

L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE EN 2009

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- **Une offre d'insertion francienne marquée par :**
 - Un accroissement du nombre d'Entreprises d'Insertion depuis 2007 (+29 structures).
 - Des Ateliers et Chantiers d'Insertion et des Entreprises d'Insertion qui représentent à eux seuls 80% du nombre total de SIAE.
 - Des Associations Intermédiaires qui concentrent deux tiers des salariés en insertion et 43% des Equivalents Temps Plein (ETP)..
- **4 principaux secteurs d'activité qui représentent plus de la moitié des heures travaillées :**
 - Les Services aux Personnes (SAP); le nettoyage; le Bâtiment et les Travaux Publics (BTP); l'agriculture et espaces verts.
- **Un accès aux emplois de l'IAE différencié :**
 - Des taux d'accès aux emplois de l'IAE très variables selon les territoires franciliens.
 - Des publics prioritaires majoritairement représentés : les chômeurs de longue durée, les bénéficiaires du RMI-RSA et les très faibles niveaux de qualification.
- **Un encadrement spécifique à chaque SIAE :**
 - Les Entreprises d'Insertion ont le plus fort taux d'encadrement général avec un salarié permanent qui s'occupe en moyenne de 2 salariés en insertion.
- **Plus d'un quart des salariés comptabilisés en «sorties dynamiques» au cours de l'année :**
 - 20% des salariés des SIAE ont trouvé un emploi en 2009.

Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ont pour objet d'insérer des personnes très éloignées du marché du travail. Elles participent également au développement économique et social des territoires franciliens.

L'enquête réalisée au titre de l'année 2009 auprès des structures est la première qui permet d'avoir le recul nécessaire sur les évolutions de l'IAE en Ile-de-France. Cela correspond en effet à l'échéancier de trois ans des conventions pluriannuelles d'objectifs. Ces conventions signées entre l'Etat et la SIAE conditionnent les subventions à ces dernières et permettent d'établir une évaluation qualitative de leurs activités.

En 2009, dans un contexte de crise, l'ensemble des SIAE franciliennes ont employé dans l'année autant de personnes qu'en 2008, soit environ 27 500 personnes. Au terme de leur parcours d'insertion, 5 600 salariés ont trouvé un emploi, soit presque autant que l'an passé.

▲ L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ont pour finalité de permettre aux personnes les plus exclues du marché du travail de retrouver un emploi grâce à un parcours d'insertion sociale et professionnelle adapté.

Ces personnes en difficulté sont orientées vers quatre types d'employeurs qui ont tous signé une convention avec l'Etat : les Entreprises d'Insertion (EI), les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), les Associations Intermédiaires (AI) et les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI).

Des postes d'insertion sont proposés aux salariés dans les EI (CDI ou CDD) et ACI (partie non marchande des contrats uniques d'insertion - CUI) alors que ces derniers sont mis à disposition dans les AI et ETTI auprès de particuliers, d'entreprises ou de collectivités publiques¹.

L'objectif de toute SIAE est de proposer des emplois temporaires ainsi que des mesures d'accompagnement adaptées aux différents publics visés. Il est aussi de développer la production et les partenariats économiques au niveau des territoires.

▲ UNE OFFRE D'INSERTION AVEC PLUS D'EI ET DES VARIATIONS TOUJOURS MARQUEES ENTRE LES TERRITOIRES

En 2009, 469 structures d'insertion par l'activité économique en activité ont été recensées en Ile-de-France. Les ACI et EI représentent à eux seuls huit dixièmes du nombre total de structures. Les premiers en constituent près de la moitié (47%). Les secondes ont vu leur nombre augmenter de 11% entre 2008 et 2009, passant de 129 à 147 structures². En comparaison, les AI et ETTI représentent respectivement 18% et 3% des organismes et cette part reste stable par rapport à l'an passé³.

L'ensemble des SIAE franciliennes ont employé 27 528 salariés au cours de l'année 2009. Les deux tiers de ces salariés en insertion ont été mis à disposition par des AI. Bien qu'elles soient majoritaires en nombre de structures, les EI et ACI regroupent que 12% et 13% des effectifs en insertion.

1 Se reporter à la page 6 pour la présentation détaillée de chaque type de SIAE.

2 Voir également l'encadré « Evolution de l'offre d'insertion entre 2007 et 2009 »

3 Les évolutions sur les ACI ne sont pas précisément mesurables, du fait d'un changement dans les modalités de calcul du nombre de chantiers pour ceux qui ont fonctionné à la fois sur 2009 et sur 2010.

L'activité des SIAE équivaut à 5.625 emplois en Equivalents Temps Plein (ETP). Cette représentation permet de donner une vision plus équilibrée de l'activité réelle des SIAE avec des mises en emploi plus longues et plus denses (plus d'heures de travail par salarié) dans les EI et ACI (27% et 21% des ETP). En revanche, les mises à disposition dans les AI sont comparativement plus courtes au regard du nombre de salariés employés (43% des ETP pour deux tiers des salariés).

L'analyse par département met en évidence une grande diversité structurelle de l'offre d'insertion, sans modifications sensibles des spécificités territoriales entre 2008 et 2009.

L'offre d'insertion dans les départements franciliens / Comparaison 2009-2008

Répartition du nombre de SIAE, des salariés en insertion et des ETP d'insertion entre départements (parts 2009 - parts 2008)

	Part des SIAE	Part des salariés en insertion	Part des ETP d'insertion
Paris	23% (+2)	22% (+1)	24% (=)
Seine-et-Marne	14% (-1)	17% (+1)	16% (=)
Yvelines	9% (+1)	11% (=)	9% (=)
Essonne	9% (-2)	10% (=)	9% (=)
Hauts-de-Seine	15% (+1)	15% (+1)	14% (=)
Seine-Saint-Denis	12% (-1)	8% (=)	10% (-1)
Val-de-Marne	8% (=)	6% (=)	8% (+1)
Val-d'Oise	10% (=)	11% (-1)	10% (=)
Ile-de-France	100%	100%	100%

Source: Direccte - UT

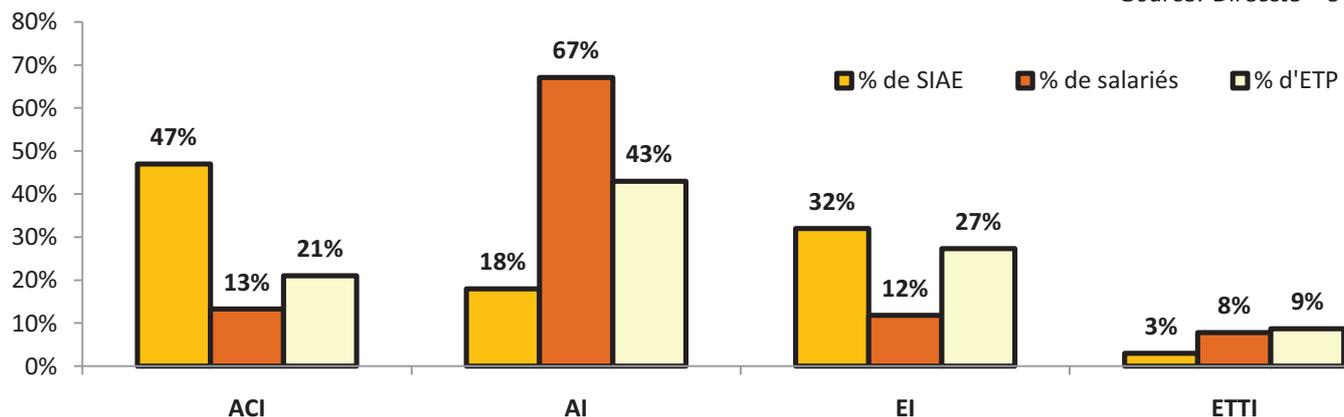
Le taux d'accès à une SIAE permet d'estimer les chances pour un demandeur d'emploi de rentrer dans une SIAE. C'est le rapport entre la demande d'emploi locale et le nombre de personnes en SIAE au cours de l'année. Ainsi, pour 1000 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi au 31 décembre 2008, on estime à 68 le nombre de personnes en SIAE.

Ce taux reste dans la même fourchette qu'en 2007 et 2008, autour de 70 pour 1000.

La répartition départementale apparaît très inégale. Le nombre de personnes en IAE rapporté à 1000 demandeurs d'emploi oscille entre 31 pour 1000 demandeurs d'emploi en Seine-Saint-Denis et 119 en Seine-et-Marne. Les écarts entre départements ont peu évolué depuis 2007.

L'offre d'Insertion par l'Activité Economique en Ile-de-France en 2009

Source: Direccte - UT



Le nombre de personnes en IAE pour 1 000 demandeurs d'emploi dans les départements franciliens

	EI	AI	ETTI	ACI	Total
Paris	6	44	7	10	67
Seine-et-Marne	7	75	14	24	119
Yvelines	8	62	2	9	81
Essonne	7	65	0	10	82
Hauts-de-Seine	15	53	1	11	80
Seine-Saint-Denis	8	8	7	8	31
Val-de-Marne	9	21	2	9	41
Val-d'Oise	3	56	5	8	72
Ile-de-France	8	44	5	11	68

Source: Direccte - UT

Note de lecture : pour 1 000 demandeurs d'emplois franciliens inscrits à Pôle Emploi au 31 décembre 2008, il y a eu 68 personnes en SIAE au cours de l'année 2009.

Ainsi, la Seine-Saint-Denis ne regroupe que 8% du total des salariés franciliens en SIAE tout en ayant une offre conséquente en termes d'ETP (14%). Comparé à la moyenne francilienne, ce département compte moins d'AI, et ainsi moins de salariés qu'ailleurs, faute de débouchés pour ces structures. En revanche, il y a plus d'EI. Celles-ci salarient moins mais offrent des emplois d'une durée plus longue.

A l'inverse, le fort taux d'accès aux SIAE en Seine-et-Marne s'explique en partie par l'importance des AI, alors que les EI sont assez peu représentées.

Evolution de l'offre d'insertion entre 2007 et 2009 – HORS ACI

La période 2007-2009 de trois ans correspond à celle des conventions pluriannuelles d'objectifs signées entre l'Etat et la SIAE. L'analyse se limitera aux comparaisons hors ACI, ces structures n'ayant pas été interrogées en 2007.

Hors ACI, le nombre de SIAE ayant répondu à l'enquête augmente de 11%, passant de 218 à 246. Cette évolution s'explique surtout par un accroissement du nombre de structures entre 2008 et 2009 avec l'effet conjoncturel du plan de relance. Il y a eu 9 créations nettes d'EI sur cette période. Entre 2007 et 2008, l'offre IAE n'a pas augmenté car l'écart est dû à un meilleur taux de réponse aux questionnaires en 2008.

Entre 2007 et 2009, le nombre de salariés en insertion baisse de 6%. Dans les EI, ce nombre augmente de 5%, mais les effectifs des AI et des ETTI ont chuté durant cette même période (respectivement -9% et -3%).

En termes d'Equivalents Temps Plein (ETP) d'insertion, on observe une très légère augmentation au niveau régional (+2%). Cette évolution s'explique à la fois par l'augmentation du nombre d'EI et par un allongement des temps d'emploi dans les EI et les ETTI.

Au niveau départemental, Paris se distingue avec un développement conséquent de son offre d'EI : 11 structures en plus et +17% d'ETP. La Seine-Saint-Denis est le seul département où le nombre d'AI progresse (+3 AI avec +10% d'ETP).

DES SECTEURS D'ACTIVITE ET DES METIERS DOMINANTS, MAIS PROPRES A CHAQUE TYPE DE SIAE

Toutes structures confondues, quatre secteurs d'activité dominant en volume d'heures travaillées : les services à la personne (SAP) ; le nettoyage hors SAP ; le BTP ; l'agriculture et les espaces verts. Les métiers les plus fréquemment exercés sont ceux d'aide à domicile, d'agent d'entretien et de nettoyage, d'ouvrier du bâtiment et de jardinier.

Les EI sont positionnées sur des secteurs d'activité et des métiers assez hétérogènes d'une structure à l'autre. On observe néanmoins une prévalence des secteurs du nettoyage - hors SAP (23% du total), du bâtiment et des travaux publics (16%) et de l'agriculture et des espaces verts (11%).

L'activité des ETTI est liée à la notion même d'intérim avec près de la moitié des heures effectuées dans le BTP. Viennent ensuite le nettoyage (14%) et l'agriculture et les espaces verts (10%).

Les AI sont tournées vers les services aux particulier et les services collectifs aux entreprises. Ainsi près des deux tiers de leur activité ont trait aux services aux personnes (43%) et au nettoyage (21%).

Enfin, les heures travaillées au sein des ACI se concentrent dans les secteurs et métiers de l'agriculture et des espaces verts (30%) - avec le développement des jardins d'insertion - mais aussi dans le BTP (14%) et dans les SAP (13%).

LA DIVERSITE DES PARTENAIRES POUR LE RECRUTEMENT DES SALARIES EN INSERTION

Avant même la prescription, les candidatures spontanées constituent la première source d'accès aux SIAE avec près d'un quart du total des entrants. Ce fort taux s'explique par l'importance des candidatures spontanées auprès des AI (30%), structures ayant une fonction d'accueil généraliste, à la fois social et professionnel. Le rôle des orienteurs joue davantage auprès des autres structures de l'IAE.

Sur l'ensemble des SIAE, Pôle Emploi représente le principal prescripteur avec 17% des salariés recrutés. L'obligation d'agrément auprès de cet opérateur fait passer ce taux à 23% et 29% pour les EI et ETTI (contre 14% dans les AI et 16% dans les ACI).

Les organismes sociaux, qu'ils soient ceux du département (Espaces d'Insertion, CVS...) ou autres (CCAS, CHRS...), arrivent ensuite. Les associations, les missions locales, les PLIE, les Maisons de l'Emploi ainsi que les autres SIAE complètent ce panel.

L'orientation vers ces structures s'avère très dépendante des caractéristiques et partenariats de chaque territoire. En Seine-Saint-Denis, département comportant beaucoup d'EI, le rôle de Pôle Emploi est plus conséquent, avec plus d'un quart du total des salariés orientés.

La Seine-et-Marne se caractérise par son réseau d'associations locales (17% des contributions), alors que plus d'un tiers des salariés entre dans une structure par candidature spontanée.

▲ UN ACCES A L'EMPLOI D'INSERTION DIFFERENCIE SELON LES PUBLICS PRIORITAIRES

Avant d'être embauchés dans une structure, quatre salariés en insertion sur dix étaient dans une situation de chômage de très longue durée (39%). Ce taux est en légère hausse par rapport à 2008 (+2%). Un quart des salariés était bénéficiaire du RMI (RSA à partir de juillet). D'autres publics prioritaires tels que les bénéficiaires de l'ASS, de l'API et les travailleurs handicapés sont très minoritaires (5% ou moins).

Les ETTI franciliennes se singularisent par de faibles taux de chômeurs de très longue durée (21%) et de bénéficiaires du RMI (19%). C'est le cas inverse pour les ACI (41% et 51%), de même que pour les EI (36% chacun). Les AI reçoivent beaucoup de chômeurs de très longue durée (41%) mais relativement peu de bénéficiaires du RMI (21%).

Les répartitions hommes-femmes et par tranche d'âge restent globalement inchangées par rapport aux années précédentes. Les femmes sont majoritaires dans les SIAE (52%), mais seulement dans les AI. Les seniors et les jeunes sont représentés à hauteur de 20%, les premiers étant davantage embauchés par des AI, les seconds, par des ACI et ETTI.

Plus d'un salarié sur deux (56%) entrant dans une SIAE a un niveau de formation inférieur au CAP-BEP. Un quart de salariés provient d'une ZUS ou d'un CUCS. Ce sont les EI qui embauchent à la fois les plus faibles niveaux de qualification (64%) et le plus de personnes issues de zones urbaines prioritaires (36%).

Enfin, un salarié sur deux réside dans la même commune que son employeur. 42 % des autres publics de l'IAE résident dans le même département et très peu hors du département (9%). Les salariés des ETTI sont les plus mobiles : près d'un quart d'entre eux provient d'un autre département.

▲ D'AVANTAGE D'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFES- SIONNEL QUE D' ACTIONS DE FORMATION

Les salariés peuvent bénéficier au sein de la structure qui les emploie d'un accompagnement social, accompagnement dispensé en interne, en externe ou de façon combinée. Il contribue à la résolution de difficultés rencontrées par les salariés en insertion. Les actions les plus fréquentes sont liées au logement (24% des salariés), aux situations de surendettement (23%), aux démarches administratives (20%) ainsi qu'à la maîtrise du français (20%).

Pour 86% des cas de problèmes administratifs, les structures estiment que ces difficultés ont été résolues partiellement ou totalement. La résolution serait d'un cas sur deux pour les trois autres types de problèmes les plus courants.

En complément du suivi social, qui concerne plus des deux tiers des salariés, les trois quarts des effectifs bénéficient d'un accompagnement professionnel. Les entraînements aux techniques de recherche d'emploi et les aides à la définition de projets professionnels constituent les principales modalités de l'accompagnement professionnel (respectivement 56% et 63% des salariés)⁴.

A *contrario*, seulement un tiers des salariés a bénéficié d'une action de formation en 2009. Les salariés des EI et ACI y ont accédé quatre fois plus souvent que ceux des AI et ETTI.

Un quart des effectifs des SIAE a reçu une formation d'adaptation au poste, ce qui représente 72% des formations suivies. Un salarié sur dix a poursuivi une formation pré-qualifiante ou qualifiante. Ce type d'action a représenté 40% des formations réalisées dans les ACI contre moins de 20% des formations réalisées dans les autres structures. Un peu moins de la moitié des salariés en insertion ayant suivi une formation pré-qualifiante ou qualifiante a obtenu une validation partielle ou totale (45% des cas).

▲ UN ENCADREMENT DES SALARIES EN INSERTION DEPENDANT DE LA NATURE DE LA STRUCTURE

En 2009, les SIAE comptaient 2829 salariés permanents et 1298 bénévoles, ce qui équivaut respectivement à 2004 et à 455 Equivalent Temps Plein (ETP).

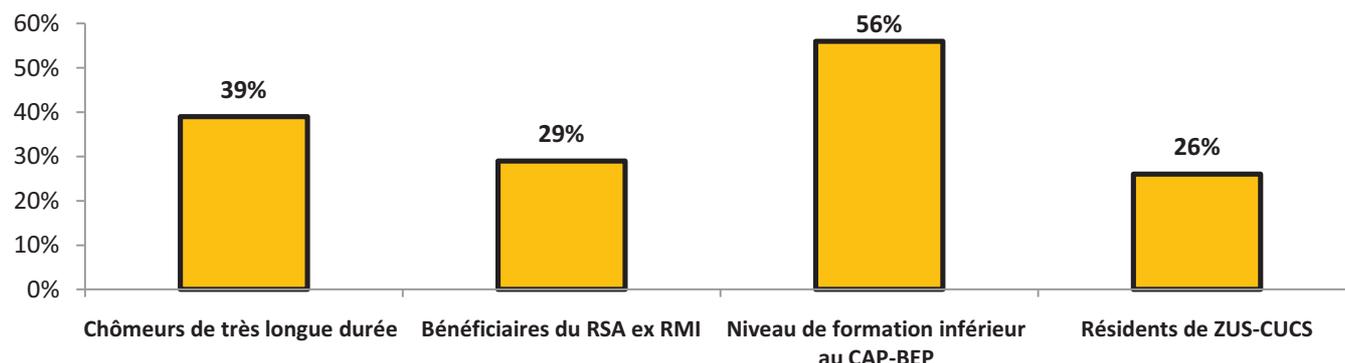
Les EI embauchent, proportionnellement, le plus de permanents alors que les AI ont le plus recours au bénévolat (pour les premières, 1 ETP bénévole pour 8 ETP permanents ; pour les secondes, 1 ETP bénévole pour 2.5 ETP permanents).

Par rapport aux AI et aux ETTI qui mettent leurs salariés à disposition d'autres structures ou de particuliers, les EI et les ACI ont une activité interne de production qui nécessite davantage de salariés permanents, dont des encadrants techniques (36% des permanents), des agents de production propres (22%) et des gestionnaires administratifs (22% également).

⁴ Ce sont des modalités non exclusives, c'est-à-dire qu'un même salarié peut bénéficier à la fois d'une TRE et d'une aide au projet.

Part de publics prioritaires dans les SIAE en 2009

Source: Direccte - UT



Les deux tiers des personnels permanents des ETTI viennent en appui à l'accompagnement socioprofessionnel et à la formation des salariés en insertion. Leur activité est orientée vers des actions de préparation des salariés à la sortie - techniques de recherche d'emploi (TRE) et aides au projet.

Les permanents des AI se répartissent entre les gestionnaires administratifs et les accompagnateurs-formateurs.

Les EI offrent les meilleurs taux d'encadrement général et d'encadrement social et technique. Dans ces structures, un salarié permanent suit en moyenne 2 salariés en insertion dans l'année (contre 3 dans l'ensemble des SIAE). Un salarié permanent spécifiquement chargé de l'accompagnement social ou technique en suit en moyenne 3 par an (contre 5 sur le total des SIAE).

Etant des structures qui effectuent des mises en emploi auprès de particuliers, d'entreprises ou de collectivités, les AI et ETTI ont des taux d'encadrement moindres. Un permanent suit en moyenne respectivement 5 et 9 salariés en insertion. Un permanent encadrant technique ou social a sous sa responsabilité respectivement 10 et 12 salariés.

L'activité des ACI bénéficie d'un fort encadrement technique (43% des permanents) mais intègre très peu d'agents chargés d'activités propres de production. Leurs taux d'accompagnement se situent dans la moyenne.

▲ LES TAUX DE SORTIE ET L'IMPACT DE LA « REGLE DES SIX MOIS » SUR LES OBJECTIFS FIXES AUX SIAE

En 2009, 16 704 personnes ont quitté une SIAE. La durée moyenne de leur parcours s'établit à un an, du plus court dans les ETTI (6 mois) au plus long dans les AI (14 mois).

La circulaire du 10 décembre 2008, relative aux nouvelles modalités de conventionnement des SIAE, impose des objectifs pluriannuels de sorties selon le degré de rapprochement de l'emploi pérenne.

Rappel des typologies et objectifs de la circulaire

- Les sorties en emploi durable : CDI, CDD de plus de six mois, intégration dans la fonction publique, création d'entreprise.
- Les sorties en emploi de transition : CDD ou intérim de moins de six mois, contrats aidés non marchands hors ACI.
- Les sorties positives : formation qualifiante, embauche par une autre SIAE, autre sortie négociée avec les UT de la DIRECCTE (formation non qualifiante en région Ile-de-France).
- Les autres sorties : en recherche d'emploi, situations inconnues, autres cas.
- Les « sorties dynamiques » = sorties en emploi durable et de transition + sorties positives.

Dans le cadre des dialogues de gestion, la circulaire impose deux objectifs aux SIAE : **25% de sorties en emploi durable** et **60% en sorties dynamiques**. Les SIAE ont trois ans pour atteindre ces objectifs qui font l'objet d'un examen annuel.

Pour mesurer ces objectifs, il convient de distinguer d'une part, les AI et les ETTI, pour lesquelles l'entrée en vigueur effective de la « règle des six mois » a fait augmenter leur nombre de sorties (+32% et +19% par rapport à 2008) ; d'autre part, les EI et les ACI, pour lesquels les processus de sorties restent dans la continuité des représentations passées.

La « règle des six mois »

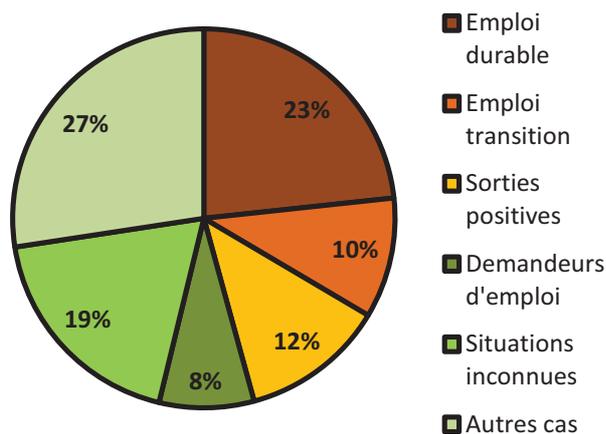
La circulaire de décembre 2008 dispose "qu'un salarié sans mission depuis 6 mois doit être considéré comme ayant quitté la structure". Ces sorties sont considérées comme des "sorties administratives". Conformément à la circulaire, ces sorties sont prises en compte dans le calcul des taux de sortie⁵.

Dans les AI et ETTI, ces sorties dites « administratives » représentent plus de la moitié de l'ensemble des sorties. Celles-ci font augmenter artificiellement le nombre des « autres sorties », car une même sortie peut être comptabilisée à la fois au titre de la règle de 6 mois et dans la rubrique détaillée « autres » des autres sorties.

La portée de ces résultats doit être également nuancée par le caractère exceptionnel du phénomène de « déstockage » opéré par les AI de personnes non mises à disposition depuis moins de six mois et parfois inscrites depuis plusieurs années.

Il résulte de l'application de cette règle que les objectifs de la circulaire ne sont pas remplis pour ces structures en 2009 : 23% de sorties en emploi durable (contre 25%) et 45% de « sorties dynamiques » (contre 60%), alors que l'item « autres » des autres sorties représente 27% du total des sorties.

Taux de sortie des AI et des ETTI



Source: Direccte – UT

En revanche, l'emploi durable équivaut à près d'un tiers des sorties des EI et à un quart des sorties des ACI. Même si ces SIAE n'atteignent pas les 60% de sorties dynamiques, leurs taux sont néanmoins assez proches de l'objectif cible (54% et 52%).

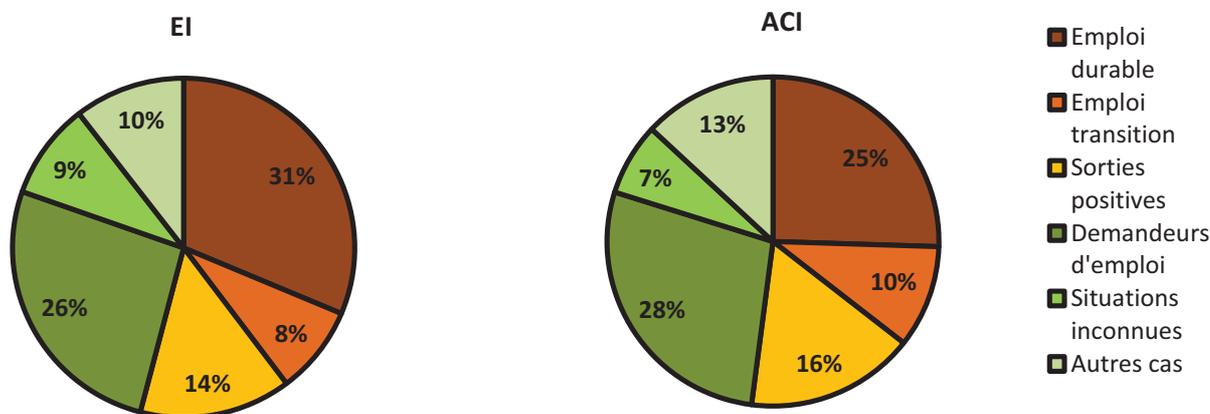
De plus, plus de la moitié de leurs « autres sorties » est constitué de situations de retour en demande d'emploi (26% pour les EI, 28% pour les ACI).

Ces résultats un peu plus favorables pour les EI peuvent s'expliquer par le fait que, souvent, les salariés des EI sont considérés comme ceux « plus proches de l'emploi » que les salariés des ACI et donc mieux à même de retrouver du travail après leur parcours d'insertion.

Au final, sur l'ensemble des SIAE, en rapportant le nombre de sorties au nombre total de salariés, on arrive aux mêmes tendances qu'en 2008.

Ainsi, 20% des salariés en insertion ont trouvé un emploi au cours de l'année et 8% des effectifs ont bénéficié de sorties positives. Au final, plus d'un quart des salariés (28%) ont été comptabilisés en « sorties dynamiques ».

Taux de sortie des EI et des ACI



Source: Direccte - UT

Nicolas DEROZIÈRES
DIRECCTE d'Ile-de-France / SESE

Méthodologie de l'enquête

Les résultats sont issus de l'exploitation des questionnaires envoyés aux SIAE par les Unités Territoriales (UT) de la DIRECCTE, en vue des dialogues de gestion et des conventionnements futurs et afin d'éclairer les orientations des CDIAE. Ces bilans portent sur l'activité des structures en 2009.

Salariés en insertion : salariés qui ont été sous contrat d'insertion au cours de l'année dans une EI (CDDI) ou dans un ACI (contrats aidés non marchands CAE-CAV) et personnes mises à disposition par une AI ou ETTI au moins une fois dans les 6 derniers mois.

ETP d'insertion : le mode de calcul diffère selon le type de structure : pour les ETTI, AI et ACI un emploi en Equivalent Temps Plein est égal à 1600 heures travaillées alors que pour les EI il est égal à 1 505 heures.

Les structures d'insertion par l'activité économique

Associations intermédiaires (AI) : Les AI mettent des personnes en difficulté à disposition de particuliers, d'associations, de collectivités locales et d'entreprises pour la réalisation de travaux occasionnels. Elles exercent aussi une mission de suivi et d'accompagnement des personnes fragiles qu'elles ne peuvent embaucher immédiatement. Par ailleurs, elles assurent la réception et le traitement des offres d'emploi.

Entreprises d'insertion (EI) : Les EI sont des entreprises qui produisent des biens ou des services destinés à être commercialisés sur un marché. Elles ont pour objet exclusif de favoriser l'insertion sociale de personnes sans emploi qu'elles embauchent. Elles proposent à leurs salariés une activité productive assortie de différentes prestations définies selon les besoins de l'intéressé (formation, accompagnement social...).

Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) : Les ETTI mettent à disposition d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim, des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. L'activité des ETTI est centrée sur l'insertion professionnelle des personnes et elles proposent un suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions.

Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) : Les ACI sont des dispositifs d'insertion qui embauchent des personnes en difficulté grâce à des contrats aidés non marchands (CUI-CAE). Les chantiers peuvent être portés par des associations ou par des structures publiques telles que les CCAS, les communes, les EPCI ou d'autres établissements publics. Les ACI peuvent être permanents ou ponctuels. Ils proposent des activités d'utilité sociale et disposent de moyens humains spécifiques dédiés à l'encadrement technique et professionnel des salariés en insertion.

Bibliographie :

DIRECCTE IDF - SESE : « L'IAE en Ile-de-France en 2008 » et « L'IAE en Ile-de-France en 2007 ». Egalement, « Pratiques d'accompagnement et de formation dans les ACI en 2007 » consultables sur le site de l'OREF : <http://www.oref-idf.org>
DARES : Premières Synthèses, Premières Informations « L'IAE en 2007 ». Premières Synthèses, Premières Informations « L'IAE en 2006 ».

Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France

66, rue de Mouzaïa – 75935 Paris Cedex 19 – Tél. 01 44 84 26 99

Directeur de la publication : Joël Blondel

Réalisation : Service études, statistiques et évaluations / dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Diffusion : Service communication et documentation