

L'insertion par l'activité économique en 2014 Année de mise en œuvre de la réforme du financement de l'État

Fin 2014, près de 130 000 salariés en insertion travaillent dans une structure de l'insertion par l'activité économique (IAE), correspondant à 64 600 équivalents-temps plein. Répartis dans 3 650 structures conventionnées par l'État, 46 % de ces salariés sont mis à disposition par une association intermédiaire (AI), 34 % travaillent dans un atelier et chantier d'insertion (ACI) et les autres, dans une entreprise d'insertion (EI, 10 %) ou pour une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI, 10 %).

Les contrats signés dans les EI sont en hausse de 2 % après six ans de baisse. Dans les ETTI, l'emploi pâtit du recul de l'activité dans la construction (-12 % de premières mises à disposition).

2014 est l'année de la mise en œuvre de la réforme du financement du secteur de l'IAE, visant à unifier et à simplifier le cadre des aides financières versées par l'État. La réforme a généré de l'incertitude sur les subventions, en particulier pour les structures porteuses d'ACI, conduisant ces dernières à faire preuve d'une certaine retenue dans leurs embauches. Les effectifs en ACI en fin d'année ont ainsi diminué de 1,2 %.

En outre, la mise en place du contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) dans les ACI a eu pour effet une diminution des durées de contrats et un léger allongement des durées hebdomadaires de travail.

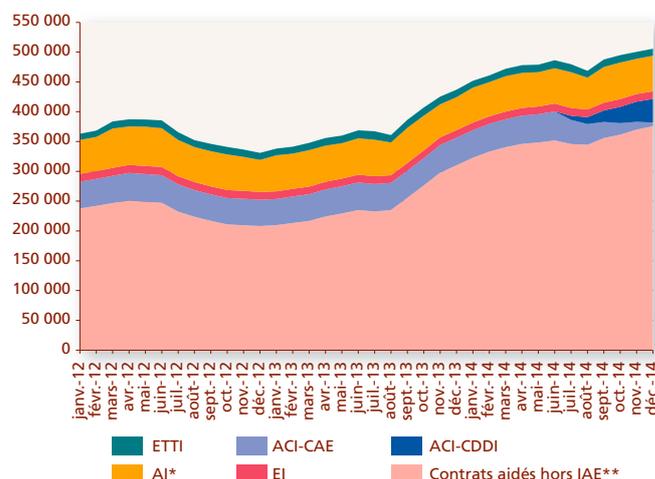
L'insertion par l'activité économique (IAE) est une politique active (1) de l'emploi ayant pour objectif d'aider les personnes très éloignées de l'emploi à se réinsérer sur le marché du travail (encadré 1). Expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 1960-70, reconnue et institutionnalisée progressivement par les pouvoirs publics, elle est consacrée dans le code du travail depuis la loi contre les exclusions de 1998.

S'inscrivant dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS), elle est le fruit de l'initiative conjuguée des

acteurs sociaux et des pouvoirs publics ; l'IAE mobilise 3 650 entreprises et associations conventionnées par l'État en 2014.

Ces structures s'engagent à embaucher des personnes particulièrement éloignées de l'emploi dans le cadre d'un parcours d'insertion. Ce dernier repose sur une mise en situation de travail doublée d'un accompagnement social et professionnel personnalisé, de façon à lever les principaux freins à l'accès à l'emploi.

Graphique 1
Évolution des effectifs en contrats aidés depuis 2012



* Les données relatives aux AI ne sont pas parfaitement comparables entre 2013 et 2014 (encadré 2). La saisie devenue obligatoire dans les AI à compter de juillet 2014 permet désormais de comptabiliser toutes ces structures dès lors qu'elles emploient des salariés en insertion.

** Contrats uniques d'insertion CAE (contrats d'accompagnement dans l'emploi) hors ACI, contrats uniques d'insertion CIE (contrats initiative emploi) et emplois d'avenir (EaV).

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(1) Les mesures « actives » de politique d'emploi comprennent la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, les contrats aidés dans les secteurs marchand ou non marchand, les aides à l'emploi des travailleurs handicapés et les aides à la création d'entreprise par les chômeurs, soit les catégories 2 à 7 des dépenses en faveur de l'emploi selon la classification d'Eurostat et de la Dares. Comme l'explique Jérôme Gautié, il s'agit des politiques de l'emploi qui « luttent directement contre le rationnement des emplois en aidant à la préservation d'emplois existants, à la promotion de nouveaux emplois et à l'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins de l'économie » [1].

Selon les besoins des personnes et l'offre locale d'insertion, les parcours des salariés de l'IAE peuvent se dérouler dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) embauchent des salariés en contrat à durée déterminée, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) leur proposent des missions auprès de particuliers ou d'entreprises (2). Malgré les spécificités des quatre types de structures de l'IAE, 72 % ont le statut d'associations. Certes, les AI sont des associations par définition, mais 86 % des structures porteuses d'ACI (3) et la moitié des EI ont également un statut associatif. L'autre moitié des EI est constituée de sociétés commerciales. La proportion d'associations est bien moindre dans les ETTI (32 %).

Des contrats aidés spécifiques, dont le financement a été réformé en 2014

Le secteur de l'IAE mobilise des contrats aidés spécifiques ciblant des personnes plus éloignées de l'emploi que les contrats aidés classiques. Fin 2014, 26 % des 505 700 personnes en contrats aidés étaient employées par des structures de l'IAE (graphique 1) [2].

Le financement de l'IAE a fait l'objet d'une réforme en 2014, visant à harmoniser et à simplifier le fonctionnement des aides financières versées par l'État aux différentes structures (encadré 1). Le mode de financement en vigueur pour les EI a ainsi été généralisé aux trois autres types de structures : l'« aide au poste d'insertion » a été étendue aux ETTI le 1^{er} janvier 2014, puis aux ACI et aux AI à partir du 1^{er} juillet 2014. La deuxième modification majeure concerne les ACI, qui embauchaient auparavant leurs salariés en contrats aidés classiques (contrats uniques d'insertion, CUI-CAE) et doivent désormais obligatoirement recourir à un CDDI (contrat à durée déterminée d'insertion), comme le faisaient déjà les EI (graphique 1). Les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) conservent les mêmes types de contrat qu'auparavant, respectivement des contrats d'usage et des contrats intérimaires.

Fin 2014, l'IAE emploie 130 000 salariés en insertion, répartis dans 3 650 structures

Près de 130 000 personnes en insertion travaillent dans une structure de l'IAE (4) fin 2014 (tableau 1), correspondant à 64 600 équivalents-temps plein (ETP). Ces salariés sont répartis dans un peu plus de 3 650 associations et entreprises. Chaque ACI compte en moyenne 22 salariés en insertion à la fin de l'année 2014, contre 14 personnes dans

Tableau 1
Évolution des structures conventionnées, des personnes en insertion, et de contrats signés en 2013 et 2014

		2013		2014	
		Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)
ACI	Structures conventionnées au 31/12*	1 883	1,8	1 786	-6,3
	Salariés en insertion au 31/12**	46 302	5,0	45 728	-1,2
	Contrats signés au cours de l'année.....	92 458	-1	89 340	-3,5
	Dont : contrats nouvellement signés*	48 647	1,8	50 674	4,2
	Nombre d'ETP	27 739	0,2	28 856	4,0
EI	Structures actives au 31/12	937	-1,3	904	-3,5
	Salariés en insertion au 31/12**	12 820	-1,8	12 822	0,0
	Contrats signés au cours de l'année.....	28 821	-1,6	29 399	2,0
	Dont : contrats nouvellement signés	12 631	-6,0	12 636	0,0
	Nombre d'ETP	11 272	-3,1	11 391	1,1
AI	Structures actives au 31/12	603	3,8	710	ND***
	Salariés en insertion au 31/12**	55 158	2,6	59 637	ND***
	Contrats nouvellement signés	58 298	3,9	69 413	ND***
	Nombre d'ETP	14 572	0,0	16 095	ND***
ETTI	Structures actives au 31/12	254	1,2	252	-0,8
	Salariés en insertion au 31/12**	12 591	6,8	11 775	-6,5
	Contrats nouvellement signés	27 086	-0,3	23 793	-12,2
	Nombre d'ETP	8 638	9,8	8 228	-4,7
Ensemble	Structures actives au 31/12	3 677	-2,0	3 652	ND***
	Salariés en insertion au 31/12**	126 871	3,8	129 962	ND***
	Contrats nouvellement signés	146 662	-0,7	156 516	ND***
	Nombre d'ETP	62 221	0,7	64 569	ND***

ND : Non disponible.

* On comptabilise dans les ACI les structures conventionnées, et non les structures actives (ayant employé des salariés), comme c'est le cas pour les autres types de structures. De plus, le passage progressif du CUI au CDDI a engendré une rupture de série et demandé des réconciliations entre deux systèmes d'information (encadré 3) ; celle-ci étant imparfaite, les contrats nouvellement signés sont légèrement surestimés en 2014.

** Salariés présents en fin de mois dans les ACI et les EI ou mis à disposition au cours du mois dans les AI et les ETTI.

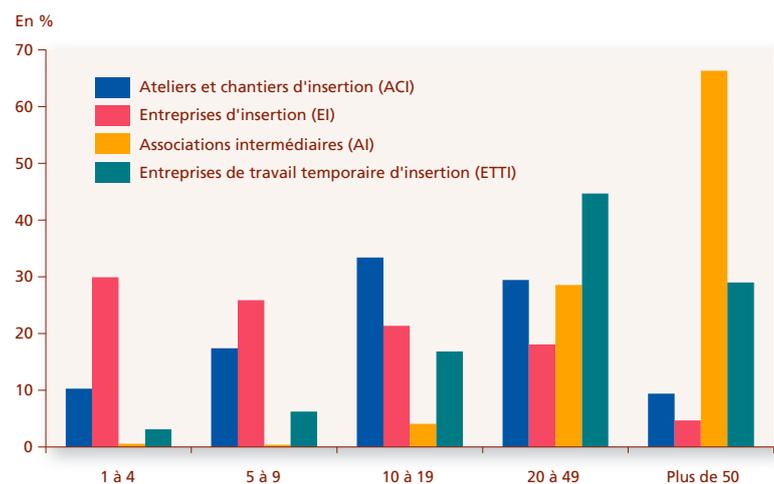
*** Les données relatives aux AI ne sont pas parfaitement comparables entre 2013 et 2014 (encadré 2). La saisie devenue obligatoire dans les AI à compter de juillet 2014 permet désormais de comptabiliser toutes ces structures dès lors qu'elles emploient des salariés en insertion.

Lecture : 45 728 personnes sont en insertion au 31 décembre 2014 dans les ACI, soit 1,2 % de moins qu'en 2013.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Graphique 2
Répartition des structures de l'IAE selon le nombre de salariés en insertion au 31 décembre 2014



Lecture : 30 % des EI emploient moins de 5 salariés en insertion fin 2014 et 5 % plus de 50.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(2) Les ETTI relèvent de l'intérim, tandis que les AI contractent des contrats à durée déterminée d'usage ou des contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI), marginalement.

(3) Les ACI ne possèdent pas de personnalité juridique propre. Elles sont créées par des structures dites « porteuses ». Une structure porteuse peut porter plusieurs chantiers d'insertion.

(4) Les salariés d'encadrement et de production, qui travaillent également dans les structures de l'IAE, contribuent aussi à l'activité des structures, mais ne sont pas comptabilisés dans cette étude [3].

une EI (graphique 2). Les AI et les ETTI mettent en moyenne 84 et 46 salariés à disposition, respectivement.

Les 710 AI subventionnées par l'État mettent à disposition près de la moitié des personnes en insertion chaque mois, mais un quart seulement en équivalent temps plein (ETP). En effet, les AI mettent beaucoup de personnes à disposition, mais pour des périodes de travail relativement courtes. À l'inverse, les ACI accueillent 35 % des personnes en insertion, mais 45 % des ETP (5) (graphique 3).

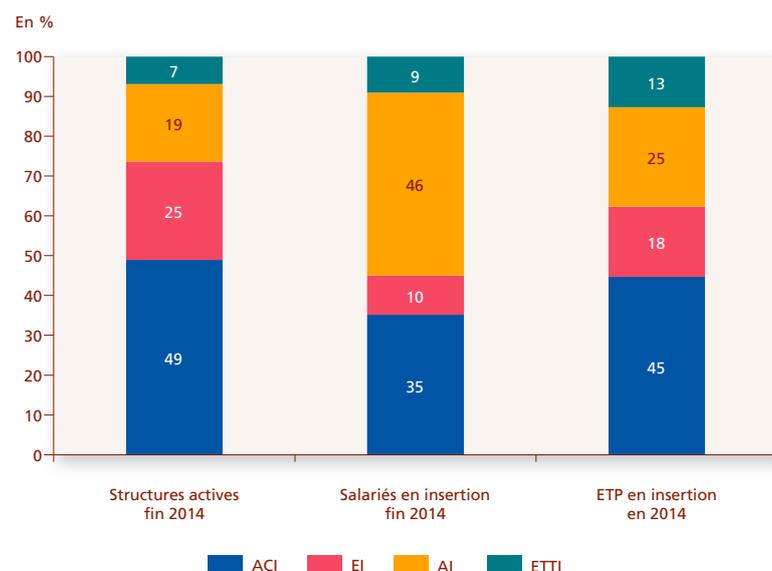
Les embauches dans les EI sont en hausse pour la première fois en sept ans, tandis que les ETTI pâtissent d'une conjoncture économique défavorable

Le nombre de contrats signés dans les EI augmente de 2 % en 2014, à rebours de la tendance observée depuis 2008. Tandis que les premières embauches avaient continuellement baissé, passant de 15 300 à 12 800 entre 2008 et 2013, elles ont beaucoup augmenté au premier semestre 2014. Puis, au second semestre, les reconductions de contrats ont été particulièrement nombreuses (+7 % par rapport au second semestre 2013). Ainsi, le nombre de salariés en EI se stabilise après six ans de baisse ; fin décembre 2014 les EI employaient 12 800 salariés en insertion. En revanche, le nombre d'EI actives continue de décroître : il a baissé de 10 % depuis 2008. S'opère effectivement une orientation des EI, et de l'IAE en général, vers un nombre plus restreint de structures, qui accueillent en moyenne davantage de salariés.

A *contrario*, les mises à disposition dans les ETTI pâtissent du recul de l'activité dans la construction, après un fort rebond début 2013. L'année 2014 enregistre un recul très marqué de l'activité dans le secteur de la construction en France, qui s'est traduit par des destructions d'emplois importantes, particulièrement dans l'intérim (6) [4]. Entre fin 2013 et fin 2014, les effectifs intérimaires du secteur de la construction accusent un repli de 11,3 % et les heures travaillées de 5 % (contre +6 % au cours de l'année 2013). Or, ce secteur d'activité est fortement représenté dans les ETTI : 40 % des salariés de ces structures y travaillent, et, de même que les autres entreprises de travail temporaire, ces structures sont très sensibles à la conjoncture économique. Le nombre de salariés mis à disposition est ainsi passé de 12 600 à 11 800 (-6,5 %) entre fin 2013 et fin 2014, après un retournement de la tendance amorcé dès le mois de juillet 2013. Les nouvelles embauches au cours de l'année sont également en forte baisse (-12 %). Les salariés en insertion des ETTI totalisent 8 200 ETP en 2014 (-4,7 % après +9,8 % en 2013).

Graphique 3

Répartition du nombre de structures, de salariés et d'ETP selon le type de structures de l'IAE



Lecture : Les ACI représentent 49 % des structures de l'IAE et embauchent 35 % des salariés en insertion au 31 décembre 2014. Les ETTI ont réalisé 13 % des équivalents temps plein de l'IAE en 2014.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Le nombre de salariés dans les ACI décroît légèrement

Les embauches dans les ACI ont fortement baissé au premier semestre de l'année 2014 et, même si elles sont de nouveau en hausse depuis l'entrée en vigueur du CDDI obligatoire au 1^{er} juillet 2014, elles se contractent sur l'année de 3,5 % par rapport à 2013. La réforme en cours d'année a effectivement nécessité des ajustements sur la durée des contrats pour les structures porteuses d'ACI, afin que leurs contrats uniques d'insertion (CUI-CAE) se terminent avant le 31 décembre 2014. Au-delà, la réforme a généré de l'incertitude sur les financements à venir, conduisant les structures porteuses d'ACI à faire preuve d'une certaine retenue dans leurs embauches au cours du premier trimestre 2014.

Fin 2014, les ACI emploient ainsi 45 700 salariés en insertion. Après une légère réduction au 2nd semestre 2012, le nombre de salariés en ACI avait repris sa croissance tendancielle à la hausse observée depuis 2007 ; mais il a fortement diminué au second semestre 2014. Pour la première fois depuis 2008, ce nombre est ainsi en baisse sur un an (-1,2 %, tableau 1). Le nombre de structures conventionnées diminue également en 2014, alors qu'il s'était accru de 23 % entre fin 2007 et fin 2013.

(5) Le concept d'ETP n'est pas celui qui permet de calculer le montant de l'aide au poste, mais celui utilisé dans les entreprises classiques, par souci de comparaison : un ETP correspond à 1 607 heures travaillées (1 820 heures rémunérées) par mois.

(6) Un cinquième des destructions d'emplois ont eu lieu dans l'intérim [4].

Quant aux AI, elles ont mis à disposition près de 60 000 personnes en 2014, soit 16 000 ETP. Les évolutions en termes d'embauches et de salariés en insertion entre 2013 et 2014 ne sont toutefois pas interprétables. Le nombre d'AI enregistrées augmente de 18 %, mais il s'agit essentiellement de structures qui existaient sans être comptabilisées auparavant. En effet, le dynamisme apparent des AI s'explique largement par la saisie des données devenue obligatoire pour ces structures seulement à compter du 1^{er} juillet 2014 (7) (encadré 2).

Il apparaît dès lors difficile d'interpréter l'évolution globale du secteur en 2014 car la mise en œuvre de la réforme s'est accompagnée de ruptures de séries, impactant surtout le suivi des AI.

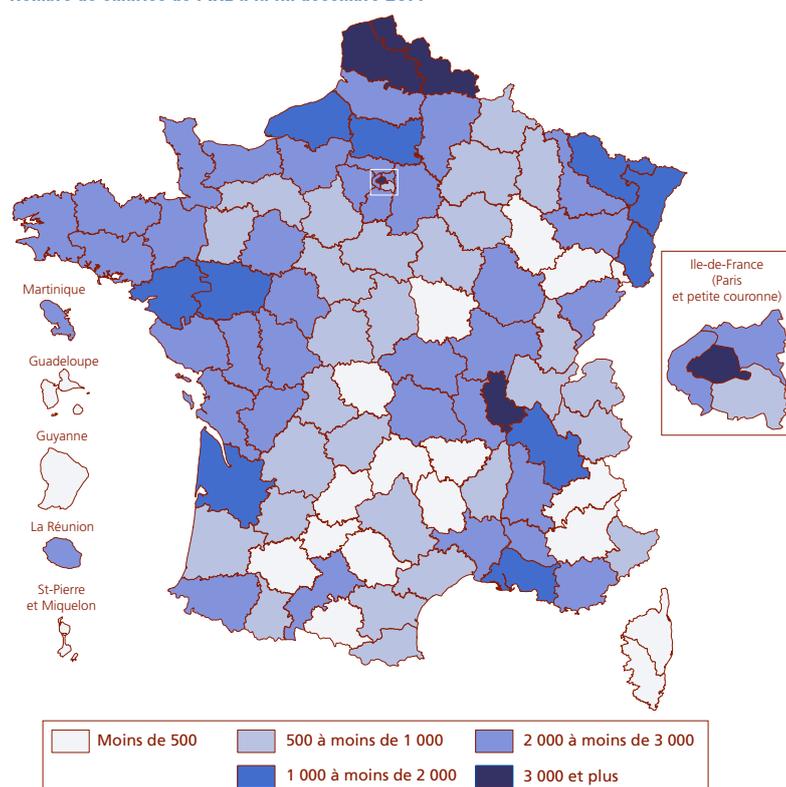
La répartition territoriale des salariés en insertion révèle des disparités importantes

La répartition du nombre de salariés en IAE sur le territoire est bien entendu corrélée à la taille du département et au nombre de demandeurs d'emploi. Loin devant les autres régions, le Nord-Pas-de-Calais, où le taux de chômage est particulièrement élevé, recense le plus grand nombre de salariés de l'IAE, ainsi que le plus grand nombre de structures (161). Le Nord est loin devant les autres départements avec plus de 7 000 salariés en insertion (carte 1). Le Pas-de-Calais est second et comprend 4 500 salariés en insertion.

En moyenne, chaque département français compte 26 salariés de l'IAE pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégorie A, B et C en fin d'année 2014 (carte 2), mais il existe des disparités importantes entre les territoires. Certains départements se démarquent par une proportion faible de salariés en insertion au regard du nombre de demandeurs d'emploi. La Guyane présente le *ratio* le plus faible avec seulement 5 salariés en insertion pour 1 000 demandeurs d'emploi répartis dans cinq structures ; elle est suivie par la Guadeloupe. La région Ile-de-France se singularise avec 6 départements sur 8 comprenant moins de 15 salariés en insertion pour 1 000 demandeurs d'emploi. En Seine-Saint-Denis et dans le Val de Marne, ce *ratio* est inférieur à 8 pour 1 000.

Au contraire, trois départements se distinguent par un nombre important de salariés en insertion au regard des personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi en catégorie A, B ou C. Il s'agit de l'Allier, dont le *ratio* est le plus élevé en France avec 67 personnes en insertion pour 1 000 demandeurs d'emploi, loin devant le Cantal et la Vienne (50 pour 1 000). Globalement, le nombre de salariés en insertion est davantage réparti géographiquement que le nombre de demandeurs d'emploi. Par conséquent, les départements recensant le moins de demandeurs d'emploi sont les plus pourvus en termes de salariés en insertion et réciproquement.

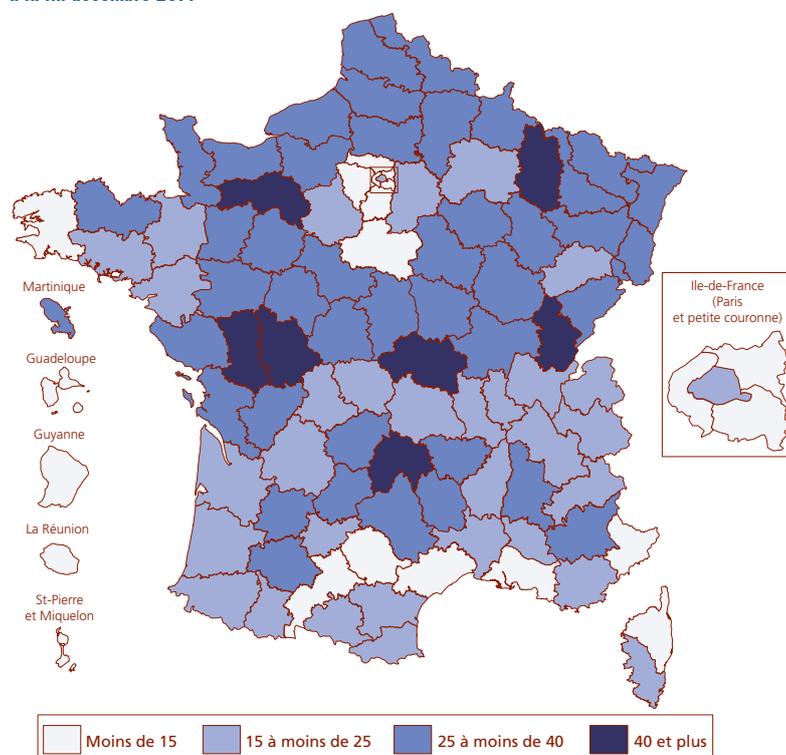
Carte 1
Nombre de salariés de l'IAE à la fin décembre 2014



Lecture : Le Nord, le Pas-de-Calais, Paris et le Rhône comptent plus de 3 000 salariés en insertion. Mayotte n'a pas de salariés en insertion en 2014.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Carte 2
Nombre de salariés de l'IAE pour 1 000 demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C à la fin décembre 2014



Lecture : La Guyane compte moins de 15 salariés en insertion pour 1 000 demandeurs d'emploi fin décembre 2014. Mayotte n'a pas de salariés en insertion en 2014.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(7) Ainsi que dans les autres structures, la saisie de données sur les salariés et leur activité dans les AI conditionne désormais la perception des subventions de l'État, qui est liée aux salariés et non plus au projet d'insertion (tableau A, encadré 1).

Un tiers des salariés en insertion travaillent dans le domaine des services à la personne ou à la collectivité

Chacun des quatre types de structures de l'IAE est peu ou prou spécialisé dans certains secteurs et recrute sur des métiers particuliers.

Près d'un tiers des salariés nouvellement embauchés en insertion, soit près de 40 000 personnes chaque mois, travaillent dans le domaine des services à la personne ou à la collectivité (graphique 4) et les salariés des AI et des EI y sont surreprésentés.

En effet, dans les EI, les premières embauches s'effectuent principalement et de manière croissante sur des métiers de services à la collectivité (47 %), en particulier dans la propreté et l'environnement urbain (23 %), ainsi que dans le nettoyage et la propreté industriels (19 %), (tableau 2). La moitié des salariés embauchés dans les AI exercent également dans l'aide à la personne (24 %) et dans le nettoyage et la propreté industriels.

Toutes structures confondues, près d'un cinquième des salariés en insertion travaillent dans l'entretien des espaces naturels et espaces verts ou à la production agricole, les salariés des ACI y étant les plus nombreux. Dans ces structures, 38 % des salariés sont affectés à ce domaine.

En 2014, 12 % des salariés de l'IAE travaillent dans le secteur de la construction, 2 points de moins que l'année précédente en raison des difficultés du secteur des BTP. Dans les ETTI, où ce secteur d'activité est dominant, 40 % des salariés de ces structures y travaillent (en baisse de 5 points par rapport à 2013).

Les personnes recrutées en 2014 sont plus éloignées de l'emploi

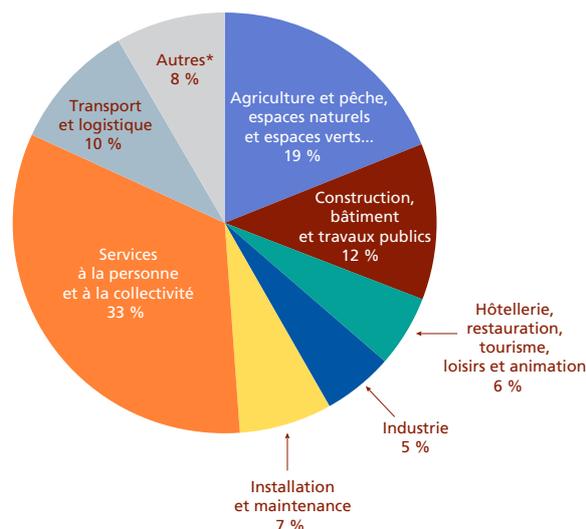
Les personnes recrutées en ACI, et, dans une moindre mesure, dans les EI, sont les plus éloignées de l'emploi selon les critères administratifs (tableau 3). En effet, 90 % des salariés sont sans emploi avant leur embauche dans un ACI ou dans une EI, contre 67 % des salariés recrutés en ETTI et moins de 50 % en AI.

La moitié des salariés de l'IAE sont inscrits à Pôle emploi (8) depuis plus d'un an. 38 % des salariés des ACI étaient auparavant chômeurs de très longue durée (24 mois ou plus) et 31 % dans les EI, contre 23 % dans les AI et les ETTI. Cette part est en hausse (+2 points), notamment dans les AI (+2 points) et les ETTI (+3 points).

L'éloignement du marché du travail se mesure également à l'aune de la perception de minima sociaux. Dans les ACI, 68 % des nouvelles embauches ont concerné des allocataires de minima sociaux, contre 51 % dans les EI et autour de 30 % dans les ETTI et les AI. Qu'il s'agisse du RSA ou de l'allo-

Graphique 4

Domaines d'activité des salariés de l'IAE nouvellement embauchés en 2014



* Communication, média, multimédia ; santé ; spectacle (1 %) ; support à l'entreprise (2 %) ; arts et façonnage d'ouvrage d'art (1 %) ; commerce vente et grande distribution (3 %).

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Tableau 2

Métiers exercés par les salariés nouvellement embauchés en 2014 dans les différentes structures de l'IAE

	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	38	11	11	6	19
Dont : espaces naturels et espaces verts.....	28	8	8	2	14
production agricole.....	9	1	2	2	4
Arts et façonnage d'ouvrages d'art	2	0	0	0	1
Commerce, vente et grande distribution	5	3	1	5	3
Dont : grande distribution	1	0	1	4	1
Construction, bâtiment et travaux publics	9	6	5	40	12
Dont : second oeuvre.....	3	4	3	13	4
travaux et gros œuvre.....	6	2	3	25	7
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation..	4	3	8	3	5
Dont : animation d'activité de loisirs.....	1	0	2	0	1
production culinaire.....	2	2	4	2	3
service.....	0	0	1	1	1
Industrie	6	10	2	12	5
Dont : alimentaire.....	0	0	0	3	1
mécanique, travail des métaux et outillages.....	0	3	0	3	1
préparation et conditionnement	2	5	1	4	2
Installation et maintenance	12	6	5	1	7
Dont : entretien technique	11	2	5	1	6
véhicules, engins, aéronefs.....	1	2	0	0	1
Services à la personne et à la collectivité	17	47	49	13	33
Dont : aide à la vie quotidienne	1	3	24	0	11
nettoyage et propreté industriels	6	19	20	7	13
propreté et environnement urbain.....	9	23	2	5	6
Support à l'entreprise	1	1	4	3	3
Dont : secrétariat et assistance	1	1	4	2	2
Transport et logistique	5	10	11	16	10
Dont : magasinage, manutention des charges et déménagement.....	3	4	10	14	8
personnel de conduite du transport routier.....	2	6	0	2	1
Autres*	1	2	3	2	2
Ensemble	100	100	100	100	100

* Comprend les métiers liés à la communication, média, multimédia, santé et spectacle et banque, assurance et immobilier.

Lecture : 47 % des salariés nouvellement embauchés dans une EI en 2014 travaillent dans le domaine des services à la personne et à la collectivité. Il s'agit essentiellement de métiers liés à la propreté et à l'environnement urbain.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(8) La quasi-totalité des personnes recrutées dans les structures de l'IAE étaient inscrites à Pôle emploi avant leur embauche, sauf dans les AI où 22 % n'étaient pas déclarées comme telles en 2014.

cation de solidarité spécifique (ASS), leurs bénéficiaires perçoivent ces allocations depuis plus longtemps lors de l'embauche dans un ACI ou une AI que dans les autres structures.

La proportion de salariés en insertion bénéficiaires du RSA avant leur embauche connaît une hausse notable en 2014 (+5 points dans les EI ; +3 dans les AI et +2 dans les ETTI), traduisant la progression du nombre de bénéficiaires de minima sociaux, et suggérant que l'introduction de ce critère pour bénéficier d'un financement supplémentaire (encadré 1) a pu inciter les structures à privilégier ces personnes.

Les salariés de l'IAE sont en majorité des hommes et des personnes faiblement qualifiées

La part des femmes et des hommes est largement liée aux métiers proposés par les structures de l'IAE. Dans l'ensemble, le secteur de l'IAE embauche des hommes à hauteur de 58 % (tableau 3). Les ETTI emploient 79 % d'hommes et les EI et les ACI près de 70 %. Seules les AI emploient majoritairement des femmes – 57 % – du fait de leur positionnement sur les métiers d'aide à la personne.

Les seniors sont également plus nombreux dans les AI que dans les autres structures : 18 % des embauches concernent des personnes de 50 ans et plus, contre 13 % dans les ACI et les EI et 10 % dans les ETTI. À l'instar de l'emploi intérimaire classique, les jeunes de moins de 26 ans sont particulièrement représentés dans les ETTI.

L'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation à l'embauche y sont généralement faibles : 80 % des salariés recrutés ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat et 35 % inférieur au CAP. En 2014, la part des moins diplômés augmente légèrement, sans toutefois remettre en cause une tendance générale à

Tableau 3
Les caractéristiques des salariés nouvellement embauchés dans les différentes structures de l'IAE en 2014

	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
En %					
Sexe					
Femme	32	33	57	21	42
Homme	68	67	43	79	58
Âge					
Moins de 26 ans.....	24	22	27	33	27
De 26 à 49 ans	63	65	55	57	59
50 ans ou plus.....	13	13	18	10	15
Niveau de formation					
Inférieur au CAP (niveaux Vbis et VI).....	36	36	35	34	35
Niveau CAP-BEP, diplôme non obtenu.....	26	23	19	27	23
Niveau CAP-BEP (niveau V).....	21	20	23	19	22
Niveau bac (niveau IV)	12	15	16	15	14
Supérieur au bac (niveaux I, II, III).....	5	5	7	5	6
Travailleur handicapé	6	5	5	5	5
Sans emploi	90	91	49	67	69
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche					
Non inscrits	7	5	22	14	14
Moins de 6 mois	16	18	22	13	19
De 6 à moins de 12 mois	14	19	16	26	17
De 12 à moins de 24 mois.....	25	27	17	24	21
24 mois ou plus.....	38	31	23	23	29
Minima sociaux avant l'embauche.....	68	51	32	31	45
Allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)	8	9	5	5	6
Allocataire du RSA (hors RSA majoré)	58	39	25	22	36
Nombre de personnes nouvellement embauchées en 2014	50 674	12 636	69 413	23 793	156 516

Lecture : 45 % des salariés de l'IAE perçoivent un minima social avant leur embauche en 2014.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

l'augmentation du niveau de formation. Au cours des six années précédentes, la part des salariés ayant un niveau inférieur au CAP avait fortement diminué, passant notamment de 49 % à 35 % dans les EI et de 42 % à 34 % dans les ACI.

Dans la mesure où les indices d'éloignement de l'emploi se cumulent souvent, le fait de privilégier des personnes bénéficiaires de minima sociaux à l'embauche pourrait également expliquer la légère augmentation de la part des demandeurs d'emploi de longue durée et des moins diplômés, particulière à l'année 2014.

Vanessa Albert (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Gautié J. (1993), *Les politiques de l'emploi*, Vuibert.
- [2] Rey M. (2015), « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2014 : Des bénéficiaires plus nombreux malgré des recrutements en baisse », *Dares Analyses* n° 064, septembre.
- [3] Rémy V. (2016), « Les structures de l'insertion par l'activité économique. Un accompagnement très diversifié durant le parcours d'insertion », *Dares Analyses* n°019, avril.
- [4] Bernard S. et al. (2015), « Emploi, chômage et population active : bilan de l'année 2014 », *Dares Analyses* n° 050, juillet.
- [5] Albert V. (2015), « L'insertion par l'activité économique en 2013. Stabilité de l'emploi et de l'activité », *Dares Analyses* n° 046, juin.
- [6] Davistier C., Defourny J. Gregoire O. (2003), « Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne. Un aperçu général », EMES, Working Paper series n°. 03/11, Liege: EMES European research network.
- [7] 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.
- [8] 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.
- [9] 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.

Un cadre juridique de l'IAE harmonisé par la réforme de 2014

La mission et les principes majeurs de cette politique de l'emploi demeurent inchangés

La mission de l'IAE consiste à aider les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. Le cadre juridique du secteur, défini en 1998, repose sur trois principes majeurs :

- Un conventionnement de toutes les structures de l'IAE par les services de l'État au niveau départemental, qui leur ouvre notamment droit aux aides financières ;
- Un agrément préalable des publics par Pôle emploi, qui permet à une personne inscrite ou non à Pôle emploi, d'intégrer un parcours d'insertion d'une durée initiale de 24 mois. Ce parcours peut se dérouler au sein d'une ou de plusieurs structures. Cette procédure vise à garantir le recrutement effectif de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Elle est obligatoire pour toute nouvelle embauche en ACI, EI et ETTI et limitée, dans les AI, aux personnes mises à disposition dans les entreprises pour une durée de plus de 16 heures ;
- Un pilotage local de l'ensemble du dispositif, assuré par un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE), qui émet notamment son avis sur les demandes de conventionnement des structures.

La réforme de 2014 vise à unifier et à simplifier le financement de l'État du secteur de l'IAE

En juillet 2012, le gouvernement a demandé à l'inspection générale des finances (IGF) et à l'inspection générale des affaires sociales (Igas) d'évaluer le financement de l'insertion par l'activité économique et de formuler des propositions pour une « mise en œuvre souple et une adaptation aux besoins des structures de l'IAE, permettant leur développement au bénéfice des publics les plus éloignés de l'emploi » (1). Sur le fondement de leur rapport rendu public le 11 avril 2013, la réforme poursuit deux principaux objectifs : simplifier et harmoniser le financement des structures et valoriser les structures selon la qualité de l'accompagnement des salariés et leurs résultats. Le constat était effectivement celui d'une diversité des aides selon le type de structures, « pas justifiée par les spécificités de chacune des catégories de SIAE », et celui d'un dispositif « pas suffisamment centré sur les populations qui en ont le plus besoin ». Le conseil national pour l'insertion par l'activité économique (CNIAE), instance de concertation, de conseil et de représentation des acteurs de l'IAE, a été mandaté par le Premier ministre pour piloter la mise en œuvre de cette réforme.

Tableau A

Les effets de la réforme sur le cadre juridique de l'IAE en 2014

		Ateliers et chantiers d'insertion	Entreprises d'insertion	Associations intermédiaires	Entreprises de travail temporaire d'insertion
Contrat de travail	Avant réforme	Contrat unique d'insertion du secteur non marchand (CUI-CAE). Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*.	CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*.	Contrat d'usage ou CDD d'insertion (CDDI) ou CUI-CAE. Durée limitée à 480 heures sur 24 mois lorsque la mise à disposition s'effectue auprès d'une entreprise.	Contrat de mission respectant les règles régissant le travail temporaire, limité à 24 mois.
	Après réforme	CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*.		Contrat d'usage, CDD d'insertion (CDDI, utilisé marginalement) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*.	
Comptabilisation de tous les contrats en insertion dans les effectifs de la structure***.					
Aide directe de l'État	Avant réforme	Prise en charge par l'État de 105 % sur la part de la rémunération inférieure ou égale au SMIC. Aide à l'accompagnement accordée à la structure (45 000 € maximum par structure).	Aide au poste d'insertion de 10 000 € par ETP.	Aide à l'accompagnement accordée à la structure (30 000 € maximum par structure).	Aide à l'accompagnement accordée à la structure pour la rémunération des salariés permanents (51 000 € pour un ETP d'accompagnement pour 12 ETP en insertion)**.
	Après réforme	Aide au poste - Montant socle par ETP en 2014.			
		19 200 €.	10 000 €.	1 300 €.	4 250 €.
Montant « modulé » supplémentaire : entre 0 et 10 % du montant socle, en fonction des « efforts particuliers d'insertion et les performances des SIAE ».					
Exonérations de cotisations sociales	Avant réforme	Exonérations de cotisations patronales sur la part de la rémunération inférieure ou égale au SMIC.	Allègements généraux de cotisations sociales.	Exonération de cotisations patronales, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié.	Allègements généraux de cotisations sociales.
	Après réforme				
Comptabilisation des ETP	Après réforme	1 820 heures rémunérées.	1 505 heures travaillées.	1 607 heures travaillées.	1 600 heures travaillées.

* Allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés, travailleurs de plus de 50 ans.

** À noter que 51 000 € = 12 x 4 250 €.

*** Les CUI-CAE ne sont pas comptabilisés dans les effectifs des employeurs, tandis que les CDDI le sont. Le passage au CDDI dans les ACI a donc augmenté les effectifs comptabilisés dans ces structures.

(1) La nécessité de réformer un mode de financement complexe avait déjà été soulignée lors du Grenelle de l'insertion de 2008.

Encadré 1 (suite et fin)

La réforme a essentiellement porté sur les aides de l'État, généralisant le mode de financement qui prévalait pour les EI. Les EI et les ETTI sont ainsi financées par une aide au poste d'insertion depuis le 1^{er} janvier 2014, et les AI et les ACI depuis le 1^{er} juillet 2014 (tableau A). Son montant socle varie selon le type de structure, s'établissant en 2014 à 19 200 euros dans un ACI, 10 000 euros pour un ETP en EI, 4 250 euros dans une ETTI et 1 300 euros dans une AI. Ces différences de prise en charge par l'État s'expliquent par l'intensité de l'accompagnement dispensé par chaque type de structure. À partir de 2015, l'aide est indexée sur le SMIC et son calcul repose sur le nombre de salariés en équivalent temps plein (ETP). Les exonérations sociales spécifiques aux AI et aux ACI ont été maintenues ; les EI et les ETTI bénéficient des allègements généraux de cotisation.

La seconde modification majeure concerne le type de contrats utilisés dans les ACI. Alors que les ACI embauchaient leurs salariés en insertion en contrat aidé classique (CUI-CAE) avec une prise en charge par l'État majorée à 105 % du SMIC, tous les contrats signés à partir du 1^{er} juillet 2014 dans les structures porteuses d'ACI sont des CDDI.

La réforme de 2014 introduit également une part de financement « à la performance » sous la forme d'une « modulation » comprise entre 0 et 10 % du montant socle de l'aide, calculée en fonction (i) de la situation des personnes à l'entrée de la structure, (ii) des efforts d'insertion fournis et des résultats constatés, ainsi qu'au regard (iii) des performances en termes d'insertion sociale et professionnelle. Chacun de ces trois critères est mesuré à partir d'indicateurs tels que la part de bénéficiaires de minima sociaux, la part des personnels permanents en charge de l'accompagnement social ou technique et la situation professionnelle des salariés à la sortie de la structure. En 2014, les structures de l'IAE ont toutes bénéficié de 5 % du montant socle supplémentaire, la modulation étant mise en œuvre seulement à partir de 2015.

Le CNIAE poursuit ses travaux pour améliorer le secteur de l'IAE en privilégiant trois axes : faciliter l'accès à la formation des salariés de l'IAE, reconsidérer les modalités d'agrément préalable des salariés en insertion par Pôle emploi et améliorer l'articulation des différents acteurs publics du secteur.

Encadré 2

Les sources statistiques mobilisées pour le suivi de l'IAE

Le suivi de l'IAE repose actuellement sur l'exploitation et la mise en cohérence d'un grand nombre de fichiers. Les données relatives à l'IAE proviennent de l'agence de services et de paiement (ASP), chargée depuis la loi de cohésion sociale de 2005 de collecter en continu des informations individuelles sur les structures et les salariés en insertion qu'elles embauchent. Si les données ainsi recueillies sont avant tout utilisées pour le paiement de l'aide financière de l'État aux structures de l'IAE, elles sont également exploitées à des fins statistiques. Pour chacune des structures, on dispose de trois types de fichiers :

- Un fichier des annexes financières à la convention, qui comporte les données relatives à chaque structure ;
- Un fichier recensant les informations sur chaque salarié embauché, notamment les caractéristiques socio-démographiques des salariés, leur situation lors de l'embauche, ou encore le métier proposé (code ROME) et les caractéristiques du contrat pour les embauches en ACI et en EI ;
- Un fichier de suivi mensuel permettant d'obtenir le nombre d'heures effectuées chaque mois.

Malgré des ruptures de séries en 2014, la réforme permettra une harmonisation du suivi du secteur

La réforme de 2014 introduit des améliorations importantes pour le suivi du secteur. D'une part, l'attribution de l'aide au poste dans les AI est, comme pour les autres structures, devenue conditionnée à la saisie des données relatives à chaque salarié embauché. En outre, à compter du second semestre 2014, ces données sont individuelles dans toutes les structures, alors qu'elles étaient agrégées pour les AI. La mise en place de ces adaptations a généré une rupture de série dans le suivi des AI et de leurs salariés en 2014, mais qui permettra par la suite une meilleure analyse des effectifs et des durées passées dans la structure.

D'autre part, le recours au CDDI dans les ACI s'est traduit par l'intégration des flux de données de ces structures au système d'information de l'IAE. Jusqu'à la mi-2014, les données relatives aux salariés des ACI provenaient de l'exploitation conjointe des fichiers des conventions individuelles d'embauche en CUI-CAE et des fichiers des annexes financières des structures conventionnées. Des traitements ont été effectués pour assurer la continuité entre les deux sources, mais la réconciliation n'a pas permis de récupérer toute l'information pour l'année 2014 ; la difficile distinction entre les entrées initiales et les reconductions dans les ACI conduit à légèrement surestimer les reconductions.

L'impact de la réforme sur les caractéristiques des contrats de travail en ACI

Dans les ACI, le recours au CDDI, devenu obligatoire en 2014, a induit des effets sur la durée des contrats proposés et le nombre d'heures travaillées. Il est intéressant de comparer l'évolution des caractéristiques des contrats proposés dans les ACI à celle des EI, qui embauchaient déjà leurs salariés en CDDI.

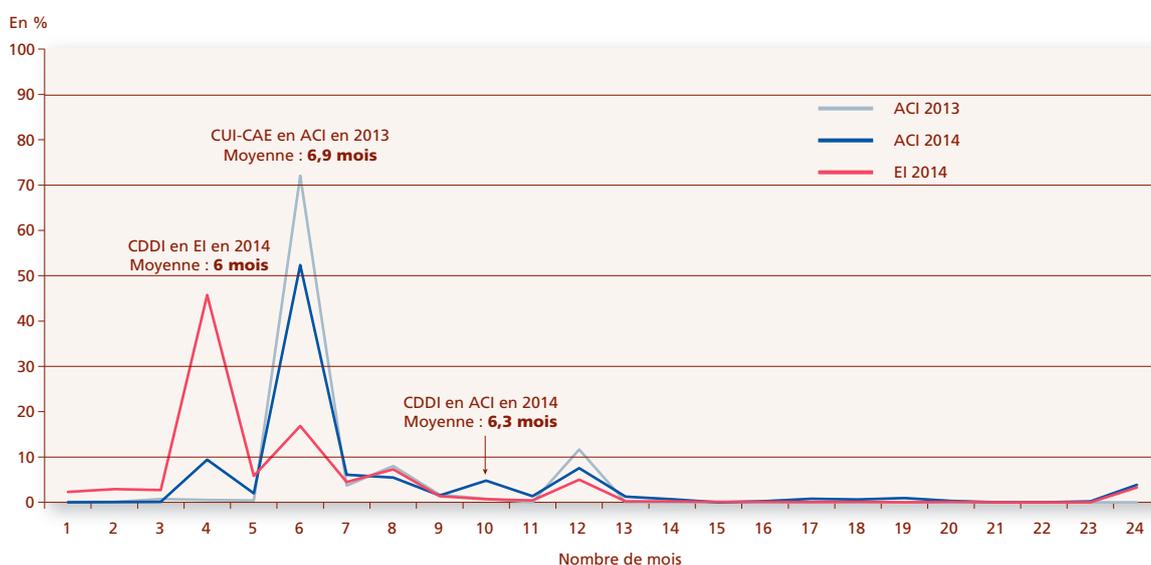
La durée des contrats initiaux signés dans les ACI diminue et se rapproche de celle des EI

Les contrats uniques d'insertion (CUI-CAE), en vigueur dans les ACI avant le 1^{er} juillet 2014, devaient obligatoirement être contractés pour une durée d'au moins six mois. Or les CDDI, qui les ont remplacés progressivement à partir de la mi-année 2014, ont une durée minimale légale de seulement quatre mois. Avec la réforme, la proportion de contrats de quatre mois a mécaniquement augmenté au détriment des contrats de six mois et des contrats d'un an (graphique A). Ainsi, la durée moyenne des nouveaux contrats signés en ACI s'est légèrement réduite, se rapprochant de celle observée dans les EI (six mois). Dans les EI les contrats initiaux de quatre mois représentent 46 % des embauches.

En raison des reconductions de contrats, la durée réellement passée en insertion est beaucoup plus longue et dépasse un an en moyenne dans les EI (12,6 mois pour les sortants de 2014, contre 11,5 pour les sortants d'ACI) (tableau A). Ces durées de parcours tendent à augmenter depuis 2011, sans que l'on ne puisse encore estimer l'impact de la réforme à cet égard.

Graphique A

Répartition de la durée moyenne des contrats initiaux dans les ACI et les EI



Lecture : En 2014, 46 % des contrats initiaux dans les EI ont une durée de 4 mois contre 9 % dans les ACI.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Tableau A

Durée effective passée dans la structure par les sortants de 2013 et 2014

	ACI		EI	
	2013	2014	2013	2014
Durée totale travaillée dans la structure (en mois)				
Durée moyenne	11,1	11,5	12,4	12,6
Durée médiane	10,9	11,9	11,0	11,0
Part des salariés dont la durée passée est de :	En %			
Moins de 3 mois	9	8	13	13
De 3 à moins de 6 mois	23	21	19	17
De 6 à moins de 12 mois	42	43	24	21
De 12 à moins de 24 mois	25	26	25	27
24 mois ou plus	2	2	19	23

Lecture : La durée totale travaillée dans une EI est en moyenne de 12,6 mois en 2014.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

La durée hebdomadaire de travail dans les ACI est plus longue en CDDI qu'en CUI-CAE

La quasi-totalité des salariés des ACI sont à temps partiel, tandis que le temps complet prévaut dans les EI (65 %, en hausse de 2 points en 2014, contre 1,3 % en ACI). Les temps de travail hebdomadaires les plus courts, en général réservés aux personnes les plus en difficulté, concernent presque deux fois plus souvent les nouveaux entrants en ACI que ceux des EI (tableau B).

La durée hebdomadaire de travail s'est toutefois allongée avec la mise en place du CDDI dans les ACI (1). Il est prématuré de conclure à un effet de la réforme, mais la proportion de salariés en CDDI travaillant au minimum légal de 20 heures hebdomadaires est inférieure de 3 points à celle des salariés en CUI-CAE. Plus généralement, la durée moyenne des CDDI est très légèrement plus élevée que celles des CUI-CAE signés en 2014 dans les ACI (24,8 heures, contre 24,4 heures).

Tableau B
Temps de travail dans les ACI et dans les EI en 2014, selon la forme de contrat

	ACI		EI
	CUI-CAE	CDDI	CDDI
Durée hebdomadaire de travail moyenne (en heures).....	24,4	24,8	31,6
	En %		
Temps partiel : 20 heures.....	20,4	17,2	11,3
Temps partiel : entre 21 et moins de 26 heures	20,5	22,4	7,8
Temps partiel : entre 26 et moins de 35 heures	58,8	59,1	15,9
Temps complet : 35 heures ou plus	0,3	1,3	65,0

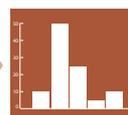
Lecture : 65 % des nouveaux contrats signés dans une EI en 2014 proposent une durée de travail de 35 heures (temps complet).

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(1) La durée hebdomadaire de travail dans un ACI ou une EI ne pouvait être inférieure à 20 heures en 2014. Un décret du 5 novembre 2015 introduit une possibilité de dérogation à la durée hebdomadaire de travail du titulaire d'un CDD dans les ACI après examen par Pôle emploi de la situation du salarié.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

est édité 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.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

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

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

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