

L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE EN 2011

Hausse globale des embauches malgré une légère diminution dans les entreprises d'insertion

En 2011, 166 000 personnes ont été embauchées ou renouvelées dans une structure de l'insertion par l'activité économique (IAE), soit une hausse de 3,5 %, après 4,7 % en 2010. La hausse est tirée par les embauches réalisées par les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), qui ont bénéficié, comme en 2009 et 2010, de mesures visant à lutter contre la crise.

En 2011, la priorité des contrats aidés du secteur non marchand a été donnée aux personnes très éloignées de l'emploi qui sont habituellement accueillies dans les ACI.

Les embauches diminuent légèrement dans les entreprises d'insertion (EI) alors qu'elles progressent dans les associations intermédiaires (AI) et les ACI et restent stables dans les entreprises de travail temporaires d'insertion (ETTI).

En 2011, 123 000 salariés ont travaillé dans une structure de l'IAE en moyenne chaque mois, en hausse de 3,8 % par rapport à 2010, après 5,7 % l'année précédente.

Parmi les personnes en difficulté accueillies au sein des structures de l'IAE en 2011, les salariés recrutés par les ACI et les EI demeurent plus éloignés de l'emploi que ceux recrutés par les AI et encore davantage par les ETTI.

Le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) s'inscrit dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS) et regroupe un ensemble d'associations et d'entreprises conventionnées par l'État, qui s'engagent à accueillir et embaucher pour une durée limitée des personnes éloignées de l'emploi dans le cadre d'un parcours d'insertion. La spécificité de ce parcours consiste à proposer à ces personnes une mise en situation de travail doublée d'un accompagnement social et professionnel personnalisé de façon à lever les principaux freins d'accès au marché du travail dit classique et à favoriser ainsi l'accès ou le retour à un emploi de droit commun, de préférence durable. Selon les besoins des personnes et l'offre locale, les parcours d'insertion peuvent s'effectuer dans quatre types de structures : les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) embauchent des salariés en insertion, préalablement agréés par Pôle emploi, en contrat de travail à durée déterminée ; les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) proposent des missions ou des mises à disposition à leurs salariés en insertion, agréés pour certains d'entre eux par Pôle emploi, majoritairement auprès de particuliers pour les premières et d'entreprises clientes pour les secondes. Les structures conventionnées au titre de l'IAE bénéficient d'aides financières de l'État dont les modalités varient selon les structures (encadré 1).

En 2011, les embauches sont en hausse dans les ACI et les AI, stables dans les ETTI et en légère diminution dans les EI

Depuis 2008, prises dans leur ensemble, les embauches dans le secteur de l'IAE ont augmenté de 7 % (graphique 1). Alors que les évolutions ont été relativement modestes sur la période dans les EI (-2 %) et les ETTI (+7 %), elles se sont avérées particulièrement contrastées dans les AI et les ACI qui constituent les plus gros pourvoyeurs d'offres d'embauche (entre 50 000 et 65 000 chaque année) : les ACI ont vu leurs embauches augmenter fortement (+36 % entre 2008 et 2011), à l'inverse des AI (-12 %).

En 2011, environ 166 000 personnes ont été embauchées ou renouvelées dans une EI ou un ACI ou mises à disposition pour la première fois par une ETTI ou une AI, soit une hausse de 3,5 % en un an, après 4,7 % en 2010 (tableau 1). Cette hausse globale du nombre de salariés embauchés pour la première fois ou renouvelés résulte d'évolutions contrastées : d'une part, une légère diminution dans les EI et une stabilité dans les ETTI, d'autre part, une hausse sensible des nouvelles embauches dans les AI (+2,5 % en un an) et plus encore dans les ACI (+7 %).

Cette augmentation du nombre d'embauches ou de renouvellements de contrat dans l'IAE se traduit par une hausse de près de 4 % du nombre moyen de salariés en insertion « actifs », c'est-à-dire en contrat en fin de mois dans les EI et ACI ou mis à disposition au cours du mois dans les AI et ETTI, qui atteint 123 000 en 2011. Ce nombre est stable dans les EI (-0,4 %) mais en hausse dans les autres catégories de structures.

Hausse du nombre de bénéficiaires en contrat aidé dans les ACI

Les ACI et les EI proposent aux salariés en insertion de contribuer à la production de biens et services dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée, essentiellement de contrats aidés du secteur non marchand dans les ACI et des contrats de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) (1) dans les EI. Les ACI développent des missions d'accueil, d'accompagnement et d'encadrement technique adaptées aux personnes en très grande difficulté et constituent souvent une première étape de réadaptation au monde du travail. Les ACI, qui ne possèdent pas

de personnalité juridique propre, sont créés par des structures dites « porteuses », le plus souvent des associations (86 %), qui embauchent des personnes éloignées de l'emploi sous contrat aidé : contrat unique d'insertion (CUI) depuis le 1^{er} janvier 2010, qui prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) ou d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE). Les structures porteuses d'ACI recourent presque exclusivement aux CUI-CAE et bénéficient pour ces contrats de dispositions dérogatoires avec un taux de prise en charge par l'État majoré par rapport aux autres employeurs (2). En complément, elles peuvent percevoir une aide à l'accompagnement dans le cadre de leur conventionnement au titre de l'IAE. Cette aide, destinée à faciliter le suivi et l'accompagnement des personnes embauchées, est versée de façon facultative par l'État en fonction de la qualité du projet d'insertion présenté par la structure au moment de son conventionnement (3). En 2011, 93 % des structures porteuses d'ACI en bénéficiaient.

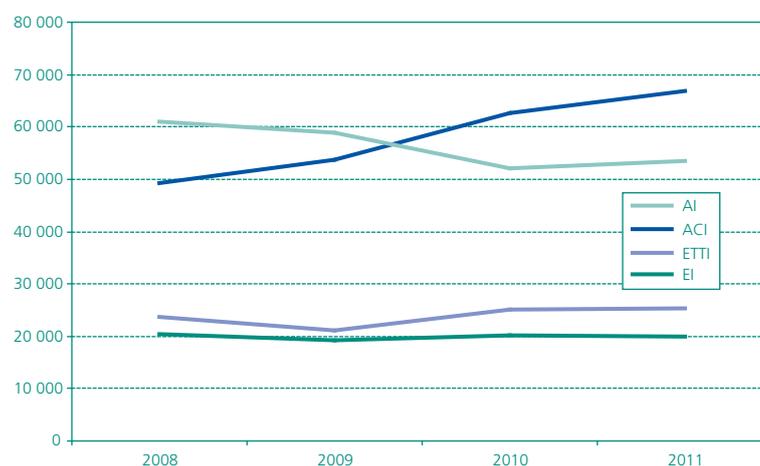
En 2011, l'activité des ACI continue de progresser : le nombre de structures portant au moins un ACI passe de 1 811 fin 2010 à 1 844 fin 2011 (+2 %) et le nombre de salariés en contrat aidé passe de 38 779 à 41 584, soit une hausse de 7 % en un an (tableau 2). Le nombre de personnes ayant conclu ou reconduit un contrat aidé dans un ACI progresse de 7 % en 2011 par rapport à 2010, avec 66 946 personnes en insertion embauchées dans un ACI de France métropolitaine ou des Dom. Cette hausse du nombre d'embauches dans les ACI contraste avec la baisse de 4 % du nombre total de conventions signées en CUI-CAE en 2011 [2]. Moins nombreux en 2011 qu'en 2010, les salariés recrutés en contrats aidés du secteur non marchand, pris dans leur ensemble, sont néanmoins plus éloignés de l'emploi que ceux recrutés en 2010 en raison du recentrage de ces contrats aidés sur des personnes en grande

(1) Depuis le 1^{er} juin 2009, les ACI peuvent recourir, comme les EI, au CDDI pour l'embauche de personnes en insertion. Ces contrats sont des CDD conclus en application de l'article L1242-3 du Code du travail et s'adressent aux personnes en difficulté. La durée de ces contrats est comprise entre 4 et 24 mois maximum. Ces contrats sont toutefois très peu utilisés à ce jour dans les ACI, qui continuent comme par le passé de recourir aux contrats aidés.

(2) Dans les circulaires de programmation des contrats aidés en 2011, le taux de prise en charge moyen prévu était de 70 % pour les CUI-CAE hors ACI et de 105 % pour les contrats signés dans les ACI.

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

Graphique 1 • Évolution du nombre de personnes embauchées ou renouvelées dans les EI et les ACI et mises à disposition pour la première fois dans les AI et les ETTI



Champ : France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

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

	2010*	2011	Évolution 2010/2011 (en %)	Évolution 2009/2010 (en %)
Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)				
Nombre de salariés embauchés ou renouvelés dans l'année en contrats aidés.....	62 541	66 946	7,0	16,3
Nombre de salariés en contrat aidé présents en fin de mois (en moyenne annuelle).....	38 914	40 872	5,0	17,3
Entreprises d'insertion (EI)				
Nombre de salariés en insertion embauchés ou renouvelés dans l'année en CDDI.....	20 212	20 044	-0,8	5,4
Nombre de salariés en insertion présents en fin de mois (en moyenne annuelle).....	13 337	13 284	-0,4	3,2
Associations intermédiaires (AI)				
Nombre de salariés embauchés (mis à disposition pour la première fois) dans l'année.....	52 127	53 426	2,5	-11,2
Nombre de salariés mis à disposition au cours du mois (en moyenne annuelle).....	56 043	57 318	2,3	-2,6
Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)				
Nombre de salariés embauchés (mis à disposition pour la première fois) dans l'année.....	25 172	25 273	0,4	19,0
Nombre de salariés mis à disposition au cours du mois (en moyenne annuelle).....	10 320	11 626	12,7	20,5
Ensemble des salariés embauchés pour la première fois ou renouvelés.....	160 052	165 689	3,5	4,7
Ensemble des salariés « actifs » en fin de mois.....	118 615	123 099	3,8	5,7

* Les données 2010 ont fait l'objet de révisions par rapport à la publication relative aux années 2009-2010 du fait de la mise à disposition de données plus récentes [1].
Champ : France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

Tableau 2 • Évolution de l'activité des ACI et des EI en 2010 et 2011

	2010*	2011	Évolution 2010/2011 (en %)
Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)			
Nombre de structures porteuses d'ACI employant des salariés au 31 décembre	1 811	1 844	1,8
Nombre de salariés en contrat aidé en ACI au 31 décembre	38 779	41 584	7,2
Nombre de salariés en contrat aidé présents en fin de mois (en moyenne annuelle).....	38 914	40 872	5,0
Nombre de salariés embauchés ou renouvelés dans l'année en contrats aidés.....	62 541	66 946	7,0
<i>Dont :</i> salariés embauchés ou renouvelés en CAE.....	1 269	0	-
salariés embauchés ou renouvelés en CAV.....	5	0	-
salariés embauchés ou renouvelés en contrats aidés expérimentaux (1).....	112	0	-
salariés embauchés ou renouvelés en CUI-CAE.....	61 101	66 889	9,5
salariés embauchés ou renouvelés en CUI-CIE.....	54	57	5,6
nombre de salariés nouvellement embauchés dans l'année (2).....	62 135	50 289	(2)
Part des structures percevant l'aide à l'accompagnement (en %).....	94,6	92,9	
Entreprises d'insertion (EI)			
Nombre de structures en activité au 31 décembre	990	979	-1,1
Nombre de salariés en insertion au 31 décembre.....	13 077	12 851	-1,7
Nombre de salariés en insertion présents en fin de mois (en moyenne annuelle).....	13 337	13 284	-0,4
Nombre de salariés en insertion embauchés ou renouvelés dans l'année en CDDI.....	20 212	20 044	-0,8
<i>Dont :</i> nombre de salariés nouvellement embauchés dans l'année.....	14 780	13 777	-6,8

* Les données 2010 ont fait l'objet de révisions par rapport à la publication relative aux années 2009-2010 du fait de la mise à disposition de données plus récentes [1].

(1) En 2008 et 2009, 11 départements ont mis en œuvre des expérimentations destinées à simplifier l'accès aux contrats de travail aidés. Ouvrant la possibilité de dérogation au régime juridique des contrats issus de la loi de cohésion sociale, ces expérimentations, destinées aux bénéficiaires du RSA, visaient à permettre le recours à des formes plus souples de contrats aidés et à favoriser la mise en œuvre de modalités d'accompagnement innovantes des salariés en contrats aidés.

(2) En 2010, et dans une moindre mesure en 2011, les renouvellements des salariés en contrats issus de la loi de cohésion sociale ont été comptabilisés comme des entrées initiales en CUI. Par conséquent, les entrées initiales en CUI ne sont pas *a priori* directement comparables aux entrées initiales des années précédentes et la part des reconductions ne peut être calculée de manière exacte. Dans les faits, cependant, les profils sont très proches selon que l'on se limite aux entrées initiales ou que l'on inclut les reconductions.

Lecture : au 31 décembre 2011, 979 EI employant au moins un salarié en insertion étaient conventionnées ; elles employaient 12 851 salariés au 31 décembre ; 20 044 personnes ont été embauchées dans les EI en 2011, dont 13 777 pour la première fois.

Champ : France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

difficulté d'emploi ou bénéficiaires du RSA socle, décidé à la fin de 2010. Ce ciblage a aussi favorisé les embauches en ACI, habitués à accueillir ces publics et à mettre en œuvre des mesures spécifiques d'accompagnement. En conséquence, les ACI ont réalisé une part plus importante des embauches en CUI-CAE : 20 % des nouveaux contrats en 2011, après 18 % en 2010.

Baisse des nouvelles embauches dans les EI

Comparées aux ACI, les EI proposent des conditions de travail plus proches de celles qui existent sur le marché du travail classique. Si les EI peuvent

adopter diverses formes juridiques, elles sont dans les faits souvent des associations même si cette situation est moins fréquente que dans les ACI : c'est le cas de 47 % d'entre elles en 2011, contre 86 % des structures porteuses d'ACI. Les EI conventionnées au titre de l'IAE continuent comme par le passé d'être majoritairement de petite taille : 31 % comptent moins de 5 salariés en insertion, 27 % emploient entre 5 et 9 salariés et 20 % en emploient au moins 20.

Fin 2011, 979 EI étaient conventionnées au titre de l'IAE, en légère baisse par rapport à 2010 (990). Elles employaient alors 12 851 salariés en insertion, en baisse de 2 % par rapport à fin 2010. Le nombre de salariés nouvellement embauchés

ou renouvelés dans l'année en CDDI est stable à 20 044 personnes. Pour la première fois depuis 2006, le nombre de nouvelles embauches diminue en 2011 avec 13 777 nouveaux salariés en insertion (-7 % en un an). La part des nouvelles embauches parmi l'ensemble des salariés en insertion, stable depuis 2008, diminue de 4 points, à 69 % en 2011.

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

Les EI, comme les structures porteuses d'ACI, proposent aux salariés en insertion des durées de contrats qui peuvent varier de 4 mois à 24 mois maximum, sauf dérogation (4). Si la durée moyenne des nouveaux contrats signés est proche dans les ACI et les EI, entre 6 et 7 mois, c'est essentiellement dû à la plus forte présence de contrats très longs dans les EI (8,4 % des nouveaux contrats ont une durée de 24 mois alors qu'il n'existe aucun nouveau contrat avec une telle durée dans les ACI). La durée médiane est ainsi plus élevée dans les ACI : la moitié des nouveaux entrants en ACI en 2011 ont signé un contrat d'au moins 6 mois, tandis que la moitié des nouveaux salariés des EI ont signé un contrat d'au moins 4 mois (tableau 3).

Dans les EI, en revanche, le temps de travail associé à ces contrats est majoritairement à temps complet (65 %), tandis que presque tous les contrats aidés des ACI sont à temps partiel, le plus souvent entre 26 et moins de 35 heures (54 %). Les temps de travail hebdomadaires les plus réduits, qui sont en général réservés aux personnes les plus en difficulté, concernent 2 fois plus souvent les nouveaux entrants en ACI que ceux des EI : 25 % des contrats signés dans un ACI en 2011 l'ont été pour une durée de travail de 20 heures par semaine, contre 14 % des contrats des EI.

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

Les personnes sorties d'une structure de l'IAE en 2011 y ont passé des durées variables selon le type de structure. En 2011, les sortants des EI sont restés en moyenne un peu plus longtemps en contrat que les sortants des ACI : 11,5 mois contre 8,9 mois (tableau 4). Un peu plus de la moitié des sortants des EI en 2011 et 41 % des sortants des ACI ont bénéficié d'un ou plusieurs renouvellements de contrat depuis leur embauche, expliquant ainsi que la durée moyenne effectivement passée dans la structure y est plus élevée que la durée théorique des contrats proposés aux nouveaux entrants. Si une comparaison est possible entre les EI et les ACI, puisque la durée s'apparente dans les deux cas à une durée passée en contrat, elle est plus délicate avec les AI et les ETTI, où la durée ne correspond pas à un temps travaillé mais à un temps passé dans la structure, qui comprend les périodes entre deux missions. De plus, afin d'écartier les sorties automatiques (5) non déclarées par l'employeur et donc sans motif, ne sont considérées ici, comme sortants des ETTI, que les personnes ayant effectué au moins une mission au cours des 6 mois précédant la sortie. Le concept de sortie étant plus restrictif dans les ETTI que dans les AI, il n'est pas surprenant d'observer que 25 % des personnes sorties d'une AI en 2011 y soient restées au moins deux ans, contre 7 % seulement de celles sorties d'une ETTI.

Les ACI, qu'ils soient temporaires (chantiers de rénovation de bâtiment, par exemple) ou permanents, développent des activités d'utilité sociale qui ne s'inscrivent pas dans une logique de rentabilité (6) en raison notamment du public très éloigné de l'emploi qu'ils accueillent. Néanmoins, les biens et services produits dans les ACI peuvent être commercialisés dès lors que cette commercialisation contribue à la réalisation et au développement des activités d'insertion sociale et professionnelle.

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

(5) L'ASP attribue automatiquement une date de sortie aux salariés des ETTI dès lors qu'aucune mission n'a été réalisée pendant 6 mois consécutifs. Pour ces sorties automatiques, le motif de sortie est codé en « sans nouvelle ». Ces sorties automatiques sont exclues du calcul des durées de passage.

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

Tableau 3 • Durées théoriques des contrats et temps de travail dans les ACI et les EI en 2011

	Ateliers et chantiers d'insertion	Entreprises d'insertion
Durée théorique des contrats initiaux (en mois)		
Durée moyenne des contrats.....	6,4	6,9
Durée médiane des contrats.....	6,0	4,0
Durée hebdomadaire de travail		
Temps partiel : 20 heures.....	25,1	13,7
Temps partiel : entre 21 et moins de 26 heures.....	20,7	6,9
Temps partiel : entre 26 et moins de 35 heures.....	53,6	14,7
Temps complet : 35 heures ou plus.....	0,6	64,7
Taux de prise en charge moyen de l'État *	104,5	sans objet

* Les ateliers et chantiers d'insertion bénéficient de dispositions dérogatoires pour l'embauche des salariés en contrats aidés du secteur non marchand. Le taux de prise en charge pour les contrats aidés du secteur non marchand hors ACI est en moyenne de 73 % en 2011.

Lecture : 25 % des nouveaux contrats signés dans un ACI en 2011 proposent une durée de travail hebdomadaire de 20 heures.

Champ : France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

Tableau 4 • Durée effective passée dans les différentes catégories de structures

	Durée* totale passée dans...			
	...ateliers et chantiers d'insertion	...entreprises d'insertion	...entreprises de travail temporaire d'insertion	...associations intermédiaires
Durée moyenne (en mois)	8,9	11,5	6,9	19,1
Durée médiane (en mois)	6,9	9,2	3,1	8,5
Moins de 1 mois	4,7	8,5	11,7	11,2
De 1 à moins de 3 mois.....	4,4	6,2	19,4	14,1
De 3 à moins de 6 mois.....	18,6	18,8	24,4	15,0
De 6 à moins de 12 mois.....	32,5	22,6	22,9	18,4
De 12 à moins de 18 mois.....	33,7	16,9	9,3	10,2
De 18 mois à moins de 24 mois	5,9	8,3	4,9	6,5
24 mois et plus	0,3	18,8	7,5	24,6

* La durée passée dans une EI ou un ACI correspond à une durée passée en contrat de travail, ce qui n'est pas le cas des ETTI et des AI, pour lesquelles les durées correspondent à des durées de passage dans la structure sans connaître précisément pour ces salariés le temps réellement passé en mission. De plus, le concept de sortant dans les ETTI n'est pas le même que celui retenu dans les AI. Dans les ETTI, les sortants correspondent aux personnes déclarées sorties par leur employeur et qui ont réalisé au moins une mission au cours des 6 mois précédant leur sortie. Dans les AI, il n'est pas possible de savoir si une personne donnée a été en mission un mois donné (les sortants sont alors tous ceux déclarés comme tels par leur employeur).

Lecture : parmi les salariés sortis d'une EI en 2011, 23 % y sont restés entre 6 et 12 mois.

Champ : salariés sortis d'une structure conventionnée de l'IAE pour les EI, ETTI, AI et sortants de CUI-CAE en 2011 pour les ACI ; France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

Les EI, contrairement aux ACI, sont soumises aux règles du marché au même titre qu'une entreprise classique et se positionnent sur des secteurs d'activité plus diversifiés que les ACI. Comme en 2010, 96 % des salariés en ACI, fin 2011, exercent une activité dans le secteur tertiaire, contre 72 % des salariés en EI (tableau 5). Les EI se positionnent également fortement dans l'industrie et, dans une moindre mesure, dans la construction, où elles rassemblent respectivement 22 % et 5 % de leurs salariés en insertion à la fin 2011.

Diminution du nombre de contrats de mises à disposition et stabilité des heures travaillées dans les AI

Les AI et les ETTI proposent aux personnes en situation d'insertion des missions auprès de particuliers ou d'entreprises utilisatrices. Les premières mettent ces personnes à disposition, à titre onéreux, auprès de personnes physiques ou de personnes morales pour la réalisation de travaux occasionnels (ménage, repassage...). Elles signent donc deux contrats : un premier avec les salariés en insertion qu'elles peuvent embaucher, le plus souvent en CDD (contrat d'usage) mais aussi en CDDI (depuis le 1^{er} juin 2009) (7) ou encore en CDI à temps partiel, et un second, dit « contrat de mise à disposition », avec les utilisateurs. Les AI occupent par ailleurs une position particulière au sein des structures de l'IAE puisqu'elles assurent une mission d'accueil et d'orientation des personnes en difficulté qui se présentent à elles ou qui leur sont adressées : seule une partie de ce public accueilli se voit proposer un contrat de travail par l'AI avant d'être placé auprès d'utilisateurs (8).

En 2011, l'activité des AI évolue de manière contrastée. Le nombre de contrats de mises à

Tableau 5 • Répartition des salariés en insertion en contrat fin 2011 dans les ACI et les EI selon le secteur d'activité principal de leur structure

En %

Secteur d'activité des structures*	Ateliers et chantiers d'insertion	Entreprises d'insertion
Agriculture (A)	2,0	1,0
Industrie (B,C,D,E)	1,4	21,9
Construction (F)	0,3	4,8
Tertiaire (G à U).....	96,2	72,3
Dont : commerce (G)	0,6	2,4
transport (H).....	0,0	2,2
hébergement et restauration (I)	0,3	3,0
autres activités de service (J, K, L, R, S, T, U) ..	30,8	15,4
dont : activité des organisations associatives.....	27,3	8,2
activité de soutien aux entreprises (M, N) ..	6,3	26,0
administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (O, P, Q) ...	58,2	23,3
Autres**	0,1	0,0
Ensemble	100,0	100,0

* Les codes correspondent aux sections de la Naf rév.2.

** Correspond aux codes Naf non valides ou manquants.

Champ : France entière.

disposition (1,2 million) diminue de 4 % alors que le volume d'heures travaillées reste stable (21,5 millions). Cela se traduit par une augmentation du nombre d'heures moyen par mise à disposition, qui passe de 17,6 heures à 18,4 heures en moyenne entre 2010 et 2011 (tableau 6). Le nombre de contrats de mises à disposition proposés par les AI est mieux réparti entre les salariés en insertion présents dans la structure. En effet, tandis que le nombre de contrats diminue, le nombre de personnes mises à disposition au cours d'un mois, en moyenne annuelle, augmente en 2011 (pour atteindre 57 318 personnes), soit 2,3 % de plus qu'en 2010. Après avoir baissé de 11 % en 2010, le nombre de personnes nouvellement embauchées augmente de 2,5 % en 2011, avec 53 426 nouvelles personnes embauchées. Cette hausse modérée s'inscrit néanmoins dans une tendance de baisse continue du nombre de



Source : ASP ; traitement Dares.

(7) Comme dans les ACI, les CDDI sont encore très peu utilisés par les AI. Elles continuent comme par le passé de recourir essentiellement aux CDD d'usage (95 % des contrats signés en 2011). Les CDI à temps partiel représentent 5 % des contrats signés.

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

Tableau 6 • Évolution de l'activité des AI et des ETTI en 2010 et 2011

	2010*	2011	Évolution 2010/2011 (en %)	Évolution 2009/2010 (en %)
Associations intermédiaires (AI)				
Nombre de structures en activité au cours du mois (en moyenne annuelle)	779	763	-2,0	-1,8
<i>Dont : nombre de structures déclarant des salariés au cours du mois (en moyenne annuelle).....</i>	<i>724</i>	<i>715</i>	<i>-1,3</i>	<i>0,8</i>
<i>nombre de structures ayant mis des salariés à disposition au cours du mois (en moyenne annuelle).....</i>	<i>544</i>	<i>559</i>	<i>+2,6</i>	<i>-2,3</i>
Nombre de salariés mis à disposition au cours du mois (en moyenne annuelle)	56 043	57 318	2,3	-2,6
Nombre de salariés embauchés (mis à disposition pour la première fois) dans l'année.....	52 127	53 426	2,5	-11,2
<i>Dont : agréés par Pôle emploi.....</i>	<i>7 255</i>	<i>7 099</i>	<i>-2,2</i>	<i>-11,1</i>
Heures annuelles travaillées (en milliers) (1).....	21 496	21 549	0,2	-3,1
<i>Soit en équivalent temps plein (35 heures)**.....</i>	<i>13 435</i>	<i>13 468</i>	<i>0,2</i>	<i>-3,1</i>
Nombre de contrats de mises à disposition dans l'année (en milliers)(2)	1 220	1 173	-3,9	-0,5
Nombre d'heures moyen par mise à disposition (1)/(2).....	17,6	18,4	4,3	-2,6
Part des structures percevant l'aide à l'accompagnement (en %).....	93,2	92,1		
Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)				
Nombre de structures en activité au cours du mois (en moyenne annuelle)	224	232	3,3	-0,3
Nombre de salariés en insertion présents dans la structure en fin de mois (en moyenne annuelle).....	20 937	22 229	6,2	0,6
Nombre de salariés mis à disposition au cours du mois (en moyenne annuelle)	10 320	11 626	12,7	20,5
Nombre de salariés mis à disposition au cours de l'année (1)	34 245	35 430	3,5	13,3
Nombre de salariés embauchés (mis à disposition pour la première fois) dans l'année.....	25 172	25 273	0,4	19,0
Heures annuelles travaillées (en milliers) (2).....	10 747	12 594	17,2	21,1
<i>Soit en équivalent temps plein (35 heures)**.....</i>	<i>6 717</i>	<i>7 871</i>	<i>17,2</i>	<i>21,1</i>
Nombre de missions dans l'année (3).....	262 442	295 232	12,5	16,3
Nombre d'heures moyen par salarié sur l'année (2)/(1).....	314	355	13,3	6,8
Nombre de missions moyen par salarié (3)/(1).....	7,7	8,3	8,7	2,6
Nombre d'heures moyen par mission (2)/(3).....	41	43	4,2	4,1

* Les données 2010 ont fait l'objet de révisions par rapport à la publication relative aux années 2009-2010 du fait de la mise à disposition de données plus récentes [1].

** Soit 1 600 heures travaillées par an.

Lecture : en 2011, en moyenne 57 318 salariés des AI ont été mis à disposition au cours d'un mois donné, dont 53 426 pour la première fois ; dans les ETTI, 11 626 salariés ont été mis à disposition au cours d'un mois en moyenne sur l'année 2011, 35 430 ont été mis à disposition au cours de l'année, dont 25 273 pour la première fois.

Champ : France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

nouveaux salariés embauchés dans les AI depuis 2007 (70 000 cette année-là).

En 2011, 763 AI étaient conventionnées au titre de l'IAE au cours d'un mois en moyenne annuelle et 559 à avoir mis des salariés à disposition. Parmi les 53 426 personnes mises à disposition pour la première fois en 2011, 13 % ont été agréées par Pôle emploi afin de pouvoir travailler auprès d'entreprises clientes de l'AI pour une durée de travail supérieure à 16 heures. Cette part est stable depuis 2008. Une aide à l'accompagnement peut être versée aux AI pour financer une partie des actions d'accompagnement collectives ou individuelles de leurs salariés en insertion. 92 % des AI conventionnées en 2011 ont bénéficié de cette aide. Cette part est proche de celle observée pour les structures porteuses d'ACI.

Déjà très dynamique en 2010, l'activité des ETTI continue de progresser en 2011 : hausse du nombre de missions et du nombre d'heures travaillées

Comme pour les AI, deux types de contrats sont signés dans les ETTI : un premier, de mise à disposition, entre l'ETTI et l'entreprise utilisatrice et un second, appelé « contrat de mission », entre l'ETTI et le salarié. Les activités proposées et le

fonctionnement général des AI conviennent plus particulièrement à des personnes en début de parcours d'insertion, alors que les ETTI s'adressent plutôt à des personnes en fin de parcours. Les ETTI positionnent en effet leurs salariés en insertion sur les mêmes offres que les entreprises de travail temporaire « classiques » et sont, comme tout le secteur de l'intérim, très sensibles à la conjoncture économique.

En 2011, l'activité des ETTI, comme l'intérim de manière générale, continue, de même qu'en 2010, d'être dynamique, mais à un rythme un peu moins soutenu ([3]) qu'un an auparavant, marqué par une amélioration temporaire de la conjoncture économique.

Après des niveaux records de missions et d'heures travaillées dans les ETTI en 2010 (9), l'année 2011 marque une nouvelle progression de ces indicateurs, avec un peu plus de 295 000 missions réalisées au cours de l'année pour un total de près de 12,6 millions d'heures, soit respectivement 13 % et 17 % de plus qu'en 2010. Le nombre de personnes mises à disposition pour la première fois au cours de l'année est en revanche stable avec 25 273 nouvelles personnes accueillies (+0,4 %) tandis que le nombre de salariés mis à disposition au moins une fois au cours de l'année (35 430) progresse de 3,5 %. En conséquence, le nombre moyen de missions effectuées dans l'année par un salarié en ETTI

(9) Depuis la mise en place du système d'information géré par l'ASP en 2005-2006, le nombre de missions, comme celui des heures travaillées, n'a jamais été aussi élevé dans les ETTI.

augmente, de 7,7 à 8,3 missions en moyenne entre 2010 et 2011, avec pour corollaire un nombre moyen d'heures travaillées par salarié dans l'année en hausse également, de 314 heures en moyenne à 355 heures.

Entre 2010 et 2011, le nombre moyen d'ETTTI conventionnées chaque mois augmente de 3 % avec environ 232 structures ayant mis à disposition au moins un de ses salariés en insertion au cours d'un mois donné. Les ETTI ont, à part égale, un statut d'association ou de SARL. Comparé à 2010, les ETTI ont cependant un peu moins souvent le statut d'associations en 2011 et un peu plus souvent celui de SARL (graphique 2).

Dans les ETTI, comme dans les AI, les personnes mises à disposition au cours d'un mois ne représentent qu'une fraction des salariés présents en moyenne chaque mois. En 2011, dans un contexte où le nombre de missions augmente dans les ETTI alors que le flux de nouvelles embauches reste stable, la part des salariés présents en ETTI ayant réalisé au moins une mission au cours du mois augmente : 52 %, après 49 % en 2010.

Les salariés en parcours d'insertion des AI effectuent un nombre d'heures mensuel nettement plus faible que ceux travaillant dans une ETTI : 32 heures par mois en moyenne en 2011, soit trois fois moins que les 90 heures réalisées par les salariés des ETTI. Ces écarts, constants dans le temps, peuvent en partie s'expliquer par la nature même des métiers et missions proposés par les ETTI et les AI. Les mises à disposition proposées par les AI sont souvent réalisées auprès de particuliers pour effectuer notamment des tâches d'aide à la vie quotidienne, comme les heures de ménage ou de repassage, qui sont fréquemment associées à un faible nombre d'heures de travail au cours d'une journée. En revanche, les salariés des ETTI, souvent en mission dans les secteurs des travaux publics et du bâtiment, effectuent des journées de travail généralement continues comme dans l'emploi intérimaire classique. Cette différence entraîne des écarts sur la durée de travail des hommes et des femmes, celles-ci étant plus fréquemment employées par les AI.

Graphique 2 • Répartition des EI et des ETTI conventionnées en 2010 et 2011 selon leur statut juridique



Lecture : en 2010 et 2011, 47 % des EI conventionnées sont des associations contre respectivement 37 % et 36 % des ETTI.

Champ : France entière.

Graphique 3 • Répartition des heures travaillées et des mises à disposition (MAD) effectuées par les salariés en parcours d'insertion des AI en 2011 selon le type d'utilisateur



Lecture : 45 % des heures travaillées par les salariés en insertion dans une AI et 76 % des mises à dispositions ont été réalisées chez un particulier.

Champ : France entière.

La grande majorité des AI sont agréées au titre des services à la personne

84 % des AI sont agréées au titre des services à la personne, avec pour la quasi-totalité d'entre elles un agrément simple (96 %) (10). Si les particuliers continuent d'être les clients privilégiés des AI, avec 77 % des contrats de mises à disposition, le nombre d'heures associé ne représente en revanche que 45 % du total des 21,5 millions d'heures réalisées par les salariés des AI en 2011. En effet, 36 % des heures sont effectuées auprès de collectivités locales, d'établissements publics ou d'associations qui ne représentent que 12 % des 1,2 million de contrats de mises à disposition en 2011. Les personnes mises à disposition auprès de particuliers réalisent ainsi moins d'heures que celles, moins nombreuses, en mission auprès d'acteurs publics ou d'associations (graphique 3).



Source : ASP ; traitement Dares.



Source : ASP ; traitement Dares.

(10) Les AI agréées au titre des services à la personne peuvent bénéficier, selon les activités qu'elles proposent, d'un agrément simple ou d'un agrément qualité (article L7232-1 du Code du travail). L'agrément simple s'applique pour les associations qui proposent des services tels que la préparation de repas à domicile, la collecte et livraison à domicile de linge repassé, petits travaux de jardinage... L'agrément qualité concerne quant à lui des services tels que, la garde des enfants âgés de moins de 3 ans (assistante maternelle agréée) ou encore l'assistance aux personnes âgées ou autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile... Cette distinction a été supprimée à la fin 2011.

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

Les structures de l'IAE proposent aux salariés en insertion d'exercer des métiers dans des domaines aussi variés que l'agriculture, les espaces naturels et les espaces verts, les services à la personne et à la collectivité, le bâtiment, l'industrie et enfin le transport et la logistique. Chacun des quatre types de structure de l'IAE concentre une majorité de ses salariés sur des métiers spécifiques. Dans les ACI, 38 % des salariés sont affectés à l'entretien des espaces naturels et espaces verts ou à la production agricole (horticulture, maraîchage, production légumière...), contre 11 % dans les EI et les AI et 7 % dans les ETTI (tableau 7). Dans les EI, les premières embauches s'effectuent principalement sur des métiers liés aux services à la personne et à la collectivité (44 %) en particulier dans la propreté et l'environnement urbain (21 %) et le nettoyage et la propreté industriels (18 %). La moitié des salariés embauchés dans les AI exercent également des métiers de services, en aide à la personne plus qu'à la collectivité : 28 % exercent ainsi un métier d'aide à la vie quotidienne et 2 % travaillent au nettoyage urbain. En revanche, ils sont aussi nombreux que leurs collègues des EI à

exercer un métier lié au nettoyage et à la propreté industriels (18 %). Dans les ETTI, les métiers les plus fréquemment proposés au moment de l'embauche sont liés à la construction, au bâtiment et aux travaux publics avec 36 % de salariés exerçant un métier dans ce domaine, contre 10 % des salariés des ACI et moins de 10 % dans les deux autres types de structures. Dans la plupart des cas il s'agit, dans les ETTI, de travaux de gros œuvre (25 %) et de second œuvre (10 %). Les salariés des ETTI sont également plus souvent présents dans le domaine du transport et de la logistique (19 %) et de l'industrie (14 %).

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

Le secteur de l'IAE embauche principalement des hommes et leur présence s'est même renforcée dans les EI et les ETTI : entre 2008 et 2011, la part des hommes dans le total des embauches est ainsi passée de 62 % à 67 % dans les EI et de 72 % à 78 % dans les ETTI. Compte tenu de leur concentration sur les métiers d'aide à la personne, les AI sont les seules structures qui

Tableau 7 • Métiers* exercés par les salariés en insertion nouvellement embauchés en 2011 dans les différentes structures de l'IAE

En %

	Ateliers et chantiers d'insertion	Entreprises d'insertion	Entreprises de travail temporaire d'insertion	Associations intermédiaires
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux.....	38,1	10,8	6,6	11,1
<i>Dont : espaces naturels et espaces verts.....</i>	<i>30,3</i>	<i>7,3</i>	<i>1,8</i>	<i>8,4</i>
<i>production agricole.....</i>	<i>7,7</i>	<i>1,3</i>	<i>3,0</i>	<i>2,2</i>
Arts et façonnage d'ouvrages d'art.....	1,6	1,1	0,2	0,2
Commerce, vente et grande distribution	5,1	1,8	4,0	1,6
<i>Dont : grande distribution.....</i>	<i>0,4</i>	<i>0,0</i>	<i>2,6</i>	<i>0,9</i>
Construction, bâtiment et travaux publics.....	10,2	7,5	36,4	5,5
<i>Dont : second œuvre.....</i>	<i>2,8</i>	<i>4,8</i>	<i>9,7</i>	<i>2,5</i>
<i>travaux et gros œuvre.....</i>	<i>6,9</i>	<i>2,3</i>	<i>24,5</i>	<i>2,9</i>
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	3,6	3,8	2,6	5,8
<i>Dont : animation d'activité de loisirs.....</i>	<i>0,7</i>	<i>0,2</i>	<i>0,1</i>	<i>1,2</i>
<i>production culinaire.....</i>	<i>2,4</i>	<i>2,8</i>	<i>1,5</i>	<i>3,0</i>
<i>service.....</i>	<i>0,2</i>	<i>0,7</i>	<i>0,5</i>	<i>1,1</i>
Industrie.....	5,6	10,8	14,4	1,8
<i>Dont : alimentaire.....</i>	<i>0,2</i>	<i>0,0</i>	<i>2,8</i>	<i>0,2</i>
<i>mécanique, travail des métaux et outillages.....</i>	<i>0,4</i>	<i>3,8</i>	<i>3,2</i>	<i>0,3</i>
<i>préparation et conditionnement.....</i>	<i>2,3</i>	<i>4,9</i>	<i>6,0</i>	<i>0,9</i>
Installation et maintenance.....	12,6	5,9	2,4	5,9
<i>Dont : entretien technique.....</i>	<i>11,3</i>	<i>2,7</i>	<i>1,8</i>	<i>5,6</i>
<i>véhicules, engins, aéronefs.....</i>	<i>0,8</i>	<i>1,8</i>	<i>0,2</i>	<i>0,1</i>
Services à la personne et à la collectivité.....	14,5	44,0	10,5	50,7
<i>Dont : aide à la vie quotidienne.....</i>	<i>1,1</i>	<i>3,2</i>	<i>0,2</i>	<i>28,4</i>
<i>nettoyage et propreté industriels.....</i>	<i>5,1</i>	<i>18,5</i>	<i>5,7</i>	<i>17,6</i>
<i>propreté et environnement urbain.....</i>	<i>6,3</i>	<i>20,9</i>	<i>3,9</i>	<i>1,8</i>
Support à l'entreprise	2,0	1,7	2,4	3,8
<i>Dont : secrétariat et assistance.....</i>	<i>1,8</i>	<i>1,3</i>	<i>2,1</i>	<i>3,5</i>
Transport et logistique.....	5,5	9,4	19,0	10,8
<i>Dont : magasinage, manutention des charges et déménagement.....</i>	<i>3,8</i>	<i>4,4</i>	<i>17,3</i>	<i>10,2</i>
<i>personnel de conduite du transport routier.....</i>	<i>1,6</i>	<i>4,9</i>	<i>1,5</i>	<i>0,4</i>
Autres**.....	1,3	3,4	1,3	2,8

* La nomenclature des métiers correspond aux codes Rome.

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

Champ : France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

emploi principalement des femmes (59 % des embauches en 2011). Les seniors de 50 ans ou plus y sont également plus nombreux que dans les autres structures : en 2011, ils représentent 16 % des salariés embauchés en AI, contre 12 % en EI et ACI et 8 % en ETTI. Les jeunes de moins de 26 ans sont toujours plus fréquemment embauchés dans les ETTI que dans les autres structures, même si leur part diminue en 2011 (36 % contre 39 % en 2010). Le secteur de l'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation à l'embauche y sont très souvent faibles : 86 % des salariés recrutés en 2011 dans les ACI ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP-BEP, contre 83 % dans les EI et les ETTI et 80 % dans les AI (tableau 8).

par les AI et les ETTI sont moins souvent inscrites à Pôle emploi (respectivement 76 % et 83 %).

Les personnes accueillies dans les ACI, et dans une moindre mesure dans les EI, présentent ainsi des caractéristiques plus défavorables au regard de l'accès à l'emploi que celles accueillies dans les autres structures de l'IAE. Ainsi, les ACI continuent à recruter en 2011 majoritairement des allocataires de minima sociaux : deux tiers des nouvelles embauches concernent des allocataires du RSA (majoré ou non) ou de l'ASS ou de l'AAH, contre la moitié de celles réalisées par les EI et un quart de celles réalisées par les ETTI. De plus, 61 % des allocataires du RSA embauchés en ACI le percevaient depuis au moins un an.

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

La quasi-totalité des personnes recrutées dans les EI (94 %) et les ACI (89 %) étaient inscrites à Pôle emploi avant leur embauche. Parmi elles, respectivement 29 % et 31 % étaient inscrites depuis au moins deux ans. Les personnes embauchées

D'après les déclarations des employeurs, les sortants des ETTI retrouvent plus souvent un emploi de droit commun que ceux des AI et des EI

La situation à la sortie des salariés des EI, ETTI et AI est connue *via* les données renseignées par les structures de l'IAE, avec toutefois une forte marge

Tableau 8 • Caractéristiques des salariés nouvellement embauchés dans les différentes catégories de structures de l'IAE en 2011

En %

	Salariés nouvellement embauchés en...			
	...CUI-CAE dans les ateliers et chantiers d'insertion	...entreprises d'insertion	...entreprises de travail temporaire d'insertion	...associations intermédiaires
Sexe				
Hommes	68,0	66,5	78,2	40,6
Femmes	32,0	33,5	21,8	59,4
Âge				
Moins de 26 ans	26,2	25,2	36,0	29,6
De 26 à 49 ans	61,7	63,1	55,6	54,2
50 ans ou plus	12,2	11,6	8,4	16,2
Niveau de formation				
Inférieur au CAP (niveaux Vbis et VI)	36,6	37,7	35,2	35,4
Niveau CAP-BEP (niveau V)	49,5	45,3	47,7	44,3
Niveau bac (niveau IV)	9,9	12,2	12,2	14,1
Supérieur au bac (niveaux I, II, III)	3,7	4,8	4,9	6,2
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche				
Non-inscrits	10,6	5,7	16,7	23,9
Inscrits depuis :				
moins de 6 mois	27,0	22,7	16,7	25,8
de 6 à moins de 12 mois	16,5	21,0	31,9	21,3
de 12 à moins de 24 mois	25,7	27,8	27,6	26,2
24 mois ou plus	30,8	28,5	23,8	26,7
Minima sociaux avant l'embauche				
Allocataire du RSA (hors RSA majoré)	56,4	34,6	19,0	21,3
Depuis :				
moins de 6 mois	21,6	21,3	17,1	18,4
de 6 à moins de 12 mois	17,3	24,6	43,0	19,1
de 12 à moins de 24 mois	27,8	26,9	21,2	26,8
24 mois ou plus	33,3	27,2	18,6	35,7
Allocataire de l'ASS	5,7	7,9	3,8	4,5
Depuis :				
moins de 6 mois	30,7	27,2	27,7	19,6
de 6 à moins de 12 mois	17,1	23,9	27,5	21,6
de 12 à moins de 24 mois	22,5	26,0	26,7	25,1
24 mois ou plus	29,7	22,8	18,2	33,7
Allocataire du RSA majoré	2,9	5,1	1,8	2,6
Allocataire de l'AAH	1,0	1,5	1,2	1,5
Travailleur handicapé	5,5	5,5	6,1	4,8



RSA : revenu de solidarité active.

ASS : allocation de solidarité spécifique.

AAH : allocation adulte handicapé.

Lecture : 68 % des salariés nouvellement embauchés en CUI-CAE dans un ACI en 2011 sont des hommes.

Champ : France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

d'incertitude (11). Celle des salariés des ACI n'est pas connue juste après la sortie mais 6 mois après la fin du versement de l'aide financière associée à leur contrat [4], grâce à une enquête conduite par l'agence de services et de paiement (ASP) auprès des salariés.

D'après les déclarations des responsables des structures, les salariés sortis d'ETTI et d'AI sont plus nombreux que ceux sortis d'EI à occuper un emploi dès leur sortie de la structure : en 2011, respectivement 48 % et 39 % d'entre eux sont en emploi, contre 21 % des sortants d'EI (tableau 9).

Les sorties immédiates vers l'emploi dit « durable » (12) concernent 25 % des salariés des ETTI et 20 % des salariés des AI, contre 13 % des salariés des EI. Les emplois dits « de transition » (contrats aidés et CDD de courte durée) représentent environ 19 % des sorties d'ETTI, 14 % des sorties d'AI et 7 % des sorties d'EI, les sortants d'ETTI occupant plus souvent un emploi de droit commun (CDD non aidé de moins de 6 mois). Au final, le passage par une ETTI, dont les conditions d'emploi sont proches de l'intérim et donc de celles de l'emploi classique, conduit

plus fréquemment à un emploi de droit commun qu'un passage par une autre structure de l'IAE.

Contrepartie de leur moindre accès à l'emploi, les salariés sortants d'EI sont 4 fois plus souvent au chômage que les sortants d'ETTI et d'AI (31 % contre 8 % et 7 %). Ils sont néanmoins un peu moins souvent dans cette situation lorsqu'ils sont sortants précoces (26 %). Les personnes sorties plus tôt que la date indiquée sur leur contrat de travail, qui représentent 37 % de l'ensemble des sortants en 2011, sont en effet plus souvent en situation d'emploi que l'ensemble des sortants (13) : 26 % sont déclarés en emploi par leurs employeurs, dont 17 % en emploi durable et 8 % en CDI non aidé dans une autre entreprise. Ces taux d'emploi sont cependant plus bas que ceux des personnes sorties d'AI et d'ETTI.

Cette moindre insertion dans l'emploi peut en partie s'expliquer par les caractéristiques des salariés en EI, qui sont moins diplômés, plus souvent allocataires d'un minimum social que les salariés des autres structures, caractéristiques susceptibles de jouer défavorablement sur leur insertion professionnelle.

(11) Les responsables des structures ne sont pas toujours en capacité de fournir des informations précises sur la situation de leurs salariés à l'issue de leur passage par la structure. Ainsi, la situation à la sortie est inconnue (« sans nouvelle ») pour 16 % à 22 % des sortants selon les structures et non précisée (« autre situation connue ») pour 20 % à 23 % des sortants. Ce dernier motif peut correspondre à une reprise d'emploi que l'employeur n'est pas en mesure de caractériser faute d'informations suffisantes (sur la nature du contrat, la durée de ce dernier...) ou à des situations particulières non spécifiées dans les motifs proposés (arrêt du parcours d'insertion pour résoudre des difficultés sociales, congé de maternité, hospitalisation...).

(12) CDI, CDD de plus de 6 mois hors contrats aidés ou emploi en insertion dans une structure de l'IAE, contrat de mission de plus de 6 mois, création d'entreprise, ou intégration dans la fonction publique.

(13) Ce résultat peut s'expliquer par le fait que certains salariés aient quitté la structure directement pour occuper un autre emploi.



Tableau 9 • Situation des salariés en parcours d'insertion dès leur sortie de la structure en 2011 (1)

En %

	Entreprises d'insertion		Entreprises de travail temporaire d'insertion (2)	Associations intermédiaires
	Ensemble des sortants	Dont : sortants précoces	Ensemble des sortants	Ensemble des sortants
Emploi	21,3	25,6	47,8	39,0
Dont : emploi durable	12,7	16,6	24,5	20,5
Embauche en CDI non aidé dans une autre entreprise	5,1	8,4	10,1	10,6
Embauche en CDI dans la structure ou la filiale	2,8	1,6	1,3	1,0
Embauche en CDD non aidé de 6 mois ou plus dans une autre entreprise	3,5	5,4	12,0	7,5
Titularisation dans la fonction publique	0,1	0,2	0,1	0,3
Création ou reprise d'entreprise à son compte	1,1	1,0	1,0	1,1
Dont : emploi de transition	6,8	9,0	19,2	14,4
Embauche en contrat aidé dans le secteur non marchand	0,4	7,8	1,7	9,2
Embauche en contrat aidé dans le secteur marchand	0,4	0,6	1,2	4,6
Embauche en CDD de moins de 6 mois	5,9	0,6	16,3	0,6
Dont : embauche dans une autre structure IAE	1,8	3,5	4,2	4,1
Sortie positive autre que l'emploi	8,1	9,1	6,3	6,9
Entrée en formation qualifiante	4,9	6,4	4,0	4,3
Autre sortie revendiquée comme positive par la structure	3,2	2,7	2,3	2,6
Entrée en formation non qualifiante	1,0	1,0	1,4	2,0
Inactif	1,2	1,7	1,0	3,5
Au chômage	31,0	26,1	8,0	7,0
Autre situation connue (retraite, congé longue maladie, décision de justice)	19,5	23,1	19,8	19,7
Sans nouvelle	17,9	10,0	15,8	21,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) Les sortants d'EI sont des personnes dont le contrat a pris fin en 2011 et ayant eu un état mensuel renseigné le mois précédant leur sortie d'une EI conventionnée. De même, pour les ETTI, ne sont considérées comme sortantes que les personnes dont le contrat a pris fin en 2011 et ayant travaillé au moins une fois au cours des 6 derniers mois au sein d'une structure conventionnée. Enfin, pour les AI, l'absence de données individuelles dans les états mensuels ne permet pas d'appréhender les sortants de la même façon que pour les ETTI puisque l'on ne sait pas depuis combien de temps la personne n'a pas eu de mission. Ainsi, sont considérées comme sortantes d'une AI, une année donnée, les personnes dont le contrat au sein d'une structure conventionnée a pris fin en 2011.

(2) Dans les ETTI, les motifs de sortie sont ventilés uniquement pour les personnes sorties et déclarées comme telles par les responsables des structures et ayant réalisé au moins une mission au cours des 6 mois précédant leur sortie. L'ASP attribue automatiquement une date de sortie dès lors qu'aucune mission n'a été réalisée pendant 6 mois consécutifs. Pour ces sorties automatiques, le motif de sortie est codé en « sans nouvelle ». Elles ne sont pas comptabilisées ici. En 2011, elles représentent 2/3 des sorties totales du fichier (déclarées par les employeurs ou générées par l'ASP).

Lecture : d'après les déclarations de leurs employeurs, 21 % des personnes sorties d'une EI en 2011 sont en emploi immédiatement après leur sortie de la structure, contre 48 % des personnes sorties d'une ETTI et 39 % de celles sorties d'une AI.

Champ : salariés sortis d'une structure conventionnée de l'IAE en 2011 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

Les sortants d'ACI déclarent moins souvent que les autres bénéficiaires de contrat aidé non marchand être en emploi 6 mois après leur sortie

Selon l'enquête en continu menée par l'ASP sur le devenir des sortants de contrats aidés, les salariés sortis d'un ACI en 2011 déclarent moins souvent que les sortants d'autres types de structures être en emploi 6 mois après la fin de leur contrat : 23 %, dont 12 % en emploi durable, contre respectivement 40 % et 27 % de l'ensemble des bénéficiaires de CUI-CAE sortis en 2011 (tableau 10). La part de sortants précoces est plus élevée

parmi les salariés ayant travaillé dans le cadre d'un ACI : ils sont 25 % dans ce cas, contre 16 % de l'ensemble des bénéficiaires de CUI-CAE. Comme ceux des EI, et plus généralement ceux de contrats aidés non marchands, les sortants précoces des ACI sont plus souvent en emploi que les personnes arrivées au terme de leur contrat ([4]). Au total, la durée moyenne passée en ACI est proche de celle passée par l'ensemble des sortants CUI-CAE : 8,9 mois contre 9,9 mois.

Si les bénéficiaires de CUI-CAE en ACI sont plus souvent sortants précoces que l'ensemble des bénéficiaires de CUI-CAE, ils le sont en revanche moins souvent que les salariés des EI (37 %).

Tableau 10 • Situation professionnelle des bénéficiaires de CUI-CAE dans les ACI 6 mois après leur sortie de contrat en 2011

En %

	Emploi	Dont : emploi durable	Stages, formation, études	Chômage	Inactivité	Part des sortants précoces
Sortants d'ACI (1).....	22,8	11,9	7,1	67,6	4,8	25,0
Ensemble des sortants de CUI-CAE.....	40,5	26,6	4,3	51,6	3,6	16,0



Source : ASP ; traitement Dares.

(1) Les sortants de CAE et de CAV au sein d'un ACI étaient trop peu nombreux pour que les résultats soient interprétés de manière fiable.

Lecture : 40,5 % des personnes sorties de CUI-CAE en 2011 sont en emploi 6 mois après la fin de leur CUI-CAE ; elles sont 22,8 % parmi celles qui ont effectué leur CUI-CAE au sein d'un ACI.

Champ : sortants de CUI-CAE en 2011.

Marie AVENEL, Marlène BAHU (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] 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.
- [2] Bahu M. (2012), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2011 : des entrées en baisse, mais des contrats plus ciblés sur les publics en difficulté », *Dares Analyses* n° 088, novembre.
- [3] Finot J. (2012), « L'intérim en 2011 : croissance soutenue », *Dares Analyses* n° 042, juin.
- [4] Bayardin V., (2013), « Bilan six mois après la sortie de contrat aidé en 2011. Des bénéficiaires davantage formés et encadrés durant leur contrat que les sortants de 2010 », *Dares Analyses*, à paraître.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - 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.

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

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

LE CADRE JURIDIQUE DE L'IAE

L'insertion par l'activité économique (IAE) a pour mission d'aider les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. L'IAE consiste à proposer aux personnes en difficulté une mise en situation d'emploi avec un rythme de travail adapté et un encadrement spécifique de façon à aider progressivement ces personnes à retrouver des repères professionnels et personnels qui les aideront à retrouver un emploi de droit commun. Expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 70, l'IAE s'est développée progressivement dans les années 80-90 avant d'être reconnue officiellement en 1998 par la loi de lutte contre les exclusions, qui fixe un cadre juridique général au secteur et l'inscrit dans le Code du travail. Le champ de l'IAE se compose de 4 catégories de structures : les associations intermédiaires (AI), les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et, depuis 2005, les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Le cadre juridique fixé en 1998 repose sur 3 principes majeurs encore en vigueur aujourd'hui.

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

Un fonds départemental d'insertion (FDI) est institué dans chaque département pour financer le développement et la consolidation des initiatives locales en matière d'IAE. Ce fonds est géré par le préfet du département, qui arrête le montant des aides accordées.

Les structures conventionnées au titre de l'IAE bénéficient d'aides financières de l'État prenant la forme d'une aide au poste d'insertion en EI, d'une aide au poste d'accompagnement en ETTI, d'une aide à l'accompagnement socioprofessionnel en AI et en ACI, d'une prise en charge d'une partie de la rémunération versée au salarié en insertion (contrats aidés en ACI) et d'exonérations de cotisations sociales. Un co-financement européen *via* le Fonds social européen (FSE) est possible pour les embauches sur des postes d'insertion dans les EI. Au-delà des aides de l'État, les structures de l'IAE peuvent aussi recevoir des subventions en provenance d'autres acteurs, comme les collectivités locales.

La loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a réaffirmé le rôle de l'IAE comme acteur à part entière dans la lutte contre l'exclusion et le chômage et renforcé les moyens du secteur. Dans le prolongement des travaux du « Grenelle de l'insertion », un plan de modernisation de l'IAE a été adopté à l'été 2008. Depuis le 1^{er} janvier 2009, toutes les conventions signées doivent systématiquement intégrer des objectifs négociés d'insertion dans l'emploi pour les salariés en insertion distingués selon 3 grandes catégories : l'emploi « durable » (CDI, CDD ou mission d'intérim de 6 mois ou plus, stage ou titularisation dans la fonction publique et création d'entreprises), l'emploi « de transition » (CDD ou période d'intérim de moins de 6 mois, contrat aidé) et les sorties dites « positives » (formation pré-qualifiantes ou qualifiante, embauche dans une autre structure de l'IAE sur un poste d'insertion...). Ces objectifs sont négociés entre les services de l'État, Pôle emploi et la structure et s'appuient sur le projet d'insertion que la structure présente pour être conventionnée, projet qui s'organise autour de 4 dimensions : l'accueil et l'intégration en milieu de travail ; l'accompagnement social et professionnel ; la formation des salariés en insertion ; la contribution à l'activité économique et au développement territorial.

En décembre 2008, la loi généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a harmonisé les conditions d'emploi dans les structures de l'IAE avec la création d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) mobilisable par toutes les structures à partir du 1^{er} juin 2009 (à l'exception des ETTI) et la possibilité de proposer des périodes d'immersion. Par ailleurs, cette loi a créé le contrat unique d'insertion, décliné en CUI-CIE dans le secteur marchand et en CUI-CAE dans le secteur non marchand, qui remplace les 4 contrats aidés issus de la loi de cohésion sociale de 2005 depuis le 1^{er} janvier 2010 en métropole et depuis le 1^{er} janvier 2011 dans les Dom.

Concernant plus spécifiquement les AI, la procédure d'agrément des organismes développant des services à la personne a été modifiée à compter du 22 novembre 2011. Depuis cette date, il n'existe plus de distinction entre agrément simple et agrément qualité, seul le terme agrément tout court est retenu et demeure obligatoire pour les organismes de services à la personne travaillant auprès de publics « fragiles » ou « vulnérables » (enfants de moins de 3 ans, personnes âgées, dépendantes...).

Depuis novembre 2012, dans le cadre de la mise en place des emplois d'avenir, les structures de l'insertion par l'activité économique, relevant des secteurs marchand et non marchand, sont éligibles de droit commun aux emplois d'avenir.

Encadré 1 (suite et fin)

Situation en 2011	Associations intermédiaires (AI)	Entreprises d'insertion (EI)	Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)	Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)
Statut	Associations Loi 1901 conventionnées par l'État.	Entreprises du secteur marchand (SA, SARL, association, EURL...).	Entreprises de travail temporaire soumises à la réglementation juridique sur les entreprises de travail temporaire.	Dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure porteuse (employeurs listés à l'article D.5132-27 du Code du travail). Les ACI peuvent être permanents ou créés pour une durée limitée.
Lien avec Pôle emploi	L'agrément préalable à l'embauche (délivré par Pôle emploi) est obligatoire pour les mises à disposition d'une durée supérieure à 16 heures dans les entreprises.	Les personnes embauchées sur des postes d'insertion doivent avoir reçu au préalable l'agrément de Pôle emploi (agrément d'une durée de 24 mois).	Les personnes embauchées sur des postes d'insertion doivent avoir reçu au préalable l'agrément de Pôle emploi (agrément d'une durée de 24 mois).	L'employeur doit préalablement à l'embauche avoir signé une convention avec Pôle emploi ou le conseil général.
Modalité d'intervention	Salariés mis à disposition auprès de particuliers, associations, collectivités locales, entreprises, pour la réalisation de travaux occasionnels.	Salariés participant à la production de biens ou de services destinés à être commercialisés sur un marché.	Salariés mis à disposition auprès d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim.	Salariés mis en situation de travail sur des actions collectives qui participent essentiellement au développement des activités d'utilité sociale, répondant à des besoins collectifs non satisfaits.
Missions des structures	<ul style="list-style-type: none"> • L'embauche de personnes en difficulté et leur mise à disposition d'utilisateurs (entreprises, associations, particuliers). • L'accueil des demandeurs d'emploi et la réception des offres d'activités. • L'organisation de parcours de formation, l'information des intéressés sur leurs droits, leur orientation vers des centres d'action sociale. 	Insertion par l'offre d'une activité productive assortie de différentes actions d'accompagnement socioprofessionnel définies selon les besoins de l'intéressé.	Insertion professionnelle, suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions.	Suivi, accompagnement socioprofessionnel, encadrement technique et formation des personnes les plus éloignées de l'emploi.
Contrats de travail proposés aux salariés en insertion	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 ne peut excéder 480 heures sur deux ans suivant la 1 ^{ère} mise à disposition lorsque celle-ci s'effectue auprès d'une entreprise. S'il s'agit d'une mise à disposition auprès d'une association aucune limitation d'heures.	CDDI limité à 24 mois (renouvellement compris) régi par l'article L.5132-11-1 du Code du travail. Ce contrat peut être renouvelé au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. À titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de 50 ans ou plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue.	Contrat de travail temporaire ou contrat de mission qui respectent les règles régissant le travail temporaire limité à 24 mois (renouvellement compris) ; rémunération au moins égale au Smic horaire.	Salariés embauchés en CUI (contrat unique d'insertion) du secteur non marchand (CUI-CAE) et exceptionnellement du secteur marchand (CUI-CIE). CDD de 6 mois minimum à 24 mois, sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés...). Par dérogation, prolongations possibles d'un CUI-CAE d'un an au plus pour les travailleurs handicapés et les plus de 50 ans embauchés dans les ACI. Possibilité d'embauche en CDDI (mais non utilisée à ce jour).
Nature de l'aide de l'État	Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, de TVA, d'impôts sur les sociétés, de taxe professionnelle et de taxe d'apprentissage, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié. L'aide à l'accompagnement n'est pas attribuée systématiquement et son montant est modulable en fonction du projet d'accompagnement proposé par l'AI ; aide annuelle maximale de l'État de 30 000 euros par association depuis le 1 ^{er} juillet 2005.	Allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (allègement Fillon) depuis le 1 ^{er} juillet 2005 pour les salariés agréés par Pôle emploi. L'aide au poste d'insertion est une aide à la rémunération et l'accompagnement des salariés agréés et embauchés par l'EI. Son montant est égal à 9 681 euros par poste à temps plein. Mesure pouvant être cofinancée par le FSE à hauteur de 50 %.	Allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (allègement Fillon) pour les salariés en mission de travail temporaire agréés par Pôle emploi. L'aide au poste d'accompagnement est une aide à la rémunération des salariés permanents de l'ETTI qui assurent l'accueil, le suivi, et l'accompagnement des salariés en insertion agréés par Pôle emploi. Le montant annuel est de 51 000 euros pour 12 salariés à plein temps accompagnés.	Prise en charge par l'État d'une partie significative de la rémunération du salarié en contrat aidé ; exonérations de certaines cotisations à la charge des employeurs pour ces mêmes contrats. L'aide à l'accompagnement n'est pas attribuée systématiquement à la structure porteuse et son montant est modulable en fonction du projet d'accompagnement proposé par la structure. Le montant annuel est limité à 15 000 euros par ACI, dans une limite totale de 45 000 euros par structure porteuse.

LES SOURCES STATISTIQUES SUR L'IAE EN 2011

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

Les données relatives aux EI, ETTI et AI proviennent de l'agence de services et de paiement (ASP), chargée depuis la loi de cohésion sociale de 2005 de collecter en continu des informations individuelles sur les structures de l'IAE et les salariés en insertion qu'elles embauchent par le biais d'un extranet IAE. 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 3 types de fichiers.

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

Les indicateurs d'activité des différents types de structure ont été calculés en mettant en cohérence ces 3 fichiers pour chaque structure, à l'exception toutefois des AI, en raison de l'impossibilité de rapprocher le fichier individuel des salariés embauchés et le fichier de suivi mensuel, agrégé au niveau de la structure. Au-delà de la mise en cohérence entre les fichiers d'une même structure, ces indicateurs d'activité ont également été construits de manière cohérente entre les différents types de structures ; par exemple, pour les AI comme pour les ETTI, a été retenu le nombre de salariés mis à disposition au cours du mois, en moyenne annuelle.

Le suivi des salariés en contrats aidés des ACI

Les données relatives aux salariés en parcours d'insertion des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) proviennent de l'exploitation conjointe des fichiers des conventions individuelles d'embauche en contrats aidés et des fichiers des annexes financières des structures porteuses d'ACI conventionnées, produits par l'ASP. Depuis la publication de la Dares relative à l'année 2010 [1], la mise en cohérence du fichier des conventions d'embauche et de celui des annexes financières des structures se fait désormais au niveau de l'entreprise. Une structure porteuse d'ACI est ainsi considérée comme conventionnée dès lors qu'elle est recensée dans le fichier des annexes financières et emploi des salariés en contrat aidé ayant signé une convention sur laquelle figure la mention « chantier d'insertion ». Les effectifs et embauches de contrats aidés en ACI correspondent aux personnes ayant signé une convention pour laquelle figure l'indication « chantier d'insertion » et travaillant dans une entreprise dont au moins un établissement est conventionné au titre de l'IAE.

L'ASP est également chargée depuis 2006 de mener une enquête en continu sur le devenir des bénéficiaires des contrats aidés 6 mois après la fin de leur contrat [4].