



SYNTHÈSE THEMATIQUE

N° 104 - Janvier 2023

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la DRIEETS d'Île-de-France

L'Insertion par l'Activité Economique de 2017 à 2021. La croissance d'un secteur qui se transforme ?

En 2021, environ 510 structures d'insertion par l'activité économique sont actives en Île-de-France. En quelques années, leur nombre s'est accru de 26% depuis 2017, la cartographie a évolué : moins d'associations intermédiaires (AI), plus d'ateliers et chantiers d'insertion (ACI), d'entreprises d'insertion (EI) et d'entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) en particulier, création des Entreprises d'Insertion par le Travail Indépendant (EITI). Ces structures ont accueilli 31300 salariés en 2021 (+11 % comparé à 2017). Entre 2017 et 2021 les heures effectuées ont nettement augmenté (+21 %).

Les hommes restent majoritaires parmi les salariés en insertion. Les moins de 26 ans sont moins nombreux (17 %) que les seniors (22 % des salariés ont 50 ans et plus). Les salariés de l'IAE sont des publics prioritaires en lien avec leur faible niveau de formation, la durée de chômage, la perception de minimas sociaux, les difficultés sociales rencontrées et motivant un accompagnement. Les bénéficiaires de leur parcours se mesurent à la sortie, immédiatement après leur passage et six mois plus tard, où près de 45 % d'entre eux déclarent travailler¹. Les effets de la crise sanitaire de 2020 ont été importants, mais la plupart des structures ont maintenu leurs effectifs. Dès la fin 2020, l'essentiel des conséquences de la crise a été absorbé.

Une structure d'un nouveau type, l'EITI, vient compléter l'existant

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) permettent aux personnes les plus éloignées de l'emploi, de travailler en bénéficiant d'un accompagnement social et professionnel dans le but de se réinsérer sur le marché du travail.

Quatre types de structures coexistent, selon deux logiques économiques : les entreprises d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) produisent des biens et des services ; les associations intermédiaires (AI) et

les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) mettent leurs salariés à disposition d'utilisateur.

Suite à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, un nouveau type de structure a vu le jour, il s'agit de l'Entreprise d'Insertion par le Travail Indépendant (EITI)² pour créer une dynamique d'insertion professionnelle via une activité d'entrepreneur individuel pour des personnes éloignées de l'emploi.

¹ Selon une exploitation régionale d'une enquête nationale sur les sortants de 2019.

² Expérimentation depuis 2018 reconduite jusque fin 2023.

En Île-de-France, 511 structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) ont employé 31 000 salariés en 2021

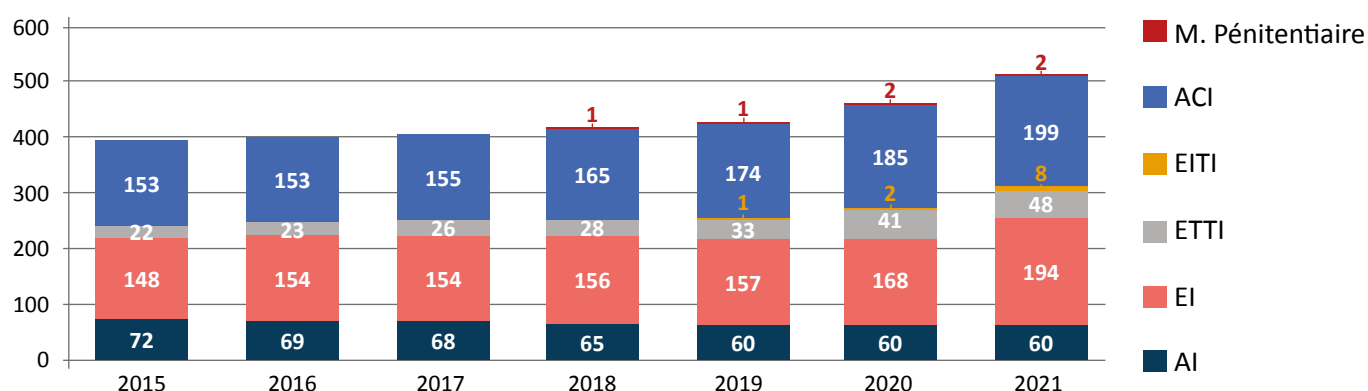
Jusque là stabilisé autour de 400 entre 2011 et 2017, le nombre de SIAE franciliennes s'est accru depuis 2018 pour atteindre 511 en 2021. C'est notamment l'effet de l'impulsion d'une politique de développement visant à augmenter le taux d'accès à ces dispositifs dans une région dense et contrastée. Le nombre d'ETTI, d'EI et d'ACI a nettement progressé ; les AI – en revanche – ont diminué se stabilisant à 60 unités depuis 2019. On compte deux ACI en milieu pénitentiaire. Enfin huit EITI ont été créés sur les trois dernières années (graph 1).

De 2015 à 2021, la progression des effectifs de salariés ayant eu un parcours dans les SIAE franciliennes est plus lente que celle du nombre de structures (graph 2). Deux

effets se cumulent : d'une part, les nouvelles structures créées entament leur activité avec de petits effectifs avant de monter en charge progressivement; d'autre part, plusieurs AI qui comptent en moyenne le plus de salariés en insertion sur une année donnée, ont disparu. Le nombre d'ETP total s'est accru de manière nette passant de 8 669 en 2017 à 10 480 en 2021, soit +21%, traduisant une augmentation des heures moyennes effectuées par les salariés, hormis dans les AI et à l'exception de l'année 2020. En 2021, 43 salariés ont suivi un parcours dans une SIAE pour 1 000 demandeurs d'emploi en fin de mois en Île-de-France.

Les implantations départementales restent hétérogènes, en adéquation avec les caractéristiques des publics en insertion et l'histoire du développement économique de chaque territoire. Une analyse par bassin d'emploi permet de cerner de plus près les déséquilibres territoriaux (cf. encadré page 4).

Graph 1 : Évolution du nombre annuel de SIAE en Île-de-France

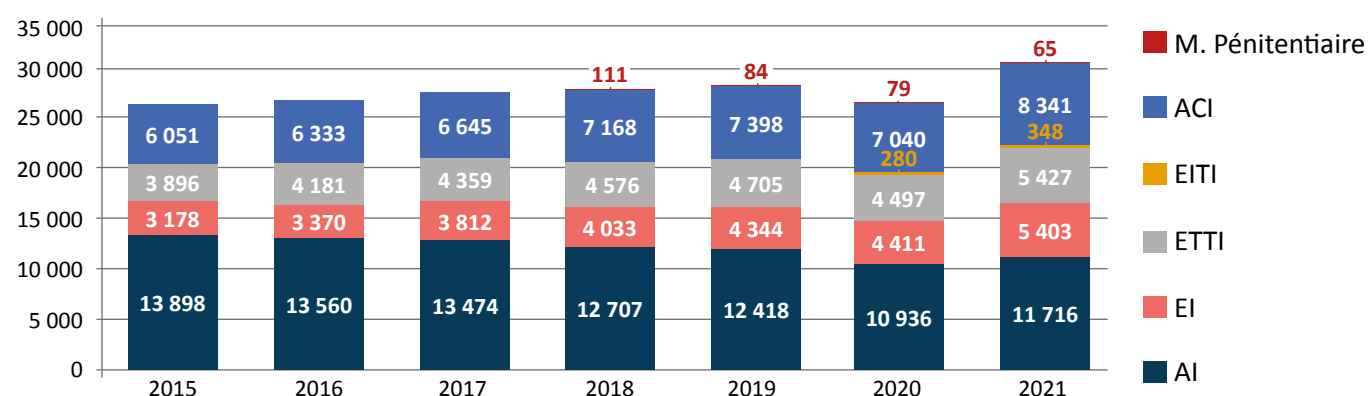


Source : Bilans statistiques franciliens - ASP - Base DARES/ASP

Entre 2015 et 2021, le nombre d'ETTI a plus que doublé, ce qui concrétise le Pacte d'engagement du développement du travail temporaire d'insertion

conclu entre le Ministère du travail, la FEI (Fédération des entreprises d'insertion) et le Conseil de l'Inclusion dans l'emploi du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022.

Graph 2 : Évolution du nombre annuel de salariés en insertion accueillis en Île-de-France



Source : Bilans statistiques franciliens - ASP - Base DARES/ASP

La croissance des effectifs salariés est nette entre 2015 et 2021 : on note en particulier + 70% pour les

EI, + 39% de salariés en ETTI et +38% pour les ACI.

Des structures de taille variable, concentrées sur des secteurs d'activité particuliers

Les effectifs de salariés en insertion pris en charge dans l'année varient sensiblement d'un type de structure à l'autre. Les EI sont les plus petites avec en moyenne 28 salariés en insertion en 2021, une EI sur deux a accompagné moins de 16 salariés au cours de l'année 2021. Il y a 42 salariés en moyenne dans les ACI franciliens, près d'un ACI sur deux a au plus 25 salariés. Les AI sont les plus étoffées, comptant en moyenne 195 salariés ayant été mis à disposition au cours de l'année 2021. Les ETTI sont également de taille importante, avec un effectif moyen de 113 salariés alors même que la montée en charge d'ETI de facture récente l'a fait baisser par rapport aux années précédentes.

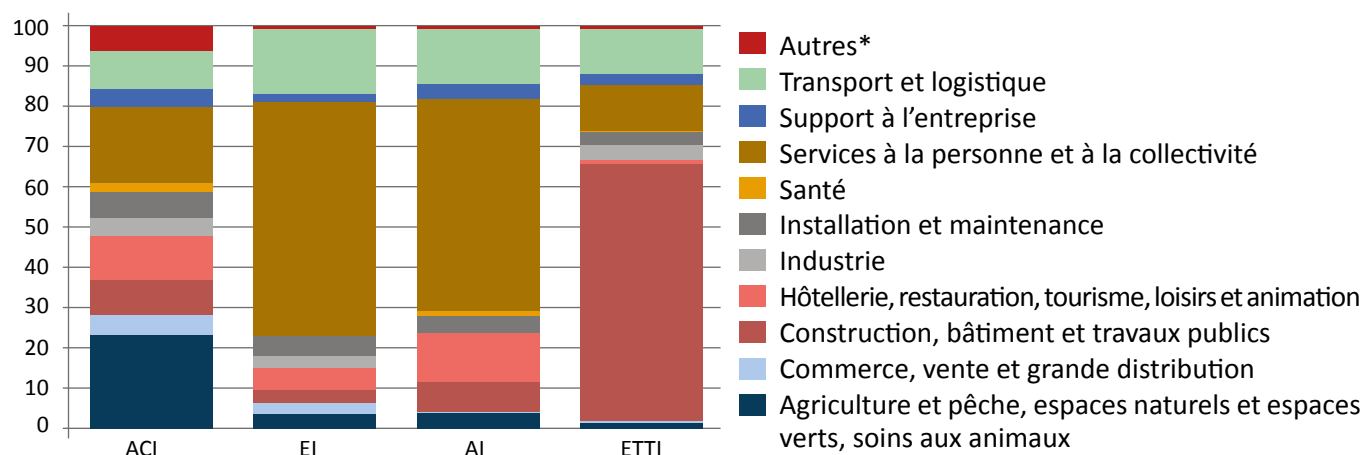
Jusqu'en 2019, quatre secteurs concentraient 62 % des heures travaillées dans l'ensemble des SIAE : 24 % des heures dans le secteur « Bâtiment - Travaux Publics » (BTP), 16 % dans celui du « Nettoyage »,

11 % en « Espaces verts – Agriculture » et 11 % dans le secteur « Collecte – Tri – Recyclage ». Les activités de « Services à la Personne », de « Logistique – Manutention – Transport » et « Hôtellerie-Restauration » absorbaient chacune respectivement 7 à 8 % du total des heures réalisées.

En 2020-2021, le recueil des données sectorielles a été remplacé par celui des familles de métiers (**sources**). Ainsi deux familles de métiers sont particulièrement mises en valeur : celle de la « Construction-Bâtiment-Travaux publics » et celle des « Services à la personne et à la collectivité ». L'ensemble des ACI se distribue dans une diversité de secteurs d'activité, où l'on trouve aussi les métiers des espaces verts et ceux de l'hôtellerie – restauration. Dans les ETTI, ce sont les métiers des BTP qui sont les plus représentés. (**graph 3**).

Globalement, les métiers les plus fréquemment cités ne nécessitent pas un niveau de qualification élevé et s'exercent dans les secteurs du nettoyage, de la collecte, du tri et du recyclage, des espaces verts, des services à la personne, de la restauration, des BTP, de la logistique.

Graph 3 : Métiers mentionnés par les salariés ayant eu un parcours en 2021 selon le type de SIAE



*Autres correspond aux métiers relevant des arts et façonnages d'ouvrages d'art, communication-média et multimédia, spectacle, banque assurance et immobilier
Source : Bilan des objectifs négociés des SIAE-ASP 2021

La pyramide des âges des salariés en insertion d'Île-de-France évolue peu entre 2017 et 2021

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés en insertion en Île-de-France, comme dans l'ensemble de la France métropolitaine. En effet, alors que la population des femmes constitue entre 48 et 50 % des demandeurs d'emploi, celles-ci forment moins de 40 % des effectifs des salariés en insertion de l'IAE francilienne depuis 2015. Ainsi parmi les salariés ayant eu un parcours en IAE francilienne en 2021 : elles sont légèrement majoritaires (54 %) dans les AI, mais très

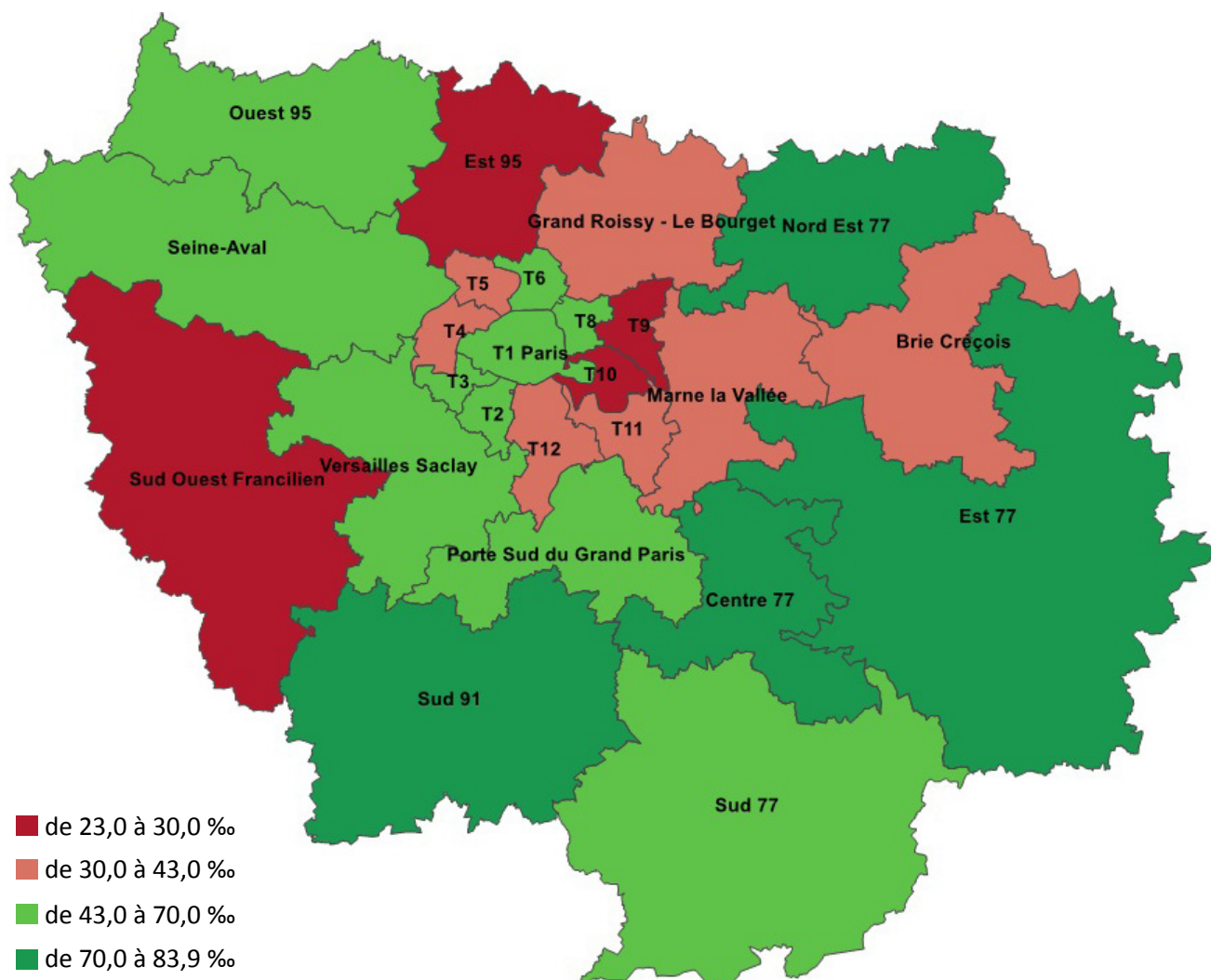
minoritaires en ETTI (8 %), 29 % en EI et 41 % en ACI. Leur présence ou leur absence s'explique par le caractère plus ou moins féminisé des secteurs d'activité privilégiés dans une structure donnée.

Les âges varient d'un type de structure à l'autre. En 2021, un peu plus d'un salarié de SIAE sur cinq (22 %) a 50 ans ou plus ; en AI, ces derniers sont plus nombreux (28 %). Comme dans l'emploi intérimaire, les seniors sont moins présents en ETTI (13 %), où les moins de 26 ans composent 23 % des effectifs ; c'est plus que dans les trois autres types de SIAE (14 à 16 % de jeunes salariés).

TAUX D'ACCÈS PAR BASSIN D'EMPLOI

A partir de la base de données DARES-ASP pour 2021, un taux d'accès à l'IAE est calculé en rapportant le nombre de salariés en insertion ayant eu un parcours dans l'année et résidant dans le bassin, au nombre de DEFM de catégorie A de chaque bassin d'emploi (relevé en juin 2021). Le taux d'accès régional s'établit pour l'année 2021 à 43 pour mille. Ce taux varie selon les bassins de 23 ‰ à 84 ‰.

C'est d'abord l'accès aux AI qui détermine le taux d'accès global. En effet, les salariés en insertion des AI représentent le plus gros contingent de salariés dans l'ensemble des personnes accueillies dans l'IAE, même si leur poids a diminué au fil des années. C'est ensuite l'accès aux ACI, qui est déterminant, avant celui aux ETTI et aux EI.



Source : Base Dares /ASP, Pôle Emploi 2021, Traitement Drieets.

Les besoins en SIAE ne sont pas seulement évaluables par un taux d'accès global, mais également par des indicateurs reflétant la part de DEFM non qualifiés, bénéficiaires du RSA ou sans emploi depuis deux ans au moins.

Dans ce cadre d'analyse, le Sud-Ouest francilien et l'Est 95 ont un taux d'accès faible, mais comptent peu de demandeurs présentant ces caractéristiques ; ils semblent finalement assez bien dotés au regard de l'ensemble des bassins franciliens.

Alors que les bassins T6 – Plaine Commune et T8 – Est Ensemble, bien qu'ayant un taux d'accès proche de la moyenne, ont près d'un quart de demandeurs peu qualifiés ou qui reçoivent le RSA ; ils se trouvent finalement en manque de « places » de SIAE.

La proportion des moins de 26 ans parmi les salariés en insertion a décliné jusqu'en 2017 pour se stabiliser autour de 16 % sur les dernières années. Cette évolution n'est pas propre à l'Île-de-France, elle caractérise l'ensemble du territoire. Le plan #1jeune #1solution (lancé à l'été 2020) - en valorisant l'IAE comme une solution parmi d'autres pour les moins de 26 ans - a pu contribuer à stopper la baisse de la part des jeunes dans le dispositif. Le taux d'accès des jeunes DEFM à l'IAE en Île de France oscille depuis 2015 autour de 6 %, sans qu'une tendance ne se dégage.

En parallèle, le poids des seniors (50 ans et plus) s'accroît au fil des années : de 19 % en 2015, ils forment 22 % des effectifs de salariés en insertion en 2021. Ce relatif vieillissement des personnes accompagnées au sein des SIAE serait notamment à rapprocher de l'augmentation du poids des seniors parmi les demandeurs d'emploi en fin de mois ; à la différence des jeunes, fréquemment ciblés par des mesures et dispositifs d'insertion, les plus âgés restent plus longtemps dans les structures.

Tableau 1 : Proportion des publics prioritaires dans les salariés en insertion des SIAE en 2021 (en %)

Part des salariés en insertion	AI	EI	ETTI	ACI	Ensemble
Sans emploi depuis au moins deux ans	32%	46%	28%	59%	43%
Percevant le Revenu de Solidarité Active	25%	29%	27%	44%	31%
Travailleurs Handicapés	4%	4%	3%	6%	4,4%
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé	1%	1%	1%	2%	1%

Source : ASP Bilan des objectifs négociés des SIAE 2021

De réelles difficultés sociales...

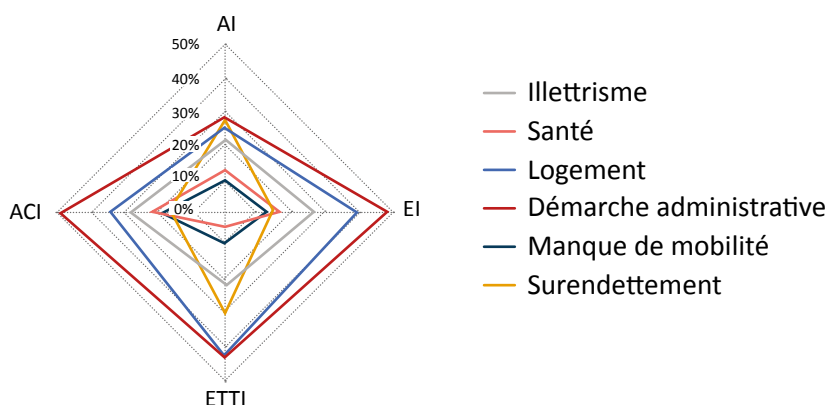
Par définition, les salariés de l'IAE sont des publics prioritaires : en 2021, ils sont peu qualifiés (53 % ont un niveau de formation inférieur au CAP-BEP ou des qualifications non certifiantes), 67 % d'entre eux sont sans emploi depuis un an ou plus, 31 % des salariés bénéficient du Revenu de Solidarité Active (RSA), 4 % sont des travailleurs handicapés. Un quart des salariés en insertion (28 %) réside en QPV (contre deux demandeurs d'emploi francilien sur dix) (**tableau 1**).

Les personnes les plus en difficulté se concentrent dans les ACI : 44 % y bénéficient du RSA, contre 22 à 29 % des salariés des autres SIAE. 49 % ont des difficultés pour effectuer des démarches administratives, 28 %

des problèmes d'illettrisme, 21 % ont des soucis de santé, 18 % des difficultés de mobilité... Ces difficultés sont mentionnées avec une moindre fréquence dans les autres types de SIAE. Le profil des salariés des ETTI, en particulier, est moins défavorisé : moins de chômeurs de très longue durée (28 %) et les difficultés sociales y sont de moindre fréquence (**graph 4a**).

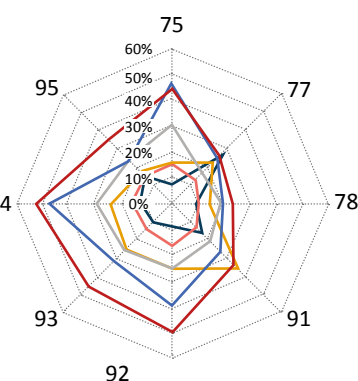
Les difficultés des salariés en insertion s'inscrivent dans la géographie sociale de la région : à Paris, les salariés déclarent plus de difficultés de logement (46 % d'entre eux) et peu de problèmes de mobilité (7 %) ; en Seine-et-Marne, le manque de mobilité touche plus de salariés (27 %) ; dans les Hauts-de-Seine et dans le Val-de-Marne, un salarié sur deux bute sur des démarches administratives (**graph 4b**).

Graph 4a : Domaine de difficulté selon le type de SIAE en 2021



Source : ASP Bilan des objectifs négociés des SIAE 2021

Graph 4b : Domaine de difficulté selon le département de SIAE en 2021



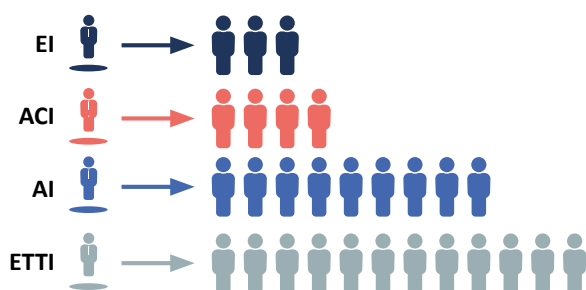
Source : ASP Bilan des objectifs négociés des SIAE 2021

Un accompagnement socio-professionnel fondamental

L'accompagnement socioprofessionnel repose sur les salariés permanents des structures d'insertion : conseillers en insertion professionnelle et encadrants techniques. Avec les actions de formation mobilisées par les structures notamment financées par le PIC (Plan d'investissement dans les compétences) IAE, ils constituent la clef de voûte de l'insertion par l'activité économique.

En 2021, on compte (en équivalent temps plein) environ un salarié permanent pour cinq salariés en insertion dans les structures franciliennes. Les moyens sont plus importants dans les EI et les ACI (un pour trois ou quatre), comparés aux AI (un pour neuf) et surtout aux ETTI (un pour douze), qui mettent à disposition leur public auprès d'autres employeurs (graph 5). La majorité du temps des salariés permanents (62 %) est affecté à l'encadrement technique des salariés en insertion, il est massif dans les EI (75 %), un peu moins dans les ACI (70 %). En AI et ETTI, l'accompagnement socio-professionnel absorbe l'essentiel des heures passées auprès d'eux, pour respectivement 68 % et 93% du temps dédié.

Graph 5 : Nombre de salariés en insertion pour un salarié permanent par type de structure en 2021 en Île-de-France



Source : ASP Bilan des objectifs négociés des SIAE 2021

Des formations de natures diverses sont dispensées

Les données sur la formation apparaissant comme incomplètes dans la base ASP en 2020 et 2021, les analyses portent ici sur les chiffres issus des bilans franciliens de l'année 2019, où 55 % des salariés en insertion ont suivi une formation. Ce sont les salariés des ACI qui sont les plus nombreux à en bénéficier (77 %). C'est un peu moins important en EI (70%), plus faible en AI (49 %) et surtout en ETTI (31 %).

Le terme de formation recouvre de multiples réalités : de la formation aux gestes et postures de plus courte durée, suivie par une part significative des salariés d'EI (43 %) jusqu'aux formations qualifiantes de plus longue durée qui concernent seulement 18 % des salariés en ACI, et moins de 10 % des salariés des autres types de SIAE. Ces formations qualifiantes constituent cependant plus du tiers (35 %) des heures dispensées au total en 2019. A l'intermédiaire, on trouve les formations aux savoirs de base certifiantes et les formations pré-qualifiantes.

En mai 2018, un accord-cadre national a été signé pour la formation des salariés de l'IAE jusqu'à fin 2022. Un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) régional a ainsi été défini en Île-de-France à partir de la fin de l'année 2018. Un diagnostic d'analyse des besoins a été partagé puis un plan d'action défini. Ce plan pluriannuel privilégie les démarches mutualisées entre SIAE, les actions de formation innovantes et formations en situation de travail, sans se limiter au secteur professionnel de l'employeur. Le PIC IAE 2021 a ainsi permis d'engager 9 630 actions de formation d'une durée moyenne de 120 heures, conduites au titre de l'année 2021, pour 7 965 bénéficiaires - soit 25% des salariés en insertion – issus de 486 structures. Les salariés des ACI représentent 54% des publics formés, les salariés en EI 25%, les salariés en AI 12%, et les salariés en ETTI 9%. 35% des actions de formation concernent le domaine « Formation générale, lettres et langues », 17% le domaine « Services à la collectivité », 17% Le domaine « Fonction production », 11% le domaine « Services aux personnes », 10% le domaine « Génie civil, construction, bois », 5% le domaine « Echanges et gestion » et 5% le domaine « Electricité-Electronique ».

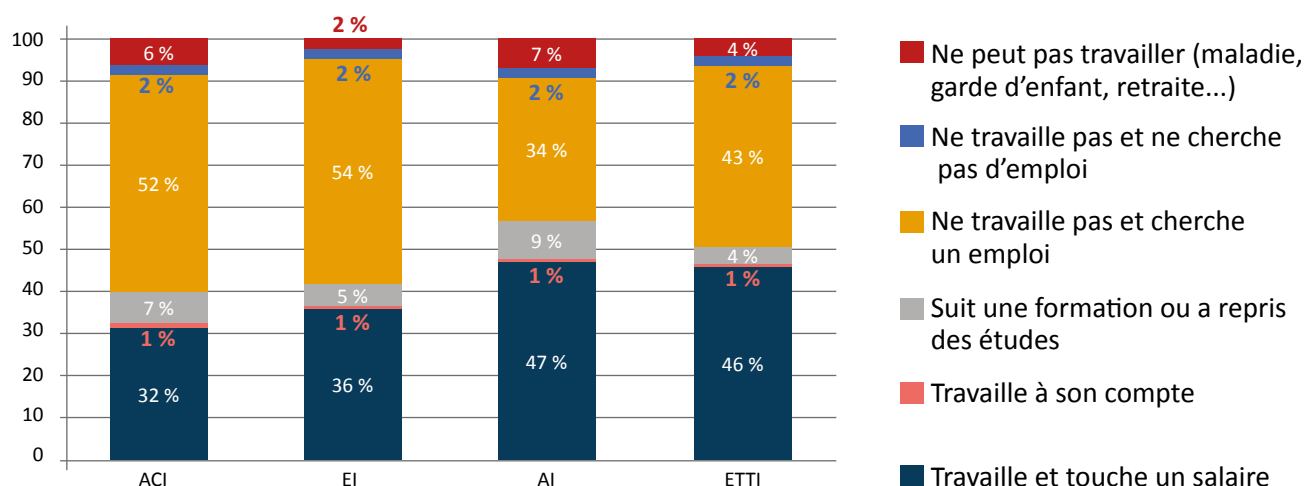
Le passage en IAE a des retombées positives immédiates

L'accompagnement social et professionnel et la formation reçue permettent des taux d'insertion professionnelle positifs.

Immédiatement après la sortie, les situations décrites démontrent le rôle effectif du passage par l'IAE sur le devenir des individus. En 2021 comme en 2020³, un effectif correspondant à un tiers des salariés passés par l'IAE dans l'année sont sortis.

³ En 2017, 2018 et 2019, un peu moins de la moitié des salariés de l'IAE (entre 46 et 48 %) sont sortis de ces structures.

Graph 6 : Situation professionnelle six mois après la sortie de l'IAE en Île-de-France selon le type de structure



Source : Enquête sortants IAE (DARES)

Parmi les sortants ayant eu un parcours minimal⁴ dans la structure de 2021, 65 % effectuent une « sortie dynamique » [41 % en emploi durable/transition, et 24 % en sorties positives (autres SIAE, formation, retraite)]. C'est une dynamique comparable à celle de 2019, l'année 2020 ayant été moins positive en raison d'une probable plus grande difficulté à la sortie en cette année de pandémie.

Une enquête a été effectuée à l'initiative de la DARES auprès des salariés en insertion de France métropolitaine sondés six mois après leur sortie effectuée en 2019. 35 % des individus contactés ont répondu. Sur la base des résultats redressés pour tenir compte de la non-réponse, il est possible d'évaluer la situation sur l'ensemble de la France (48 355 réponses recueillies), comme dans la région Île-de-France (4 606 réponses).

L'Île-de-France semble offrir des résultats assez comparables à ceux de l'ensemble du territoire français⁵. 43 % des franciliens issus de l'IAE travaillent (comme salarié ou à leur propre compte) au bout de six mois; 7 % des sortants ont entamé une formation ou repris des études en Île-de-France. Enfin 42 % des sortants franciliens déclarent chercher du travail sans en trouver.

Le passage par certains types de structures apparaît plus favorable pour une sortie orientée vers une situation d'emploi dans les six mois suivant le séjour dans la structure d'insertion. L'AI et l'ETTI semblent ainsi amener plus fréquemment à un emploi, comme le présente la figure ci-dessus.

Cependant ce ne sont pas les mêmes individus qui sont orientés vers l'un ou l'autre type de structure. Les ACI accueillent par exemple une population présentant plus de difficultés sociales ; les ETTI offrent plutôt des missions à des jeunes adultes, etc. Aussi pour cerner les salariés arrivant à l'une ou l'autre situation six mois après leur sortie, en se garantissant des effets liés à d'éventuelles corrélations entre les caractéristiques de ces personnes, chacune de ces situations a été examinée dans le cadre d'une analyse toutes choses égales par ailleurs⁶.

Ainsi toutes choses égales par ailleurs,

1. Avoir un travail et un salaire six mois après la sortie d'une SIAE est plus fréquent pour les personnes ayant été suivies par une AI et une ETTI (2,5 fois plus) et même une EI (1,4 fois plus), que par un ACI. Avoir été inscrit à pôle emploi pour une durée de moins d'un an avant son entrée en SIAE oriente plus facilement vers le travail que dans le cas où on y est depuis deux ans ou plus. A l'opposé, avoir été bénéficiaire du RSA, être parmi les plus jeunes ou parmi les plus âgés sont des facteurs défavorables à l'obtention d'un emploi. Six mois après leur sortie de l'IAE, le retour vers le travail est plus fréquent pour les personnes les moins éloignées du marché du travail, indépendamment de leur niveau de formation, de leur genre, de l'existence d'un handicap, de leur résidence en QPV.

4 Pour être pris en compte dans le calcul des taux de sortie, un sortant doit réunir trois conditions cumulatives : Avoir signé un contrat de travail avec la SIAE, être resté un temps minimal (3 mois) en tant que salarié ou avoir réalisé un minimum d'heures d'activité (150h en 3 mois), ne plus être en contrat de travail avec la SIAE (sauf si embauche sur poste non conventionné au titre de l'IAE).

5 Les résultats pour la France ne sont pas publiés, on sait cependant dans une première approche qu'environ 40 % des sortants ont un travail au bout de 6 mois

6 Une régression logistique a été effectuée, son principe est présenté dans l'encadré de définition.

2. Le retour à des études ou la reprise d'une formation, à six mois de la sortie de l'IAE est le fait de salariés plutôt jeunes, qui n'étaient pas inscrits à pôle emploi ou pour des durées inférieures à deux ans, ayant auparavant un niveau de formation plus élevé que la moyenne des salariés en insertion, ils ont entamé un cursus pendant leur passage en IAE et souhaitent le boucler. Ils ont plus souvent été aidés par une personne de la SIAE
3. Etre à la recherche d'un travail et ne pas en trouver est plus souvent le fait de personnes passées par des ACI et des EI, de bénéficiaires du RSA, et de personnes des deux tranches d'âge les plus élevées, i.e. 50 ans et plus ; elles ont été inscrites à Pôle emploi pendant au moins deux ans. Les plus éloignés de cette situation sont les sortants d'AI et les personnes ayant - durant leur passage en IAE - bénéficié d'une formation pour avoir un diplôme.

Graph 7 : Les cinq engagements du Pacte d'ambition pour l'Insertion par l'Activité Economique



Accompagner chaque personne selon ses besoins



Innover et libérer le potentiel de création d'emplois des entreprises sociales inclusives



Rallier toutes les entreprises et tous les acteurs publics à la cause de l'inclusion



Agir ensemble sur tous les territoires



Simplifier, digitaliser et co-construire en confiance

Sources : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pacte_d_ambition___insertion_par_l_activite_economique.pdf

Pacte d'ambition pour l'Insertion par l'Activité Économique – Faire une place à chacun

Le Pacte d'ambition pour l'Insertion par l'Activité Économique remis en septembre 2019 au Gouvernement encourage l'accélération du changement d'échelle dans les territoires, pour favoriser le progrès social et l'efficacité économique du secteur de l'IAE. Il répond à l'engagement d'une Garantie d'activité combinant accompagnement social et insertion dans l'emploi inscrit dans la Stratégie de prévention et de la lutte contre la pauvreté.

Articulé autour des 5 engagements, le pacte visait l'objectif de 100 000 personnes supplémentaires en parcours d'insertion en 2022. Cette ambition s'est traduite par une augmentation du budget de 100 M€ dès 2020, pour atteindre 1,3 Mds € en 2022.

En décembre 2020, la loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation "territoire zéro chômeur de longue durée" a permis la mise en œuvre de plusieurs mesures du Pacte d'Ambition :

- Suppression de l'agrément au profit d'un PASS IAE délivré via une Plateforme numérique unique. L'accès à un parcours d'insertion a été rendu possible soit via des prescripteurs habilités sur la base d'un diagnostic socioprofessionnel, soit directement par la SIAE, sur la base d'un diagnostic et de critères administratifs (auto-prescription).

- Création du CDI Inclusion, permettant aux SIAE de conclure des CDI avec des seniors (57 ans et plus) pour sécuriser la fin de leur parcours professionnel.
- Mise en place d'une expérimentation du « contrat passerelle », permettant de mettre à disposition des salariés en insertion auprès d'entreprises classiques afin de faciliter leur recrutement post parcours.
- Possibilité de cumuler différents contrats pour sécuriser les sorties en emploi des salariés en parcours d'insertion.
- Possibilité de dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail pour les salariés présentant des difficultés particulièrement importantes.

La réussite du Pacte repose sur une responsabilité partagée au regard du triptyque « emploi – formation – accompagnement » : les réseaux et structures du secteur, les services déconcentrés de l'Etat pour assurer une mise en œuvre ; les régions pour soutenir l'effort de formation et le développement économique ; les départements pour cofinancer l'accompagnement social ; les acheteurs publics pour mobiliser au mieux le levier de la commande publique ; les entreprises pour devenir plus inclusives.

2020, UNE ANNÉE PARTICULIÈRE

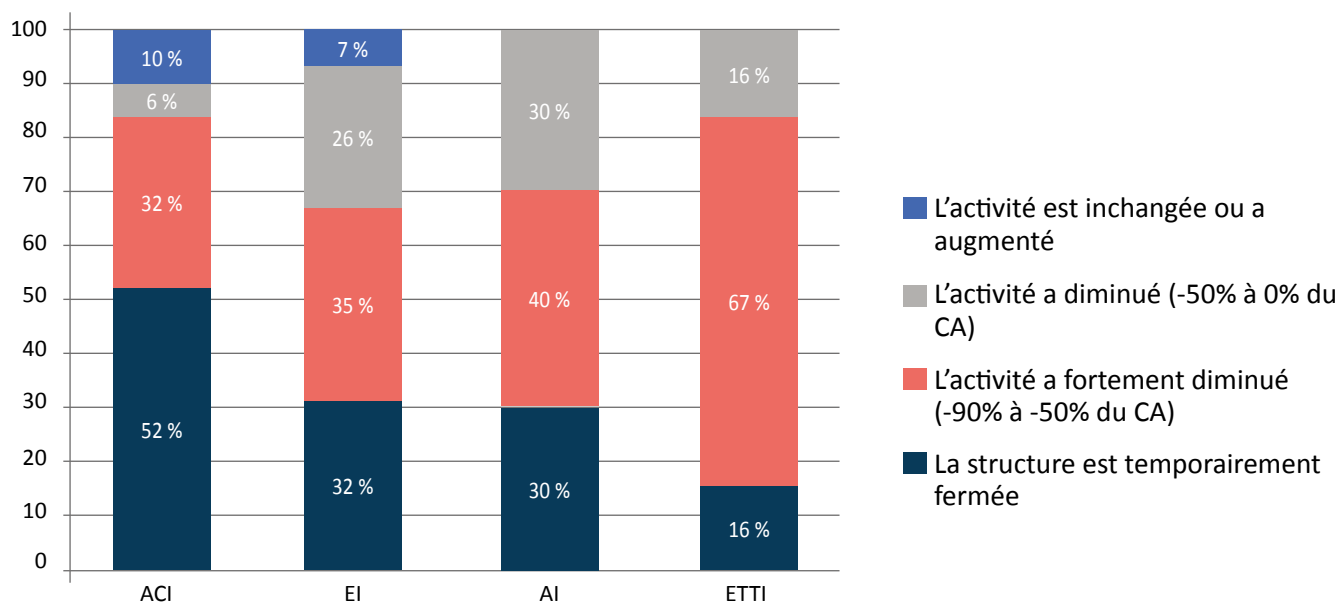
Les effets de la crise sanitaire sur l'activité des SIAE au printemps 2020.

Selon l'enquête flash nationale (ou EFN)⁷, 94 % des structures franciliennes (95 % au niveau national) ont eu une activité diminuée et même parfois stoppée durant la période du confinement. 37 % ont fermé leur porte temporairement : la moitié des ACI et près du

tiers des EI d'Île-de-France, 30 % des AI et 16 % des ETTI. Ces dernières ont enregistré de fortes pertes d'activité : 40 % des AI et les deux tiers des ETTI ont diminué leur activité de 50 à 90 % (contre environ un tiers des ACI et des EI).

Le même constat ressort de l'enquête inter-réseaux⁸ de la région, où les proportions de SIAE fermées (plus de 31 %) et de celles ayant subi un impact négatif majeur (plus de 70 % d'entre elles) sont comparables.

Graph 8 : Les effets de la crise sur l'activité durant le confinement du printemps 2020 selon le type de structure



Exemple de lecture : 52 % des ACI d'Île-de-France ont temporairement fermé durant le confinement
Sources : DARES, enquête flash Covid-19 IAE, mai 2020, traitement Drieets

36 % des SIAE déclarent avoir diminué leurs effectifs en raison de la crise, surtout les AI et les ETTI

36 % des SIAE franciliennes ont déclaré une diminution d'effectif de salariés en insertion (le taux national est de 38 %). Les AI (à 50 %) et surtout les ETTI (à 83 %) sont les plus nombreuses à mentionner une baisse. C'est moins fréquent pour les EI (33 %) et les ACI (19 %). Les baisses du nombre de salariés ensuite déclarés varient fortement d'un type de structure à l'autre (dans la région, comme sur la France) : Les ETTI ont le plus diminué leurs effectifs de salariés avec une moyenne de 50 % ; les AI ont des baisses moyennes non négligeables (25 %). C'est nettement plus faible pour les EI (9 %) et les ACI (6 %). Les SIAE ayant baissé leur effectif ont eu recours au non renouvellement des contrats dans 72 % des cas.

Presque tous les secteurs de métier des SIAE touchés par la baisse d'activité au printemps 2020

Interrogées dans l'enquête flash sur la manière dont a été affectée l'activité sur chaque secteur de métier, les SIAE franciliennes ont exprimé des réductions majeures (baisse de 50 à 90 % de l'activité) dans au moins 60 % des cas, quel que soit le secteur, exception faite des activités dans les espaces verts pour les AI et ETTI (25 %).

En particulier, les activités les plus fréquemment dégradées relèvent de la construction- BTP et du commerce-vente (l'industrie concerne peu de SIAE franciliennes).

Dans l'enquête inter-réseaux menée dans la région, qui comportait une nomenclature des activités spécifiques,

⁷ Il s'agit d'une enquête nationale comportant un échantillon représentatif de SIAE d'Île-de-France (cf. encadré enquêtes).

⁸ Il s'agit d'une enquête lancée par un réseau de SIAE qui a eu lieu dans un certain nombre de départements franciliens (cf. encadré enquêtes).

apparaissent également les moindres difficultés des SIAE œuvrant notamment dans le secteur vert : « les espaces verts, le maraîchage, et l'horticulture ». Par ailleurs, une baisse d'activité dans les structures travaillant dans le secteur de « la collecte, le ramassage ou traitement des déchets » y est mise en évidence.

Selon l'enquête flash, un bon tiers (35 %) des structures multi-activités d'Île-de-France ont réaffecté leurs effectifs entre leurs différentes activités depuis le début de la crise. En outre, 5 % des SIAE franciliennes ont développé ou accru une activité d'urgence liée à la crise (comme par exemple, la fabrication de masques), il s'agit d'ACI et d'EI essentiellement.

Un recours important à l'activité partielle, le télétravail est resté très peu pratiqué

89 % des SIAE franciliennes ont déclaré avoir eu recours au chômage partiel pour leurs salariés en insertion au moment où elles répondaient à l'enquête flash (fin avril/début mai 2020). Les ACI sont légèrement moins enclins à recourir au chômage partiel (à 84 % contre 90 % ou plus pour les autres types de structures).

De fait, dans le fichier de la DGEFP issu du système d'information de l'activité partielle du 2 juillet 2020, 86 % des SIAE éligibles⁹ avaient un SIRET associé à une demande d'autorisation préalable (certaines d'entre elles ont pu faire transiter leur demande via une autre structure dans le cas où elles sont partie intégrante d'un groupe et ainsi ne pas être directement identifiables).

Au printemps 2020, les raisons motivant ce recours sont multiples et se cumulent : 62 % l'expliquent notamment pour cause de fermeture obligatoire, 56 % pour impossibilité de maintenir l'activité en assurant la sécurité des salariés et 48 % en raison de la réduction des débouchés, des commandes ou des missions.

En Île-de-France, comme dans l'ensemble de la France, durant le grand confinement, les salariés en insertion étaient principalement en chômage partiel : 65 % des SIAE de la région déclarent que 50 % au moins de leur salariés étaient dans cette situation. Alors qu'avant la crise, 82 % des SIAE déclaraient que l'immense majorité de leurs salariés (80 % ou plus) travaillaient sur site.

Le recours au télétravail n'enregistre pas d'augmentation significative : 18 % des SIAE l'utilisaient avant la crise

pour quelques salariés (moins de 10 %), elles sont 21 % pendant la crise. Il est vrai que la plupart des métiers pratiqués dans l'IAE se prêtent mal au travail à distance.

De même, la formation à distance n'a pas remplacé la formation sur site d'avant-crise : 58 % des SIAE avaient des salariés en formation sur site avant la crise et 15 % seulement ont pratiqué des formations à distance pendant le confinement. D'ailleurs une SIAE sur cinq seulement a déclaré avoir organisé une formation aux outils numériques en réponse à la crise.

Au printemps 2020, près des deux tiers des SIAE franciliennes exprimaient des besoins en trésorerie, la moitié anticipait des résultats en diminution

Dans l'enquête flash, réalisée de fin avril à début mai, 30 % des SIAE franciliennes ne déclaraient pas de problèmes de trésorerie et estimaient avoir « de quoi voir venir », 67 % exprimaient des besoins en trésorerie. Ces besoins étaient plus ou moins affirmés : ainsi 45 % étaient confiants pour trouver des solutions à ce manque, mais 19 % - moins optimistes - avaient des difficultés à imaginer ces solutions, jusqu'à 3 % qui craignaient la cessation de paiement avant la fin de l'année.

Dans les six mois suivants, pour pallier ce manque de trésorerie : 45 % envisageaient de réduire les investissements prévus, 45 % de demander un crédit à leur banque. 21 % de rallonger les délais fournisseurs ; mais 24 % ne savaient pas encore...

En Île-de-France, près d'une SIAE sur deux (47 %) anticipait un impact négatif sur le résultat net de fin d'année d'au moins 20 % ; un peu plus d'une sur cinq (22 %) l'évaluait entre 10 et 20 %. Là encore, cependant, 20 % déclarent ne pas savoir estimer cet impact.

Pour faire face à ces pertes d'exploitation anticipées, les mesures - prises ou à prendre dans les trois mois - le plus souvent retenues par les structures étaient les suivantes : en premier lieu, un surcroît d'effort dans le démarchage commercial (mesure retenue par 73 % des SIAE franciliennes), puis l'idée de solliciter d'autres subventions était mentionnée par 55 %, ensuite 43 % envisageaient de se repositionner sur de nouvelles activités. 16 % des structures seulement envisageaient de réduire leurs effectifs de salariés en insertion et/ou de salariés permanents.

⁹ Les SIAE portées par une collectivité publique ne sont pas éligibles au dispositif.

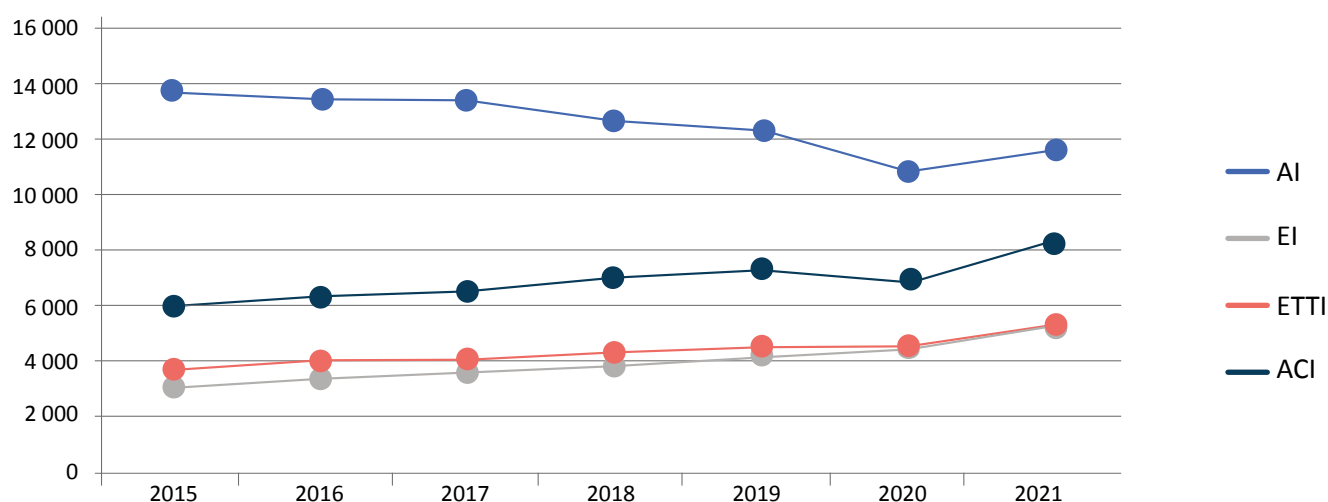
Dans l'enquête inter-réseaux régionale, les SIAE étaient interrogées sur la part d'activité de reprise dans l'hypothèse où les conditions sanitaires étaient réunies : la moitié des SIAE retenait un taux de reprise supérieur ou égal à 75 %, un tiers estimait que le taux de reprise serait de 50 à moins de 75 %.

Enfin questionnées dans l'EFN sur les principales difficultés anticipées pour la reprise, ce sont d'abord les questions d'organisation (pour la distanciation physique) et de manque potentiel de masque, de gel et d'autres protections individuelles qui ressortent, devant celles liées à la disponibilité des salariés. Les problèmes associés aux débouchés ou à l'approvisionnement viennent ensuite.

Enfinement, sur l'ensemble de l'année en Île-de-France en 2020, la crise a fait baisser de 7% le nombre de salariés en IAE, surtout du fait des AI

Les effets de la crise sont particulièrement visibles dans l'effectif global des salariés en insertion dans les AI (- 11 %). Dans les autres types de SIAE, le nombre de salariés qui ont été présents en 2020 est simplement revenu à un niveau proche de 2018 dans les ACI (- 5 %) et les ETTI (- 4,5 %) ; dans les EI, le nombre de salariés en insertion a même augmenté (+ 1,5 %).

Graph 9 : Évolution du nombre de salariés en insertion en Île-de-France de 2015 à 2021

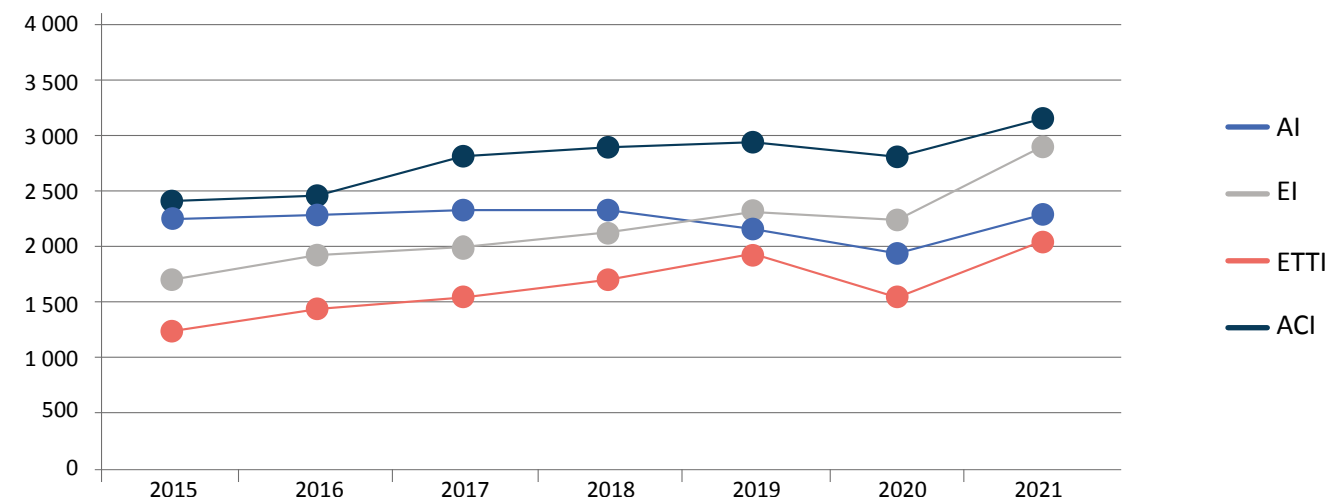


Sources : Bilans statistiques franciliens-ASP-Base DARES-ASP

Mesurés en équivalent temps plein (ETP) annuels, les effectifs d'Île-de-France reculent de manière plus

sensible, perdant 10 % au total de 2019 à 2020, en particulier dans les AI (-12%) et les ETTI (-17%).

Graph 10 : Évolution du nombre d'ETP de salariés en insertion en Île-de-France de 2015 à 2021



Sources : Bilans statistiques franciliens-ASP-Base DARES-ASP

... Mais l'effectif des présents à la fin de l'année 2020 est redevenu comparable à celui de fin 2019

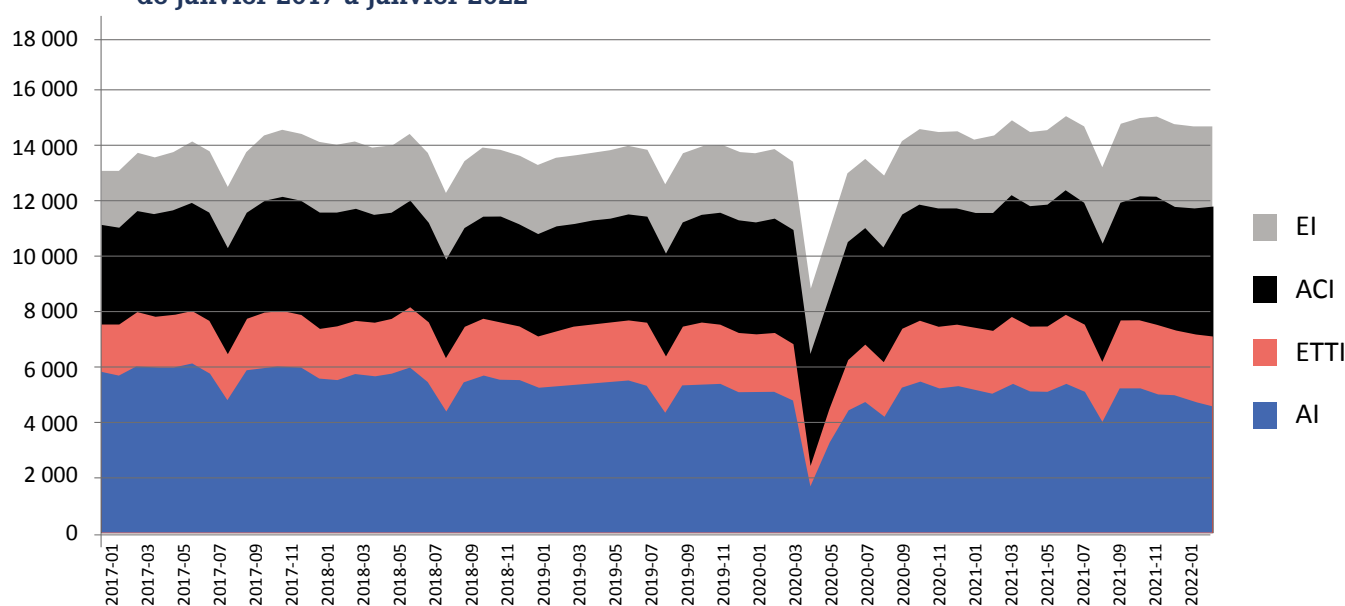
L'examen du nombre de salariés présents mois par mois, met en évidence un effet covid au printemps 2020 principalement pour les AI et les ETTI. En effet, AI et ETTI ont procédé à des modulations fortes d'activité durant la période, réduisant les mises à disposition de personnel. Alors que les ACI et les EI ont « gardé »

leurs salariés en insertion et prolongé leurs contrats.

Cependant à la fin de l'année 2020, au mois de décembre, les effectifs de salariés ont retrouvé leur niveau antérieur, pour augmenter au cours de l'année 2021.

Denise BAUER , DRIEETS, Service études, statistiques et évaluations (SESE) en collaboration avec le Service de la protection et de l'insertion des majeurs (SPIM) de la DRIEETS

Graph 11 : Évolution du nombre de salariés présents chaque mois dans les SIAE d'Île-de-France de janvier 2017 à janvier 2022



Sources : Base DARES-ASP. Traitement Drieets

TROIS ENQUÊTES SUR L'IAE FRANCILIENNE ET LA COVID EN 2020

En Île-de-France, trois enquêtes ont porté sur l'impact de la crise sanitaire et du confinement du printemps 2020 sur l'IAE en 2020.

Afin de recueillir des informations relatives à l'impact de la crise sanitaire sur les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE), la Dares a réalisé du 22 avril au 4 mai **une enquête flash nationale** auprès des SIAE. Cette enquête s'est appuyée sur un questionnaire en ligne, réalisé par la Dares après concertation avec la DGEFP et le Conseil de l'inclusion dans l'emploi (CIE). L'enquête a été menée de manière exhaustive auprès de toutes les SIAE de France. Le taux de réponse sur l'ensemble des structures de l'IAE est de 37 %, soit 1 550 structures dont 123 en Île-de-France. Les données pondérées ont été utilisées. Dans la question introductive, les SIAE ont

été interrogées sur les effectifs de salariés en insertion avant la crise (au 1^{er} février 2020) et, dans l'hypothèse où la structure mentionnait une diminution depuis le 16 mars, il lui a été demandé de préciser le nombre de salariés au 31 mars 2020.

Une enquête réalisée par des réseaux départementaux de SIAE : des données ont été récoltées auprès de 113 SIAE entre avril et mai 2020, via les réseaux départementaux du 77, 91, 93, 94 et 95, dans le but d'appréhender les impacts de la crise du COVID 19 sur les SIAE franciliennes

Une enquête « Bilan 2020 et perspectives » a été réalisée via la plate-forme « Ma démarche simplifiée » auprès des SIAE d'Île-de-France entre le 19 janvier et le 24 février 2021. Un nombre important de SIAE franciliennes (412) ont répondu à l'enquête, soit plus de 80 % des structures.

Sources

- De 2007 à 2019, le service des études statistiques de la direction régionale a utilisé son propre système de recueil de données : les bilans statistiques franciliens. On y trouvait notamment le nombre de salariés en insertion, correspondant au cumul annuel des salariés ayant eu un parcours dans l'IAE au cours de l'année et le nombre d'ETP réalisés chaque année. Outre le nombre et la nature de structures et les effectifs, on y recueillait les caractéristiques des publics, des éléments sur l'accompagnement et les formations dispensées, etc.
- Ces bilans statistiques franciliens ont été abandonnés en 2020, au profit des bilans des objectifs négociés établis pour chaque SIAE et au contenu comparable, produits cette fois par le nouveau système d'information issu de l'ASP et remplis pour partie directement sur la base des enregistrements des salariés.
- Chaque mois, la DARES met à disposition des SESE une base de données individuelles regroupant depuis 2014 les données relatives aux salariés (caractéristiques sociodémographiques, niveau de qualification, situation avant embauche, etc.) et aux caractéristiques des contrats signés et le nombre d'heures effectuées par chaque salarié pour chaque mois.

Définitions

Le nombre de salariés en insertion de l'année est obtenu en totalisant le nombre de salariés ayant eu un parcours (ou accueillis) dans une SIAE de la région ; il fournit le nombre de personnes ayant bénéficié du dispositif, sans double compte. Cet indicateur est obtenu au printemps de l'année n+1, une fois toutes les informations saisies sur l'ASP.

Le nombre d'ETP de l'année s'obtient en totalisant le nombre d'heures de travail réalisées par les salariés dans chaque structure. Il rend compte des financements attribués puisque le montant de l'aide au poste est rapporté à l'ETP, qui correspond à un nombre variable d'heures par type de structure.

- En ETTI : 1 ETP = 1 600 heures
- en AI : 1 ETP = 1 607 heures
- en EI : 1 ETP = 1 505 heures
- en ACI : 1 ETP = 1 820 heures.

Le nombre de salariés en insertion présents un mois donné correspond au « stock de personnes physiques en contrat au moins un jour dans le mois considéré et ayant travaillé au moins une heure dans le mois considéré ». Il témoigne des variations mensuelles de l'activité et permet de mesurer les effets de conjoncture.

Méthodologie

Pour analyser les données fournies dans l'enquête « sortants », on a utilisé une régression logistique, qui permet de qualifier l'impact d'une variable sur l'occurrence d'une autre variable. Elle permet de juger du poids d'un facteur dans l'occurrence d'une situation, par exemple : ici, de repérer les éléments (âge, sexe, durée de la période sans emploi, niveau de formation...) corrélés à la situation « avoir un travail six mois après la sortie » d'une SIAE.

Pour en savoir plus

- **Bauer D., Chauveau F., Jeannot J.** : « La dynamique de l'insertion par l'activité économique : les évolutions entre 2010 et 2015 », Synthèse thématique, n°77, novembre 2017, Direccte IDF.
- **Bellit S.** : « Les salariés en insertion par l'activité économique : quels parcours avant l'entrée ? Quelles perspectives à la sortie ? », Document d'études, n°227, janvier 2019.
- **Blasco J., Frances O.** : « L'insertion par l'activité économique en 2020 », Dares résultats, n°78, décembre 2021.
- « Résultats de l'enquête flash Covid-19 auprès des structures de l'insertion par l'activité économique », Dares, mai 2020

Directeur de la publication : Gaëtan Rudant

Etude et rédaction : Service Etudes Statistiques Evaluation

Réalisation et diffusion : Service communication

Conception graphique et mise en page : Emmanuelle Seguin

N° ISSN : 1767 - 9877

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

19-21 rue Madeleine Vionnet - 93300 Aubervilliers

Tél. 01 70 96 13 00