

Les structures de l'insertion par l'activité économique Un accompagnement très diversifié durant le parcours d'insertion

Le taux d'encadrement des salariés en insertion dans le secteur de l'insertion par l'activité économique est très variable selon les structures. Chaque permanent en charge de l'accompagnement dans les entreprises d'insertion et les ateliers et chantiers d'insertion suit entre 2 et 4 salariés contre 10 ou plus dans les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion.

Cette différence résulte en partie de leurs activités : production pour les premières et mise à disposition auprès de clients pour les secondes. Les structures recourent à une multiplicité d'outils pour bien accompagner les salariés durant leur parcours d'insertion : désignation d'un référent, remise d'un livret d'accueil, entretiens de suivi, bilans socioprofessionnels, etc.

L'accompagnement dispensé diffère selon la nature des difficultés sociales rencontrées par les salariés : les problèmes administratifs et d'accès aux droits, de mobilité, de logement et d'endettement sont ceux pour lesquels les responsables de structures déclarent le plus souvent mettre en œuvre un accompagnement. Il varie également selon l'intensité des difficultés rencontrées : plus de 80 % des structures augmentent la fréquence des entretiens avec les permanents lorsque leurs salariés rencontrent davantage de difficultés.

L'insertion par l'activité économique (IAE) est un dispositif de politique de l'emploi s'adressant aux « personnes sans emploi qui présentent des difficultés sociales et professionnelles particulières » (1) en leur proposant un parcours d'insertion au sein d'entreprises ou d'associations conventionnées par l'État. Ce parcours se compose d'une mise en situation de travail doublée d'un accompagnement social et professionnel qui doit favoriser leur retour sur le marché du travail « classique » (encadré 1). La définition du public ciblé par le dispositif est ainsi relativement souple même s'il doit en général être préalablement agréé par Pôle emploi. L'enquête réalisée par la Dares en 2012 auprès de l'ensemble des responsables des structures de l'IAE conventionnées en 2010 en France permet d'étudier les actions qu'ils mettent en œuvre pendant le parcours d'insertion,

qu'il s'agisse de l'accompagnement professionnel ou social, des formations mobilisées ou encore de la préparation à la sortie de la structure (encadré 2) (2).

Deux grands types de structures accueillent des salariés en insertion. D'un côté, les entreprises d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) (3) qui sont des structures de production les employant directement en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) ou en contrat aidé. D'un autre côté, les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) qui les mettent à disposition respectivement auprès de particuliers et d'entreprises.

Un taux d'encadrement élevé dans les EI et les ACI

Au sein des structures de l'IAE travaillent deux types de salariés ayant pour rôle d'appuyer les salariés en insertion : les accompagnateurs socioprofessionnels (ASP) (4) d'une part, et les encadrants techniques/chargés du suivi des missions d'autre part. Les premiers sont responsables de la mise en place et du suivi des parcours d'insertion (accompagnement social, aide à la définition du projet professionnel, etc.). Les encadrants techniques dans les EI et les ACI et les chargés de suivi des missions dans les AI et les ETTI sont quant à eux en charge de l'accompagnement des salariés sur leur poste de travail (5). Les référents extérieurs à la structure (conseiller Pôle emploi, référent RSA, etc.) interviennent également dans l'accompagnement des salariés en insertion mais sont plus souvent mobilisés dans les ACI notamment lors

(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. Dans les faits, tous les salariés ne sont pas sans emploi avant d'arriver dans une structure de l'insertion par l'activité économique : un quart des personnes recrutées fin 2010 occupaient un emploi juste avant d'entrer dans la structure [1].

(2) L'enquête comprend également un volet auprès de salariés entrés en parcours d'insertion ([1], [2], [3]) les réponses données par les employeurs peuvent ainsi être rapprochées de celles des salariés.

(3) Les ACI n'ont pas de statut juridique propre mais sont portés par des structures qui sont le plus souvent des associations (dans 86 % des cas en 2010). Depuis le 1^{er} juillet 2014, les ACI recrutent leurs salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) et non plus en contrat aidé.

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

(5) Ils organisent leur travail et leur font acquiescer les comportements professionnels attendus dans les EI et les ACI et suivent leur travail pendant les missions dans les ETTI et les AI.

Tableau 1

Nombre de salariés en insertion suivis par les permanents en charge de l'accompagnement selon le type de structures

Nombre de ... suivis en moyenne par ...	ACI	EI	AI		ETTI	
	... salariés en insertion	... salariés en insertion	... salariés en insertion mis à disposition au cours du mois	... salariés en insertion présents en fin de mois	... salariés en insertion mis à disposition au cours du mois	... salariés en insertion présents en fin de mois
... un accompagnateur socioprofessionnel (1).....	11	4	30	72	8	13
... un encadrant technique (2)	8	2	-	-	-	-
... un chargé de suivi des missions (3)	-	-	34	59	23	45
... une personne en charge de l'accompagnement (1 ou 2) ou (1 ou 3).....	4	2	16	32	6	10

Le nombre de salariés suivis en moyenne est calculé de la manière suivante : nombre d'accompagnateurs dans la structure présents en fin d'année/nombre de salariés en insertion présents en fin de mois en moyenne annuelle (pour tenir compte de la saisonnalité de l'activité de certaines structures).

Lecture : dans les ACI, un accompagnateur socioprofessionnel suit en moyenne 11 salariés en parcours d'insertion.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010, n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et ayant employé au moins un salarié en insertion au cours de l'année 2010 et ayant au moins un permanent en charge de l'accompagnement.

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

de l'élaboration du parcours d'insertion : dans 36 % des cas contre 22 % dans les autres structures. En effet, les salariés recrutés par les ACI sont plus nombreux à être bénéficiaires du RSA que ceux des autres structures et sont plus souvent suivis par leur référent lors de leur entrée dans la structure [2]. De plus, 50 % des structures de l'IAE (SIAE) déclarent que leurs salariés ont des contacts réguliers avec leur conseiller Pôle emploi tout au long de leur parcours.

Le taux d'encadrement par les personnels en charge de l'accompagnement (ASP et encadrants techniques) varie fortement selon les structures : dans les EI, ils suivent 2 salariés en moyenne tandis qu'au sein des AI, ils suivent 16 salariés mis à disposition au cours d'un mois donné et même 32 sur un champ plus large comprenant l'ensemble des salariés présents en fin de mois dans la structure (6) (tableau 1). Cette différence s'explique en grande partie par la nature de l'activité des structures : les AI et les ETTI mettant leurs salariés à disposition d'autres employeurs pour une succession d'emplois de courte durée, elles ne sont pas tenues ni en mesure de les encadrer au jour le jour. Le nombre de personnes en parcours d'insertion accompagnées par les chargés de suivi des missions est ainsi bien supérieur à celui dont s'occupent les encadrants techniques des EI et des ACI. Ces derniers, à l'inverse, encadrent les salariés en insertion sur leurs postes de travail et sont dès lors amenés à échanger très régulièrement avec eux. Le suivi est d'ailleurs plus rapproché dans les EI que les ACI. Cela s'explique en partie par des exigences de production plus importantes dans les premières (7). Par ailleurs, le nombre moyen de salariés suivis par un ASP est beaucoup plus élevé dans les AI que dans les autres structures de l'IAE. Ceci est probablement dû à des effectifs de salariés en insertion plus importants et à un taux de rotation plus faible dans les AI. Les contraintes de durée de parcours dans l'IAE liées à l'agrément des salariés ne s'appliquent en effet que rarement dans ces structures (8).

Tableau 2

Caractéristiques des accompagnateurs socioprofessionnels selon leurs employeurs

En %

	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Détention d'un titre correspondant à la fonction					
Titre professionnel en lien avec leur fonction.....	84	77	82	74	82
Titre de CIP*	39	41	49	39	42
<i>Dont : moins de 50 % des effectifs ont le titre de CIP.....</i>					
<i>de 50 à moins de 90 %.....</i>	28	32	39	54	33
<i>90 % ou plus.....</i>	15	16	19	21	17
	57	52	42	25	50
SIAE informées des titres professionnels de leurs ASP.....	85	80	89	79	84
Niveau minimum de diplôme requis					
Bac ou moins	22	20	25	19	22
Bac+2	48	40	46	59	46
Bac+3 ou plus	30	40	29	22	32
Ancienneté dans la fonction					
Moins d'un an	11	10	9	7	10
Entre un et moins de cinq ans.....	41	36	34	46	39
Entre cinq et moins de dix ans.....	29	29	28	34	29
Dix ans ou plus	19	25	28	13	22

* Conseiller en insertion professionnelle.

Lecture : 84 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent qu'une partie ou l'ensemble de leurs accompagnateurs socioprofessionnels détiennent un titre professionnel correspondant à leur fonction ; 39 % déclarent qu'ils détiennent le titre de conseiller en insertion professionnelle.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010, n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et ayant déclaré employer au moins un ASP.

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

Des permanents en charge de l'accompagnement le plus souvent expérimentés

Parmi les SIAE ayant connaissance des titres professionnels de leurs ASP, plus de 80 % déclarent que tout ou partie d'entre eux ont un titre correspondant à leur fonction (9) et 42 % qu'il s'agit d'un titre de conseiller en insertion professionnelle (CIP) (tableau 2). Lorsque les structures déclarent que leurs ASP ont un titre de CIP, la majorité d'entre eux le détiennent sauf dans les ETTI. Dans près de 80 % des cas, les accompagnateurs ont un niveau de formation minimal correspondant à bac+2 ou bac+3, en particulier dans les EI qui favorisent plutôt cette dernière catégorie. Si les encadrants tech-

(6) L'étude menée par la Directe Ile-de-France met en évidence la même hiérarchie en matière de taux d'encadrement entre structures de production et structures de mise à disposition [4].

(7) Les EI reçoivent des aides financières publiques moins importantes que les ACI et doivent être plus autonomes financièrement ; à l'inverse, les recettes tirées de l'activité des ACI ne doivent pas excéder 30 % de leurs charges.

(8) En effet, dans le cas des AI, l'agrément n'est obligatoire que pour les salariés mis à disposition d'entreprises pour une durée de plus de 16 heures (soit 15 % d'entre eux). 85 % des salariés des AI n'y sont pas soumis et ne sont pas tenus de quitter la structure à la fin des deux ans que dure généralement la période d'agrément.

(9) Cette part est un peu plus faible parmi les encadrants techniques des EI et des ACI : les structures informées (80 %) déclarent respectivement pour deux tiers et trois quarts d'entre elles que tout ou partie de leurs encadrants techniques ont un titre en rapport avec leur fonction. 35 % des EI et 50 % des ACI informés déclarent que certains de leurs encadrants détiennent le titre exact d'encadrant technique.

niques des EI et des ACI et les chargés de mission des AI sont aussi expérimentés que les ASP, ils sont généralement moins diplômés (respectivement 75 % et 60 % d'entre eux ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac). Les chargés de suivi des missions des ETTI sont en revanche proches de leurs ASP en termes de qualification et d'expérience.

Au-delà des diplômes, de l'ancienneté et des titres requis pour l'exercice des fonctions d'accompagnement social et professionnel, la quasi-totalité des SIAE mettent en place des dispositifs internes pour améliorer les pratiques d'accompagnement de leurs permanents (tableau 3). Elles recourent majoritairement à des réunions d'équipes et à des discussions avec des intervenants extérieurs, ce recours étant encore plus marqué lorsqu'elles entretiennent des relations régulières avec d'autres structures de l'IAE (10). En revanche, les audits externes sont rares tandis que des dispositifs internes dédiés de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou des outils d'évaluation de l'accompagnement sont utilisés dans 30 % des cas. Parallèlement, plus de 30 % des SIAE déclarent former régulièrement leurs permanents en charge de l'accompagnement, près de 60 % ne le faisant que de temps en temps.

Une multiplicité d'outils pour accompagner le salarié durant son parcours

L'élaboration du parcours d'insertion a lieu dans la majorité des cas dès l'embauche (11), en particulier dans les AI et les ETTI tandis qu'il intervient également fréquemment au terme de la période d'essai dans les EI et les ACI (graphiques 1). Ces structures peuvent en effet choisir d'attendre que la relation d'emploi soit suffisamment stabilisée avant de le mettre en place. Le public qu'elles accueillent est, en effet, plus éloigné de l'emploi, en particulier dans les ACI. Pour certains responsables d'ACI, il ne devient pertinent d'évoquer l'issue du contrat et le projet professionnel du salarié que lorsque celui-ci a réussi à s'intégrer dans la structure [5]. Les ASP interviennent quasi-systématiquement dans la définition de ce parcours et le salarié y est associé dans 80 % des cas. Au début du parcours d'insertion, les salariés bénéficient dans presque tous les cas, d'une présentation de leur poste de travail et sont interrogés sur leurs souhaits professionnels (graphique 2). Un référent interne est également souvent désigné même si c'est moins le cas dans les AI et les ETTI compte tenu de la nature de leur activité.

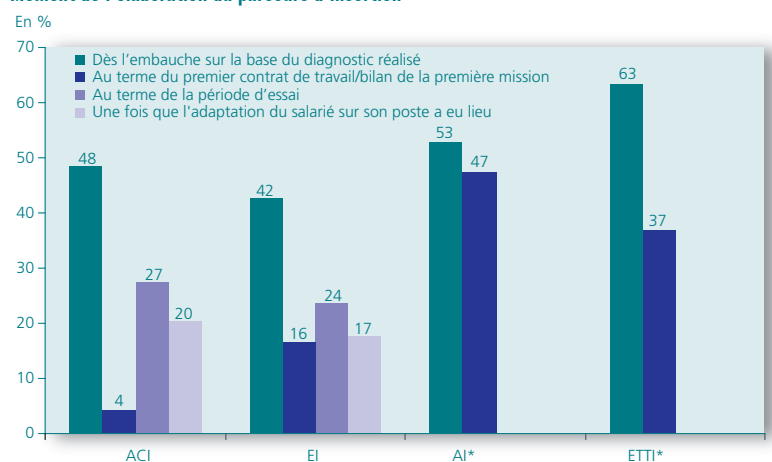
Pendant le parcours d'insertion, les SIAE élaborent avec le salarié un projet de formation, établissent des bilans des capacités professionnelles et évaluent la tenue du poste de travail (graphique 3). Ce sont les ACI qui mobilisent le plus d'outils. Comme les EI, ils cherchent à aider et à motiver leurs salariés en insertion en leur proposant des grilles d'objectifs. Les ACI recourent également à des

Tableau 3
Dispositifs internes mis en place pour améliorer les pratiques d'accompagnement des permanents

	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Organisation de réunions d'équipes.....	94	88	90	93	92
Discussions avec des intervenants extérieurs...	72	56	70	69	67
Mise en place d'un dispositif interne*	33	32	30	29	32
Réalisation d'un audit externe	8	9	16	14	10
Autre	15	13	19	11	15
SIAE mettant en place de tels dispositifs	97	96	95	95	96

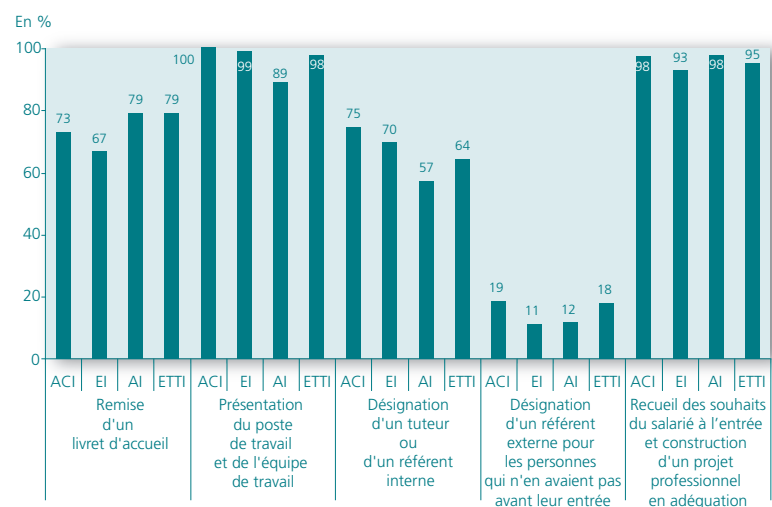
* Tel qu'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ou un outil d'évaluation de l'accompagnement. La somme des réponses sur les dispositifs internes par type de structures est supérieure à 100 car les responsables de structure pouvaient fournir plusieurs réponses à cette question.
Lecture : 97 % des responsables de structures porteuses d'ACI mettent en place des dispositifs internes pour améliorer les pratiques d'accompagnement de leurs permanents en charge des salariés en parcours d'insertion. Parmi eux, 94 % déclarent organiser des réunions d'équipes.
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 1
Moment de l'élaboration du parcours d'insertion



* Seules les deux premières modalités de réponse étaient proposées aux responsables des AI et des ETTI.
Lecture : 48 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent que le parcours d'insertion est élaboré dès l'embauche.
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 2
Les actions mises en œuvre en début de parcours d'insertion



Lecture : 73 % des responsables de structures porteuses d'ACI remettent un livret d'accueil à leurs salariés.
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.

(10) En effet, selon les SIAE, le principal avantage retiré de ces relations est la possibilité d'échanger sur l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion, sur l'élaboration des parcours, les bonnes pratiques, etc.

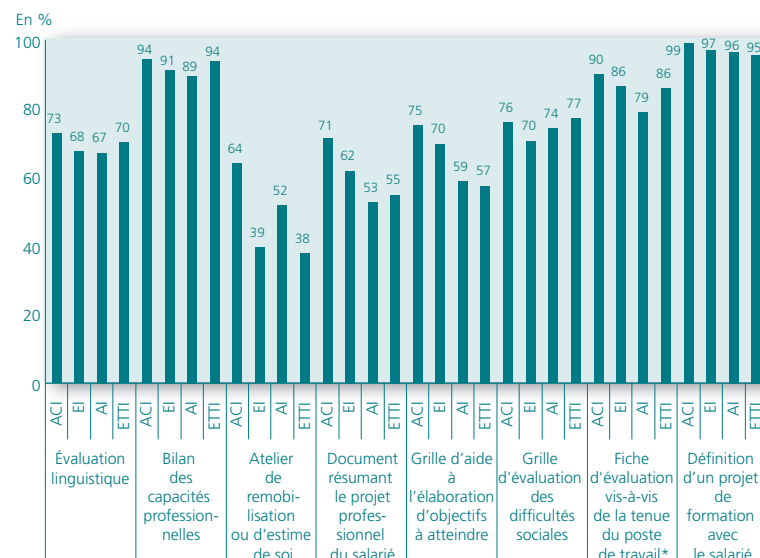
(11) Cette élaboration fait suite dans plus de 90 % des cas à un premier diagnostic sur la situation sociale et professionnelle du salarié réalisé par la structure. Ce sont les ASP qui sont le plus fréquemment en charge de ce diagnostic.

ateliers de remobilisation et d'estime de soi, moins mobilisés par les autres SIAE. La grande majorité de ces actions sont mises en œuvre tout au long du parcours d'insertion à l'exception de l'évaluation linguistique réalisée majoritairement en début de parcours et de la remise d'un document résumant le projet professionnel du salarié élaboré selon les cas en début (24 %), au cours (44 %) ou en fin de parcours (33 %). Près de 75 % des SIAE évaluent les difficultés sociales grâce à une grille afin de mettre en place un accompagnement adapté.

Un accompagnement plus ou moins fréquent selon la nature des difficultés sociales

Les problèmes administratifs et d'accès aux droits, de mobilité, de logement et d'endettement sont les difficultés les plus souvent rencontrées par les salariés en insertion [6] et également ceux pour lesquels un accompagnement est le plus fréquemment mis en place (12). Quelle que soit la difficulté considérée, les ACI sont les plus nombreux à proposer un accompagnement fréquent ou très fréquent à l'exception des problèmes de logement et d'endettement, plus souvent pris en charge par les EI, et des problèmes familiaux, par les AI (graphique 4). Pour 7 difficultés parmi les 11 identifiées dans l'enquête, les EI accompagnent plus fréquemment leurs salariés que les AI et les ETTI même si cet accompagnement reste la plupart du temps moins répandu que dans les ACI. D'après l'enquête menée auprès des salariés en parcours d'insertion, ceux qui ont bénéficié d'un accompagnement pour résoudre leurs problèmes personnels l'ont globalement trouvé efficace [2]. Logiquement, les structures se spécialisent et ne mettent en place

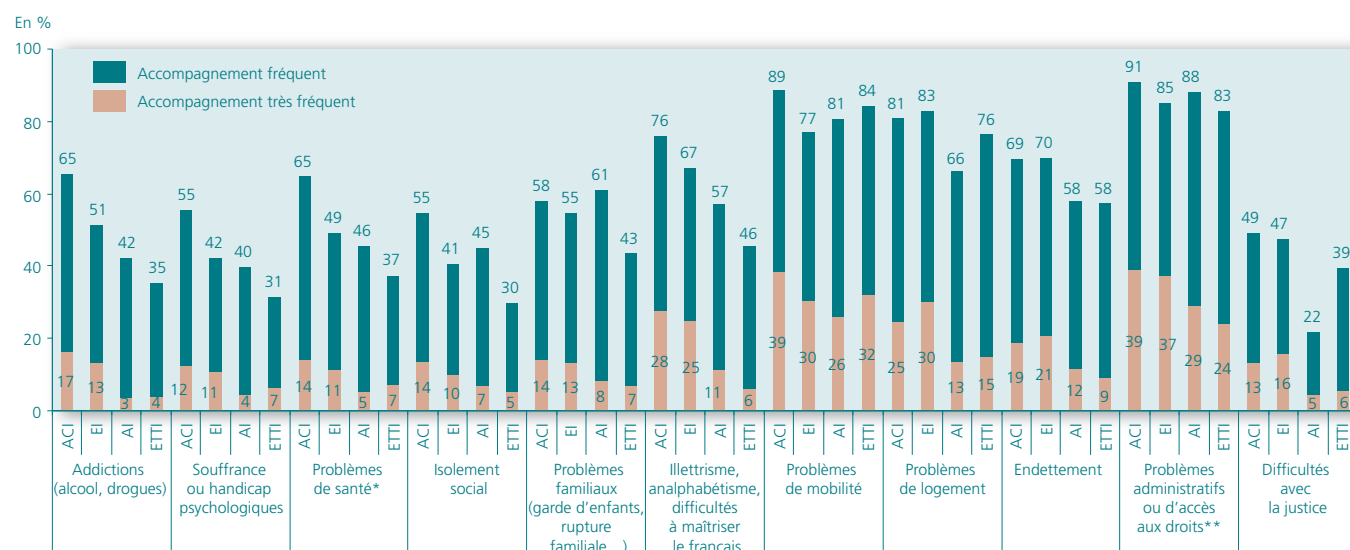
Graphique 3
Les outils mobilisés pour accompagner les salariés en insertion



* La tenue du poste correspond à la ponctualité, la maîtrise du poste, la rigueur, l'esprit d'initiative, etc.
Lecture : 73 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent recourir à des évaluations linguistiques.
Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010, 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.

un accompagnement que si une part suffisante de leurs salariés est concernée. Néanmoins, l'éventail des accompagnements proposés est plus large que ne le laissait supposer la part des salariés concernés par chacune des difficultés : par exemple, 14 % des ACI ont la moitié ou plus de leurs effectifs concernés par des problèmes d'addiction, pourtant 65 % de ces structures déclarent accompagner fréquemment leurs salariés pour cette difficulté (graphiques 4 et 5).

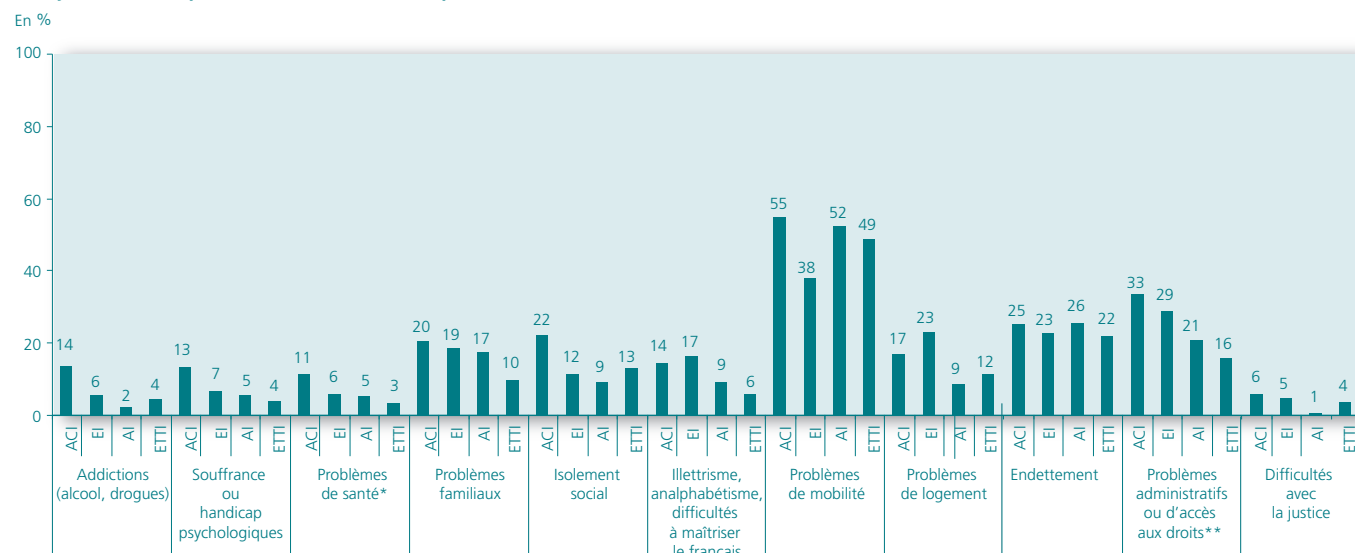
Graphique 4
Fréquence de l'accompagnement dispensé selon chaque difficulté sociale



* Hors pathologies d'ordre psychologique ; ** Caf, CMU, Pôle emploi, etc.
Lecture : 65 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent mettre en œuvre un accompagnement fréquent ou très fréquent pour résoudre les problèmes d'addiction des salariés qui y sont confrontés ; pour 48 % des responsables, il s'agit d'un accompagnement fréquent et pour 17 % d'un accompagnement très fréquent.
Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010, n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et ayant au moins un salarié concerné par la difficulté.
Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Graphique 5

SIAE ayant la moitié ou plus de leurs effectifs concernés par une difficulté sociale donnée⁽¹⁾



(1) Cette part est calculée parmi les structures ayant au moins un salarié concerné par la difficulté.

* Hors pathologies d'ordre psychologique. ** Caf, CMU, Pôle emploi, etc.

Lecture : parmi les structures porteuses d'ACI ayant au moins un salarié concerné par des problèmes d'addiction, 14 % ont la moitié ou plus de leurs effectifs concernés.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010, n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et ayant au moins un salarié concerné par la difficulté.

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

Encadré 1

Réglementation sur l'IAE

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 (1). Quatre catégories de structures composent ce secteur : les associations intermédiaires (AI), les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Ces structures sont conventionnées par l'État et recrutent des personnes généralement agréées par Pôle emploi ce qui leur ouvre droit à des aides financières. Ayant un fonctionnement très varié (public accueilli, secteur d'activité, type d'emploi proposé, etc.), les aides versées par l'État reflétaient jusqu'en 2014 cette diversité (tableau A). En 2014, une nouvelle 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) [8]. Ce rapport préconise notamment une simplification et une harmonisation du financement accordé par l'État aux structures de l'IAE, deux axes forts de la réforme.

Tableau A

Présentation de la réglementation s'appliquant aux SIAE en 2010

	ACI	EI	AI	ETTI
Statut	Dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure porteuse, le plus souvent une association.	Entreprises du secteur marchand (SA, SARL, association, EURL, etc.).	Associations loi 1901 conventionnées par l'État.	Entreprises de travail temporaire soumises à la réglementation afférente.
Modalité d'intervention	Salariés mis en situation de travail pour créer ou développer des activités nouvelles d'utilité sociale à condition que les emplois ainsi créés ne se substituent pas à des emplois privés ou publics existants. Les biens et services produits peuvent être commercialisés mais les recettes doivent être généralement ≤ 30 % des charges liées à ces activités.	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.
Contrat de travail	Embauche généralement en contrat unique d'insertion du secteur non marchand (CUI-CAE) de 6 mois minimum à 24 mois sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés...).	Contrat à durée déterminée d'insertion d'une durée de 24 mois sauf exceptions (renouvellement compris) régi par l'article L.5132-11-1 du code du travail.	CDD, CDI à temps partiel ou CDDI régi par l'article L.5132-11-1 du code du travail. La durée totale des mises à disposition auprès d'une entreprise ≤ 480 heures sur 2 ans suivant la 1 ^{re} mise à disposition ; auprès d'une association, aucune limitation d'heures.	Contrat de travail temporaire ou contrat de mission limité à 24 mois (renouvellement compris) assorti d'une rémunération ≥ au Smic horaire.
Aide de l'État	Au maximum 105 % du Smic, dans la limite de 35 heures. Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale exceptées « accidents du travail », dans la limite du Smic sur 35 heures et exonération de taxe sur les salaires, d'apprentissage et de la participation due au titre de l'effort de construction. L'aide à l'accompagnement n'est pas systématique et son montant dépend du projet d'accompagnement de la structure : il est limité à 15 000 € par an et par ACI pour un montant maximal de 45 000 € par structure porteuse.	Allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale. Aide au poste d'insertion : 9 681 euros par an et par poste de salarié en insertion à temps complet.	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 systématique et son montant dépend du projet d'accompagnement de la structure : il est limité à 30 000 € par an par association.	Allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale. L'aide au poste d'accompagnement : 51 000 € par an pour l'accompagnement de 12 salariés à temps complet.

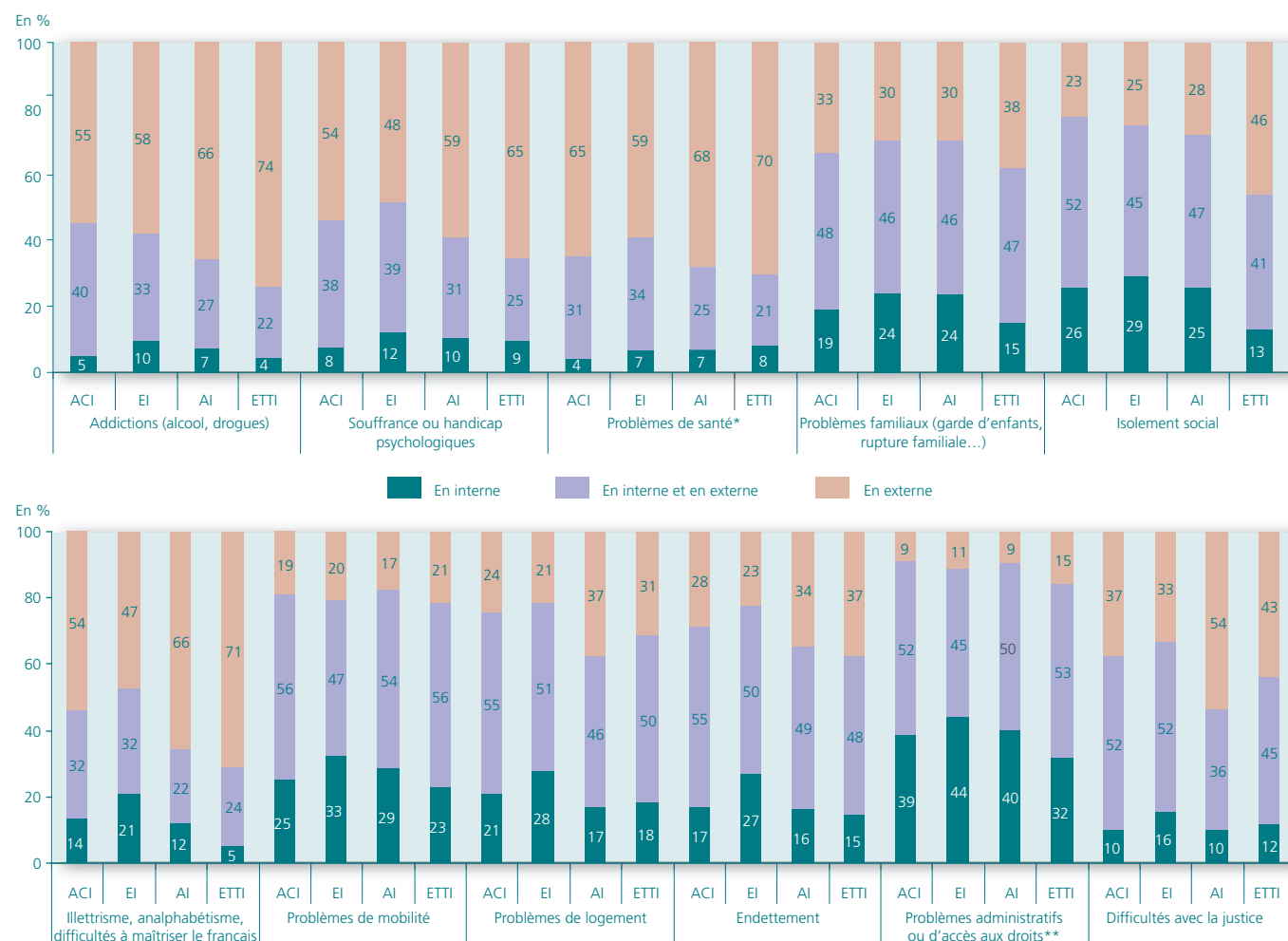
(1) Pour une présentation plus détaillée du cadre juridique, voir [1], [6] et [9].

Les actions d'accompagnement sur les différentes difficultés ont le plus souvent lieu à la fois en interne et en externe. Les seules difficultés faisant exception sont celles liées à l'état de santé (13) (addiction, souffrance ou handicap psychologique et problèmes de santé) ou à l'incapacité à maîtriser le français traitées majoritairement à l'extérieur de la structure (graphique 6). Les seules actions réalisées quasi-systématiquement en interne concernent la résolution des problèmes administratifs ou d'accès aux droits, ces problèmes touchant un grand nombre de salariés en insertion. De manière générale, les accompagnements exclusivement au sein de la structure sont plus répandus dans les EI. Les ETTI confient plus souvent l'accompagnement à des organismes externes (service de santé, permanence juridique, etc.). Le comportement de spécialisation en termes d'accompagnement des structures précédemment observé se retrouve ici : l'accompagnement n'est réalisé exclusivement en externe que si peu de salariés sont concernés par la difficulté et/ou qu'il est rarement dispensé.

Un suivi d'autant plus rapproché que les salariés en insertion rencontrent des difficultés

La quasi-totalité des structures déclarent suivre la mise en œuvre du projet professionnel de leurs salariés en insertion et mènent à cette fin des entretiens de suivi de parcours et des bilans professionnels. Les entretiens de suivi de parcours ont lieu à une fréquence plus élevée dans les ACI : 59 % des responsables déclarent qu'ils sont hebdomadaires ou bimensuels contre au mieux 30 % pour les autres structures (graphique 7). Les bilans socioprofessionnels ont lieu à des intervalles moins rapprochés, mensuels ou moins souvent, et ce quel que soit le type de SIAE considéré. Ces entretiens de suivi de parcours et ces bilans professionnels sont formalisés dans plus de 80 % des cas, en particulier dans les structures porteuses d'ACI. Néanmoins, cette formalisation et ce suivi rapproché ne se traduisent pas nécessairement par la détention d'un label ou d'une certification en matière d'accompagnement : seuls 5 % des ACI sont dans ce cas contre 18 % des ETTI. De manière générale,

Graphique 6
Nature de l'accompagnement pour chaque difficulté sociale



* Hors pathologies d'ordre psychologique ; ** Caf, CMU, Pôle emploi, etc.

Lecture : 5 % des responsables de structures porteuses d'ACI réalisent leur accompagnement en matière d'addiction exclusivement en interne.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010, n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et mettant en œuvre un accompagnement pour la difficulté concernée.

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

à peine 10 % des SIAE détiennent un tel label et 7 % sont en cours d'acquisition.

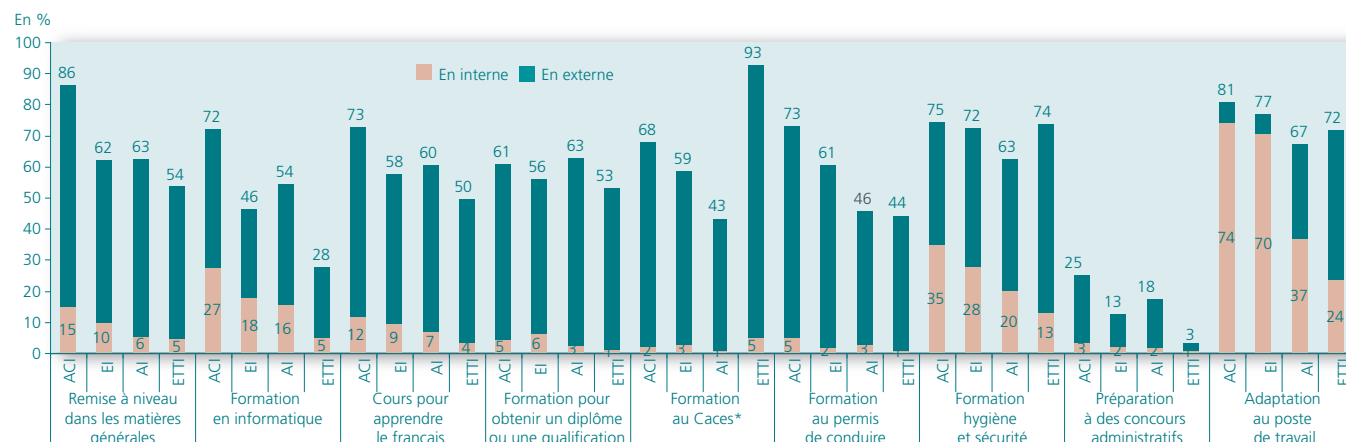
82 % des SIAE modulent la fréquence des entretiens accompagnant/salarié en insertion en fonction des difficultés de ce dernier (tableau 4).

De même, trois quarts des AI et des ETTI proposent aux salariés de changer de mission lorsque les difficultés sont importantes. Les EI et les ACI mettent également souvent en place des binômes avec des salariés plus expérimentés.

Des formations qualifiantes pour les salariés en insertion un peu plus répandues dans les ACI et les AI

Parallèlement aux actions d'accompagnement social et professionnel, les salariés en parcours d'insertion peuvent bénéficier de formations variées. Les ACI sont les structures qui déclarent le plus souvent mettre en œuvre des formations pour leurs salariés en insertion en particulier des formations généralistes : remise à niveau dans les matières générales, cours pour apprendre le français, en informatique ou pour passer le permis de conduire (graphique 8). Les ETTI proposent beaucoup plus fréquemment (dans 93 % des cas) des formations au certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces) en lien avec les métiers sur lesquels elles mettent leurs salariés à disposition. Les AI et les ACI proposent un peu plus souvent à leurs salariés des formations certifiantes. Les formations d'adaptation au poste de travail sont particulièrement répandues dans les ACI et les EI, d'une part en raison de leur public, plus éloigné de l'emploi, et d'autre part, parce que de telles formations sont plus aisées à mettre en œuvre lorsque les salariés travaillent au sein de la structure. Les déclarations des employeurs sont généralement confirmées par celles des salariés (14). Les structures ont majoritairement un plan de formation interne dont les salariés en insertion peuvent bénéficier : dans 50 % des cas pour les ACI jusqu'à 73 % pour les ETTI.

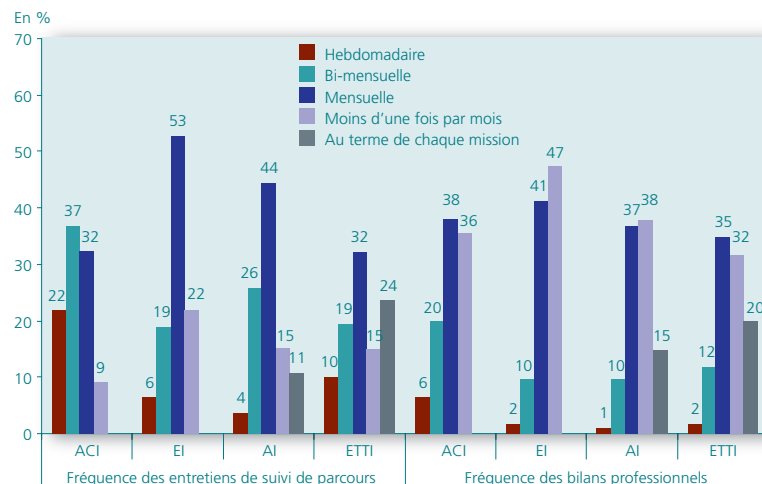
Graphique 8 Formations dispensées en interne ou en externe



* Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.
Lecture : 86 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent proposer des formations de remise à niveau dans les matières générales à leurs salariés ; 71 % les réalisent en externe et 15 % en interne.
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.

(14) D'après les déclarations de leurs salariés, les ACI sont les structures qui forment le plus et proposent les formations les plus généralistes (remise à niveau en mathématique ou en français, informatique) tandis que les formations au Caces sont les plus souvent suivies par les salariés des ETTI [1]. Les formations hygiène et sécurité sont les plus fréquentes quel que soit le type de structures : 45 % des salariés formés en ont suivi. Les résultats des deux volets de l'enquête ne sont pas directement comparables puisque les salariés étaient interrogés sur le fait d'avoir effectivement suivi de telles formations contrairement aux employeurs interrogés sur leurs pratiques générales en matière de formation.

Graphique 7 Fréquence des entretiens de suivi et des bilans professionnels



Lecture : 22 % des responsables de structures porteuses d'ACI réalisent des entretiens de suivi de parcours toutes les semaines.
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 Actions spécifiques mises en place pour tenir compte des difficultés rencontrées par les salariés en insertion

Quelles actions mettez-vous en place pour tenir compte des difficultés des salariés en parcours d'insertion ?	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Mise en place de binômes entre un salarié en parcours d'insertion nouvellement embauché et un salarié expérimenté en fin de parcours	68	78	36	23	61
Choix de missions avec des horaires allégés (ETTI, AI) ou aménagement du poste (ACI, EI)	61	44	59	24	55
Modulation de la fréquence des missions (AI, ETTI) ou de la durée du contrat de travail (ACI, EI)	19	35	75	52	36
Proposition de changements de missions (ETTI, AI) ou de poste (ACI, EI) en cours de parcours	49	49	76	78	56
Modulation dans la fréquence des entretiens avec le personnel en charge de l'accompagnement	84	78	81	83	82
Autre	9	5	10	10	8

Lecture : 68 % des responsables de structures porteuses d'ACI ont recours à des binômes entre un salarié en parcours d'insertion et un salarié plus expérimenté.
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.

Les formations sont dispensées très majoritairement à l'extérieur de la structure à l'exception de l'adaptation au poste de travail, des formations hygiène et sécurité et des formations en informatique. Dans les AI et les ETTI, les formations d'adaptation au poste sont pour moitié réalisées à l'extérieur de la structure, peut-être directement par le client chez lequel le salarié est placé en mission (ce qui semble confirmé par les déclarations des salariés [2]) ou encore par un organisme extérieur.

70 % des structures déclarent rencontrer des difficultés pour mettre en place des formations

Les organismes paritaires collecteurs agréés (Opc) ou le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (15) sont les principaux financeurs des formations mises en place pour les salariés en insertion (tableau 5). Les ACI font appel aux financements les plus diversifiés pour leurs formations : l'État, Pôle emploi et les collectivités locales participent davantage au financement de leurs formations qu'à celui des autres structures. Le rôle prégnant des collectivités peut s'expliquer par la présence plus forte des bénéficiaires de minima sociaux parmi le public accueilli par les ACI. Peu de SIAE déclarent financer leurs formations sur leurs ressources propres.

70 % des employeurs déclarent être confrontés à des difficultés pour mettre en œuvre des formations (tableau 6). Les AI sont les plus nombreuses dans ce cas ce qui peut contribuer à expliquer que leurs salariés déclarent moins fréquemment que les autres avoir bénéficié de formations même si la nature des activités proposées par ces structures (mise à disposition) y contribue également [1]. Les trois difficultés les plus souvent citées par l'ensemble des responsables de SIAE sont : les difficultés de financement, le refus ou la réticence du salarié et l'insuffisance de l'offre de formation à proximité. Néanmoins, les motifs varient selon le type de SIAE. Les AI et les ACI mentionnent beaucoup plus souvent le refus ou la réticence du salarié (16). Ceci peut s'expliquer pour les premières par le fait qu'une partie de leurs salariés travaillent pour d'autres employeurs entre deux missions et sont dès lors moins disponibles pour suivre des formations. Le faible nombre d'heures de travail ainsi que le type de métier exercé (17) peut également diminuer l'intérêt de ces salariés pour la formation. Pour les seconds, cela peut être dû au fait que leurs salariés ont un niveau de formation plus faible que celui des salariés des autres structures [1] et peuvent être moins favorablement disposés à l'égard des formations qu'ils associent à un enseignement scolaire. Les ACI et, dans une moindre mesure les AI, mettent également plus souvent en avant l'insuffisance de l'offre de formation à proximité. Elles sont en effet plus uniformément réparties sur le territoire que les autres structures ce qui peut les amener à s'implanter

Tableau 5
Financement des formations mises en place par les SIAE

En %

	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Financement par un organisme extérieur.....	94	94	94	97	94
<i>Dont : Opc, FPSPP*.....</i>	74	92	90	100	83
<i>Conseil régional.....</i>	50	29	40	27	41
<i>Pôle emploi.....</i>	43	25	37	34	37
<i>Conseil général.....</i>	49	20	25	19	35
<i>État.....</i>	32	15	25	9	25
<i>PLIE**.....</i>	22	16	13	18	18
<i>FSE***.....</i>	15	10	13	7	13
<i>Autres collectivités territoriales.....</i>	7	4	4	3	5
<i>Organismes de type FLES****.....</i>	3	4	3	2	4
Financement exclusif par la structure.....	6	6	6	3	6

* Organisme paritaire collecteur agréé, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ; ** Plan local pour l'insertion et l'emploi ; *** Fonds social européen ; **** Fonds local d'emploi solidaire.

La somme des réponses sur les organismes financeurs par type de structures est supérieure à 100 car les responsables de la structure pouvaient fournir plusieurs réponses à cette question.

Lecture : 94 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent faire financer leurs formations par un ou plusieurs organismes extérieurs. Parmi eux, 74 % font appel à un Opc ou au FPSPP.

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
Type de difficultés rencontrées pour mettre en œuvre des formations

En %

	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Difficultés de financement	76	79	83	72	78
Refus ou réticence du salarié.....	60	44	64	34	56
Insuffisance de l'offre de formation à proximité..	64	45	51	39	55
Problèmes d'adéquation entre l'offre de formation et les besoins de la structure.....	37	32	38	38	36
Durée du contrat trop courte pour organiser une formation.....	40	20	33	35	33
Difficultés d'organisation du travail en l'absence du salarié.....	26	56	21	18	31
Difficultés d'ingénierie, de montage des actions..	20	21	22	28	21
Difficultés d'identification des besoins de formation des salariés.....	17	14	14	13	15
Autres difficultés.....	9	6	9	9	8
Part des employeurs rencontrant des difficultés pour mettre en œuvre des formations (hors adaptation au poste)...	69	64	83	64	70

Lecture : 69 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent rencontrer des difficultés pour former leurs salariés ; parmi eux, 76 % l'expliquent par des difficultés pour financer ces actions de formations.

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.

dans des lieux où il est plus difficile de trouver des formations adaptées aux besoins de leurs salariés. Par ailleurs le départ en formation des salariés génère davantage de difficultés pour les EI alors que la durée des contrats leur pose moins de problème. En effet, les EI sont de petites structures de production pour lesquelles il est plus difficile de s'organiser avec un salarié en moins. Elles sont également davantage soumises à un environnement concurrentiel que les autres structures de production que sont les ACI.

La plupart des structures prépare la sortie de leurs salariés dès l'embauche

Compte tenu de la durée limitée du parcours d'insertion et du fait que les SIAE n'ont pas vocation à pérenniser les salariés sur leurs postes, la prépa-

(15) Les Opc sont chargés par l'État de collecter, mutualiser et redistribuer les contributions obligatoires des entreprises au titre de la formation professionnelle. Le FPSPP assure la péréquation des excédents des organismes collecteurs et le financement d'actions de qualification ou de requalification pour des salariés et des demandeurs d'emploi.

(16) Les salariés en insertion peuvent avoir davantage de réserves vis-à-vis des formations dans la mesure où ils sont plus susceptibles d'avoir connu des situations d'échec ou de décrochage durant leur parcours scolaire [8].

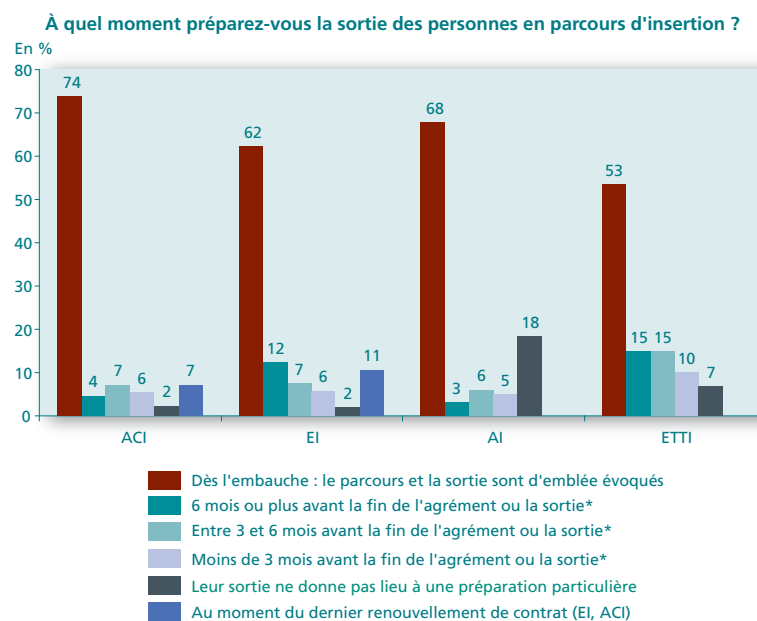
(17) Ces salariés exercent le plus souvent le métier d'employé de maison, de personnel de ménage ou d'agent d'entretien [3], métiers pour lesquels une formation au poste de travail peut sembler moins cruciale.

ration à la sortie de la structure a lieu majoritairement dès l'embauche et ce, quel que soit le type de SIAE (graphique 9). Dans les EI, la préparation est un peu plus tardive que dans les ACI : elle commence un peu plus souvent au moment du dernier renouvellement du contrat ou 6 mois ou plus avant la fin de l'agrément. Quand elles préparent la sortie, les AI le font plus tôt que les ETTI ; cette préparation y est cependant plus rare du fait d'un agrément moins répandu dans ces structures : près de 20 % d'entre elles déclarent que la sortie de leurs salariés ne donne pas lieu à une préparation particulière.

Les actions les plus répandues pour préparer la sortie sont : l'aide à la rédaction d'un CV actualisé et l'initiation aux techniques de recherche d'emploi, l'aide à la recherche effective d'un emploi auprès de partenaires ou d'entreprises hors IAE et l'aide au maintien du lien avec Pôle emploi (graphique 10). Le bilan de fin de contrat en insertion est également très utilisé dans toutes les structures sauf dans les AI. La délivrance d'un relevé de compétences acquises est un peu plus présente dans les ACI et les EI, le fait que le salarié travaille au quotidien dans la structure favorisant la mesure des compétences acquises. L'usage des périodes d'immersion (18) est assez faible sauf dans les structures porteuses d'ACI (39 % de ces dernières déclarent que la moitié ou plus de leurs effectifs en a bénéficié contre au plus 12 % des autres structures).

Les déclarations des salariés viennent étayer celles des employeurs. Les salariés des ACI et dans une moindre mesure des EI estiment plus fréquemment que leur préparation à la sortie de la structure a été suffisante : respectivement 56 % et 44 % d'entre eux contre 33 % de ceux des AI et des ETTI [2]. Or, ce sont les responsables de ces structures qui mettent le plus fréquemment en œuvre des actions pour préparer la sortie de leurs salariés.

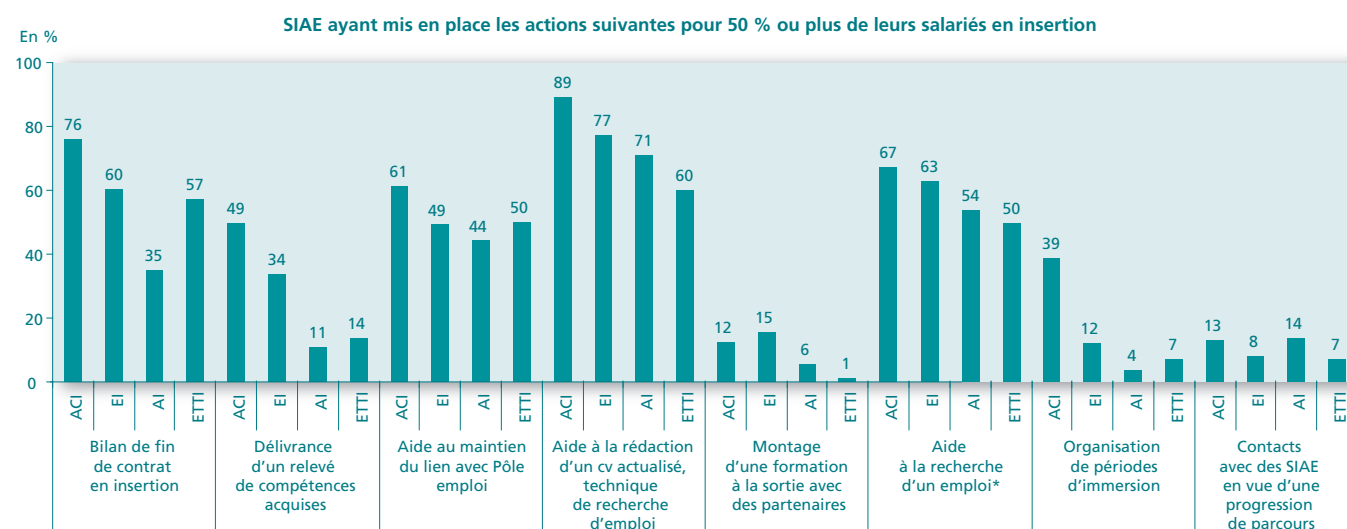
Graphique 9
Préparation de la sortie des salariés en insertion



* La fin de l'agrément était mentionné pour les EI, ACI et ETTI tandis que pour les AI dont les salariés ne sont pas systématiquement agréés, il s'agissait de la sortie de la structure.
Lecture : 74 % des responsables de structures porteuses d'ACI préparent la sortie de leurs salariés dès l'embauche.
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.

Malgré la mise en place en 2009 des nouvelles modalités de conventionnement (encadré 3) fixant des objectifs en termes d'insertion des salariés à leur sortie du dispositif, les SIAE se déclarent plutôt mal informées du devenir de leurs salariés : les EI sont les plus informées et les AI les moins informées (tableau 7). Lorsqu'elles s'estiment suffisamment informées, les structures tiennent dans la majorité des cas cette information de leur per-

Graphique 10
Actions mises en œuvre pour préparer la sortie



* Cette recherche d'emploi est réalisée auprès de partenaires ou d'entreprises hors IAE.
Lecture : 76 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent faire un bilan de fin de contrat en insertion pour la moitié ou plus de 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.

(18) Ces périodes permettent aux salariés des ACI et des EI de travailler chez un ou plusieurs employeurs pendant leur parcours afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience et des compétences et de faciliter les transitions entre secteurs non marchand et marchand. Les salariés des ACI étaient également nombreux à déclarer avoir bénéficié de ces périodes : 18 % contre 8 % de ceux des EI.

sonnel (en particulier dans les ETTI et les AI). Dans les ACI et surtout les EI, le salarié contacte également fréquemment la structure, les liens étant probablement plus resserrés du fait de l'exercice de l'activité au sein de la structure et d'un accompagnement souvent plus intensif. Les structures porteuses d'ACI insuffisamment informées du devenir de leurs salariés mettent fréquemment en cause les acteurs assurant la poursuite du parcours tandis que les autres structures avancent davantage le fait que les salariés ne souhaitent pas toujours garder contact avec elles. Les AI et dans une moindre mesure les ETTI évoquent également plus souvent le coût de la recherche des informations peut-être en lien avec une rotation plus importante des salariés ou des relations plus lâches du fait de leur mise à disposition auprès d'employeurs.

Tableau 7
Informations sur le devenir des salariés en insertion

En %

Êtes-vous suffisamment informé du devenir des personnes passées par votre structure dans l'année qui suit leur sortie ?	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Oui, tout à fait	6	10	3	4	6
Oui, plutôt	38	44	34	40	39
Non, plutôt pas	45	37	55	49	45
Non, pas du tout	10	8	8	7	9
Si oui, qui est à l'initiative de cette information ?					
Le personnel de la structure	56	54	73	74	59
Le salarié lui-même qui recontacte la structure ...	38	44	24	16	36
Le référent prescripteur	6	3	3	9	5
Si non, pour quelle raison principale ?					
La poursuite du parcours est assurée par d'autres acteurs qui ne relaient pas forcément l'information	46	31	21	22	35
Les salariés ne souhaitent pas toujours garder contact avec la structure	28	46	42	42	36
Vous n'avez pas le temps de rechercher les informations	19	20	30	26	23
Autre	7	3	7	10	6

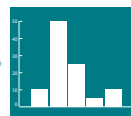
Lecture : 6 % des responsables de structures porteuses d'ACI estiment être tout à fait suffisamment informés du devenir de leurs salariés. Parmi les 44 % de responsables d'ACI suffisamment informés, 56 % déclarent que c'est le personnel de la structure qui a recherché l'information. 10 % des responsables d'ACI ne sont en revanche pas du tout satisfaits de cette information. Parmi les 56 % de responsables d'ACI insuffisamment informés, 46 % l'expliquent par le fait que la poursuite du parcours est assurée par d'autres acteurs ne transmettant pas nécessairement les informations.

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.

Véronique Rémy (DARES).

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



Pour en savoir plus

- [1] Avenel M., Rémy V. (2014), « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : profil, accompagnement et situation à la sortie », *Dares Analyses* n° 020, mars.
- [2] 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.
- [3] 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° 040, juin.
- [4] Derozières N. (2011), « L'insertion par l'activité économique en 2009 », *Bref Ile-de-France Supplément* n° 23, février.
- [5] Pluricité (2011), « Enquêtes monographiques auprès des structures et des salariés de l'IAE », *mimeo Dares*.
- [6] Avenel M., Rémy V. (2015), « L'insertion par l'activité économique : modes de recrutement et capacités d'action des structures », *Dares Analyses* n° 085, novembre.
- [7] Mandelblat C., Picard V. (2008), « Pratiques d'accompagnement et de formation dans les ateliers et chantiers d'insertion », *Bref Ile-de-France Supplément* n° 12, mai.
- [8] Claudon V., Danon M., Fillion S., Pelosse H. (2013), *Le financement de l'insertion par l'activité économique*, Rapport IGF-Igas, janvier.
- [9] 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.
- [10] Pour en savoir plus sur l'enquête, cliquer sur le lien suivant : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/enquetes-de-a-a-z/article/insertion-par-l-activite-economique>

L'enquête de la Dares auprès des responsables de structures de l'insertion par l'activité économique

La Dares a mené en 2012 une enquête auprès d'employeurs et de salariés du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) (1). Cette enquête a pour principal objectif d'améliorer la connaissance des parcours d'insertion des personnes accueillies par les différentes structures de l'IAE, parcours peu étudiés au niveau national en raison de la pauvreté des données administratives sur ces aspects. Le volet « 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. 2 657 responsables de structures ont finalement répondu à l'enquête, soit un taux de réponse global de 71 % différant 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.

(1) Pour une présentation détaillée de l'enquête voir l'encadré 1 de [1] et l'encadré 2 de [6].

Les effets des modalités de conventionnement introduites en 2009

Au 1^{er} janvier 2009, les nouvelles modalités de conventionnement définies par la circulaire DGEFP n° 2008-21 du 10 décembre 2008 sont entrées en vigueur. La circulaire prévoit la fixation d'objectifs en termes d'insertion dans l'emploi ou de « sorties dynamiques » (1) associés à des indicateurs permettant d'évaluer si ces objectifs ont été atteints. Les structures disposent de trois ans pour les atteindre à compter de la première négociation avec les services de l'État. La majorité des structures déclarent que les nouvelles règles de conventionnement ont eu un impact sur leurs pratiques d'accompagnement des salariés en insertion et pour près d'un quart que cet impact a été fort (tableau A). Les EI sont les moins nombreuses à déclarer avoir changé de comportement suite à l'instauration de ces règles.

Tableau A

Impact des nouvelles règles de conventionnement selon le type de structures

En %

Les nouvelles règles de conventionnement ont-elles eu un impact sur vos pratiques d'accompagnement vis-à-vis de vos salariés en parcours d'insertion ?	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Oui, un fort impact.....	27	22	24	19	25
Oui, un impact modéré.....	41	36	41	43	40
Non, un impact faible.....	20	22	22	22	21
Non, aucun impact.....	8	13	10	10	10
Ne sait pas.....	4	7	3	5	5
Si oui, quelle a été la nature de cet impact ?					
Elles ont permis de mieux communiquer sur vos pratiques existantes.....	31	33	40	58	35
Elles ont permis de mener une réflexion globale sur le projet d'insertion afin d'améliorer les pratiques existantes.....	60	59	67	64	61
Elles ont conduit à privilégier des solutions de court terme vers l'emploi.....	26	20	24	20	24
Elles ont permis d'améliorer les relations avec les référents extérieurs dans l'intérêt du salarié.....	31	27	24	31	29
Elles ont modifié la manière de recruter.....	55	60	48	41	54
Autre.....	8	4	8	3	7

Lecture : 27 % des responsables de structures porteuses d'ACI estiment que les nouvelles règles de conventionnement ont eu un fort impact sur leurs pratiques d'accompagnement des salariés en parcours d'insertion ; parmi les 68 % de responsables d'ACI affectés par les nouvelles règles, 31 % déclarent qu'elles leur ont permis de mieux communiquer sur leurs pratiques existantes.

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.

Parmi les structures impactées par ces nouvelles règles, le regard porté est plutôt positif puisque ces règles ont en premier lieu été l'occasion de mener une réflexion sur le projet d'insertion pour améliorer les pratiques existantes. Les ETTI estiment fréquemment qu'elles leur ont permis de mieux communiquer sur ces pratiques. Ces nouvelles règles ont également eu des effets sur la manière de recruter, en particulier des ACI et des EI qui accueillent traditionnellement les publics les plus éloignés de l'emploi. Les nouvelles règles de conventionnement s'étant traduites notamment par la fixation d'objectifs de sortie vers l'emploi et de sorties positives, les structures sont susceptibles d'avoir durci leurs critères d'embauche pour répondre à ces objectifs. Néanmoins, cette modification ne semble pas directement perceptible à partir de l'analyse de la structure des embauches réalisée annuellement par la Dares sur données administratives [9]. En tout état de cause, un quart des responsables d'ACI et d'AI déclarent avoir été contraints de privilégier des solutions de court terme vers l'emploi pour répondre à ces objectifs de sortie.

(1) Ces « sorties dynamiques » recouvrent trois catégories de sorties : vers l'emploi durable (CDI, CDD ou mission d'intérim de six mois ou plus, titularisation dans la fonction publique et création d'entreprise), vers un emploi de transition (CDD ou mission d'intérim de moins de six mois, contrats aidés chez un employeur de droit commun) ou les sorties positives (elles sont dépendantes de la situation sur le bassin d'emploi et peuvent recouvrir, par exemple, l'accès à une formation). Les taux plancher fixés au niveau national par la circulaire pour les objectifs de sorties sont de 60 % pour les sorties dynamiques et 25 % pour celles vers l'emploi durable quel que soit le type de structures.