaux salariés sont plus ou moins accentuées (cf. section précédente) impliquant ainsi des besoins variés en termes d'accompagnement et de formation.

Tableau 4 – Type et fréquence de l'accompagnement reçu

	En %											
	... accompagnement sur le poste de travail				... accompagnement social				... accompagnement professionnel			
	ACI	EI	AI	ETTI	ACI	EI	AI	ETTI	ACI	EI	AI	ETTI
Part des salariés ayant bénéficié d'un...	61	59	23	20	46	34	11	11	64	49	23	19
Fréquence de cet...												
Une fois par semaine ou plus	44	33	26	25	33	14	18	18	33	16	15	18
Deux à trois fois par mois	10	8	11	8	13	9	10	7	14	11	14	12
Une fois par mois	14	17	19	16	18	18	20	15	26	27	27	22
Moins souvent	3	7	4	5	4	7	8	9	6	12	7	8
En fonction des besoins du salarié	28	35	40	46	32	53	45	50	21	33	37	39

Lecture : 61 % des salariés recrutés par une structure porteuse d'*ACI* déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement sur leur poste de travail durant leur parcours. Pour 44 % d'entre eux, cet accompagnement avait lieu une fois par semaine ou plus.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une *SIAE* conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé son activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l'*IAE* 2012.

L'accompagnement dispensé par les structures de l'*IAE* est particulier au sens où il s'agit d'un accompagnement « dans » et « vers » l'emploi puisque les salariés en insertion sont suivis sur leur poste de travail mais reçoivent également une aide pour accéder à un emploi « classique » à l'issue de leur passage par la structure (CERVERA et DEFALVARD, 2009). Ils peuvent ainsi bénéficier de contacts réguliers avec le personnel permanent de la structure, disponible pour les accompagner dans différents domaines¹¹ : pour leur donner des conseils sur le travail à effectuer – nommé par la suite « accompagnement sur le poste de travail » –, pour les aider à régler des problèmes personnels (démarches administratives, problèmes de santé, de logement, etc.) – « accompagnement social » – ou pour définir un projet professionnel – « accompagnement professionnel ». Le premier type d'accompagnement est réalisé par les encadrants techniques dans les *ACI* et les *EI* et les chargés de suivi des missions dans les *AI* et les *ETTI*¹². Néanmoins, l'accompagnement sur le poste de travail n'est pas seulement le fait du personnel en charge de l'accompagnement puisque près de 20 % des salariés déclarent qu'un salarié plus expérimenté qu'eux est intervenu dans les *ACI* et les *EI* et 25 %, qu'un client de la *SIAE* leur a expliqué leur travail dans les *ETTI* et les *AI*. Les responsables des *ACI* et des *EI* confirment les déclarations de leurs salariés puisqu'environ 70 % d'entre eux mettent en place des binômes salarié nouvellement embauché/salarié plus expérimenté lorsque leurs salariés en insertion rencontrent des difficultés particulières. Selon les permanents en charge de l'accompagnement interrogés par MEYER (2009), cette coopération entre salariés expérimentés et salariés en insertion est essentielle au développement

durée pour certains publics. Les *AI* ne sont soumis à cette durée de parcours limitée que pour leurs salariés mis à disposition d'entreprises pour plus de 16 heures.

11. 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... ? ». Etaient ensuite cités les trois types d'accompagnements possibles.

12. Ils sont en charge de l'accompagnement des salariés sur leur poste de travail. Ils organisent leur travail et leur font acquérir les comportements professionnels attendus dans les *EI* et les *ACI* et suivent leur travail pendant les missions dans les *ETTI* et les *AI*.

des capacités des salariés en insertion. En effet, ces salariés parfois en rupture avec les études et la formation formelle sont probablement plus à l'aise avec l'« apprentissage sur le tas ». L'accompagnement social et professionnel est assuré par des accompagnateurs socioprofessionnels ou chargés d'insertion¹³. Les différents types d'accompagnement sont liés : d'après MEYER (2009), les problèmes sociaux des salariés en insertion peuvent se révéler lors de l'exercice de l'emploi et être résolus par la suite ce qui en retour améliore leur intégration au travail.

Les salariés des *ACI* et des *EI*, plus éloignés de l'emploi au vu de leurs caractéristiques et de leurs parcours, déclarent plus souvent avoir bénéficié d'un accompagnement que ceux des autres types de structures (tableau 5). Néanmoins, d'autres facteurs que les besoins des salariés peuvent expliquer la variabilité de l'accompagnement selon le type de structures. D'une part, la nature du travail effectué : le travail proposé dans les *ETTI* et les *AI* (missions ou mises à disposition) se déroule essentiellement à l'extérieur de la structure d'accueil respectivement auprès d'entreprises clientes et de particuliers. Les contacts avec le personnel de la structure y sont par conséquent *a priori* moins réguliers qu'au sein d'un *ACI* ou d'une *EI* où le travail s'effectue généralement sur place¹⁴. D'autre part, les salariés des *AI* et des *ETTI* ont des parcours d'une durée moyenne moins longue que ceux des *ACI* et des *EI* réduisant ainsi leurs chances de pouvoir bénéficier de contacts réguliers avec le personnel de leur structure (AVENEL et RÉMY, 2014). Néanmoins, les salariés de l'*IAE* sont globalement davantage accompagnés (56 %) que ceux passés par un contrat aidé du secteur marchand (23 %) et même non marchand (42 %), ces derniers bénéficiant pourtant d'un meilleur suivi¹⁵ (BAYARDIN, 2013).

La nature et l'intensité de l'accompagnement dispensés varient selon le type de structure. Les salariés des *ACI* bénéficient de l'accompagnement le plus diversifié contrairement à ceux des *ETTI* qui ont plus souvent été accompagnés sur une seule dimension (tableau 5). Ceux des *EI* ont été plus souvent aidés sur leur poste de travail alors que ceux des *ACI* l'ont été pour définir leur projet professionnel (tableau 4). L'accompagnement social est le moins répandu même s'il concerne plus souvent les salariés des *ACI* et des *EI*. Ces structures accueillent les publics les plus en difficulté. Les différents types d'accompagnement interviennent plus souvent à une fréquence au minimum hebdomadaire dans les *ACI* contrairement aux autres structures où cette fréquence s'adapte aux besoins des salariés. Le rythme de l'accompagnement sur le poste de travail est le plus soutenu (il peut même être quotidien dans les *EI* et les *ACI*, les salariés travaillant au sein de la structure) tandis que celui de l'accompagnement social dépend davantage des besoins. Les déclarations des responsables de *SIAE* vont dans le même sens : les entretiens de suivi de parcours d'insertion sont plus fréquents que les bilans socioprofessionnels (RÉMY, 2016a). Ces responsables

13. Leur rôle consiste à aider individuellement les salariés en parcours d'insertion dans leurs démarches administratives et à établir un lien avec les services sociaux selon la nature des difficultés rencontrées par ces salariés. Ils sont également chargés d'élaborer le contenu du parcours d'insertion et d'en assurer le suivi, la réalisation et l'évaluation durant toute la durée du passage de la personne dans la structure.

14. D'après les déclarations de leurs responsables en Ile-de-France comme sur l'ensemble du territoire, 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 l'activité interne de production de ces deux derniers types de structures (DEROZIÈRES, 2011, RÉMY, 2016a).

15. Ces résultats sont tirés de l'enquête auprès des bénéficiaires de contrats aidés six mois après leur sortie de la structure. Quelques différences existent entre les deux enquêtes : l'horizon temporel auquel les salariés sont interrogés, le canal d'interrogation (questionnaire postal pour l'enquête auprès des bénéficiaires de contrat aidé et téléphonique pour les salariés recrutés par une *SIAE*) et l'intitulé exact de la question : « avez-vous été suivi par une personne particulière chez votre employeur (par exemple, tuteur, conseiller, référent, etc.) ? ». Néanmoins, l'écart entre les réponses est suffisant pour être souligné.

Tableau 5 – Nombre d’accompagnements reçus et intervention d’une personne extérieure durant le parcours

	En %			
	ACI	EI	AI	ETTI
Nombre d’accompagnement reçus				
Aucun	18	25	62	66
Un	23	29	23	22
Deux	29	25	10	9
Trois	31	21	5	3
Contacts avec une personne extérieure...				
... pour aider le salarié dans ses démarches	32	24	13	12
... pour préparer sa sortie de la structure ¹	53	44	48	48

¹ Sur le champ des salariés ayant jugé leur préparation à la sortie suffisante.

Lecture : 18 % des salariés recrutés par une structure porteuse d’ACI n’ont reçu aucun accompagnement durant leur parcours.

Champ : salariés en parcours d’insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une SIAE conventionnée en 2010 et n’ayant pas cessé son activité à la date de l’enquête.

Source : Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l’IAE 2012.

modulent d’ailleurs la fréquence des entretiens de leurs salariés avec le personnel en charge de l’accompagnement pour les aider à surmonter leurs difficultés.

D’après leurs salariés, les structures de l’IAE les ont relativement peu souvent mis en contact avec des personnes extérieures (assistante sociale, médecin ou psychologue, conseiller pour le logement, etc.) pour les aider dans leurs démarches même si cette pratique est un peu plus répandue dans les ACI et les EI. L’intervention d’une personne extérieure, en particulier du conseiller Pôle emploi ou du référent (RSA, mission locale ou Cap emploi) est en revanche plus fréquente pour préparer la sortie de la structure. Elle concerne davantage les personnes confrontées à des problèmes sociaux (administratifs, avec la justice ou de logement) ou ayant des difficultés pour comprendre le français (AVENEL et RÉMY, 2015b).

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 (tableau 6)¹⁶. 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 structure¹⁷. Indépendamment du type de structure considéré, plusieurs raisons peuvent expliquer qu’une partie des salariés n’ait pas bénéficié de formations. Côté salariés, certains ont déjà pu suivre les formations proposées et n’ont pas souhaité les suivre à nouveau ; d’autres ont pu simplement les refuser. Ce refus est parfois lié à des situations d’échec ou de décrochage au cours de leur parcours scolaire antérieur (CLAUDON et al., 2013). La plus faible part des salariés formés dans les AI et les ETTI peut aussi s’expliquer, comme dans le cas de l’accompagnement, par leurs moindres besoins en formation et des durées de présence dans la structure en moyenne plus courtes¹⁸.

16. Dans le volet « salariés » de l’enquête, le choix retenu a été de qualifier directement les différents types de formation et de demander au salarié s’il avait ou non suivi tel ou tel type de formation. La réponse par la négative sur l’ensemble des formations permet de déduire que le salarié en insertion n’en a pas suivi. Cette approche permet de connaître la nature et le nombre de formations suivies. En effet, ces dernières peuvent être difficiles à identifier par certains salariés et être confondues avec l’accompagnement professionnel intensif et fréquent généralement dispensé dans les structures de l’IAE. L’identification précise du type de formation suivie permet ainsi d’éviter cet écueil.

17. Ce résultat a déjà été observé lors d’enquêtes locales menées en Ile-de-France et dans les Pays de la Loire (DEROZIÈRES, 2011 et CNIAE et AVISE, 2004).

18. La probabilité d’être formé est logiquement positivement corrélée avec la durée du parcours, les employeurs ayant davantage eu le temps de mettre en place et de proposer aux salariés des formations en

Tableau 6 – Nature et nombre de formations suivies par les salariés et proposées par les employeurs

	... ayant suivi au moins une formation				... travaillant chez un employeur proposant au moins un type de formation			
	ACI	EI	AI	ETTI	ACI	EI	AI	ETTI
Part des salariés en insertion...	70	52	26	30	100	98	100	100
dont ...								
... une formation aux savoirs de base ¹	48	27	30	23	93	82	74	64
... une formation générale ²	28	24	22	17	93	85	74	56
... une formation qualifiante ³	27	28	27	18	65	63	67	53
... une formation au poste ⁴	76	77	72	80	98	97	98	99
dont ...								
... une seule formation	35	47	54	58	1	4	2	2
... deux formations	26	27	23	25	3	9	3	4
... trois formations ou plus ⁵	39	26	23	17	97	88	95	94

¹ Formation de remise à niveau (en mathématiques, en français, etc.) et cours pour apprendre le français.

² Formation au permis de conduire, formation en informatique (internet, word, excel, etc.) ³ Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification ⁴ Formation au certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces), formation hygiène et sécurité ou gestes et postures et pour les salariés : formation aux premiers secours ou formation autre (ménage, repassage, etc.) et pour les employeurs : formation d'adaptation au poste de travail. ⁵ Le nombre de formations est apprécié sur l'ensemble des formations citées et non sur les quatre catégories identifiées dans le haut du tableau.

Lecture : 48 % des salariés recrutés par une structure porteuse d'ACI ont suivi une formation aux savoirs de base. Ils sont 93 % à travailler dans une structure déclarant proposer ce type de formation à leurs salariés.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une SIAE conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé son activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l'IAE 2012.

Par ailleurs, le non-accès à la formation peut aussi s'expliquer par l'absence sur le territoire d'implantation de la SIAE d'une offre de formation adaptée à ses besoins ou encore par des difficultés de financement des actions de formation. Ces motifs sont notamment mentionnés par les structures de l'IAE interrogées par la DGEFP en 2011 (CLAUDON et al., 2013) et dans le cadre du volet « employeurs » de l'enquête de la Dares (tableau 7). 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 de leurs salariés à la formation. Comme déjà observé pour l'accompagnement, un salarié entré dans une SIAE a davantage de chances de bénéficier d'une formation qu'un salarié en contrat aidé : 44 % contre 23 % pour les salariés en contrat aidé marchand et 36 % pour ceux en contrat aidé non marchand (BAYARDIN, 2013).

Les structures de l'IAE proposent des formations de nature très diverse : des formations directement liées au poste de travail (hygiène et sécurité, etc.), aux formations qualifiantes en passant par les formations permettant d'acquérir des compétences clés comme les remises à niveau en français ou en mathématiques (tableau 6). 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 que dans les autres structures mais reste très supérieure à celle qui prévaut dans l'environnement de travail de droit commun (GOSSIAUX et POMMIER, 2013). En effet, la formation dans les SIAE diffère de la formation professionnelle « classique » : elle n'est pas directement utilisée pour augmenter la productivité du travailleur sur son poste mais plutôt pour lui permettre de devenir autonome, de se sentir compétent et favoriser son insertion sociale (MEYER, 2009) ce qui explique qu'elle soit plus fréquente et plus diversifiée.

adéquation avec leurs besoins.

Tableau 7 – Existence et nature des difficultés rencontrées par les responsables de *SIAE* pour mettre en œuvre des formations (en %)

	ACI	EI	AI	ETTI
% de salariés travaillant dans une SIAE rencontrant des difficultés pour mettre en œuvre des formations	68	67	79	68
dont ...				
...difficultés pour identifier les besoins des salariés	14	15	14	10
...difficultés pour financer les formations	78	82	85	82
...difficultés pour monter les formations	24	21	22	24
... refus ou réticence du salarié	61	44	63	28
... contrats trop courts pour organiser une formation	42	15	34	32
... inadéquation entre l'offre et les besoins de formation	35	29	41	45
... difficultés à organiser le travail en l'absence du salarié	23	58	19	10
... insuffisance de l'offre de formation à proximité	67	34	48	45
... autres difficultés	10	12	12	6

Lecture : 68 % des salariés en parcours d'insertion travaillent dans une structure porteuse d'*ACI* déclarant rencontrer des difficultés pour mettre en œuvre des formations. Parmi les difficultés rencontrées, 14 % de leurs employeurs mentionnent des difficultés pour identifier les besoins des salariés.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une *SIAE* conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé son activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l'*IAE* 2012.

Néanmoins, les formations d'adaptation au poste restent les plus répandues. Les salariés des *ACI* déclarent plus souvent avoir suivi des formations générales ou des formations aux savoirs de base que ceux des autres structures. Ils ont également cumulé le plus de formations, quelle que soit leur nature, au cours de leur parcours. Les déclarations des responsables de structure sont cohérentes avec celles de leurs salariés même si les résultats des deux volets de l'enquête ne sont pas directement comparables puisque les premiers sont interrogés sur leurs pratiques en matière de formation en général et non sur la part de leurs salariés concernée par tel ou tel type de formation.

3 Les *SIAE* adaptent la formation et l'accompagnement au profil de leurs salariés

Afin de mieux analyser les parcours proposés aux salariés en insertion selon les problèmes auxquels ils sont confrontés, une typologie a été élaborée à l'aide d'une classification ascendante hiérarchique (encadré 2). Cette classification est réalisée sur l'ensemble des salariés quel que soit le type de structures qui les emploie pour identifier sans *a priori* la manière dont elles accueillent et prennent en charge les nouvelles personnes entrées dans le dispositif. Cinq types de parcours de salariés en insertion se dégagent en fonction de leurs caractéristiques et des difficultés qu'ils rencontrent. Ils mettent en évidence le fait que les structures adaptent dans l'ensemble l'accompagnement et la formation dispensés aux caractéristiques des salariés embauchés, réservant un accompagnement plus resserré à ceux présentant plus de difficultés sociales ou d'accès à l'emploi (classes « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » et « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés »). Les publics un peu moins en difficulté reçoivent soit un accompagnement ciblé sur leurs besoins (sur le poste de travail et professionnel pour la classe « jeunes qualifiés accompagnés professionnellement » qui compte le plus de jeunes ou pour résoudre les problèmes personnels pour la classe « seniors accompagnés une fois sur deux » plus touchée 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 (classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés »). Une telle graduation de l'accompagnement et de la formation dispensés en fonction des dif-

difficultés rencontrés par les entrants dans le dispositif existe également chez les employeurs de salariés en contrat aidé (BENOTEAU et RÉMY, 2015). Néanmoins, cette graduation n'est pas systématique puisque, par exemple, les personnes éloignées de l'emploi au regard des catégories administratives (bénéficiaires de minima sociaux ou reconnues travailleurs handicapés et ayant eu un parcours heurté sur le marché du travail) représentent 16 % de la classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés » et, inversement, celles non éloignées de l'emploi représentent 13 % des classes de salariés les plus accompagnés.

Encadré 2

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 ^a. Deux catégories de variables actives ont été utilisées pour réaliser cette AFM ^b :

- 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 sur le poste de travail, social ou professionnel.

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

^a. Cette classification est dite ascendante car elle part de l'individu pour remonter successivement jusqu'à l'ensemble des individus et hiérarchique car chaque groupe d'individus constitué est inclus dans le groupe suivant. La méthode utilisée pour regrouper les individus est la méthode de Ward.

^b. 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.

La classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés » : *des salariés d'AI et d'ETI plus proches de l'emploi et moins souvent accompagnés et formés*

Cette première classe regroupe 38 % des salariés en insertion et compte le plus de couples avec enfants et le moins de bénéficiaires de la CMU (tableaux 8 et 9). 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 a connu un parcours professionnel marqué par l'emploi que ce soit sur longue période ou juste avant l'entrée dans la structure. Ce sont ceux qui rencontraient le moins de difficultés pour trouver un emploi avant leur entrée dans la structure qu'il s'agisse de différents freins à l'emploi (absence de travail dans la branche, niveau de formation insuffisant, etc.) ou de problèmes de mobilité (absence de permis de

conduire, de véhicule, impossibilité de déménager). Ils ont plus souvent trouvé leur emploi dans la structure par eux-mêmes ou grâce au bouche à oreille avec pour objectif principal le fait de percevoir un salaire. Leur parcours d'insertion a généralement été court puisque près de la moitié d'entre eux a passé moins de six mois dans la structure. Ceci contribue à expliquer qu'ils soient les moins nombreux à avoir bénéficié d'un accompagnement ou d'une formation quelle que soit leur nature (au-delà de leur moindre éloignement du marché du travail). Ces salariés travaillaient plus souvent dans une *AI* ce qui explique que les métiers d'employés de maison ou de personnels de ménage soit surreprésentés dans cette classe. En effet, ces métiers sont plus répandus dans les *AI* (AVENEL et RÉMY, 2015b).

La classe « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » : des salariés des *EI* et des *ACI* bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés durant leur long parcours, le plus souvent selon leurs besoins

11 % des salariés en insertion font partie de cette classe composée à parts égales d'hommes et de femmes, un peu plus souvent de nationalité étrangère ce qui n'est pas sans lien avec la mention un peu plus fréquente de problèmes pour comprendre le français que dans les autres classes. Ils bénéficient plus souvent de minima sociaux ou de la CMU que ceux des autres classes à l'exception de la classe suivante. Plus nombreux à vivre seul avec un ou plusieurs enfants, leur parcours professionnel comprend plus fréquemment un passage par l'*IAE* ou par le chômage. Les salariés de cette classe sont particulièrement confrontés à des difficultés sociales (problèmes de logement, de garde d'enfants, etc.), seule la classe « seniors accompagnés une fois sur deux » l'étant davantage. Ils sont plus souvent entrés dans l'*IAE* grâce à une personne de la mairie, du conseil général¹⁹ ou du plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE), les bénéficiaires de minima sociaux représentant plus de la moitié des salariés de cette classe. Ils y ont été également fréquemment orientés par Pôle emploi comme leurs homologues de la classe suivante et de la classe « seniors accompagnés une fois sur deux ». Ce sont les personnes de ce groupe qui sont restées le plus longtemps dans la structure (un an ou plus pour près de 60 % d'entre elles). La durée du parcours a permis la mise en place d'un accompagnement systématique ainsi que de nombreuses formations²⁰ même si ces dernières sont un peu moins répandues que dans la classe suivante (elles ont concerné 72 % des salariés de la classe contre 81 % de ceux de la classe suivante et 30 % de ceux des autres classes). Dans cette classe, la fréquence de l'accompagnement n'est pas définie *a priori* par la structure mais est le plus souvent adaptée aux besoins des salariés en insertion. Cet accompagnement porte plus souvent sur deux volets parmi les trois identifiés : accompagnement sur le poste de travail, social et professionnel. La part des salariés des *EI* est la plus élevée dans cette classe ; les *ACI* emploient près de la moitié des salariés, soit la deuxième part la plus élevée.

19. Depuis la loi du 18 décembre 2003 portant décentralisation en matière de revenu minimum d'insertion, le conseil général aujourd'hui conseil départemental est en charge du financement et de l'attribution du RMI (puis du RSA depuis le 1^{er} juin 2009) ainsi que de l'orientation et de l'accompagnement de ses bénéficiaires.

20. La formation ne se résume pas à de l'adaptation au poste puisque plus de la moitié des salariés formés ont suivi une formation générale ou aux savoirs de base et plus d'un tiers, une formation qualifiante.

Tableau 8 – Caractéristiques des salariés en insertion et de leur parcours en fonction des classes de la typologie (variables utilisées pour construire les classes)

	En %				
	Individus proches de l'emploi peu accompagnés	Bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins	Bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés	Jeunes qualifiés accompagnés professionnellement	Seniors accompagnés une fois sur deux
Répartition des salariés en insertion	38	11	20	20	11
Sexe					
Homme	49	50	64	78	57
Femme	51	50	36	22	43
Age					
Moins de 26 ans	18	24	19	77	5
De 26 à moins de 50 ans	68	68	71	22	55
50 ans ou plus	14	8	10	1	40
Nationalité					
Française	79	77	84	93	91
Etrangère	21	23	16	7	9
Niveau de diplôme					
Inférieur au CAP	39	37	39	28	37
CAP-BEP	43	48	49	54	47
Bac et plus	19	15	12	18	16
Bénéficiaires de minima sociaux¹	34	58	65	14	47
Bénéficiaires de la CMU ou de l'AME²	34	51	51	35	40
Travailleur handicapé	0	2	2	2	36
Maladie ou problème de santé durable ou chronique	8	23	17	10	81
Limité depuis au moins six mois à cause d'un problème de santé dans les activités de la vie courante					
Oui, fortement	1	3	4	1	32
Oui, mais pas fortement	4	13	9	5	52
Non	95	84	88	93	16
Situation familiale à la date d'enquête					
Seul(e)	23	27	31	6	33
Seul(e) avec votre ou vos enfants	14	22	17	1	16
En couple sans enfant	17	9	11	3	18
En couple avec enfant(s)	44	26	28	1	24
Avec des parents ou d'autres membres de votre famille	2	16	13	90	10
Conditions de logement à la date d'enquête					
Propriétaire de votre logement	18	5	6	1	23
Locataire ³	76	78	75	10	63
Logé(e) gratuitement ⁴	5	6	11	22	8
Hébergé(e) dans la famille ou chez des amis	1	12	8	68	6
Parcours professionnel avant l'entrée dans la SIAE					
Emploi principalement	20	10	9	11	26
Emploi régulier puis une ou plusieurs périodes de chômage	30	25	28	17	34
Uniquement des emplois de courte durée (intérim, etc.)	32	34	37	37	27
Au chômage principalement	7	12	9	6	8
N'a jamais travaillé (sans emploi, en études, au foyer, etc.)	11	19	17	30	5
Récurrence dans l'IAE	15	22	17	9	19
Situation professionnelle juste avant l'entrée dans la SIAE					
Chômage	55	66	74	52	67
Emploi	34	19	15	22	24
Inactivité ou formation	11	19	17	30	5
Durée du parcours d'insertion					
Moins de six mois	43	10	9	38	33
De six à moins de douze mois	20	31	45	32	30
Douze mois et plus	37	59	46	29	37
Fréquence de l'accompagnement sur le poste de travail					
A un rythme défini par la structure	9	18	71	20	21
En fonction des besoins du salarié en insertion	5	54	7	13	10
Jamais	85	28	22	67	70
Fréquence de l'accompagnement social					
A un rythme défini par la structure	2	5	56	9	11
En fonction des besoins du salarié en insertion	1	59	9	4	6
Jamais	97	36	35	87	83
Fréquence de l'accompagnement professionnel					
A un rythme défini par la structure	8	17	83	22	18
En fonction des besoins du salarié en insertion	3	66	2	8	6
Jamais	90	17	15	69	76
Formation au poste de travail	18	53	63	26	26
Formations générale ou aux savoirs de base	8	39	47	14	11
Formation qualifiante	4	25	27	7	5

¹ Revenu de solidarité active (RSA) y compris RSA majoré, allocation spécifique de solidarité (ASS), allocation adulte handicapé (AAH). ² CMU : couverture maladie universelle ; AME : aide médicale de l'Etat. ³ Y compris meublé et chambre d'hôtel. ⁴ Regroupé avec sans domicile fixe (SDF), foyer ou résidence collective, caravane ou mobil home.

Lecture : 49 % des salariés de la classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés » sont des hommes. Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une SIAE conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé son activité à la date de l'enquête.

Source : ASP, base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé et fiches « salariés » des EI, AI et ETTI ; Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l'IAE 2012.

La classe « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés » : *des salariés des ACI, souvent des hommes éloignés de l'emploi et bénéficiaires de minima sociaux, fréquemment formés et suivis de manière rapprochée*

Dans cette classe regroupant 20 % des salariés en insertion, sont surreprésentés les hommes seuls, les personnes ayant un niveau de diplôme inférieur ou égal au CAP et les bénéficiaires de minima sociaux. La moitié des salariés de cette classe perçoit d'ailleurs la couverture maladie universelle (CMU). Cette classe se caractérise par la plus grande fréquence des situations de chômage avant l'entrée dans la structure. Comme dans la classe précédente, deux tiers des salariés de cette classe déclaraient rencontrer trois difficultés ou plus avant leur entrée dans la structure notamment sociales (et plus particulièrement, de logement, financières, administratives et avec la justice). Ils évoquaient également plus souvent des problèmes pour comprendre le français ou encore l'impossibilité de déménager pour trouver un travail. La perception d'un salaire est moins souvent citée comme principal motif d'entrée que dans les autres classes au profit de l'acquisition d'une expérience professionnelle, du suivi d'une formation ou encore de la reprise de contact avec le monde du travail. Les personnes de cette classe ont plus souvent été orientées vers l'IAE par Pôle emploi ou par une personne de la mairie ou du conseil général, en lien avec la forte part des bénéficiaires de minima sociaux. Le rôle des canaux institutionnels a ainsi été particulièrement prégnant et même si les associations d'aide au retour à l'emploi ont pris une plus grande place que dans les autres classes, leur part dans les recrutements reste marginale. Le parcours d'insertion des salariés a été plus long que celui des autres classes à l'exception de la classe précédente : plus de 90 % d'entre eux ont passé au moins six mois dans la structure. Cette durée de parcours a favorisé la mise en place d'un accompagnement quasi-systématique dispensé à une fréquence déterminée par la structure et non en fonction des besoins comme dans la classe précédente. Les salariés ont également le plus souvent bénéficié de formations, en particulier aux savoirs de base et généralistes. Comme dans la classe précédente, plus de 40 % des salariés formés ont bénéficié de trois formations ou plus contre 18 % dans les trois autres classes. Les SIAE semblent ainsi former davantage les travailleurs les plus en difficulté tandis que la formation professionnelle bénéficie traditionnellement plus souvent aux salariés les plus qualifiés (GOSSIAUX et POMMIER, 2013). Les employeurs des salariés de cette classe sont plus souvent des ACI ce qui contribue à expliquer la plus forte part des métiers liés à l'entretien des espaces naturels et des espaces verts dans cette classe (AVENEL et RÉMY, 2015b).

La classe « jeunes qualifiés accompagnés professionnellement » : *de jeunes hommes plus qualifiés ayant eu des parcours d'insertion courts accompagnés professionnellement dans la moitié des cas*

Cette classe, comptant 20 % des salariés, est constituée très majoritairement de jeunes hommes, de niveau CAP-BEP. Les salariés de cette classe sont moins souvent bénéficiaires d'un minimum social que ceux des autres classes. Leur jeune âge contribue à expliquer ce non-bénéfice tout comme le fait qu'ils cohabitent très fréquemment avec leur famille et sont donc logés le plus souvent par celle-ci ou à titre gratuit. Leur parcours professionnel antérieur est plus souvent marqué par l'inactivité. De fait, ils étaient plus souvent inactifs ou en formation et moins souvent au chômage juste avant leur entrée dans la structure. Ils sont un peu plus nombreux que les autres salariés à évoquer 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.). Ils ont plus souvent connu la structure par le bouche-à-

Tableau 9 – Caractéristiques des salariés en insertion et de leur parcours en fonction des classes de la typologie (variables supplémentaires)

	En %				
	Individus proches de l'emploi peu accompagnés	Bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins	Bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés	Jeunes qualifiés accompagnés professionnellement	Seniors accompagnés une fois sur deux
Difficultés rencontrées pour trouver un emploi avant l'entrée					
Freins liés à l'emploi	80	86	88	86	90
Absence de travail dans la branche	57	61	61	64	56
Niveau de formation insuffisant pour répondre aux offres d'emploi	43	53	53	51	45
Problèmes de discrimination (âge, sexe, lieu de résidence, handicap, origines, etc.)	30	32	35	27	64
Problèmes pour comprendre le français	6	12	9	4	3
Difficultés pour être à l'heure tous les jours ou suivre le rythme de travail	8	14	13	8	16
Problèmes de mobilité	49	62	64	59	53
Absence de permis de conduire ou de véhicule	35	49	51	51	34
Impossibilité de déménager pour trouver un travail	25	26	33	22	32
Difficultés sociales	43	58	55	31	72
Problèmes de logement	8	16	16	10	10
Problèmes de garde d'enfant(s)	14	15	13	1	9
Problèmes de santé	6	13	12	5	54
Problèmes administratifs	6	11	12	5	10
Problèmes financiers (endettement, etc.)	24	30	33	19	32
Problèmes avec la justice	3	4	6	4	3
Autre difficulté	2	1	1	1	2
Nombre de difficultés rencontrées					
Aucune	9	4	2	7	4
Une à deux	41	30	30	42	24
Trois ou plus	50	66	67	51	73
Canal d'entrée dans la SIAE					
Pôle emploi	15	19	23	11	21
la Mission locale	6	10	9	25	2
Cap emploi	1	1	1	0	6
Le Plan local pour l'insertion et pour l'emploi (PLIE)	2	4	3	1	2
Une personne d'une collectivité territoriale (mairie, conseil général, etc.)	8	14	17	7	11
Le bouche à oreille (famille, amis, connaissances, etc.)	27	18	18	29	19
Vous-même	26	20	13	14	26
Une association d'aide au retour à l'emploi, de lutte contre le chômage, etc.	5	5	8	5	6
Un ancien employeur	5	2	2	4	3
Un autre canal	4	5	6	4	5
Raison principale expliquant l'entrée					
Acquérir une expérience professionnelle ou suivre une formation	11	23	24	22	9
Percevoir un salaire	43	32	26	34	37
Ne pas rester sans rien faire	15	14	13	16	15
Reprendre contact avec le monde du travail ou rencontrer des gens	16	20	23	17	23
Exercer un travail plaisant	8	6	9	5	8
Autre motif	7	5	6	8	9
Type de structure					
EI	9	20	12	9	10
AI	48	22	14	31	37
ACI	15	47	68	28	33
ETTI	28	12	6	32	21
Premier travail exercé en arrivant dans la structure					
Ouvriers du bâtiment et des travaux publics	15	13	17	21	12
Entretien des espaces verts et des espaces naturels	8	13	22	15	12
Agents d'entretien	13	12	9	10	13
Employés de maison et personnels de ménage	14	9	6	4	11
Ouvriers de la manutention	9	7	6	12	6
Agents de tri ou de conditionnement	6	8	7	4	7
Aides à domicile et aides ménagères	5	4	3	2	5
Autres métiers d'ouvriers et de manœuvres	5	3	5	5	5
Autres métiers	26	31	26	26	30
Nombre d'accompagnements reçus					
Aucun	75	0	2	48	52
Un	23	19	15	32	30
Deux	3	43	37	15	13
Trois	0	38	46	5	5
Nombre de formations suivies					
Aucune	75	28	19	64	67
Une	16	26	24	18	18
Deux	6	16	23	9	7
Trois ou plus	3	30	33	9	7

Lecture : 9 % des salariés de la classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés » ont travaillé dans une EI.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une SIAE conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé son activité à la date de l'enquête.

Source : ASP, base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé et fiches « salariés » des EI, AI et ETTI ; Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l'IAE 2012.

oreille ou la mission locale ²¹. Leur parcours d'insertion au sein de la structure a généralement duré moins de douze mois et ils sont d'ailleurs les plus nombreux à être sortis de la structure à la date de l'enquête. Même s'ils ont été moins souvent formés que l'ensemble des salariés en insertion, ils l'ont été un peu plus souvent que ceux de la classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés ». De plus, la moitié d'entre eux a bénéficié d'un accompagnement majoritairement unique. Plus fréquemment employés par des *ETTI* que les salariés des autres classes, ils ont ainsi davantage travaillé dans les métiers du bâtiment et de la construction ou de la manutention, métiers plus répandus dans ces structures.

La classe « seniors accompagnés une fois sur deux » : des salariés souvent plus âgés, rencontrant des problèmes de santé ou handicapés accompagnés dans la moitié des cas

Les personnes âgées de cinquante ans ou plus, en situation de handicap et en mauvaise santé ²², sont surreprésentées dans cette classe qui regroupe 11 % des salariés en insertion. Ils mentionnent d'ailleurs plus fréquemment les problèmes de santé comme difficulté d'accès à l'emploi que les salariés des autres classes. Ils sont également plus souvent confrontés à des problèmes de discrimination et de mobilité résidentielle et sont particulièrement touchés par les difficultés sociales. De manière générale, ce sont eux qui cumulent le plus de freins : 75 % en rencontraient trois ou plus avant leur entrée dans l'*IAE* contre 56 % pour l'ensemble des autres salariés. Les salariés de cette classe vivent le plus souvent seuls dans un logement qu'ils sont plus nombreux à posséder que ceux des autres classes. Leur parcours professionnel antérieur est plus fréquemment marqué par l'emploi ou par un épisode d'emploi long précédant une ou plusieurs périodes de chômage. Pour ces salariés, l'entrée dans la structure visait moins l'acquisition d'une expérience professionnelle et davantage la perception d'un salaire ou la reprise d'un contact avec le monde du travail et la rencontre avec des gens. Ils ont plus souvent été orientés par Pôle emploi et Cap emploi ²³ ou ont trouvé la structure par eux-mêmes. La moitié des salariés de cette classe a bénéficié d'un accompagnement : il s'agissait un peu plus souvent d'un accompagnement social en lien avec la fréquence de ces difficultés et un peu moins souvent d'un accompagnement professionnel que dans la classe précédente. Un tiers d'entre eux a suivi une formation, le cas échéant majoritairement au poste de travail comme ceux de la classe précédente. Lorsqu'ils ont été dispensés, accompagnement et formation ont été le plus souvent uniques.

Les salariés en insertion portent globalement un jugement très favorable sur l'accompagnement reçu quelle que soit sa nature même si la satisfaction décroît légèrement au fur et à mesure de l'avancée dans le parcours d'insertion (tableau 10). De manière générale, les personnes ayant reçu l'accompagnement le plus soutenu sont les plus satisfaites. En effet, les *SIAE* qui accompagnent le plus, développent une expertise dans ce domaine et sont probablement mieux à même de répondre aux besoins de leurs salariés (voir *infra*). Ce sont les salariés de la classe « seniors accompagnés une fois sur deux » qui sont les moins satisfaits

21. Les missions locales ont pour objectif d'aider les jeunes de 16 à 25 ans à s'insérer socialement et professionnellement. Elles sont chargées de les accueillir, de les informer, de les conseiller et si besoin de les accompagner pour faciliter leur accès à l'emploi.

22. L'état de santé est ici mesuré grâce à deux questions de l'enquête auprès des salariés : une sur le fait d'être confronté à des problèmes de santé chroniques ou de caractère durable et l'autre sur le fait d'être limité, fortement ou non, depuis au moins six mois par un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement.

23. Cette classe compte en effet la plus forte part de travailleurs handicapés et Cap emploi est un réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour favoriser l'adéquation entre emploi, compétences et handicap.

de l'aide apportée quel que soit le moment auquel elle intervient. Leur âge et leur expérience les rendent peut-être plus exigeants que les autres salariés en insertion.

Tableau 10 – Satisfaction des salariés en insertion à l'égard de l'accompagnement reçu

	En %				
% de salariés satisfaits de ¹ ...	Individus proches de l'emploi peu accompagnés	Bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins	Bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés	Jeunes qualifiés accompagnés professionnellement	Seniors accompagnés une fois sur deux
... la préparation à la prise de poste	87	92	94	86	83
... l'accompagnement sur le poste de travail	87	92	90	87	85
... l'accompagnement social	83	91	86	80	82
... l'accompagnement professionnel	80	86	84	80	76
... la préparation à la sortie de la structure	29	62	64	38	35

¹ Ces parts sont calculées sur le champ des salariés ayant bénéficié de l'accompagnement en question sauf dans le cas de la satisfaction à l'égard de la préparation à la prise de poste et à la sortie sur laquelle l'ensemble des salariés sont interrogés. Lecture : 87 % des salariés de la classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés » sont satisfaits de leur préparation à la prise de poste.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une *SIAE* conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé son activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l'*IAE* 2012.

4 Quel accompagnement et quelle formation dispensent les *SIAE* où les différentes classes de salariés travaillent ?

Les déclarations des employeurs viennent confirmer celles de leurs salariés. En effet, l'enquête appariée permet de rapprocher la manière dont les employeurs caractérisent leurs pratiques en matière d'accompagnement et de formation du ressenti du salarié sur le déroulement de son parcours au sein de chaque classe de la typologie précédente. Les déclarations des employeurs concernent généralement l'ensemble de leurs salariés et non spécifiquement le ou les salariés interrogés dans le volet salariés de l'enquête²⁴. Ce qui est ici mesuré est davantage la politique générale de formation et d'accompagnement de la *SIAE* que sa capacité à adapter cette dernière aux besoins précis des salariés en insertion. Il est donc possible que les déclarations des deux parties diffèrent, le salarié interrogé ayant pu ne pas bénéficier des actions généralement entreprises par son employeur.

Les entretiens de suivi de parcours et les bilans socio-professionnels réalisés par les employeurs des salariés de la classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés » sont moins fréquents que ceux des autres classes (tableau 11). Les bilans sont également moins souvent formalisés. Les employeurs de cette classe désignent d'ailleurs moins fréquemment un tuteur en interne pour leurs salariés que ceux des autres classes. Un accompagnement sur les différentes difficultés sociales²⁵ (problèmes d'addiction, de santé, familiaux, d'isolement

24. De plus, les réponses des employeurs non-répondants sont imputées ce qui peut créer une divergence avec celles de leurs salariés même si le biais est limité compte tenu de leur taux de réponse élevé (encadré 1).

25. La fréquence globale de l'accompagnement sur les difficultés sociales est mesurée par un score établi de la manière suivante : pour chaque difficulté rencontrée par les salariés en insertion, la *SIAE* est interrogée sur la fréquence de l'accompagnement mis en place « aucun », « peu fréquemment », « fréquemment », « très fréquemment », chaque modalité étant notée de 1 à 4. Comme la *SIAE* ne répond sur cet accompagnement que si une partie de ses salariés est confrontée à cette difficulté, un score moyen en termes de fréquence d'accompagnement est calculé sur l'ensemble des difficultés et des accompagnements afférents. Par exemple, si les salariés en insertion d'une structure rencontrent deux types de difficultés et que la structure a un score de 2 sur l'un et de 3 sur l'autre, son score moyen est de 2,5.

social, de mobilité, d'endettement, de logement, administratifs ou d'accès aux droits, pour comprendre le français et avec la justice) est moins fréquemment mis en place même si ces employeurs sont plus nombreux à détenir ou être en cours d'acquisition d'une certification en matière d'accompagnement. Le suivi des salariés en parcours d'insertion par un référent extérieur est plus rare²⁶ ; le lien avec Pôle emploi étant également moins souvent maintenu. Les employeurs de cette classe montent moins fréquemment des formations avec des partenaires dont pourraient bénéficier leurs salariés à leur sortie de la structure même si cette option reste de toute façon marginale. Ils rencontrent d'ailleurs davantage de difficultés pour organiser des formations pour leurs salariés en insertion pendant leur parcours. En revanche, ils déclarent un peu plus souvent former leurs salariés permanents en charge de l'accompagnement que les autres structures. Selon MEYER (2009), la formation des permanents constitue un bon moyen pour les fidéliser et renforcer leur implication dans leur activité. De manière générale, les employeurs de cette classe mettent moins souvent en œuvre des actions pour préparer la sortie de leurs salariés en insertion (relevés de compétences, bilan de fin de contrat, techniques de recherche d'emploi).

Les employeurs des salariés des classes « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » et « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés » réalisent des entretiens de suivi de parcours et des bilans socio-professionnels à des intervalles plus rapprochés (plus d'une fois par mois) que ceux des autres classes comme le déclarent d'ailleurs les salariés. Ces derniers se voient également plus fréquemment affecter un tuteur au sein de la structure. Ces responsables de *SIAE* mobilisent des formations diversifiées et recourent notamment plus souvent aux formations générales et aux savoirs de base. Ils font d'ailleurs un peu moins souvent état de difficultés pour mettre en place des formations. Ils sont plus nombreux à faire appel aux prestations de Pôle emploi pour préparer la sortie de leurs salariés et les aident davantage à maintenir leur lien avec cet organisme pour éviter qu'ils ne se trouvent isolés après leur passage par la structure. Les entretiens avec le conseiller Pôle emploi ont un peu plus souvent lieu dans la *SIAE*, les salariés de ces deux classes rencontrant davantage de difficultés sociales ou d'accès à l'emploi que les autres. Paradoxalement, il s'agit également des structures pour lesquelles les relations des salariés avec le conseiller Pôle emploi sont les moins régulières, cette absence de suivi par le conseiller Pôle emploi étant en partie compensée par le suivi réalisé par d'autres organismes (près de 50 % des *SIAE* de cette classe déclarent que la moitié ou plus de leurs salariés sont suivis par un référent d'un autre organisme contre 33 % des *SIAE* des autres classes).

Les structures employant ces deux classes de salariés diffèrent néanmoins sur un certain nombre d'aspects. Celles de la classe « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » désignent un peu plus souvent un référent extérieur à ceux de leurs salariés qui n'en avaient pas, une pratique un peu moins répandue chez celles de la classe « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés ». En effet, une plus grande part de leurs salariés était déjà suivie par un référent extérieur avant leur entrée dans la structure. En revanche, les employeurs des salariés de la classe « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés » formalisent davantage les bilans socioprofessionnels. Ils mettent également plus fréquemment en œuvre un accompagnement pour résoudre les différentes difficultés de leurs salariés que ceux des autres classes même si les employeurs des salariés de la classe « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » sont

26. En effet, les employeurs ayant la moitié ou plus de leurs salariés en insertion suivis par un référent extérieur d'un organisme donné sont moins nombreux que dans les autres classes. La question posée dans l'enquête ne permettait pas d'identifier la part des salariés en insertion suivie par un référent externe quel qu'il soit.

Tableau 11 – Caractéristiques des *SIAE* employant les différentes classes de salariés en insertion

	En %				
	Individus proches de l'emploi peu accompagnés	Bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins	Bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés	Jeunes qualifiés accompagnés professionnellement	Seniors accompagnés une fois sur deux
Désignation d'un tuteur ou d'un référent interne	64	75	75	73	70
Désignation d'un référent extérieur pour les salariés n'en ayant pas	14	18	15	15	12
Part des salariés en insertion suivi par un référent d'un organisme donné					
Moins de 50 %	47	40	37	45	42
de 50 à 75 %	28	28	31	28	30
Plus de 75%	25	32	33	27	27
Préparation de la sortie de la SIAE dès l'embauche	66	70	73	66	68
Fréquence des entretiens de suivi de parcours					
Plus d'une fois par mois	31	40	49	35	36
Une fois par mois	39	40	39	40	36
Moins d'une fois par mois ou au terme de chaque mission	29	20	12	25	28
Formalisation des entretiens de suivi	90	93	92	91	91
Fréquence des bilans socioprofessionnels					
Plus d'une fois par mois	11	20	23	13	15
Une fois par mois	38	37	37	37	33
Moins d'une fois par mois ou au terme de chaque mission	51	43	40	50	52
Formalisation des bilans	78	85	89	81	82
Fréquence de la mise en œuvre d'un accompagnement sur les différentes difficultés sociales¹					
Faible	41	29	25	33	38
Moyenne	19	21	20	24	20
Elevée	41	50	55	44	41
Nature de l'accompagnement sur ces difficultés²					
Majoritairement en externe	48	47	51	46	52
Majoritairement en interne	13	17	19	14	11
Autant en interne qu'en externe	39	36	29	40	38
Utilisation des ateliers de remobilisation ou d'estime de soi	56	62	66	59	58
Formations qualifiantes	63	64	63	63	60
Formations générales	72	84	87	73	79
Formations aux savoirs de base	74	86	89	75	76
Formations liées au poste	97	98	98	98	96
Quatre types de formations proposées³	39	47	50	38	40
La SIAE rencontre des difficultés pour monter des formations	74	68	68	72	74
Présence d'un plan de formation à la SIAE dont les salariés en insertion peuvent bénéficier	67	67	61	66	60
Contacts réguliers des salariés avec le conseiller Pôle emploi	61	51	50	58	54
<i>dont dans la structure</i>	19	34	35	25	17
Mobilisation des prestations de Pôle emploi pour préparer la sortie	55	64	62	54	55
Actions mises en œuvre pour préparer la sortie⁴					
Aide au maintien du lien avec Pôle emploi	20	30	35	24	20
Aide à la rédaction d'un CV actualisé, techniques de recherche d'emploi	68	81	85	67	73
Délivrance d'un relevé de compétences acquises	18	36	44	23	25
Montage de formations à la sortie avec des partenaires	5	8	11	7	7
Contacts avec d'autres SIAE en vue d'une progression de parcours	11	11	11	11	11
Aide à la recherche d'un emploi auprès de partenaires ou d'entreprises (hors IAE)	22	27	33	23	26
Certification en matière d'accompagnement (obtenue ou en cours)	32	26	18	28	26
Suivi de formations par les personnes en charge de l'accompagnement dans la SIAE					
Régulièrement	39	36	34	36	35
De temps en temps	54	58	58	56	56
Jamais	7	6	7	7	9
Principale plus-value du parcours d'insertion					
« Reconstruction » personnelle du bénéficiaire	29	32	41	26	34
Acquisition de compétences	10	10	9	11	10
Acquisition d'habitudes de travail (comportement au travail, ponctualité, etc.)	26	24	25	27	25
Revenus, stabilisation de la situation personnelle, autonomie	36	33	25	36	30

Lecture : 64 % des structures dans lesquelles sont employés les salariés de la classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés » déclarent désigner un tuteur en interne pour accompagner leurs salariés en parcours d'insertion.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une *SIAE* conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé son activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l'IAE 2012.

nombreux à le faire. Cet accompagnement est plus souvent réalisé en interne, les structures dont les salariés sont nombreux à être confrontés à une difficulté donnée choisissant pour

certaines de se spécialiser et de réaliser elles-mêmes cet accompagnement (RÉMY, 2016a). Ce choix contraste avec celui réalisé au début de l'*IAE* où l'accompagnement social était externalisé et réalisé par les chargés d'insertion du SPE (HORIZON ÎLE-DE-FRANCE, 1996 cité par CERVERA et DEFALVARD, 2009). Les structures de la classe « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés » préparent plus souvent la sortie de leurs salariés dès l'embauche et mobilisent davantage d'actions à cette fin. Elles utilisent également plus fréquemment les ateliers de remobilisation pour les aider à renouer des liens sociaux, à développer leur autonomie et à entreprendre une démarche d'insertion à visée professionnelle. Néanmoins, cette qualité d'accompagnement n'est pas nécessairement certifiée puisqu'elles sont moins nombreuses à détenir ou être en cours d'obtention d'une certification en matière d'accompagnement.

Les employeurs des salariés de la classe « jeunes qualifiés accompagnés professionnellement » déclarent un peu plus souvent les accompagner sur leurs différentes difficultés sociales que ceux des classes « individus proches de l'emploi peu accompagnés » et « seniors accompagnés une fois sur deux ». Le décalage avec les déclarations des salariés de cette classe peut s'expliquer par le fait que le ou les salariés interrogés ont pu ne pas être directement concernés par un tel accompagnement même si la structure le met fréquemment en place, soit parce que leur situation ne le nécessitait pas, soit parce que leur durée de parcours a été insuffisante²⁷. Les formations proposées par les structures sont moins diversifiées que celles des *SIAE* employant majoritairement des bénéficiaires de minima sociaux : il s'agit moins souvent de formations générales ou aux savoirs de base comme le déclaraient d'ailleurs leurs salariés. Les responsables de *SIAE* de cette classe leur désignent néanmoins souvent un tuteur même si cela ne se traduit pas par la délivrance plus fréquente d'un relevé de compétences à la sortie de la structure.

Les structures dans lesquelles travaillent les salariés de la classe « seniors accompagnés une fois sur deux » se distinguent peu de celles des autres classes en matière d'accompagnement mis à part le fait qu'elles accompagnent moins souvent leurs salariés sur leurs difficultés sociales en interne. Elles privilégient davantage les formations générales que les *SIAE* des classes « individus proches de l'emploi peu accompagnés » et « jeunes qualifiés accompagnés professionnellement », leurs salariés étant plus expérimentés que ceux des autres classes. Ces derniers sont moins souvent en mesure de bénéficier de la présence d'un plan de formation interne destiné aux autres salariés de la structure. Les *SIAE* de cette classe encouragent peu le maintien du lien de leurs salariés avec Pôle emploi comme en témoigne notamment la moindre fréquence des entretiens avec le conseiller Pôle emploi au sein de la structure.

Les structures valorisent différemment les apports du passage par l'*IAE*. Pour celles de la classe « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés », et dans une moindre mesure de la classe « seniors accompagnés une fois sur deux », la principale plus-value du parcours d'insertion consiste davantage en la reconstruction personnelle du bénéficiaire qu'en l'acquisition d'une certaine autonomie financière. En effet, les salariés de ces deux classes cumulent difficultés d'accès à l'emploi et difficultés sociales et doivent être accompagnés pour les surmonter. Les employeurs des salariés des classes « individus proches de l'emploi peu accompagnés » et « jeunes qualifiés accompagnés professionnellement » avancent plus souvent en premier lieu l'obtention d'un revenu, leurs salariés étant plus proches de l'em-

27. Ces structures déclarent d'ailleurs un peu plus souvent que celles des classes « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » et « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés » que la durée des parcours est insuffisante pour consolider les parcours.

ploi mais aussi plus jeunes pour les seconds²⁸. Cette plus-value était d'ailleurs recherchée par certains de leurs salariés puisque ceux de la classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés » citaient plus souvent la perception d'un salaire comme principal motif d'entrée dans la structure.

5 Quels effets du passage par l'*IAE* pour les différentes classes de salariés ?

Dans quelle mesure le fait d'appartenir à telle ou telle classe joue-t-il sur le devenir à l'issue de la structure et sur l'appréciation à l'égard du passage par l'*IAE* « toutes choses égales par ailleurs » ? La situation professionnelle du salarié en insertion n'est connue qu'à la date de l'enquête à travers la question suivante : « que faites-vous aujourd'hui ? » et non en continu depuis la sortie de la structure. Dix modalités de réponse étaient prévues en distinguant l'emploi obtenu selon son type (CDD, CDI, emploi aidé ou en alternance, dans une structure de l'*IAE*, intérim ou vacation, emploi en chèque emploi service universel, à son compte), le chômage, l'inactivité ou encore les études, formations ou stages. L'enquête n'avait pas pour objet l'étude du devenir des salariés en insertion mais plutôt la caractérisation de leur parcours d'insertion. D'autres variables de résultat, plus subjectives sont également disponibles comme la perception de l'évolution de la situation professionnelle suite au passage par la structure²⁹ ou encore la satisfaction à l'égard de ce passage. Pour appréhender les éventuels effets du passage par la structure, les salariés étaient également interrogés sur leur sentiment à l'égard de plusieurs changements positifs : « Ce passage vous a permis... d'avoir un emploi, d'acquérir de nouvelles compétences, de retrouver confiance en vous et de vous sentir utile, d'améliorer votre situation financière, etc. ».

De manière générale, les salariés des classes « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » et « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés » portent le regard le plus favorable sur leur passage par l'*IAE* et ce quelle que soit la variable de résultat considérée à l'exception de l'accès à l'emploi (tableaux 12 et 13). Ces salariés plus accompagnés et formés que les autres tirent en retour le plus de bénéfices de leur parcours d'insertion que ce soit en termes d'amélioration de leur situation personnelle ou professionnelle, de satisfaction globale ou encore d'avantages spécifiques comme l'acquisition de compétences, la levée de freins sociaux, etc. Le fait que les salariés les plus en difficulté bénéficient le plus de leur passage par la *SIAE* a déjà été mis en évidence par PLATTEAU et NYSSSENS (2004) à partir d'entretiens qualitatifs réalisés auprès de responsables de ressources humaines d'entreprises d'insertion belges : ces derniers estiment que ce sont ces salariés qui ont le plus vu leurs compétences augmenter entre leur entrée et leur sortie de la structure, probablement du fait d'une marge de progression plus importante que celle des autres salariés. Compte tenu du fait que les salariés de la classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés » sont les plus proches de l'emploi, le fait que ceux des classes « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » et « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés » ne s'en différencient pas au regard de l'accès à l'emploi à la sortie est déjà un bon résultat en soi puisqu'ils s'insèrent aussi bien qu'eux malgré une situation initiale sur le marché du travail moins favorable.

28. Les jeunes n'étant généralement pas éligibles aux minima sociaux, la perception d'un revenu est cruciale pour obtenir une certaine autonomie.

29. La question associée à la première variable de résultat est la suivante : « 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 ».

Tableau 12 – Estimation de la probabilité d’être dans une situation professionnelle donnée plutôt qu’au chômage (modèle *logit* multinomial)

	Emploi stable	Autre type d'emploi	Formation	Inactivité
Classe				
Individus proches de l'emploi peu accompagnés (ref.)				
Bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins	-0,171	0,053	0,998 ***	0,539 *
Bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés	-0,013	-0,140	0,801 ***	0,013
Jeunes qualifiés accompagnés professionnellement	-0,675 ***	-0,277 **	0,986 ***	-0,926 ***
Seniors accompagnés une fois sur deux	-0,519 ***	-0,552 ***	-0,327	1,188 ***
Type de structure				
ACI (ref.)				
AI	1,636 ***	1,346 ***	-0,483	0,891
EI	0,595 ***	0,346 **	-0,303	0,515
ETTI	1,521 ***	1,023 ***	0,388	0,469
Difficultés rencontrées pour trouver un emploi avant l'entrée dans la SIAE				
Absence de travail dans la branche	-0,127	-0,056	-0,054	-0,526 ***
Niveau de formation insuffisant pour répondre aux offres d'emploi	-0,440 ***	-0,270 ***	0,052	-0,373 **
Problèmes de discrimination (âge, sexe, lieu de résidence, handicap, etc.)	-0,117	-0,246 **	-0,097	-0,274
Problèmes pour comprendre le français	-0,270	0,066	-0,293	0,113
Difficultés pour être à l'heure tous les jours ou suivre le rythme de travail	-0,232	-0,102	0,091	0,171
Absence de permis ou de véhicule	-0,540 ***	-0,230 **	-0,318 **	-0,230
Impossibilité de déménager pour trouver un travail	0,084	0,045	0,176	0,191
Problèmes de logement	-0,070	-0,043	-0,158	0,084
Problèmes de garde d'enfants	-0,251	0,070	-0,113	0,984 ***
Problèmes de santé	-0,233	-0,115	-0,290	0,154
Problèmes administratifs	0,153	0,097	0,178	-0,326
Problèmes financiers (endettement, etc.)	-0,308 **	-0,350 ***	-0,021	-0,456 **
Problèmes avec la justice	-0,467	-0,032	-0,876 *	-0,961
Autre difficulté	-0,904 **	-0,497 *	-0,017	-1,806
Aucune difficulté	0,278	0,242	-0,327	-0,120
Raison principale expliquant l'entrée				
Percevoir un salaire (ref.)				
Acquérir une expérience professionnelle ou suivre une formation	0,017	0,081	0,042	-0,246
Ne pas rester sans rien faire	0,162	-0,108	-0,246	-0,089
Reprendre contact avec le marché du travail ou rencontrer des gens	-0,099	-0,103	-0,104	-0,126
Exercer un travail plaisant	0,209	0,102	0,093	0,128
Autre motif	-0,116	-0,011	0,053	0,353
Canal d'entrée dans la SIAE				
Le bouche à oreille (ref.)				
Pôle emploi	0,144	0,027	-0,218	0,001
la Mission locale	-0,149	0,165	0,288	-0,048
Cap emploi	-0,913	-0,114	0,081	-0,968
Le Plan local pour l'insertion et pour l'emploi (PLIE)	0,039	0,142	-0,096	-1,278
Une personne d'une collectivité territoriale (mairie, conseil général, etc.)	0,405	0,174	0,008	0,180
Vous-même	0,250	0,158	-0,034	-0,140
Une association d'aide au retour à l'emploi, de lutte contre le chômage, etc.	0,086	0,048	-0,372	0,443
Un ancien employeur	-0,079	0,026	0,215	0,148
Un autre canal	0,467 *	0,079	0,359	0,422
Métier exercé en arrivant dans la SIAE				
Ouvrier du bâtiment et des travaux publics (ref.)				
Entretien des espaces verts et des espaces naturels	0,374	0,214	0,217	0,125
Employé de maison et personnel de ménage	0,835 ***	0,128	0,228	1,088 ***
Agent d'entretien	0,579 ***	0,059	-0,179	0,355
Agent de tri ou de conditionnement	-0,140	0,137	0,597 *	0,591
Ouvrier de la manutention	0,123	0,297 *	-0,315	0,791 **
Aides à domicile et aides ménagères	1,585 ***	0,692 **	0,803 *	1,544 ***
Autre ouvrier et manoeuvre	0,035	0,246	0,229	0,571
Autre métier	0,578 ***	0,262 *	0,145	0,860 ***
Taille de la SIAE¹				
50 salariés et plus (ref.)				
Nulle ou non renseignée	-0,204	-0,185	-0,488	-0,093
Moins de 20 salariés	0,006	0,085	0,027	0,143
De 20 à 49 salariés	0,286 **	0,161	0,169	0,138
Ancienneté du conventionnement de la SIAE²				
Avant 1997 (ref.)				
Entre 1997 et 2002	0,137	0,133	0,024	0,073
Après 2002	-0,160	0,154	0,069	0,072
Secteur d'activité de la SIAE³				
Services aux entreprises et aux collectivités	-0,299 *	-0,149	0,058	-0,287
Transport, manutention, magasinage	-0,001	0,121	0,238	-0,233
Déchets (collecte, tri, déconstruction/dépollution)	0,046	-0,076	-0,185	0,088
Récupération/recyclage et commerce d'occasion	-0,011	-0,113	0,051	-0,589
Bâtiments et travaux publics	0,300 **	0,220 *	0,208	0,013
Environnement, espaces verts	-0,180	0,117	-0,367 **	0,416 **
Forêt, agriculture	-0,389 *	0,002	-0,221	-0,328
Tourisme, hôtellerie, restauration	0,064	-0,289 **	-0,076	-0,217
Services à la personne	-0,068	-0,074	0,921 **	0,212
Textile, habillement, cuir et chaussures	-0,126	-0,366	-0,617 *	0,016
Réparation, construction, commerce automobile et autre	-0,278	0,133	-1,164 **	-0,586
Autre	-0,058	-0,247 **	-0,187	0,310

¹ Pour les *ACI*, la taille est celle de la structure porteuse et ne tient pas compte des salariés en insertion puisque ces salariés bénéficient d'un contrat aidé et à ce titre ne sont pas comptabilisés dans les effectifs. ² L'ancienneté est du conventionnement est calculée par rapport à 2012, date de réalisation de l'enquête. ³ Les directeurs d'*EI* ne pouvaient déclarer qu'un seul secteur contrairement aux autres types d'employeurs qui pouvaient en mentionner plusieurs.

Lecture : les salariés de la classe « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » ont les mêmes chances d'être en emploi stable plutôt qu'au chômage à la date de l'enquête que ceux de la classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés ».

Champ : salariés en parcours d'insertion, sortis de la structure à la date de l'enquête et recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une *SIAE* conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé son activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l'*IAE* 2012.

Ce sont les salariés de la classe « seniors accompagnés une fois sur deux » qui portent le jugement le plus sévère sur leur passage par l'*IAE* en particulier concernant les aspects professionnels. D'une part, ces salariés plus âgés et plus expérimentés ont un taux d'accès à l'emploi plus faible que celui des autres classes à l'exception de la classe « jeunes qualifiés accompagnés professionnellement » et sortent plus souvent vers l'inactivité. D'autre part, compte tenu de leurs caractéristiques (plus expérimentés, plus souvent en emploi avant leur entrée, etc.), ils sont probablement plus exigeants à l'égard de leur passage par l'*IAE* ce qui se ressent au niveau de leur perception plus subjective. Ils ont également été moins souvent accompagnés et formés que ceux des classes « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » et « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés », dimensions qui jouent toutes deux sur l'opinion des salariés sur le dispositif (AVENEL et RÉMY, 2014, 2015b, BENOITEAU et RÉMY, 2015). De plus, ils sont en moins bonne santé et de précédents travaux (BENOITEAU et RÉMY, 2013, AVENEL et RÉMY, 2015b) ont montré qu'un état de santé dégradé allait de pair avec une moindre satisfaction à l'égard de la situation professionnelle ou personnelle. Les jeunes de la classe « jeunes qualifiés accompagnés professionnellement » accèdent comme leurs aînés moins souvent à l'emploi mais sont plus satisfaits des compétences professionnelles acquises. Le passage par l'*IAE* constitue pour certains une première expérience professionnelle. Ils enchaînent plus souvent sur une formation à l'issue de leur passage par la *SIAE* tout comme les salariés sortis des classes « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » et « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés ». Ils sont néanmoins les moins indulgents sur leur passage par la structure : ce sont eux qui s'estiment globalement le moins satisfaits. Un élément d'explication pourrait être leur niveau de formation : ils sont en effet un peu plus diplômés que ceux des autres classes, or les personnes les plus diplômées sont plus exigeantes que les autres (cf. les travaux précédemment cités). Par ailleurs, certains travaux ont montré que les salariés en « emplois jeunes » se déclaraient moins satisfaits de leurs conditions de travail que les autres bénéficiaires de contrats aidés non marchands du fait d'attentes professionnelles plus fortes (SIMONIN, 2002).

La perception par les salariés en insertion de leur devenir personnel et professionnel est ainsi susceptible de dépendre des attentes qu'ils avaient à l'égard de la structure lors de leur entrée. Les personnes qui avaient pour objectif de reprendre contact avec le monde du travail ou de rencontrer des gens sont globalement les plus satisfaites de l'évolution de leur situation tandis que celles qui sont entrées dans l'*IAE* de manière contrainte (« autre motif ») sont globalement moins satisfaites que les autres. Le passage par l'*IAE* semble avoir répondu aux attentes de certains salariés : ceux ayant intégré la structure dans le but de suivre une formation ou d'acquérir une expérience professionnelle estiment plus souvent que leur parcours d'insertion leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences, ceux l'ayant fait pour percevoir un salaire sont plus nombreux à estimer que ce parcours a conduit à l'amélioration de leur situation financière. Enfin, les salariés qui avaient pour objectif de reprendre contact avec le marché du travail mettent plus souvent en avant que le passage par la structure leur a permis de retrouver confiance en eux et de se sentir utile. Néanmoins, toutes les attentes ne sont pas satisfaites puisque les salariés désireux de renouer les liens avec le marché du travail n'accèdent pas plus souvent à un emploi que les autres à leur sortie de la structure. Plus généralement, les objectifs lors de l'entrée dans la structure sont sans lien avec la situation professionnelle des salariés en insertion à la date de l'enquête. Le canal d'entrée dans la structure ne joue également qu'à la marge. Les salariés passés par Pôle emploi, Cap emploi, leur ancien employeur, une association d'aide au retour à l'emploi ou encore par eux-mêmes pour trouver leur emploi dans l'*IAE* ont un point de vue moins favorable que les autres. Dans

Tableau 13 – Estimation de la probabilité d’une réponse positive aux différentes variables de résultat (modèles *logit*)

	Amélioration de la situation professionnelle	Amélioration de la situation personnelle	Avantages du passage par la structure							Très satisfait du passage par la SIAE
			Avoir un emploi	Acquérir de nouvelles compétences	Retrouver confiance en soi et se sentir utile	Améliorer sa situation financière	Améliorer son état de santé	Améliorer ses conditions de logement	Régler ses problèmes administratifs	
Classe										
Individus proches de l'emploi peu accompagnés (ref.)										
Bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins	0,560 ***	0,610 ***	0,685 ***	1,149 ***	0,931 ***	0,732 ***	0,624 ***	0,864 ***	1,264 ***	0,735 ***
Bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés	0,366 ***	0,358 ***	0,545 ***	1,174 ***	0,886 ***	0,737 ***	0,735 ***	0,734 ***	1,217 ***	0,689 ***
Jeunes qualifiés accompagnés professionnellement	-0,014	-0,127	-0,067	0,469 ***	0,161	0,127	-0,112	-0,414 ***	0,410 ***	-0,264 ***
Seniors accompagnés une fois sur deux	-0,439 ***	-0,347 ***	0,014	-0,037	-0,296 **	0,113	-0,087	-0,157	0,065	-0,032
Type de structure										
ACI (ref.)										
AI	-0,073	-0,162	0,254	0,058	0,126	0,022	0,074	-0,002	-0,196	-0,232
EI	0,318 ***	0,117	0,562 ***	-0,136	-0,112	0,043	-0,187 *	0,106	-0,061	-0,309 ***
ETTI	0,204	-0,124	0,696 ***	-0,026	-0,125	-0,095	0,124	0,085	-0,224	-0,013
Difficultés rencontrées pour trouver un emploi avant l'entrée dans la SIAE										
Absence de travail dans la branche	-0,010	-0,035	-0,127 *	0,145 **	-0,012	-0,007	-0,147 **	-0,053	-0,097	-0,076
Niveau de formation insuffisant pour répondre aux offres d'emploi	0,069	0,017	0,171 **	0,316 ***	0,283 ***	0,054	0,040	0,005	0,146 **	0,060
Problèmes de discrimination (âge, sexe, lieu de résidence, handicap, etc.)	-0,114 *	-0,094	-0,254 ***	-0,205 ***	0,073	-0,090	0,191 ***	0,032	0,054	-0,115 *
Problèmes pour comprendre le français	0,436 ***	0,053	0,279 *	0,265	0,512 ***	0,065	0,605 ***	0,267 **	0,293 **	0,368 ***
Difficultés pour être à l'heure tous les jours ou suivre le rythme de travail	-0,098	-0,069	-0,013	0,127	0,073	-0,085	0,246 **	-0,144	0,090	-0,186 *
Absence de permis ou de véhicule	0,035	0,040	-0,094	0,136 *	0,103	0,002	0,190 ***	0,236 ***	0,129 *	0,038
Impossibilité de déménager pour trouver un travail	-0,132 *	0,011	-0,032	-0,208 ***	-0,063	0,131 *	-0,119	0,006	-0,047	-0,062
Problèmes de logement	0,087	0,174 *	-0,130	0,108	-0,203	-0,088	0,187 *	0,647 ***	0,231 **	-0,035
Problèmes de garde d'enfants	-0,019	-0,017	-0,241 **	-0,049	0,033	-0,038	-0,299 ***	-0,251 **	-0,240 **	-0,174 *
Problèmes de santé	0,082	0,081	0,002	-0,238 **	0,551 ***	0,049	0,483 ***	0,078	0,165	0,171 *
Problèmes administratifs	0,015	0,095	-0,059	-0,011	0,248	0,023	0,301 **	0,341 ***	0,806 ***	0,187
Problèmes financiers (endettement, etc.)	-0,095	-0,145 **	-0,130 *	-0,182 **	0,099	-0,094	0,105	0,100	0,344 ***	-0,140 *
Problèmes avec la justice	-0,016	0,198	0,089	-0,351 *	-0,162	0,294	-0,186	-0,083	0,262	-0,205
Autre difficulté	0,296	0,149	0,378	-0,406 *	0,416	-0,100	-0,253	-0,121	-0,285	0,342
Aucune difficulté	0,012	0,050	-0,149	-0,134	-0,160	-0,027	-0,145	-0,004	-0,054	0,332 **
Raison principale expliquant l'entrée										
Percevoir un salaire (ref.)										
Acquérir une expérience professionnelle ou suivre une formation	0,369 ***	0,008	0,117	0,718 ***	0,316 ***	-0,278 ***	0,063	-0,162	0,230 **	0,388 ***
Ne pas rester sans rien faire	-0,049	0,010	0,039	0,031	0,322 ***	-0,305 ***	0,216 **	-0,142	0,077	0,334 ***
Prendre contact avec le marché du travail ou rencontrer des gens	0,266 ***	0,325 ***	0,072	0,271 ***	0,790 ***	-0,178 *	0,378 ***	-0,049	0,274 ***	0,301 ***
Exercer un travail plaisant	0,135	0,216 *	0,389 ***	0,558 ***	0,638 ***	-0,069	0,476 ***	0,021	0,207	0,734 ***
Autre motif*	-0,157	-0,111	-0,244 *	-0,359 ***	-0,256 **	-0,612 ***	-0,005	-0,368 **	0,153	0,075
Canal d'entrée dans la SIAE										
Le bouche à oreille (ref.)										
Pôle emploi	-0,086	-0,214 **	-0,290 ***	-0,172	0,114	-0,297 ***	-0,034	-0,287 ***	-0,171	-0,082
la Mission locale	0,142	-0,076	0,216	0,330 **	-0,082	-0,099	-0,047	0,047	-0,079	-0,147
Cap emploi	0,181	0,264	-0,656 **	0,544 *	0,117	-0,357	-0,364	-0,761 **	-0,621 **	-0,073
Le Plan local pour l'insertion et pour l'emploi (PLIE)	-0,016	-0,395 **	-0,231	-0,253	0,578 **	-0,168	-0,007	-0,402 *	0,085	-0,018
Une personne d'une collectivité territoriale (mairie, conseil général, etc.)	-0,119	0,027	-0,338 ***	-0,113	0,102	-0,012	-0,116	-0,054	-0,254 **	0,016
Vous-même	-0,154 *	-0,099	-0,229 **	-0,066	0,011	-0,299 ***	-0,008	-0,095	-0,056	0,051
Une association d'aide au retour à l'emploi, de lutte contre le chômage, etc.	-0,281 **	-0,054	-0,327 **	-0,155	-0,101	-0,557 ***	-0,072	-0,061	-0,156	-0,195
Un ancien employeur	-0,384 **	-0,127	0,149	-0,263	-0,029	-0,033	0,018	-0,133	-0,309 *	-0,286 *
Un autre canal	0,203	0,139	0,213	0,041	0,386 **	0,143	0,102	0,210	0,101	0,070
Métier exercé en arrivant dans la SIAE										
Ouvrier du bâtiment et des travaux publics (ref.)										
Entretien des espaces verts et des espaces naturels	0,125	0,127	0,097	0,064	0,160	0,054	0,231 *	0,133	-0,037	-0,030
Employé de maison et personnel de ménage	0,032	0,140	0,254 *	-0,302 **	0,384 **	-0,070	-0,188	-0,192	-0,193	0,057
Agent d'entretien	0,035	0,234 *	0,087	-0,160	0,143	-0,102	0,015	0,080	0,107	0,002
Agent de tri ou de conditionnement	-0,107	0,019	0,009	-0,267 *	0,031	-0,206	-0,158	-0,155	-0,127	-0,049
Ouvrier de la manutention	-0,157	0,136	-0,177	-0,217	-0,271 *	-0,209	-0,052	-0,197	-0,084	-0,245 *
Aides à domicile et aides ménagères	-0,189	0,048	0,337	-0,104	0,420 *	0,181	-0,242	-0,101	-0,174	-0,325 *
Autre ouvrier et manoeuvre	-0,232	-0,131	0,189	-0,049	0,093	-0,019	-0,156	-0,181	-0,234	-0,332 **
Autre métier	0,024	0,064	0,110	0,010	0,003	-0,008	-0,199 *	-0,055	-0,006	-0,153
Situation à la date de l'enquête										
Chômage (ref.)										
Emploi	1,779 ***	1,304 ***	0,488 ***	-0,019	-0,020	0,207 **	-0,090	-0,010	0,033	0,404 ***
Formation	1,272 ***	1,047 ***	-0,090	0,249	0,119	0,251	-0,185	-0,323 *	-0,011	0,587 ***
Inactivité	0,056	0,118	0,176	0,091	0,001	0,164	-0,196	0,072	0,345 *	0,425 **
Encore dans la SIAE	1,190 ***	1,016 ***	1,601 ***	0,785 ***	1,040 ***	0,897 ***	0,595 ***	0,944 ***	0,886 ***	0,835 ***
Taille de la SIAE ¹										
50 salariés et plus (ref.)										
Nulle ou non renseignée	-0,049	0,178	-0,117	0,181	0,018	-0,165	-0,022	0,069	0,051	0,284 *
Moins de 20 salariés	0,005	-0,081	-0,037	-0,124	-0,272 ***	-0,129	-0,143	-0,098	-0,134	-0,032
De 20 à 49 salariés	-0,011	-0,038	0,089	-0,054	-0,118	-0,092	-0,104	-0,067	-0,107	0,100
Ancienneté du conventionnement de la SIAE ²										
Avant 1997 (ref.)										
Entre 1997 et 2002	-0,162 **	-0,199 **	0,045	-0,023	-0,019	0,110	-0,017	0,079	0,029	-0,129
Après 2002	0,019	-0,047	0,055	0,034	-0,034	-0,097	0,117	-0,016	-0,016	-0,131
Secteur d'activité de la SIAE ³										
Services aux entreprises et aux collectivités	0,090	0,084	0,157	-0,086	0,083	0,043	-0,154	0,025	0,160	0,074
Transport, manutention, magasinage	-0,092	-0,097	-0,066	0,062	0,009	0,029	-0,051	-0,063	0,009	0,059
Déchets (collecte, tri, déconstruction/dépollution)	-0,010	-0,023	-0,039	0,023	-0,043	0,061	0,048	-0,036	-0,022	-0,087
Récupération/recyclage et commerce d'occasion	0,136	0,102	0,101	0,074	0,100	0,328 **	0,353 ***	0,270 **	0,212	0,185
Bâtiments et travaux publics	-0,172 **	0,042	-0,026	-0,138	0,057	-0,019	-0,135	0,074	-0,047	-0,051
Environnement, espaces verts	0,133 *	-0,007	0,124	-0,061	0,099	-0,054	0,091	0,002	0,019	0,055
Forêt, agriculture	-0,040	0,035	0,086	0,183	-0,135	0,169	-0,072	-0,008	0,072	-0,003
Tourisme, hôtellerie, restauration	-0,026	0,040	-0,218 **	-0,116	-0,069	0,065	0,153	0,055	0,023	-0,046
Services à la personne	0,001	-0,006	0,141	-0,239	-0,127	-0,233	-0,130	-0,182	-0,253	-0,116
Textile, habillement, cuir et chaussures	0,083	0,087	0,186	0,205	-0,195	-0,236	-0,095	-0,126	-0,115	-0,290 **
Réparation, construction, commerce automobile et autre	-0,151	-0,048	0,218	0,192	-0,134	0,262	-0,212	0,447 ***	-0,018	0,118
Autre	0,047	-0,011	0,149 *	0,092	0,068	0,037	-0,076	-0,036	-0,087	0,006

¹ Pour les *ACI*, la taille est celle de la structure porteuse et ne tient pas compte des salariés en insertion puisque ces salariés bénéficient d’un contrat aidé et à ce titre ne sont pas comptabilisés dans les effectifs. ² L’ancienneté est du conventionnement est calculée par rapport à 2012, date de réalisation de l’enquête. ³ Les directeurs d’*EI* ne pouvaient déclarer qu’un seul secteur contrairement aux autres types d’employeurs qui pouvaient en mentionner plusieurs.

Lecture : les salariés de la classe « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » ont davantage de chances de considérer que leur situation professionnelle s’est améliorée suite à leur passage par la structure que ceux de la classe « individus proches de l’emploi peu accompagnés ».

Champ : salariés en parcours d’insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une *SIAE* conventionnée en 2010 et n’ayant pas cessé son activité à la date de l’enquête.

Source : Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l’*IAE* 2012.

le cas des organismes du SPE, ceci peut s'expliquer par le fait que les personnes orientées se sentaient moins libres de leur choix. Dans le cas des autres canaux, ce résultat pourrait être attribué à des attentes plus grandes liées au fait que des personnes de confiance les aient orientées vers la structure et/ou au fait que cette décision relève d'un choix délibéré de leur part.

Le passage par l'*IAE* a également permis de résoudre certaines des difficultés d'accès à l'emploi rencontrées par les personnes avant leur entrée. Ainsi, celles qui avaient des problèmes pour trouver un logement, de santé ou encore administratifs estiment plus souvent que le passage par l'*IAE* leur a permis d'améliorer leur situation dans chacun de ces domaines. Certaines difficultés perdurent néanmoins : les personnes n'ayant pas de permis de conduire ou de véhicule trouvent moins souvent un emploi ou une formation que les autres. Ce rôle des freins à la mobilité avait déjà été observé dans le cas des bénéficiaires de contrats aidés, les demandeurs d'emploi ayant moins de chances d'accéder à un contrat aidé du secteur marchand en l'absence de permis de conduire, contrat offrant de meilleures perspectives d'insertion professionnelles que son homologue non marchand (BENOTEAU et RÉMY, 2015). Les salariés ayant un niveau de formation insuffisant ou rencontrant des difficultés financières avant leur entrée sont également plus souvent au chômage ou en formation après leur sortie de la structure.

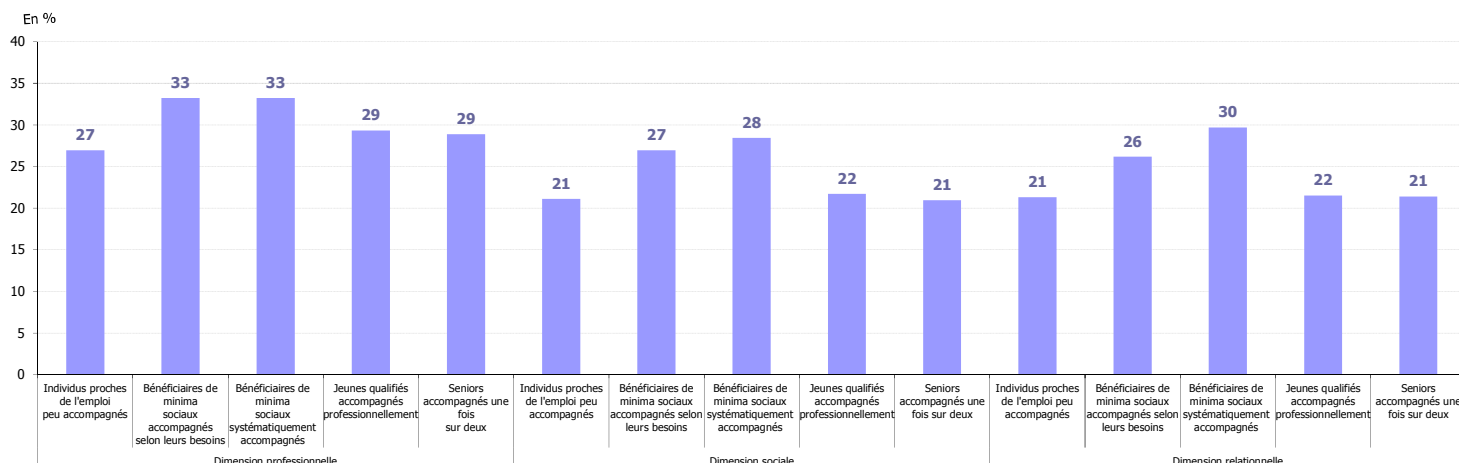
En général, les caractéristiques de la *SIAE* (taille, ancienneté du conventionnement, secteur d'activité) jouent peu sur le devenir ou l'opinion de ses salariés une fois son type (*ACI*, *EI*, etc.) pris en compte. Ce dernier influe sur les dimensions professionnelles : les salariés recrutés par un *ACI* sont moins souvent en emploi, stable ou non à la sortie de la structure. Comme les salariés des *AI*, ils estiment également moins souvent qu'un des avantages du passage par la structure réside dans le fait d'avoir un emploi. *A contrario*, les salariés des *EI* déclarent plus souvent que leur situation professionnelle s'est améliorée à l'issue ou au cours de leur passage par la structure. Le métier exercé n'est également pas neutre : globalement, le fait d'exercer un métier lié à l'aide ménagère ou à domicile, d'agent d'entretien ou d'employé de maison est positivement corrélé avec certaines des variables de résultat. Le fait d'être ou non encore dans la structure est très corrélé avec les variables de résultat : quelle que soit la variable considérée, les personnes encore dans la *SIAE* portent un regard plus favorable sur leur situation personnelle et professionnelle³⁰. Le fait de travailler dans la structure procure ainsi aux salariés une certaine satisfaction à court terme indépendamment de leur trajectoire professionnelle. Ce sont les personnes au chômage à leur sortie de la structure qui portent systématiquement le regard le moins favorable sur les différentes variables de résultat. Ainsi, comme déjà constaté dans d'autres travaux (CHARPAIL et ZYLBERMAN, 2002, BAYARDIN, 2011 et BENOTEAU et RÉMY, 2013), 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.

L'efficacité du dispositif peut également être appréhendée par le regard que les employeurs portent sur leurs actions, même si ce dernier est bien évidemment subjectif. Les employeurs des salariés des classes « bénéficiaires de minima sociaux accompagnés selon leurs besoins » et « bénéficiaires de minima sociaux systématiquement accompagnés » sont les plus nombreux à déclarer être en mesure d'agir sur leurs difficultés professionnelles, sociales ou encore relationnelles et viennent ainsi confirmer le ressenti de leurs salariés (figure 1). Ce sont sur les

30. Il n'y a que sur les aspects évolution des situations professionnelle et personnelle que les personnes en emploi à la sortie de la structure portent un jugement plus positif que celles encore dans la structure.

deux dernières dimensions qu'ils diffèrent le plus des employeurs des autres classes. Ils sont d'ailleurs plus nombreux à mettre en œuvre un accompagnement spécifique pour résoudre les différentes difficultés sociales et relationnelles rencontrées par leurs salariés ce qui peut expliquer leur sentiment. La fréquence de cet accompagnement peut s'expliquer en partie par la part conséquente de leurs salariés concernés par ces difficultés. En effet, les structures ont tendance à se spécialiser et sont plus susceptibles d'accompagner systématiquement leurs salariés sur une difficulté donnée s'ils y sont régulièrement confrontés (RÉMY, 2016a).

Figure 1 – % de salariés travaillant dans une structure appartenant au quartile ayant la meilleure capacité d'action sur les dimensions suivantes



La dimension professionnelle correspond à l'acquisition et l'amélioration de la maîtrise des savoirs de base, la définition et validation du projet professionnel et/ou de vie, l'acquisition de compétences professionnelles transférables, la capacité d'adaptation à l'entreprise et la capacité à exécuter des tâches. La dimension sociale recouvre la prise en charge des addictions, des problèmes de santé, la proposition d'un logement adapté ou stable et la résolution des problèmes juridiques ou d'accès aux droits. La dimension relationnelle comprend l'amélioration de l'estime de soi, des capacités relationnelles, le renforcement des liens sociaux et la rupture de l'isolement, la reconstruction psychologique et l'amélioration des autres capacités (dynamisme, esprit d'équipe, etc.).

Lecture : 27 % des salariés de la classe « individus proches de l'emploi peu accompagnés » travaillent pour une structure ayant une bonne capacité d'action dans le domaine professionnel.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France entière par une *SIAE* conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé son activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée employeurs-salariés de l'*IAE* 2012.

Conclusion

La richesse des informations disponibles dans les volets « salariés » et « employeurs » de l'enquête menée par la Dares sur le secteur de l'*IAE* permet d'étudier de manière approfondie l'accompagnement et la formation dont les personnes entrées dans le dispositif bénéficient au cours de leur parcours d'insertion. Le degré d'éloignement du marché du travail des salariés en insertion avant leur entrée dans le dispositif varie grandement selon le type de structure : les structures porteuses d'*ACI* accueillent les publics les plus en difficulté tandis qu'à l'opposé les *ETTI* recrutent les personnes les plus proches de l'emploi. Ces différences en termes de public accueilli se retrouvent dans l'intensité et la diversité des accompagnements et formations dispensés par les différents types de structure. Cependant, au sein même de chaque grande catégorie de structure, des différences existent en matière de parcours proposé selon les caractéristiques des personnes recrutées. Une classification réalisée sur l'ensemble des salariés en insertion permet de distinguer cinq types de parcours proposés à des profils particuliers de salariés : un suivi rapproché et de nombreuses formations pour les hommes

bénéficiaires de minima sociaux entrant en *ACI*, un accompagnement systématique en fonction des besoins pour les bénéficiaires de minima sociaux accueillis plus longuement par les *EI* et les *ACI*, un accompagnement intermédiaire de courte durée pour les jeunes hommes plus qualifiés et un peu plus durable pour les plus âgés rencontrant des problèmes de santé ou en situation de handicap et enfin, un accompagnement et une formation plus rares pour les salariés des *AI* et des *ETTI* les plus proches de l'emploi.

Les moyens que les responsables de structures déclarent employer pour accompagner et former leurs salariés sont cohérents avec la perception de leurs salariés. L'étude montre également que les salariés ne portent pas le même regard sur le dispositif selon la classe à laquelle ils appartiennent. Les salariés les plus en difficulté ayant bénéficié de l'accompagnement le plus resserré et du plus grand nombre de formations estiment que le passage par l'*IAE* leur a le plus apporté que ce soit en termes d'acquisition de compétences professionnelles, de résolution de difficultés sociales ou encore d'évolution de leur situation personnelle ou professionnelle. Les effets sur la situation professionnelle à la sortie de la structure sont moins favorables même si « toutes choses égales par ailleurs », ces salariés ne sont pas moins souvent en emploi que les salariés les moins suivis pourtant dans une situation initiale plus favorable à l'égard du marché du travail. Ainsi, l'*IAE* permet à ses bénéficiaires de poser un regard plus positif sur leur situation globale. Des travaux d'analyse causale doivent maintenant être entrepris afin de mesurer l'effet de la formation et de l'accompagnement sur les différentes variables de résultat. Une autre piste d'analyse pourrait être d'étudier dans quelle mesure l'insertion des structures dans leur environnement économique leur permet de mener à bien leur mission d'accompagnement des salariés en insertion, une possibilité également offerte par les nombreuses informations disponibles dans le volet « employeurs » de l'enquête.

Références

- Albert, V., 2015, « 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, Dares.
- AVENEL, M. et V., RÉMY, 2014, « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : profil, accompagnement et situation à la sortie », *Dares Analyses* n°020, mars, Dares.
- AVENEL, M. et V., RÉMY, 2015a, « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : d'autant plus accompagnés que leurs difficultés sont importantes », *Dares Analyses* n°034, mai, Dares.
- AVENEL, M. et V., RÉMY, 2015b, « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : globalement satisfaits de leur passage par la structure », *Dares Analyses* n°040, juin, Dares.
- AVENEL, M. et V., RÉMY, 2015c, « L'insertion par l'activité économique : modes de recrutement et capacités d'action des structures », *Dares Analyses* n°085, novembre, Dares.
- BAYARDIN, V., 2013, « Le devenir à six mois des personnes sorties de contrat aidé en 2011 : davantage de formation et d'encadrement pendant le contrat que pour les sortants de 2010 », *Dares Analyses* n°071, novembre, Dares.
- BEHAGHEL, L., CRÉPON, B., GURGAND, M., KAMIONKA, T., LEQUIEN, L., RATHELOT, R. et P., ZAMORA, 2013, « L'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi », *Revue française d'économie*, vol. 38, n°1, p. 123-158.
- BENOTEAU, I. et V., RÉMY, 2013, « L'opinion des demandeurs d'emploi sur les contrats aidés », *Dares Analyses*, n°018, mars.
- BENOTEAU, I. et V., RÉMY, 2015, « Quels liens les bénéficiaires de contrats aidés entretiennent-ils avec le marché du travail ? Une description à partir du Panel 2008 », *Economie et Statistique*, n°477, p.53-83.
- BLASCO, S., CRÉPON, B., SKANDALIS, D., UHLENDORFF, A., VAN DEN BERG, G., ALBEROLA, E. et F., AVENTUR, 2015, « Clubs jeunes chercheurs d'emploi : évaluation d'une action pilote. », *Etudes et recherches de Pôle emploi*, n°05, octobre.
- BLASCO, S. et B. PERTOLD-GEICKA, 2014, « L'effet de l'accompagnement sur les recrutements et performances des entreprises », *Revue française d'économie*, vol. 29, p. 99-127.
- BLASCO, S. et M., ROSHOLM, 2011, « The impact of active labour market policy on post-unemployment outcomes : evidence from a social experiment in Denmark », *IZA Discussion Paper*, n°5631, mars.
- BONNAL, L., FOUGÈRE, D. et A., SÉRANDON, 1997, « Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labour Market Histories », *Review of Economic Studies*, vol. 64, n°4, p. 683-713.
- BRODATY, T., CRÉPON, B. et D., FOUGÈRE, 2001, « Using Matching Estimators to Evaluate Alternative Youth Employment Programs : Evidence from France, 1986-1988 », in *Econometric Evaluations of Active Labour Market Policies in Europe*, F. Pfeiffer and M. Lechner (eds), Springer Verlag, p. 85-123.

- CARD, D., KLUWE, J. et A., WEBER, 2010, « Active labour market policy evaluations : a meta-analysis », *The Economic Journal*, vol. 120, november, p. 452-477.
- CEALIS, R. et A., SMYK, 2003, « Insertion par l'activité économique : plus de la moitié des salariés retrouve un emploi hors structure », *Premières Synthèses* n°26.1, juin.
- CERVERA, M. et H., DEFALVARD, 2009, « Accompagnement dans et vers l'emploi : profits et pertes dans les structures d'insertion par l'activité économique », *Travail et Emploi*, n°119, juillet-septembre, P. 51-62.
- CHARPAIL, C. et S., ZYLBERMAN, 2002, « Regard sur trois mesures d'aide à l'emploi : les bénéficiaires s'expriment », *Premières Synthèses*, n°05.2, Dares.
- CLAUDON, V., DANON, M., FILLION, S. et H., PELOSSE, 2013, *Le financement de l'insertion par l'activité économique*, Rapport IGF-Igas, janvier.
- CNIAE, 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.
- CRÉPON, B., DEJEMEPPE, M. et M., GURGAND, 2005, « Counseling the unemployed : does it lower unemployment duration and recurrence ? », *IZA Discussion Paper*, n°1796.
- CRÉPON, B., FERRACCI, M. et D. FOUGÈRE, 2012, « Training the Unemployed in France : How Does it Affect Unemployment Duration and Recurrence ? », *Annals of Economics and Statistics*, vol. 107-108, p. 175-199.
- DAVISTER, C., DEFOURNY, J., GRÉGOIRE, O., 2004, « Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union Européenne : un aperçu général », *Revue internationale de l'économie sociale*, n°293, p. 24-50.
- DEFOURNY, J., NYSENS, M., 2013, « L'approche EMES de l'entreprise sociale dans une perspective comparative », Working Paper n°13/02, EMES Working Papers Series.
- DEROZIÈRES, N., 2011, « L'insertion par l'activité économique en 2009 », *Bref Ile-de-France Supplément* n°23, janvier.
- FERRACCI, M., 2013, *Evaluer la formation professionnelle*, Paris : Les Presses de Sciences Po, coll. « Sécuriser l'emploi », 118 p.
- FOUGÈRE, D., KAMIONKA, T. et A. PRIETO, 2010 « L'efficacité des mesures d'accompagnement sur le retour à l'emploi », *Revue économique*, vol. 63, p. 599-612.
- FRÖLICH, M., LECHNER, M., BEHNCKE, S., HAMMER, S. SCHMIDT, N., MENEGALE, S., LEHMANN, A. et R., ITEN, 2007, « Influence des ORP sur la réinsertion des demandeurs d'emploi », *Politique du marché du travail* n°20, Seco.
- GOMEL, B., 2004, « L'emploi salarié dans le travail des associations : un dilemme entre la qualité de l'emploi et la réponse aux besoins ? », *Rapport de synthèse du CEE*, janvier, 47 p.
- GOSSIAUX, S. et P., POMMIER, 2013, « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », *Insee Première* n° 1468, octobre.

- HORIZON ILE-DE-FRANCE, 1996, « Les pratiques d'accompagnement dans les entreprises d'insertion », DRTEFP d'Ile-de-France, Hors série n°33, décembre.
- LECHNER, M., MIQUEL, R. et C., WUNSCH, 2011, « Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany », *Journal of the European Economic Association*, vol. 9, n°4, p. 742-784.
- MAIBAUM, J., ROSHOLM, M. et M., SVARER, 2012, « Experimental evidence on the effects of early meetings and activation », *IZA Discussion Paper*, n°6970.
- MEYER, M., 2009, « Innovations en GRH pour une double performance : le cas des entreprises d'insertion par l'économie », *Innovations*, vol. 29, n°1, p. 87-102.
- OCDE, 2015, « Politiques d'activation pour des marchés du travail plus inclusifs », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chap. 3, p. 117-181.
- PARENT, G., SAUTORY, O. et R., DESPLATZ, 2013, « L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignements des évaluations », *Document d'études de la Dares*, n°178, décembre, Dares, 84 p.
- PLATTEAU, A. et M., NYSENS, 2004, « Profils et trajectoires des travailleurs dans les entreprises d'insertion », *Reflets et perspectives de la vie économique*, vol. 53, n°3, p. 51-61.
- RÉMY, V., 2016a, « Les structures de l'insertion par l'activité économique. Un accompagnement très diversifié durant le parcours d'insertion », *Dares Analyses*, n°019, avril, Dares.
- RÉMY, V., 2016b, « Les structures de l'insertion par l'activité économique : quels liens avec les différents acteurs économiques ? », *Dares Analyses*, n°052, septembre, Dares.
- SIMONIN, B., 2002, « Les bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur non marchand : leur point de vue et leurs attentes », *Premières synthèses*, n°50.2, Dares.
- VAN DEN BERG, G.J. et B. VAN DER KLAUW, 2006, « Counseling and monitoring of unemployed workers : theory and evidence from a controlled social experiment », *International Economic Review*, vol. 47, n°3, p. 895-936.

Annexe 1

Tableau 14 – Réglementation sur l’insertion par l’activité économique

Réglementation 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'Etat. 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 personnes 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 accordé pour une durée de 24 mois	Les personnes embauchées sur des postes d'insertion doivent avoir reçu au préalable l'agrément de Pôle emploi accordé pour une durée de 24 mois	Les personnes embauchées dans les ACI doivent avoir été agréées par Pôle emploi. Avant l'embauche, l'employeur doit également avoir signé une convention avec Pôle emploi ou avec le Conseil général.
Contrat de travail	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 reconnus travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières pour s'insérer durablement dans l'emploi, le contrat peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue.	Contrat de travail temporaire ou de mission qui respecte les règles régissant le travail temporaire et limité à 24 mois (renouvellement compris) ; rémunération au moins égale au Smic horaire.	Salariés embauchés en contrat unique d'insertion (CUI) 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).
Nature de l'aide de l'État	Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, de TVA, d'impôts sur les sociétés, de taxe professionnelle et de taxe d'apprentissage, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié. L'aide à l'accompagnement n'est pas attribuée systématiquement et son montant est modulable en fonction du projet d'accompagnement proposé par l'AI ; aide annuelle maximale de l'État de 30 000€ par association, depuis le 1 ^{er} juillet 2005.	Allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (allègement Fillon) depuis le 1 ^{er} juillet 2005 pour les salariés agréés par Pôle emploi. L'aide au poste d'insertion vise à financer la rémunération et l'accompagnement des salariés agréés embauchés par l'EI. Son montant est égal à 9 681€ par poste à temps plein. Mesure pouvant être cofinancée par le FSE à hauteur de 50 %.	Allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (allègement Fillon) pour tous les salariés en mission de travail temporaire agréé par Pôle emploi. Aide au poste d'accompagnement destinée à la rémunération des salariés permanents de l'ETI qui assurent l'accueil, le suivi, et l'accompagnement des salariés en insertion. Son montant annuel est de 51 000 € pour l'accompagnement de 12 salariés à temps plein.	Prise en charge par l'État d'une partie significative de la rémunération du salarié en contrat aidé ; exonérations de certaines cotisations à la charge des employeurs pour ces mêmes contrats. L'aide à l'accompagnement n'est pas attribuée systématiquement et son montant est modulable en fonction du projet d'accompagnement de la structure porteuse ; aide annuelle maximale de 15 000 € par ACI et de 45 000 € par structure porteuse, cette dernière pouvant porter plusieurs ACI.