



S U P P L E M E N T

BREF

ILE-DE-FRANCE

L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE EN 2007

En 2008, les départements franciliens ont lancé une enquête conjointe auprès de l'ensemble des structures d'insertion par l'activité économique d'Ile-de-France.

Après plusieurs années sans information précise sur l'activité des SIAE, cette enquête a permis aux départements de la région de réaliser des états des lieux sur l'Insertion par l'Activité Economique (IAE).

Ces travaux ont vocation à améliorer la connaissance du secteur, à nourrir les analyses et les réflexions stratégiques des Conseils Départementaux de l'IAE et à informer plus largement tous les acteurs intéressés par l'insertion et l'emploi.

La coordination régionale de ces états des lieux permet d'offrir une présentation synthétique des principaux résultats sur les publics et les employeurs que sont, les Entreprises d'Insertion (EI), les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) et les Associations Intermédiaires (AI). Cette première restitution sera prochainement complétée par un recueil détaillé qui fera une plus grande part aux spécificités territoriales.

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- Une offre d'insertion régionale peu développée qui se distingue du niveau national :
 - La région représente seulement 12% de l'offre d'insertion nationale, alors qu'elle concentre plus de 20% de la demande d'emploi
 - 54% d'entreprises d'insertion parmi les SIAE franciliennes, contre 45% au niveau national
 - 6% d'ETTI, contre 11% au niveau national.
- Des associations intermédiaires de grande taille qui concentrent la majorité de l'offre d'insertion :
 - 79 % des salariés en insertion et 50% des équivalents temps plein.
- Des recrutements qui s'effectuent en liens étroits avec des partenaires locaux :
 - 7 embauches sur 10 sont réalisées avec l'aide d'un partenaire
 - L'ANPE reste le premier prescripteur des SIAE et elle est à l'origine de 17% des recrutements.
- Un accès des femmes à l'IAE qui reste inégal selon le type de structures :
 - 65% de femmes parmi les salariés des AI, mais seulement 25% au sein des EI et ETTI.
- Des publics prioritaires inégalement représentés :
 - 37% de chômeurs de très longue durée et 22% de bénéficiaires du RMI, mais seulement 3% de travailleurs handicapés.
- Près d'un quart des salariés en insertion trouve un emploi à leur sortie de l'IAE.

▲ L'Insertion par l'Activité Economique

L'insertion par l'activité économique (IAE) recouvre une diversité d'acteurs qui ont tous la particularité d'offrir des emplois à des publics en difficulté, afin de favoriser, à terme, leur insertion dans le marché du travail. La mise en situation professionnelle constitue l'élément central, autour duquel les structures de l'IAE (SIAE) développent des accompagnements sociaux et professionnels, pour résoudre les difficultés particulières rencontrées par salariés et faciliter leur insertion durable dans la sphère économique, dite classique.

Si les premières expériences ont été impulsées par les acteurs sociaux dès les années soixante-dix, l'IAE a véritablement été institutionnalisée vingt ans plus tard. Plusieurs textes encadrent désormais les SIAE et définissent précisément les conditions d'exercice de leurs activités, les aides ou les exonérations qui leur sont octroyées⁽¹⁾.

Même si les classifications ne sont pas toujours très pertinentes, on peut distinguer les SIAE qui sont spécialisées dans la production et la commercialisation de biens et de services et celles qui développent des activités centrées sur l'utilité sociale. Les premières englobent les Entreprises d'Insertion (EI), les Entreprises de Travail Temporaire (ETTI) et les Associations Intermédiaires (AI). Les structures axées sur l'utilité sociale regroupent, quant à elles, les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), qui ont la particularité d'employer des bénéficiaires en contrats aidés non marchands (CAE et contrat d'avenir). Compte tenu de leur spécificité, les ACI ont fait l'objet d'une enquête spécifique⁽²⁾ et les résultats exposés ci-dessous concernent essentiellement les EI, ETTI et AI.

▲ Une offre d'insertion moins développée en Ile-de-France que sur le reste du territoire

Caractérisée par une structuration différente de celle des autres régions, l'offre d'insertion francilienne reste moins développée qu'au niveau national.

En 2007, l'Ile-de-France comptait 218 SIAE en activité. La région se démarque du territoire national par une forte proportion des entreprises d'insertion (54% des SIAE, contre 45% au niveau national) et un développement plus faible des ETTI : 6% des structures, contre 11% au niveau national.

Près de 25 000 salariés en insertion ont travaillé pour les SIAE franciliennes au cours de l'année 2007, soit 4% de plus qu'en 2006. Ce sont les AI qui captent le plus grand nombre de salariés: 225 salariés en moyenne par structure, contre seulement 26 dans une EI. Ainsi, les AI regroupent à elles seules 80% des

salariés en insertion, alors qu'ils sont moins de 12% à travailler dans une EI. Le nombre d'heures travaillées étant très variable selon la nature des employeurs (de deux ans maximum dans les EI, à quelques heures de mises à disposition dans les AI et ETTI), ces salariés ont représenté au final 4 370 personnes en équivalent temps plein (ETP). Vue sous cet angle, l'offre d'insertion apparaît moins concentrée dans les seules AI. En effet, si ces dernières concentrent plus d'un ETP sur deux, plus de 30% des ETP ont été réalisés au sein des EI de la région.

L'offre francilienne ne représente que 11% des ETP nationalement réalisés dans les SIAE, ce qui peut sembler faible par rapport au poids de la région dans la DEFM nationale (20%). Conséquence directe d'un moindre développement des SIAE dans la région, le taux d'accès des demandeurs d'emploi aux SIAE demeure bien inférieur à celui observé nationalement. Ainsi, on estime que pour 1 000 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en début d'année, 63 accèdent à un emploi dans une SIAE francilienne, alors que ce ratio est de 106 pour mille au niveau national.

L'analyse départementale fait ressortir de fortes variations entre les territoires, puisque le taux d'accès aux SIAE (y compris ACI), pour mille demandeurs d'emploi, oscille entre 109 en Seine-et-Marne et 26 en Seine-Saint-Denis.

L'accueil et la mise à disposition dans les AI et ETTI

Chaque année, les AI et les ETTI accueillent un nombre important de personnes qui ne bénéficient d'aucune mise en emploi :

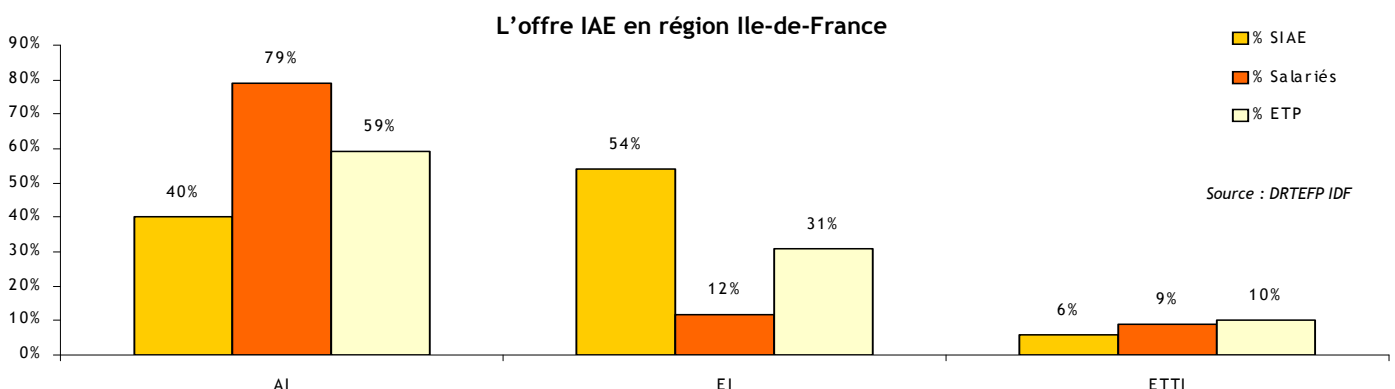
En 2007 :

- les AI ont accueilli plus de 19 200 nouvelles personnes et une sur deux a bénéficié d'une mise à disposition chez un employeur au cours de l'année. L'autre moitié a pu bénéficier d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé avec un conseiller, quitter la structure après un premier entretien d'accueil, ou bien rester en contact dans l'attente d'une mission ultérieure.

- les ETTI ont reçu près de 3 400 personnes dans leurs structures et seulement 42% d'entre elles ont effectué une mission auprès d'une entreprise au cours de l'année. Les personnes non mises à disposition n'ont pas été retenues par les ETTI pour les missions disponibles et elles n'ont pas gardé de lien avec la structure. Contrairement aux AI, les ETTI n'ont pas vocation à réaliser un accompagnement pour les personnes qu'elles ne recrutent pas directement.

⁽¹⁾ Précisions sur les modalités d'interventions des SIAE en page 6 dans l'encart méthodologique.

⁽²⁾ Supplément BREF N°12 : Pratiques d'accompagnement et de formation dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion - Mai 2008



Départements	EI	AI	ETTI	ACI	Ensemble
Paris	6	46	8	5	65
Seine-et-Marne	8	76	10	16	109
Yvelines	7	68	3	9	87
Essonne	6	69	0	5	79
Hauts-de-Seine	12	53	2	4	72
Seine-Saint-Denis	7	6	7	6	26
Val de Marne	8	22	2	4	36
Val d'Oise	3	55	3	3	64
IDF	7	45	5	6	63
National 2006	8	69	10	19	106

Source : DRTEFP IDF

Parmi les facteurs qui peuvent expliquer de telles différences entre territoires, la nature de l'offre peut avoir une importance considérable. C'est du reste ce que l'on observe dans l'exemple de la Seine-Saint-Denis, où le faible taux d'accès s'explique essentiellement par la prédominance très marquée des EI : 75% des SIAE du département. Comme par nature les EI embauchent beaucoup moins de personnes que les AI, cette structuration de l'offre a une incidence directe sur les taux d'accès qui sont les plus faibles de la région. Cependant, en contre partie, les emplois d'IAE proposés dans la Seine-Saint-Denis ont une durée beaucoup plus longue qu'ailleurs, ce qui permet aux salariés de disposer de plus de temps pour résoudre leurs difficultés et préparer leur accès à l'emploi marchand. Le département de l'Essonne illustre, quant à lui, un exemple opposé, avec un taux d'accès parmi les plus élevés de la région, fortement porté par l'importance des AI dans l'offre départementale (ces dernières regroupent 92% des salariés, alors que la moyenne régionale est de 79%).

Les secteurs d'activités et les métiers des SIAE

▪ Les associations intermédiaires

Plus de 40 000 utilisateurs ont recouru à une AI francilienne au cours de l'année 2007, soit 460 utilisateurs en moyenne par AI. Ces utilisateurs ont mobilisé près de 4 millions d'heures de mises à disposition. Si la grande majorité des utilisateurs sont des particuliers (82%) ils ne mobilisent pourtant que la moitié des heures réalisées par les AI. Les missions effectuées auprès des particuliers restent de plus courtes durées que celles réalisées chez les autres employeurs. Ainsi, bien que très minoritaires, les collectivités (3%) et les associations (7%) comptabilisent près de 40% des heures de mises à disposition des salariés en insertion.

Les missions proposées aux salariés en insertion concernent principalement des emplois dans les services aux personnes et, dans une moindre mesure, des emplois de nettoyage.

▪ Les entreprises de travail temporaire d'insertion

Plus de 530 entreprises ont recouru à une ETTI au cours de l'année 2007, soit 41 en moyenne par ETTI. Les principales entreprises utilisatrices exercent une activité dans la construction (36%), les commerces et services (31%) ou bien dans une autre activité du secteur tertiaire (15%). Les entreprises du commerce et des services mobilisent, à elles seules, la moitié des heures de mises à disposition des salariés en insertion. Les principales missions proposées aux salariés en insertion sont des emplois du bâtiment (25%), ou des emplois de maintenance (28%).

▪ Les entreprises d'insertion

Tout comme les champs d'activité investis par les EI, les métiers exercés par les salariés en insertion sont de nature très différente d'une structure à l'autre. Dans la région, on compte près d'une dizaine de métiers, notamment : agents d'entretien (20%), ouvriers de maintenance (16%), ouvriers du bâtiment (11%) ou agents de restauration (9%).

Plus globalement, les taux d'accès par type de SIAE font ressortir d'importants écarts qui trouvent leur origine dans une très faible capacité d'accueil (EI) et un sous-développement structurel (ETTI). Au final, les taux d'accès franciliens s'avèrent toujours inférieurs à ceux constatés nationalement. Un demandeur d'emploi de la région a deux fois moins de chances d'accéder à un emploi dans une ETTI et trois fois moins d'opportunités d'être embauché dans un chantier d'insertion.

Les partenaires des SIAE pour le recrutement

En tant que spécialistes de l'insertion, les SIAE sont tenues d'embaucher des publics prioritaires ciblés par le service public de l'emploi et les collectivités qui les financent. Ainsi, et contrairement aux employeurs classiques, les SIAE recrutent en lien très étroit avec des acteurs locaux chargés de l'accueil et du suivi de personnes en grande difficulté d'insertion.

Dans l'ensemble des SIAE, plus de sept embauches sur dix sont réalisées après orientation du public par un partenaire, même si la première voie de recrutement reste les candidatures spontanées (25%). L'ANPE est le principal contributeur, suivi de très près par les acteurs sociaux. Si les Missions Locales sont globalement peu présentes, elles jouent un rôle important dans les recrutements des ETTI, structures jugées les mieux adaptées aux besoins des jeunes. Ainsi, 22% des recrutements en ETTI sont directement effectués sur orientations des missions locales, contre seulement 7% dans les autres SIAE.

Les partenariats pour les recrutements des SIAE varient sensiblement selon le type d'employeurs et les territoires. Ainsi, la part des recrutements effectués sur prescriptions de partenaires est plus importante dans les EI et les ETTI, que dans les AI (86% contre 72%). L'obligation d'agrément ANPE pour les embauches en EI et le fait que les ETTI soient peu visibles du grand public vu leur très faible nombre, expliquent en grande partie ces différences. A cela, s'ajoute le fait que les AI recrutent plus souvent seules, car elles assument une fonction d'accueil généraliste qui les met directement en contact avec des demandeurs d'emploi à qui elles proposent des missions de travail.

Sur les territoires, l'implication des partenaires peut varier selon les orientations stratégiques définies par les financeurs, le degré d'isolement géographique des structures, ou encore, l'ancienneté des collaborations. Les PLIE par exemple, ont une implication relativement homogène dans les départements de la région (4%), sauf dans l'Essonne, territoire qui a choisi de positionner plus fortement cet acteur auprès des SIAE : les PLIE y génèrent près d'un tiers des embauches en EI, contre 9% en moyenne régionale. En Seine-et-Marne, c'est la forte proportion des recrutements sur candidatures spontanées des AI qui attire l'attention, sachant que l'implantation rurale et excentrée de certains employeurs n'est pas étrangère aux écarts constatés : 50% des recrutements d'AI sont issus de candidatures spontanées, contre 28% en moyenne régionale. Enfin, à Paris, l'ancienneté des partenariats entre les référents des bénéficiaires du RMI et les SIAE se traduit par un rôle très actif dans les recrutements. Ces acteurs sont à l'origine de 30% des recrutements en EI, contre 14% en Ile-de-France.

Les recrutements des SIAE interviennent sur des sphères géographiques assez différenciées, car les

employeurs ont un rayon d'action et d'influence plus ou moins grand. Ainsi, les AI sont les employeurs qui recrutent le plus localement, avec une majorité de salariés résidant dans la même commune que l'établissement (52% contre 39% dans les EI et 41% dans les ETTI). Ces employeurs ont une zone d'influence extrêmement réduite, car ayant pour vocation d'effectuer des mises à disposition temporaires et légalement limitées, ils ne peuvent attirer un public géographiquement trop éloigné.

La situation est très différente dans les EI qui, compte tenu des avantages des emplois proposés (temps plein, durée plus longue), peuvent embaucher des personnes plus éloignées de leur lieu d'implantation. La localisation en petite ou grande couronne a aussi une influence non négligeable sur les sphères de recrutement des SIAE. On retrouve ici les mêmes phénomènes que ceux observés sur le marché du travail classique, avec la plus forte proportion de salariés originaires d'autres départements dans les SIAE implantées à Paris et en petite couronne (14% en moyenne, contre 3% pour les SIAE implantées en grande couronne).

▲ Des publics en difficulté d'insertion sociale et professionnelle

Avant leur embauche, près de quatre salariés sur dix étaient au chômage de très longue durée (37%) et un sur cinq était bénéficiaire du RMI (22%). La situation de ces deux publics doit cependant être nuancée selon le type d'employeur. En effet, la part des personnes au chômage de très longue durée est beaucoup plus importante dans les AI, que dans les ETTI et les EI (39% contre respectivement 30% et 26%). A l'inverse, les bénéficiaires du RMI sont nettement plus représentés dans les EI et sont même les plus nombreux parmi les publics dits prioritaires (34% contre 21% dans les AI et 23% dans les ETTI).

Les bénéficiaires de l'ASS ou de l'API restent très minoritaires (respectivement 5% et 3%), bien que leur représentation reste proche de celle observée dans d'autres mesures non spécifiquement dédiées aux minima sociaux, tels que les CAE ou CIE. Quant aux travailleurs handicapés, leur présence au sein des SIAE est marginale (3%) et inférieure à la moyenne nationale (5%). Cependant, avec deux fois plus de travailleurs handicapés (6%), les ETTI se démarquent sensiblement des autres SIAE. Les écarts sont particulièrement frappants dans les EI, où trois départements franciliens ne comptent que 2% de TH, alors que la moyenne nationale est de 7%.

Ainsi, les seuls publics pour lesquels l'accès aux SIAE est réellement facilité sont les chômeurs de très longue durée et les bénéficiaires du RMI. En effet, comparé à l'ensemble des demandeurs d'emploi, ce public bénéficie de deux à trois fois plus de chances d'accéder à un emploi dans une SIAE. Alors que pour 1000 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE 63 accèdent à une SIAE, ce taux est respectivement de 173 pour 1000 pour les seuls chômeurs de très longue durée et de 127 pour 1000 pour les bénéficiaires du RMI inscrits à l'ANPE. Les autres publics cibles (ASS, API, TH) n'ont pas de traitement privilégié et leur chances d'accéder à une SIAE est la même que celle de tout demandeur d'emploi.

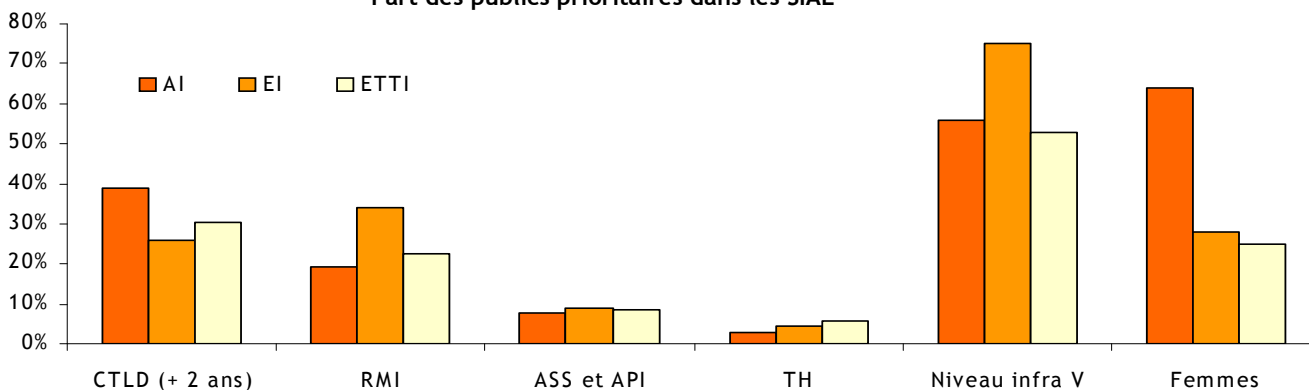
Dans l'ensemble, on dénombre autant de salariés de plus de 50 ans que de jeunes dans les SIAE franciliennes (18%). Néanmoins, alors que les seniors sont plus fréquemment embauchés par les AI, les jeunes ont plus de chances d'être salariés par les ETTI, où ils représentent près d'un salarié sur trois. Si les femmes sont majoritaires dans les AI, elles représentent seulement un quart des effectifs en insertion dans les EI et les ETTI. En effet, les AI proposent essentiellement des emplois dans les services aux personnes et le nettoyage tandis que les autres SIAE sont plus souvent positionnées sur des métiers du bâtiment, de la maintenance ou encore d'agent de restauration. La faible part des femmes dans les EI et les ETTI interroge sur l'égalité d'accès aux SIAE et ce d'autant plus qu'à travers les AI, les femmes accèdent à un travail beaucoup plus précaire. Certains départements ont déjà tenté de rééquilibrer les publics, comme la Seine-et-Marne par exemple, où le taux de féminisation atteint 44% dans les EI et 37% dans les ETTI, contre des moyennes régionales de 28% et 25%.

Globalement, quel que soit le secteur considéré, les postes occupés restent peu qualifiés : un salarié en insertion sur deux affiche un niveau de formation inférieur au BEP/CAP et un quart seulement atteint ce niveau de validation.

Au-delà de leurs caractéristiques sociales ou administratives, les salariés en insertion sont confrontés à de multiples difficultés, pour lesquels les SIAE tentent de faciliter la résolution par la mise en place d'accompagnements internes et de relais auprès de partenaires spécialisés.

Les freins les plus récurrents sont les problèmes de logement (26%), les situations de surendettement (26%) et celles d'illettrisme ou d'analphabétisme (21%). Dans l'ensemble, ce sont les EI qui déclarent devoir rencontrer le plus de difficultés auprès de leurs

Part des publics prioritaires dans les SIAE



salariés. Les écarts avec les autres types d'employeurs sont particulièrement importants sur les difficultés liées à l'accès aux droits (+11 points), au logement (+10 points) ou à l'illettrisme et l'analphabétisme (+9 points).

▲ L'accompagnement social

Conformément à leur vocation, les employeurs de l'IAE aident leurs salariés à résoudre leurs difficultés sociales et personnelles tout au long de leur présence dans la structure. Même si les pratiques d'accompagnement varient sensiblement selon les territoires, on retrouve certaines modalités communes selon la nature des difficultés rencontrées. On peut distinguer les freins pour lesquels les SIAE recourent le plus souvent à l'intervention de partenaires spécialisés : les problèmes liés à la santé (47% des accompagnements sont externes), à la justice (46%), aux addictions (45%) et à l'illettrisme (43%). Pour d'autres freins, les employeurs de l'IAE estiment déterminer des leviers internes suffisants pour assurer eux-mêmes les accompagnements les plus efficaces. Il s'agit, notamment, de la résolution de difficultés liées au manque de mobilité et au manque de disponibilité des salariés (50% et 27% des accompagnements sont réalisés exclusivement par les SIAE). Pour tous les autres freins, les pratiques mêlent accompagnements internes et externes. Cette modalité, qui est de fait la plus répandue, est particulièrement utilisée pour résoudre les difficultés d'accès aux droits (57% des accompagnements sont mixtes), les problèmes de logement (51%) et de surendettement (43%).

▲ L'accompagnement professionnel

Si la mise en situation professionnelle est, en elle-même, le moyen d'action privilégié des SIAE, ces dernières peuvent mettre en œuvre des accompagnements professionnels complémentaires.

Dans la plupart des cas, les actions proposées sont directement réalisées en interne par le personnel permanent des SIAE. Durant l'année 2007, un tiers des salariés a bénéficié d'une aide à la Technique de Recherche d'Emploi (TRE) et une proportion identique de salariés a été accompagnée sur la définition des projets professionnels. Les implications varient selon les types d'employeurs et les territoires. Ainsi, les salariés des ETTI sont plus nombreux à accéder à des actions de TRE (50%), tandis que ceux des EI bénéficient plus souvent d'un accompagnement sur leur projet professionnel (53%). En revanche, quelle que soit la nature des prestations, les AI demeurent plus en retrait que les autres SIAE. Au niveau territorial, le département de la Seine-Saint-Denis se démarque

nettement des autres, avec une proportion de salariés qui accèdent aux prestations d'accompagnement deux fois plus élevée qu'ailleurs (60%). A contrario, les SIAE du Val d'Oise proposent rarement des actions préparatoires à la sortie : seulement 17% des salariés ont suivi un module de TRE au cours de l'année.

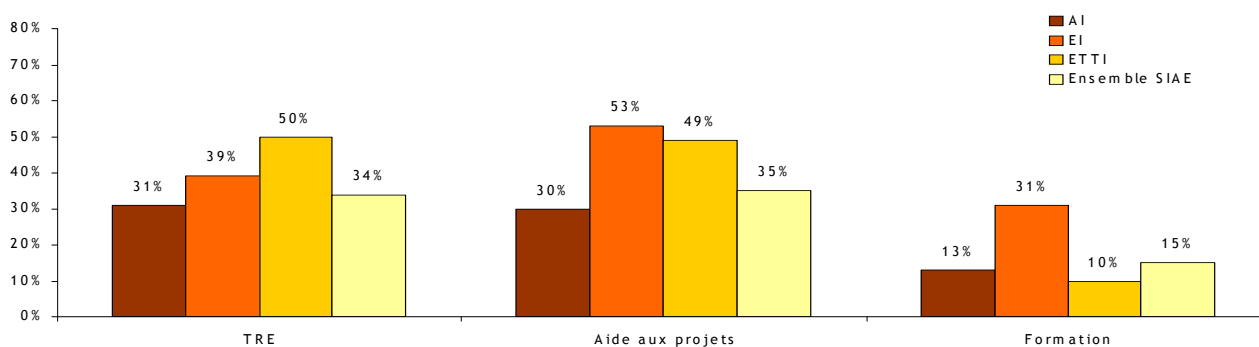
La formation est moins répandue, puisque seulement 15% des salariés en insertion en bénéficient. Cette proportion est néanmoins plus élevée dans les EI (31%) que dans les AI (13%) et les ETTI (10%). Les actions les plus fréquemment proposées par les SIAE sont de nature qualifiante ou pré qualifiante (41%). Viennent ensuite les formations sur l'adaptation au poste de travail (35%), la remise à niveau sur les savoirs de base (19%) et l'apprentissage de la bureautique (6%). Au final, on notera que près d'un tiers des SIAE ne proposent aucune action d'accompagnement professionnel spécifique et 16 % aucune formation à leurs salariés.

▲ L'encadrement des salariés en insertion

En 2007, on recense près de 2400 permanents, salariés ou bénévoles, dans les SIAE de la région. Les salariés représentent une grande majorité des permanents (74%), mais cette proportion diffère sensiblement selon la nature des SIAE considérées. Si dans les EI et les ETTI les salariés sont omniprésents, dans les AI près de 43% des permanents sont des bénévoles.

Le nombre moyen de salariés permanents par structure est deux fois plus important dans les EI que dans les autres SIAE (9,5 contre 4,5). Contrairement aux AI et ETTI qui effectuent des mises en emploi auprès des particuliers et des entreprises, les EI ont une activité interne. Ainsi, le nombre de salariés permanents est naturellement renforcé par la présence d'encadrants techniques et de personnels de production (68% de l'effectif salarié). Au global, un quart des salariés permanents occupent des fonctions liées à la gestion administrative ou aux ressources humaines tandis que plus d'un tiers est positionné sur l'accompagnement socio professionnel des salariés en insertion. Fortement investies sur la mise en œuvre d'actions de préparation à la sortie (techniques de recherche d'emploi), les ETTI consacrent une part plus importante de leur personnel à l'accompagnement des salariés en insertion que les autres SIAE : 45%, contre 35% pour les EI et les AI. Au final, les EI ayant un nombre moyen de salariés en insertion bien inférieur à celui des AI et des ETTI, ce sont elles qui offrent le meilleur taux d'encadrement professionnel. Ainsi, on compte un permanent chargé de l'accompagnement professionnel à temps plein pour

Part des salariés ayant bénéficié d'un accompagnement professionnel ou d'une formation en 2007



quatre salariés en insertion. Dans les AI et les ETTI le rapport s'établit à un pour dix-huit.

▲ Les sorties des SIAE

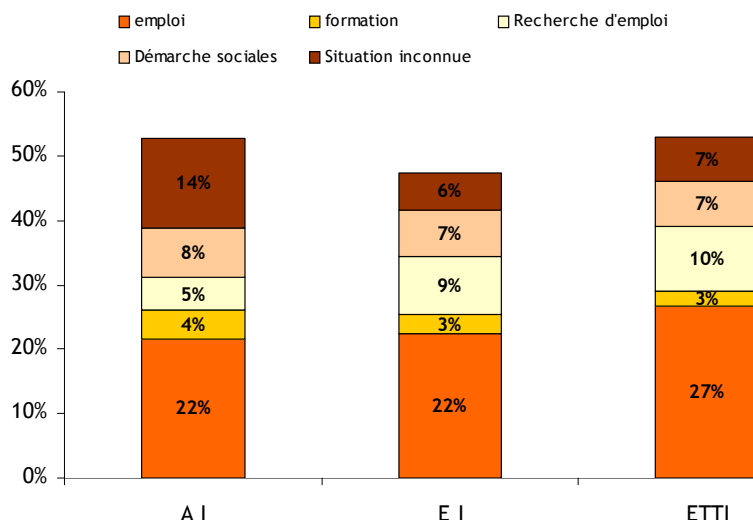
Sur les 25 000 salariés en insertion présents en 2007, près de 13 000, soit 52%, ont quitté les SIAE franciliennes avant la fin de l'année. Etant donné leur poids dans l'offre d'insertion, les AI représentent à elles seules près de 80% du nombre total de sorties enregistrées. Les salariés en insertion des AI et ETTI ont été proportionnellement plus nombreux (52%) à sortir de l'IAE que ceux travaillant dans les EI (48%).

Les sorties en emploi ont concerné 22% des salariés en insertion présents au cours de l'année 2007. Ce sont les ETTI qui offrent le meilleur accès à l'emploi : 27% de leurs salariés ont trouvé un emploi, contre seulement 22% pour ceux des AI et des EI. La forte proximité des ETTI avec le monde de l'entreprise favorise le placement en emploi de leurs salariés. Embauchés dans le cadre de missions d'intérim, ces derniers sont en contact direct avec des entreprises. Les écarts observés peuvent aussi s'expliquer par la nature des publics accueillis par les SIAE. En effet, les AI accueillent un nombre important de chômeurs de très longue durée (40%, contre 30% dans les ETTI). De leur côté, les EI embauchent une majorité d'allocataires du RMI (35%, contre 22% en ETTI) et les salariés déclarent plus souvent que dans les autres SIAE être confrontés à de multiples difficultés (logement, endettement...). Au-delà des différences sur les caractéristiques des publics accueillis, on peut aussi souligner le fait que les ETTI proposent plus souvent que les autres SIAE des accompagnements sur les techniques de recherche d'emploi.

Quel que soit le type de SIAE les sorties pour formation qualifiante restent rares et moins de 4% des salariés en insertion durant l'année 2007 sont sortis pour ce motif. Un certain nombre de salariés arrivés

au terme de leur parcours d'insertion quittent les SIAE et recherchent un emploi. Cette situation est plus fréquente dans les EI et les ETTI, où près de 10% des salariés en insertion ont quitté leur structure et sont en recherche d'emploi, contre seulement 5% des salariés en insertion dans une AI. Enfin, une part sensible des salariés en insertion quitte les SIAE sans en informer leur employeur. Ces derniers sont considérés comme sortis bien que leur situation demeure inconnue (emploi, formation recherche d'emploi...). La proportion de salariés en insertion partis sans motif connu est deux fois plus importante dans les AI que dans les autres SIAE. En effet, la taille importante des AI et leur utilisation des mises à disposition comme modalité d'emploi, augmentent les risques d'abandon et induisent des liens plus distants avec leurs salariés.

Taux de sorties selon les SIAE



Source : DRTEFP IDF

Chloé MANDELBLAT
Véronique PICARD
DRTEFP Ile-de-France - SEPES

Méthodologie de l'enquête

Les résultats sont issus de l'exploitation de questionnaires envoyés par les DDTEFP aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) au mois d'avril 2007. Seules les EI, ETTI et AI toujours en exercice en 2008 et ayant eu une année complète d'activité en 2007 ont été interrogées et ont répondu dans le cadre de cette enquête (218 SIAE).

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion n'ont pas été interrogés dans le cadre de cette enquête car ils avaient fait l'objet d'une étude régionale en 2007, dont les résultats peuvent être consultés sur le site de l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF) : <http://www.oref-idf.org>

Les structures d'insertion par l'activité économique

Associations intermédiaires (AI) : Les AI sont des associations de la loi 1901 conventionnées par l'État. Elles mettent les personnes en difficulté à disposition de particuliers, d'associations, de collectivités locales et d'entreprises pour la réalisation de travaux occasionnels, mais elles exercent aussi une mission de suivi et d'accompagnement des personnes fragiles qu'elles ne peuvent embaucher immédiatement. Par ailleurs elles assurent la réception et le traitement des offres d'emploi.

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

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

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France

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

Directeur de la publication : Yves Calvez

Réalisation : Pôle études, prospective, évaluation et statistiques - dr-idf.statistiques@travail.gouv.fr

Diffusion : Service communication et documentation

Tirage 600 exemplaires – N°ISSN : 1767-9877