



# l'Insertion par l'Activité Économique en Ile-de-France



Mars 2009



Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) apportent aux personnes éloignées du marché du travail des solutions pertinentes pour un accès et un retour à l'emploi par la combinaison d'un accueil, d'un accompagnement social et professionnel, en s'appuyant sur un contrat de travail.

Dans un contexte visant à augmenter le taux d'activité de la population, le plan de modernisation de l'insertion par l'activité économique issu du Grenelle de l'insertion s'est traduit, dès 2008, en Ile de France, par la réalisation d'une enquête interdépartementale auprès de toutes les SIAE, celle-ci s'inscrivant dans une démarche plus globale de redynamisation des CDIAE.

Grâce à une méthodologie commune, les huit départements franciliens ont pu bénéficier de nombreux éléments de comparaison qui se sont avérés utiles pour identifier les particularités et les enjeux de leur territoire. La coordination de travaux par la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a contribué à une analyse régionale qui a fait ressortir des spécificités franciliennes. Ainsi, ce recueil présente pour la première fois des données détaillées et comparées sur ce secteur. Cet état des lieux a également permis d'alimenter les réflexions stratégiques des CDIAE et a contribué à l'élaboration des plans départementaux.

En 2009, la poursuite de ce travail partagé et coordonné permettra de garantir la lisibilité départementale et régionale de l'IAE et d'en souligner toute la pertinence en matière d'insertion sociale et professionnelle. En outre, dans le contexte économique actuel, la mobilisation des solutions d'insertion et d'accès à l'emploi des personnes éloignées du marché du travail qu'offrent les SIAE, est nécessaire. Ce secteur doit donc être soutenu, voire développé sur certains territoires. Le travail actuellement conduit par l'ensemble des financeurs, en est une garantie.

De surcroît, les nouvelles modalités de conventionnement, en formalisant et en enrichissant le dialogue de gestion avec les SIAE, permettront également de reconnaître les projets d'insertion territoriaux du secteur et de déterminer les objectifs opérationnels en matière d'emploi. C'est une assurance pour l'avenir du secteur des SIAE.

Yves Calvez  
Directeur régional du travail,  
de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-france

## 1 - Présentation de l'enquête et des modalités de restitution

Les résultats présentés dans ce recueil sont issus de l'exploitation de questionnaires envoyés par les huit DDTEFP de la région Ile-de-France aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) portant sur l'activité réalisée en 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 résultats de l'enquête sont présentés sous forme de fiches synthétiques qui traitent de thématiques transversales, avant de décrire les spécificités de l'offre d'insertion dans chaque territoire francilien. L'annexe statistique complète ce panorama général de l'IAE en proposant au lecteur une série de données de cadrage détaillées par département.

## 2 - Les limites de l'enquête

### • Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) n'ont pas été interrogés dans le cadre de cette enquête, car ils avaient fait l'objet d'une autre étude régionale, 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>.

Si les différentes fiches régionales et départementales présentées dans ce recueil n'abordent pas les ACI, quelques grandes données de cadrage sont néanmoins proposées dans une fiche thématique dédiée à ce dispositif.

### • Les régies de quartier

Les régies de quartier n'ont été interrogées que lorsqu'elles avaient un agrément au titre des Entreprises d'Insertion ou des Associations Intermédiaires.

### • Les Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

Pour des raisons de fiabilité statistique, dans les quatre départements ne comptant qu'une seule ETTI (Yvelines, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne et Val d'Oise) aucune donnée détaillée sur les salariés, l'activité des structures, les partenaires et les sorties n'est communiquée dans ce recueil.

Chloé Mandelblat et Véronique Picard (DRTEFP – SEPES)  
Nathalie Drisch (AFPA)



# Sommaire

Méthodologie	4
Termes utilisés	6
<b>Fiches thématiques</b>	
• L'accès des demandeurs d'emploi aux Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)	9
• L'accueil et la mise à disposition des salariés en insertion dans les Associations Intermédiaires	10
• L'analyse des sorties des SIAE	11
• Les moyens humains des SIAE	12
• Le financement des SIAE	13
• Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)	15
<b>L'Insertion par l'Activité Economique dans les territoires franciliens en 2007</b>	
• Ile-de-France	19
• Paris	23
• Seine-et-Marne	25
• Yvelines	27
• Essonne	29
• Hauts-de-Seine	31
• Seine-Saint-Denis	33
• Val-de-Marne	35
• Val d'Oise	37
<b>Tableaux statistiques</b>	<b>39</b>



## Définitions et termes utilisés

- **SIAE** : on distingue trois grands types de Structures d'Insertion par l'Activité Economique (en dehors des ACI)

- **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.

- **Salariés en insertion** :

Sont ainsi dénommées, toutes les personnes qui ont travaillé au moins une heure pour une SIAE en 2007 et ce, indépendamment de leur date d'embauche. Pour les Entreprises d'Insertion, il s'agit des personnes titulaires d'un CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion). Pour les Associations Intermédiaires et les Entreprises de Travail Temporaire, cette appellation recouvre toute les personnes mises à disposition ou envoyées en mission d'intérim au moins une fois dans l'année, quelle que soit la date à laquelle elles ont été accueillies lors de leur premier contact avec la structure.

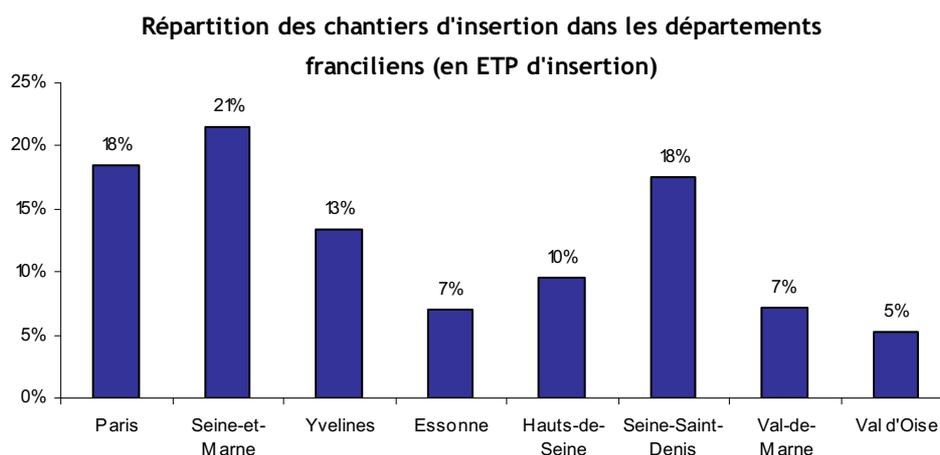
## Fiches thématiques



- L'accès des demandeurs d'emploi aux Structures d'Insertion par l'Activité Economique
- L'accueil et la mise à disposition des salariés en insertion dans les Associations Intermédiaires
- L'analyse des sorties des SIAE
- Les moyens humains des SIAE
- Le financement des SIAE
- Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)

## ERRATUM

Une erreur s'est produite dans le graphique sur les ACI en page 15. Vous trouverez ci-dessous le graphique corrigé :



En conséquence, la dernière phrase du deuxième paragraphe est revue ainsi : « *La Seine-et-Marne est le département qui concentre le plus d'ETP en chantier d'insertion (21%), suivi de près par la Seine-Saint-Denis (18%) et Paris (18%)* ».



# L'accès des demandeurs d'emploi aux SIAE

## Un taux d'accès régional inférieur à celui des autres régions

En Ile-de-France, pour 1 000 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au début de l'année 2007, 63 ont accédé à une SIAE au cours de l'année, soit un taux d'accès nettement inférieur à celui observé au niveau national : 106 pour 1 000 demandeurs d'emploi.

Ce sont les AI qui offrent le meilleur taux d'accès à l'IAE. En effet, bien que les missions proposées soient souvent de courtes durées, les AI emploient un nombre important de personnes et elles regroupent près de 80% des salariés en insertion de la région. Ainsi, sur 63 demandeurs d'emploi ayant accédé à une SIAE au cours de l'année, 45 ont été embauchés par une AI. Si les ETTI sont elles aussi des structures de taille importante, elles sont très peu développées en Ile-de-France (14 ETTI et 9% des salariés en insertion) et l'accès des demandeurs d'emploi en est par conséquent très réduit (5 demandeurs d'emploi pour 1.000 y accèdent). Enfin, les EI et les ACI, qui emploient traditionnellement des personnes cumulant de nombreuses difficultés, restent le plus souvent des structures de petite taille et elles présentent toutes deux un faible taux d'accès à

l'IAE : pour 1.000 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en début d'année, seulement 7 accèdent à une EI et 6 à un ACI.

## Des taux d'accès différents selon les départements

Il existe de fortes disparités d'accès à l'IAE entre les départements, puisque 26 demandeurs d'emploi pour 1.000 accèdent à une SIAE dans la Seine-Saint-Denis alors qu'ils sont près de 109 en Seine-et-Marne. Ces variations résultent en grande partie des différences de structuration territoriales. Compte tenu de leur forte capacité d'embauches, les AI constituent un facteur déterminant des taux d'accès. La taille moyenne des autres SIAE impacte elle aussi le niveau du taux d'accès : plus les structures sont importantes plus elles peuvent salarier de nombreux demandeurs d'emploi. Ainsi, la Seine-Saint-Denis, qui dispose d'un faible nombre d'AI, affiche un taux d'accès nettement inférieur à celui de la région. Si les demandeurs d'emploi de ce département ont les mêmes chances que les autres d'accéder aux EI, ETTI et chantiers d'insertion, ils sont en revanche sept fois moins nombreux à accéder à une AI. D'un autre côté la Seine-et-Marne, qui dispose de SIAE de taille importante, enregistre des taux d'accès supérieurs à ceux des autres départements, quel que soit le type de structure considéré.

Taux d'accès aux SIAE

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
Ile-de-France	7	45	5	6	63
National 2006	8	69	10	19	106

## Un accès à l'IAE inégal selon les publics prioritaires

Les SIAE ont vocation à embaucher les publics prioritaires ciblés par le Service Public de l'Emploi et ces derniers devraient par conséquent bénéficier d'un accès privilégié à l'IAE. Or, si les chômeurs de très longue durée, les demandeurs d'emploi de faible qualification et les allocataires du RMI bénéficient effectivement d'un accès favorisé à l'IAE, il n'en est pas de même pour les travailleurs handicapés et les allocataires de l'ASS. En effet, ces derniers n'ont pas plus de chances d'être embauchés dans une SIAE que l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Départements	DEFM	DEFM non qualif	CTLD	ASS	RMI inscrits à l'ANPE	TH
Paris	65	225	163	78	128	59
Seine-et-Marne	109	336	394	132	394	154
Yvelines	87	297	170	59	160	62
Essonne	79	247	404	104	196	69
Hauts-de-Seine	72	217	203	71	155	102
Seine-Saint-Denis	26	64	52	38	50	34
Val-de-Marne	36	106	86	34	74	29
Val d'Oise	64	151	190	42	103	39
Ile-de-France	63	179	172	65	126	66

## Méthodologie

Le taux d'accès a pour fonction de mesurer l'accès d'un public potentiel à un dispositif ciblé. Le taux d'accès des demandeurs d'emploi (public potentiel) à l'IAE (dispositif) utilisé dans ce recueil est calculé en effectuant le rapport suivant :

Nombre de salariés en insertion dans les SIAE au cours de l'année 2007  
*(quelle que soit la durée de mise en emploi des salariés)*

-----  
Nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 1<sup>er</sup> janvier 2007

En réalité, les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 1<sup>er</sup> janvier (qui constituent le stock) ne sont pas les seuls à pouvoir prétendre à contrat d'insertion dans une SIAE au cours de l'année. Tous les demandeurs d'emploi inscrits entre janvier et décembre (qui constituent le flux), devraient eux aussi être considérés comme des publics potentiels de l'IAE. Or ces derniers ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux d'accès. Si le taux d'accès utilisé dans ce recueil ne constitue pas une mesure exacte de la réalité, il permet en revanche d'effectuer facilement des comparaisons entre les départements, les différents types de structures et les catégories de publics.

# L'accueil et la mise à disposition des salariés en insertion dans les Associations Intermédiaires

## Le rôle d'accueil et de suivi des AI

Les statistiques et analyses fournies dans ce document portent uniquement sur les salariés en insertion, c'est-à-dire, les personnes ayant été mises au moins une fois à disposition auprès d'un employeur au cours de l'année.

Si le rôle principal des AI est avant tout de mettre à disposition des personnes en difficulté d'insertion, pour la réalisation de travaux occasionnels, les AI ont aussi pour mission de proposer un suivi ou un accompagnement aux personnes les plus fragiles qu'elles ne peuvent embaucher immédiatement. Aussi, les AI accueillent dans leurs structures un nombre important de personnes qui n'effectuent pas de mise en emploi. Il reste difficile d'appréhender les pratiques réelles des structures car on ne dispose pas d'informations sur la situation des personnes non mises à disposition. Certaines de ces personnes bénéficient d'un accompagnement social ou professionnel, d'autres restent simplement en contact avec l'AI dans l'attente d'une mission de travail ultérieure ou bien quittent la structure après un premier entretien d'accueil.

Parmi les personnes non mises à disposition on peut considérer deux grandes catégories : les personnes nouvellement accueillies et celles déjà présentes dans la structure.

## Les personnes nouvellement accueillies au cours de l'année

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. Cependant, les pratiques des AI diffèrent sensiblement d'un département à un autre. Dans le Val-de-Marne, seule une minorité des personnes nouvellement accueillies se voient proposer une mise en emploi (39%), alors qu'elles sont sept sur dix dans ce cas dans le département des Hauts-de-Seine. Il semble que certaines AI développent fortement les fonctions d'accueil et de suivi, tandis que d'autres privilégient le recrutement de personnes aptes à effectuer rapidement des missions d'insertion chez un employeur.

Le nombre moyen de personnes accueillies par chaque AI varie aussi fortement d'un département à l'autre : de 400 nouvelles personnes en Seine-et-Marne à moins de 90 en Seine-Saint-Denis. De manière générale, les AI qui accueillent le plus grand nombre de personnes sont aussi celles qui proposent le moins souvent des mises en emploi.

## Les personnes déjà présentes dans les structures au début de l'année

Au 31 décembre 2006, les AI comptaient plus de 24 000 personnes présentes au sein de leurs structures, mais seules 39% ont bénéficié d'une mise en emploi durant l'année 2007. On constate de fortes disparités dans les pratiques des AI en matière de mise à disposition. En Essonne, les AI proposent des missions à la majorité des personnes déjà présentes fin 2006 (68%), alors que dans les AI du Val d'Oise ou de la Seine-et-Marne une minorité en bénéficie (28%). On ne sait pas ce qu'il est advenu des personnes présentes fin 2006 non mises à disposition en 2007, mais il est probable qu'un certain nombre d'entre elles continuent d'être inscrites dans les fichiers des AI alors qu'elles n'ont plus de contact avec ces dernières depuis un moment. En effet, dans le Val-d'Oise et la Seine-et-Marne, plus de 4000 personnes sont déclarées présentes par les AI, bien qu'elles n'aient bénéficié d'aucune mission d'insertion pendant un an. Il est peu probable qu'un nombre aussi important de personnes soient accompagnées sur leur projet professionnel ou sur la résolution de difficultés sociales.

Au-delà des pratiques variées des AI en matière d'accueil ou de suivi, il existe de fortes disparités entre les structures sur le mode de comptage des personnes en insertion. Alors que certaines AI considèrent les personnes comme sorties dès lors qu'elles n'ont plus de contact, d'autres AI attendent qu'elles arrivent au bout de la période légale d'insertion (2 ans) avant de procéder à leur sortie. C'est pourquoi on observe des écarts très importants entre les départements sur le nombre de personnes présentes dans les structures : de 55 en moyenne dans les AI du Val-de-Marne à plus de 700 dans celles de Seine-et-Marne.

Comparaison des mises à disposition dans les AI : salariés présents en fin d'année et nouveaux accueillis





# L'analyse de sorties des SIAE

	Part dans les sorties (% sur l'ensemble des sorties)	Taux de sortie (% sur l'ensemble des salariés)
Emploi	43%	22%
Formation	8%	4%
En démarches sociales	12%	6%
En recherche d'emploi	14%	8%
En situation inconnue	23%	12%

Pour étudier les sorties annuelles des salariés en SIAE, deux types d'approche sont complémentaires.

La première analyse, basée sur le nombre de personnes ayant quitté les SIAE durant l'année de référence, vise à étudier la nature des sorties, en distinguant les différents cas de figure tels que : les retours en emploi, les entrées en formation, les personnes en recherche d'emploi. Ainsi, durant l'année 2007, sur les 13 000 salariés qui ont quitté les SIAE franciliennes, on estime que : 43% ont retrouvé un autre emploi, 8% sont entrés en formation, 12% ont poursuivi en démarches sociales, 14% étaient en recherche d'emploi et 23% en situation inconnue.

La seconde approche vise, quant à elle, à apprécier l'impact des sorties sur l'ensemble des personnes qui ont été salariées par les SIAE durant l'année de référence. Ainsi, durant l'année 2007, les sorties ont concerné plus d'un salarié en insertion sur deux (52%). Compte tenu des différences très importantes entre les types de SIAE, ce taux varie très sensiblement selon la nature des employeurs. En effet, on note que les sorties sont plus fréquentes dans l'intérim d'insertion (53% des salariés), que dans les EI (48%). Rapportées à l'ensemble des effectifs salariés par les SIAE en 2007, les sorties concrétisées par des retours à l'emploi ont représenté 22% des effectifs. De même, les entrées en formation ont concerné 4% des salariés, les poursuites en démarches sociales 6%, les recherches d'emploi 8% et les sorties en situation inconnue 12%.

Le croisement des deux analyses s'avère utile pour interpréter les résultats.

En effet, un département peut très bien présenter une forte proportion de sorties en emploi dans l'ensemble des sorties, sans que celles-ci aient un fort impact sur l'ensemble des bénéficiaires de l'IAE. Ceci est par exemple le cas de la Seine-et-Marne, département où l'on enregistre la plus forte proportion de sorties en emploi dans les sorties (57%) avec, simultanément, l'un des plus faibles impacts sur les salariés en insertion (19% sortent en emploi, contre 22% en IDF). Ces différences s'expliquent par le fait que les SIAE du département déclarent beaucoup moins de sorties qu'ailleurs. Ce fait réduit considérablement l'impact des sorties en emploi quand on les rapporte à l'ensemble des effectifs en insertion dans les SIAE.

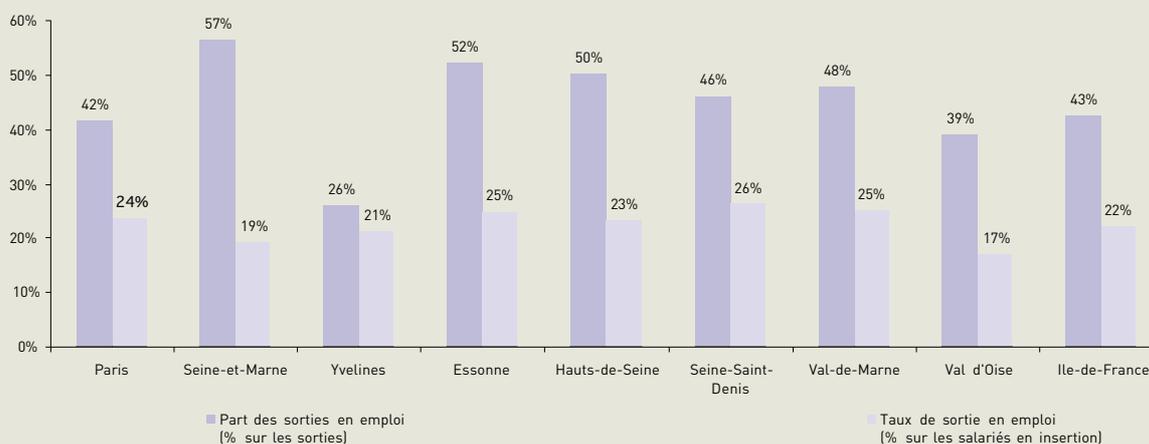
Le département des Yvelines témoigne d'un exemple inverse. En effet, bien que ce département ait la plus faible proportion de sorties en emploi (26% des sorties contre 43% en IDF), l'impact auprès des salariés en insertion est très proche de la moyenne régionale (21% des salariés en insertion quittent les SIAE pour un autre emploi, contre 22% en IDF). Là encore le volume des sorties explique ce résultat ; les Yvelines ont le turn over le plus élevé de la région (80% des salariés en insertion en 2007 sont sortis des SIAE la même année, contre 52% en moyenne régionale).

## Méthodologie

Dans les AI et les ETTI, les sorties portent uniquement sur les salariés ayant bénéficié d'au moins une mise à disposition au cours de l'année. Les sorties des autres personnes présentes dans les structures n'ont pas été comptabilisées.

Malgré les définitions communes adoptées, il demeure de fortes disparités entre les structures sur le mode de comptage des sorties des salariés en insertion. Certaines SIAE considèrent comme sorties les personnes avec qui elles n'ont plus de contact (suivi social ou professionnel ou bien connaissance de la situation de la personne), tandis que d'autres attendent que les personnes arrivent au bout de la période légale d'insertion (2 ans) avant de procéder à leur sortie.

## Les sorties en emploi dans les SIAE





# Les moyens humains des SIAE

	AI	EI	ETTI	SIAE
Nombre de permanents	1 045	1 255	68	2 368
↳ Dont salariés	603	1 092	63	1 759
↳ Dont bénévoles	443	164	5	611

## Près de 2 400 permanents dans les SIAE, sous statut salarié ou bénévole

En 2007, on recense près de 2 400 permanents, salariés ou bénévoles, dans les SIAE d'Ile de France. Parmi ces permanents, les salariés sont fortement majoritaires, puisqu'ils représentent 74% des effectifs.

Cependant, la présence de bénévoles peut considérablement varier selon le type de SIAE et même les territoires. Ainsi, le statut associatif des AI favorise généralement la présence de bénévoles, qui représentent 40% des permanents. Dans les EI, la part des bénévoles est beaucoup plus réduite (13% des permanents), tout comme dans les ETTI (7%), où seuls deux employeurs sur les quatorze en activité en ont déclaré. Certains départements se démarquent de ces tendances générales et possèdent des SIAE de composition très différente. Ainsi les AI de la Seine-Saint-Denis, celles de Paris et celles de la Seine-et-Marne, fonctionnent avec très peu de bénévoles. A l'inverse, les AI et les ETTI des Yvelines ont une proportion de bénévoles extrêmement élevée dans leurs effectifs permanents (respectivement 72% et 67%).

## Des permanents salariés plus nombreux dans les Entreprises d'Insertion

Si l'on ne tient compte que des permanents salariés, la majorité d'entre eux se concentrent dans les EI (62%).

Ce phénomène est directement lié au fonctionnement même des EI, dont l'activité économique ne repose pas uniquement sur les salariés en insertion qui occupent des postes subventionnés au titre de l'IAE. En effet, parallèlement aux salariés embauchés sous contrat d'insertion, les EI salarient régulièrement d'autres personnes sur des postes de production ou d'encadrants techniques.

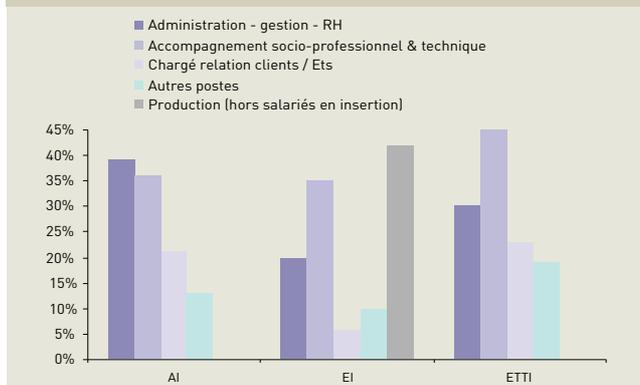
### Les permanents salariés dans les SIAE franciliennes

	Répartition des permanents salariés	Nb moyen de permanents salariés par structure
AI	34%	7
EI	62%	9,3
ETTI	4%	4,5

Très logiquement, le nombre moyen de permanents salariés par SIAE varie selon la nature des employeurs et il reste plus important dans les EI.

En Seine-et-Marne et dans les Yvelines, les EI dépassent très largement la moyenne régionale, puisqu'elles ont deux fois plus de salariés permanents que dans les autres départements. Comme ces permanents sont majoritairement affectés aux postes de production, l'activité des EI de ces départements dépend, moins qu'ailleurs, des postes d'insertion subventionnés au titre de l'IAE.

### Types de postes occupés par les salariés permanents des SIAE



Les SIAE ayant des modalités de fonctionnement très différentes, les taux d'encadrement varient fortement selon le type de structures. Ainsi, dans les SIAE qui pratiquent les mises à disposition (AI et ETTI), un chargé d'accompagnement socioprofessionnel à temps plein suit, en moyenne, entre dix-sept et dix-neuf salariés en insertion. La situation est très différente dans les EI, où les encadrants techniques et les chargés de suivi s'occupent, en moyenne, de quatre salariés en insertion.

### Les taux d'encadrements selon le type de SIAE

Nombre de salariés en insertion suivis par un salarié permanent à temps plein chargé de l'accompagnement ou de l'encadrement

	AI	EI	ETTI
Paris	28	4	21
Seine-et-Marne	13	4	20
Yvelines	17	4	nc
Essonne	16	3	-
Seine-Saint-Denis	9	3	18
Val-de-Marne	8	7	nc
Val d'Oise	16	4	nc
Ile-de-France hors 92	17	4	19

Les comparaisons entre SIAE de natures si différentes doivent être réalisées avec prudence. En effet, si les encadrants ou les permanents chargés de suivi dans les EI suivent quatre fois moins de salariés en insertion, ces derniers assurent une présence continue dans la structure, contrairement aux AI et ETTI qui pratiquent les mises à disposition. Par ailleurs, l'enquête francilienne met en évidence des difficultés sociales et professionnelles plus importantes pour les salariés des EI, ce qui rend probablement leur travail d'accompagnement plus accaparant qu'ailleurs.

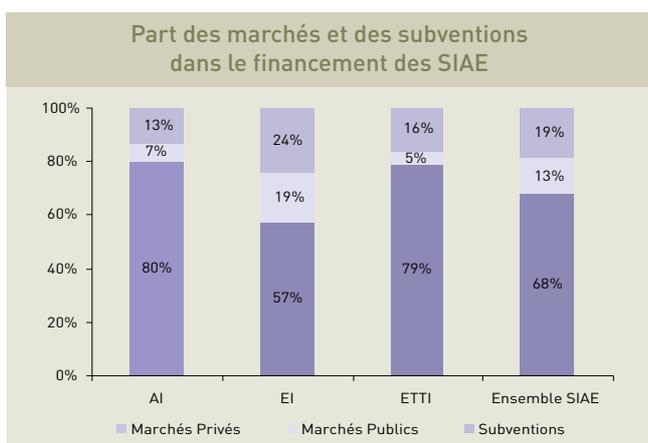


# Le financement des SIAE

## Financements privés et publics des SIAE

Les employeurs de l'IAE produisent et commercialisent une grande diversité de biens ou services destinés aux entreprises, aux collectivités ou aux particuliers. Cette activité économique soutient la création d'emplois, dont une partie est subventionnée par des aides publiques pour permettre l'embauche de personnes en insertion.

Les SIAE tirent la plus grande partie de leurs financements des revenus de leur activité. Ainsi, en 2007 la vente de biens ou de services représentait 81% des recettes des SIAE, le reste étant constitué de subventions.



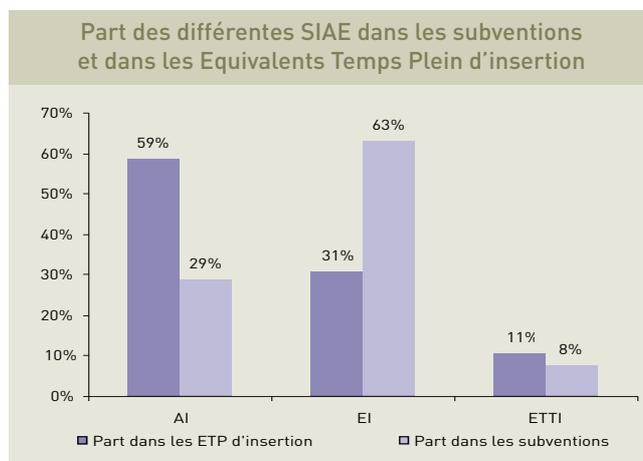
Même si l'on enregistre de fortes variations individuelles et territoriales, c'est dans les SIAE pratiquant des mises à disposition (AI et ETTI) que la part des subventions est la plus faible. Néanmoins, ces données n'intègrent pas le montant des exonérations qui peuvent atteindre des montants relativement importants.

Financièrement, le chiffre d'affaire de l'ensemble des SIAE a représenté en 2007, près de 190 millions d'euros. Il convient de rajouter à cette masse financière, près de 36 millions d'euros de subventions et un équivalent de 3,3 millions d'euros de valorisation.

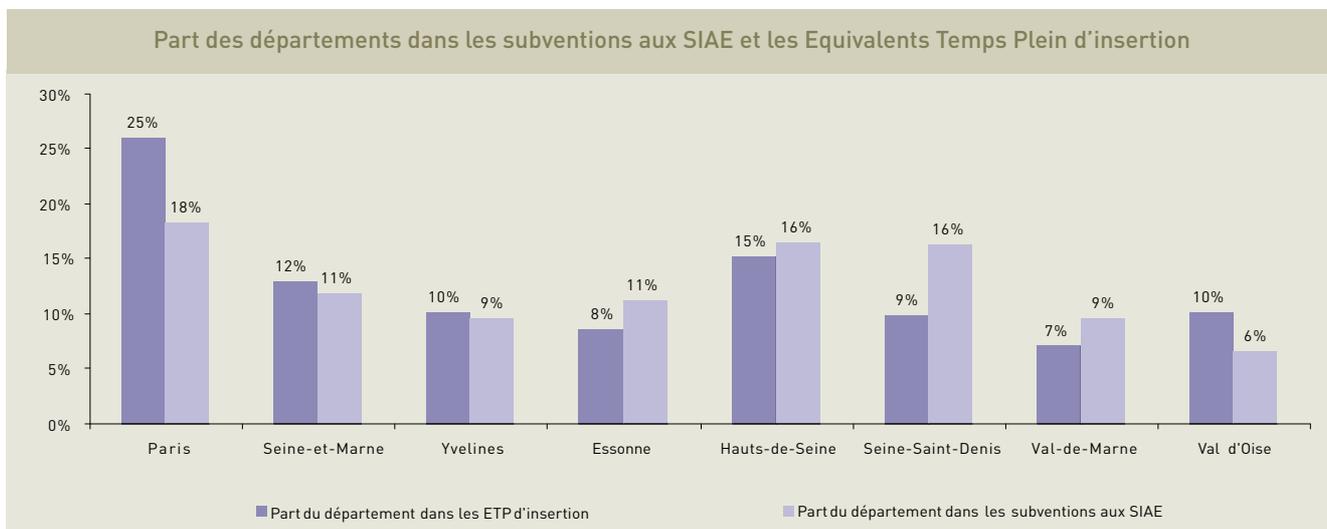
## Les subventions

Les subventions octroyées aux SIAE sont généralement destinées à compenser les surcoûts engendrés par l'embauche de publics en difficulté d'insertion (encadrement, suivi personnalisé, aménagements de la production, partenariats...). De fait, les subventions de fonctionnement représentent 95% des sommes allouées ; les aides à l'investissement restant très marginales et concentrées sur les EI.

La répartition des subventions selon la nature des SIAE fait apparaître de fortes variations entre structures. En effet, les EI sont les employeurs qui concentrent la plus grande part des subventions de fonctionnement et d'investissement (63%), suivis par les AI (29%) et les ETTI (8%).

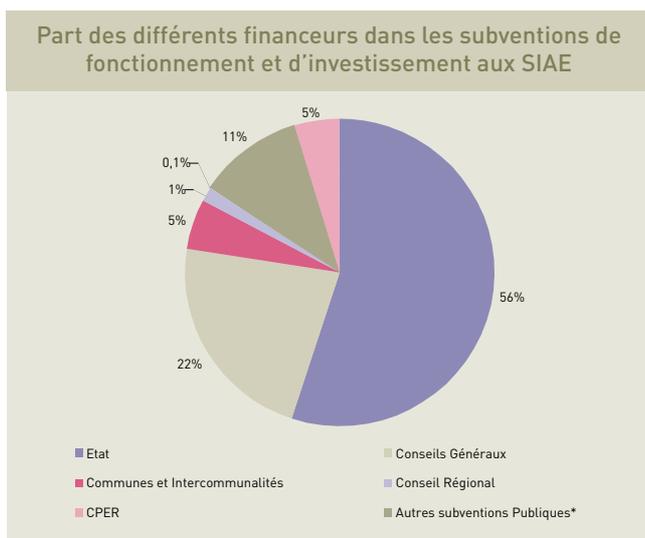


Les écarts doivent être examinés en tenant compte des spécificités de chaque type d'employeurs et des modalités d'aides qui sont très différenciées. Ainsi, il faut rappeler que les coûts directs des embauches sont très différents entre les EI, qui salarient à temps plein sur un ou deux ans et les AI ou ETTI, qui fonctionnent avec des mises à disposition. De même, les résultats exposés ici ne tiennent pas compte des montants des exonérations de charges, qui sont plus élevées dans les AI que dans les EI ou ETTI.



Des écarts tout aussi importants apparaissent entre les départements, avec la moitié des subventions concentrée dans trois départements (Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis). Là encore, il convient d'être vigilant dans les croisements entre départements, car de multiples facteurs peuvent expliquer les écarts. Le poids des territoires dans l'offre régionale d'insertion a notamment une influence directe, ainsi que la nature des SIAE développées. En tenant compte de ces aspects, Paris et la Seine-Saint-Denis sont atypiques. En effet, alors que les SIAE de Paris reçoivent 18% des subventions de fonctionnement et d'investissement, elles génèrent 26% des équivalents temps plein d'insertion franciliens (ETP). La situation est inverse en Seine-Saint-Denis, puisque ce territoire concentre 16% des subventions, contre seulement 10% des ETP d'insertion. Dans ce département, on retrouve l'influence de la place prédominante des EI ; structure dont la nature même ne permet pas de générer autant d'emplois que les autres SIAE et dont les besoins de subventions sont aussi plus élevés.

L'origine des financements déclarée par les employeurs fait ressortir le rôle essentiel de l'Etat, qui octroie plus de la moitié des subventions (56%). Viennent ensuite les Conseils Généraux dont la moyenne des contributions s'élève à 22%, avec cependant de fortes variations selon les territoires (leur part dans les subventions départementales aux SIAE varie de 45% à 7%).



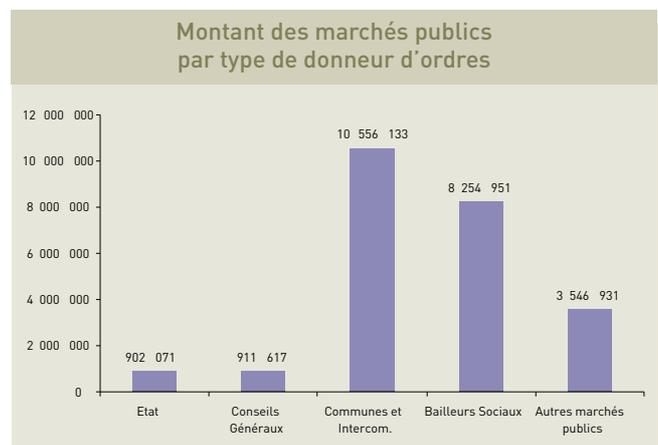
\* Autres subventions publiques : Contrats aidés, PLIE, FSE non comptés par ailleurs, autres. Les contrats aidés (CAE-CAV) représentent la moitié de ces financements.

## Les marchés privés et publics

Comme cela a été rappelé, les subventions sont minoritaires dans le financement des SIAE qui tirent la majorité de leurs ressources de la vente de biens ou de prestations de services (81%).

L'activité marchande des SIAE s'exerce principalement dans le cadre de marchés classiques qui représentent 84% de leur chiffre d'affaires. Par opposition à ces marchés, dits « privés », les marchés publics ne représentent en moyenne que 16% des ventes, avec des situations contrastées selon les territoires et les structures. Ce sont les EI qui accèdent le plus aux marchés publics, puisqu'elles concentrent 76% des montants financiers de cette nature. Les AI arrivent en deuxième position (21%), tandis que les ETTI sont quasiment exclues de cette source de financement (5%).

Même si les marchés publics représentent une part encore modeste dans les financements des SIAE, leur montant est estimé à plus de 24 millions d'euros en 2007. Dans huit cas sur dix, les donneurs d'ordres sont des communes et intercommunalités ou des bailleurs sociaux.



L'analyse des marchés publics met en valeur l'implication réelle des communes et de leurs groupements. Si l'on raisonne en termes de « recettes publiques » (subventions et marchés publics), ces collectivités deviennent les deuxièmes contributeurs, avec une participation estimée à près de 13 millions. L'Etat reste le premier financeur de l'IAE (20,1 millions), tandis que les Conseils Généraux et les bailleurs sociaux ont une participation équivalente (8,2 millions).

### LES AIDES DE L'ETAT AUX EMPLOYEURS DE L'IAE (hors ACI) :

Si les financements des SIAE peuvent fortement varier selon les différentes structures, les partenaires et les territoires, les aides octroyées par l'Etat sont régies par une réglementation précise :

**Entreprises d'insertion :** L'Etat peut financer des postes d'insertion à temps plein, sur la base d'une aide forfaitaire annuelle de 9.681 euros en 2007. Pour chaque salarié en insertion agréé par l'ANPE, les EI bénéficient aussi d'un allègement de cotisations patronales de sécurité sociale.

**Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion :** L'Etat peut financer des postes de permanents chargés d'assurer l'accompagnement social et professionnel des personnes en insertion mises à disposition par l'ETTI. En 2008, le montant annuel de cette aide est de 51.000 euros pour un poste d'encadrant chargé du suivi de 12 salariés en insertion en temps plein. Pour chaque salarié en insertion agréé par l'ANPE, les ETTI bénéficient d'allègement des cotisations patronales de cotisations sociales.

**Association Intermédiaire :** L'Etat peut financer des postes de permanents chargés d'assurer l'accompagnement social et professionnel des personnes en insertion mises à disposition par l'AI. En 2008, le montant annuel de cette aide ne peut excéder 30.000 euros par employeur. Les AI bénéficient également de plusieurs exonérations dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié (exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, de TVA, d'impôts sur les sociétés, de taxe professionnelle et de taxe d'apprentissage).

**Fonds Départemental d'Insertion :** Le FDI est destiné à soutenir le développement et la consolidation des structures d'insertion par l'activité économique. Par ce biais, l'Etat peut financer des projets visant : la création de nouvelles SIAE, le développement d'activités, la consolidation de SIAE, l'aide au conseil, la professionnalisation et l'expérimentation.



# Les Ateliers et Chantiers d'insertion (ACI)

	ACI
Nombre de bénéficiaires d'un ACI en 2007	2 611
↳ En Equivalents Temps Plein d'insertion	1 084
Part des bénéficiaires du RMI	49%
Durée moyenne des chantiers	7 mois

## Présentation des ateliers et chantiers d'insertion

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont des dispositifs conventionnés par l'Etat qui ont pour objet l'accueil, l'embauche et la mise au travail, par des actions collectives de personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

En Ile-de-France, les ACI sont généralement « portés » par des associations locales spécialisées dans l'insertion. La structure porteuse organise le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation des salariés du chantier, en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. Les personnes sont embauchées pour une durée toujours limitée, sur des contrats de travail aidés, de type Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) ou Contrat d'Avenir (CAV).

Bien que très diversifiés, les chantiers d'insertion relèvent classiquement d'actions de mobilisation, ou d'actions qualifiantes. Contrairement aux premières, les opérations dites qualifiantes (ou pré-qualifiantes) offrent la possibilité de valider tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel. Elles intègrent un volume de formation souvent plus important que les autres chantiers et elles s'adressent à un public aux choix professionnels déjà confirmés, avec souvent des prérequis d'entrée plus élevés.

## Deux cents chantiers d'insertion menés en 2007

En 2007, deux cents chantiers ont été mis en œuvre par une centaine d'opérateurs spécialisés. L'ensemble des projets réalisés a permis à plus de 2.600 personnes d'intégrer un chantier d'insertion, soit un volume sensiblement identique à celui de l'année précédente.

Globalement, les salariés en insertion se répartissent équitablement entre les deux types de contrats aidés non marchands, avec 51% de personnes en Contrat d'Avenir (CAV) et 49% en Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE). Cependant, cet équilibre régional dissimule de fortes variations

départementales, puisque la part des contrats d'avenir dans les chantiers d'insertion oscille entre 7% dans le Val-de-Marne et 75% en Seine-et-Marne.

Sachant que les bénéficiaires d'un chantier d'insertion travaillent à temps partiel pour une durée moyenne de 7 mois, on estime que les ACI ont généré 1.084 équivalents temps plein (ETP) en 2007. La Seine-et-Marne est le département qui concentre le plus d'ETP en chantier d'insertion (29%), suivi de près par la Seine-Saint-Denis (26%) et Paris (25%).

Les chantiers d'insertion sont quasiment toujours initiés et portés par des associations locales. En 2007, seuls trois départements ont développé quelques ACI portés par des communes ou par leurs groupements (Hauts-de-Seine, Val d'Oise, Yvelines).

Bien que le repérage des secteurs d'activités soit difficile à réaliser avec les sources existantes, on estime que la moitié des ACI franciliens se concentre dans trois domaines. En effet, 46% des bénéficiaires d'un chantier d'insertion ont occupé une fonction liée aux espaces verts et à l'environnement (22%), au bâtiment (18%) ou à la maintenance et au recyclage de matériel (6%).

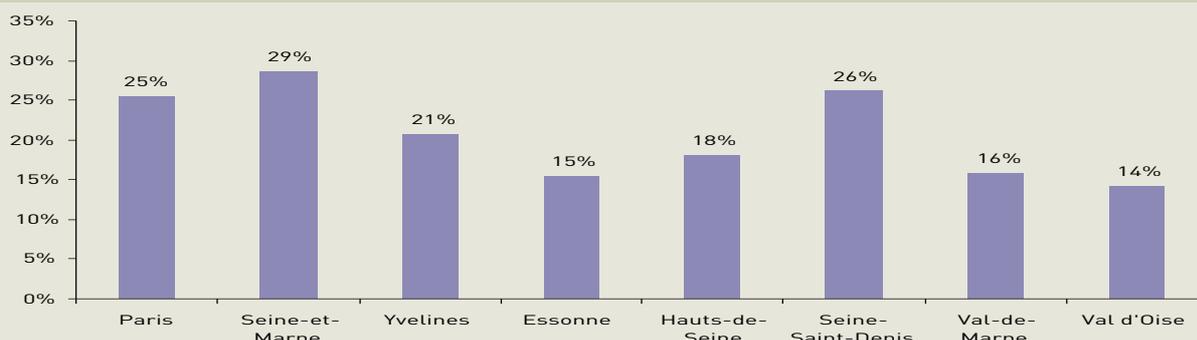
## Une personne sur deux bénéficiaire du RMI

En 2007, la moitié des salariés recrutés en chantier d'insertion étaient bénéficiaires du RMI. Là encore, de fortes variations départementales existent, puisque la part des bénéficiaires du RMI atteint 67% en Seine-et-Marne, contre 27% dans le Val-de-Marne.

Dans plus d'un cas sur deux, les bénéficiaires d'un chantier d'insertion étaient au chômage de longue durée avant leur embauche en contrat aidé. Eligibles aux chantiers d'insertion, les jeunes représentent 28% des effectifs des ACI, tandis que les femmes restent minoritaires (34%). Quant aux niveaux de formation, ils restent faibles, avec une forte majorité de salariés en deçà du niveau CAP ou BEP (75% des effectifs).

Les porteurs de chantiers déclarent accueillir un public qui, neuf fois sur dix, est confronté à des problèmes de logement, de santé

Répartition des chantiers d'insertion dans les départements franciliens (en ETP d'insertion)



ou à des difficultés familiales. Des situations de handicap physique ou mental ont été déclarées par près d'un ACI sur deux et les salariés des chantiers de mobilisation apparaissent particulièrement marqués par l'isolement social ou par des problèmes médicaux « lourds ».

Dans près de huit cas sur dix, les ACI recrutent leurs salariés avec l'aide de partenaires, au premier rang desquels figurent l'ANPE, les Missions Locales et les PLIE. Très peu de chantiers recrutent seuls (18%) et cette pratique concerne surtout les actions qui comportent une formation qualifiante.

### L'accompagnement et la formation des salariés en chantier

Interrogés sur leurs pratiques d'accompagnement social ou professionnel, tous les ACI ont déclaré mettre en œuvre des actions spécifiques pour leurs salariés en insertion.

Ainsi, la quasi-totalité des chantiers propose des accompagnements internes pour la définition des projets professionnels (86%), ou l'aide aux techniques de recherche d'emploi (90%). Une majorité de structures offre aussi aux salariés l'opportunité d'effectuer des stages chez d'autres employeurs. Tous les chantiers pratiquent des entretiens individuels avec leurs salariés et près de sept sur dix utilisent des grilles d'évaluation de compétences techniques ou professionnelles. Dans près d'un cas sur deux, les ACI consacrent entre 5 et 10 heures par mois à l'accompagnement professionnel de chaque salarié. Cependant, la durée des accompagnements varie sensiblement selon la nature des chantiers. Les suivis professionnels sont plus soutenus dans les chantiers de mobilisation : près d'un tiers d'entre eux y consacrent plus de 10h par mois, contre seulement 5% dans les ACI qualifiants.

En complément de leur propre intervention, la majorité des chantiers d'insertion recourt également à des partenaires pour l'accompagnement professionnel de leurs salariés (89% des ACI).

Tous les porteurs de chantiers interrogés ont déclaré mettre en œuvre des formations pour leurs salariés en insertion. Cette unanimité peut être comparée aux résultats d'une autre enquête régionale(1), au cours de laquelle 78% des employeurs associatifs, non spécialisés dans l'insertion, ont déclaré mettre

en œuvre des formations pour leurs salariés en CAE ou en Contrat d'Avenir.

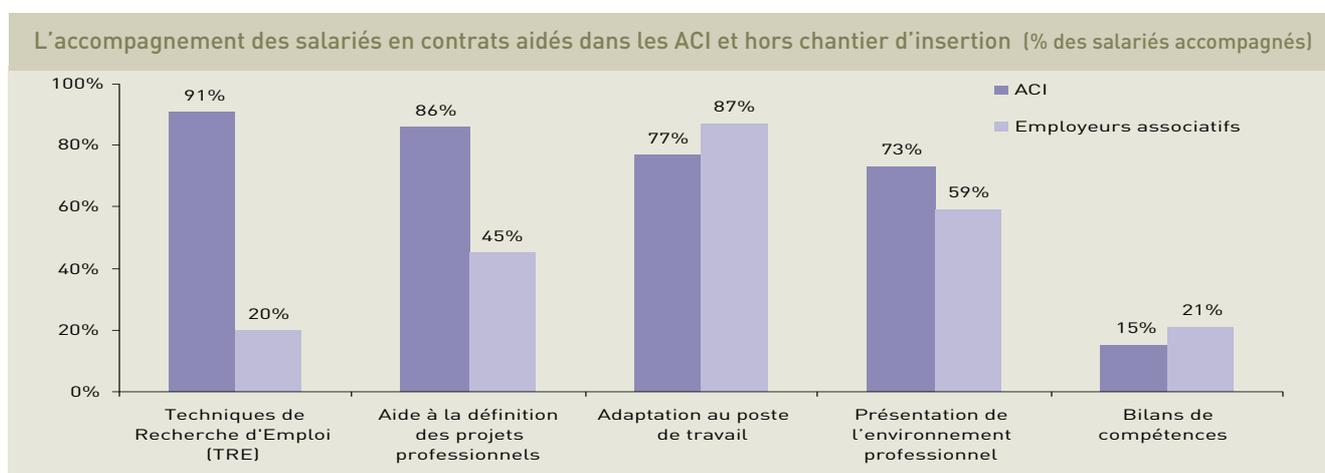
La comparaison entre les ACI et les autres employeurs associatifs, non spécialisés dans l'insertion, met au jour une utilisation différenciée de la formation. En effet, alors que la plupart des employeurs associatifs orientent les formations sur l'occupation des postes de travail, les ACI privilégient majoritairement des actions de remise à niveau et d'aide à la définition du projet professionnel. Selon la nature du chantier, les actions de formation sont logiquement différenciées. Ainsi, on rencontre deux fois plus d'offres de remise à niveau dans les chantiers de mobilisation : 82% mettent en œuvre ce type de formation, contre 40% pour les chantiers qualifiants. A contrario, les formations à visée purement qualifiante sont deux fois moins fréquentes dans les ACI de mobilisation (20% contre 40% dans les chantiers plus professionnalisants).

### Les partenariats avec les Structures d'Insertion par l'Activité Economique

La très grande majorité des chantiers (90%) est en relation permanente avec une autre structure de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE). Dans plus d'un cas sur deux, les partenariats impliquent des entreprises d'insertion ou des associations intermédiaires (63% et 61% des cas de partenariats avec une SIAE). Les objectifs poursuivis par ces partenariats, internes à l'IAE, varient sensiblement selon la nature des chantiers. Les chantiers de mobilisation, qui recherchent le plus souvent à développer des suites de parcours pour leurs salariés, sont davantage en lien avec des Entreprises d'Insertion. Les chantiers qualifiants favorisent, quant à eux, la relation avec les Associations Intermédiaires, partenaires susceptibles de proposer des mises en emploi chez les particuliers ou les collectivités, en lien étroit avec les formations délivrées au cours des chantiers (services aux personnes, médico-social...).

Par ailleurs, près d'un ACI sur deux entretient un partenariat avec un autre chantier (50%) ou un PLIE (53%). Ces partenariats visent avant tout à construire des étapes d'insertion pour les salariés et à favoriser les échanges et la capitalisation de pratiques entre les chantiers. Par contre, une minorité de partenariats se donne pour objectif une mutualisation de moyens ou encore la formation de permanents.

(1) DRTEFP Ile-de-France Supplément BREF N°8 - août 2007 - Accompagnement et formation dans les contrats aidés du secteur non marchand.



# L'Insertion par l'Activité Economique dans les territoires franciliens en 2007



- Ile-de-France
- Paris
- Seine-et-Marne
- Yvelines
- Essonne
- Hauts-de-Seine
- Seine-Saint-Denis
- Val-de-Marne
- Val d'Oise



### 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(1) 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.

### Une offre d'insertion principalement concentrée au sein des associations intermédiaires

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 minimum 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.

### Un faible taux d'accès à l'IAE des demandeurs d'emploi franciliens

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.

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 contrepartie, les emplois d'IAE proposés en 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%).

Taux d'accès à l'IAE des demandeurs d'emploi selon le type de SIAE

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
<b>IDF</b>	<b>7</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>63</b>
<b>National 2006</b>	<b>8</b>	<b>69</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>106</b>

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.

(1) L'ensemble des résultats présentés dans cette synthèse n'intègre pas les ACI qui n'ont pas été interrogés lors de cette enquête. Une fiche thématique dédiée aux ACI propose néanmoins quelques grandes données de cadrage sur ce dispositif.

L'offre IAE en région Ile-de-France



## 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.

### L'ANPE premier prescripteur des SIAE

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.

### 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 manutention (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%).

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.

### Des sphères de recrutement variables selon la nature des SIAE

Les recrutements des SIAE interviennent dans 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. 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%.

### Un accès privilégié à l'IAE pour les chômeurs de très longue durée et les bénéficiaires du RMI

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 leurs chances d'accéder à une SIAE sont les mêmes que celles de tout demandeur d'emploi.

### Un accès des femmes à l'IAE très inégal selon le type de structures

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, 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. Les SIAE tentent d'en 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 salariés. Les écarts avec les autres types d'employeurs sont particulièrement importants notamment pour 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

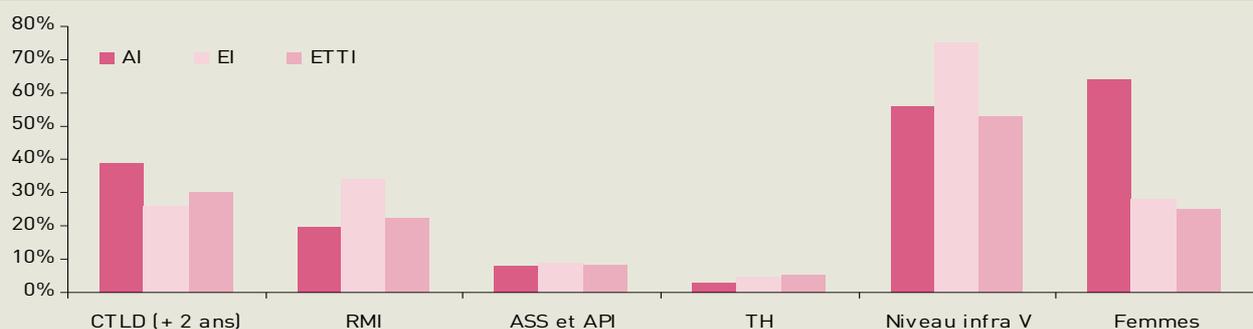
Conformément à leur vocation, les employeurs de l'IAE aident leurs salariés à résoudre leurs difficultés sociales et personnelles tout au long de leur présence dans la structure. Même si les pratiques d'accompagnement varient sensiblement selon les territoires, on retrouve certaines modalités communes 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 détenir 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

Part des publics prioritaires dans les SIAE



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 préqualifiante (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 total, 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 socioprofessionnel des salariés en insertion. Fortement investies dans 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 cooptant 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 quatre salariés en insertion. Dans les AI et les ETTI le rapport s'établit à un pour dix-huit.

### Les sorties des SIAE

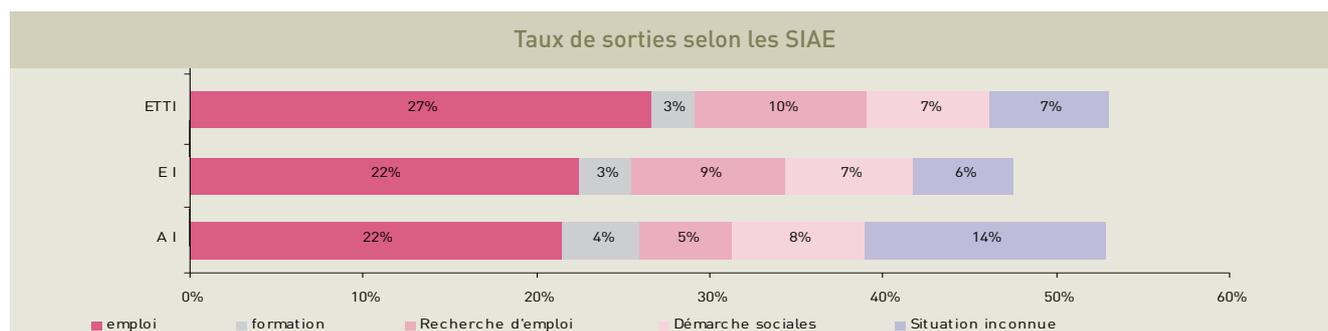
Sur les 25 000 salariés en insertion présents en 2007, près de 13 000, soit 52%, ont quitté les SIAE franciliennes avant la fin de l'année. Etant donné leur poids dans l'offre d'insertion, les AI représentent à elles seules près de 80% du nombre total des sorties enregistrées. Les salariés en insertion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

### Des sorties en emploi plus fréquentes pour les salariés des ETTI

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 ayant trait aux 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.

### Une part importante de sorties dont les motifs restent inconnus des SIAE

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 informer leur employeur de leur situation qui 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.



	AI	EI	ETTI	Total
Nombre de SIAE	20	25	5	50
Nombre de salariés en insertion en 2007	4 376	538	784	5 698
Nombre d'Equivalents Temps Plein réalisés	706	249	179	1 134
Nombre de salariés en insertion sortis en 2007	2 542	256	436	3 234

### Une offre d'insertion en hausse et principalement assurée par les AI

Entre 2006 et 2007 l'offre d'insertion parisienne est en augmentation de plus de 12%, contre seulement 4% au niveau régional. Cette hausse est essentiellement due aux AI, qui ont vu leur nombre de salariés progresser de plus de 14% en un an. Paris se démarque surtout des autres départements par une forte implantation des ETTI sur son territoire. En effet, alors que le département héberge 23% des SIAE de la région, il concentre plus du tiers des ETTI.

Le département de Paris présente une offre d'insertion en cohérence avec son poids dans la demande d'emploi régionale : Paris regroupe 23% des SIAE et 22% des salariés en insertion, pour 22% de la DEFM.

Les AI sont des structures de taille importante (219 salariés en moyenne, contre 22 pour les EI) et elles concentrent les trois quarts des salariés en insertion du département. Les durées de mise en emploi s'avèrent plus longues dans les AI parisiennes que dans les autres AI franciliennes, dans lesquelles il faut compter plus de 8 salariés pour générer un ETP, contre 6 à Paris. Ces écarts entre Paris et la région s'expliquent notamment par la nature des missions proposées aux salariés en insertion. Alors que les particuliers restent traditionnellement les premiers utilisateurs des AI au sein de la région, à Paris la majorité des missions est réalisée auprès d'associations (38% des heures de mises à disposition, contre 21% en moyenne régionale). Or, les missions effectuées auprès des associations ont des durées plus longues que celles réalisées auprès des particuliers.

Une plus grande pluralité d'utilisateurs permet aussi aux AI parisiennes d'offrir une palette d'activités plus variée que dans les autres départements. Ainsi, 25% des heures de mises à disposition sont réalisées sur des emplois d'animation socioculturelle ou sur d'autres emplois de services, alors que ces champs d'intervention représentent moins de 10% des heures réalisées dans les autres AI de la région.

Au final, pour 1.000 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en début de l'année, 65 ont accédé à une SIAE, soit légèrement plus qu'en moyenne régionale ou le ratio s'établit à 63 pour 1.000. Comme dans les autres départements, ce sont les AI qui assurent le plus large accès à l'IAE : sur les 65 personnes salariées par une SIAE, plus de 45 ont été employées par une AI du département.

### Une forte implication de l'ANPE et des acteurs sociaux pour l'orientation des publics

L'ANPE est le premier prescripteur des SIAE parisiennes, elle est à l'origine de 22% des recrutements (contre 17% en IDF). A Paris, le partenariat entre les SAIE et l'agence est assez différent de celui observé sur les autres territoires.

Tout d'abord, l'ANPE joue un rôle beaucoup moins important dans le recrutement des EI, puisqu'elle ne génère que 17% des embauches, contre 24% en moyenne régionale. Malgré l'obligation de passage par l'ANPE pour l'obtention de l'agrément, les EI parisiennes collaborent davantage avec les acteurs sociaux et les associations locales. Ces dernières assurent à elles seules plus de la moitié des recrutements des EI, contre moins d'un quart en moyenne régionale.

En revanche, les liens entre l'ANPE et les AI paraissent plus importants à Paris que sur le reste du territoire francilien : l'ANPE est à l'origine de l'orientation de 21% des salariés mis à disposition par les AI parisiennes, contre 15% au niveau régional. Cette plus forte implication de l'ANPE s'explique peut être par la plus forte présence d'associations et de collectivités parmi les utilisateurs des AI parisiennes. Les AI de Paris se démarquent aussi par un plus faible recours aux candidatures spontanées qui pèsent moins de 15% dans les recrutements, contre plus de 28% en Ile-de-France.

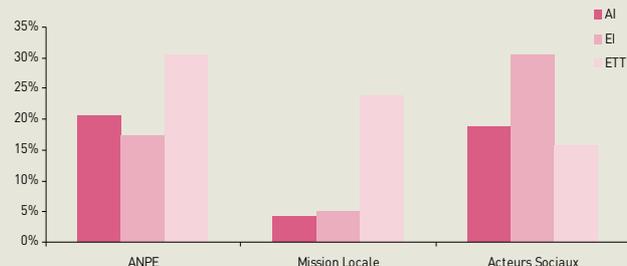
Enfin, c'est à Paris que l'implication de l'ANPE est la plus forte sur les recrutements des ETTI (30%). Les ETTI travaillent également de manière étroite avec les missions locales, puisque ces dernières assurent la totalité des recrutements des jeunes parisiens au sein des ETTI, soit 24% des embauches.

Taux d'accès des demandeurs d'emploi à l'IAE

	Taux d'accès *	
	Paris	Région
EI	5,8	7,0
AI	46,1	45
ETTI	8,3	5,0
ACI	4,8	6,0
Ensemble	65	63

\* Sur 1.000 personnes présentes dans le département en début d'année.

Part des prescripteurs dans le recrutement selon la nature des SIAE



## Une majorité d'hommes parmi les salariés

Avec la Seine-Saint-Denis, Paris est le seul département francilien qui compte plus d'hommes que de femmes parmi les salariés des SIAE. Dans la capitale, ce phénomène est lié au fait que les AI, moins axées sur les services aux personnes, recrutent beaucoup plus d'hommes que les autres AI de la région (45% des salariés, contre 35%).

Dans l'ensemble des SIAE, les salariés parisiens sont légèrement plus diplômés que leurs homologues franciliens. Cependant, ce constat est surtout vrai dans les AI, car dans les EI plus de 77% des salariés ont un niveau inférieur au BEP-CAP, contre 75% dans les EI de la région.

## Une part importante des salariés originaires d'un autre département

Ce sont les SIAE de Paris qui regroupent le plus grand nombre de chômeurs de très longue durée et d'allocataires du RMI parmi les salariés en insertion. Comparativement aux autres départements, les AI parisiennes emploient plus souvent des personnes au chômage de très longue durée : 45% des salariés, contre 38% au niveau régional. Les EI parisiennes se démarquent, quant à elles, par une forte proportion de bénéficiaires du RMI (47%), conséquence directe des liens étroits entretenus avec les acteurs sociaux lors de l'orientation du public.

La part importante des chômeurs de très longue durée et des bénéficiaires du RMI parmi les salariés en insertion apparaît néanmoins insuffisante au regard de l'importance du public potentiel sur le territoire parisien. En effet, les taux d'accès à l'IAE de ces deux publics ne sont pas supérieurs à ceux observés en moyenne régionale.

Les SIAE parisiennes embauchent aussi un nombre important de salariés originaires d'un autre département (28%). Ce phénomène apparaît de manière significative au sein des AI parisiennes, qui sont les seules de la région à accueillir des salariés résidant dans un autre département (26% des salariés).

## Des salariés souvent confrontés à des problèmes de logement

Les principaux freins rencontrés par les salariés parisiens sont liés à l'illettrisme, au surendettement et aux problèmes de logement. Les difficultés de logement sont particulièrement prégnantes, puisque les SIAE déclarent que plus de 4 salariés sur 10 y sont confrontés (contre 16% en Ile-de-France). Les salariés des EI parisiennes rencontrent aussi, plus souvent qu'ailleurs, des problèmes de santé (22%) ou d'addiction (25%). Pour traiter les problématiques liées à la santé ou à l'illettrisme, les SIAE font le plus souvent appel à des partenaires extérieurs spécialisés. En revanche, les problèmes de surendettement sont majoritairement résolus par des accompagnements internes. Pour répondre aux problèmes de logement, les SIAE s'appuient à la fois sur leurs compétences internes et sur un réseau de partenaires locaux.

Peu de structures déclarent ne pas trouver de solutions aux problèmes rencontrés par leurs salariés. Néanmoins, 44% mettent en avant une absence d'offre disponible pour répondre au manque de disponibilité des salariés (garde d'enfant ou d'ascendant).

## Des accompagnements professionnels peu fréquents et réalisés en interne

Un peu plus d'un tiers des salariés (35%) sont accompagnés sur leur projet professionnel et sur la maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Dans la majorité des cas, les accompagnements sont réalisés uniquement en interne par les permanents des SIAE. Les EI et les ETTI proposent plus souvent que les AI des actions d'accompagnement professionnel à leurs salariés (50% des salariés en bénéficient, contre 30% dans les AI). Les EI parisiennes apparaissent particulièrement investies dans la mise en œuvre d'actions de TRE, puisqu'un salarié sur deux en bénéficie (contre 39% dans les EI franciliennes).

A Paris, comme au niveau régional, l'accès à la formation reste marginal (14% des salariés). La proportion des salariés ayant bénéficié d'une formation est supérieure dans les EI parisiennes (37%), mais il s'agit majoritairement d'actions dispensées en interne, dans le cadre de l'adaptation au poste de travail. Enfin, si la VAE concerne à peine 1% des salariés en insertion, on peut noter que sur les 153 personnes qui en ont bénéficié au niveau régional, un tiers était embauché dans une AI de Paris.

## Des sorties vers l'emploi moins fréquentes qu'au niveau régional.

La durée moyenne de parcours des salariés est semblable à celle observée au niveau régional : 13 mois. Cependant, les salariés embauchés dans les AI parisiennes effectuent des parcours plus longs qu'ailleurs (15 mois, contre 13 en Ile-de-France), tandis que les salariés des ETTI sortent plus rapidement de l'IAE que dans les autres départements (6 mois, contre 8 en Ile-de-France).

Sur les 5 700 salariés en insertion présents en 2007, 57% ont quitté les SIAE au cours de l'année. Ainsi, le taux de sortie des salariés parisiens est supérieur de 5 points à celui observé au niveau régional (52%). Parmi les salariés ayant quitté les SIAE, 42% sont sortis vers l'emploi, soit légèrement moins qu'au niveau régional. Ce sont les ETTI qui enregistrent la plus grande proportion de sorties vers l'emploi (44%), même si cela reste toujours inférieur au niveau régional (50%).

Si la part des sorties vers l'emploi reste identique dans les AI parisiennes et franciliennes, la nature des postes occupés est en revanche différente : au niveau régional 70% des emplois sont en CDI ou en CDD de plus de 6 mois, contre seulement 60% à Paris.

Part des sorties en emploi selon le type de SIAE

	Proportion des sorties en emploi dans le total des sorties	
	Paris	Région
AI	41%	41%
EI	42%	47%
ETTI	44%	50%
Ensemble	42%	43%

	AI	EI	ETTI	Total
Nombre de SIAE	8	9	2	19
Nombre de salariés en insertion en 2007	2 934	268	385	3 587
Nombre d'Equivalents Temps Plein réalisés	362	116	88	566
Nombre de salariés en insertion sortis en 2007	922	125	169	1 216

## Des structures de taille importante qui offrent aux demandeurs d'emploi un large accès à l'IAE

Tout comme au niveau régional, l'offre d'insertion de la Seine-et-Marne s'inscrit en légère augmentation par rapport à l'année précédente (+ 5%). Cette hausse est entièrement due au dynamisme des ETTI qui ont vu leur nombre de salariés doubler en un an. La Seine-et-Marne se distingue de la région par une plus forte proportion d'AI et d'ETTI et un moindre développement des EI. De taille plus importante que les autres SIAE, les AI concentrent la majorité de l'offre d'insertion du département : 82% des salariés en insertion et 64% des équivalents temps plein (contre 59% au niveau régional).

Les SIAE de la Seine-et-Marne ont une taille moyenne supérieure à celle de la moyenne régionale et les AI emploient jusqu'à deux fois plus de personnes que dans les autres départements (367 salariés par AI, contre 227 en Ile-de-France).

Dotée de structures aux fortes capacités d'accueil, la Seine-et-Marne est le département francilien qui offre le meilleur accès à l'IAE pour les demandeurs d'emploi. Ainsi, pour 1 000 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en début d'année, 109 ont accédé à une SIAE dans le département, contre moins de 63 pour 1 000 en moyenne régionale.

### Taux d'accès des demandeurs d'emploi à l'IAE

	Taux d'accès *	
	Seine-et-Marne	Région
EI	7,6	7,0
AI	75,6	45
ETTI	9,9	5,0
ACI	16,2	6,0
Ensemble	109	63

\* Sur 1.000 personnes présentes dans le département en début d'année.

Quelle que soit la nature des SIAE, les taux d'accès des demandeurs d'emploi sont meilleurs en Seine-et-Marne, que dans le reste de la région. Comme on l'observe au niveau régional, ce sont les AI qui offrent le plus large accès à l'IAE : sur 109 demandeurs d'emploi ayant accédé à une SIAE, 75 ont été embauchés par une AI. Situées pour la majorité d'entre elles en marge des grands flux de transport franciliens, les SIAE de Seine-et-Marne recrutent leurs salariés localement, alors qu'en région, près de 10% des salariés en insertion résident dans un département différent de celui de leur employeur.

## Un recours plus faible aux mises à disposition dans les AI de Seine-et-Marne

Le nombre de personnes nouvellement accueillies en 2007 par les AI de Seine-et-Marne est deux fois plus important que celui

des autres AI de la région (407 en moyenne par AI, contre 222 au niveau régional). Cependant, seulement 43% de ces personnes ont bénéficié d'une mise à disposition au cours de l'année, contre 52% au niveau régional.

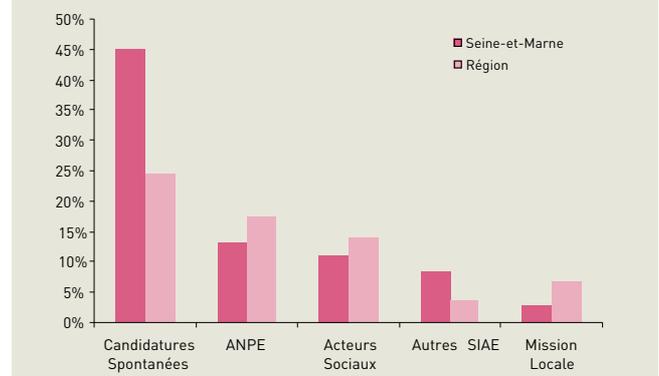
Au-delà de la simple fonction d'accueil, il semble que les AI de Seine-et-Marne restent en contact étroit avec un nombre important de personnes à qui elles ne proposent pas de mise en emploi. Ainsi, parmi les 5 500 personnes déjà présentes dans les AI de Seine-et-Marne au 1<sup>er</sup> janvier 2007, seulement 26% ont effectué une mission auprès d'un employeur au cours de l'année.

## Une part importante des candidatures spontanées dans le recrutement des salariés en insertion

Les candidatures spontanées constituent la principale source de recrutement des SIAE en Seine-et-Marne (45%). Les AI sont les structures qui utilisent le plus ce mode de recrutement : 50% des salariés ont été embauchés par le biais de candidatures spontanées, contre moins de 30% en moyenne régionale.

Quel que soit le type de SIAE considéré, les prescriptions de l'ANPE sont plus faibles en Seine-et-Marne que dans les autres départements (13% contre 17% en Ile-de-France). Les partenariats avec les missions locales restent eux aussi peu développés, puisque ces dernières sont à l'origine de moins de 4% des recrutements dans les EI et les ETTI (contre 10% et 22% en Ile-de-France). Si les liens entre les SIAE pour le recrutement restent d'ordinaire assez exceptionnels, les EI et ETTI de Seine-et-Marne se démarquent en organisant de véritables parcours d'insertion dans l'IAE pour leurs salariés. En effet, 26% des recrutements dans les EI et 39% dans les ETTI proviennent d'autres SIAE (contre respectivement 6% et 12% en région).

### Part des prescripteurs dans le recrutement des salariés en insertion



## Une forte majorité de femmes parmi les salariés

Avec 66% de femmes parmi les salariés en insertion, la Seine-et-Marne affiche le plus fort taux de féminisation des emplois de la région. Ce constat est particulièrement frappant dans les

EI du département ou l'on compte plus de 44% de femmes, alors qu'elles ne sont que 25% dans les EI franciliennes. Cet écart s'explique notamment par la nature des métiers exercés par les salariées en insertion. En Seine-et-Marne plus d'un tiers des salariés occupent des postes d'agents de nettoyage, traditionnellement réservés aux femmes, alors que dans le reste de la région, la majorité des salariés sont embauchés sur des emplois d'ouvriers du bâtiment. Conséquence directe du faible partenariat existant entre les missions locales et les SIAE, les jeunes de Seine-et-Marne accèdent beaucoup moins que leurs homologues franciliens aux EI et aux ETTI.

Enfin, comme on le constate dans l'ensemble de la région, les salariés en insertion ont un niveau de formation inférieur au BEP-CAP (61%).

### Un accès privilégié pour les publics prioritaires

Si la part des chômeurs de très longue durée (35%) et des allocataires du RMI (20%) parmi les salariés en insertion demeure légèrement inférieure à la moyenne régionale (-2 points), ces deux publics cibles ont néanmoins plus de chance d'accéder à une SIAE que partout ailleurs sur le territoire régional. En effet, pour 1.000 bénéficiaires du RMI inscrits à l'ANPE au début de l'année, 394 accèdent à une SIAE en Seine-et-Marne, contre seulement 126 en moyenne régionale. De même, les chômeurs de très longue durée ont deux fois plus de chances d'accéder à une SIAE qu'au niveau régional.

Enfin, la Seine-et-Marne est le département d'Ile-de-France où la part des travailleurs handicapés est la plus importante (6%, contre 3% en Ile-de-France). La proportion de TH est particulièrement remarquable dans les ETTI du département où elle atteint près de 19% du total des salariés en insertion.

### Un accompagnement professionnel centré sur les techniques de recherche d'emploi

Globalement, les salariés de Seine-et-Marne semblent cumuler moins de difficultés sociales que dans les autres départements. Le manque de mobilité est la problématique la plus fréquente, qui affecte 29% des salariés (contre 13% en Ile-de-France). Viennent ensuite les difficultés liées au surendettement (14% des salariés), l'analphabétisme et l'illettrisme (8%). Les salariés des ETTI sont plus nombreux à être confrontés à des difficultés de mobilité (42%) et plus d'un tiers déclarent aussi rencontrer des problèmes administratifs.

Si les problèmes de mobilité sont majoritairement traités en interne (54%), les SIAE s'appuient en priorité sur des partenaires extérieurs pour résoudre les autres difficultés rencontrées par leurs salariés. Néanmoins, près de deux structures sur cinq déclarent ne pas avoir trouvé de solution d'accompagnement pour traiter les problèmes d'illettrisme de leurs salariés.

Si en région Ile-de-France la proportion des salariés qui bénéficient d'une aide au projet ou d'une prestation de TRE est similaire (35% dans les deux cas), les équilibres sont différents en Seine-et-Marne. En effet, d'un côté le département enregistre l'un des taux d'accès à la TRE les plus élevés de la région (52%) et de l'autre, il a la plus faible proportion de salariés bénéficiaires d'une aide au projet professionnel (28%).

Les pratiques d'accompagnement diffèrent aussi sensiblement selon le type de structure. Alors que les EI de Seine-et-Marne affichent les plus faibles taux d'accompagnement professionnel de la région, les ETTI du département proposent plus souvent des actions de TRE (54%) ou d'aide au projet professionnel que sur le reste du territoire francilien. Les AI de Seine-et-Marne apparaissent, quant à elles, particulièrement investies dans la mise en œuvre d'actions de TRE (53%, contre 34% en Ile-de-France).

La formation reste marginale au sein des SIAE de Seine-et-Marne, puisque seulement 5% des salariés en insertion y accèdent, contre 16% au niveau régional.

### Une part importante de sorties en emploi qui profitent à un nombre réduit de salariés

La durée moyenne de parcours des salariés en insertion est légèrement supérieure à la moyenne régionale (13 mois, contre 12 en Ile-de-France). Les ETTI de Seine-et-Marne se distinguent fortement avec des durées de parcours deux fois plus importantes qu'au niveau régional (16 mois).

La Seine-et-Marne est le département qui enregistre la plus grande proportion de sorties en emploi : 57% des sorties, contre 43% en Ile-de-France. Ce constat est particulièrement marqué pour les ETTI, où la part des sorties en emploi est très largement supérieure à celle observée au niveau régional (+ 23 points). Avec 55% de sorties en emploi, les résultats des AI de Seine-et-Marne sont eux aussi bien meilleurs que dans les autres départements (41% de sorties en emploi).

Cette forte proportion de sorties en emploi doit néanmoins être nuancée au vu du faible nombre de salariés effectivement sortis des SIAE. En effet en Seine-et-Marne, moins de 34% des salariés en insertion présents durant l'année ont quitté les SIAE en 2007, alors qu'ils étaient plus de 52% dans ce cas en région Ile-de-France. Les SIAE de Seine-et-Marne déclarent un volume de sorties moins important que dans les autres départements, ce qui leur permet d'afficher des résultats supérieurs en terme d'emploi. Au final, les sorties en emploi ont concerné seulement 19% des salariés en insertion de Seine-et-Marne, contre 22% en Ile-de-France. Le taux de sortie en emploi des salariés varie selon le type de structure, puisque les ETTI affichent le meilleur taux de la région (32%), tandis que les AI restent loin derrière les autres départements, avec seulement 17% de leurs salariés en insertion sortis pour emploi.

	Part dans les sorties (% sur l'ensemble des sorties)		Taux de sortie (% sur l'ensemble des salariés)	
	Seine-et-Marne	Région	Seine-et-Marne	Région
Emploi	57%	43%	19%	22%
Formation	6%	8%	2%	4%
Autres situations	37%	50%	13%	26%

Nombre de SIAE	AI	EI	ETTI	Total
Nombre de salariés en insertion en 2007	10	11	1	22
Nombre d'Equivalents Temps Plein réalisés	2 814	261	114	3 189
Nombre de salariés en insertion sortis en 2007	295	140	10	445
	2 404	132	57	2 593

### Des Associations Intermédiaires plus nombreuses et de plus grande taille

L'offre départementale est très orientée sur les AI qui concentrent à elles seules 88% des salariés en insertion. Représentant 45% des SIAE du département, les AI des Yvelines mettent à disposition plus de personnes qu'ailleurs : 281 salariés en moyenne annuelle, contre 227 au niveau régional.

La faiblesse des ETTI est une autre spécificité du département, où 3% seulement des salariés en insertion sont employés par ce type d'employeurs (contre 9% en Ile-de-France). Quant aux EI, même si un employeur sur deux relève de cette catégorie, elles représentent moins de 8% des salariés en insertion du département.

Dans l'ensemble, les Yvelines présentent une offre d'insertion proche du niveau de la demande d'emploi présente dans le département. Les Yvelines concentrent 12% des salariés et 10% des ETP d'insertion de la région, pour 10% de la DEFM francilienne.

Au final, les Yvelines présentent l'un des meilleurs taux d'accès de la région. En effet, sur 1.000 demandeurs d'emploi présents en début d'année, 87 ont accédé à un emploi dans une SIAE en 2007, alors qu'ils n'étaient que 63 dans ce cas en Ile-de-France. Ce résultat repose essentiellement sur la forte présence des AI qui ont employé 68 demandeurs d'emploi sur les 87 ayant eu accès à une SIAE au cours de l'année.

### Des passerelles entre SIAE pour les recrutements

L'implication des différents prescripteurs est globalement proche de celle observée en région. Néanmoins, l'analyse détaillée par types d'employeurs fait apparaître quelques spécificités locales.

Ainsi, l'implication de l'ANPE auprès des EI est l'une des plus fortes de la région (32% contre 24% en moyenne régionale). Les EI des Yvelines embauchent aussi plus de personnes orientées par d'autres SIAE, ce qui manifeste l'existence de passerelles non négligeables entre les acteurs locaux de l'insertion (16% de leurs recrutements profitent à ce public, contre 6% en Ile-de-France). De leur côté, les AI recrutent deux fois plus de jeunes orientés par les missions locales ; particularité qui s'explique par l'existence d'une AI volontairement ciblée sur ce public. Quant à l'unique ETTI, elle se démarque par un effacement de l'ANPE, compensé par des partenariats extrêmement développés avec les associations locales qui génèrent la moitié des recrutements (contre 4% en région).

### Des emplois moins féminisés mais une plus forte présence des jeunes et des habitants des ZUS

Globalement même si les femmes sont majoritaires parmi les salariés en insertion, leur présence est moins marquée qu'ailleurs (51% contre 57% en Ile-de-France). Ceci s'explique

essentiellement par les AI des Yvelines qui, avec Paris, possèdent le taux de féminisation des emplois le plus faible.

Dans l'ensemble des SIAE, les salariés présentent majoritairement un niveau de formation inférieur au CAP (61%). Le poids de ce public est particulièrement frappant dans l'ETTI, où il représente presque les trois quarts des effectifs contre une moyenne régionale de 58%.

Le département des Yvelines est le territoire où l'on enregistre le plus d'embauches de jeunes dans l'IAE. Enfin, la représentation des personnes qui résident dans un quartier de la politique de la ville est la plus élevée de la région. Plus d'un salarié sur deux d'une ETTI est dans ce cas (24% en Ile-de-France) et 40% dans les AI (23% en Ile-de-France).

### Moins présents qu'ailleurs, les publics prioritaires ont un taux d'accès proche des moyennes régionales

Les publics prioritaires sont moins bien représentés dans les SIAE des Yvelines qu'ailleurs. Les écarts sont particulièrement importants pour les bénéficiaires du RMI, qui sont deux fois moins présents qu'ailleurs, ainsi que pour les personnes au chômage de très longue durée.

Malgré ces écarts, ces deux publics prioritaires ont autant de chances qu'ailleurs, voire plus, d'accéder à un emploi dans une SIAE. En effet, sur 1.000 bénéficiaires du RMI inscrits à l'ANPE en début d'année, 160 ont accédé à un emploi dans une SIAE en 2007, contre 126 en Ile-de-France. Le taux d'accès pour les CTLD reste, quant à lui, identique au régional.

#### Proportion et taux d'accès des publics prioritaires dans les SIAE

	Part dans les Salariés		Taux d'accès *	
	Yvelines	Région	Yvelines	Région
CTLD (+ 2 ans)	23%	37%	170	172
RMI	11%	22%	160	126
ASS	3%	5%	59	65
TH	2%	3%	62	66

\* Sur 1.000 personnes présentes dans le département en début d'année.

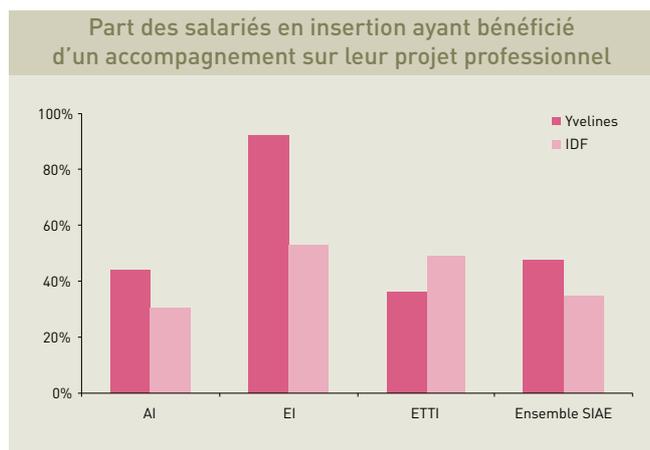
### Un accompagnement professionnel des salariés plus répandu

Les salariés en insertion des Yvelines paraissent un peu plus souvent confrontés que les autres à des situations de surendettement (35% des salariés en insertion), d'illettrisme (28%) et aux difficultés de logement (22%). De même, les situations de souffrance psychique et les problèmes de justice semblent plus répandus qu'ailleurs.

Une fois les difficultés sociales repérées, les SIAE mettent en œuvre des accompagnements spécifiques, en activant plus largement qu'ailleurs les partenariats extérieurs.

Néanmoins, les employeurs du département semblent éprouver beaucoup plus de difficultés à résoudre certaines problématiques, au premier rang desquelles figurent la mobilité et le manque de disponibilité lié à des gardes d'enfants ou d'ascendants. En effet, comparés aux autres départements, les employeurs des Yvelines sont deux fois plus nombreux à déclarer une absence de solution locale pour cette dernière problématique (64% des SIAE, contre 27% en Ile-de-France). Les SIAE sont aussi quatre fois plus nombreuses à faire ce constat de carence pour la levée des freins à la mobilité (50% contre 17%).

Durant leur emploi, les salariés en insertion des Yvelines bénéficient, plus souvent que d'autres, de mesures d'accompagnement professionnel. Près d'un sur deux bénéficie d'une aide aux Techniques de Recherche d'Emploi (43% contre 34% en Ile-de-France) ou d'un accompagnement dans la conduite de leurs projets professionnels (47% contre 35%). Dans les EI, la proportion des salariés qui ont bénéficié d'une aide de leur employeur sur leur projet professionnel atteint même 92%, ce qui est nettement supérieur aux pratiques enregistrées dans les autres départements (53%).



En 2007, une minorité de salariés en insertion a accédé à une formation durant leur emploi. Comme dans les autres départements, cet accès est deux fois plus développé dans les EI que dans les AI (respectivement 35% et 15% des salariés).

Les formations réalisées dans les Yvelines sont à visée plus professionnalisante et validante qu'ailleurs. Parmi les salariés formés, 55% ont suivi une pré qualification ou qualification dans les EI et 49% dans les AI (contre 42% dans les EI et 38% dans les AI de la région).

Quant à la VAE, elle reste très minoritaire comme partout ailleurs, et seuls trois employeurs ont déclaré avoir des salariés concernés par une telle démarche.

## Un volume de sorties très important qui n'affecte pas les taux de sortie en emploi

Les Yvelines se démarquent par un taux de sortie général extrêmement élevé. En effet, 81% des personnes salariées par une SIAE en 2007 ont quitté leur employeur dans l'année, alors qu'ils étaient 51% dans ce cas en Ile-de-France. Cette spécificité s'explique par une politique volontariste, qui a conduit les AI et l'ETTI à supprimer de leurs fichiers les personnes avec lesquelles elles n'avaient plus de relations régulières en 2007.

Compte tenu du poids des AI dans l'offre d'insertion, cette pratique locale a des incidences importantes sur les résultats détaillés par type de sorties et sur les comparaisons régionales.

**Nature et taux de sortie des salariés en insertion**

	Part dans les sorties (% sur l'ensemble des sorties)		Taux de sortie (% sur l'ensemble des salariés)	
	Yvelines	Région	Yvelines	Région
Emploi	26%	43%	21%	22%
Formation	7%	8%	6%	4%
Autres situations	66%	50%	54%	26%

Ainsi, lorsque l'on analyse les sorties selon leur nature, la proportion anormalement élevée des « autres situations » découle directement de cette pratique locale.

Par ailleurs, l'importance du volume de sorties enregistrées durant l'année réduit aussi considérablement la part des sorties pour emploi dans le total des sorties (26% contre 43% en Ile-de-France). A noter toutefois que les écarts disparaissent, si l'on s'intéresse aux seules EI, structures qui ne sont pas concernées par les sorties massives de publics. En effet ces dernières, qui ne pratiquent pas l'actualisation des fichiers, ont des résultats proches du régional, avec 46% des sorties en situation d'emploi.

Au final, si l'on rapporte le nombre de sorties en emploi au nombre de salariés en insertion présents, durant l'année, les résultats des Yvelines sont comparables à ceux de la région. Le taux d'accès à l'emploi des salariés en insertion s'établit à 21%, contre 22% en Ile-de-France. L'actualisation des fichiers dans les AI a pour conséquence d'augmenter le nombre de sorties pour motif « autres », mais elle n'impacte pas directement les résultats des SIAE en matière d'insertion dans l'emploi.

Nombre de SIAE	8	15	0	23
Nombre de salariés en insertion en 2007	2 348	187	-	2 535
Nombre d'Equivalents Temps Plein réalisés	286	92	-	378
Nombre de salariés en insertion sortis en 2007	1 116	90	-	1 206

### Des AI et EI de taille atypique

Le département se caractérise par des AI peu nombreuses mais particulièrement grosses, puisqu'elles concentrent 76% des ETP d'insertion du département (59% en Ile-de-France). Ces structures mettent à disposition plus de personnes que la moyenne francilienne : 294 salariés par an, contre 227. L'Essonne est le seul département francilien à ne compter aucune ETTI sur son territoire. Les EI du département sont, quant à elles, deux fois plus petites que celles de la région, avec 13 salariés en insertion en moyenne.

L'Essonne est l'un des départements franciliens où les demandeurs d'emploi accèdent le plus aux SIAE. Sur 1000 demandeurs d'emploi en début d'année, 79 ont accédé à un emploi dans une SIAE en 2007, contre 64 en Ile-de-France. Comparé aux autres territoires, le poids de l'offre d'insertion est légèrement supérieur à celui de la demande d'emploi présente dans le département. En effet, l'Essonne concentre 10% des SIAE et des salariés en insertion, alors que le département héberge 8% des DEFM de la région.

### Des modes de recrutement très différenciés selon le type de SIAE

En Essonne, l'orientation des publics vers l'IAE semble se réaliser de façon extrêmement différenciée selon le type de SIAE.

Ainsi, les AI se caractérisent par un important recours aux candidatures spontanées, puisque celles-ci ont représenté 36% des recrutements réalisés en 2007 (contre 28% en moyenne régionale). Ce recours ne pénalise pas pour autant l'implication des partenaires traditionnels, tels que l'ANPE ou les acteurs sociaux, qui jouent un rôle proche de celui observé dans les autres territoires (respectivement 12% et 17%).

Quant aux modalités d'entrée dans les EI, elles se singularisent par l'importance des orientations réalisées par les PLIE. Ces derniers sont à l'origine de 30% des recrutements réalisés par les EI, contre 9% dans les autres départements. L'importance des orientations réalisées par les PLIE explique en partie le rôle plus marginal de l'ANPE, qui génère directement très peu de recrutements dans les EI (3% contre 24% en Ile-de-France). Cette spécificité est le résultat d'un travail mené par le SPE pour favoriser l'accès des publics les plus en difficultés aux SIAE. Même si l'ANPE est plus en retrait qu'ailleurs sur les orientations des publics, elle préserve l'intégralité de son rôle pour l'agrément et le suivi.

Dans l'ensemble, AI et EI confondues, l'Essonne est l'un des départements où l'implication d'une Maison de l'Emploi est la plus élevée (9% des recrutements, contre 4% en région). A l'inverse, les passerelles entre SIAE sont plus faibles qu'ailleurs, phénomène en partie lié à l'absence d'ETTI sur le territoire.

### Des emplois fortement féminisés liés à la spécialisation et au poids des AI

Les femmes sont très largement majoritaires parmi les salariés en insertion, puisqu'elles représentent 65% du public présent dans les SIAE du département. Ce fait est uniquement dû aux AI, qui offrent des emplois structurellement plus féminisés et qui pèsent le plus dans l'offre d'insertion. En effet dans les EI du département, les hommes continuent d'être largement majoritaires (70% des effectifs en insertion).

Comme dans les autres territoires, les salariés présents dans les SIAE présentent majoritairement un niveau inférieur au CAP (63%). Cependant, au-delà de ce résultat général, les salariés d'EI paraissent plus diplômés qu'ailleurs (42% possèdent un niveau V ou plus, contre 25% en région).

Quant aux salariés jeunes et seniors, leur présence dans les SIAE du département est proche des moyennes franciliennes (respectivement 28% et 16%).

### Une forte présence des chômeurs de très longue durée dans les SIAE

La présence des publics prioritaires dans les SIAE de l'Essonne reste dans la moyenne régionale, sauf pour les chômeurs de très longue durée qui sont bien plus présents qu'ailleurs (47% des salariés contre 37% en Ile-de-France). Cependant, il convient de noter que ce résultat est uniquement dû aux AI, car les chômeurs de très longue durée ne sont pas surreprésentés dans les EI (27% contre 26% en région).

Finalement, c'est en Essonne que les chômeurs de très longue durée ont le plus de « chances » d'accéder aux SIAE. Ainsi, sur 1.000 CTLD présents en début d'année, 404 accèdent à un emploi dans une SIAE, alors qu'ils ne sont que 172 dans ce cas en Ile-de-France. Les autres publics prioritaires présentent des taux d'accès aux SIAE toujours supérieurs aux moyennes régionales.

#### Proportion et taux d'accès des publics prioritaires dans les SIAE

	Part dans les Salariés		Taux d'accès *	
	Essonne	Région	Essonne	Région
CTLTD (+ 2 ans)	47%	37%	404	172
RMI	21%	22%	196	126
ASS	6%	5%	104	65
TH	5%	3%	69	66

\* Sur 1.000 personnes présentes dans le département en début d'année.

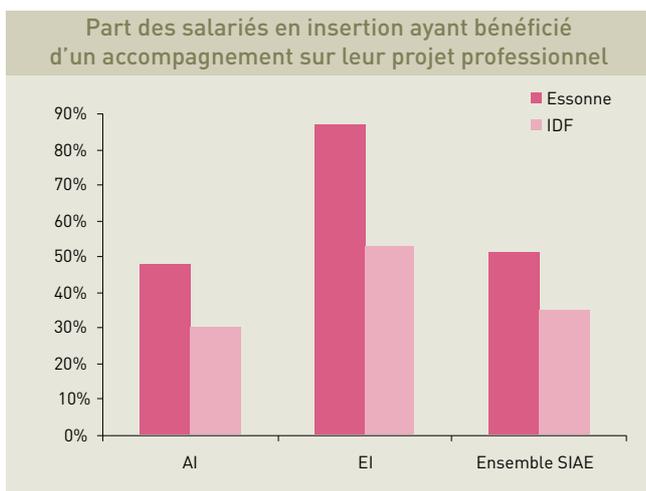
## Un recours fréquent à des partenaires pour l'accompagnement des salariés

En Essonne, les salariés en insertion paraissent, plus souvent que les autres, confrontés à un cumul de difficultés sociales.

On note en particulier une présence beaucoup plus fréquente des situations de surendettement (54% des salariés, contre 26% en région) et des cas de souffrance ou de handicap psychique (22% contre 7%). Le manque de mobilité est également plus fréquent qu'ailleurs, puisqu'il se rencontre auprès de 13% des salariés en insertion, contre 8% en moyenne régionale.

Pour aider les salariés à résoudre leurs difficultés personnelles, les SIAE du département n'hésitent pas à solliciter les partenaires présents sur le territoire. Ainsi, comparées à leurs homologues dans les autres départements, les SIAE de l'Essonne recourent plus souvent aux accompagnements mixtes (interne et externe). A l'appui de ces pratiques, l'offre de partenariats semble plus développée, ou du moins, plus accessible qu'ailleurs. En effet, les SIAE du département sont celles qui signalent le moins d'absence de solution locale pour le traitement des difficultés rencontrés par leurs salariés. Les écarts avec les autres territoires sont particulièrement frappants pour l'illettrisme. En effet, toutes les SIAE du département qui ont été confrontées à ce problème ont déclaré trouver des solutions d'accompagnement, alors qu'ailleurs, 13% des employeurs n'ont pu prendre en charge ce problème faute de solution à proximité.

Les salariés en insertion de l'Essonne sont parmi ceux qui bénéficient le plus de prestations d'accompagnement professionnel durant leur emploi. En 2007, plus d'un salarié en SIAE sur deux a bénéficié d'une aide au projet (51% contre 35% en Ile-de-France) et 40% ont eu accès à une prestation de Technique de Recherche d'Emploi (contre 34% en Ile-de-France).



En complément de ce résultat, la nature et la fréquence des prestations d'accompagnement professionnel varient sensiblement selon le type de structures. Ainsi, les EI du département privilégient l'aide au projet de leurs salariés, prestation qui s'avère deux fois plus répandue que dans les AI (87% des salariés des EI en bénéficient, contre 48% dans les AI). De leur côté, les AI offrent légèrement plus d'accès aux Techniques de Recherche d'Emploi (41% des salariés, contre 35% dans les EI).

Si les accompagnements professionnels sont majoritairement réalisés en interne, les SIAE du département semblent, là encore, recourir plus fréquemment que les autres aux partenariats externes. En effet, c'est en Essonne que la part des accompagnements réalisés exclusivement en interne est la plus faible et ce quel que soit le type de prestations proposées aux salariés.

Globalement, la formation des salariés en insertion reste peu développée dans les SIAE de l'Essonne ; situation identique à celle observée dans les autres territoires (15% des salariés). Cependant, les EI du département se démarquent nettement, puisque ces employeurs enregistrent les plus forts taux de formation de la région (52% des salariés). Enfin, comparées avec celles des autres départements, les formations suivies par les salariés des SIAE de l'Essonne semblent plus orientées vers de la préqualification ou de la qualification. Quant à la VAE, elle reste tout aussi marginale qu'ailleurs, avec seulement trois AI et une EI ayant déclaré des salariés engagés dans une telle démarche.

## Des durées de parcours plus longues dans les AI et des taux de sortie en emploi parmi les plus élevés

Dans l'ensemble, les salariés en insertion du département ont des durées de parcours plus longues que leurs homologues franciliens. Ce résultat doit cependant être nuancé car, en réalité, les différences ne s'observent que dans les AI, où les salariés restent en moyenne 17 mois, contre 13 en région.

En 2007, un peu moins d'un salarié en insertion sur deux est sorti de SIAE (48% contre 52% en Ile-de-France).

**Nature et taux de sortie des salariés en insertion**

	Part dans les sorties (% sur l'ensemble des sorties)		Taux de sortie (% sur l'ensemble des salariés)	
	Essonne	Région	Essonne	Région
Emploi	52%	43%	25%	22%
Formation	8%	8%	4%	4%
Autres	39%	50%	19%	26%

L'Essonne fait partie des trois départements franciliens qui enregistrent les plus forts taux de sortie en emploi en 2007. Cependant, ce résultat est uniquement porté par les AI, car les salariés en EI ont un taux de sortie en emploi identique à la moyenne régionale (22%).

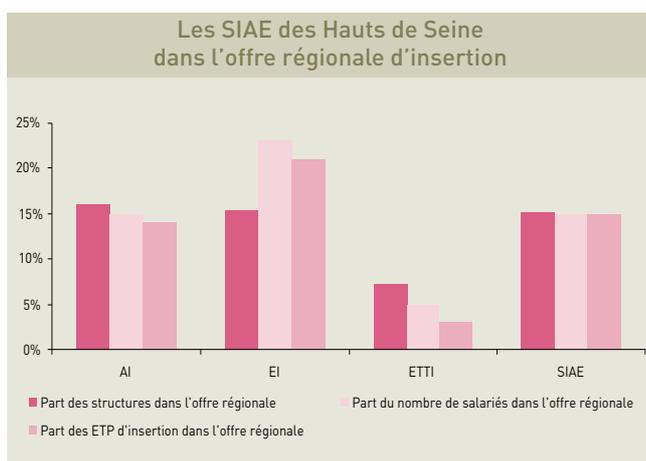
Dans plus de neuf cas sur dix, les salariés qui quittent les SIAE pour un emploi accèdent à un contrat de droit commun (CDI-CDD) ; proportion qui est la plus forte de la région (94% des sorties pour emploi, contre 89% en Ile-de-France).

Nombre de SIAE	AI	EI	ETTI	Total
Nombre de salariés en insertion en 2007	14	18	1	33
Nombre d'Equivalents Temps Plein réalisés	2 922	696	114	3 732
Nombre de salariés en insertion sortis en 2007	373	280	14	667
	1 432	296	15	1 743

## Une offre d'insertion importante

Le département des Hauts-de-Seine possède une offre d'insertion légèrement supérieure à son poids dans la DEFM régionale. En effet, le département représente 15% de l'offre régionale, en nombre de structures et de salariés, mais seulement 13% de la DEFM. Il est toutefois à noter une sous-représentation des ETTI dont le poids est équivalent à 2% des ETP d'insertion du département, alors qu'en Ile-de-France cette part est en moyenne de 10%.

Les EI des Hauts-de-Seine sont de plus grande taille que celles des autres départements. Elles regroupent 23% des salariés en insertion employés dans les EI de la région, alors qu'elles représentent seulement 15% des structures.



Au final, le taux d'accès des demandeurs d'emploi aux SIAE se situe au-dessus de la moyenne régionale. En effet, dans les Hauts-de-Seine, sur 1.000 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au début de l'année, 72 ont accédé à un emploi en insertion, alors que le ratio s'établit à 63 pour 1.000 en Ile-de-France.

## Des recrutements diversifiés selon le type d'employeur

La part des différents prescripteurs est globalement comparable à celle constatée en Ile-de-France, mais les orientations vers les SIAE se font différemment selon le type de structures.

Ainsi, l'ANPE est à l'origine de 38% des recrutements dans les EI, ce qui représente le pourcentage le plus élevé de la région. En sens contraire, les EI des Hauts-de-Seine sont celles qui utilisent le moins les candidatures spontanées pour assurer leurs recrutements (5%). Les PLIE sont aussi plus présents qu'ailleurs dans l'orientation des publics vers les EI (12% contre 9%).

L'ETTI se distingue quant à elle par un fort recours aux autres SIAE pour le recrutement des salariés. Enfin, les recrutements des AI manquent de lisibilité car dans plus d'un tiers des cas, il n'est pas possible d'identifier l'origine de la prescription.

## Moins de jeunes et des recrutements géographiquement plus étendus

Les femmes sont majoritaires parmi les salariés en insertion des Hauts-de-Seine et ce, dans des proportions identiques à la région (60%). Comme dans l'ensemble de la région, ce sont les AI qui participent à cette féminisation des emplois d'insertion. De leur côté, les EI n'accueillent que 22% de femmes (28% au niveau régional).

Les salariés des Hauts-de-Seine sont les plus diplômés de la région : un sur deux possède un niveau de formation supérieur ou égal au CAP, contre moins de 40% au niveau régional. On observe cependant des différences importantes entre les SIAE. Alors que la majorité des salariés embauchés dans les AI ont au moins un niveau BEP-CAP, ils sont très peu à avoir atteint ce niveau d'études dans les EI du département (22%).

Le département des Hauts-de-Seine est celui où l'on enregistre le moins d'embauches de jeunes dans les SIAE (12%) et cela plus particulièrement dans les AI et l'ETTI, qui entretiennent relativement peu de liens avec les missions locales.

Une des particularités du département vient surtout de la sphère de recrutement des SIAE. Quel que soit le type de structure, une minorité des salariés résident dans la commune où est implantée la structure. Ainsi, les AI, qui recrutent généralement dans leur communes d'implantation ne comptent, dans les Hauts-de-Seine, que 38% des salariés dans ce cas (contre 52% en Ile-de-France). La sphère de recrutement des EI s'avère encore plus large, puisque 45% des salariés en insertion résident dans un autre département que celui des Hauts-de-Seine.

## Un bon accès des publics prioritaires aux SIAE

La présence des publics prioritaires dans l'ensemble des SIAE des Hauts-de-Seine est comparable à celle observée dans la région.

**Proportion et taux d'accès des publics prioritaires dans les SIAE**

	Part dans les Salariés		Taux d'accès *	
	Hauts-de-Seine	Région	Hauts-de-Seine	Région
CTLD (+ 2 ans)	39%	37%	203	172
RMI	23%	22%	155	126
ASS	5%	5%	71	65
TH	4%	3%	69	66

\* Sur 1.000 personnes présentes dans le département en début d'année.

Cependant, les EI des Hauts-de-Seine accueillent un peu plus de Chômeurs de Très Longue Durée (CTLD) que celles des autres départements. Elles font aussi partie des EI qui emploient le plus de Travailleurs Handicapés (7%, contre 4% en moyenne régionale). L'ETTI se distingue avec une proportion d'allocataires de l'API beaucoup plus importante que celle observée au niveau régional.

Au final, l'offre d'insertion développée dans les SIAE des Hauts-de-Seine permet d'assurer un meilleur accès aux publics prioritaires que dans le reste de la région. En effet, quel que soit le public considéré, les taux d'accès aux emplois des SIAE restent toujours plus élevés dans les Hauts-de-Seine qu'en moyenne régionale.

### Des SIAE qui ressentent de nombreuses carences dans l'offre locale d'accompagnement

Comme on le constate au niveau régional, les salariés en insertion présents dans les SIAE des Hauts-de-Seine sont principalement confrontés à des difficultés liées au logement (24%), à l'illettrisme ou l'analphabétisme (22%), ainsi qu'au surendettement et aux problèmes financiers (21%).

En dehors des problèmes financiers directement traités en interne, les SIAE font le plus souvent appel à des partenaires extérieurs pour résoudre les problèmes rencontrés par leurs salariés. Cependant, les structures déclarent avoir des difficultés à trouver des solutions d'accompagnement pour un certain nombre de problématiques comme l'addiction, les problèmes de santé, les problèmes avec la justice, le manque de disponibilité, mais aussi l'illettrisme et l'analphabétisme. De même, les employeurs des Hauts-de-Seine sont six fois plus nombreux que les autres à déclarer un manque de solutions pour régler les problèmes liés à la justice (23%, contre 4% en Ile-de-France).

Les salariés en insertion sont davantage accompagnés sur leur projet professionnel que dans les autres départements (48%, contre 35% en Ile-de-France). En revanche, ils sont un peu moins nombreux à bénéficier d'un accompagnement sur les techniques de recherche d'emploi (30% contre 34%). Les actions proposées sont le plus souvent réalisées en interne par des permanents des SIAE

Ce sont les EI qui sont les plus investies sur l'accompagnement professionnel des salariés et cela, aussi bien sur l'aide au projet professionnel (55% de leurs salariés en bénéficient), que sur la préparation à la sortie (54%). Les AI privilégient l'accompagnement sur la définition du projet (42%), tandis que l'ETTI propose principalement des actions visant à préparer la sortie des salariés en insertion.

Seule une minorité des salariés ont eu accès à une formation durant leur emploi (17%), mais là encore, on constate de fortes disparités selon la nature des SIAE. En effet, si les EI ont permis à un salarié sur trois d'accéder à une formation en 2007, seul un très faible nombre des salariés de l'ETTI ont pu bénéficier d'une telle prestation.

### Un faible nombre de sorties, avec des retours à l'emploi plus fréquents

Dans le département des Hauts-de-Seine, moins d'un salarié sur deux est sorti d'une SIAE au cours de l'année 2007. Quel que soit le type de structure considéré, les taux de sortie du département restent toujours inférieurs à ceux de la région. L'ETTI enregistre même le résultat le plus faible de la région, avec seulement 13% des salariés ayant quitté la structure dans l'année (contre 57% en moyenne régionale).

La moitié des sorties intervenues au cours de l'année sont des sorties pour emploi et la plupart du temps, elles ont donné lieu à des embauches en CDI ou en CCD de plus de 6 mois. La part des sorties en emploi dans la totalité des sorties est supérieure au niveau régional dans toutes les SIAE du département ; elle varie de 49% dans les AI à 100% dans l'ETTI (sachant que cette dernière n'a déclaré que 15 sorties en 2007).

Nature et taux de sortie des salariés en insertion

	Part dans les sorties (% sur l'ensemble des sorties)		Taux de sortie (% sur l'ensemble des salariés)	
	Hauts-de-Seine	Région	Hauts-de-Seine	Région
Emploi	50%	43%	23%	22%
Formation	8%	8%	4%	4%
Autres situations	41%	50%	19%	26%

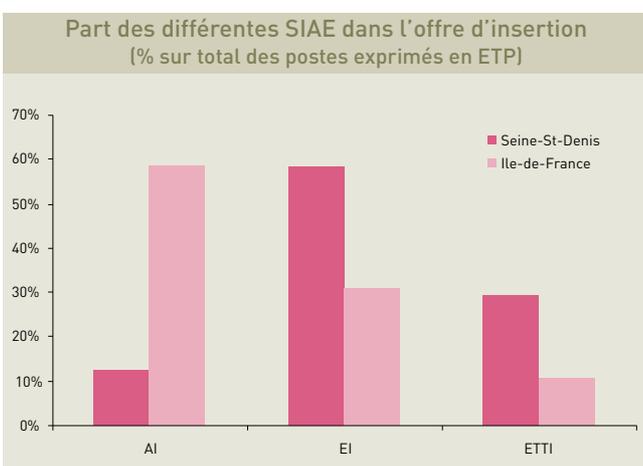
Malgré le faible nombre de salariés ayant quitté les SIAE en cours d'année, le taux de sortie en emploi des salariés alto-séquanais est légèrement supérieur à celui des franciliens. Ainsi, 23% des salariés en insertion ont quitté les SIAE des Hauts-de-Seine pour un emploi, contre 22% au niveau régional. Si les taux de sorties en emploi des salariés embauchés dans les AI et les EI du département sont meilleurs que ceux de la région, celui de l'ETTI est en revanche beaucoup plus faible.

Enfin, si la part des sorties pour « Autres situations », est plus faible dans les Hauts-de-Seine, dans la moitié des cas, les employeurs n'ont pas gardé de liens avec les salariés et ne connaissent pas leur situation à la sortie.

Nombre de SIAE	4	21	3	28
Nombre de salariés en insertion en 2007	445	545	530	1 520
Nombre d'Equivalents Temps Plein réalisés	53	251	126	430
Nombre de salariés en insertion sortis en 2007	240	266	360	866

## Une offre départementale atypique qui privilégie les EI et ETTI

Comparée aux autres départements, l'offre d'insertion de la Seine-Saint-Denis est très atypique. En effet, alors que les AI procurent généralement la plus grande part des postes d'insertion, ces structures sont très minoritaires dans le département (12% des ETP contre 59% en région). Deux fois moins nombreuses qu'ailleurs, les AI sont aussi de plus petite taille, puisqu'elles ne mettent à disposition qu'une centaine de salariés par an, contre plus de deux cents en moyenne régionale. Ainsi, la Seine-Saint-Denis est le seul département où plus d'un équivalent temps plein d'insertion sur deux relève des EI.



Les ETTI, plus nombreuses et plus grosses qu'ailleurs, occupent une place privilégiée que l'on ne retrouve dans aucun autre département (29% des ETP, contre 11% en Ile-de-France). En Seine-Saint-Denis, ces ETTI ont une activité beaucoup plus tournée vers le bâtiment, secteur qui capte 41% des heures de mise à disposition, contre 25% en Ile-de-France. Cette spécialisation s'explique par les conditions de création de ces entreprises, qui ont été très liées à la programmation et réalisation de grands travaux (Grand Stade, Programme de Rénovation Urbaine).

Ces grandes caractéristiques de l'offre d'insertion ont des répercussions importantes sur de nombreux aspects tels que les publics accueillis, les pratiques d'accompagnement et les sorties des salariés. Autant de points sur lesquels le département de Seine-Saint-Denis peut fortement se différencier des autres territoires franciliens.

## Des déséquilibres structurels qui génèrent le plus faible taux d'accès à l'IAE

La Seine-Saint-Denis a le taux d'accès à l'IAE le plus faible de la région, avec seulement 26 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE sur mille qui accèdent à une SIAE, contre 63 pour mille en Ile-de-France.

Ce déséquilibre signifie concrètement que l'offre d'insertion est insuffisante au regard des besoins locaux. L'offre actuelle ne génère pas autant de postes d'insertion qu'ailleurs car les AI, qui captent un plus grand nombre de salariés en insertion que les autres SIAE, sont extrêmement minoritaires. Cependant, il convient de souligner que l'importance des EI permet de proposer des emplois différents, qui garantissent une plus grande stabilité (temps plein, revenus plus importants) et un plus fort encadrement des bénéficiaires au quotidien.

**Taux d'accès dans l'IAE**

	Taux d'accès *	
	Seine-St-Denis	Région
AI	5,9	45,0
EI	6,8	7,0
ETTI	7,0	5,0
ACI	6,1	6,0
Ensemble	25,8	63,0

\* Sur 1.000 personnes présentes dans le département en début d'année.

Au final, il demeure un fort déséquilibre entre la part de la Seine-Saint-Denis dans la DEFM régionale (17%) et celle de son offre d'insertion (10% des ETP réalisés en Ile-de-France).

## Une implication plus forte de l'ANPE et des Missions Locales dans les orientations

La Seine-Saint-Denis est le département où l'implication de l'ANPE pour l'orientation des publics est la plus importante (25% des recrutements contre 17% en Ile-de-France). Là encore, le poids des EI et des ETTI dans l'offre d'insertion peut expliquer cette spécificité, car ces deux structures ont traditionnellement des liens plus étroits avec l'agence, en raison de leurs obligations spécifiques sur les agréments des publics recrutés. Le département de la Seine-Saint-Denis se démarque aussi par le rôle très actif des missions locales auprès des ETTI. En effet, ces partenaires génèrent près de quatre recrutements sur dix en ETTI, soit près du double qu'au niveau régional (22% en Ile-de-France).

## Une minorité de femmes parmi les salariés en insertion

La faible part des AI provoque une sous représentation des femmes dans les emplois d'insertion. Alors que les femmes sont majoritaires dans la quasi-totalité des autres départements, elles ne représentent que 41% des effectifs d'insertion de Seine-Saint-Denis. Avec plus de sept personnes sur dix présentant un niveau d'étude inférieur au CAP, les SIAE du département accueillent des publics moins qualifiés qu'ailleurs (58% en Ile-de-France). La représentation des jeunes est légèrement supérieure à la moyenne régionale (23% contre 18%). Cependant, leurs

embauches se limitent aux EI et ETTI, car les AI salariant deux fois moins de jeunes qu'ailleurs (9% contre 17%).

### Des publics prioritaires très inégalement représentés

Les SIAE séquanodionysiennes sont les employeurs qui accueillent le moins de chômeurs de très longue durée (27% contre 37%) et le plus de bénéficiaires du RMI (29% contre 22%). Contrairement aux autres départements, les bénéficiaires du RMI ne se concentrent pas que dans les EI, puisqu'ils sont aussi très présents dans les AI (29% contre 19% en Ile-de-France). Quant aux ETTI, elles mettent à disposition deux fois plus de bénéficiaires de l'ASS que dans les autres territoires (13% des personnes mises à disposition, contre 6% en région).

Vu le faible nombre d'emplois générés par l'offre d'insertion, les taux d'accès des publics prioritaires aux SIAE sont extrêmement faibles. Ainsi, un chômeur de très longue durée a trois fois moins de chance qu'ailleurs d'accéder à un emploi dans une SIAE. Les bénéficiaires du RMI, qui sont pourtant déjà très présents parmi les effectifs, sont dans une situation guère plus favorable (74 sur mille accèdent à une SIAE, contre 126 en Ile-de-France).

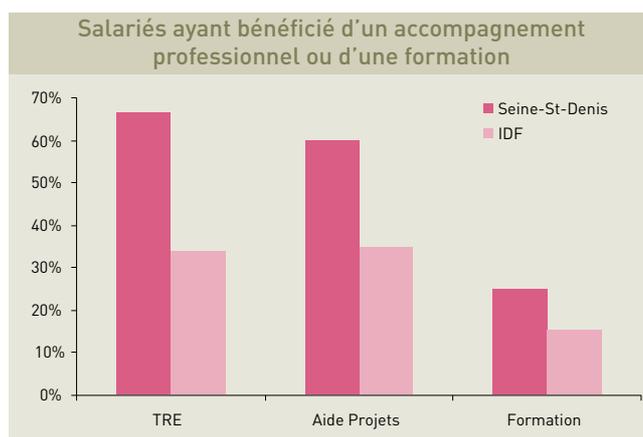
### Des accompagnements professionnels et des formations plus répandus

Selon les employeurs, les deux premiers freins rencontrés par les salariés en insertion relèvent des difficultés de logement (28% des salariés) et de la maîtrise du français (20%). Si les situations d'endettement sont moins repérées qu'ailleurs, les difficultés liées aux démarches administratives et à l'accès aux droits sont plus fréquentes que dans les autres départements (17% contre 12%).

Comparé aux pratiques observées dans les autres territoires, l'accompagnement social des salariés est plus souvent réalisé par les SIAE elles-mêmes que par des partenaires extérieurs. Là encore, le poids des EI est déterminant pour expliquer ce résultat. Grâce aux relations quotidiennes qu'elles entretiennent avec leurs salariés et aux moyens humains qu'elles peuvent mobiliser pour le suivi personnalisé, ces entreprises ont une plus grande propension à accompagner directement leurs publics dans la recherche de solutions. Finalement, le recours à des partenaires locaux reste plutôt concentré sur la résolution de problèmes liés à la santé ou à l'illettrisme ; problématiques sur lesquelles l'offre disponible semble cependant insuffisante au regard des besoins exprimés par les employeurs.

Côté professionnel, les salariés du département paraissent deux fois plus accompagnés que les autres. Ici encore le poids et la particularité des EI se font ressentir, mais les ETTI et les AI présentent également une implication plus forte qu'ailleurs. Notons toutefois que les accompagnements proposés aux salariés sont très majoritairement internes et font moins souvent appel à des partenaires externes.

C'est également en Seine-Saint-Denis, que la formation des salariés est la plus répandue. Si les EI du département ne se distinguent pas de la moyenne régionale (35% de salariés formés), les AI et les ETTI s'impliquent plus fortement qu'ailleurs. Le taux de salariés formés atteint 21% dans les AI (13% en Ile-de-France) et 18% dans les ETTI (10% en Ile-de-France). Quant à la VAE, seuls quatre employeurs ont déclaré avoir des salariés impliqués dans une telle démarche en 2007.



### Des sorties contrastées selon le type d'employeurs

Globalement, la durée des parcours au sein d'une SIAE est plus courte en Seine-Saint-Denis, avec des écarts relativement importants dans les AI (parcours moyen de 8 mois, contre 13 mois en région).

La nature des sorties ne se distingue pas des moyennes régionales, avec près d'une sortie sur deux qui se concrétise par un emploi. Ici comme ailleurs, les plus fortes proportions de sorties en emploi se rencontrent dans les ETTI (52% des sorties) et les EI (47%). Les AI enregistrent des sorties en emploi moins fréquentes (37% des sorties) et leurs salariés semblent éprouver de plus grandes difficultés d'accès aux contrats à durée indéterminée (31% des sorties en emploi, contre une moyenne de 43% toutes SIAE confondues).

Au final, ce sont les SIAE du département qui enregistrent les meilleurs taux d'accès à l'emploi pour leurs salariés en insertion. Ainsi, en une année, 27% des salariés en insertion ont accédé à un emploi (22% en Ile-de-France). Ces résultats restent néanmoins très contrastés selon le type de SIAE, puisque c'est en Seine-Saint-Denis que l'on retrouve le meilleur taux régional d'accès à l'emploi (ETTI : 35%), mais aussi un des plus faibles (AI : 20%).

	Part dans les sorties (% sur l'ensemble des sorties)		Taux de sortie (% sur l'ensemble des salariés)	
	Seine-St-Denis	Région	Seine-St-Denis	Région
Emploi	46%	43%	26%	22%
Formation	7%	8%	4%	4%
Autres	47%	50%	27%	26%

	AI	EI	ETTI	Total
Nombre de SIAE	10	10	1	21
Nombre de salariés en insertion en 2007	1 015	363	113	1 491
Nombre d'Equivalents Temps Plein réalisés	135	155	17	308
Nombre de salariés en insertion sortis en 2007	576	189	18	783

### Une offre faiblement dimensionnée où les EI occupent une place privilégiée

Le Val-de-Marne est l'un des départements franciliens où le poids des AI dans l'offre d'insertion est le plus faible (68% des salariés contre 79% en moyenne régionale). Si l'on raisonne en termes d'ETP d'insertion, c'est même le seul département, avec la Seine-Saint-Denis, où la part des AI est minoritaire. En effet, ces structures génèrent moins d'un ETP d'insertion sur deux (44%), alors qu'au niveau régional leur part s'élève à 59%. Comme les AI sont relativement nombreuses dans le département, leur faible part dans l'offre d'insertion s'explique avant tout par leur taille, deux fois plus restreinte qu'ailleurs. Alors que les AI franciliennes mettent à disposition 227 personnes en une année, les AI du Val-de-Marne n'en délèguent que 111.

L'offre d'insertion du département repose donc en grande partie sur les EI qui représentent 50% des ETP d'insertion réalisés en 2007. Contrairement aux AI, les EI sont des structures de grande taille pour la région (36 salariés annuels contre 26 en Ile-de-France). Quant à la seule ETTI du département, avec un peu plus d'une centaine de personnes envoyées en mission par an, elle ne représente que 6% des ETP d'insertion. Cette SIAE est de taille légèrement inférieure à celle des autres ETTI franciliennes et, en 2007, elle a proposé des missions de plus courte durée à ses salariés en insertion.

Globalement l'offre d'insertion du département semble faiblement dimensionnée au regard de la DEFM présente sur le territoire. En effet, alors que le département regroupe 6% des salariés en insertion de la région et 7% des ETP d'insertion, il concentre 11% de la DEFM régionale. De même, le taux d'accès des demandeurs d'emploi est particulièrement faible. Sur mille demandeurs d'emploi présents dans le département en début d'année 2007, seuls 36 ont accédé à un emploi dans une structure de l'IAE, contre 64 en Ile-de-France.

### Une plus forte implication des acteurs institutionnels dans l'orientation des publics

Comparées aux autres départements, les orientations du public vers les SIAE sont deux fois plus souvent réalisées par l'ANPE, les Missions Locales ou les acteurs sociaux.

Plus d'un salarié sur deux des SIAE a été recruté après orientation par l'un de ces partenaires, alors qu'ailleurs ces derniers ne représentent que 38% des recrutements. L'ANPE et les Missions Locales sont particulièrement actives auprès de l'ETTI, puisque ces deux prescripteurs sont à l'origine de la majorité des recrutements de cette structure (22% en Ile-de-France). Les Missions Locales ont aussi des partenariats privilégiés avec les EI, puisque leurs orientations représentent 21% des recrutements: ce taux est le plus élevé de l'Ile-de-

France, où seul un recrutement sur dix dans les EI concerne une personne orientée par une Mission Locale.

Ces pratiques ont très logiquement une incidence sur les candidatures spontanées, qui s'avèrent moins utilisées par les SIAE du Val-de-Marne (16% des recrutements, contre 25% en Ile-de-France).

L'origine géographique des salariés recrutés par les SIAE fait ressortir une autre spécificité départementale liée aux AI. Alors qu'habituellement ces employeurs recrutent dans leur commune d'implantation, les AI du Val-de-Marne ont une sphère de recrutement plus large. En effet, 60% des salariés proviennent d'une autre commune du département, alors que ce taux n'est que de 40% dans les AI franciliennes.

### Une présence des femmes très inégale selon le type de SIAE

Comme au niveau régional, les femmes sont majoritaires parmi les salariés des SIAE du département (54%), avec de fortes variations selon le type d'employeurs. Ces variations semblent même accentuées dans le Val-de-Marne, qui enregistre simultanément l'une des plus fortes proportions de femmes dans les AI (72%) et les plus faibles parts de femmes dans les EI (17%) et l'ETTI.

Globalement, les salariés des SIAE ont majoritairement un niveau inférieur au CAP (64%), même si l'ETTI semble s'adresser à un public plus diplômé. Bien que majoritaires parmi les effectifs en insertion, le taux d'accès des demandeurs d'emploi non qualifié du département reste inférieur à celui de la région. Sur 1.000 personnes non qualifiées inscrites à l'ANPE en début d'année 2007, 106 ont accédé à un emploi dans une SIAE, contre 180 en Ile-de-France.

Les jeunes de moins de 26 ans sont plus nombreux dans les structures SIAE du Val-de-Marne qu'en moyenne régionale (23% contre 18%). Ce résultat est à rapprocher de l'implication des Missions Locales, qui s'avère plus soutenue que dans les autres territoires.

### Un faible taux d'accès des publics prioritaires aux SIAE

La part des publics prioritaires dans les SIAE du Val-de-Marne est proche de celle observée dans la région, avec cependant une présence légèrement supérieure des bénéficiaires du RMI (24% contre 22% en IDF), et un peu moins élevée de chômeurs de très longue durée (30% contre 37%).

Bien que la représentation des publics prioritaires dans les SIAE soit globalement proche de celle des autres départements, le Val-de-Marne obtient des taux d'accès qui figurent parmi les plus faibles.

Ainsi, sur 1 000 chômeurs de très longue durée inscrits en début d'année 2007, 86 ont accédé aux emplois d'insertion dans le Val-de-Marne, alors qu'ils étaient 173 au niveau régional. Des écarts comparables sont observés pour les bénéficiaires du RMI inscrits à l'ANPE et sur les Travailleurs Handicapés.

#### Proportion et taux d'accès des publics prioritaires dans les SIAE

	Part dans les Salariés		Taux d'accès *	
	Val-de-Marne	Région	Val-de-Marne	Région
CTLD (+ 2 ans)	30%	37%	86	172
RMI	24%	22%	74	126
ASS	6%	5%	34	65
TH	3%	3%	29	66

\* Sur 1.000 personnes présentes dans le département en début d'année.

#### Des accompagnements professionnels plus fréquents, notamment dans les EI

Les difficultés des salariés en insertion du Val-de-Marne se répartissent de manière comparable à celles des autres départements, à savoir principalement : les problèmes de logement (28 % des salariés en insertion), de surendettement et finances (28% également) et l'illettrisme ou l'analphabétisme (24% des salariés). Les déclarations des AI relèvent également une plus forte exposition de leurs salariés aux souffrances et handicaps psychiques (15% des salariés contre 7% en IDF).

Les employeurs des SIAE du département contribuent à la résolution des difficultés de leurs salariés en mobilisant leurs propres moyens d'accompagnement. Même s'ils recourent aussi aux partenariats externes pour certaines difficultés, les SIAE du Val-de-Marne font partie de celles qui mentionnent le plus souvent l'absence de solutions locales. Les principales carences identifiées par les SIAE concernent la résolution des difficultés liées au logement, à la maîtrise du français et aux contraintes pouvant limiter la disponibilité des salariés (gardes d'enfants ou d'ascendants).

Les salariés des SIAE du Val-de-Marne bénéficient plus souvent que les autres de prestations d'accompagnement professionnel durant leur emploi.

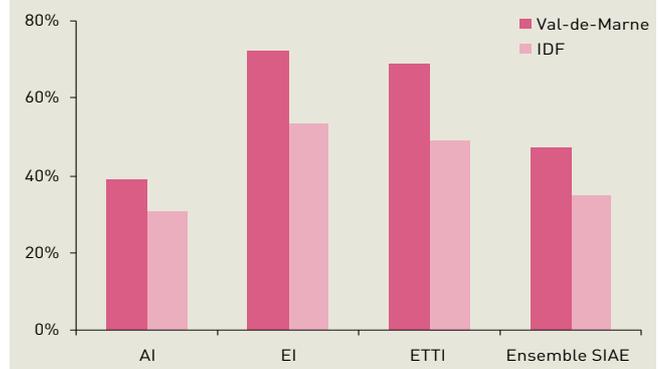
Près d'un salarié sur deux bénéficie d'une aide aux Techniques de Recherche d'Emploi ou d'une aide au projet professionnel, contre un tiers en moyenne régionale. Les écarts avec les résultats régionaux sont particulièrement frappants dans les EI, où 62% des salariés du département ont reçu une aide à la recherche d'emploi en 2007, contre 39% en Ile-de-France (72% ont aussi été aidés sur leur projet, contre 53% en région).

L'aide à la recherche d'emploi est majoritairement assurée en interne, à l'exception de l'ETTI qui a totalement externalisé cette prestation. Sur l'aide au projet, même si l'accompagnement interne reste la modalité d'intervention privilégiée des SIAE, 32% d'entre elles s'allient à un partenaire extérieur (contre 25% en moyenne francilienne).

En revanche, les salariés en insertion du Val-de-Marne ne suivent pas plus de formation que leur homologues franciliens (16% accèdent à une formation durant leur emploi). Néanmoins, là

encore, les EI se démarquent avec un taux de formation nettement supérieur à la moyenne francilienne (72% des salariés formés, contre 53%). Même si la proportion de salariés engagés dans une démarche de VAE reste faible (2%), le Val-de-Marne est le troisième département francilien le plus investi, essentiellement grâce à l'engagement des AI.

#### Part des salariés en insertion ayant bénéficié d'un accompagnement sur leur projet professionnel



#### Des durées de parcours plus courtes, sans incidence sur les taux de sorties en emploi

Les salariés en insertion du Val-de-Marne ont des durées de parcours dans les SIAE légèrement inférieures aux autres (10 mois contre 12). En 2007, près d'un salarié sur deux est sorti d'une SIAE, ce qui est similaire au taux de sortie régionale. Il faut toutefois noter que l'ETTI a déclaré très peu de sorties en 2007, puisque seulement 18% de ses salariés ont été enregistrés comme ayant quitté la structure.

Globalement, les salariés du département qui sortent des SIAE trouvent plus fréquemment un emploi que les autres (48% des sortants, contre 43% en région). Cependant, cette situation plus favorable résulte uniquement des AI, car la part des retours en emploi dans les sorties des EI et ETTI est proche de la moyenne régionale.

#### Taux de sortie des salariés en insertion du département selon le type de SIAE

	Taux de sortie (% sur l'ensemble des salariés)		
	Emploi	Formation	Autres
AI	28%	5%	24%
EI	23%	2%	26%
ETTI (*)	nc	nc	nc
Ensemble SIAE	25%	4%	23%
Rappel SIAE IDF	22%	4%	26%

(\*) Le département ne comptant qu'une seule ETTI les résultats détaillés sur les sorties ne sont pas communiqués (nc)

Porté par le résultat des AI, le Val-de-Marne enregistre un taux de sortie en emploi légèrement supérieur à celui de la région (25% contre 22%).



Nombre de SIAE	AI	EI	ETTI	Total
Nombre de salariés en insertion en 2007	12	10	1	23
Nombre d'Equivalents Temps Plein réalisés	2 626	163	125	2 914
Nombre de salariés en insertion sortis en 2007	354	63	25	442
	1 115	81	92	1 288

## Une offre marquée par la prédominance des associations intermédiaires

L'offre d'insertion départementale se caractérise par le poids très important des Associations Intermédiaires qui représentent plus d'une structure sur deux et 90% des salariés en insertion (80% en ETP d'insertion). Moins nombreuses qu'ailleurs, les Entreprises d'Insertion sont aussi deux fois plus petites, avec une moyenne de 16 salariés en insertion, contre 26 en moyenne régionale.

Dans l'ensemble, l'offre d'insertion Val d'Oisienne est proche du niveau de la DEFM présente dans le département. Alors que le département concentre 12% des salariés en insertion et 10% des ETP d'insertion, il regroupe 11% de la DEFM francilienne.

De plus, si l'on compare l'offre d'insertion du Val d'Oise au public potentiel du territoire, sur 1.000 demandeurs d'emploi présents en début d'année, 64 ont accédé à un emploi dans une SIAE en 2007. Ce taux, qui est similaire à celui observé régionalement, repose sur les AI dont le volume d'emploi est sans commune mesure avec les autres SIAE. Si l'on exclut les AI, les taux d'accès font ressortir des écarts importants avec les résultats régionaux. Il apparaît ainsi que les demandeurs d'emploi du département ont deux fois moins de chances d'accéder à un emploi dans une EI ou une ETTI. Quant à l'accès aux chantiers d'insertion, il est nettement plus faible que dans les autres départements.

### Taux d'accès des demandeurs d'emploi aux SIAE

	Taux d'accès *	
	Val d'Oise	Région
AI	55,5	45,0
EI	3,2	7,0
ETTI	2,6	5,0
ACI	2,7	6,0
Ensemble	64,0	63,0

\* Sur 1.000 personnes présentes dans le département en début d'année.

## Des mises à disposition moins fréquentes dans les AI du Val d'Oise

Dans les AI du Val d'Oise, le nombre de personnes déclarées présentes en fin d'année 2006 est deux fois plus important que les nouveaux accueils réalisés en 2007. Cette surreprésentation ne se retrouve pas dans les autres départements, où l'on compte généralement un nouvel accueil pour une personne présente en fin d'année. Face à un public très nombreux, le volume des mises à disposition s'avère insuffisant pour couvrir l'étendue

des besoins. C'est ainsi que les AI du Val d'Oise présentent les plus faibles taux de mise à disposition de la région : 26% des personnes présentes en fin d'année 2006 ont accédé à une mission en 2007, contre 39% en Ile-de-France.

## Une forte implication des associations aux côtés des prescripteurs traditionnels

Dans plus de sept cas sur dix, les recrutements des SIAE concernent des publics préalablement repérés et orientés par des partenaires locaux. Si l'ANPE et les acteurs sociaux sont à l'origine du plus grand nombre de recrutements, le Val d'Oise se démarque par une forte implication des associations locales. En effet, comparées aux autres départements, les associations locales génèrent deux fois plus de recrutements dans les EI (21%) et les AI (10%). En contrepoint, le partenariat avec les PLIE et les Missions Locales est nettement moins développé que dans les autres départements.

## Une présence plus marquée des femmes et des jeunes

Les emplois d'insertion du Val d'Oise se caractérisent par un taux de féminisation plus élevé qu'en région : 63% des emplois sont occupés par des femmes, contre 57% en Ile-de-France. Cette spécificité est liée au poids des AI qui, largement positionnées sur les services aux personnes, salarient majoritairement des femmes. Cette prédominance des femmes parmi les salariés en insertion s'explique aussi par les EI du Val d'Oise, qui recrutent deux fois plus de femmes qu'ailleurs (41% de leurs salariés, contre 25% en Ile-de-France).

Bien que les Missions Locales soient peu présentes dans les orientations, les SIAE emploient plus de jeunes qu'ailleurs. Ceci est particulièrement vrai pour les EI, où plus d'un salarié sur trois a moins de 25 ans, alors qu'au niveau régional la part est de 19%.

Quand aux niveaux de formation des salariés en insertion, ils sont très proches des moyennes régionales, avec une majorité de personnes ayant un niveau d'étude inférieur au CAP (57%).

## Une présence différenciée des publics prioritaires

Même si la part des publics prioritaires observée dans l'ensemble des SIAE est assez proche des moyennes franciliennes, on enregistre de forts écarts selon le type d'employeurs.

En effet, ce sont les EI du Val d'Oise qui comptent le moins de salariés relevant des publics cibles, avec une proportion particulièrement faible de bénéficiaires du RMI. La seule ETTI en activité dans le département semble, quant à elle, beaucoup plus mobilisée sur les bénéficiaires du RMI, mais elle accueille moins de chômeurs de très longue durée que ses homologues.

### Proportion des publics prioritaires dans les EI et AI du département

	AI		EI	
	Val d'Oise	Région	Val d'Oise	Région
CTLD	42%	39%	20%	26%
Bénéficiaires RMI	15%	19%	11%	34%
Bénéficiaires ASS	3%	5%	5%	6%
Bénéficiaires API	2%	3%	3%	3%
TH	3%	3%	2%	4%

Comparé aux autres départements, l'accès aux SIAE apparaît plus difficile pour les travailleurs handicapés et les bénéficiaires de l'ASS. Sur 1.000 demandeurs d'emploi enregistrés comme TH en début d'année, seuls 39 ont accédé à un emploi dans une SIAE du Val d'Oise en 2007, contre 66 en Ile-de-France. Quant au taux d'accès des bénéficiaires de l'ASS, il est inférieur de 23 points au résultat régional (42 pour mille, contre 65 pour mille).

### Des accompagnements professionnels très peu externalisés

Les problèmes d'illettrisme, de logement et de mobilité sont les principaux freins énoncés par les employeurs du département. Cependant, la proportion des salariés affectés par ce type de difficultés est globalement moins forte qu'ailleurs, sauf pour les freins à la mobilité (16%).

Pour réaliser l'accompagnement social de leurs salariés, les SIAE n'hésitent pas à pratiquer l'accompagnement mixte, en ayant recours à des partenaires locaux. Cette modalité est par exemple majoritaire pour le traitement des questions de santé, de logement, de surendettement ou de lutte contre l'illettrisme. Par contre, la sous-traitance intégrale à des opérateurs externes semble moins répandue qu'ailleurs, notamment pour le traitement des situations de handicap psychique ou d'illettrisme. Cette spécificité départementale peut, en partie, s'expliquer par l'insuffisance d'offres disponibles. En effet, c'est précisément dans ces deux domaines que les employeurs ont le plus souvent mentionné l'absence de solutions locales.

Globalement, les salariés en insertion du Val d'Oise sont autant accompagnés dans la conduite de leurs projets professionnels qu'au sein des autres départements (35%). Par contre, ces accompagnements sont presque toujours réalisés par l'employeur (92% des cas), alors qu'ailleurs des prestations extérieures sont régulièrement mises en œuvre (25% des accompagnements sur projets). L'accès aux Techniques de Recherche d'Emploi semble plus problématique, puisque les salariés en insertion du département y accèdent deux fois moins que les autres (16% contre 34% en Ile-de-France).

Durant l'année 2007, une minorité de salariés a eu accès à une formation durant leur emploi (15%). Ce résultat, conforme à la moyenne régionale, repose essentiellement sur l'effort des AI. Dans les autres structures d'insertion les chances d'accéder à une formation sont réduites de moitié par rapport aux autres départements (14% contre 31% dans les EI).

Le type de formation varie sensiblement selon la nature des employeurs. Dans les AI une formation sur deux est une préqualification ou qualification (42% en Ile-de-France), alors

que les remises à niveau dominent dans les EI (52% des formations, contre 29% au régional). Quant à la VAE, comme partout ailleurs, elle reste très marginale (1% des salariés) et seules quatre AI ont déclaré avoir des salariés engagés dans une telle démarche.

### Un turn over des salariés et des sorties en emploi différenciés selon le type de SIAE

La durée moyenne des parcours des salariés en AI et EI est identique aux moyennes régionales (13 mois). Par contre, les salariés de l'ETTI semblent quitter la structure deux fois plus vite qu'ailleurs.

Les motifs de sorties déclarés par les SIAE sont globalement proches des résultats régionaux, même si l'on constate moins de sorties pour emploi (39% des sorties, contre 43% au régional). Résultat, en partie compensé par des entrées en formation qui sont un peu plus fréquentes qu'ailleurs (10% contre 8%).

Cependant, les résultats différenciés par type de SIAE font ressortir quelques spécificités départementales. Ainsi, l'ETTI enregistre beaucoup moins de sorties en emploi que ses homologues franciliennes, mais les emplois trouvés sont de nature plus pérenne. La situation est inverse dans les EI, où les salariés sortis pour emploi accèdent plus fréquemment à des missions de courte durée (35% des sorties emploi, contre 23% en Ile-de-France). Enfin, les salariés des AI trouvent plus fréquemment un emploi aidé qu'ailleurs (12% des sorties emploi, contre 8% en Ile-de-France).

Toutes SIAE confondues, le taux de sortie en emploi du Val d'Oise est le plus faible de la région. Cependant, les écarts constatés avec les autres territoires sont exclusivement dus aux AI, car les EI et l'ETTI présentent des taux de sortie en emploi beaucoup plus proches de ceux des autres départements.

### Nature et taux de sortie des salariés en insertion

	Part dans les sorties (% sur l'ensemble des sorties)		Taux de sortie (% sur l'ensemble des salariés)	
	Val d'Oise	Région	Val d'Oise	Région
Emploi	39%	43%	17%	22%
Formation	10%	8%	4%	4%
Autres	51%	50%	23%	26%

## Tableaux statistiques



- Les structures d'insertion par l'activité économique dans les départements
- Les salariés en insertion
- Les effectifs permanents dans les SIAE
- Sphère de recrutement des SIAE
- Utilisateurs des SIAE
- Métiers exercés dans les SIAE
- Prescripteurs des publics des SIAE
- Caractéristiques des salariés en insertion
- Difficultés rencontrées dans l'ensemble des SIAE
- Accompagnement professionnel et formation dans les SIAE
- Les durées moyennes de parcours dans les SIAE
- Les sorties dans les SIAE



# Les structures d'insertion par l'activité économique dans les départements

Répartition des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (en nb de structures)

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
TOTAL	50	19	22	22	33	28	21	23	218
AI	20	8	10	8	14	4	10	12	86
EI	25	9	11	14	18	21	10	10	118
ETTI	5	2	1	0	1	3	1	1	14
Part des Départements	23%	9%	10%	10%	15%	13%	10%	11%	100%

Le poids de chaque SIAE dans l'offre départementale

	AI		EI		ETTI	
	Part des AI dans l'offre IAE du département	Part des ETP-AI dans le total des ETP-IAE du département	Part des EI dans l'offre IAE du département	Part des ETP-EI dans le Total des ETP-IAE du département	Part des ETTI dans l'offre IAE du département	Part des ETP-ETTI dans le Total des ETP-IAE du département
Paris	40%	62%	50%	22%	10%	16%
Seine-et-Marne	42%	64%	47%	21%	11%	16%
Yvelines	45%	66%	50%	31%	5%	2%
Essonne	36%	76%	64%	24%	0%	0%
Hauts-de-Seine	42%	56%	55%	42%	3%	2%
Seine-Saint-Denis	14%	12%	75%	58%	11%	29%
Val-de-Marne	48%	44%	48%	50%	5%	6%
Val d'Oise	52%	80%	43%	14%	4%	6%
Moyenne régionale	39%	59%	54%	31%	6%	11%

Note de lecture: alors que les AI représentent 36% du nombre de SIAE dans le département de l'Essonne, elles concentrent 76% des ETP de salariés en insertion réalisés par l'ensemble des SIAE

# Les salariés en insertion

Salariés en Insertion durant l'année 2007

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	4 376	2 934	2 814	2 348	2 922	445	1 015	2 626	19 480
EI	538	268	261	187	696	545	363	163	3 021
ETTI	784	385	114	0	114	530	113	125	2 165
TOTAL	5 698	3 587	3 189	2 535	3 732	1 520	1 491	2 914	24 666

Part des départements dans le total régional du nombre de salariés en insertion en 2007

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	22%	15%	14%	12%	15%	2%	5%	13%	100%
EI	18%	9%	9%	6%	23%	18%	12%	5%	100%
ETTI	36%	18%	5%	0%	5%	24%	5%	6%	100%
TOTAL	23%	15%	13%	10%	15%	6%	6%	12%	100%

ETP de salariés en Insertion durant l'année 2007

ETTI et AI: 1.600 H = 1 ETP / EI: 1.505 H = 1 ETP

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	706	362	295	286	373	53	135	354	2 564
EI	249	116	140	92	280	251	155	63	1 347
ETTI	179	88	10	0	14	126	17	25	459
TOTAL	1 134	566	445	378	667	430	308	442	4 370

Note de lecture: Dans le Val de Marne, en 2007 l'ensemble des salariés en insertion qui ont travaillé dans une SIAE (1.491 personnes) ont représenté 308 emplois en Equivalents Temps Plein.

Part des départements dans le total régional des ETP de salariés en Insertion

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	28%	14%	12%	11%	15%	2%	5%	14%	100%
EI	18%	9%	10%	7%	21%	19%	12%	5%	100%
ETTI	39%	19%	2%	0%	3%	27%	4%	5%	100%
Ensemble SIAE	26%	13%	10%	9%	15%	10%	7%	10%	100%

# Les effectifs permanents dans les SIAE

Récapitulatif du nombre de permanents dans les SIAE

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
<b>TOTAL</b>	336	314	448	233	347	283	193	213	2368
AI	143	118	234	95	168	36	101	150	1045
EI	177	184	208	138	175	222	90	61	1255
ETTI	17	12	6	0	4	25	2	2	68
<b>Salariés</b>	278	283	252	165	260	237	146	137	1759
AI	112	88	65	63	92	29	68	86	603
EI	149	184	185	102	164	183	76	49	1092
ETTI	17	11	2	0	4	25	2	2	63
<b>Bénévoles</b>	59	31	196	68	88	46	47	77	611
AI	31	30	169	32	77	7	33	64	443
EI	28	0	23	36	11	39	14	13	164
ETTI	0	1	4	0	0	0	0	0	5

Nombre moyen d'ETP de permanents salariés dans les SIAE

(Permanents: uniquement salariés et en ETP, hors salariés occupant des postes conventionnés au titre de l'IAE)

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF hors 92
AI	4,7	8,7	5,4	7,5	nd	4,1	4,8	4,6	4,6
EI	5,1	15,6	13,1	6,5	nd	7,7	5,7	4,4	6,5
ETTI	2,9	4,7	3,0	so	nd	5,4	2,0	2,3	3,4

Taux d'encadrement des salariés en insertion (en ETP pour salariés insertion et permanents chargés de l'accompagnement)

Attention: le taux d'encadrement a été calculé en ne retenant que le NB de permanents salariés qui occupent un poste lié à l'accompagnement ou à l'encadrement.

ETP Salariés en insertion / ETP Salariés permanents des SIAE occupant des fonction d'encadrement et d'accompagnement du public

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF hors 92
AI	28	13	17	16	nd	9	8	16	17
EI	4	4	4	3	nd	3	7	4	4
ETTI	21	20	nc	so	nd	18	nc	nc	19

Note de lecture: dans les AI de Seine St-Denis, on compte 9 ETP de salariés en insertion pour 1 Equivalent Temps Plein de permanent spécifiquement chargé de l'accompagnement (ETP calculés sur les permanents salariés occupant un poste d'encadrement technique et/ou d'accompagnement socio-professionnel).

# Sphère de recrutement des SIAE

Origines géographiques des salariés en insertion des SIAE

Communes de résidence des salariés et communes d'implantation des SIAE

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	Recrutements dans la même commune SIAE (arrondissement pour Paris)	70%	53%	63%	44%	38%	46%	33%	39%	52%
	Recrutement hors commune de la SIAE (arrondissement pour Paris)	3%	46%	32%	54%	57%	53%	61%	60%	40%
	Recrutements hors département	26%	1%	1%	2%	4%	1%	4%	1%	7%
	Non renseigné	0%	0%	4%	0%	1%	0%	3%	0%	1%
EI	Recrutements dans la même commune SIAE (arrondissement pour Paris)	41%	45%	39%	30%	28%	53%	31%	54%	39%
	Recrutement hors commune de la SIAE (arrondissement pour Paris)	43%	53%	42%	65%	27%	29%	58%	44%	41%
	Recrutements hors département	15%	2%	20%	5%	45%	19%	11%	3%	20%
	Non renseigné	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ETTI (*)	Recrutements dans la même commune SIAE (arrondissement pour Paris)	54%	27%	nc	so	nc	41%	nc	nc	41%
	Recrutement hors commune de la SIAE (arrondissement pour Paris)	0%	70%	nc	so	nc	50%	nc	nc	35%
	Recrutements hors département	46%	3%	nc	so	nc	9%	nc	nc	23%
	Non renseigné	0%	0%	nc	so	nc	0%	nc	nc	0%
Ensemble SIAE	Recrutements dans la même commune SIAE (arrondissement pour Paris)	65%	50%	60%	43%	35%	47%	32%	40%	49%
	Recrutement hors commune de la SIAE (arrondissement pour Paris)	7%	49%	34%	55%	51%	43%	60%	58%	40%
	Recrutements hors département	28%	1%	3%	2%	12%	10%	6%	2%	10%
	Non renseigné	0%	0%	3%	0%	1%	0%	2%	0%	1%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables (nc)

Proportion des publics résidents dans un quartier de la politique de la Ville (ZUS et CUCS)

Données EI indisponibles

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF hors 92
AI	Bénéficiaires Politique Ville	788	635	1 138	802	nd	146	258	693	4 460
	% sur l'ensemble des salariés en insertion	18%	22%	40%	34%	nd	33%	25%	26%	23%
ETTI	Bénéficiaires Politique Ville	102	79	nc	so	nc	272	nc	nc	545
	% sur l'ensemble des salariés en insertion	13%	21%	nc	so	nc	51%	nc	nc	24%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables (nc)



## Utilisateurs des SIAE

### AI - Nombre d'utilisateurs ayant eu recours à une AI en 2007

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
Nombre total d'utilisateurs	8 774	5 349	5 482	5 076	6 699	868	2 224	5 051	39 523
Particulier	75%	84%	87%	85%	84%	85%	88%	82%	82%
Collectivité	3%	3%	3%	2%	2%	2%	1%	3%	3%
Association	14%	6%	3%	5%	6%	6%	6%	4%	7%
Commerçant	1%	3%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Autre entreprise	6%	4%	4%	4%	3%	4%	2%	4%	4%
Autre	2%	1%	2%	3%	3%	1%	3%	5%	3%

Nombre moyen d'utilisateurs par AI	439	669	548	635	479	217	222	421	460
------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Note de lecture : 2 224 utilisateurs ont recouru à une AI dans le département du 94, soit en moyenne 222 par structure. Dans 88% des cas les utilisateurs étaient des particuliers

### AI - Répartition des heures mobilisée par catégorie d'utilisateurs

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
Nombre total d'heures	1 129 287	578 652	472 461	456 828	596 479	85 202	216 753	566 164	4 101 826
Particulier	36%	58%	53%	54%	62%	73%	58%	53%	51%
Collectivité	14%	17%	26%	21%	11%	4%	8%	16%	16%
Association	38%	16%	9%	12%	15%	10%	24%	13%	21%
Commerçant	1%	3%	1%	1%	2%	1%	0%	1%	1%
Autre entreprise	7%	5%	7%	9%	6%	6%	5%	8%	7%
Autre	4%	2%	4%	4%	4%	6%	4%	9%	4%

Nombre moyen heures utilisées par AI	56 464	72 332	47 246	57 104	42 606	21 301	21 675	47 180	47 696
--------------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Note de lecture : 216 753 heures ont été mobilisées auprès des AI du département du 94, soit environ 21 675 par structure. Dans 58% des cas les heures ont été mobilisées auprès de particuliers.

### ETTI- Nombre d'employeurs ayant eu recours à une ETTI en 2007

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF hors 92
Nombre total d'utilisateurs	126	96	44	0	nd	218	19	29	532
Industries de biens intermédiaires	3%	23%	nc			4%	nc	nc	7%
Industries des biens de consommation	0%	5%	nc			0%	nc	nc	1%
Industries des biens d'équipement	3%	4%	nc			1%	nc	nc	3%
Industrie Automobile	0%	0%	nc			1%	nc	nc	1%
Construction	35%	18%	nc			47%	nc	nc	36%
Industries Agro-alimentaires	3%	3%	nc	so	nd	1%	nc	nc	2%
Agriculture, sylviculture, pêche	0%	0%	nc			0%	nc	nc	0%
Commerces et services	38%	28%	nc			25%	nc	nc	31%
Transports	2%	3%	nc			1%	nc	nc	3%
Autres activités du secteur tertiaire	16%	16%	nc			19%	nc	nc	15%

Nombre moyen d'employeurs par ETTI	25	48	44	so	nd	73	19	29	41
------------------------------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----

### ETTI - Répartition des heures mobilisées par secteurs d'activités en 2007

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF hors 92
Nombre total d'heures	285 934	140 414	16 658	0	nd	201 589	27 794	40 446	712 926
Industries de biens intermédiaires	1%	8%	nc			4%	nc	nc	3%
Industries des biens de consommation	0%	5%	nc			3%	nc	nc	2%
Industries des biens d'équipement	2%	4%	nc			0%	nc	nc	2%
Industrie Automobile	0%	0%	nc			11%	nc	nc	3%
Construction	22%	5%	nc			41%	nc	nc	25%
Industries Agro-alimentaires	0%	26%	nc	so	nd	0%	nc	nc	6%
Agriculture, sylviculture, pêche	0%	0%	nc			0%	nc	nc	0%
Commerces et services	71%	34%	nc			30%	nc	nc	49%
Transports	1%	13%	nc			0%	nc	nc	6%
Autres activités du secteur tertiaire	2%	4%	nc			10%	nc	nc	5%



# Métiers exercés dans les SIAE

Répartition du nombre d'ETP d'insertion par métiers 1 ETP = 1600 h

(en équivalent temps plein d'insertion)

AI	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
Nombre Total d'heures	1 129 287	578 653	472 470	456 828	596 474	85 201	216 753	566 165	4 101 831
Services aux personnes	33%	60%	47%	53%	60%	73%	62%	57%	50%
Emplois du bâtiment	3%	0%	6%	3%	1%	3%	2%	1%	3%
Emplois de nettoyage	17%	21%	21%	15%	21%	16%	17%	19%	19%
Emplois de manutention	6%	3%	6%	3%	4%	2%	1%	3%	4%
Autres emplois de services	11%	7%	3%	12%	4%	0%	0%	8%	7%
Emplois d'animation socio culturelle	13%	0%	1%	2%	0%	0%	2%	1%	4%
Emplois nature et environnement	1%	1%	5%	1%	1%	0%	0%	1%	1%
Emplois de conducteur de véhicules	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0 %
Emplois agricoles et forestiers	0%	2%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%
Autres emplois d'ouvriers	1%	3%	2%	0%	5%	0%	0%	2%	2%
Emplois administratifs	3%	1%	1%	1%	2%	0%	10%	1%	2%
Autre	12%	1%	6%	9%	2%	4%	3%	8%	7%

Note de lecture: les mises à disposition sur des emplois de ménage dans le 94 ont représenté 24 ETP au cours de l'année 2007.

Répartition du nombre d'ETP d'insertion par métiers 1 ETP = 1600 h

ETTI (*)	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
Nombre Total d'heures	285 860	140 337	16 580	0	22 738	201 496	27 700	40 354	735 065
Services aux personnes	0%	0%	nc		nc	0%	nc	nc	0%
Emplois du bâtiment	22%	8%	nc		nc	40%	nc	nc	24%
Emplois de nettoyage	4%	2%	nc		nc	10%	nc	nc	6%
Emplois de manutention	8%	81%	nc		nc	17%	nc	nc	28%
Autres emplois de services	3%	1%	nc		nc	7%	nc	nc	3%
Emplois d'animation socio culturelle	0%	0%	nc	so	nc	0%	nc	nc	0%
Emplois nature et environnement	0%	0%	nc		nc	0%	nc	nc	2%
Emplois de conducteur de véhicules	5%	0%	nc		nc	0%	nc	nc	2%
Emplois agricoles et forestiers	0%	0%	nc		nc	0%	nc	nc	0%
Autres emplois d'ouvriers	1%	2%	nc		nc	11%	nc	nc	5%
Emplois administratifs	3%	3%	nc		nc	8%	nc	nc	5%
Autre	54%	4%	nc		nc	7%	nc	nc	24%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables (nc)

Répartition du nombre d'EIP d'insertion par métiers

1 ETP = 1505 h

EI	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF hors 92
Nombre Total d'heures	374 847	175 150	209 997	138 988	nd	377 992	233 777	952 561	606 007
Jardinier	2%	3%	9%	6%		4%	0%	12%	4%
Autre profession liée à la nature et à l'environnement	1%	16%	19%	2%		4%	18%	6%	8%
Ouvrier du bâtiment	13%	12%	0%	11%		13%	13%	12%	11%
Ouvrier des travaux publics	0%	0%	9%	0%		0%	0%	0%	1%
Ouvrier polyvalent de maintenance et entretien	16%	0%	0%	8%		19%	50%	6%	16%
Autre ouvrier	15%	12%	15%	0%		3%	0%	2%	8%
Secrétaire bureautique et assimilé	0%	0%	1%	1%		1%	0%	0%	1%
Agent d'accueil et d'information (standardiste, hôtesse...)	1%	2%	0%	0%		0%	0%	7%	1%
Agent administratif divers	0%	0%	1%	0%		2%	0%	1%	1%
Agent de restauration, serveur et cuisinier	8%	2%	0%	13%		23%	0%	0%	9%
Agent de sécurité et de gardiennage	0%	0%	0%	0%		0%	0%	0%	0%
Agent d'entretien et nettoyage	28%	34%	2%	14%		23%	10%	19%	20%
Animateur socio-culturel	0%	0%	0%	0%		1%	0%	0%	0%
Autre animateur ou éducateur	0%	0%	0%	0%		0%	0%	0%	0%
Profession de l'information, des arts et des spectacles	0%	0%	0%	0%	nd	0%	0%	0%	0%
Profession intermédiaire administrative et commerciale	1%	0%	0%	0%		0%	4%	0%	1%
Technicien (sauf technicien administratif ou commercial)	2%	1%	0%	2%		1%	0%	3%	1%
Contremaître, agent de maîtrise	0%	0%	0%	0%		0%	0%	0%	0%
Agent de sécurité	0%	0%	0%	0%		0%	0%	0%	0%
Employé administratif d'entreprise	2%	0%	0%	0%		0%	1%	0%	0%
Employé de commerce	3%	0%	6%	0%		0%	0%	0%	1%
Personnel des services directs aux particuliers	0%	0%	0%	0%		3%	3%	1%	1%
Ouvrier qualifié de type industriel	0%	0%	4%	0%		0%	0%	0%	1%
Chauffeur	2%	4%	6%	3%		2%	0%	0%	2%
Ouvrier qualifié de la manutention, du magasinage	0%	5%	9%	3%		0%	0%	0%	2%
Ouvrier non qualifié de type industriel	6%	9%	11%	27%		0%	0%	26%	8%
Ouvrier qualifié de type artisanal	2%	0%	0%	0%		0%	2%	0%	1%
Ouvrier agricole	0%	0%	0%	10%		0%	0%	0%	1%
Autre	0%	0%	8%	0%		2%	0%	4%	2%



# Prescripteurs des publics des SIAE

Part des différents prescripteurs dans les recrutements des personnes en insertion dans les SIAE

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	ANPE	21%	11%	18%	12%	13%	20%	20%	14%	16%
	Mission Locale	4%	2%	10%	6%	3%	0%	5%	3%	5%
	PLIE	4%	1%	2%	7%	5%	5%	3%	0%	3%
	Maison de l'Emploi	8%	1%	2%	9%	3%	13%	1%	2%	4%
	Organisme de Formation	4%	0%	0%	1%	1%	0%	3%	2%	2%
	Autres SIAE	3%	3%	2%	1%	2%	3%	4%	1%	2%
	Candidatures Spontanées	15%	50%	22%	36%	26%	41%	18%	26%	27%
	Acteurs Sociaux	19%	12%	14%	17%	13%	7%	23%	14%	16%
	Associations Locales	6%	4%	9%	2%	0%	6%	8%	12%	6%
	Autres	17%	15%	21%	8%	22%	4%	14%	10%	16%
	Non renseigné	0%	0%	0%	0%	12%	0%	0%	16%	4%
EI	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	ANPE	17%	19%	32%	3%	39%	25%	17%	16%	24%
	Mission Locale	5%	5%	5%	12%	11%	11%	21%	5%	10%
	PLIE	5%	4%	13%	30%	12%	5%	10%	0%	9%
	Maison de l'Emploi	1%	1%	0%	5%	4%	10%	0%	3%	3%
	Organisme de Formation	1%	1%	0%	2%	0%	1%	1%	2%	1%
	Autres SIAE	3%	26%	16%	4%	2%	2%	0%	13%	6%
	Candidatures Spontanées	11%	24%	13%	15%	5%	18%	16%	13%	13%
	Acteurs Sociaux	30%	7%	6%	7%	13%	14%	21%	9%	16%
	Associations Locales	23%	8%	8%	5%	0%	7%	10%	21%	9%
	Autres	3%	5%	7%	12%	11%	7%	3%	17%	7%
	Non renseigné	0%	0%	0%	4%	3%	0%	0%	1%	1%
ETTI (*)	TOTAL	100%	100%	nc	so	nc	100%	nc	nc	100%
	ANPE	30%	22%	nc	so	nc	29%	nc	nc	25%
	Mission Locale	24%	4%	nc	so	nc	36%	nc	nc	22%
	PLIE	4%	2%	nc	so	nc	6%	nc	nc	4%
	Maison de l'Emploi	0%	0%	nc	so	nc	4%	nc	nc	2%
	Organisme de Formation	0%	0%	nc	so	nc	4%	nc	nc	2%
	Autres SIAE	3%	39%	nc	so	nc	1%	nc	nc	11%
	Candidatures Spontanées	20%	24%	nc	so	nc	6%	nc	nc	13%
	Acteurs Sociaux	16%	6%	nc	so	nc	8%	nc	nc	14%
	Associations Locales	1%	0%	nc	so	nc	2%	nc	nc	4%
	Autres	2%	1%	nc	so	nc	5%	nc	nc	3%
	Non renseigné	0%	0%	nc	so	nc	0%	nc	nc	0%
Ensemble SIAE	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	ANPE	22%	13%	18%	11%	17%	25%	20%	14%	17%
	Mission Locale	7%	3%	10%	7%	5%	17%	11%	4%	7%
	PLIE	4%	2%	3%	9%	6%	5%	5%	1%	4%
	Maison de l'Emploi	6%	1%	2%	9%	3%	9%	1%	2%	4%
	Organisme de Formation	3%	0%	0%	1%	1%	2%	3%	2%	1%
	Autres SIAE	3%	8%	3%	1%	3%	2%	4%	2%	3%
	Candidatures Spontanées	15%	45%	21%	34%	21%	20%	16%	24%	24%
	Acteurs Sociaux	19%	11%	13%	16%	15%	10%	22%	14%	15%
	Associations Locales	7%	4%	10%	2%	0%	5%	8%	12%	6%
	Autres	14%	13%	19%	9%	19%	5%	10%	11%	13%
	Non renseigné	0%	0%	0%	0%	10%	0%	0%	15%	3%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables (nc)



# Caractéristiques des salariés en insertion

Répartition Hommes-Femmes des salariés en insertion en 2007 (en %)

Attention, pour les EI les statistiques ont été calculées à partir des données de l'extranet IAE et ne couvrent pas l'année complète (janv à oct 2007)

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Hommes	45%	28%	45%	32%	30%	23%	28%	34%	36%
	Femmes	55%	72%	55%	68%	70%	77%	72%	66%	64%
EI	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Hommes	73%	56%	71%	70%	78%	68%	83%	59%	72%
	Femmes	27%	44%	29%	30%	22%	32%	17%	41%	28%
ETTI	TOTAL	100%	100%	nc	0%	nc	100%	nc	nc	100%
	Hommes	74%	63%	nc	so	nc	80%	nc	nc	75%
	Femmes	26%	37%	nc	so	nc	20%	nc	nc	25%
Ensemble SIAE	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Hommes	51%	34%	49%	35%	40%	59%	46%	37%	43%
	Femmes	49%	66%	51%	65%	60%	41%	54%	63%	57%

Niveaux de formation des personnes en insertion 2007 (en %)

Attention, pour les EI les statistiques ont été calculées à partir des données de l'extranet IAE et ne couvrent pas l'année complète (janv à oct 2007)

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Niv infra V	50%	61%	59%	63%	45%	72%	63%	58%	56%
	Niv V	25%	25%	27%	21%	26%	16%	23%	28%	25%
	Niv Sup V	22%	13%	13%	16%	23%	12%	15%	14%	17%
	Non renseigné	2%	0%	0%	0%	6%	0%	0%	1%	2%
EI	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Niv infra V	77%	72%	71%	58%	78%	78%	79%	76%	75%
	Niv V	9%	15%	13%	22%	6%	10%	10%	8%	10%
	Niv Sup V	14%	13%	16%	20%	16%	13%	11%	16%	15%
	Non renseigné	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ETTI (*)	Total	100%	100%	nc	so	nc	100%	nc	nc	100%
	Niv infra V	61%	49%	nc	so	nc	67%	nc	nc	53%
	Niv V	21%	38%	nc	so	nc	20%	nc	nc	25%
	Niv Sup V	18%	13%	nc	so	nc	13%	nc	nc	17%
	Non renseigné	0%	0%	nc	so	nc	0%	nc	nc	6%
Ensemble SIAE	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Niv infra V	54%	61%	61%	63%	49%	72%	64%	57%	58%
	Niv V	23%	26%	26%	21%	21%	15%	21%	27%	23%
	Niv Sup V	21%	13%	13%	16%	21%	13%	14%	16%	17%
	Non renseigné	2%	0%	0%	0%	8%	0%	1%	1%	2%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables (nc)

Proportion des seniors et des jeunes dans les SIAE

Attention, pour les EI les statistiques ont été calculées à partir des données de l'extranet IAE et ne couvrent pas l'année complète (janv à oct 2007)

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	Seniors = 50 ans et plus / Jeunes: - 26 ans									
	Seniors	20%	22%	17%	19%	22%	20%	20%	20%	20%
EI	Seniors	20%	17%	13%	14%	10%	16%	12%	9%	14%
	Jeunes	11%	15%	30%	16%	10%	9%	21%	23%	17%
ETTI (*)	Seniors	13%	9%	nc	so	nc	8%	nc	nc	10%
	Jeunes	28%	19%	nc	so	nc	36%	nc	nc	27%
Ensemble SIAE	Seniors	19%	20%	17%	18%	19%	14%	17%	19%	18%
	Jeunes	13%	15%	29%	16%	12%	23%	23%	23%	18%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables (nc)

### Proportion des publics prioritaires dans les salariés en insertion des SIAE

Il s'agit ici de caractéristiques cumulatives - un salarié en insertion peut donc être comptabilisé dans plusieurs rubriques

Attention, pour les EI les statistiques ont été calculées à partir des données de l'extarnet IAE et ne couvrent pas l'année complète (janv à oct 2007)

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	Total	4 376	2 934	2 814	2 348	2 922	445	1 015	2 626	19 480
	CTLD (+ 2 ans)	45%	34%	24%	48%	42%	30%	34%	42%	39%
	RMI	27%	17%	10%	19%	21%	29%	24%	15%	19%
	ASS	7%	4%	3%	6%	5%	3%	5%	3%	5%
	API	3%	2%	3%	4%	3%	4%	4%	2%	3%
EI	Total	550	296	284	196	659	512	370	152	3 019
	CTLD (+ 2 ans)	27%	26%	21%	27%	29%	28%	23%	20%	26%
	RMI	47%	39%	25%	39%	35%	36%	21%	11%	34%
	ASS	5%	9%	7%	4%	6%	8%	6%	5%	6%
	API	2%	4%	4%	4%	3%	2%	1%	3%	3%
ETTI (*)	Total	784	385	114	0	114	530	113	125	2 165
	CTLD (+ 2 ans)	33%	52%	nc	so	nc	23%	nc	nc	30%
	RMI	21%	25%	nc	so	nc	23%	nc	nc	22%
	ASS	5%	5%	nc	so	nc	13%	nc	nc	7%
	API	1%	2%	nc	so	nc	1%	nc	nc	1%
Ensemble SIAE	Total	5 710	3 615	3 212	2 544	3 695	1 487	1 498	2 903	24 664
	CTLD (+ 2 ans)	42%	35%	23%	47%	39%	27%	30%	39%	37%
	RMI	28%	20%	11%	21%	23%	29%	24%	16%	22%
	ASS	7%	5%	3%	6%	5%	8%	6%	4%	5%
	API	2%	2%	3%	4%	3%	2%	3%	2%	3%
Ensemble SIAE	Total	5 710	3 615	3 212	2 544	3 695	1 487	1 498	2 903	24 664
	TH	2%	6%	2%	5%	4%	2%	3%	3%	3%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables (nc)



## Difficultés rencontrées dans l'ensemble des SIAE

### Proportion des salariés ayant rencontré des difficultés parmi l'ensemble des salariés en insertion en 2007

AI-EI-ETTI

Nb de salariés en insertion confrontés à une difficulté / Nb Total de salariés en insertion

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
Illettrisme - Analphabétisme	27%	8%	28%	17%	22%	20%	24%	21%	21%
Addiction	6%	4%	6%	8%	3%	5%	8%	5%	5%
Souffrance et handicap psychique	5%	4%	14%	22%	nd	4%	15%	4%	7%
Santé (hors addiction et souffrance psy)	16%	7%	9%	14%	9 %	9%	10%	8%	11%
Problème de Logement	41%	16%	22%	24%	24%	28%	28%	19%	26%
Problème administratifs et accès aux droits	14%	6%	12%	16%	10%	17%	15%	10%	12%
Manque de mobilité	3%	29%	17%	20%	4%	11%	13%	16%	13%
Surendettement et finances	31%	14%	35%	54%	21%	10%	28%	9%	26%
Problème avec la Justice	3%	1%	9%	3%	2%	5%	8%	2%	4%
Manque de disponibilité (garde d'enfant ou d'ascendant)	8%	5%	12%	13%	5%	8%	12%	7%	8%



## Accompagnement professionnel et formation dans les SIAE

Nombre de salariés bénéficiaires d'une aide aux Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF hors 92
AI	Nb de bénéficiaires	1 300	1 566	1 217	959	nd	167	463	435	6 107
	% sur le total des salariés en insertion	30%	53%	43%	41%	0	38%	46%	17%	31%
EI	Nb de bénéficiaires	272	103	108	65	nd	376	224	29	1 177
	% sur le total des salariés en insertion	51%	38%	41%	35%	nd	69%	62%	18%	39%
ETTI (*)	Nb de bénéficiaires	333	208	41	so	nd	470	32	0	1 084
	% sur le total des salariés en insertion	42%	54%	nc	so	nd	89%	nc	nc	50%
Ensemble SIAE	Nb de bénéficiaires	1 905	1 877	1 366	1 024	nd	1 013	719	464	8 368
	% sur le total des salariés en insertion	33%	52%	43%	40%	nd	67%	48%	16%	34%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables (nc)

Nombre de salariés bénéficiaires d'une aide au projet professionnel

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF hors 92
AI	Nb de bénéficiaires	1 436	658	1 231	1 137	nd	102	397	962	5 923
	% sur le total des salariés en insertion	33%	22%	44%	48%	nd	23%	39%	37%	30%
EI	Nb de bénéficiaires	284	102	241	162	nd	484	263	67	1 603
	% sur le total des salariés en insertion	53%	38%	92%	87%	nd	89%	72%	41%	53%
ETTI (*)	Nb de bénéficiaires	389	227	41	so	nd	324	78	0	1 059
	% sur le total des salariés en insertion	50%	59%	nc	so	nd	61%	nc	nc	49%
Ensemble SIAE	Nb de bénéficiaires	2 109	987	1 513	1 299	nd	910	738	1 029	8 585
	% sur le total des salariés en insertion	37%	28%	47%	51%	nd	60%	49%	35%	35%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables (nc)

Nombre de salariés bénéficiaires d'une formation (Hors adaptation au poste)

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	Nb de bénéficiaires Formation	510	131	431	275	581	92	139	418	2 577
	% sur le total des salariés en insertion 2007	12%	4%	15%	12%	0	21%	14%	16%	13%
EI	Nb de bénéficiaires Formation	199	19	92	98	238	191	82	23	942
	% sur le total des salariés en insertion 2007	37%	7%	35%	52%	0	35%	23%	14%	31%
ETTI (*)	Nb de bénéficiaires Formation	94	14	0	so	4	98	14	3	227
	% sur le total des salariés en insertion 2007	12%	4%	nc	so	nc	18%	nc	nc	10%
Ensemble SIAE	Nb de bénéficiaires Formation	803	164	523	373	823	381	235	444	3 746
	% sur le total des salariés en insertion 2007	14%	5%	16%	15%	0	25%	16%	15%	15%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables (nc)



## Les durées moyennes de parcours dans les SIAE

La durée moyenne des parcours des salariés en insertion (en mois)

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF hors 92
AI	15	14	12	17	nd	8	9	13	13
EI	13	11	15	14	nd	11	12	13	13
ETTI	6	16	7	so	nd	9	6	4	8
SIAE	13	13	13	16	nd	11	10	12	12

# Les sorties dans les SIAE

## Proportion des différents types de sorties

Part des différents types de sorties dans le total des sorties intervenues en 2007

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	Total sorties 2007	2 542	922	2 404	1 116	1 432	240	576	1 115	10 347
	Emploi	41%	55%	25%	53%	49%	37%	49%	38%	41%
	Formation	8%	7%	8%	8%	9%	9%	9%	11%	8%
	En démarches sociales	14%	9%	4%	10%	6%	17%	11%	18%	10%
	En recherche d'emploi	13%	25%	10%	13%	12%	25%	17%	18%	14%
	Situation inconnue	24%	4%	53%	15%	24%	11%	14%	15%	26%
EI	Total sorties 2007	256	125	132	90	296	266	189	81	1 435
	Emploi	42%	46%	46%	46%	54%	47%	45%	53%	47%
	Formation	8%	6%	3%	10%	6%	8%	4%	5%	6%
	En démarches sociales	20%	15%	16%	23%	13%	21%	26%	15%	19%
	En recherche d'emploi	15%	14%	22%	16%	15%	14%	17%	14%	15%
	Situation inconnue	16%	19%	13%	6%	13%	10%	7%	14%	12%
ETTI (*)	Total sorties 2007	436	169	57	so	15	360	18	92	1 147
	Emploi	44%	73%	nc	so	nc	52%	nc	nc	50%
	Formation	6%	4%	nc	so	nc	4%	nc	nc	5%
	En démarches sociales	22%	2%	nc	so	nc	20%	nc	nc	19%
	En recherche d'emploi	17%	20%	nc	so	nc	11%	nc	nc	13%
	Situation inconnue	9%	1%	nc	so	nc	14%	nc	nc	13%
Ensemble SIAE	Total sorties 2007	3 234	1 216	2 593	1 206	1 743	866	783	1 288	12 929
	Emploi	42%	57%	26%	52%	50%	46%	48%	39%	43%
	Formation	8%	6%	7%	8%	8%	7%	8%	10%	8%
	En démarches sociales	15%	9%	5%	11%	7%	20%	15%	20%	12%
	En recherche d'emploi	14%	23%	11%	13%	13%	16%	17%	17%	14%
	Situation inconnue	21%	5%	51%	15%	22%	12%	12%	15%	23%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables (nc)

## Les sorties en emplois selon la durée des contrats obtenus

Part des différents types de contrats dans le total des sorties en emploi

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	Sorties en emploi	1 044	506	600	657	702	89	281	428	4 307
	Dont CDI	31%	42%	45%	44%	53%	31%	45%	37%	41%
	Dont Contrat de 6 mois ou plus (CDD-CDDI)	31%	25%	26%	38%	26%	20%	28%	33%	29%
	Dont Contrat de moins de 6 mois (CDD-CDDI)	27%	22%	24%	14%	21%	29%	18%	18%	21%
	Dont Contrat aidé non marchand	12%	11%	5%	4%	0%	19%	9%	12%	8%
EI	Sorties en emploi	107	58	61	41	159	125	85	43	679
	Dont CDI	52%	43%	26%	56%	47%	50%	45%	35%	46%
	Dont Contrat de 6 mois ou plus (CDD-CDDI)	23%	24%	30%	10%	25%	26%	27%	28%	25%
	Dont Contrat de moins de 6 mois (CDD-CDDI)	20%	28%	15%	32%	28%	21%	28%	35%	25%
	Dont Contrat aidé non marchand	5%	5%	30%	2%	0%	3%	0%	2%	5%
ETTI (*)	Sorties en emploi	194	124	17	so	15	186	9	31	576
	Dont CDI	47%	50%	nc	so	nc	48%	nc	nc	51%
	Dont Contrat de 6 mois ou plus (CDD-CDDI)	30%	22%	nc	so	nc	19%	nc	nc	23%
	Dont Contrat de moins de 6 mois (CDD-CDDI)	20%	22%	nc	so	nc	20%	nc	nc	20%
	Dont Contrat aidé non marchand	3%	6%	nc	so	nc	12%	nc	nc	6%
Ensemble SIAE	Sorties en emploi	1 345	688	678	698	876	400	375	502	5 562
	Dont CDI	35%	44%	43%	45%	53%	45%	45%	39%	43%
	Dont Contrat de 6 mois ou plus (CDD-CDDI)	30%	24%	27%	36%	25%	22%	28%	31%	28%
	Dont Contrat de moins de 6 mois (CDD-CDDI)	25%	22%	23%	15%	22%	23%	20%	20%	22%
	Dont Contrat aidé non marchand	10%	10%	7%	4%	0%	11%	7%	10%	7%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables (nc)

## Taux de sorties en 2007

Pourcentage de salariés en insertion sortis durant l'année 2007

	75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	58%	31%	85%	48%	49%	54%	57%	42%	53%
EI	48%	47%	51%	48%	43%	49%	52%	50%	48%
ETTI (*)	56%	44%	nc	so	nc	68%	nc	nc	53%
SIAE	57%	34%	81%	48%	47%	57%	53%	44%	52%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables Incl

## Taux de sorties détaillés en 2007

Les taux de sorties sont calculés par rapport au nombre total de salariés en insertion dans les SIAE

		75	77	78	91	92	93	94	95	IDF
AI	Total salariés en insertion en 2007	4 376	2 934	2 814	2 348	2 922	445	1 015	2 626	19 480
	Emploi	24%	17%	21%	25%	24%	20%	28%	16%	22%
	Formation	5%	2%	7%	4%	4%	5%	5%	4%	5%
	En démarches sociales	8%	3%	3%	5%	3%	9%	7%	8%	5%
	En recherche d'emploi	8%	8%	9%	6%	6%	14%	10%	8%	8%
	Situation inconnue	14%	1%	45%	7%	12%	6%	8%	6%	14%
EI	Total salariés en insertion en 2007	538	268	261	187	696	545	363	163	3 021
	Emploi	20%	22%	23%	22%	23%	23%	23%	26%	22%
	Formation	4%	3%	2%	5%	2%	4%	2%	2%	3%
	En démarches sociales	9%	7%	8%	11%	6%	10%	13%	7%	9%
	En recherche d'emploi	7%	6%	11%	7%	6%	7%	9%	7%	7%
	Situation inconnue	7%	9%	7%	3%	5%	5%	4%	7%	6%
ETTI (*)	Total salariés en insertion en 2007	784	385	114	0	114	530	113	125	2 165
	Emploi	25%	32%	nc	so	nc	35%	nc	nc	27%
	Formation	3%	2%	nc	so	nc	3%	nc	nc	3%
	En démarches sociales	13%	1%	nc	so	nc	14%	nc	nc	10%
	En recherche d'emploi	10%	9%	nc	so	nc	7%	nc	nc	7%
	Situation inconnue	5%	1%	nc	so	nc	9%	nc	nc	7%
Ensemble SIAE	Total salariés en insertion en 2007	5 698	3 587	3 189	2 535	3 732	1 520	1 491	2 914	24 666
	Emploi	24%	19%	21%	25%	23%	26%	25%	17%	22%
	Formation	5%	2%	6%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
	En démarches sociales	9%	3%	4%	5%	3%	11%	8%	9%	6%
	En recherche d'emploi	8%	8%	9%	6%	6%	9%	9%	7%	8%
	Situation inconnue	12%	2%	42%	7%	10%	7%	7%	7%	12%

(\*) dans les départements n'ayant qu'une seule ETTI les résultats détaillés de la structure ne sont pas communicables Incl

Note de lecture: Parmi l'ensemble des salariés en insertion au cours de l'année 2007 dans les SIAE de la région, 22% sont sortis en emploi, 4% en formation et 27% pour un autre raison. Ainsi, près de 48% des salariés en insertion étaient toujours présent





**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  
**Mise en Page et impression :** Imprimerie ALPE, entreprise d'insertion  
3/7 rue Albert Marquet - 75020 Paris - Tél. 01 49 23 70 60

Tirage 800 exemplaires – N°ISSN : 1767-9877