

L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE EN 2012

Hausse du nombre de salariés en insertion, essentiellement portée par les ACI et les AI

En 2012, près de 128 000 salariés en insertion ont travaillé dans une structure de l'insertion par l'activité économique (IAE), en moyenne chaque mois, soit une augmentation de 4,2 % par rapport à l'année précédente. La moitié d'entre eux étaient mis à disposition par une association intermédiaire (AI), un tiers travaillaient dans un atelier et chantier d'insertion (ACI), et les autres dans une entreprise d'insertion (EI, 11 %) ou pour une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI, 9 %).

142 000 personnes ont été recrutées par une structure de l'IAE. Les nouvelles embauches augmentent de 3,5 % dans les ACI et de 4,6 % dans les AI, tandis qu'elles diminuent dans les EI et les ETTI. Dans les ACI, qui proposent des contrats aidés aux personnes les plus éloignées de l'emploi, le plus souvent allocataires du RSA, le nombre de salariés embauchés ou renouvelés a continué de progresser, quoique plus lentement que l'année précédente. Il décroît pour la deuxième année consécutive dans les EI. L'activité des ETTI ralentit en 2012, suivant la trajectoire de l'intérim au sens large.

Les salariés passés par une structure de l'IAE sont peu nombreux à être en emploi à la sortie : c'est le cas d'un tiers des sortants d'AI et de moins d'un quart des sortants d'EI.

Le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) s'inscrit dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS) et regroupe un ensemble d'associations et d'entreprises conventionnées par l'État, qui s'engagent à accueillir et à embaucher des personnes éloignées de l'emploi, pour une durée limitée, dans le cadre d'un parcours d'insertion. La spécificité de ce parcours consiste à proposer une mise en situation de travail, doublée d'un accompagnement social et professionnel personnalisé, de façon à lever les principaux freins d'accès au marché du travail. Selon les besoins des personnes et l'offre locale, les parcours d'insertion peuvent s'effectuer dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) embauchent des salariés en contrat de travail à durée déterminée. Les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) proposent des missions ou des mises à disposition à leurs salariés en insertion – majoritairement auprès de particuliers pour les premières et d'entreprises clientes pour les secondes. Les structures conventionnées au titre de l'IAE bénéficient d'aides financières de l'État dont les modalités varient selon les structures (encadré 1). Le financement de l'IAE a fait l'objet d'une réforme au cours de l'année 2014 afin d'harmoniser et de simplifier le système d'aides et de mieux prendre en compte les résultats des structures (encadré 2).

Nouvelle hausse des salariés en insertion dans les ACI

Les ACI et les EI proposent aux salariés en insertion de contribuer à la production de biens et de services dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée. Il s'agit essentiellement de contrats aidés du secteur non marchand dans les ACI et de contrats de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) (1) dans les EI. Les ACI développent des missions d'accueil, d'accompagnement et d'encadrement technique adaptées aux personnes en très grande difficulté ; elles constituent souvent une première étape de réadaptation au monde du travail. Les ACI, qui ne possèdent pas de personnalité juridique propre, sont créées par des structures dites « porteuses », le plus souvent des associations (86 %), qui

embauchent en contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE). Les structures porteuses d'ACI bénéficient pour ces contrats de dispositions dérogatoires avec un taux de prise en charge par l'État majoré par rapport à celui des autres employeurs (2). En complément, elles peuvent percevoir une aide à l'accompagnement dans le cadre de leur conventionnement au titre de l'IAE. Cette aide, destinée à faciliter le suivi et l'accompagnement des personnes embauchées, est versée de façon facultative par l'État en fonction de la qualité du projet d'insertion présenté par la structure au moment de son conventionnement (3). En 2012, 95 % des structures porteuses d'ACI en bénéficiaient, soit 2,3 points de plus qu'en 2011 (tableau 1).

(1) Depuis le 1^{er} juin 2009, les ACI peuvent recourir, comme les EI, au CDDI pour l'embauche de personnes en insertion. Ces contrats sont des CDD conclus en application de l'article L1242-3 du code du travail et s'adressent aux personnes en difficulté. Le CDDI est signé pour une durée minimale de 4 mois et renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Ces contrats sont toutefois très peu utilisés à ce jour dans les ACI, qui continuent de recourir aux contrats aidés. La réforme du financement de l'IAE fera du CDDI l'unique mode de contractualisation à partir du 1^{er} juillet 2014.

(2) Le taux de prise en charge moyen prévu était de 70 % pour les CUI-CAE hors ACI et de 105 % pour les contrats signés dans les ACI. Ce taux majoré vise à compenser les surcoûts générés par l'accueil de salariés en insertion, sans couvrir complètement le coût du travail.

(3) L'aide à l'accompagnement est plafonnée à 15 000 euros par ACI et à 45 000 euros par structure porteuse par an.

Tableau 1 • Évolution du nombre de personnes nouvellement embauchées ou renouvelées et du nombre de salariés « actifs », selon le type de structure

	2011*	2012	Évolution (en %)	
			2010/2011	2011/2012
Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)				
Nombre de salariés en contrat aidé présents en fin de mois (en moyenne annuelle).....	40 034	42 473	7,3	6,1
Nombre de salariés embauchés ou renouvelés dans l'année en contrats aidés.....	65 883	68 248	10,6	3,6
Nombre de salariés nouvellement embauchés dans l'année**.....	45 600	47 185	ND	3,5
Entreprises d'insertion (EI)				
Nombre de salariés en insertion présents en fin de mois (en moyenne annuelle).....	13 280	13 005	-0,4	-2,1
Nombre de salariés en insertion embauchés ou renouvelés dans l'année en CDDI.....	20 043	19 914	-0,8	-0,6
Nombre de salariés nouvellement embauchés dans l'année.....	13 781	13 176	-7,3	-4,4
Associations intermédiaires (AI)				
Nombre de salariés mis à disposition au cours du mois (en moyenne annuelle).....	57 630	60 310	4,6	4,7
Nombre de salariés embauchés (mis à disposition pour la première fois) dans l'année.....	54 173	56 670	3,8	4,6
Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)				
Nombre de salariés mis à disposition au cours du mois (en moyenne annuelle).....	11 619	11 904	11,2	2,5
Nombre de salariés embauchés (mis à disposition pour la première fois) dans l'année.....	25 226	24 986	0,2	-1,0
Ensemble des salariés « actifs » en fin de mois.....	122 563	127 692	3,8	4,2
Ensemble des salariés nouvellement embauchés dans l'année.....	138 780	142 017	ND*	2,3

* Les données 2011 ont fait l'objet de révision par rapport à la publication de l'année précédente [1].

** En 2010 et dans une moindre mesure en 2011, les renouvellements des salariés en contrats issus de la loi de cohésion sociale ont été comptabilisés comme des entrées initiales en CUI. Par conséquent, les entrées initiales en CUI comptabilisées dans les systèmes d'information ne sont pas directement comparables aux entrées initiales des années précédentes et la part des reconductions ne peut être calculée de manière précise. Le nombre de salariés nouvellement embauchés en 2011 a fait ici l'objet d'une estimation en appliquant la part des salariés nouvellement embauchés dans l'ensemble des salariés embauchés ou renouvelés en 2012, une proportion qui apparaît relativement stable dans le temps.

Lecture : 19 914 personnes ont été embauchées dans les EI en 2012 dont 13 176 pour la première fois ; le nombre de salariés mis à disposition pour la première fois dans les AI en 2012 a augmenté de 4,6 % en 2012.

Champ : France entière.

Source : ASP ; traitements Dares.

Tableau 2 • Évolution du nombre de structures en activité

	2011*	2012	Évolution (en %)	
			2010/2011	2011/2012
Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)				
Nombre de structures porteuses d'ACI employant des salariés au 31 décembre.....	1 837	1 871	2,0	1,9
Part des structures percevant l'aide à l'accompagnement (en %).....	92,7	95,0	-	-
Entreprises d'insertion (EI)				
Nombre de structures en activité au 31 décembre.....	978	944	-1,2	-3,5
Associations intermédiaires (AI)				
Nombre de structures en activité au cours du mois (en moyenne annuelle).....	763	746	-2,1	-2,2
Dont : nombre de structures déclarant des salariés au cours du mois (en moyenne annuelle).....	727	717	0,4	-1,3
nombre de structures ayant mis des salariés à disposition au cours du mois (en moyenne annuelle).....	560	605	2,9	8,0
Part des structures percevant l'aide à l'accompagnement (en %).....	91,9	92,5	-	-
Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)				
Nombre de structures en activité au cours du mois (en moyenne annuelle).....	233	252	3,7	8,3

* Les données 2011 ont fait l'objet de révision par rapport à la publication de l'année précédente [1].

Lecture : au 31 décembre 2012, 944 EI employant au moins un salarié en insertion étaient conventionnées.

Champ : France entière.

Source : ASP ; traitements Dares.

Fin 2012, 1 871 structures portaient au moins un ACI, un chiffre en hausse de 2 %, comme l'année précédente (tableau 2). Ces dernières ont accueilli plus de 47 000 nouveaux salariés (+3,5 % par rapport à 2011), et renouvelé 21 000 contrats dans l'année (tableau 1). Au total, le nombre de salariés embauchés ou renouvelés dans les ACI a progressé plus lentement qu'en 2011 (+3,6 % après +10,6 %). L'augmentation du nombre de salariés en contrat aidé dans un ACI s'est poursuivie (+6,1 %). Elle est non seulement imputable à la signature de contrats supplémentaires, mais également à l'allongement de la durée moyenne, passée de 9 mois en 2011 à 10,3 mois en 2012 (4).

La baisse des embauches dans les EI se poursuit

Le repli des embauches dans les EI, amorcé en 2011, se poursuit en 2012 (-4,4 % pour les nouvelles embauches). Cette diminution est d'une ampleur moindre que celle de l'année précédente, mais s'inscrit dans une tendance de moyen terme : les nouvelles embauches sont progressivement passées de 15 300 à 13 200 entre 2008 et 2012. 944 entreprises d'insertion étaient conventionnées au titre de l'IAE en 2012, contre 990 en 2010. Elles employaient alors 13 000 salariés en insertion (-2,1 % par rapport à 2011).

Le nombre d'AI mettant des salariés à disposition augmente, ainsi que les premières mises à disposition

Les AI et les ETTI proposent aux personnes en situation d'insertion des missions auprès de particuliers ou d'entreprises utilisatrices. Les premières mettent ces personnes à disposition, à titre onéreux, principalement auprès de personnes physiques, d'associations ou de collectivités publiques pour la réalisation de travaux occasionnels (ménage, repassage...). Ces structures

signent donc deux contrats : un premier avec les salariés en insertion qu'elles peuvent embaucher, le plus souvent en CDD (contrat d'usage) (5), et un second, dit « contrat de mise à disposition », avec les utilisateurs. Les AI occupent par ailleurs une position particulière au sein des structures de l'IAE puisqu'elles assurent une mission d'accueil et d'orientation (6) des personnes en difficulté qui se présentent à elles ou qui leur sont adressées : seule une partie de ce public accueilli se voit proposer un contrat de travail par les AI (7).

En 2012, le nombre d'associations intermédiaires ayant mis des salariés à disposition chaque mois croît fortement (+8 %). 92,5 % des AI conventionnées ont bénéficié d'une aide à l'accompagnement destinée à financer une partie des actions d'accompagnement socioprofessionnel de leurs salariés en insertion, une part proche de celle observée pour les structures porteuses d'ACI.

Les embauches ont connu des évolutions contrastées au cours des dernières années : elles ont diminué entre 2008 et 2010 (-15 %), avant de se redresser entre 2010 et 2012 (+9 %). Comme l'année précédente, les nouvelles mises à disposition progressent (+4,6 %), ainsi que le nombre de personnes en activité chaque mois (+4,7 %, en moyenne). Plus de 60 000 personnes ont ainsi été mises à disposition, en moyenne, au cours du mois, ce qui correspond à 3 000 personnes de plus que l'année précédente. Ces salariés ont réalisé près d'1,3 million de missions en 2012 pour un total de 23 millions d'heures, en hausse de 8 % (tableau 3). Au total, le nombre d'heures moyen par mise à disposition augmente légèrement et s'établit à 18,7.

Après deux années dynamiques, l'activité des ETTI ralentit en 2012

Tandis que les activités proposées et le fonctionnement général des AI conviennent plus particulièrement à des personnes en début de parcours

(4) Voir infra, le tableau 7.

(5) Elles peuvent également recourir à des CDDI ou encore à des CDI à temps partiel. Comme dans les ACI, les CDDI sont encore très peu utilisés par les AI en 2012.

(6) Le décret n° 2014-197 du 21 février 2014 portant généralisation de l'aide au poste d'insertion et diverses mesures relatives à l'insertion par l'activité économique précise que la convention conclue avec une association intermédiaire comporte notamment une présentation du projet d'insertion de la structure précisant « les modalités d'accompagnement des personnes accueillies et des salariés en insertion ainsi que les modalités de collaboration avec, d'une part, [Pôle emploi et, d'autre part, les organismes chargés de l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes ».

(7) Le système d'information de l'IAE ne permet pas de mesurer le nombre de personnes accueillies, au sens large, dans les AI une année donnée. Seules les personnes embauchées par les AI pour être mises à disposition auprès d'utilisateurs y sont actuellement recensées.

Tableau 3 • Évolution de l'activité des AI et des ETTI

	2011*	2012	Évolution (en %)	
			2010/2011	2011/2012
Associations intermédiaires (AI)				
Heures annuelles travaillées (en milliers) (1).....	21 690	23 381	0,9	7,8
Soit en équivalent temps plein (35 heures)**	13 556	14 613	0,9	7,8
Nombre de mises à disposition dans l'année (en milliers) (2)	1 181	1 253	-3,3	6,1
Nombre d'heures moyen par mise à disposition (1)/(2).....	18,4	18,7	4,1	1,6
Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)				
Heures annuelles travaillées (en milliers) (2).....	12 567	12 788	14,5	1,8
Soit en équivalent temps plein (35 heures)**	7 854	7 992	14,5	1,8
Nombre de missions dans l'année (3).....	294 650	288 997	10,9	-1,9
Nombre d'heures moyen par salarié sur l'année (2)/(1).....	355	359	11,7	0,9
Nombre de missions moyen par salarié (3)/(1).....	8,3	8,1	8,0	-2,7
Nombre d'heures moyen par mission (2)/(3).....	43	44	4,0	3,7

* Les données 2011 ont fait l'objet de révision par rapport à la publication de l'année précédente [1].

** Soit 1 600 heures travaillées par an.

Lecture : en 2012, plus de 23 millions d'heures ont été travaillées dans les associations intermédiaires.

Champ : France entière.

Source : ASP ; traitements Dares.

d'insertion, les ETTI s'adressent généralement à des personnes en fin de parcours. Ces dernières positionnent effectivement leurs salariés en insertion sur les mêmes offres que les entreprises de travail temporaire « classiques » et sont, comme l'ensemble du secteur de l'intérim, très sensibles à la conjoncture économique. En équivalent temps plein, les ETTI représentent près de 3 % de l'emploi intérimaire total [3].

Les ETTI connaissent une évolution comparable à celle de l'intérim au sens large. En effet, les embauches ralentissent, après deux années caractérisées par un fort rebond du nombre de personnes mises à disposition et des missions. Les salariés les moins qualifiés et les plus jeunes ont été les catégories d'intérimaires les plus affectées par cette baisse dans l'intérim global. Bien que ces deux publics soient surreprésentés dans les ETTI, la baisse des embauches dans le secteur de l'insertion n'y est pas plus forte. En 2012, la part des salariés présents en ETTI ayant réalisé au moins une mission au cours du mois augmente pour la deuxième année consécutive, passant de 49 % en 2010 à 56 % en 2012. Alors qu'en 2011 ce ratio résultait de la conjonction d'une hausse des missions et d'une stabilité des embauches, en 2012, c'est la combinaison d'une baisse des missions et de celle, plus marquée, des effectifs présents dans les structures qui est à l'origine de cette évolution.

Avec 289 000 missions réalisées par des ETTI, l'année 2012 enregistre une baisse par rapport à 2011 (-2 %), bien que les heures réalisées demeurent en hausse de 2 % (12,8 millions). Il en est résulté dans l'intérim d'insertion une augmentation du nombre d'heures moyen par mission de 4 % (44 heures en 2012), mais une baisse du nombre moyen de missions par salarié à 8,1 (-3 %). Au total, le nombre d'heures moyen par salarié est resté stable entre 2011 et 2012.

À l'inverse de l'évolution constatée pour les AI, le nombre d'ETTI conventionnées augmente de 8 % en 2012, après une hausse de 4 % en 2011. En 2012, 250 structures étaient en activité, en moyenne chaque mois.

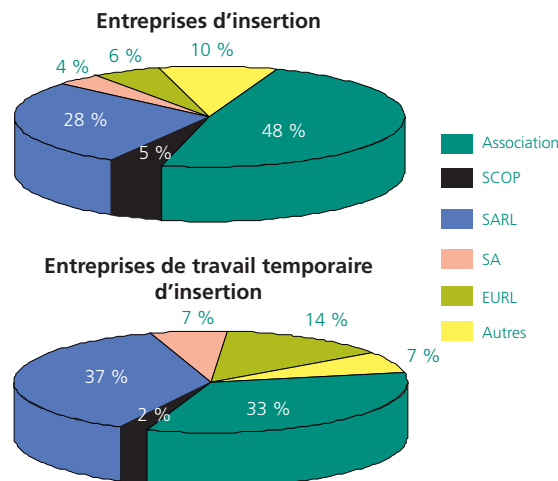
Des statuts juridiques variables d'un type de structure à l'autre, mais souvent associatifs

Les EI sont les structures qui proposent les conditions de travail les plus proches de celles du marché du travail classique, dans la mesure où elles sont soumises aux règles du marché au même titre qu'une entreprise classique. Au contraire, les ACI, qu'ils soient temporaires ou permanents, développent des activités d'utilité sociale ne s'inscrivant pas dans une logique de rentabilité (8), en raison notamment du public très éloigné de l'emploi qu'ils accueillent. Les biens et services produits

dans les ACI peuvent tout de même être commercialisés, dès lors que cette commercialisation contribue à la réalisation et au développement des activités d'insertion sociale et professionnelle.

La quasi-totalité des structures porteuses d'ACI sont des associations (86 %). Les EI peuvent adopter diverses formes juridiques mais sont aussi pour beaucoup des associations : 48 % en 2012 (graphique 1). Quant aux ETTI, elles ont à parts égales un statut de société à responsabilité limitée (SARL) ou d'association.

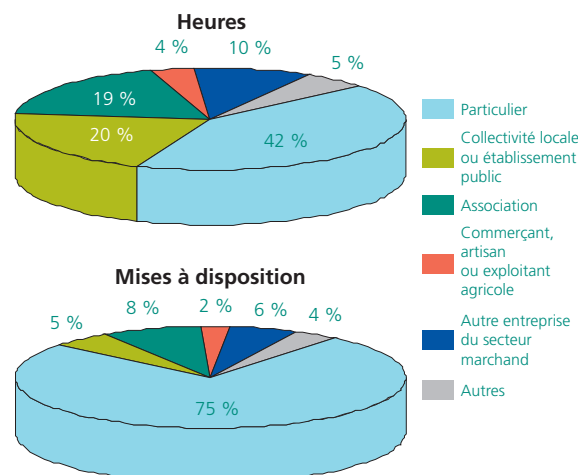
Graphique 1 • Répartition des EI et des ETTI conventionnées en 2012 selon leur statut juridique



Lecture : en 2012, 48 % des EI conventionnées sont des associations tandis que 33 % des ETTI le sont.
Champ : France entière.

La grande majorité des AI sont déclarées ou agréées au titre des services à la personne. Si les particuliers continuent d'être leurs clients privilégiés avec les trois quarts des contrats de mises à disposition, le nombre d'heures associé représente seulement 42 % du total des 23,4 millions d'heures réalisées par les salariés des AI en 2012 (graphique 2).

Graphique 2 • Répartition des heures travaillées et des mises à disposition effectuées par les salariés en parcours d'insertion des AI selon le type d'utilisateur en 2012



Lecture : 42 % des heures travaillées par les salariés en insertion et 75 % des mises à disposition ont été réalisées chez un particulier.
Champ : France entière.

Source : ASP ; traitements Dares.

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

Source : ASP ; traitements Dares.

Presque autant d'heures sont effectuées auprès de collectivités locales, d'établissements publics ou d'associations (39 %), alors que ces personnes morales ne représentent ensemble que 13 % des 1,3 million de contrats de mises à disposition cette année-là. Plus nombreuses, les personnes mises à disposition auprès de particuliers réalisent moins d'heures que celles en mission auprès d'acteurs publics ou d'associations. Depuis plusieurs années, les heures et les mises à disposition effectuées pour les collectivités publiques locales et les associations sont en hausse.

Métiers « verts » dans les ACI, nettoyage et propreté dans les EI, aide à la vie quotidienne dans les AI, travaux publics dans les ETTI

Chacun des quatre types de structures de l'IAE est plus ou moins spécialisé dans certains secteurs et recrute pour des métiers particuliers. Les EI sont les seules à se positionner sur des secteurs d'activité aussi diversifiés que les entreprises classiques : la répartition de l'emploi par grand secteur d'activité en EI – agriculture, industrie/construction et tertiaire – est très proche de celle observée pour l'emploi salarié global. Dans ces structures,

les premières embauches s'effectuent principalement et de manière croissante sur des métiers de services à la collectivité (47 %), en particulier dans la propreté et l'environnement urbain (23 %), et le nettoyage et la propreté industrielle (19 %), (tableau 4).

Dans les ACI, 96 % des salariés exercent une activité dans le secteur tertiaire. 38 % sont affectés à l'entretien des espaces naturels et espaces verts ou à la production agricole (horticulture, maraîchage, production légumière...), contre 11 % des salariés des EI et des AI, et 7 % des salariés des ETTI.

Près de la moitié des salariés embauchés dans les AI exercent des métiers de services, essentiellement dans l'aide à la personne : 26 % ont un poste dans le domaine de l'aide à la vie quotidienne et 2 % travaillent au nettoyage urbain. Ils sont, comme leurs collègues des EI, 18 % à exercer un métier lié au nettoyage et à la propreté industrielle.

Le secteur de la construction est dominant et surreprésenté dans les ETTI puisque 41 % des nouveaux salariés y travaillent, une orientation qui se confirme : cette part a augmenté de 5 points en 2012. Dans la plupart des cas, il s'agit de travaux et gros œuvre (27 %) et de second œuvre (12 %). Par comparaison, moins de 10 % des

Tableau 4 • Métiers* exercés par les salariés en insertion nouvellement embauchés en 2012 dans les différentes structures de l'IAE

En %

	Ateliers et chantiers d'insertion	Entreprises d'insertion	Associations intermédiaires	Entreprises de travail temporaire d'insertion
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux.....	37,7	9,7	11,1	7,0
<i>Dont : espaces naturels et espaces verts.....</i>	<i>29,4</i>	<i>6,5</i>	<i>8,7</i>	<i>2,4</i>
<i>production agricole.....</i>	<i>8,2</i>	<i>1,4</i>	<i>2,0</i>	<i>2,9</i>
Arts et façonnage d'ouvrages d'art.....	1,7	0,6	0,1	0,1
Commerce, vente et grande distribution	5,1	2,2	1,5	1,4
<i>Dont : grande distribution.....</i>	<i>0,4</i>	<i>0,1</i>	<i>0,9</i>	<i>0,6</i>
Construction, bâtiment et travaux publics.....	9,8	6,9	5,1	41,3
<i>Dont : second oeuvre.....</i>	<i>2,9</i>	<i>4,3</i>	<i>2,1</i>	<i>11,8</i>
<i>travaux et gros oeuvre.....</i>	<i>6,7</i>	<i>2,2</i>	<i>2,8</i>	<i>26,8</i>
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	3,3	3,4	6,2	2,6
<i>Dont : animation d'activité de loisirs.....</i>	<i>0,7</i>	<i>0,3</i>	<i>1,3</i>	<i>0,1</i>
<i>production culinaire.....</i>	<i>2,3</i>	<i>2,5</i>	<i>3,2</i>	<i>1,4</i>
<i>service.....</i>	<i>0,1</i>	<i>0,4</i>	<i>1,2</i>	<i>0,5</i>
Industrie.....	5,3	10,7	2,2	13,4
<i>Dont : alimentaire.....</i>	<i>0,2</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>3,0</i>
<i>mécanique, travail des métaux et outillages.....</i>	<i>0,4</i>	<i>3,2</i>	<i>0,2</i>	<i>3,1</i>
<i>préparation et conditionnement.....</i>	<i>2,2</i>	<i>5,4</i>	<i>1,5</i>	<i>4,8</i>
Installation et maintenance.....	13,3	5,4	5,7	1,6
<i>Dont : entretien technique.....</i>	<i>11,8</i>	<i>2,2</i>	<i>5,4</i>	<i>1,0</i>
<i>véhicules, engins, aéronefs.....</i>	<i>0,9</i>	<i>1,7</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>
Services à la personne et à la collectivité.....	15,5	47,2	49,3	11,8
<i>Dont : aide à la vie quotidienne.....</i>	<i>1,0</i>	<i>3,3</i>	<i>26,1</i>	<i>0,3</i>
<i>nettoyage et propreté industriels.....</i>	<i>4,7</i>	<i>19,2</i>	<i>17,6</i>	<i>6,4</i>
<i>propreté et environnement urbain.....</i>	<i>8,0</i>	<i>23,2</i>	<i>1,5</i>	<i>4,5</i>
Support à l'entreprise	1,7	1,3	5,2	2,8
<i>Dont : secrétariat et assistance.....</i>	<i>1,6</i>	<i>1,0</i>	<i>4,8</i>	<i>2,4</i>
Transport et logistique.....	5,4	10,0	11,5	16,4
<i>Dont : magasinage, manutention des charges et déménagement.....</i>	<i>3,6</i>	<i>4,4</i>	<i>10,8</i>	<i>14,8</i>
<i>personnel de conduite du transport routier.....</i>	<i>1,7</i>	<i>5,5</i>	<i>0,3</i>	<i>1,5</i>
Autres**.....	1,2	1,5	2,2	0,9
Ensemble.....	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ASP ; traitements Dares.

* La nomenclature des métiers correspond aux codes Rome et permet d'identifier 14 grands domaines.

** La catégorie « autres » comprend les métiers liés à la communication, média, multimédia, santé et spectacle.

Champ : France entière.

salariés entrants dans les autres types de structures œuvrent dans ces métiers. Les salariés des ETTI sont également plus présents dans le domaine du transport et de la logistique (16 %) ainsi que dans l'industrie (13 %).

Les salariés embauchés dans l'IAE sont plus souvent des hommes et des personnes ayant un faible niveau de formation

Le secteur de l'IAE embauche principalement des hommes dans les EI, ETTI et ACI (tableau 5). La part des hommes (9) a augmenté dans l'IAE entre 2008 et 2011. En 2012, elle s'accroît légèrement dans les EI (+1,8 point) et dans les AI (+1,2 point). Ces dernières emploient principalement des femmes – près de 60 % – du fait de leur positionnement sur les métiers d'aide à la personne, plus féminisés.

Les seniors sont également plus nombreux dans les AI (17 %) que dans les autres structures. En phase avec les évolutions observées pour l'emploi classique, la part des salariés de plus de

50 ans augmente légèrement dans l'IAE, alors que les jeunes de moins de 26 ans sont toujours plus représentés dans les ETTI.

Le secteur de l'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation à l'embauche y sont généralement faibles : 82 % des salariés recrutés en 2012 ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat et parmi eux, une part importante est sans diplôme. La part des diplômés de niveau baccalauréat ou du supérieur est néanmoins en légère augmentation, surtout dans les ACI. D'après l'enquête de la Dares (10), si 18 % des salariés recrutés dans l'IAE expliquent essentiellement leurs difficultés d'accès à l'emploi par une formation insuffisante [5], 24 % déclaraient que leur principale difficulté était de ne pas avoir le permis de conduire ou de véhicule. Tous types de structures confondus, 60 % des personnes recrutées en 2010 ont connu avant leur entrée, soit une succession d'emplois temporaires, soit un ou plusieurs épisodes de chômage après une première phase d'emploi stable. Seuls 16 % des salariés en insertion déclarent avoir travaillé constamment avant leur entrée dans une structure, une proportion qui s'élève à 30 % pour les plus de 50 ans.

(9) Près de 64 % des salariés de l'IAE sont des hommes, tandis que 53 % du total des personnes actives en France sont des hommes [4].

(10) Enquête conduite par la Dares en 2012 auprès de personnes ayant été embauchées dans une structure de l'insertion par l'activité économique entre septembre et décembre 2010.

Tableau 5 • Les caractéristiques des salariés nouvellement embauchés dans les différentes structures de l'IAE en 2012

En %

	CUI-CAE dans les ateliers et chantiers d'insertion	Entreprises d'insertion	Associations intermédiaires	Entreprises de travail temporaire d'insertion	Ensemble
Sexe					
Homme.....	67,8	65,7	41,4	80,4	63,8
Femme.....	32,2	34,3	58,6	19,6	36,2
Âge					
Moins de 26 ans.....	27,1	25,1	30,1	35,8	29,5
De 26 à 49 ans.....	60,9	62,8	53,3	55,2	58,0
50 ans ou plus.....	12,0	12,1	16,7	9,1	12,5
Niveau de formation					
Inférieur au CAP (niveaux Vbis et VI).....	35,2	36,7	34,8	35,0	35,4
Niveau CAP-BEP (niveau V).....	49,1	44,5	44,1	48,3	46,5
Niveau baccalauréat (niveau IV).....	11,2	12,5	14,3	12,3	12,6
Supérieur au baccalauréat (niveaux I, II, III).....	4,4	4,8	6,8	4,4	5,1
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche					
Inscrits.....	87,7	94,4	76,6	85,5	86,1
<i>Dont inscrits depuis :</i>					
<i>moins de six mois.....</i>	21,5	22,1	27,8	17,5	22,2
<i>de 6 à moins de 12 mois.....</i>	15,6	20,6	22,1	33,6	23,0
<i>de 12 à moins de 24 mois.....</i>	26,3	27,9	23,9	25,7	26,0
<i>24 mois ou plus.....</i>	36,6	29,4	26,4	23,0	28,9
Minima sociaux avant l'embauche					
Allocataire du RSA (hors RSA majoré).....	57,9	33,3	20,7	20,0	33,0
<i>Depuis :</i>					
<i>moins de six mois.....</i>	17,0	21,0	20,4	17,2	18,9
<i>de 6 à moins de 12 mois.....</i>	16,5	23,2	19,7	44,9	26,1
<i>de 12 à moins de 24 mois.....</i>	22,9	28,2	23,2	19,4	23,4
<i>24 mois ou plus.....</i>	43,6	27,7	36,8	18,5	31,6
Allocataire de l'ASS.....	6,7	8,7	4,6	4,1	6,0
<i>Depuis :</i>					
<i>moins de six mois.....</i>	24,4	27,2	23,3	26,0	25,2
<i>de 6 à moins de 12 mois.....</i>	20,2	26,5	22,0	30,0	24,7
<i>de 12 à moins de 24 mois.....</i>	22,5	28,0	22,7	24,5	24,4
<i>24 mois ou plus.....</i>	32,9	18,3	32,0	19,6	25,7
Allocataire du RSA majoré.....	3,4	5,6	2,5	1,8	3,3
Allocataire de l'AAH.....	1,1	1,3	1,5	1,0	1,2
Travailleur handicapé.....	6,0	5,2	4,9	6,2	5,6

RSA : revenu de solidarité active.

ASS : allocation de solidarité spécifique.

AAH : allocation adulte handicapé.

Lecture : 67,8 % des salariés nouvellement embauchés en CUI-CAE dans un ACI en 2012 sont des hommes.

Champ : France entière.

Source : ASP ; traitements Dares.

Les personnes accueillies dans les ACI sont les plus éloignées de l'emploi

La quasi-totalité des personnes recrutées dans les structures de l'IAE étaient inscrites à Pôle emploi avant leur embauche (11), sauf dans les AI où près d'un quart ne l'étaient pas en 2012.

Les personnes recrutées en ACI sont les plus éloignées de l'emploi : parmi les inscrits à Pôle emploi, 37 % étaient inscrits depuis plus de deux ans, en hausse de 6 points, et 63 % le sont depuis plus d'un an, contre 57 % dans les EI et la moitié dans les ETTI. L'éloignement du marché de l'emploi plus marqué pour les ACI se mesure également par la perception plus fréquente et plus ancienne de minima sociaux. En effet, 60 % des nouvelles embauches y ont concerné des allocataires du revenu de solidarité active (RSA), contre 40 % dans les EI et 20 % dans les ETTI et les AI. Qu'il s'agisse du RSA ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), leurs bénéficiaires perçoivent ces minima depuis plus longtemps en ACI et en AI que dans les autres types de structures. Les salariés des ACI vivent plus souvent seuls et déclarent un état de santé plus fragile que les autres salariés en insertion [5].

Des premiers contrats plus longs dans les ACI que dans les EI, mais plus souvent à temps partiel...

Les EI comme les structures porteuses d'ACI proposent aux salariés en insertion des durées de contrats pouvant varier de 4 à 24 mois maximum, sauf dérogation (12). La durée moyenne des premiers contrats signés est un peu supérieure dans les EI, en raison de la présence de contrats très longs (24 mois). La moitié des nouveaux contrats sont conclus pour 4 mois en EI, contre 6 mois, au plus, dans les ACI (tableau 6).

Tableau 6 • Durées théoriques des contrats et temps de travail dans les ACI et les EI en 2012

	Ateliers et chantiers d'insertion	Entreprises d'insertion
Durée théorique des contrats initiaux (en mois)		
Durée moyenne des contrats.....	6,4	7,6
Durée médiane des contrats.....	6,1	4,0
Durée hebdomadaire de travail		
Durée hebdomadaire de travail moyenne	24,4	31,5
Temps partiel : 20 heures	22,6	12,9
Temps partiel : entre 21 et moins de 26 heures	20,4	8,1
Temps partiel : entre 26 et moins de 35 heures	56,6	15,9
Temps complet : 35 heures ou plus.....	0,4	63,1
Taux de prise en charge moyen de l'État* (en %)	105	ND

ND : non déterminé.

* Les ateliers et chantiers d'insertion peuvent recourir à des dispositions dérogatoires pour l'embauche des salariés en contrats aidés du secteur non marchand.

Lecture : 22,6 % des nouveaux contrats signés dans une structure porteuse d'ACI en 2012 proposent une durée de travail hebdomadaire de 20 heures.

Champ : France entière.

Ces contrats sont plus souvent à temps complet dans les EI (63 %), tandis que la quasi-totalité des contrats aidés des ACI sont à temps partiel. Les temps de travail hebdomadaires les plus courts, qui sont en général réservés aux personnes les plus en difficulté, concernent 2 fois plus souvent les nouveaux entrants en ACI que ceux des EI.

...et des durées de passage effectives plus longues pour les salariés sortis des EI

En 2012, les sortants des EI sont restés en moyenne deux mois de plus en contrat que les sortants des ACI : près d'un an contre dix mois (tableau 7). Si une comparaison est possible entre les EI et les ACI, puisque la durée s'apparente dans les deux cas à une durée passée en contrat, elle est plus délicate avec les AI et les ETTI, où la durée ne correspond pas à un temps travaillé mais à un temps passé dans la structure, qui inclut donc les périodes entre deux missions. 32 % des

Tableau 7 • Durée effective passée dans la structure pour les salariés sortis en 2012

	Ateliers et chantiers d'insertion	Entreprises d'insertion	Associations intermédiaires	Entreprises de travail temporaire d'insertion	Ensemble
Durée moyenne (en mois)	10,3	11,9	20,6	6,8	12,4
Durée médiane (en mois)	9,1	9,7	9,4	3,0	7,8
Moins de 1 mois	4,2	9,1	9,6	13,0	9,0
De 1 à moins de 3 mois.....	3,9	5,2	12,9	19,4	10,3
De 3 à moins de 6 mois.....	6,9	18,8	14,2	24,2	16,0
De 6 à moins de 12 mois.....	38,8	21,9	16,4	21,0	24,5
De 12 à moins de 18 mois.....	28	16,2	9,1	9,0	15,6
De 18 à moins de 24 mois.....	9,3	9,1	5,7	5,7	7,4
De 24 mois ou plus	7,9	19,8	32,1	7,8	16,9

Note : la durée passée dans une EI correspond à une durée passée en contrat de travail, ce qui n'est pas le cas des ETTI et des AI, pour lesquelles les durées correspondent à des durées de passage dans la structure sans connaître précisément pour ces salariés le temps réellement passé en mission. De plus, le concept de sortant dans les ETTI n'est pas le même que celui retenu dans les AI. Dans les ETTI les sortants correspondent aux personnes pour lesquelles aucune mission n'a été réalisée au cours des six derniers mois. Dans les AI, il n'est pas possible de savoir si une personne donnée est en mission un mois donné (les sortants sont alors tous ceux déclarés comme tels par leur employeur).

Lecture : parmi les salariés sortis d'une EI en 2012, 21,9 % y sont restés entre 6 et 12 mois.

Champ : salariés sortis d'une structure conventionnée de l'IAE pour les EI, ETTI, AI et sortants de CUI-CAE en 2012 pour les ACI ; France entière.

Source : ASP ; traitements Dares.

(11) En 2012, moins de 5 % des entrants en EI et autour de 15 % des entrants en ACI et en ETTI n'étaient pas inscrits à Pôle emploi.

(12) Les contrats peuvent se prolonger au-delà de 24 mois, notamment pour les personnes de 50 ans ou plus, les travailleurs handicapés ou les bénéficiaires de l'AAH.

Source : ASP ; traitements Dares.

personnes sorties d'une AI en 2012 y sont restées au moins deux ans contre 8 % dans une ETTI (13).

Les salariés d'ETTI passent généralement moins de temps dans la structure, mais effectuent plus d'heures mensuelles...

Les salariés sortis des ETTI y ont passé en moyenne moins de sept mois, soit 2 fois moins de temps que ceux des EI et 3 fois moins que ceux des AI. La moitié d'entre eux sont restés au plus trois mois dans l'ETTI et seulement 23 % plus d'un an. Dans les AI, 47 % des salariés sortants sont restés au-delà d'une année, et 32 % au moins deux ans, une proportion en hausse par rapport à 2011.

Les salariés en parcours d'insertion dans les AI effectuent un nombre d'heures mensuel nettement plus faible que ceux travaillant dans une ETTI : 32 heures par mois en moyenne en 2012 comme en 2011, soit 3 fois moins que les 90 heures réalisées par les salariés des ETTI. Ces écarts, constants dans le temps, peuvent en partie s'expliquer par la nature même des métiers et des missions proposés respectivement par les ETTI

et les AI. Cette différence entraîne des écarts de durée de travail entre hommes et femmes, ces dernières étant plus fréquemment employées par les AI.

...et retrouvent plus souvent un emploi de droit commun que ceux des AI et des EI à leur sortie

La situation à la sortie des salariés des EI, ETTI et AI est connue *via* les données renseignées par les structures de l'IAE avec une forte marge d'incertitude (14). Celle des salariés des ACI n'est pas connue juste après la sortie, mais six mois après la fin du versement de l'aide financière associée à leur contrat [4] (15). Six mois après leur sortie d'un ACI en 2012, 21 % des personnes étaient en emploi dont 10 % en emploi durable. 4,5 % de ces personnes étaient en formation. 70 % étaient au chômage, en forte hausse.

D'après les déclarations des responsables des structures, les salariés sortis d'ETTI et d'AI occupent plus souvent un emploi dès leur sortie de la structure que ceux sortis d'EI (tableau 8). En 2012,

(13) Ces chiffres ne sont pas tout à fait comparables dans la mesure où le concept de sortie est plus restrictif dans les ETTI que dans les AI. Pour les ETTI, l'Agence de services et de paiement (ASP) attribue automatiquement une date de sortie aux salariés des ETTI dès lors qu'aucune mission n'a été réalisée pendant six mois consécutifs. Ces sorties automatiques sont exclues du calcul des durées de passage. Pour les AI, une personne est considérée comme « sortie » si son employeur l'a déclarée comme telle et qu'elle a réalisé des missions au cours des six derniers mois.

(14) Les responsables des structures ne sont pas toujours en capacité de fournir des informations précises sur la situation de leur salarié à l'issue de son passage par la structure. Ainsi, la situation à la sortie est inconnue (« sans nouvelle ») pour 13 % à 35 % des sortants selon les structures et non précisée (« autre situation connue ») pour 0,5 % à 12 % des sortants. Ce dernier motif peut correspondre à une reprise d'emploi que l'employeur n'est pas en mesure de caractériser faute d'informations suffisantes (sur la nature du contrat, la durée de ce dernier...) ou à des situations particulières non spécifiées dans les motifs proposés (arrêt du parcours d'insertion pour résoudre des difficultés sociales, congé de maternité, hospitalisation...). La part des salariés en « autre situation connue » est en forte baisse.

(15) Au travers d'une enquête conduite par l'agence de services et de paiement (ASP) auprès des salariés.

Tableau 8 • Situation des salariés en parcours d'insertion dès leur sortie de la structure en 2012

En %

	Entreprise d'insertion (1)		Association intermédiaire (2)	Entreprise de travail temporaire d'insertion (3)	Ensemble des sortants (EI, ETTI et AI)
	Ensemble des sortants	Dont : sortants précoces	Ensemble des sortants	Ensemble des sortants	
Emploi	22,6	29,1	33,9	32,4	29,6
Dont : emploi durable	13,1	17,4	17,2	22,3	17,5
Embauche en CDI non aidé dans une autre entreprise	4,9	8,8	9,3	9,3	7,8
Embauche en CDI dans la structure ou la filiale	2,7	1,6	0,2	6,4	3,1
Embauche en CDD non aidé dans une autre entreprise de 6 mois ou plus	4,1	5,6	6,7	0,1	3,6
Titularisation dans la fonction publique	0,2	0,4	0,2	0,2	0,2
Création ou reprise d'entreprise à son compte	1,2	1,1	0,8	6,4	2,8
Dont : emploi de transition	7,2	8,3	12,1	10,1	9,8
Embauche en contrat aidé dans le secteur non marchand	0,0	0,0	0,0	1,0	0,3
Embauche en contrat aidé dans le secteur marchand	0,1	0,0	0,0	6,4	2,2
Embauche en CDD de moins de 6 mois	6,3	7,1	8,1	0,0	4,8
En CDI aidé par un autre employeur	0,2	0,3	0,4	0,7	0,4
En contrat aidé pour une durée déterminée par un autre employeur, hors IAE	0,6	0,9	3,7	2,1	2,1
Dont : embauche dans une autre structure IAE	2,3	3,4	4,5	0,0	2,3
Sorties positives	12,2	13,1	8,0	20,0	13,4
Entrée en formation qualifiante	6,6	8,2	4,4	16,9	9,3
Autre sortie revendiquée comme positive par la structure	5,6	4,9	3,6	3,1	4,1
Entrée en formation non qualifiante	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Inactif	2,7	4,2	5,5	0,9	3,0
Au chômage	38,3	34,4	12,5	12,6	21,1
Autre situation connue	0,5	0,8	5,4	11,7	5,9
Sans nouvelle	17,4	13,5	34,7	19,0	23,7
Autres (retraite, congé longue maladie, décision de justice)	6,4	4,9	5,3	3,3	5,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) Les sortants d'EI sont des personnes dont le contrat a pris fin pendant l'année et ayant eu un état mensuel renseigné le mois précédant leur sortie d'une EI conventionnée.

(2) Sont considérées comme sortantes d'une AI les personnes dont le contrat au sein de la structure conventionnée a pris fin pendant l'année. L'absence de données individuelles dans les états mensuels ne permet pas de connaître depuis combien de temps la personne n'a pas effectué de mission.

(3) Dans les ETTI, seuls les motifs de sortie renseignés par les responsables de structures sont indiqués. En effet, l'ASP effectue des sorties automatiques pour tous les salariés n'ayant pas été mis à disposition pendant 6 mois consécutifs, en leur attribuant alors une date de sortie fictive correspondant à la date du dernier mois travaillé auquel 6 mois sont ajoutés. Pour ces personnes, le motif de sortie est alors par défaut codé en « sans nouvelle » par l'ASP. Ces personnes sorties automatiquement par l'ASP ne sont pas prises en compte dans le tableau ci-dessus. Les 19 % des sortants ETTI codés « sans nouvelle » correspondent donc aux réponses fournies par les employeurs.

Lecture : d'après les déclarations de leurs employeurs, 22,6 % des personnes sorties d'une EI en 2012 sont en emploi immédiatement après leur sortie de la structure contre 32,4 % des personnes sorties d'une ETTI et 33,9 % de celles sorties d'une AI.

Champ : salariés sortis d'une structure conventionnée de l'IAE en 2012 ; France entière.

32 % des sortants d'ETTI étaient en emploi (soit 16 points de moins que l'année précédente, en lien avec la dégradation de la situation conjoncturelle du marché du travail) et 34 % des sortants d'AI et 23 % des sortants d'EI étaient en emploi.

Par ailleurs, le passage par une ETTI, dont les conditions d'emploi sont proches de l'intérim au sens large, conduit plus fréquemment à une sortie immédiate vers l'emploi dit « durable » (16) : c'est le cas de 22 % des salariés des ETTI, de 17 % des salariés des AI et de 13 % des salariés des EI. Les emplois dits « de transition » – contrats aidés et CDD de courte durée – représentaient en 2012 environ 10 %

des sorties d'ETTI (contre 19 % en 2011), 12 % des sorties d'AI et 7 % des sorties d'EI.

Accédant plus difficilement à l'emploi, les salariés sortants d'EI sont 3 fois plus souvent au chômage que les sortants d'ETTI et d'AI : 38 % contre 13 %. Cette moindre insertion dans l'emploi s'explique sans doute en partie par les caractéristiques des salariés en EI qui sont moins diplômés et plus souvent allocataires d'un minimum social que les salariés des autres structures, caractéristiques susceptibles de jouer défavorablement sur leur insertion professionnelle.

(16) CDI, CDD de plus de six mois hors contrats aidés ou emploi en insertion dans une structure de l'IAE, contrat de mission de plus de six mois, création d'entreprise, ou intégration dans la fonction publique.

Vanessa ALBERT (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Avenel M., Bahu M. (2013), « L'insertion par l'activité économique en 2011 : hausse globale des embauches malgré une légère diminution dans les entreprises d'insertion », *Dares Analyses* n° 063, octobre.
- [2] Bahu M. (2014), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2012 : des entrées toujours en hausse et des contrats ciblés sur les publics en difficulté », *Dares Analyses* n° 088, novembre.
- [3] Finot J. (2013), « L'intérim en 2012 : fort repli du travail temporaire », *Dares Analyses* n° 042, juin.
- [4] Beauvoir R. et al. (2013), « Emploi, chômage et population active : bilan de l'année 2012 », *Dares Analyses* n° 037, juin.
- [5] Avenel M., Rémy V. (2014), « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : profil, accompagnement et situation à la sortie », *Dares Analyses* n° 020, mars.

LE CADRE JURIDIQUE DE L'IAE

Expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 1970, l'IAE s'est développée progressivement dans les années 1980-90 avant d'être reconnue officiellement en 1998 par la loi de lutte contre les exclusions, qui fixe un cadre juridique général au secteur et l'inscrit dans le code du travail. Le champ de l'IAE se compose de quatre catégories de structures : les associations intermédiaires (AI), les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et, depuis 2005, les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) (tableau A).

Tableau A • Cadre juridique de l'IAE en 2012

Situation en 2012	Ateliers et chantiers d'insertion	Entreprises d'insertion	Associations intermédiaires	Entreprises de travail temporaire d'insertion
Statut	Dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure porteuse (employeurs listés à l'article D.5132-27 du code du travail). Les ACI peuvent être permanents ou créés pour une durée limitée.	Entreprises du secteur marchand (SA, SARL, association, EURL...)	Associations loi 1901 conventionnées par l'État	Entreprises de travail temporaire soumises à la réglementation juridique sur les entreprises de travail temporaire.
Lien avec Pôle emploi	L'employeur doit préalablement à l'embauche avoir signé une convention avec Pôle emploi ou avec le conseil général.	Les personnes embauchées sur des postes d'insertion doivent avoir reçu au préalable l'agrément de Pôle emploi (agrément d'une durée de 24 mois).	L'agrément préalable à l'embauche (délivré par Pôle emploi) est obligatoire pour les mises à disposition dans les entreprises d'une durée supérieure à 16 heures.	Les personnes embauchées sur des postes d'insertion doivent avoir reçu au préalable l'agrément de Pôle emploi (agrément d'une durée de 24 mois).
Modalité d'intervention	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.	Salariés participant à la production de biens ou de services destinés à être commercialisés sur un marché.	Salariés mis à disposition auprès de particuliers, associations, collectivités locales, entreprises, pour la réalisation de travaux occasionnels.	Salariés mis à disposition auprès d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim.
Missions des structures	Suivi, accompagnement socioprofessionnel, encadrement technique et formation des personnes les plus éloignées de l'emploi.	Insertion par l'offre d'une activité productive assortie de différentes actions d'accompagnement socioprofessionnel définies selon les besoins de l'intéressé.	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 professionnelle, suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions.
Contrat de travail, mise à disposition proposée aux salariés en insertion	Salariés embauchés en CUI (contrat unique d'insertion) du secteur non marchand (CUI-CAE) et exceptionnellement du secteur marchand (CUI-CAE). 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. 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 à ce jour).	Insertion par l'offre d'une activité productive assortie de différentes actions d'accompagnement socioprofessionnel définies selon les besoins de l'intéressé.	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 professionnelle, suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions.
Nature de l'aide de l'État	Prise en charge par l'État d'une partie significative de la rémunération du salarié en contrat aidé ; exonérations de certaines cotisations à la charge des employeurs pour ces mêmes contrats. L'aide à l'accompagnement n'est pas attribuée systématiquement à la structure porteuse et son montant est modulable en fonction du projet d'accompagnement proposé par la structure. Le montant annuel est limité à 15 000 € par ACI, dans une limite totale de 45 000 € par structure porteuse.	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 est une aide à la rémunération et l'accompagnement des salariés agréés et embauchés par l'EI. Son montant est égal à 9 681 € par poste à temps plein. Mesure pouvant être cofinancée par le FSE à hauteur de 50 %.	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) pour tous les salariés en mission de travail temporaire agréé par Pôle emploi. L'aide au poste d'accompagnement est une aide à la rémunération des salariés permanents de l'ETTI qui assurent l'accueil, le suivi, et l'accompagnement des salariés en insertion agréés par Pôle emploi. Le montant annuel est de 51 000 € pour 12 salariés à plein temps accompagnés.

Encadré 1 (suite et fin)

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

- Un conventionnement négocié de toutes les structures de l'IAE avec les services de l'État au niveau départemental. Cette procédure permet la reconnaissance juridique d'une structure au sein du secteur de l'IAE et lui ouvre notamment droit à diverses aides financières variant selon le type de conventionnement obtenu.
- Un agrément préalable des publics par Pôle emploi : obligatoire pour toute nouvelle embauche en ACI, EI, ETTI et limité, dans les AI, aux personnes mises à disposition dans les entreprises pour une durée de plus de 16 heures. Cette condition apporte la garantie que les structures recrutent effectivement les personnes les plus éloignées du marché du travail.
- Un pilotage local de l'ensemble du dispositif assuré par un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) implanté dans chaque département, sous la responsabilité du représentant de l'État. Ce conseil donne notamment son avis sur les demandes de conventionnement des structures.

La loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a réaffirmé le rôle de l'IAE comme acteur à part entière dans la lutte contre l'exclusion et le chômage et renforcé les moyens du secteur. Dans le prolongement des travaux du Grenelle de l'insertion, un plan de modernisation de l'IAE a été adopté durant l'été 2008. Depuis le 1^{er} janvier 2009, toutes les conventions signées doivent systématiquement intégrer des objectifs négociés d'insertion dans l'emploi pour les salariés en insertion répartis selon trois grandes catégories : l'emploi « durable », l'emploi « de transition » et les sorties dites « positives » (tableau 8).

Le financement de l'IAE a fait l'objet d'une réforme en 2014 (encadré 2) (1).

(1) Ce *Dares Analyses* porte sur la période 2012 et n'intègre donc pas les éléments de la réforme de 2014.

Encadré 2

LA RÉFORME DU FINANCEMENT DE L'IAE DE 2014

La réforme du financement de l'insertion par l'activité économique s'inscrit dans le contexte de la montée des demandes d'insertion liées à la crise économique. La nécessité de réformer un mode de financement complexe, dont l'efficacité en termes d'insertion était contestée, avait déjà été soulignée lors du Grenelle de l'insertion de 2008.

En juillet 2012, le gouvernement a demandé à l'Inspection générale des finances (IGF) et à l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) d'évaluer le financement de l'insertion par l'activité économique et de formuler des propositions pour une « mise en œuvre souple et une adaptation aux besoins des structures de l'IAE, permettant leur développement au bénéfice des publics les plus éloignés de l'emploi ». Sur le fondement de ce rapport rendu public le 11 avril 2013, la réforme poursuit deux principaux objectifs : (i) simplifier et harmoniser le financement des structures et (ii) valoriser les structures selon la qualité de l'accompagnement des salariés et leurs résultats. Le constat est effectivement celui d'une diversité des aides selon le type de structures, qui « n'est pas justifiée par les spécificités de chacune des catégories de SIAE », et celui d'un dispositif qui « n'est pas suffisamment centré sur les populations qui en ont le plus besoin ». À la suite de ce rapport, le Conseil national pour l'insertion par l'activité économique (CNIAE), instance de concertation, de conseil et de représentation des acteurs de l'IAE, a été mandaté par le Premier ministre. Les propositions du CNIAE sur la mise en œuvre de la réforme ont été validées le 31 juillet 2013 pour une application à compter de l'année 2014.

La réforme porte essentiellement sur les aides de l'État pour mettre fin à la juxtaposition des modes d'intervention. Elle généralise l'aide au poste d'insertion au 1^{er} janvier 2014 pour les EI et les ETTI, et au 1^{er} juillet 2014, pour les AI et les ACI. Cette aide sera indexée sur le Smic à partir de 2015 et son calcul reposera sur le nombre de salariés en équivalent temps plein (ETP). Son montant socle variera selon le type de structure, s'établissant à 10 000 euros pour un ETP en entreprise d'insertion, 4 250 euros dans une entreprise temporaire de travail d'insertion, 19 200 euros dans un atelier et chantier d'insertion et 1 300 euros dans une association intermédiaire. Elle comportera désormais une part modulable comprise entre 0 % et 10 % du montant socle (5 % en moyenne), qui sera calculée en fonction (i) de la situation des personnes à l'entrée de la structure, (ii) des efforts d'insertion fournis et des résultats constatés, ainsi qu'au regard (iii) des performances en termes d'insertion sociale et professionnelle. Chacun de ces critères sera mesuré à l'aune d'indicateurs tels que (i) la part de bénéficiaires de minima sociaux, (ii) la part des personnels permanents en charge de l'accompagnement social ou technique, (iii) la situation professionnelle des salariés à la sortie de la structure. À partir du 1^{er} juillet 2014, tous les nouveaux contrats signés dans les structures porteuses d'ACI seront des CDDI, remplaçant progressivement les contrats aidés (CUI-CAE) signés avant cette date et qui ne pourront dépasser le 31 décembre de cette année de transition. Les exonérations sociales des AI et des ACI seront maintenues. Enfin, la réforme prévoit de revoir les modalités d'agrément préalable des salariés en insertion par Pôle emploi et d'améliorer l'articulation du rôle des différents acteurs publics au sein des instances de gouvernance (Conseil départemental de l'IAE, comités techniques d'animation, conférences de financeurs...).

LES SOURCES STATISTIQUES SUR L'IAE EN 2012

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

Les données relatives aux EI, ETTI et AI proviennent de l'Agence de services et de paiement (ASP), chargée depuis la loi de cohésion sociale de 2005 de collecter en continu des informations individuelles sur les structures de l'IAE et les salariés en insertion qu'elles embauchent. Si les données ainsi recueillies sont avant tout utilisées pour le paiement de l'aide financière de l'État aux structures de l'IAE, elles sont également exploitées à des fins statistiques. Pour chacune des structures, on dispose de trois types de fichiers.

- Un fichier des annexes financières à la convention signée entre la structure et l'État. Il recense l'ensemble des informations contenues dans le formulaire Cerfa « annexe à la convention » ou « annexe financière » et notamment le montant de l'aide financière, les dates de début et de fin de financement, le département de signature de l'annexe... (fiches « structures »).
- Un fichier qui recense le contenu des formulaires Cerfa remplis par les structures lors de l'embauche de salariés en insertion et notamment les caractéristiques sociodémographiques des salariés (sexe, âge,...) et leur situation lors de l'embauche (bénéficiaires de minima sociaux, ancienneté dans la recherche d'emploi...). En 2011, de nouvelles questions ont été introduites dans les fiches salariés, tels que le métier proposé au salarié à son embauche (code Rome) et la durée d'inscription à Pôle emploi (fiches « salariés »).
- Un fichier de suivi mensuel issu directement de l'extranet IAE comprenant pour les EI et les ETTI des données individuelles sur les salariés en insertion et indiquant notamment le nombre d'heures effectuées un mois donné. Pour les AI, les données sont en revanche agrégées au niveau de la structure ce qui ne permet pas de déterminer un nombre d'heures travaillées par salarié au cours de chaque mois (états mensuels).

Les indicateurs d'activité des différents types de structure ont été calculés en mettant en cohérence ces trois fichiers pour chaque structure, à l'exception toutefois des AI, en raison de l'impossibilité de rapprocher le fichier individuel des salariés embauchés et le fichier de suivi mensuel, agrégé au niveau de la structure. Au-delà de la mise en cohérence entre les fichiers d'une même structure, ces indicateurs d'activité ont également été construits de manière cohérente entre les différents types de structures ; par exemple, pour les AI comme pour les ETTI, a été retenu le nombre de salariés mis à disposition au cours du mois en moyenne annuelle.

Le suivi des salariés en contrats aidés des ACI

Les données relatives aux salariés en parcours d'insertion des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) proviennent de l'exploitation conjointe des fichiers des conventions individuelles d'embauche en contrats aidés et des fichiers des annexes financières des structures porteuses d'ACI conventionnées, produits par l'ASP. La mise en cohérence du fichier des conventions d'embauche et de celui des annexes financières des structures se fait au niveau de l'entreprise. Une structure porteuse d'ACI est ainsi considérée comme conventionnée dès lors qu'elle est recensée dans le fichier des annexes financières et emploie des salariés en contrat aidé ayant signé une convention sur laquelle figure la mention « chantier d'insertion ». Les effectifs et embauches de contrats aidés en ACI correspondent aux personnes ayant signé une convention pour laquelle figure l'indication « chantier d'insertion » et travaillant dans une entreprise dont au moins un établissement est conventionné au titre de l'IAE.