

## L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

### Modes de recrutement et capacités d'action des structures

**Ateliers et chantiers d'insertion et entreprises d'insertion recourent le plus souvent à Pôle emploi ou au service social du conseil général pour recruter leurs salariés. Les trois quarts des responsables de structures de l'insertion par l'activité économique estiment pouvoir choisir la personne qu'ils recrutent.**

**Selon eux, les difficultés sociales les plus fréquemment rencontrées par leurs salariés sont les problèmes de mobilité, d'accès aux droits et d'endettement.**

**Les ateliers et chantiers d'insertion accueillent les personnes les plus fragiles au regard des difficultés sociales ou des critères administratifs comme le fait d'être sans emploi depuis plus d'un an ou bénéficiaire de minima sociaux.**

**La reconstruction personnelle du bénéficiaire et la stabilisation de sa situation financière sont les principales plus-values du parcours d'insertion selon les employeurs.**

**Comparativement aux autres structures, les responsables d'associations intermédiaires estiment avoir une moindre capacité d'action sur les difficultés rencontrées par leurs salariés.**

ENQUÊTE IAE EMPLOYEURS 2012

L'insertion par l'activité économique (IAE) est un dispositif de politique de l'emploi destiné aux personnes qui présentent des difficultés sociales et professionnelles particulières (encadré 1). Les structures de l'IAE leur proposent un parcours d'insertion combinant une mise en situation de travail et un accompagnement social et professionnel afin de favoriser leur retour sur le marché du travail (1). La définition du public ciblé par le dispositif est relativement souple même s'il doit généralement (2) être préalablement agréé par Pôle emploi.

L'enquête menée par la Dares en 2012 auprès des responsables de l'ensemble des structures de l'IAE conventionnées en 2010 en France (3) (encadré 2) permet d'étudier les caractéristiques des personnes embauchées au-delà des critères administratifs usuels et apporte des éléments d'analyse inédits sur les différents processus de recrutement utilisés. Elle éclaire l'appréciation portée par les employeurs sur leur capacité d'action face aux difficultés de ces personnes.

Selon les besoins des personnes et l'offre locale d'insertion, les parcours d'insertion peuvent se dérouler dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers

(1) Article L.5132-1 du code du travail et article 11 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions de 1998.

(2) Seules les associations intermédiaires font exception à cette règle : dans leur cas, l'agrément n'est obligatoire que pour les salariés mis à disposition auprès d'entreprises du secteur marchand pour une durée de plus de 16 heures (soit 13 % d'entre eux en 2010 selon les données administratives de l'Agence de services et de paiement (ASP)). 87 % de leurs salariés ne sont donc pas soumis à l'agrément.

(3) L'enquête comprend également un volet auprès des salariés, voir [2], [3] et [4].

## L'ENQUÊTE AUPRÈS DES RESPONSABLES DES STRUCTURES DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

La Dares a mené en 2012 une enquête auprès de salariés et d'employeurs du secteur de l'IAE. Cette enquête a pour principal objectif d'améliorer la connaissance des parcours d'insertion des personnes accueillies par les EI, les ETTI, les AI et les ACI. La manière dont se déroulent ces parcours est en effet mal connue au niveau national (1), les données de l'Agence de services et de paiement (ASP) (2) ne renseignant pas sur ce thème. Le fait d'interroger les structures de l'IAE sur leurs pratiques en matière de recrutement et d'accompagnement des salariés en insertion constitue une nouveauté au niveau national.

Le volet « employeurs » de l'enquête a été conduit entre mai et septembre 2012 : l'ensemble des responsables des structures ayant été conventionnées au titre de l'IAE sur tout ou partie de l'année 2010 sur le territoire métropolitain et dans les Dom ont ainsi été sollicités pour répondre à un questionnaire en ligne. N'entrent dans le champ de l'enquête que les structures conventionnées encore en activité en 2012, soit 3 719 structures réparties de la manière suivante : 1 793 structures porteuses d'ACI, 957 EI, 748 AI et 221 ETTI. Parallèlement, le volet « salariés » de l'enquête a consisté à interroger par téléphone, entre février et août 2012, un échantillon de salariés entrés en parcours d'insertion entre septembre et décembre 2010 et restés au minimum un mois dans une structure de l'IAE de métropole ou des Dom. Ce volet a déjà fait l'objet de trois publications [2], [3], [4].

Malgré l'interrogation simultanée des salariés et des employeurs, cette enquête n'est pas une « enquête couplée » dans le sens où l'échantillon des salariés à interroger n'a pas été tiré directement au sein des structures de l'IAE ayant répondu à l'enquête. En effet, compte tenu de l'incertitude sur le taux de réponse des structures et de leur taille souvent réduite rendant difficile l'obtention d'un nombre suffisant de salariés répondants par structure, le choix a été fait de construire un échantillon représentatif des salariés en insertion indépendamment de l'interrogation des directeurs de structures.

Le volet « employeurs » de l'enquête, réalisé auprès des directeurs (3) des structures de l'IAE, a pour objectif principal de décrire les modalités d'accompagnement mises en œuvre et aborde plus précisément les aspects suivants :

- les modalités de recrutement et d'accueil des salariés en insertion,
- les modalités d'organisation de l'accompagnement, le contenu de l'accompagnement professionnel et social, les formations et la préparation des salariés à la sortie de la structure,
- l'inscription de la structure dans des réseaux et ses relations avec les prescripteurs et le monde économique,
- l'opinion du responsable sur l'apport du passage par la structure pour les salariés en insertion et les éventuelles difficultés rencontrées par la structure.

Pour le volet « employeurs » de l'enquête, la base de sondage utilisée est le fichier des « annexes financières » de l'Agence des services et de paiement (ASP) qui recense l'ensemble des structures conventionnées sur tout ou partie de 2010. L'annexe financière est renseignée conjointement par la structure et les services de l'État au niveau local : elle comprend notamment le montant prévisionnel de l'aide financière versée par l'État, les dates de début et de fin de financement, le département de signature de l'annexe, le code APE de la structure. L'enquête étant exhaustive, tous les employeurs de la base de sondage ont été sélectionnés. 2 657 responsables de structures ont finalement répondu à l'enquête, soit un taux de réponse global de 71 %. Ce taux diffère selon le type de structures : de 62 % pour les directeurs d'EI à 77 % pour ceux des AI. La non-réponse a été corrigée par imputation par le plus proche voisin, méthode permettant de conserver la structure des données. L'imputation a été réalisée par type de structures dans la mesure où les variables pertinentes disponibles dans la base de sondage diffèrent selon le type de structures et où le comportement de non-réponse de leurs responsables est susceptible d'être hétérogène.

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

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

(3) Plus précisément, le répondant est le directeur de la structure dans 72 % des cas. Dans les autres cas, il peut s'agir du directeur adjoint, d'un autre responsable, d'un accompagnateur socioprofessionnel, d'un chargé d'insertion professionnelle, etc.

d'insertion (ACI) (4) et les entreprises d'insertion (EI) offrent des contrats à durée déterminée aux personnes plutôt éloignées de l'emploi. Les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) s'adressent à des personnes un peu plus autonomes dans leur travail et leur proposent des mises à disposition ou des missions, généralement auprès de particuliers pour les premières et d'entreprises clientes pour les secondes.

### Les ACI et les EI font d'abord appel à Pôle emploi pour recruter

Les salariés des ACI et des EI ont le plus souvent été orientés vers l'IAE par les organismes du service public de l'emploi (SPE) comme Pôle emploi ou les

missions locales. À l'inverse, les recrutements des ETTI et des AI reposent beaucoup sur des canaux informels (5) (tableau 1). Si Pôle emploi est l'intermédiaire le plus mobilisé pour aider aux recrutements, les ACI citent fréquemment le service social du conseil général, en lien avec la forte part des allocataires du RSA parmi le public qu'elles accueillent. Les ETTI, quant à elles, évoquent plus souvent le rôle des missions locales, la part des jeunes étant plus élevée parmi les salariés qu'elles recrutent [2], [5]. Enfin, les structures de l'IAE conventionnées depuis plus longtemps recourent davantage au bouche à oreille et moins souvent à Pôle emploi.

Les salariés de l'IAE ne viennent que très rarement d'autres structures de l'IAE (SIAE). Les ETTI constituent une exception : considérées comme le dernier palier de l'IAE, elles permettent à des salariés des autres structures de poursuivre ou

(4) Les ACI n'ont pas de statut juridique propre et sont mis en œuvre le plus souvent par des associations. Ce sont les structures mettant en œuvre les chantiers qui ont été interrogées dans l'enquête. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, les ACI recrutent leurs salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) ; auparavant, ils les recrutent en contrat aidé.

(5) L'importance respective des canaux informels et institutionnels dans les différents types de structures ressort également des réponses des salariés en insertion même si les différences sont moins marquées que celles déclarées par les structures [4]. Contrairement aux structures pour lesquelles les différents canaux étaient mentionnés par écrit, les salariés devaient préciser par téléphone et de manière spontanée qui les avait orientés vers la structure.

Tableau 1 • Principal canal d'arrivée des salariés dans les structures de l'IAE

En %

Par quel canal principal les salariés en insertion arrivent-ils dans votre structure ?	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
<b>Canaux institutionnels</b> .....	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>61</b>
Pôle emploi (hors agrément).....	39	41	12	22	33
Mission locale* .....	6	5	1	9	5
Cap emploi** .....	0	1	0	1	0
Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE).....	5	7	2	7	5
Service social / insertion du conseil général (dont référent RSA).....	28	6	5	5	16
Service social du centre communal d'action sociale (CCAS).....	2	1	2	3	2
<b>Canaux informels</b> .....	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>77</b>	<b>53</b>	<b>36</b>
Bouche à oreille, candidatures spontanées, réponse à des annonces dans les journaux.....	15	27	71	37	30
Autres associations intervenant dans le champ de l'insertion (hors IAE) ou CHRS***.....	1	1	1	0	1
Structures de l'IAE.....	1	9	5	16	5
Dont : entreprises d'insertion (EI).....	0	0	0	2	0
entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).....	0	0	1	0	0
associations intermédiaires (AI).....	1	4	2	9	2
ateliers et chantiers d'insertion (ACI).....	0	4	3	5	2
<b>Autre****</b> .....	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

\* La mission locale a pour objectif d'aider les jeunes de 16 à 25 ans à s'insérer socialement et professionnellement. Elle est chargée de les accueillir, de les informer, de les conseiller et si besoin de les accompagner pour faciliter leur accès à l'emploi.

\*\* Cap emploi est un réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap.

\*\*\* Centre d'hébergement et de réinsertion sociale.

\*\*\*\* Y compris organismes de formation, service pénitentiaire insertion et probation (SPIP) et protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).

Lecture : 39 % des structures porteuses d'ACI déclarent que les salariés en insertion arrivent majoritairement dans leur structure grâce à Pôle emploi.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

de terminer leur parcours d'insertion (6). C'est notamment le cas pour les salariés en insertion parvenus au terme de la durée du dispositif d'exonération dans les AI (480 heures travaillées auprès des entreprises sur deux ans et 750 heures par an auprès d'autres acteurs). Logiquement, les SIAE appartenant à un ensemblier (7), comme celles entretenant des contacts réguliers avec un réseau de SIAE locales, déclarent plus souvent recruter des personnes provenant d'une autre structure de l'IAE.

Pour recruter des salariés en insertion, les structures déposent dans la majeure partie des cas des offres auprès du service public de l'emploi. Les AI font figure d'exception car elles profitent de leur mission générale d'accueil et d'orientation des demandeurs d'emploi pour recruter parmi les personnes accueillies.

Les SIAE, en particulier les ETTI, sont également nombreuses à déposer leurs offres auprès des réseaux de l'IAE (regroupements d'employeurs du secteur) (tableau 2).

## Motivation et aptitudes professionnelles sont les principaux critères de recrutement

Les SIAE déclarent le plus souvent recruter des salariés en insertion au fil de l'eau en fonction de leurs besoins (graphique 1). Les ETTI et les AI embauchent 10 fois plus souvent en fonction des candidatures reçues que les EI et les ACI. Ceci peut s'expliquer par le fait que, contrairement aux EI et aux ACI, elles ne rémunèrent leurs salariés que lorsqu'elles disposent de missions et peuvent avoir une gestion plus souple de leur personnel. Les ACI, dont les recrutements reposent en 2010 sur des contrats aidés (contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)), déclarent un peu plus souvent recruter à des dates précises ou à intervalles réguliers du fait de la nature de ces contrats (leur durée maximale est fixée par les circulaires ministérielles). Les SIAE qui recrutent régulièrement recourent davantage à Pôle emploi ou aux missions locales tandis que celles qui embauchent en fonction des

(6) A contrario, les ACI souvent assimilées au premier palier embauchent le moins souvent des salariés en provenance d'autres structures de l'IAE.

(7) Un « ensemblier » désigne un ensemble de structures conventionnées au titre de l'IAE qui partagent le financement des outils liés à la formation ou celui du personnel destiné à suivre les salariés en insertion. Il permet d'organiser plus facilement des transitions de salariés en insertion entre les différentes structures en faisant partie.

Tableau 2 • Actions mises en place par les SIAE pour recruter

En %

Pour vos recrutements, quelles actions mettez-vous en place ?	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Dépôt des offres auprès de Pôle emploi, des missions locales, de Cap emploi, des PLIE ou du conseil général.....	93	93	63	91	<b>87</b>
Dépôt des offres ou information auprès des réseaux de l'IAE ou des partenaires sociaux.....	38	47	36	67	<b>42</b>
Organisation de réunions collectives d'information <b>auprès des candidats</b> pour décrire l'activité de la structure et les métiers proposés.....	35	21	45	40	<b>34</b>
Organisation de réunions collectives d'information <b>auprès des prescripteurs</b> pour décrire l'activité de la structure et les métiers proposés.....	15	11	25	41	<b>18</b>
Recrutement de salariés ayant travaillé dans d'autres structures de l'IAE.....	6	27	22	44	<b>17</b>
Participation à des forums de l'emploi, sites internet, etc.....	20	25	49	69	<b>30</b>
Sélection dans le « vivier » des personnes accueillies.....			78		
Autres.....	9	9	7	7	<b>9</b>

Lecture : 93 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent déposer leurs offres auprès du SPE pour recruter leurs salariés en insertion.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

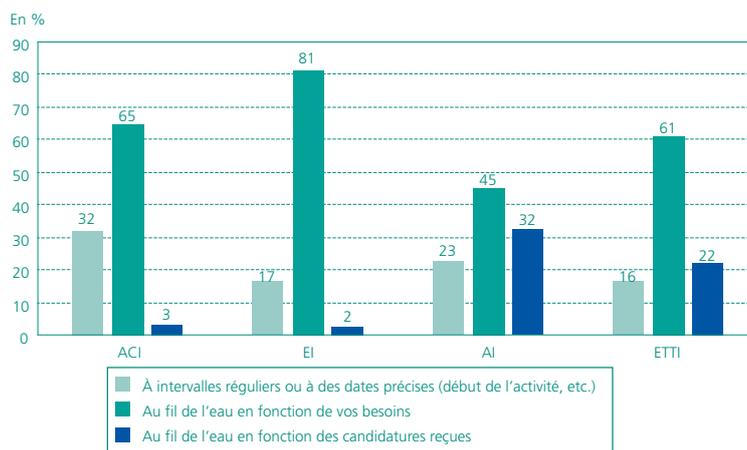
candidatures reçues mobilisent davantage le bouche à oreille et les autres SIAE pour trouver des candidats.

Le critère de recrutement le plus fréquemment mentionné est la motivation du candidat. Ce critère est cité par les AI et les ETTI à parts égales avec l'adéquation entre les aptitudes professionnelles des candidats et les postes proposés (tableau 3), les salariés de ces structures devant être placés rapidement en mission auprès de particuliers ou d'entreprises. Les ACI mentionnent fréquemment et davantage que les autres structures les exigences de leurs financeurs (8) et de leurs prescripteurs (9) : ces derniers peuvent intervenir pour leur demander d'accueillir des publics plus en difficulté mais aussi pour fixer des objectifs en termes de sortie vers l'emploi. Les objectifs économiques ne sont pas absents puisque près de 10 % des EI et des ETTI en font état comme critère principal de recrutement.

### Trois quarts des structures de l'IAE estiment avoir le choix de leurs recrutements

14 % des structures estiment que les personnes qui leur sont adressées ne sont pas en adéquation

Graphique 1 • Périodicité du recrutement des salariés en insertion



Lecture : 32 % des responsables de structures porteuses d'ACI recrutent leurs salariés à intervalles réguliers ou à des dates précises.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

avec les profils recherchés. Les responsables qui privilégient la viabilité économique de leur structure ou doivent négocier les objectifs de sorties vers l'emploi sont plus nombreux à le penser.

Les ACI indiquent que lorsque les personnes orientées ne correspondent pas aux profils qu'elles recherchent, c'est le plus souvent parce que leurs financeurs les leur ont imposées (tableau 4). Les autres structures mentionnent plus souvent le fait que les personnes qui orientent leurs futurs salariés en insertion connaissent mal leur projet et leurs postes d'insertion. Près de 20 % des responsables de structures identifient d'autres motifs : les prescripteurs orientent vers leur structure des

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

(8) Ces structures reçoivent en effet généralement des subventions publiques (État, conseil général, conseil régional, etc.) plus conséquentes que les autres types de structures [6].

(9) Les prescripteurs sont les organismes habilités par le préfet à orienter les personnes vers une des structures de l'IAE. Il peut s'agir de Pôle emploi, du conseil général, des missions locales, etc.

Tableau 3 • Critères de recrutement des SIAE

Parmi les critères suivants, lequel correspond le mieux à votre pratique de recrutement ?	En %				
	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
La motivation des candidats .....	37	43	28	31	36
L'adéquation du profil des candidats au projet d'accompagnement social de votre structure..	20	11	22	14	18
Les aptitudes professionnelles des candidats par rapport aux postes proposés .....	6	24	29	31	17
Vos objectifs de profil à l'entrée négociés avec les prescripteurs et les financeurs (conseil général, conseil régional, unité territoriale, etc.) .....	16	4	6	3	10
L'adéquation des candidats avec les publics visés dans les PDIAE* ainsi que les PTI** et les PDI***.	13	4	8	8	9
Vos objectifs économiques (viabilité de la structure) .....	1	9	4	9	4
Vos objectifs de cohésion interne et de dynamique de groupe .....	4	3	1	3	3
Vos objectifs en termes de sorties négociés avec les financeurs .....	3	2	1	2	2

\* Plan départemental pour l'insertion par l'activité économique.

\*\* Pacte territorial d'insertion.

\*\*\* Programme départemental d'insertion.

Lecture : 37 % des responsables d'ACI déclarent que leur premier critère de recrutement est la motivation du candidat.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Tableau 4 • Adéquation entre personnes orientées et profils recherchés

	En %				
	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Structures déclarant que les personnes orientées vers elles ne correspondent plutôt pas ou pas du tout aux profils qu'elles souhaitent recruter .....	12	18	16	10	14
<b>Pour quelle raison principalement ?</b>					
Ceux qui orientent ne connaissent pas bien le projet d'insertion de la structure .....	18	31	37	33	27
Ceux qui orientent ne connaissent pas bien les métiers proposés par la structure .....	10	31	29	29	22
Vos financeurs (conseil général, conseil régional, etc.) vous demandent d'accueillir certains publics .....	53	17	14	24	32
Autres (manque de connaissance du public orienté de la part des prescripteurs, public trop éloigné de l'emploi, méconnaissance de l'activité de la structure, etc.) .....	19	20	19	14	19

Lecture : 12 % des responsables de structures porteuses d'ACI estiment que les personnes orientées vers leur structure ne correspondent plutôt pas ou pas du tout aux profils souhaités ; parmi eux, 18 % expliquent cette mauvaise adéquation par la mauvaise connaissance de leur projet d'insertion de la part de ceux qui orientent.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

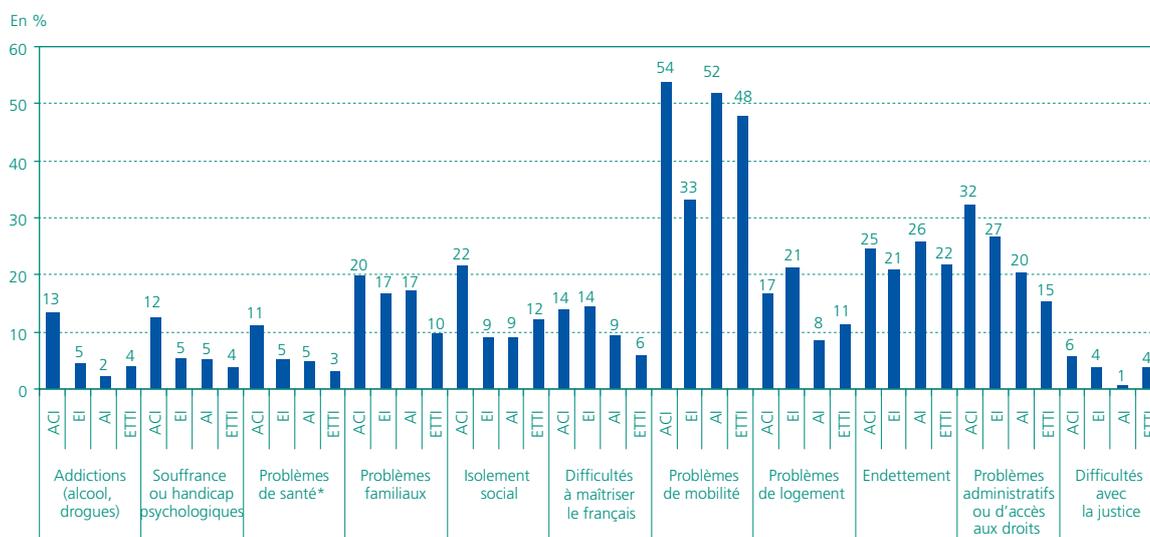
personnes qu'ils connaissent mal, pour lesquelles ils n'ont plus de solutions, trop éloignées du marché du travail.

Mais les trois quarts des SIAE ont le sentiment d'avoir le choix de leurs recrutements, ce qui est cohérent avec la satisfaction qu'ils expriment à l'égard du public orienté. Les structures qui travaillent dans les secteurs des déchets, de la récupération et du commerce d'occasion ou encore de l'hôtellerie et de la restauration ont moins fréquemment le sentiment de pouvoir choisir les personnes recrutées, peut-être parce que ces secteurs sont moins attractifs. C'est également le cas de celles qui doivent négocier leurs objectifs de profil à l'entrée et de sorties vers l'emploi avec leurs financeurs.

### Problèmes de mobilité, d'accès aux droits et d'endettement sont les difficultés les plus fréquemment rencontrées

Les difficultés sociales (10) les plus fréquemment identifiées par les responsables de SIAE sont les problèmes de mobilité, les problèmes administratifs et d'accès aux droits, d'endettement, familiaux et de logement (11) (graphique 2). Les ACI sont 2 fois plus nombreux à déclarer que leurs salariés en insertion sont touchés par l'isolement social, les addictions, la souffrance ou le handicap psychologiques et les problèmes de santé. Les salariés des AI et des ETTI, plus proches de l'emploi, sont moins concernés par les problèmes d'accès aux droits que les autres. Ces différentes difficultés sociales se cumulent puisque près de la moitié des responsables de SIAE déclarent que la majorité de leurs salariés en rencontrent deux ou plus.

Graphique 2 • SIAE ayant la moitié ou plus de leurs effectifs concernés par une difficulté sociale



\* Hors pathologies d'ordre psychologique.

Lecture : 5 % des directeurs d'EI déclarent que la moitié ou plus de leurs salariés sont concernés par des problèmes d'addiction.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Pour chacune des difficultés mentionnées, les directeurs des EI déclarent plus souvent que les autres n'avoir aucun salarié concerné : en particulier, environ 20 % estiment que leurs salariés ne rencontrent aucune difficulté avec la justice, aucun problème d'isolement social, de souffrance ou de handicap psychologique ou encore d'addiction. Néanmoins, en cumulant les difficultés sociales, seuls 0,2 % des responsables des EI déclarent n'avoir aucun salarié concerné.

Difficultés sociales et éloignement de l'emploi mesuré par les critères administratifs (demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux ou travailleurs handicapés) (12) sont liés. Ainsi, les structures accueillant les publics cumulant le plus de difficultés sociales (13) sont également celles qui emploient les publics les plus éloignés de l'emploi : 40 % d'entre elles ont la moitié ou plus de leurs effectifs concernés par deux critères administratifs d'éloignement de l'emploi (graphique 3).

### Les ACI accueillent les personnes les plus éloignées de l'emploi

30 % des SIAE accueillent des publics en grande difficulté au sens où au moins la moitié des salariés rencontrent trois difficultés sociales ou plus (tableau 5).

Les structures (14) qui accueillent les personnes les plus en difficultés sont plus souvent que les autres structures situées à Paris et dans le sud méditerranéen et exercent plus fréquemment une activité dans le secteur de la forêt et de l'agriculture. Leurs relations avec les groupements d'employeurs sont moins développées. Si la taille de la structure et l'ancienneté de son conventionnement ne

(10) Les responsables de structures ont été interrogés sur la part de leurs effectifs concernés par différentes difficultés. Partant d'une liste de difficultés, ils devaient renseigner la part de leurs effectifs concernés par chacune d'entre elles : « aucun, moins de 10 %, de 10 % à moins de 50 %, de 50 % à moins de 90 %, 90 % ou plus ».

(11) Interrogés sur la principale difficulté rencontrée avant leur entrée dans les SIAE, les salariés mentionnaient également souvent des problèmes de mobilité (« absence de permis ou de véhicule » dans un quart des cas) mais citaient plus rarement les difficultés sociales (problèmes financiers, de logement, etc.) comme frein principal [2], [4]. Néanmoins, la liste de difficultés d'accès à l'emploi proposée au salarié ne recouvre que partiellement celle proposée aux employeurs puisqu'elle comprend des freins à l'emploi (niveau de formation insuffisant, problèmes de discrimination, etc.) non cités aux employeurs.

(12) Ces critères sont ceux retenus par le rapport de l'Igas-IGF sur l'IAE [6] pour définir les publics éloignés de l'emploi devant être accueillis prioritairement par les structures de l'IAE.

(13) C'est-à-dire les structures dont plus de la moitié des effectifs rencontre au moins trois difficultés sociales parmi celles recensées dans le graphique 2.

(14) Ne sont commentés que les résultats se vérifiant « toutes choses égales par ailleurs ».

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

semblent pas discriminantes, en revanche les ACI sont surreprésentés parmi ces structures : ils sont également les plus nombreux à recruter des salariés éloignés de l'emploi, quel que soit le critère administratif considéré (graphique 3).

Les structures embauchant les publics les plus en difficulté déclarent aussi plus fréquemment anticiper des difficultés financières pour l'année à venir.

Elles affirment davantage leur mission d'insertion sociale, s'attachent plus souvent à la reconstruction personnelle des bénéficiaires et déclarent mettre en œuvre un accompagnement (15) qui prend en compte l'ensemble des difficultés sociales des personnes accueillies. Enfin, elles estiment plus souvent être confrontées à des durées de contrats insuffisantes.

(15) La qualité de l'accompagnement est mesurée par un score établi de la manière suivante : pour chaque difficulté sociale rencontrée par les salariés en insertion, la SIAE était 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 y est confronté, un score moyen 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.

Tableau 5 • **Caractéristiques des structures selon qu'elles accueillent ou non des publics en grande difficulté**

En %, sauf pour la qualité moyenne de l'accompagnement

	SIAE accueillant les publics les plus en difficultés	Autres SIAE
<b>Secteur d'activité</b>		
Services aux entreprises et aux collectivités (nettoyage, gardiennage, etc.) .....	29	34
Transport, manutention, magasinage .....	16	19
Déchets (collecte, tri, déconstruction/dépollution) .....	14	14
Récupération/recyclage et commerce d'occasion (restauration de mobilier, etc.) .....	9	9
BTP (bâtiments et travaux publics).....	29	29
Environnement, espaces verts .....	45	44
Forêt, agriculture .....	13	8
Tourisme, hôtellerie, restauration .....	9	11
Services à la personne.....	19	25
Textile, habillement, cuir et chaussures.....	7	6
Réparation, construction /commerce automobile et autre.....	2	2
Culture, sport .....	2	2
Autre .....	24	23
<b>Localisation (Zeat*)</b> .....		
Bassin parisien .....	14	20
Centre ouest .....	13	12
Dom.....	3	4
Est.....	9	11
Méditerranée.....	15	9
Nord.....	7	9
Ouest.....	15	16
Paris.....	13	8
Sud-ouest.....	12	11
<b>Taille de la SIAE**</b>		
Nulle ou non renseignée.....	9	8
Moins de 10 salariés.....	17	14
De 10 à moins de 20 salariés.....	27	28
De 20 à moins de 40 salariés.....	20	21
40 salariés ou plus.....	27	29
<b>Ancienneté déclarée du conventionnement</b>		
Avant 1994 .....	24	25
De 1994 à 2000 .....	23	23
De 2000 à 2006.....	29	27
Après 2006 .....	24	25
<b>Type de structure</b>		
ACI.....	60	43
AI.....	15	22
EI.....	21	28
ETTI.....	4	7
<b>Relations régulières avec les autres SIAE locales</b>	66	64
<b>Appartenance à un ensemblier</b>	22	25
<b>Relations avec des groupements d'employeurs</b>	16	18
<b>Difficultés financières pour 2012</b>		
Oui, probablement ou certainement.....	66	62
Non, probablement ou certainement pas.....	34	38
<b>Qualité moyenne de l'accompagnement***</b>	<b>3,0</b>	<b>2,7</b>
<b>Principale plus-value d'un parcours d'insertion</b>		
« Reconstruction » personnelle du bénéficiaire .....	43	34
Acquisition de compétences .....	6	10
Acquisition d'habitudes de travail .....	23	25
Revenus, stabilisation de la situation personnelle, autonomie .....	28	31
<b>Durée des contrats ou de l'agrément insuffisante pour consolider les parcours.....</b>	<b>41</b>	<b>38</b>

\* Zone d'étude et d'aménagement du territoire.

\*\* 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 de la structure.

\*\*\* La qualité de l'accompagnement correspond à la fréquence moyenne de l'accompagnement dispensé par la structure à ses salariés en insertion sur l'ensemble des difficultés qu'ils rencontrent (cette variable n'est calculée que pour les structures ayant répondu sur la qualité de l'accompagnement qu'elles dispensent et dont une partie des salariés est concernée par au moins une difficulté).

Lecture : 13 % des structures accueillant les publics les plus en difficulté sont implantées à Paris tandis que c'est le cas de 8 % des structures n'accueillant pas de tels publics.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

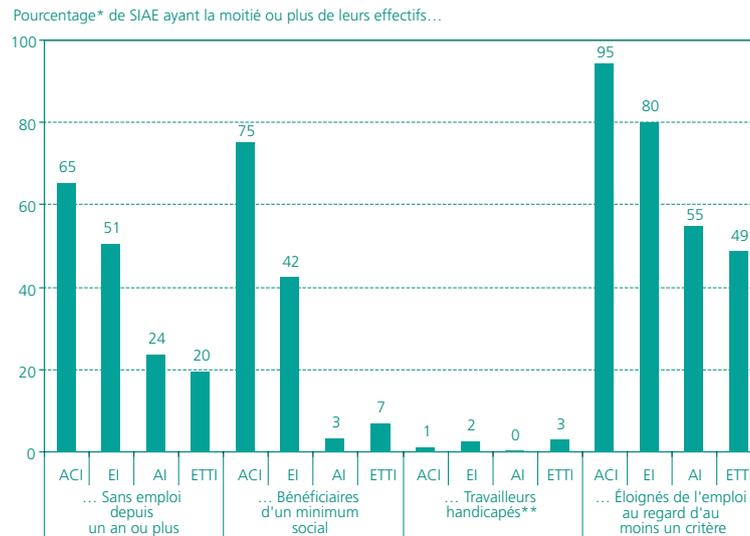
## Reconstruction personnelle du salarié et perception d'un revenu sont les principaux apports des SIAE, selon leurs dirigeants

Interrogés sur ce que le parcours d'insertion peut apporter à son bénéficiaire, les responsables des ACI mettent d'abord en avant la reconstruction personnelle, ceux des EI et des ETTI mentionnent davantage la perception d'un revenu et la stabilisation de la situation personnelle tandis que les dirigeants des AI citent ces deux aspects à parts égales. Les EI et les ETTI évoquent également plus souvent des plus-values liées à l'exercice d'un emploi comme l'acquisition de compétences (tableau 6).

La majorité des SIAE estiment être en mesure d'agir sur la situation professionnelle du salarié : plus de 80 % d'entre elles estiment avoir une bonne ou très bonne capacité d'action en matière de définition et de validation du projet professionnel, d'acquisition de compétences professionnelles transférables, de capacité d'adaptation à l'entreprise ou de capacité

à exécuter des tâches (graphique 4). Elles sont en revanche moins unanimes sur leur capacité à permettre aux salariés d'acquérir ou d'améliorer la maîtrise des savoirs de base. Sur l'ensemble de ces dimensions, ce sont les AI qui déclarent le moins souvent être en mesure d'améliorer la situation de leurs salariés.

Graphique 3 • Les publics éloignés de l'emploi dans les SIAE



\* Part calculée sur le nombre de salariés en insertion présents dans la structure au 31/12/2010.

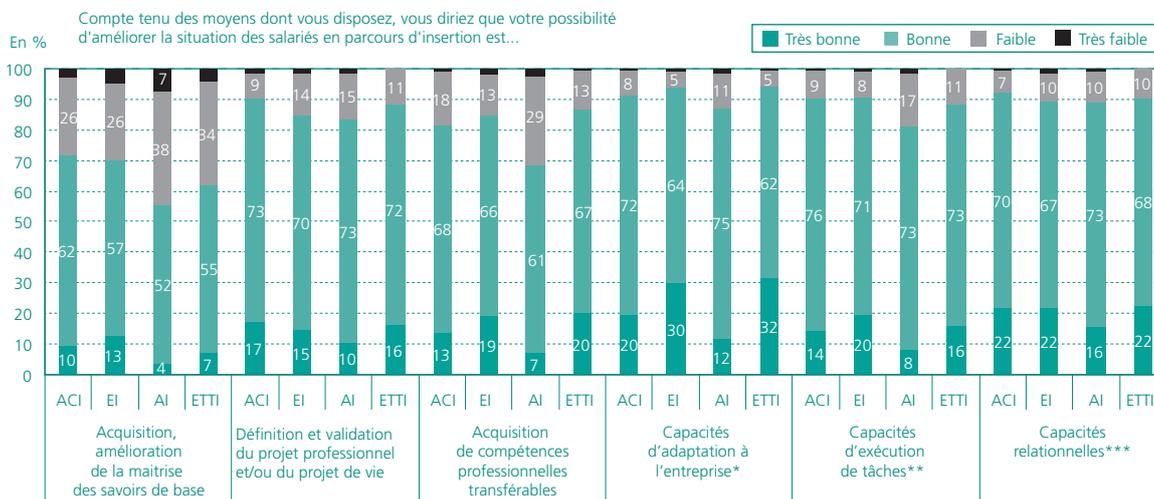
\*\* Déclarés comme tels au moment du remplissage du Cerfa lors de l'entrée dans la structure.

Lecture : 65 % des responsables de structures porteuses d'ACI ont la moitié ou plus de leurs salariés en insertion qui étaient sans emploi depuis un an ou plus au moment de leur entrée dans la structure.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Sources : ASP, fiches « salariés » et Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Graphique 4 • Capacité d'action des structures sur les difficultés professionnelles



\* C'est-à-dire respect de l'organisation, ponctualité, conscience et discrétion professionnelles.

\*\* Telles que l'adaptabilité, la capacité d'organisation ou encore la persévérance.

\*\*\* Autrement dit le contact humain, l'aptitude à écouter et à s'exprimer.

Lecture : 10 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent que leur possibilité d'améliorer la situation des salariés en parcours d'insertion en matière d'acquisition et d'amélioration de la maîtrise des savoirs de base est très bonne.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Tableau 6 • La principale plus-value d'un parcours d'insertion pour les responsables des structures

	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
La «reconstruction» personnelle du bénéficiaire .....	48	20	35	16	36
L'acquisition de compétences .....	6	15	8	13	9
L'acquisition d'habitudes de travail (comportement au travail, ponctualité, etc.).....	25	25	23	26	25
Les revenus, la stabilisation de la situation personnelle, l'autonomie .....	20	40	35	45	30

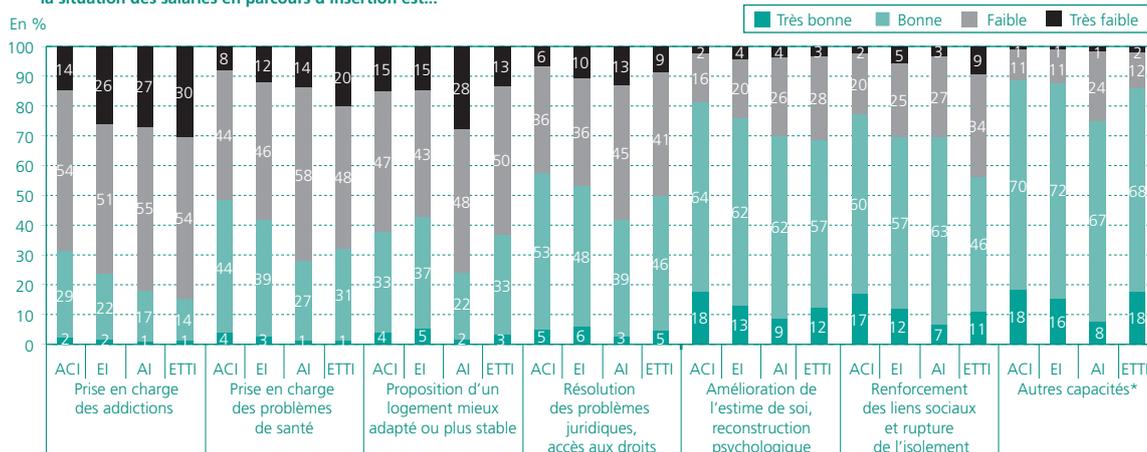
Lecture : 48 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent que la principale plus-value d'un parcours d'insertion réside dans la « reconstruction » personnelle du bénéficiaire.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Graphique 5 • Capacité d'action des structures sur les difficultés sociales et relationnelles

Compte tenu des moyens dont vous disposez, vous diriez que votre possibilité d'améliorer la situation des salariés en parcours d'insertion est...



\* Telles que le dynamisme, l'esprit d'équipe, l'initiative, la maîtrise de soi, la motivation, etc.

Lecture : 2 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent que leur possibilité d'améliorer la situation des salariés en parcours d'insertion en prenant en charge leurs addictions est très bonne.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Les SIAE sont moins convaincues de leur capacité à prendre en charge les addictions et les problèmes de santé ou à résoudre les problèmes de logement ou d'accès aux droits. Les AI et les ETTI estiment être le moins en mesure de résoudre ces difficultés (graphique 5).

Les SIAE sont plus optimistes sur leur possibilité d'agir sur les capacités relationnelles, l'amélioration de l'estime de soi ou encore le renforcement des liens sociaux de leurs salariés en insertion. Leurs capacités d'action leur semblent cependant moindres que sur les aspects professionnels; les responsables des ACI et des EI estiment à nouveau être les plus à même d'agir sur ces aspects relationnels.

La prise en charge des difficultés sociales que vivent les salariés en insertion nécessite des compétences spécifiques et les structures estiment davantage être en capacité d'agir sur un type de difficulté lorsqu'une grande part de leurs salariés la rencontre. Ainsi, 60 % des structures dont la majorité des salariés connaissent des problèmes de santé déclarent avoir une bonne capacité pour les prendre en charge contre 37 % des structures ayant moins de 10 % de leurs salariés concernés.

Les AI estiment moins souvent avoir une bonne capacité d'action sur les difficultés rencontrées par leurs salariés

Différents facteurs expliquent qu'une structure estime être en mesure d'aider efficacement ses salariés en insertion (16) (@tableau 1). Ainsi, l'intégration des structures dans leur environnement, mesurée à travers leurs relations avec les autres SIAE locales ou avec d'autres acteurs économiques (organismes consulaires, branches professionnelles ou groupements d'employeurs), va de pair avec le sentiment de pouvoir agir

sur les difficultés rencontrées par les salariés en insertion. Si leur implantation en zone rurale ou urbaine ou leur localisation géographique n'ont pas d'effet, le secteur d'activité est déterminant: les SIAE intervenant dans le secteur de l'environnement et des espaces verts ou celui des services aux entreprises ou à la collectivité ont peu de chances d'être convaincues de leur capacité d'action. En revanche, le caractère récent du conventionnement au titre de l'IAE favorise le sentiment de pouvoir agir en faveur des salariés en insertion.

La santé financière de la SIAE influe sur son ressenti en termes de capacité d'action: les structures anticipant des difficultés financières pour 2012 portent un jugement moins favorable sur leur capacité d'action. Les relations avec le SPE sont également importantes: le fait d'entretenir de très bonnes relations avec le SPE, de mobiliser les prestations de Pôle emploi comme les ateliers de remobilisation ou encore que le conseiller se déplace dans la structure pour rencontrer le salarié en insertion est positivement corrélé avec le sentiment de pouvoir lever les différents freins.

Le type d'accompagnement dispensé joue également fortement: sa qualité, comme le fait qu'il soit majoritairement dispensé en interne et que les entretiens de suivi aient lieu à un rythme soutenu, augmentent les chances pour l'employeur de considérer qu'il dispose d'une bonne capacité d'action. C'est également le cas des structures offrant la possibilité à leurs salariés en insertion de suivre le plan de formation interne ou formant régulièrement leurs salariés permanents. Le cumul des difficultés sociales rencontrées par leurs salariés joue également sur leur sentiment global (17). L'influence du principal mode d'arrivée dans la structure est marginale: les structures recourant majoritairement au bouche à oreille pour recruter leurs salariés estiment être moins en mesure d'agir sur le devenir de leurs salariés en insertion.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

(16) Pour mesurer la capacité d'action globale des structures sur les différentes difficultés professionnelles et sociales, un score a été calculé pour chacune d'elles. La capacité d'action de la structure sur chaque aspect est notée de 1 à 4 selon qu'elle estime que sa capacité d'action est très faible ou très bonne; le score est alors construit en sommant la note obtenue pour chacun des 13 aspects mentionnés dans l'enquête. Les structures ayant une bonne capacité d'action sont celles qui se trouvent parmi le quart des employeurs ayant les scores les plus élevés.

(17) Les SIAE accueillant un public intermédiaire en termes de difficultés ont moins le sentiment d'être en mesure d'agir sur ces difficultés que celles accueillant un public moins en difficulté ou au contraire très en difficulté. Une explication possible serait qu'elles ne sont pas suffisamment confrontées à ces différentes difficultés pour mettre en place un accompagnement global et ainsi se sentir en mesure de mener une action efficace.

## L'HISTORIQUE ET QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES SIAE

Le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) a pour mission d'aider les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. L'IAE propose une mise en situation d'emploi avec un rythme de travail adapté et un encadrement spécifique qui permettront à ces personnes de retrouver des repères professionnels et personnels utiles pour la recherche d'un emploi de droit commun non subventionné à leur sortie de l'IAE.

La complexité des règles juridiques régissant l'IAE en 2010 s'explique par le caractère progressif de la constitution de ce secteur. Il s'est développé dans les années 1970 avant d'être inscrit dans le code du travail par la loi de juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions qui fixe un cadre juridique général au secteur [7]. La loi de cohésion sociale de 2005 fait entrer les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) parmi les structures de l'IAE. Depuis 2005, ce sont donc quatre catégories de structures qui composent ce secteur : les associations intermédiaires (AI), les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les ACI. Leur fonctionnement est très varié au regard du public accueilli, de leur secteur d'activité ou encore du type d'emploi proposé et les aides financières versées par l'État reflétaient jusqu'en 2014 cette diversité (1).

- Les AI sont nées dans les années 1980 mais n'ont été reconnues légalement qu'en 1987. Ce sont les premières structures de l'IAE dans ce cas. Elles mettent leurs salariés en insertion à disposition auprès de particuliers pour effectuer notamment des activités professionnelles liées aux services à la personne. L'aide de l'État consiste en une exonération de la part patronale des cotisations de sécurité sociale, de TVA, d'impôts sur les sociétés, de taxe professionnelle et d'apprentissage dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié. L'AI peut aussi bénéficier d'une « aide à l'accompagnement », forfaitaire (2), facultative et modulable en fonction du projet d'insertion qu'elle propose au moment du conventionnement (3). En 2010, le montant maximal de cette aide annuelle s'élevait à 30 000 euros.
- Les EI, encouragées par une circulaire de 1985, sont nommées pour la première fois « entreprises d'insertion » dans une circulaire de 1989. Elles sont officialisées par la loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi. Ces structures recrutent les salariés en insertion sous des contrats de travail en continu (contrat à durée déterminé d'insertion ou CDDI) d'une durée généralement limitée à deux ans. Elles sont positionnées sur des activités de services aux entreprises et aux collectivités locales. L'aide de l'État est directement liée au salarié en insertion (« aide au poste d'insertion ») et atteint 9 681 euros par an pour un salarié à temps plein.
- Les ETTI ont été instituées par la loi du 31 décembre 1991 comme les EI. Elles proposent des missions aux salariés en insertion dans le domaine notamment du bâtiment et des travaux publics. L'aide de l'État est conditionnée non pas au salarié en insertion mais au personnel de la structure chargé de son accompagnement durant son parcours d'insertion. Cette « aide au poste d'accompagnement » est de 51 000 euros pour 12 salariés en insertion à temps plein.
- Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) se sont développés dans les années 1990 et ont été reconnus par la loi de cohésion sociale de 2005. Ils n'ont pas de personnalité juridique propre et sont créés par des structures dites « porteuses » qui sont le plus souvent des associations (dans 86 % des cas en 2010). Les ACI recourent aux contrats aidés (surtout aux CUI-CAE et marginalement aux CUI-CIE) pour embaucher les personnes pour une durée généralement limitée à deux ans. A ce titre, ils bénéficient d'une subvention s'élevant au maximum à 105 % du Smic dans le cas des CUI-CAE et à 47 % dans celui des CUI-CIE. Cette aide est parfois complétée, comme dans le cas des AI, par une aide à l'accompagnement, facultative et modulable en fonction de leur projet d'insertion au moment du conventionnement. Son montant est cependant différent : 15 000 euros par ACI dans la limite de 45 000 euros (soit trois chantiers).

En 2014, une réforme du financement de l'IAE entre en vigueur à la suite du rapport des inspections générales des finances (IGF) et des affaires sociales (Igas) [6]. Ce rapport préconisait notamment une simplification et une harmonisation du financement accordé par l'État aux structures de l'IAE.

Malgré leur caractère récent, les structures porteuses d'ACI sont les plus nombreuses parmi les quelques 3 700 établissements conventionnés au titre de l'IAE en 2010 et encore en activité en 2012. Près d'une structure de l'IAE sur deux est un ACI en France en 2010 (tableau A). Les AI et les EI représentent respectivement 26 % et 20 % de l'ensemble des structures tandis que les ETTI n'en représentent que 6 %. Les structures porteuses d'ACI ont jusqu'à trois ateliers subventionnés par l'État et peuvent en développer davantage. En 2010, 64 % n'avaient qu'un atelier en activité, 17 %, deux, 9 %, trois et 10 % plus de trois. 86 % des ACI sont dits « permanents » et 14 % sont à l'inverse dits « ponctuels », c'est-à-dire qu'ils sont créés pour une durée inférieure à un an. En plus de leur conventionnement au titre de l'IAE, les structures porteuses d'ACI et les EI peuvent aussi être labellisées en tant que « régie de quartier » (4) : c'est respectivement le cas de 4 % et de 10 % d'entre elles.

Tableau A • Répartition par région des différents types de structures de l'IAE

Région d'implantation de la SIAE*	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Ile-de-France .....	30	43	23	4	100
Champagne-Ardenne .....	62	13	18	7	100
Picardie .....	51	23	24	2	100
Haute-Normandie .....	48	19	23	10	100
Centre .....	40	24	31	4	100
Basse-Normandie .....	56	14	25	6	100
Bourgogne .....	53	23	16	8	100
Nord-Pas-de-Calais .....	56	20	18	6	100
Lorraine .....	66	17	14	4	100
Alsace .....	41	34	17	7	100
Franche-Comté .....	42	28	20	9	100
Pays de la Loire .....	43	26	26	5	100
Bretagne .....	54	17	23	5	100
Poitou-Charentes .....	53	20	20	7	100
Aquitaine .....	38	29	25	8	100
Midi-Pyrénées .....	48	28	21	4	100
Limousin .....	55	30	13	1	100
Rhône-Alpes .....	46	26	20	8	100
Auvergne .....	54	16	22	8	100
Languedoc-Roussillon .....	60	24	13	2	100
Provences-Alpes-Côte d'Azur .....	50	27	14	9	100
Corse .....	60	25	10	5	100
Dom .....	42	42	11	5	100
<b>France entière .....</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

\* Pour les ACI, il s'agit de la région dans laquelle est localisée la structure porteuse.

Lecture : parmi les structures de l'IAE d'Ile-de-France, 30 % sont des ACI.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Sources : ASP et Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

(1) La réglementation présentée ici est celle de 2010, année de conventionnement des structures enquêtées. L'essentiel de la chronologie mentionnée est issue du site <http://www.socialement-responsable.org> ainsi que des textes réglementaires.

(2) Dans la mesure où elle ne varie pas avec le nombre de salariés en insertion embauchés.

(3) La durée du conventionnement établi entre la structure de l'IAE et le représentant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social au niveau du département peut être de 1 an à 3 ans maximum.

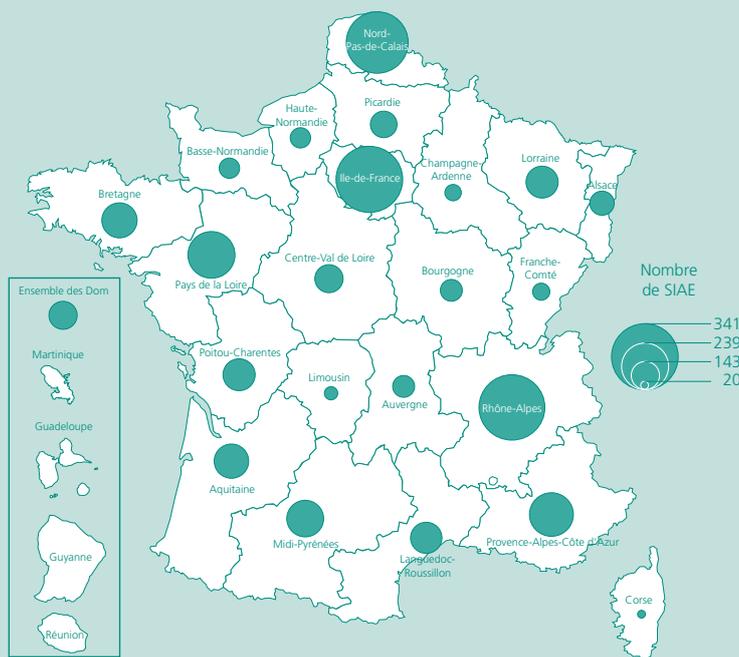
(4) Les régies de quartier (RQ) assurent l'amélioration du cadre de vie de leur quartier (rénovation des bâtiments, entretien des espaces verts, etc.) et ont une mission de médiation et de (re) création de lien social. Elles embauchent en priorité des habitants du quartier.

## Encadré 2 suite et fin

Au niveau régional, l'Ile-de-France, la région Rhône-Alpes et le Nord-Pas-de-Calais sont les trois régions où les SIAE sont les plus nombreuses : chacune compte environ 9 % des structures conventionnées en France métropolitaine en 2010 encore en activité en 2012 (carte A). Les régions les moins bien dotées sont la Corse, le Limousin, la Champagne-Ardenne et la Franche-Comté (moins de 3 %).

Les structures porteuses d'ACI sont les plus nombreuses quelle que soit la région sauf en Ile-de-France (tableau A). Dans cette région, ce sont les EI qui dominent (43 %) : leur principal secteur d'activité est plus souvent le bâtiment et les travaux publics (23 % contre 17 % pour l'ensemble de la France). La Lorraine est la région qui compte la plus forte proportion d'ACI (66 %). La part des ACI est également élevée en Champagne-Ardenne, en Corse mais aussi dans en Languedoc-Roussillon (autour de 60 %). Le Centre est la seule région dans laquelle les AI représentent près du tiers des structures. Les ETTI approchent quand à elles les 10 % en Haute-Normandie, Franche-Comté et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Carte A • Nombre de structures de l'IAE par région



Lecture : 341 SIAE conventionnées en 2010 et encore en activité à la date de l'enquête sont situées en Ile-de-France.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Sources : ASP et Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

## Pour en savoir plus

[1] Données du *Dares Analyses* à télécharger : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xls/2015-085- L\\_insertion\\_par\\_l\\_activite\\_economique - Modes\\_de\\_recrutement\\_et\\_capacites\\_d\\_action\\_des\\_structures - Donnees\\_a\\_telecharger.xls](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xls/2015-085- L_insertion_par_l_activite_economique - Modes_de_recrutement_et_capacites_d_action_des_structures - Donnees_a_telecharger.xls)

[2] 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.

[3] Avenel M., Rémy V. (2015), « 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.

[4] Avenel M., Rémy V. (2015), « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : globalement satisfaits de leur passage par la structure », *Dares Analyses* n° 40, juin.

[5] Avenel M., Bahu M. (2012), « L'insertion par l'activité économique en 2010 : hausse des embauches, après une année 2009 marquée par la crise », *Dares Analyses* n° 078, novembre.

[6] Claudon V., Danon M., Fillion S., Pelosse H. (2013), *Le financement de l'insertion par l'activité économique*, Rapport IGF-Igas, janvier.

[7] Albert V. (2015), « L'insertion par l'activité économique en 2013. Stabilité de l'emploi et de l'activité », *Dares Analyses* n° 046, juin.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr) (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : Françoise Bouygaard.

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétaire de rédaction : Marie Avenel, Thomas Cayet, Evelyn Ferreira. Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Réponse à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution-2063/bulletin-2064/abonnement-13777.html>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.