

GROUPE



**EXAMEN PROFESSIONNEL
POUR L'AVANCEMENT AU GRADE DE
SECRETAIRE D'ADMINISTRATION DE CLASSE SUPERIEURE
DE LA CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS**

- : - : - : - : -

**SESSION 2018
Mardi 12 septembre 2017**

L'épreuve écrite d'admissibilité notée de 0 à 20 consiste à traiter un cas pratique, destiné à mettre le candidat en situation de travail, à partir d'un dossier, qui est assorti de questions. Ce dossier, à caractère administratif, ne pouvant excéder trente pages peut comporter des graphiques et des données chiffrées (durée 3 heures).

Important :

Vous devez écrire uniquement sur la copie d'examen qui vous a été remise et sur les **intercalaires qui vous seront distribués si besoin.**

Si vous utilisez des feuilles intercalaires vous devez inscrire :

- **la pagination en haut à droite de chaque feuille**
- **et reporter votre numéro de « code à barres ».**



Sous peine de nullité, votre copie et vos intercalaires, ne doivent en aucun cas être signés ou comporter un signe distinctif permettant l'identification du candidat (signature, nom, paraphe, initiales, symbole, ...).

Vous devez écrire à l'**encre bleue ou noire** (pas de violet ni de turquoise), pas de crayon de papier – sous peine de nullité car cela peut s'apparenter à un signe distinctif.

Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie.

Le document contient 30 pages

Sujet :

Vous travaillez au sein d'un Conseil Régional. Votre collectivité va organiser une table ronde sur les questions d'insertion professionnelle que le Vice-président en charge de ce secteur doit introduire.

Dans ce cadre, il vous demande de lui préparer un document synthétique sur l'Insertion par l'Activité Economique (IAE), destiné à lui servir de support pour son intervention.

Il vous précise qu'il aimerait présenter l'IAE de manière dynamique et attractive, en articulant par exemple sa présentation autour de quelques grandes questions : objectifs du dispositif, cadre légal et réglementaire, conditions d'éligibilité des bénéficiaires, structures concernées, modalités du parcours d'insertion d'un salarié...

De plus, il souhaite que soient intégrés dans sa présentation des chiffres clés mettant en évidence l'importance du dispositif et les résultats déjà obtenus, au niveau national.

LISTE DES DOCUMENTS

Document 1

L'insertion par l'activité économique en 10 textes de référence

(Source : www.socialement-responsable.org)

2 pages

Document 2

Le financement de l'insertion par l'activité économique

(Janvier 2013 – Rapport IGASS-IGF – extraits)

2 pages

Document 3

Chiffres clés des entreprises d'insertion 2016

(La Fédération des entreprises d'insertion)

5 pages

Document 4

Les dispositifs en faveur de l'emploi

(L'emploi – partie législative - Code du travail – extraits)

8 pages

Document 5

Les structures de l'insertion par l'activité économique : quels liens avec les différents acteurs économiques

(DARES Analyses – septembre 2016)

13 pages

GLOSSAIRE

ACI	Atelier et chantier d'insertion
AFAQ	Association Française pour l'Assurance de la Qualité
AI	Association intermédiaire
ASP	Agence de Service et de Paiement (Etablissement public qui met en œuvre les politiques publiques - organisme payeur pour Pôle Emploi)
CDIAE	Conseil Départemental de l'insertion par l'activité économique
CNEI	Comité National des Entreprises d'Insertion
COORACE	Coordination des Associations d'Aides aux Chômeurs pour l'Emploi
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DGEFP	Délégation Générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIRECCTE	Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
EA	Entreprise Adaptée
EI	Entreprise d'insertion
ESAT	Etablissement et Services d'Aide par le Travail
ETP	Emploi Temps plein
ETTI	Entreprise de travail temporaire d'insertion
FNARS	Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion sociale
FSE	Fonds Social Européen
IAE	Insertion par l'Activité Economique
OPCA	Organismes Paritaires Collecteurs Agréés
SIAE	Structures d'insertion par l'activité économique

L'insertion par l'activité économique en 10 textes de référence

(Source : www.socialement-responsable.org)

Fruit d'expérimentations locales, l'insertion par l'activité économique a peu à peu été reconnue par la loi, inscrite dans le code du travail et encadrée par une série de circulaires. Le point sur l'IAE en 10 textes de référence, pour mieux appréhender le cadre législatif des structures d'insertion par l'activité économique.

L'IAE dans la loi

La loi de programmation pour la cohésion sociale (2005)

La loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 réaffirme le rôle de l'IAE comme acteur à part entière dans la lutte contre l'exclusion et le chômage. Elle alloue de nouveaux moyens aux SIAE, notamment aux ateliers et chantiers d'insertion.

La loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (1998)

La loi n°98-657 du 29 juillet 1998 *d'orientation relative à la lutte contre les exclusions* inscrit l'insertion par l'activité économique dans le code du travail et définit un certain nombre de grands principes. On y retrouve notamment les nécessaires conventionnements des structures de l'IAE avec les services de l'Etat au niveau départemental et agréments des publics éligibles par Pôle Emploi ainsi que le pilotage local du dispositif par un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).

L'IAE dans le code du travail

Définition de l'IAE

« *L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.*

L'insertion par l'activité économique, notamment par la création d'activités économiques, contribue également au développement des territoires ».

Article L5132-1 du code du travail

Modalités d'attribution des aides de l'Etat pour les personnes agréées par Pôle Emploi

« *Seules les embauches de personnes agréées par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1* ouvrent droit :*

1° Aux aides relatives aux contrats d'accompagnement dans l'emploi pour les ateliers et chantiers d'insertion ;

2° Aux aides financières aux entreprises d'insertion, aux entreprises de travail temporaire d'insertion et aux ateliers et chantiers d'insertion mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5132-2 .

Article L5132-3 du code du travail

* Pôle Emploi

Définition des SIAE

« Les structures d'insertion par l'activité économique pouvant conclure des conventions avec l'Etat sont :

- 1° Les entreprises d'insertion ;
- 2° Les entreprises de travail temporaire d'insertion ;
- 3° Les associations intermédiaires ;
- 4° Les ateliers et chantiers d'insertion. »

Article L5132-4 du code du travail

Et aussi... Des circulaires et instructions

Des séries d'instructions et de circulaires de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) viennent encadrer les modalités de conventionnement des structures de l'IAE. Parmi celles-ci, on peut notamment citer :

- L'instruction DGEFP du 16 janvier 2012 relative au conventionnement des structures de l'IAE en 2012
- L'Instruction DGEFP du 23 février 2009 relative à la mise en œuvre des nouvelles modalités de conventionnement de l'IAE
- La circulaire DGEFP n°2008-21 du 10 décembre 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des structures de l'insertion par l'activité économique
- La circulaire DGEFP n°2005-15 du 5 avril 2005 relative au développement et au renforcement de l'insertion par l'activité économique
- La circulaire DGEFP n°99-17 du 26 mars 1999 - Réforme de l'IAE

Le financement de l'insertion par l'activité économique

(Janvier 2013 – Rapport IGASS-IGF – extraits)

1.1 La multiplicité et la juxtaposition des modes d'intervention de l'État dans le secteur de l'IAE est une source significative de complexité

1.1.1 Le versement des aides de l'Etat est cloisonné selon le type de structure

Si le versement des aides est toujours subordonné au conventionnement de la structure de l'IAE (SIAE) avec l'Etat, les modalités et les montants alloués varient fortement en fonction de la catégorie de la structure : entreprise d'insertion (EI), entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), association intermédiaire (AI), atelier et chantier d'insertion (ACI).

Ces aides visent à financer le coût de l'accompagnement renforcé impliqué par l'embauche de salariés en insertion (en matière d'encadrement technique et d'accompagnement socioprofessionnel) mais également à pallier leur moindre productivité. Cette dernière est cependant difficilement quantifiable.

1.1.1.1 Les EI et les ETTI sont financées par une aide au poste

- L'Etat verse aux EI une aide au poste pour chaque ETP en insertion conventionné. Il s'agit d'une aide à la rémunération et à l'accompagnement des salariés en insertion agréés par Pôle emploi.

Ce financement est prévu à l'article R.5132-7 du code du travail qui dispose que *l'embauche des personnes mentionnées à l'article R.5132-1 par les entreprises d'insertion ouvre droit, dans la limite du nombre de postes d'insertion fixé par la convention, à une aide de l'Etat*. L'article R.5132-8 prévoit un versement annuel de l'aide pour chaque poste de travail occupé à temps plein (le cas échéant, le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation des postes).

Son montant annuel s'élève à 9 681 € par ETP en insertion, versé mensuellement par l'Agence de Service et de Paiement (ASP). Le nombre de postes subventionnés est fixé annuellement dans le cadre de la procédure de conventionnement de la structure, au sein du Conseil département de l'IAE (CDIAE).

L'aide au poste peut faire l'objet d'un cofinancement par le fonds social européen (FSE) à hauteur de 50%, permettant de réduire la part du financement provenant de l'Etat. Cependant, compte tenu de la complexité de gestion du FSE, cette possibilité n'est utilisée par les DIRECCTE qu'à destination des EI ayant les moyens, financiers et humains, d'assumer les conséquences d'un financement par le FSE, en termes de *reporting* notamment. Les SIAE ne sont d'ailleurs généralement pas demandeuses de tels cofinancements.

- L'Etat verse aux ETTI une aide au poste pour chaque ETP accompagnant 12 ETP en insertion conventionnée.

Les ETTI perçoivent, comme les EI, une aide au poste. Cependant, à la différence de celles-ci, l'aide au poste n'est pas ciblée sur le poste d'insertion mais sur le poste d'accompagnement. Il s'agit d'une aide à la rémunération des salariés permanents de l'ETTI qui assurent l'accueil, le suivi et l'accompagnement des salariés en insertion agréés par Pôle emploi.

Contrairement aux aides financières accordées aux autres types de SIAE, l'aide versée aux ETTI n'est pas mentionnée dans le code du travail. Cette absence résulte directement d'une erreur matérielle au cours du travail de recodification intervenu en 2008.

Un décret en Conseil d'Etat, « relatif aux modalités de conventionnement des SIAE et à la durée maximale de mise à disposition en entreprise des salariés des associations intermédiaires » a été élaboré en 2010 mais n'a toujours pas fait l'objet d'une publication. Ce décret prévoit notamment l'insertion de trois articles, R.5132-10-7, R.5132-10-8 et R.5132-10-9, disposant que l'emploi de salariés en insertion dans les ETTI ouvre droit, dans la limite du nombre de personne en insertion fixé par la convention, à une aide de l'Etat. Il est précisé que cette aide est versée annuellement par poste d'accompagnement pourvu, dans la limite d'un poste pour l'équivalent de l'emploi à temps plein de douze salariés en insertion.

La mission considère que ce décret devrait rapidement être publié afin de combler le vide juridique existant aujourd'hui dans le code du travail vis-à-vis des ETTI.

Le montant de l'aide versée aux ETTI s'élève actuellement à 51 000 € par an, pour chaque ETP accompagnant 12 ETP en insertion. Elle est versée mensuellement par l'ASP.

1.1.1.2. Les AI et les ACI sont financées par une aide à l'accompagnement

- L'Etat verse aux AI une aide à l'accompagnement d'un montant annuel maximal de 30 000 €

L'aide versée par l'Etat n'est pas déterminée par le nombre de postes conventionnés, comme dans les EI et les ETTI, mais modulable en fonction du projet d'accompagnement proposé par la structure. Le plafond annuel de l'aide s'élève à 30 000 € par AI. L'aide vise à financer les actions de suivi et d'accompagnement des salariés, selon les termes de l'article R.5132-24 du code du travail. Elle est versée par l'ASP.

- L'Etat verse aux ACI une aide à l'accompagnement d'un montant annuel maximal de 15 000 € par ACI.

Comme pour les AI, l'aide versée par l'Etat aux ACI est un financement modulable en fonction du projet d'accompagnement proposé par la structure.

Le plafond annuel s'élève à 15 000 € par ACI, dans une limite totale de 45 000 € par structure porteuse. Elle est versée par l'ASP.

Ce financement est utilisé pour payer les dépenses relatives aux actions de suivi et d'accompagnement, selon les termes de l'article R.5132-40 du code du travail.

Cette diversité des financements versés par l'Etat selon le type de SIAE, tant dans les modalités d'allocation de l'aide que dans son montant, n'est pas justifiée par les spécificités de chacune des catégories de structure. Les types d'aides versées varient fortement d'une structure à l'autre essentiellement pour des raisons historiques et *a priori* sans lien direct avec les caractéristiques des populations prises en charge ou avec les résultats en termes d'insertion ou de retour à l'emploi.

La mission considère que la coexistence de ces différents modes de financement étatiques à destination du secteur de l'IAE pèse sur la lisibilité des modes d'intervention publiques, constitue une source de complexité dans l'analyse du secteur et alimente le cloisonnement des différents types de structures.

Chiffres clés des entreprises d'insertion 2016

(Fédération des entreprises d'insertion)

Ei moyenne

58% d'intensité d'insertion*

- > 27 ETP en moyenne dont 16 ETP d'insertion
- > 1 037 K€ de chiffre d'affaires moyen
- > 168 K€ d'aide aux postes de l'Etat



Qu'est-ce qu'une Ei ?

L'entreprise d'insertion exerce son activité aux conditions du marché et ses ressources proviennent à près de 80% de la commercialisation des biens et des services qu'elle produit. Les salariés en parcours d'insertion qu'elle accompagne sont recrutés pour une durée maximale de 2 ans, en contrat à durée déterminée d'insertion, en majorité à temps plein. Ceux-ci intègrent immédiatement une équipe de production et bénéficient pendant cette période d'un accompagnement socioprofessionnel pour construire leur parcours.



* Intensité d'insertion = $\frac{\text{équivalents temps plein d'insertion}}{\text{équivalents temps plein globaux}}$



L'audace comme principe

Face à une société et à un marché du travail en perpétuelle évolution, les entreprises d'insertion expérimentent sans cesse en défrichant de nouvelles activités, en développant de nouveaux services, produits ou modes de distribution, en pensant de nouveaux modes de gouvernance, d'organisation ou de management. Ainsi, les entreprises d'insertion investissent les métiers de l'artisanat comme la boulangerie, en intégrant la filière de production de blé bio, sont pionnières dans la transformation de containers en habitat social, proposent des services de conciergerie, incitent leurs clients au travail en journée dans la propreté, mixent des holdings associatives avec des filiales commerciales, intègrent les parties prenantes du territoire dans la marche de leur entreprise, raisonnent qualité pour pousser l'excellence au service de leur finalité sociale.



ETTi moyenne

88% d'intensité d'insertion*

- > 41 ETP en moyenne dont 36 ETP d'insertion
- > 1 248 K€ de chiffre d'affaires moyen
- > 162 K€ d'aide aux postes de l'Etat



Qu'est-ce qu'une ETTi ?

L'entreprise de travail temporaire d'insertion propose des missions à des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Elle évolue dans le cadre réglementaire du travail temporaire et assure près de 85% de ses ressources par son chiffre d'affaires. Comme dans l'intérim classique, les salariés en parcours d'insertion sont mis à disposition d'entreprises clientes. Parallèlement, ils bénéficient d'un accompagnement socioprofessionnel individualisé.

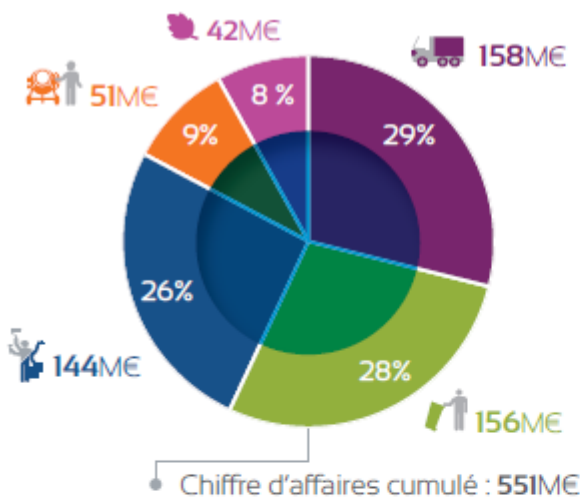
L'engagement comme moteur économique

Les entreprises d'insertion, tous secteurs d'activités confondus, stabilisent leur chiffre d'affaires moyen par rapport à 2014 (-0,7%).

Cette stabilité globale recouvre des disparités selon les secteurs d'activités : en progression pour le secteur de l'environnement (+4,7%), stable pour les secteurs des déchets (+1%) et des services et transports (+0,4%), en recul pour les secteurs du BTP (-3,7%) et du travail temporaire d'insertion (-3,6%). Ces deux derniers pâtissent d'un net recul de l'activité du secteur de la construction en France depuis plusieurs années.

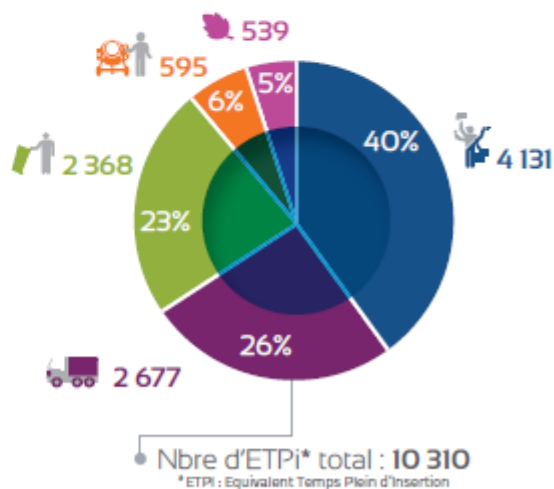
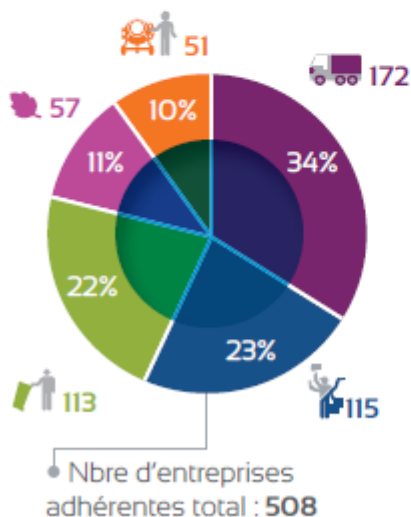
Cette stabilité est aussi le fruit de la pérennité des entreprises d'insertion, dont la moitié existe depuis plus de 10 ans, signe d'une vision durable et d'un engagement solide au service de la finalité sociale.

Le travail temporaire reste le premier secteur pourvoyeur d'emplois d'insertion, représentant 40% des équivalents temps plein d'insertion au sein de la fédération, suivi des services et transports (26%) et des déchets (23%). En 2015, l'emploi d'insertion totalise 10 310 équivalents temps plein auxquels s'ajoutent les 4 983 équivalents temps plein de salariés permanents.



678 M€ de produits dont 81% de C.A

- > 551 M€ de chiffre d'affaires
- > 429 M€ de masse salariale redistribuée
- > 85 M€ d'aide aux postes perçue
- > 14 M€ d'impôts et taxes versés
- > 67% des entreprises sous statut commercial



Secteurs d'activités

Bâtiment et travaux publics

Déchets

Environnement

Service et transports

Travail temporaire

La solidarité et l'équité comme finalité

Les entreprises d'insertion de la fédération comptent 29 637 salariés en parcours d'insertion en 2015.

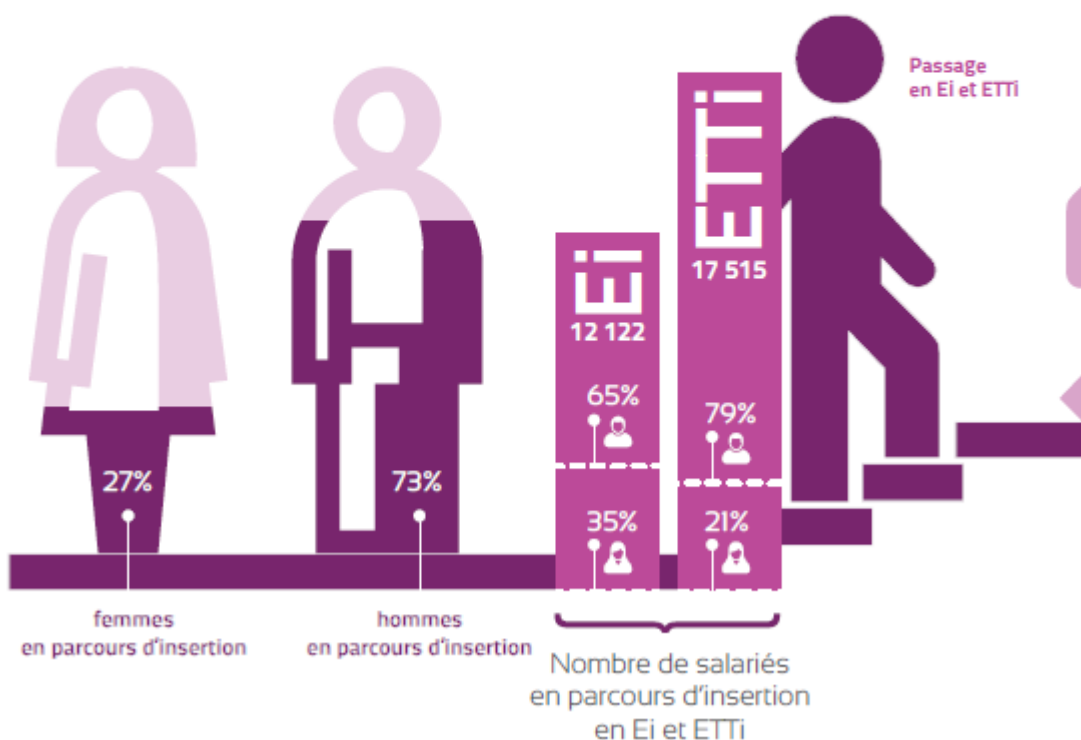
73% sont pas ou peu qualifiés, 48% demandeurs d'emploi de longue durée et/ou 31% allocataires de minima sociaux. Les jeunes de moins de 26 ans représentent 25% de l'effectif des salariés en parcours d'insertion et les seniors, 12%.

Ces chiffres sont stables depuis plusieurs années et sont le signe, qu'au-delà de l'agrément de tous les salariés en parcours d'insertion par Pôle emploi, l'entreprise d'insertion cible toujours son action vers les personnes les plus en difficulté.

Les salariés permanents représentent 19% de l'effectif global des entreprises d'insertion, soit 6 856 salariés. Près de la moitié de ces effectifs réalise l'accompagnement et l'encadrement des salariés en parcours d'insertion tandis que l'autre moitié assure des fonctions similaires à toute entreprise (direction, gestion financière, commerciale, administrative...) ou sont à la production aux côtés des salariés en parcours d'insertion. Ce sont pour 44% des femmes et 56% des hommes. Pour les salariés en parcours d'insertion, la répartition est de 27% de femmes et 73% d'hommes, s'expliquant essentiellement par les métiers manœuvriers traditionnellement à dominante masculine proposés au sein des Ei/ETTI.

36 493 salariés
dont **81% en parcours**
d'insertion

- > 29 637 salariés en parcours d'insertion (soit 10 310 ETPI - Equivalent Temps Plein d'Insertion)
- > 6 856 salariés hors insertion (soit 4 983 ETP)
- > 73% de niveau inférieur ou égal au CAP/BEP
- > 48% de demandeurs d'emploi de plus de 12 mois
- > 31% d'allocataires du r5a
- > 25% de jeunes de moins de 26 ans
- > 12% de seniors de 50 ans et plus
- > 5% de personnes reconnues travailleurs handicapés



L'exigence comme levier

45% des salariés retrouvent un emploi en CDI ou CDD à l'issue de leur parcours au sein d'une entreprise d'insertion. Le retour à l'emploi reste plus difficile pour les femmes (40%) que pour les hommes (46%).

Le taux de réussite global est de 63% en 2015, identique à 2014 et intègre 18% de sorties positives ; soit parce que leur situation se trouve améliorée suite à la résolution de problèmes de santé, de logement ou de mobilité, soit parce que leur parcours se poursuit par de la formation ou en intégrant une autre structure d'insertion par l'activité économique ou du handicap.

Ce taux de réussite résulte tant du professionnalisme des salariés permanents que de la qualité des pratiques sociales mises en œuvre au sein des entreprises d'insertion. Ouverte à toute Ei ou ETTi en France, la certification AFAQ Ei/ETTi, délivrée par l'AFNOR, garantit la qualité des parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi. La fédération, qui a co-construit le référentiel de cette certification avec l'AFNOR, met en place chaque année diverses actions afin d'accompagner ses entreprises membres dans la démarche : 61 entreprises sont ainsi certifiées AFAQ Ei/ETTi et 29 en cours de certification fin 2015, soit 18% des entreprises membres de la fédération.



LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI (L'emploi – partie législative - Code du travail extraits)

Cinquième partie : L'emploi - Partie législative

- **Livre Ier : Les dispositifs en faveur de l'emploi**
 - **Titre III : Aides à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi**
 - **Chapitre II : Insertion par l'activité économique**
 - **Section 1 : Objet**

Article L5132-1

L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.

L'insertion par l'activité économique, notamment par la création d'activités économiques, contribue également au développement des territoires.

- **Section 2 : Conventions**

Article L5132-2

L'Etat peut conclure des conventions prévoyant, le cas échéant, des aides financières avec :

1° Les employeurs dont l'activité a spécifiquement pour objet l'insertion par l'activité économique ;

2° Les employeurs autorisés à mettre en œuvre, pour l'application des dispositions prévues à l'article L. 5132-15, un atelier ou un chantier d'insertion ;

3° Les organismes relevant des articles L. 121-2, L. 222-5 et L. 345-1 du code de l'action sociale et des familles pour mettre en œuvre des actions d'insertion sociale et professionnelle au profit des personnes bénéficiant de leurs prestations ;

4° Les régies de quartiers.

Lorsque le département participe au financement de ces aides financières, le président du conseil général conclut une convention avec la structure concernée, selon des modalités fixées par décret.

Article L5132-3

Seules les embauches de personnes agréées par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ouvrent droit :

1° Aux aides relatives aux contrats d'accompagnement dans l'emploi pour les ateliers et chantiers d'insertion ;

2° Aux aides financières aux entreprises d'insertion, aux entreprises de travail temporaire d'insertion et aux ateliers et chantiers d'insertion mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5132-2.

- **Section 3 : Mise en œuvre des actions d'insertion par l'activité économique**
Sous-section 1 : Structures d'insertion par l'activité économique.

Article L5132-4

Les structures d'insertion par l'activité économique pouvant conclure des conventions avec l'Etat sont :

- 1° Les entreprises d'insertion ;
- 2° Les entreprises de travail temporaire d'insertion ;
- 3° Les associations intermédiaires ;
- 4° Les ateliers et chantiers d'insertion.

Sous-section 2 : Entreprises d'insertion.

Article L5132-5

Les entreprises d'insertion concluent avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.

Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de l'article L. 5135-4 peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre. La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. A titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- 1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- 2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, le contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1.

Sous-section 3 : Entreprises de travail temporaire d'insertion.

Article L5132-6

Les entreprises de travail temporaire dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières concluent avec ces personnes des contrats de mission. Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale mentionnée à l'article L.3123-6 peut être proposée à ces personnes lorsque le parcours d'insertion le justifie. L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie. Toutefois, par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12, la durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris.

Sous-section 4 : Associations intermédiaires.

Article L5132-7

Les associations intermédiaires sont des associations conventionnées par l'Etat ayant pour objet l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales. Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale mentionnée à l'article L. 3123-6 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie. L'association intermédiaire assure l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. Une association intermédiaire ne peut mettre une personne à disposition d'employeurs ayant procédé à un licenciement économique sur un emploi équivalent ou de même qualification dans les six mois précédant cette mise à disposition.

Article L5132-8

Une convention de coopération peut être conclue entre l'association intermédiaire et l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 définissant notamment les conditions de recrutement et de mise à disposition des salariés de l'association intermédiaire. Cette convention de coopération peut également porter sur l'organisation des fonctions d'accueil, de suivi et d'accompagnement des salariés. Cette convention peut mettre en œuvre des actions expérimentales d'insertion ou de réinsertion.

Article L5132-9

Seules les associations intermédiaires qui ont conclu une convention de coopération avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 peuvent effectuer des mises à disposition auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 2212-1 dans les conditions suivantes :
1° La mise à disposition pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire d'une durée supérieure à un seuil déterminé par décret en Conseil d'Etat n'est autorisée que pour les personnes ayant fait l'objet de l'agrément de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 mentionné à l'article L. 5132-3 ;

2° La durée totale des mises à disposition d'un même salarié ne peut excéder une durée déterminée par décret, pour une durée de vingt-quatre mois à compter de la première mise à disposition. Dans l'attente du décret susmentionné, cette durée est fixée à 480 heures. Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de mise à disposition auprès de personnes physiques pour des activités ne ressortissant pas à leurs exercices professionnels et de personnes morales de droit privé à but non lucratif.

Article L5132-10

Une personne mise à disposition par une association intermédiaire ne peut en aucun cas être embauchée pour accomplir des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par l'autorité administrative.

Article L5132-11

Pour les mises à disposition entrant dans le champ de l'article L. 5132-9, la rémunération du salarié, au sens de l'article L. 3221-3, ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail dans l'entreprise, après période d'essai.

Le salarié d'une association intermédiaire peut être rémunéré soit sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur, soit sur la base d'un nombre d'heures forfaitaire déterminé dans le contrat pour les activités autres que celles mentionnées à l'article L. 5132-9.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié d'une association intermédiaire mis à disposition des employeurs mentionnés à l'article L. 2212-1 (1) dès lors que les salariés de cette personne morale en bénéficient.

Article L5132-11-1

Les associations intermédiaires peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.

Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de l'article L. 5135-4 peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre. La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. A titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, le contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1.

Article L5132-13

Les salariés des associations intermédiaires ont droit à la formation professionnelle continue :

1° Soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'association ou des actions de formation en alternance ;

2° Soit à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences.

Article L5132-14

Lorsque l'activité de l'association intermédiaire est exercée dans les conditions de la présente sous-section, ne sont pas applicables :

1° Les sanctions relatives au travail temporaire, prévues aux articles L. 1255-1 à L. 1255-12 ;

2° Les sanctions relatives au marchandage, prévues aux articles L. 8234-1 et L. 8234-2 ;

3° Les sanctions relatives au prêt illicite de main-d'œuvre, prévues aux articles L. 8243-1 et L. 8243-2.

Les sanctions prévues en cas de non-respect des dispositions auxquelles renvoie l'article L. 8241-2, relatives aux opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, sont applicables.

Sous-section 5 : Ateliers et chantiers d'insertion.

Article L5132-15

Les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat sont organisés par les employeurs figurant sur une liste.

Ils ont pour mission :

1° D'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° D'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Article L5132-15-1

Les ateliers et chantiers d'insertion, quel que soit leur statut juridique, peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.

Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de l'article L. 5135-4 peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre.

La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. A titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

A titre exceptionnel, ce contrat de travail peut être prolongé par Pôle emploi, au-delà de la durée maximale prévue, après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat :

a) Lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, quel que soit leur statut juridique ;

b) Lorsque des salariés rencontrent des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de soixante mois.

La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque le contrat le prévoit pour prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

1° En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Un décret définit les conditions dans lesquelles la dérogation à la durée hebdomadaire de travail minimale prévue au septième alinéa peut être accordée.

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L. 1243-2, le contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1.

Cinquième partie : L'emploi – Partie réglementaire

▪ Section 1 : Entreprises d'insertion

Article R5132-1

Après consultation du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, et en tenant compte de l'offre existante pour assurer un développement équilibré des actions d'insertion, le préfet peut conclure les conventions prévues à l'article L. 5132-2 avec des entreprises candidates au conventionnement d'entreprise d'insertion, quelle que soit leur forme juridique, contribuant à l'insertion professionnelle des personnes mentionnées à l'article L. 5132-1.

Article R5132-2

La convention conclue avec une entreprise d'insertion comporte notamment :

1° Une présentation du projet d'insertion de la structure précisant :

- a) Les caractéristiques générales de la structure ;
- b) Les principales caractéristiques des personnes en difficulté embauchées ou des personnes détenues ayant signé un acte d'engagement tel que défini à l'article R.57-9-2 du code de procédure pénale ;
- c) Les modalités d'accompagnement des salariés en insertion et de collaboration avec, d'une part, Pôle emploi et, d'autre part, les organismes chargés de l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes ;
- d) Le cas échéant, la mention de l'existence d'une autre convention au titre d'une structure de l'insertion par l'activité économique ;
- e) L'adéquation du projet économique et social de la structure avec l'environnement local et l'offre d'insertion déjà existante ;

2° La présentation des moyens en personnel ainsi que des moyens matériels et financiers mobilisés pour mettre en œuvre le projet d'insertion de la structure et accomplir les tâches administratives et les obligations comptables résultant de l'activité de l'entreprise d'insertion ;

3° Le nombre de postes d'insertion ouvrant droit à l'aide financière prévue à l'article R.5132-7 ;

4° Les engagements d'insertion pris par la structure et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats ;

5° Les modalités de dépôt des offres d'emploi auprès de Pôle emploi ;

6° La nature et le montant des autres aides publiques directes ou privées dont la structure a bénéficié les années antérieures ;

7° Les règles selon lesquelles sont rémunérés les salariés en insertion ou les personnes détenues ayant signé un acte d'engagement et, le cas échéant, la nature des différents contrats proposés ;

8° La durée collective de travail applicable dans la structure ;

9° Les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la convention ;

10° Lorsque l'entreprise d'insertion exerce son activité dans un établissement pénitentiaire, le contrat d'implantation conclu à ce titre.

Article R5132-3

La convention peut être conclue pour une durée maximale de trois ans avec des structures présentant des perspectives de viabilité économique ; elle peut être renouvelée selon la même procédure.

Les stipulations financières des conventions pluriannuelles font l'objet d'avenants annuels. La structure transmet chaque année au préfet ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés en insertion ou les personnes détenues ayant signé un acte d'engagement, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la structure.

Ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières, comportant notamment les mentions suivantes :

- 1° Les moyens humains et matériels affectés à la réalisation de ces actions ;
- 2° Les caractéristiques des personnes embauchées et de leur contrat de travail ou des personnes détenues ayant signé un acte d'engagement ;
- 3° La nature, l'objet, la durée des actions de suivi individualisé et d'accompagnement social et professionnel des personnes ;
- 4° Le cas échéant, les propositions d'action sociale faites à la personne pendant la durée de l'action et avant la sortie de la structure ;
- 5° Les propositions d'orientation professionnelle, de formation pré-qualifiante ou qualifiante, ou d'emploi faites aux personnes ainsi que les suites qui leur auront été données ;
- 6° Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi des personnes sorties de la structure.

Article R5132-4

Le préfet contrôle l'exécution de la convention. L'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution de la convention, la réalité des actions d'insertion mises en œuvre ainsi que leurs résultats.

Article R5132-5

En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, le préfet l'informe par lettre recommandée de son intention de résilier la convention. Celui-ci dispose d'un délai, qui ne peut être inférieur à un mois, pour faire connaître ses observations.

Le préfet peut alors demander le reversement des sommes indûment perçues.

Article R5132-6

Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, le préfet résilie la convention après avoir observé la procédure prévue à l'article R. 5132-5. Les sommes indûment perçues donnent alors lieu à reversement.

Les structures de l'insertion par l'activité économique : quels liens avec les différents acteurs économiques ?

Plus de 80 % des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) appartiennent à un réseau de l'IAE. Les relations qu'elles entretiennent au sein du secteur sont très développées ; deux tiers d'entre elles ont des relations régulières avec d'autres SIAE et un quart fait partie d'un ensemblier (regroupement de SIAE). Ces liens étroits leur permettent le plus souvent d'échanger sur l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion, l'élaboration de ces parcours, les bonnes pratiques, etc. Ces avantages sont d'autant plus nombreux que ces relations sont régulières et s'inscrivent dans le cadre d'un réseau de SIAE locales.

La majorité des structures développent également des liens privilégiés avec d'autres acteurs économiques locaux comme les entreprises du secteur marchand, les organismes paritaires collecteurs agréés (Opcv) et les groupements d'employeurs. Les relations nouées avec ces autres acteurs du monde économique sont essentiellement destinées à aider leurs salariés mais répondent aussi à des intérêts économiques.

En dépit de l'importance de ces liens, deux tiers des responsables de structures anticipent des perspectives d'activité défavorables. Interrogés sur la nature des difficultés rencontrées, la majorité d'entre eux disent que les financements publics sont insuffisants pour assurer la pérennité de leur structure ou un accompagnement de qualité.

L'insertion par l'activité économique (IAE) est un dispositif de politique de l'emploi s'adressant aux personnes confrontées à des difficultés sociales et professionnelles particulières (encadré 1). Elle leur propose un parcours d'insertion d'une durée maximale généralement fixée à 24 mois combinant une mise en situation de travail et un accompagnement social et professionnel. Celui-ci doit favoriser leur retour sur le marché du travail « classique » ⁽¹⁾.

Deux grands types de structures accueillent des salariés en insertion. Les entreprises d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion ⁽²⁾ (ACI), qui sont des structures de production, les emploient directement en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) ou en contrat aidé. Les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) les mettent à disposition respectivement de particuliers et d'entreprises.

L'enquête exhaustive réalisée par la Dares en 2012 auprès des responsables des structures de l'IAE conventionnées en 2010 en France ⁽³⁾ (encadré 2) permet d'étudier les relations entre structures au sein du secteur de l'IAE (appartenance à un réseau de l'IAE et à un « ensemblier », relations avec d'autres SIAE, etc.) et, plus largement, celles établies avec le tissu économique local. Cette enquête est également l'occasion d'analyser les avantages de ces interactions ainsi que le regard porté par les responsables des structures sur leurs perspectives économiques à court terme et leurs éventuelles difficultés (problèmes de financement, insuffisante durée des parcours, etc.).

Plus de 80 % des SIAE appartiennent à un réseau de l'IAE

Les SIAE appartiennent très majoritairement à un réseau de l'IAE (tableau 1). Il peut s'agir, par exemple, du Comité national des entreprises d'insertion (Cnei), de la Coordination des associations d'aide aux chômeurs pour l'emploi (Coorace) – majoritairement composée d'AI – ou de la Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale (Fnars) et des Chantiers école regroupant essentiellement des structures porteuses d'ACI.

Cette appartenance à des réseaux est bien supérieure à celle des établissements du secteur marchand non agricole⁽⁴⁾. Son principal avantage réside dans l'obtention d'informations réglementaires.

Les ACI utilisent également fréquemment leur réseau pour la professionnalisation de leurs permanents et la mise à disposition de guides et d'outils méthodologiques en lien avec l'intensité de l'accompagnement qu'ils dispensent. Les ETTI y recourent davantage pour la promotion de l'IAE auprès des acteurs locaux. C'est également le cas des EI qui, comme les ETTI, ont davantage des objectifs économiques du fait de leur statut et de la nature de leurs activités⁽⁵⁾ (encadré 1).

Les structures entretiennent quasiment toutes des relations avec d'autres SIAE même si l'intensité de ces relations varie : les AI et les ETTI ont des contacts plus réguliers que les EI et les ACI (graphique1).

Ces relations prennent dans les trois quarts des cas la forme d'une appartenance à un réseau de SIAE locales, en particulier pour les AI.

Tableau 1

Principal service proposé par le réseau de l'IAE

En %

Quel service proposé par le réseau vous est le plus utile ?	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Informations réglementaires	29	29	36	25	31
Promotion de l'IAE auprès des acteurs locaux	14	24	16	37	19
Professionnalisation des permanents (démarche pédagogique, formation)	23	16	13	8	18
Mise à disposition de guides, outils méthodologiques	19	12	9	11	15
Démarche qualité	3	6	13	12	7
Aide à la construction du parcours d'insertion de vos salariés	4	6	3	4	4
Aide à la définition du projet d'insertion de votre structure.....	2	3	2	2	2
Autre	5	4	8	2	5
% de structures appartenant à un réseau ...	77	83	91	84	82

Lecture : 77 % des structures porteuses d'ACI font partie d'un réseau de l'IAE ; parmi elles, 29 % estiment que le service le plus utile est la fourniture d'informations réglementaires.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

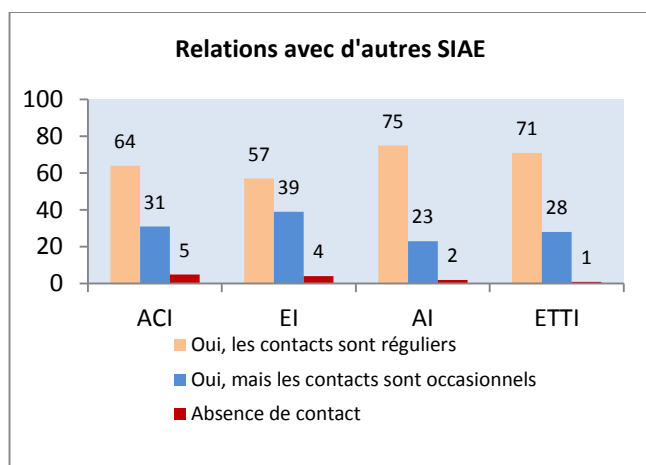
Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Les responsables des structures retirent quasiment tous un avantage de leurs relations avec d'autres SIAE (tableau 2). Elles permettent avant tout d'échanger sur leurs pratiques d'accompagnement des salariés en insertion. Les structures recourent également fréquemment à leurs homologues pour recruter ou placer leurs salariés en insertion.

Les ETTI, et dans une moindre mesure les EI, utilisent davantage les autres SIAE comme canaux de recrutement que comme débouchés pour leurs salariés. En effet, ces structures interviennent plutôt en fin de parcours d'insertion une fois que les principales difficultés sociales qu'ils rencontrent ont été résolues. *A contrario*, les ACI mobilisent moins les autres SIAE pour leurs embauches et plus en tant qu'employeurs potentiels de leurs salariés.

Ces structures recrutent les salariés les plus éloignés de l'emploi. Elles constituent plutôt la première marche d'un parcours d'insertion et sont donc moins susceptibles d'accueillir des salariés en provenance d'autres structures.

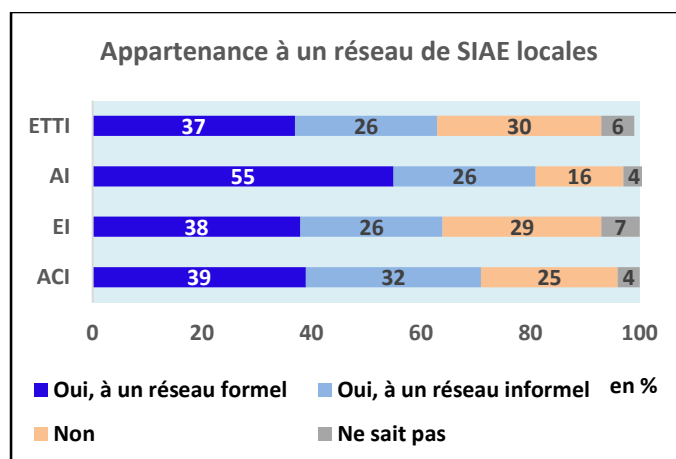
Graphique 1 Intensité et forme des relations avec les autres SIAE



Lecture : 64 % des responsables de structures porteuses d'ACI ont des contacts réguliers avec d'autres SIAE.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.



Lecture : 39 % des responsables de structures porteuses d'ACI appartiennent à un réseau formel de SIAE locales.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et entretenant des relations avec d'autres SIAE.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Il en est de même pour les AI mais pour d'autres raisons. L'aide financière associée à l'emploi d'un salarié est limitée en termes d'heures ; ces structures orientent donc leurs salariés vers d'autres structures une fois cette limite atteinte pour leur permettre de terminer leur parcours d'insertion (encadré 1). La mutualisation des fonctions (chargé de mission commun, formations, etc.) est également fréquemment évoquée par l'ensemble des SIAE, en particulier les AI.

Les avantages retirés de ces relations sont d'autant plus nombreux qu'elles sont régulières et s'intègrent dans un réseau de SIAE locales.

Le caractère formel ou non du réseau joue également sur les bénéfices attendus. Les structures faisant partie d'un réseau informel utilisent davantage leurs relations avec les autres SIAE comme un débouché ou une voie pour recruter les salariés en insertion tandis que celles appartenant à un réseau formel les mobilisent davantage pour mutualiser des fonctions.

Un quart des SIAE déclarent faire partie d'un ensemble

Comparée aux relations avec d'autres SIAE, l'appartenance à un ensemble – ensemble de structures conventionnées au titre de l'IAE⁽⁶⁾ – est plus rare (25 %) (graphique 2). Les ETTI sont les plus nombreuses à être concernées.

Une part non négligeable des responsables de SIAE ne savent pas si leur structure fait ou non partie d'un ensemble (13 %). La majorité des structures appartiennent à un ensemble ne comptant qu'un seul type de structure (20 %) ou un seul autre type de structure (41 %) ⁽⁷⁾ ; les EI et les structures porteuses d'ACI sont les plus nombreuses dans le premier cas. Les ensembles rassemblant tous les types de SIAE sont peu répandus (moins de 15 %).

70 % d'entre eux comptent moins de sept structures.

Les ensembles de plus grande taille sont plus nombreux parmi ceux comptant un seul ou, au contraire, quatre types de SIAE (graphique 2). On peut penser que les ensembles de grande taille se spécialisent sur un type de SIAE pour tirer les avantages de cette spécialisation ou, au contraire, se diversifient pour cumuler les atouts des différents types de SIAE.

Tableau 2

Avantages retirés des liens avec d'autres SIAE*

En %

Quels avantages tirez-vous de vos liens avec les autres SIAE?	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Echanges sur l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion, sur l'élaboration des parcours, les bonnes pratiques, etc	85	76	82	80	82
Débouchés pour vos propres salariés en parcours d'insertion.....	43	36	49	45	42
Mutualisation des fonctions (formation, chargé de mission commun, etc.....	33	34	45	28	36
Voie pour recruter des salariés en parcours d'insertion.....	24	48	35	65	35
Réponse commune à des marchés publics.....	18	17	32	16	21
Autre	11	5	10	7	9
% de structures tirant un avantage de leurs relations avec d'autres SIAE	94	92	96	98	94

*La somme est supérieure à 100 car les responsables de structures pouvaient fournir plusieurs réponses à cette question.

Lecture : 94 % des responsables de structures porteuses d'ACI tirent avantage de leurs relations avec d'autre SIAE ; parmi eux, 85 % estiment qu'un de ces avantages est la réalisation d'échanges, entre autres, sur l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et ayant des relations avec d'autres SIAE.

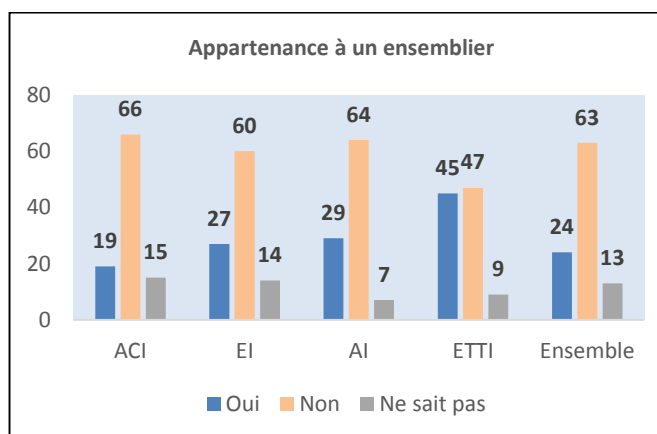
Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Les avantages de l'appartenance à un ensemble sont d'abord les échanges d'informations ou de savoir-faire et la meilleure organisation des parcours d'insertion entre les SIAE (tableau 3). Ces deux avantages expliquent aussi l'intérêt des relations avec d'autres SIAE. En revanche, la possibilité de mutualiser des fonctions est beaucoup plus souvent avancée ; les échanges au sein de l'ensemble sont probablement plus resserrés que ceux intervenant entre SIAE locales.

Ce dernier apport est davantage évoqué par les ensembles de six structures ou moins que par ceux de plus grande taille, probablement à cause des coûts de coordination afférents. Interrogés sur le principal avantage de l'ensemble, les responsables de structures choisissent la mutualisation des fonctions sauf les AI qui privilégient la meilleure organisation des parcours, probablement du fait de la limitation du nombre d'heures subventionnées pour un salarié donné dans une structure.

Graphique 2

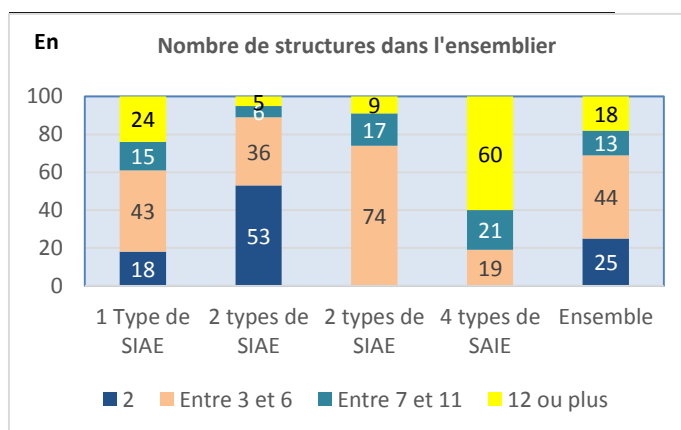
Appartenance à un ensemble et taille de cet ensemble



Lecture : 19 % des structures porteuses d'ACI font partie d'un ensemble.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.



Lecture : parmi les ensembles ne comportant qu'un seul type de SIAE, 18 % comptent deux structures.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et faisant partie d'un ensemble.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Des relations avec d'autres acteurs économiques essentiellement au bénéfice des salariés en insertion

Les SIAE sont également bien intégrées dans leur environnement au-delà du seul secteur de l'IAE. Plus de 80 % d'entre elles entretiennent des liens privilégiés avec d'autres acteurs économiques ⁽⁸⁾ (tableau 4). Cependant, la majorité des SIAE n'ont de relations régulières qu'avec un ou deux partenaires.

Les ETTI entretiennent le plus de liens, avec tout type d'acteurs, du fait de leur activité (intérim, services aux entreprises). Les liens les plus fréquemment mentionnés par l'ensemble des structures sont ceux avec des entreprises en dehors du secteur de l'IAE ou avec des Opca, ces derniers étant fréquemment impliqués dans le financement des formations proposées aux salariés en insertion.

Tableau 3

Avantages liés à l'appartenance à un ensemblier*

En %

Quels avantages tirez-vous de votre appartenance à cet ensemblier ?	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Mieux organiser les parcours d'insertion entre les différentes structures	65	69	81	84	72
Echanges d'informations et de savoir-faire	76	67	75	65	72
Possibilité de mutualiser des fonctions (chargés de mission communs, fonctions administratives, etc.)	59	65	69	76	65
Possibilités de mutualiser des formations	57	50	55	49	54
Avoir des débouchés de production	25	29	35	31	29
Autre	5	8	3	7	6
% de structures tirant un avantage de leur appartenance à un ensemblier	98	98	98	100	98

*La somme des réponses à la question sur les avantages est supérieure à 100 car les responsables de structure pouvaient fournir plusieurs réponses à cette question.

Lecture : 98 % des responsables de structures porteuses d'ACI retirent au moins un avantage de leur appartenance à l'ensemblier ; parmi eux, 65 % mentionnent comme avantage la possibilité de mieux organiser les parcours entre les différentes structures.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et faisant partie d'un ensemblier.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Les SIAE ont des relations avec d'autres acteurs surtout pour aider leurs salariés en insertion ; leurs partenaires accueillent ces salariés temporairement ou au terme de leur parcours (tableau 5). Ces relations ont aussi des motifs économiques : près de la moitié des SIAE vendent leurs produits aux organismes avec lesquels elles sont en lien. Les ACI sont moins souvent dans ce cas ; les recettes tirées de la commercialisation de leurs biens et services ne doivent pas dépasser 30 % des charges liées à leur production, cette part pouvant être portée jusqu'à 50 % sur décision du préfet de région (circulaire DGEFP n°2005/41 du 28 novembre 2005).

En revanche, ces structures mentionnent beaucoup plus souvent l'accueil par leurs partenaires de salariés en insertion, notamment dans le cadre de périodes d'immersion ⁽⁹⁾. Les structures porteuses d'ACI mobilisent d'ailleurs beaucoup plus fréquemment ces périodes d'immersion que les autres employeurs de contrats aidés. 55 % de leurs conventions d'embauche en prévoient contre 14 % au plus pour les autres employeurs.

La nature des liens entretenus dépend des partenaires concernés ⁽¹⁰⁾. Ainsi, les structures entretenant des relations avec des entreprises hors IAE déclarent beaucoup plus souvent que ces relations permettent l'accueil de leurs salariés pendant leurs parcours d'insertion ou au terme de celui-ci. Elles déclarent également plus souvent vendre leurs prestations ou se positionner en tant que sous-traitantes tout comme les structures liées à un groupement d'employeurs. Ces dernières, comme celles proches d'un Opca, déclarent plus souvent que des acteurs économiques participent à la gouvernance de leur structure. Les relations avec des groupements d'employeurs se traduisent d'ailleurs souvent par l'adhésion à un réseau d'entreprises.

Les SIAE entretiennent également des liens avec l'État en dehors de leur conventionnement. 44 % d'entre elles répondent à des marchés publics qui représentent alors en moyenne environ 30 % de leur chiffre d'affaires. Les EI y répondent plus souvent que les autres types de structures (tableau 6).

Tableau 4

Relations entretenues avec les différents acteurs économiques*

En %

	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
% de structures entretenant des liens privilégiés avec au moins un acteur économique	80	76	85	95	81
<i>Dont :</i>					
<i>avec des entreprises (hors IAE)</i>	85	82	83	95	84
<i>avec un Opcv**</i>	51	59	63	69	57
<i>avec des branches professionnelles</i>	20	29	20	35	23
<i>avec des groupements d'employeurs</i>	23	21	17	35	22
<i>avec des organismes consulaires</i>	12	14	11	22	13

* La somme est supérieure à 100 car les responsables de structure pouvaient fournir plusieurs réponses à cette question.

** Organisme paritaire collecteur agréé chargé par l'État de collecter, mutualiser et redistribuer les contributions obligatoires des entreprises au titre de la formation professionnelle.

Lecture : parmi les 80 % de responsables de structures porteuses d'ACI entretenant des liens privilégiés avec au moins un acteur économique, 85 % déclarent que ces liens concernent des entreprises hors IAE.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Tableau 5

Nature des liens avec les acteurs économiques*

En %

Quelle forme prennent ces liens avec les différents acteurs économiques ?	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Accueil de salariés en insertion, évaluation en milieu de travail, immersion, etc.	87	54	53	48	69
Possibilités d'embauches de salariés au terme de leur parcours ...	65	65	75	81	68
Vente de prestations, voire positionnement de votre structure comme sous-traitant	33	55	55	48	44
Adhésion de votre structure à un réseau d'entreprises ...	9	26	13	31	16
Réponse commune à des marchés publics	8	25	15	19	15
Participation d'acteurs économiques à la gouvernance de votre structure ...	12	16	15	21	14
Développement de produits communs	4	11	4	7	6
Autre	7	5	8	2	6

* La somme est supérieure à 100 car les responsables de structure pouvaient fournir plusieurs réponses à cette question. Lecture : 87 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent que leurs relations avec les acteurs économiques leur permettent de proposer à leurs salariés en insertion d'évoluer dans un autre environnement de travail que celui de la SIAE.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010, n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et entretenant des liens avec des acteurs économiques.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

La commande publique représente alors une part importante de leur chiffre d'affaires puisqu'elle dépasse la moitié de celui-ci pour près de 40 % des EI concernées. *A contrario*, les revenus tirés de ces marchés sont moins conséquents pour les AI et ETTI puisqu'ils représentent moins du quart de leur chiffre d'affaires dans la grande majorité des cas.

Les SIAE qui répondent aux marchés publics sont conventionnées depuis plus longtemps et sont de plus grande taille. Elles sont bien intégrées dans leur environnement économique : elles appartiennent plus souvent à un réseau de l'IAE et entretiennent des relations régulières avec d'autres SIAE. Ces relations leur permettent probablement de mutualiser leurs moyens et ainsi de mieux répondre aux exigences des marchés publics, un phénomène déjà observé en Ile-de-France. Les SIAE répondant aux commandes publiques se positionnent davantage sur le secteur des services aux entreprises ou aux collectivités, du BTP, des déchets ou encore de l'environnement et des espaces verts.

Deux tiers des SIAE anticipent des difficultés financières

Plus de 60 % des structures considèrent qu'elles risquent d'être confrontées à des difficultés financières dans les mois à venir (graphique 3).

Une source potentielle de difficultés pour les SIAE est la conciliation entre l'accompagnement d'un public éloigné de l'emploi et le maintien d'une certaine rentabilité économique. Les actions d'accompagnement mises en œuvre par la structure afin de favoriser l'insertion professionnelle de ses salariés en insertion, comme ses caractéristiques propres, déterminent sa probabilité d'anticiper des difficultés pour la période à venir (tableau 7).

Si le type de structure importe peu, en revanche, le secteur d'activité est déterminant (encadré 1). Les SIAE positionnées sur les secteurs de la forêt et de l'agriculture ⁽¹¹⁾ ou du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration estiment plus souvent risquer de rencontrer des difficultés financières. *A contrario*, celles intervenant dans l'environnement ou les espaces verts en anticipent moins tout comme celles de plus grande taille ou conventionnées (encadré 3) depuis moins longtemps (après 2006).

Les SIAE localisées dans l'Est, l'Ouest, le Sud-Ouest ou à Paris considèrent avoir moins de risques de rencontrer des difficultés économiques dans l'année qui vient que celles du bassin parisien (hors Paris) et surtout des DOM. Les structures qui répondent aux marchés publics ou qui sont bien intégrées dans le secteur de l'IAE (relations régulières avec d'autres SIAE locales et/ou appartenance à un réseau de l'IAE) sont plus pessimistes sur l'évolution de leur activité. En effet, elles sont probablement moins autonomes financièrement ou plus dépendantes de leurs relations dans le secteur de l'IAE.

Un certain arbitrage existe entre accompagnement intensif et perspectives favorables d'évolution de l'activité. Le fait de dispenser un accompagnement de qualité ⁽¹²⁾ ou de réaliser un suivi socioprofessionnel rapproché (entretiens de suivi de parcours, bilans socioprofessionnels) augmente la probabilité de penser que sa structure sera confrontée à des difficultés financières. Les SIAE qui prennent contact avec d'autres structures afin de préparer la suite du parcours de leurs salariés dans l'IAE sont également plus nombreuses dans ce cas.

En revanche, le fait de détenir une certification en matière d'accompagnement ou la manière dont l'accompagnement est dispensé (interne et/ou externe) ne semble pas jouer. Les SIAE qui accueillent des salariés moins en difficulté, diversifient leurs formations et/ou ne rencontrent pas d'obstacles pour les mettre en place sont, en revanche, plus optimistes sur l'évolution de leur activité.

Tableau 6

Part de la commande publique dans les chiffres d'affaires des SIAE y répondant

en %

Part de la commande publique dans le chiffre d'affaires	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Moins de 10 %	20	17	56	43	27
Entre 10 et moins de 25 %	27	23	29	35	26
Entre 25 et moins de 50 %	20	21	10	8	18
50 % ou plus	33	39	5	14	28
% de structures répondant à des commandes publiques	37	60	45	33	44

Lecture : 37 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent qu'ils répondent aux marchés publics et pour 20 % d'entre eux, ces marchés représentent moins de 10 % de leur chiffre d'affaires.

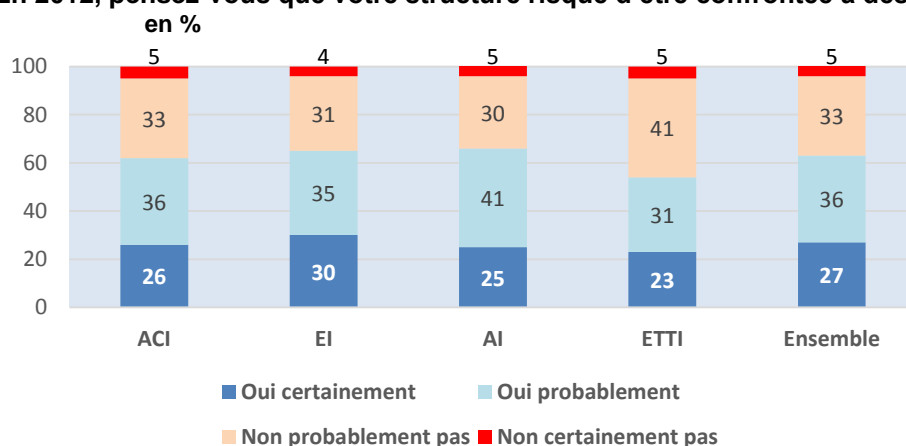
Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et répondant à des marchés publics.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Graphique 3

Perspectives économiques de la structure pour l'année à venir

En 2012, pensez-vous que votre structure risque d'être confrontée à des difficultés financières ?



Lecture : 26% des responsables de structures porteuses d'ACI estiment que leur structure sera certainement confrontée à des difficultés financières en 2012.

Champ : structures de l'IAE conventionnée en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Tableau 7

Effets des caractéristiques des structures sur la probabilité qu'elles anticipent des difficultés financières pour l'année suivante *

	Ensemble	Odds ratio
Secteur d'activité	Services aux entreprises et aux collectivités (nettoyage, gardiennage, etc.)	1,1
	Transport, manutention, magasinage	1,1
	Déchets (collecte, tri, déconstruction, dépollution)	0,8
	Récupération, recyclage et commerce d'occasion (restauration de mobilier, etc.)	1,2
	Bâtiment et travaux public (BTP)	1
	Environnement, espaces verts	0,7 ***
	Forêt, agriculture	1,3 **
	Tourisme, hôtellerie, restauration	1,4 ***
	Services à la personne	1,5 **
	Textile, habillement, cuir et chaussures	1,1
	Réparation, commerce automobile	1,7 **
	Culture, sport	1,8 **
Autre	1,1	
Ancienneté déclarée du conventionnement	Avant 1994	1
	Entre 1994 et 1999	réf.
	Entre 2000 et 2006	1,1
	Après 2006	0,8 **
Taille de la SIAE (1)	Nulle ou non renseignée	0,9
	Moins de 10 salariés	réf.
	De 10 à moins de 20 salariés	0,7 **
	De 20 à moins de 40 salariés	0,7 ***
	40 salariés ou plus	0,5 ***
Localisation (zone d'études et d'aménagement du territoire (ZEAT))	Bassin parisien	réf.
	Centre Ouest	0,9
	DOM	1,9 ***
	Est	0,8 **
	Méditerranée	0,9
	Nord	0,8
	Ouest	0,8 **
	Paris	0,7 **
Sud-Ouest	0,7 ***	
Appartenance à un réseau de l'IAE	Oui	1,2 **
Relations régulières avec les SIAE locales	Oui	1,3 ***
Types de structures	AI	0,8
	EI	1
	ETTI	0,8
	ACI	réf.
	Aucune	0,8 **
Nombre de difficultés sociales rencontrées par la moitié ou plus des salariés en insertion (2)	Une	0,9
	Deux	1
	Trois ou plus	réf.
	Recours à des ateliers de remobilisation ou d'estime de soi	Oui
Contacts réguliers des salariés avec leur conseiller Pôle emploi au sein de la structure	Oui	1,3 ***
Certification en matière d'accompagnement (acquise ou en cours)	Oui	1,2
Qualité de l'accompagnement dispensé (3)		1,2 *
Type d'accompagnement dispensé	Majoritairement en externe	0,9
	Majoritairement en interne	1
	Autant en interne qu'en externe	réf.
Fréquence des entretiens de suivi de parcours	Une fois par mois ou plus	0,3 ***
	Moins d'une fois par mois ou au terme de chaque mission	réf.
Fréquence des bilans socioprofessionnels	Plus d'une fois par mois	1,2 **
	Une fois par mois ou moins	réf.
Diversité des formations proposées (4)	Quatre	0,8 **
	Trois	0,8 **
	Deux ou moins	réf.
Difficultés pour mettre en œuvre des formations	Oui	1,2 ***
Actions pour préparer la sortie de la SIAE	Contacts avec d'autres SIAE en vue d'une progression de parcours	1,4 ***
	Aide à la recherche d'emploi auprès des partenaires ou entreprises hors IAE	0,8 ***

* Résultats issus d'une modélisation logit ; les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (***), 5 % (**) et 10 % (*).

(1) Pour les ACI, la taille est celle de la structure porteuse et ne tient pas compte des salariés en insertion puisque ces salariés bénéficient d'un contrat aidé et à ce titre ne sont pas comptabilisés dans les effectifs de la structure.

(2) Nombre de difficultés sociales (problèmes d'addiction, de santé, familiaux, d'isolement social, de mobilité, d'endettement, de logement, administratif ou d'accès aux droits, pour comprendre le français) rencontrées par la moitié ou plus de l'effectif de salariés en insertion de la structure.

(3) La qualité de l'accompagnement correspond à la fréquence moyenne de l'accompagnement dispensé par la structure à ses salariés en insertion sur l'ensemble des difficultés qu'ils rencontrent.

(4) Les formations sont regroupées en quatre grandes catégories : adaptation au poste, générale (formation en informatique, au permis de construire), qualifiante, et aux savoirs de base (remise à niveau en mathématique, en français et cours pour apprendre le français).

Lecture : les SIAE appartenant à un réseau de l'IAE ont 1,2 fois plus de chances d'anticiper des difficultés financières pour l'année 2012 que celles ne faisant pas partie d'un tel réseau à autres caractéristiques comparables (secteur, ancienneté, taille, localisation, etc.).

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010, n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et ayant répondu sur la qualité de l'accompagnement qu'elles dispensent et dont une partie des salariés est concernée par au moins une difficulté sociale (problèmes de logement, endettement, de santé, administratifs, etc.).

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

90 % des structures se disent confrontées à au moins une difficulté dans le cadre de leur activité

90 % des SIAE déclarent être confrontées à des difficultés. Cela peut être une insuffisance des financements publics, des problèmes de trésorerie ou des durées de contrats trop courtes pour consolider les parcours d'insertion (tableau 8). Le fait que les financements publics ne suffisent pas à assurer un accompagnement de qualité est le plus souvent cité, exception faite des responsables d'ACI qui déplorent leur insuffisance pour assurer la pérennité de leur structure.

Les ACI et les EI évoquent plus souvent des difficultés de financement que ce soit en raison du montant ou du calendrier de versement de l'aide financière. Ces structures perçoivent des aides plus conséquentes ⁽¹³⁾ et leur activité est donc plus susceptible d'en dépendre. Le fait que le contrat ou l'agrément soit trop court est plus souvent regretté par les directeurs d'ETTI et d'AI, qui du fait de la nature de leur activité ont probablement davantage de difficultés pour organiser un accompagnement de qualité.

En effet, leurs salariés en insertion ne sont pas sur place mais sont mis à disposition d'employeurs. Ces structures mettent d'ailleurs moins fréquemment en œuvre un accompagnement pour résoudre les différentes difficultés sociales rencontrées par leurs salariés, ce qui est confirmé par les déclarations de ces derniers. Les responsables d'ACI déplorent également cette durée insuffisante mais pour des raisons un peu différentes, le public qu'ils accueillent nécessitant un accompagnement plus durable.

La principale difficulté mise en avant dépend des caractéristiques des structures ainsi que de leur insertion dans leur environnement économique.

Les structures bien intégrées dans leur environnement (appartenant à un réseau de l'IAE, à un ensemblier ou encore entretenant des relations régulières avec des SIAE locales) comme celles positionnées sur les secteurs des services aux entreprises, à la collectivité, à la personne ou dans le transport, la manutention et le magasinage déplorent plus fréquemment l'insuffisance des financements publics pour assurer un accompagnement de qualité.

Tableau 8

Difficultés rencontrées par la structure

En %

Parmi les difficultés suivantes, quelle est la principale pour votre structure ?	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Insuffisance des financements publics* pour assurer un accompagnement de qualité.....	24	41	47	44	34
Insuffisance des financements publics* pour assurer la pérennité de votre structure.....	36	34	24	25	32
Difficultés de trésorerie du fait du calendrier de versements de l'aide financière	24	16	12	10	18
Durée des contrats ou de l'agrément insuffisante pour consolider les parcours	16	9	18	21	15
% de SIAE rencontrant au moins une de ces difficultés	90	89	87	88	89

*Etat, collectivités, etc.

Lecture : parmi les 90% de responsables de structure porteuse d'ACI rencontrant au moins une difficulté (insuffisance des financements, difficultés de trésorerie, etc...), 24% déclarent que la principale est l'insuffisance des financements publics pour assurer un accompagnement de qualité.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Darès, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

C'est également le cas des structures conventionnées depuis longtemps qui, du fait de leur expérience, ont peut-être davantage conscience des difficultés rencontrées par leurs salariés. Elles mentionnent également plus souvent le fait que la durée des contrats est insuffisante pour consolider les parcours.

Les structures conventionnées plus récemment (après 2006) et celles exerçant dans le secteur du textile, de l'habillement et du cuir mettent plus souvent en avant les difficultés de trésorerie liées au calendrier de versement de l'aide. *A contrario*, cette difficulté est moins souvent évoquée par les structures de plus grande taille ou positionnées sur le secteur des services.

Les SIAE sont bien intégrées dans leur environnement et entretiennent des relations avec de nombreux acteurs économiques, le plus souvent au profit de leurs salariés en insertion. Elles sont néanmoins relativement pessimistes sur leurs perspectives d'activité et se heurtent à de nombreuses difficultés de financement. Cela reflète la complexité de leur mission : accompagner des publics en difficulté tout en assurant la pérennité de leur activité. Cette question inhérente à toute « entreprise sociale d'insertion » ⁽¹⁴⁾ fera l'objet de travaux ultérieurs.

Véronique Rémy (DARES).

(1) Article L.5132-1 du code du travail et article 11 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions de 1998.

(2) Les ACI n'ont pas de statut juridique propre mais sont portés par des structures qui sont le plus souvent des associations (dans 86 % des cas en 2010).

(3) L'enquête comprend également un volet auprès des salariés, qui a fait l'objet d'autres publications.

(4) 44 % des établissements de plus de 10 salariés déclarent que leur entreprise est affiliée à une fédération d'employeurs contre 83 % des SIAE de taille comparable.

(5) Les EI ou les ETTI qui ont un statut associatif mettent effectivement moins en avant cet avantage que celles ayant un statut de société commerciale. Or, les ACI et les AI sont dans la très grande majorité des cas des associations.

(6) La création de ces entités répond généralement à un besoin de consolidation des structures en mutualisant certaines fonctions et en limitant leurs coûts de fonctionnement (par exemple, en partageant le financement des outils liés à la formation ou celui du personnel chargé de suivre les salariés en insertion

(7) Les deux combinaisons de structures les plus répandues sont ACI-EI (13 %) et ACI-AI (13 %). Les salariés peuvent ainsi passer d'abord par un ACI avant d'être recrutés par l'EI ou l'AI dans le cadre de suites de parcours (56 % des SIAE membres d'un ensemble déclarent passer par une autre SIAE pour recruter leurs salariés contre 40 % des SIAE non membres).

(8) Les 19 % de SIAE n'ayant aucune relation avec des acteurs économiques ne sont cependant pas isolées puisque, parmi elles, plus de 70 % appartiennent à un réseau de l'IAE, 57 % entretiennent des relations régulières et 35 % des relations occasionnelles avec d'autres SIAE locales et 18 % font même partie d'un ensemble. Seules 4 % d'entre elles ne sont dans aucune des situations précédemment mentionnées.

(9) Ces périodes permettent aux salariés en insertion de travailler chez un ou plusieurs employeurs pendant leur parcours afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience et des compétences et de faciliter les transitions entre secteurs non marchand et marchand.

(10) Un type de lien ne peut pas complètement être attribué à un acteur donné puisque les structures répondent sur leurs liens en général avec l'ensemble des acteurs et, si elles en mentionnent plusieurs, la nature des liens peut concerner un acteur donné et non un autre. Néanmoins, les relations observées sont suffisamment robustes pour être commentées, 75 % des SIAE n'entretenant des liens qu'avec au plus deux partenaires.

(11) Les structures exerçant dans ce secteur sont, en effet, plus nombreuses à déclarer rencontrer des difficultés de trésorerie du fait du calendrier de versement de l'aide financière

(12) Plus précisément, la qualité de l'accompagnement est mesurée par un score. Pour chaque difficulté sociale rencontrée par ses salariés en insertion, la SIAE est interrogée sur la fréquence de l'accompagnement mis en place : « aucun », « peu fréquemment », « fréquemment », « très fréquemment ». Chaque modalité est notée de 1 à 4. Comme la SIAE ne répond sur cet accompagnement que si une partie de ses salariés est confrontée à la difficulté, un score moyen est calculé sur l'ensemble des difficultés et des accompagnements afférents. Par exemple, si les salariés en insertion d'une structure rencontrent deux types de difficultés et que la structure a un score de 2 sur l'un et de 3 sur l'autre, son score moyen est de 2,5.

(13) D'après le rapport IGF-Igde de 2013 [10], l'aide annuelle moyenne par poste d'insertion en équivalent-temps plein est de 11 000 € pour les EI et de 42 000 € pour les ACI tandis qu'elle s'élève respectivement à 5 100 € et à 3 500 € dans les ETTI et les AI (hors exonérations de cotisations sociales).

(14) Le réseau de chercheurs européens « Emergences des entreprises sociales » définit les entreprises sociales d'insertion comme des entreprises (ayant pour objectif de réinsérer les personnes fragilisées sur le marché du travail via une activité productive.

Encadré 1

Le secteur de l'insertion par l'activité économique

Le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) a pour mission d'aider les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. Quatre catégories de structures composent ce secteur : les AI, les EI, les ETTI et les ACI. Ces structures sont conventionnées par l'État et recrutent des personnes généralement agréées par Pôle emploi ce qui leur ouvre droit à des aides financières. Ayant un fonctionnement très varié (public accueilli, secteur d'activité, type d'emploi proposé, etc.), les aides versées par l'État reflétaient jusqu'en 2014 cette diversité (tableau A). En 2014, une réforme du financement de l'IAE entre en vigueur à la suite du rapport des inspections générales des finances (IGF) et des affaires sociales (Igas). Ce rapport préconisait notamment une simplification et une harmonisation du financement accordé par l'État aux structures de l'IAE, deux axes forts de la réforme.

Les SIAE sont le plus souvent positionnées sur les secteurs de l'environnement et des espaces verts, des services aux entreprises et aux collectivités ou à la personne ou encore du bâtiment et des travaux publics (BTP) (tableau B). Les AI sont spécialisées dans les services et les ETTI dans le bâtiment et les travaux publics, et dans le transport, la manutention et le magasinage. Les ACI et les EI exercent plus fréquemment des activités liées à l'environnement ou aux espaces verts ou dans le BTP. Les EI, comme les AI, font également fréquemment travailler leurs salariés dans les services aux entreprises et à la collectivité. Les métiers déclarés par les salariés en insertion concordent avec les secteurs d'activité renseignés par les structures ⁽¹⁾ ; ils occupent le plus souvent des postes d'ouvriers du bâtiment et des travaux publics, de jardiniers, d'agents d'entretien des locaux, d'employés de maison ou de personnel de ménage ou encore d'ouvriers de la manutention.

Tableau A
La réglementation des SIAE en 2012

	ACI	EI	AI	ETTI
Statut	Dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure porteuse, le plus souvent une association.	Entreprises du secteur marchand (SA, SARL, association, EURL, etc.).	Associations loi 1901 conventionnées par l'État.	Entreprises de travail temporaire soumises à la réglementation afférente.
Modalité d'intervention	Salariés mis en situation de travail pour créer ou développer des activités nouvelles d'utilité sociale à condition que les emplois ainsi créés ne se substituent pas à des emplois privés ou publics existants. Les biens et services produits peuvent être commercialisés mais les recettes doivent être généralement < ou = à 30 % des charges liées à ces activités.	Salariés participant à la production de biens ou de services destinés à être commercialisés sur un marché.	Salariés mis à disposition auprès de particuliers, associations, collectivités locales, entreprises, pour la réalisation de travaux occasionnels.	Salariés mis à disposition auprès d'entreprises clientes dans le cadre de missions d'intérim.
Contrat de travail	Embauche généralement en contrat unique d'insertion du secteur non marchand (CUI-CAE) de 6 mois minimum à 24 mois sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés...).	Contrat à durée déterminée d'insertion d'une durée de 24 mois sauf exceptions (renouvellement compris) régi par l'article L.5132-11-1 du code du travail.	CDD, CDI à temps partiel ou CDDI régi par l'article L.5132-11-1 du code du travail. La durée totale des mises à disposition auprès d'une entreprise < ou = à 480 heures sur 2 ans suivant la 1ère mise à disposition ; auprès d'une association, aucune limitation d'heures.	Contrat de travail temporaire ou contrat de mission limité à 24 mois (renouvellement compris) assorti d'une rémunération > ou = au Smic horaire.
Aide de l'État	Au maximum 105 % du Smic, dans la limite de 35 heures. Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale exceptées « accidents du travail », dans la limite du Smic sur 35 heures et exonération de taxe sur les salaires, d'apprentissage et de la participation due au titre de l'effort de construction. L'aide à l'accompagnement n'est pas systématique et son montant dépend du projet d'accompagnement de la structure : il est limité à 15 000 € par an et par ACI pour un montant maximal de 45 000 € par structure porteuse.	Allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale. Aide au poste d'insertion : 9 681 € par an et par poste de salarié en insertion à temps complet.	Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, de TVA, d'impôt sur les sociétés, de taxe professionnelle et de taxe d'apprentissage, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié. L'aide à l'accompagnement n'est pas systématique et son montant dépend du projet d'accompagnement de la structure : il est limité à 30 000 € par an par association.	Allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale. L'aide au poste d'accompagnement : 51 000 € par an pour l'accompagnement de 12 salariés à temps complet.

Les ETTI, et encore davantage les AI, sont plus souvent positionnées sur quatre secteurs ou plus du fait de leur activité de mise à disposition de salariés en insertion (tableau B). A contrario, les structures porteuses d'ACI exercent dans plus de 70 % des cas une activité dans un ou deux secteurs. Ce résultat peut notamment s'expliquer par le faible nombre d'ateliers et chantiers d'insertion portés par ces structures. La majorité d'entre elles n'en avaient qu'un ou deux en activité en 2010 (respectivement 64 % et 17 %).

1 – La spécialisation des structures transparaît également sans les déclarations de leurs salariés : ceux des AI déclarent par exemple plus souvent exercer un métier de personnel de ménage

Tableau B
Répartition des SIAE par secteur et nombre de secteurs sur lesquels elles se positionnent

	En %				
	ACI	EI*	AI	ETTI	Ensemble
Principaux secteurs d'activité de la structure					
Environnement, espaces verts.....	53	10	66	45	44
Services aux entreprises et aux collectivités.....	14	17	90	47	32
Bâtiment et Travaux Publics.....	28	15	33	87	29
Services à la personne.....	5	6	96	1	23
Transport, manutention, magasinage.....	8	4	48	64	18
Déchets (collecte, déconstruction, dépollution)	13	11	16	32	14
Tourisme, hôtellerie, restauration.....	7	7	21	19	10
Forêt, agriculture.....	15	2	7	6	9
Récupération, recyclage et commerce d'occasion.....	14	7	1	5	9
Textile, habillement, cuir et chaussures.....	12	2	1	3	6
Culture, sport.....	3	1	3	2	2
Réparation, commerce automobile	2	1	1	9	2
Autre.....	28	18	15	33	23
Nombre de secteurs auxquels la structure est positionnée					
Un	43		6	12	
Deux	31		17	19	
Trois	16		18	27	
Quatre ou plus	11		58	43	

*Les directeurs d'EI ne pouvaient déclarer qu'un seul secteur contrairement aux autres types d'employeurs qui pouvaient en mentionner plusieurs.

Lecture : 53% des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent que leur (s) chantier (s) d'insertion sont positionnés sur le secteur de l'environnement et des espaces verts.

Champ : structure de l'IAE conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Encadré 2

L'enquête auprès des responsables de SIAE

La Dares a mené en 2012 une enquête auprès d'employeurs et de salariés du secteur de l'IAE. Cette enquête a pour principal objectif d'améliorer la connaissance des parcours d'insertion des personnes accueillies par les différentes structures de l'IAE. Ces parcours étaient peu étudiés au niveau national faute de données précises sur ces aspects. Le volet « employeurs » de l'enquête a été conduit entre mai et septembre 2012. L'ensemble des responsables des structures conventionnées au titre de l'IAE sur tout ou partie de l'année 2010 sur le territoire métropolitain et dans les DOM ont été sollicités pour répondre à un questionnaire en ligne. N'entrent dans le champ de l'enquête que les structures conventionnées encore en activité en 2012, soit 3 719 structures réparties de la manière suivante :

1 793 structures porteuses d'ACI, 957 EI, 748 AI et 221 ETTI. 2 657 responsables de structures ont finalement répondu à l'enquête, soit un taux de réponse global de 71 % différant selon le type de structures (de 62 % pour les directeurs d'EI à 77 % pour ceux des AI).

La non-réponse a été corrigée par imputation par le plus proche voisin, méthode permettant de conserver la structure des données.

Encadré 3

Ancienneté et histoire des structures de l'IAE conventionnées en 2010

Les structures porteuses d'ACI et les EI conventionnés en 2010 ont une ancienneté beaucoup plus variable que les AI et les ETTI. Elles ont été créées progressivement sur la période 1984-2010, même si les structures porteuses d'ACI (1) sont plus anciennes que les EI du fait de leur statut associatif ; leur date de création est, en effet, fréquemment antérieure à la date de leur premier conventionnement (55 % d'entre elles contre 29 % des autres structures). Les premières EI n'ont vu le jour qu'à la fin des années 70 et au début des années 80 encouragées ensuite par la circulaire de 1985 visant à mettre en place un programme expérimental (2) de soutien à ces entreprises intermédiaires (3). L'officialisation de leur statut par une circulaire de 1991 a conduit à une accélération du rythme de création des EI même si les créations les plus nombreuses sont intervenues plus récemment (après 2005).

La majorité des AI conventionnées en 2010 ont été créées entre 1987, date de publication de la loi officialisant le statut d'association intermédiaire, et 1992. En revanche, le laps de temps entre la loi de janvier 1991 reconnaissant les entreprises d'intérim d'insertion (devenues les ETTI) et l'atteinte d'un rythme conséquent de création de ces structures a été plus long : beaucoup d'ETI encore conventionnées en 2010 n'ont vu le jour qu'entre 1995 et 2000. Le rythme de création de ces structures s'est à nouveau accéléré à partir de 2005, comme pour les EI. L'année 2005 est, en effet, marquée par la loi de programmation pour la cohésion sociale qui fixe un cadre législatif aux ACI et la circulaire d'avril de la même année qui renforce considérablement les moyens affectés au secteur (4). Après leur premier conventionnement, la grande majorité des structures sont restées conventionnées de façon continue.

Ce premier conventionnement coïncide avec la date de création de la structure dans la plupart des cas, sauf pour les ACI : dans 88 % des cas pour les ETTI, 71 % pour les EI, 60 % pour les AI et seulement 45 % pour les structures porteuses d'ACI. Parmi les structures continûment conventionnées, les AI ont la plus grande ancienneté. *A contrario*, les EI sont les plus nombreuses à avoir été conventionnées plus récemment puisque près d'un quart d'entre elles le sont depuis cinq ans ou moins contre au plus 15 % pour les autres structures.

(1) 10 % des structures porteuses ont été créées avant 1984.

(2) Ce programme a néanmoins été supprimé en septembre 1986 au motif que le nombre de jeunes accueillis, soit le public initialement ciblé par les EI, était insuffisant. Le public des EI a été ensuite élargi aux personnes en situation de marginalité par une circulaire de 1988, puis à l'ensemble des personnes rencontrant des difficultés et au chômage de longue durée.

(3) Ancienne appellation des entreprises d'insertion.

(4) Une aide à l'accompagnement est créée dans les ACI et les contrats aidés utilisés par ces structures sont assortis d'une aide majorée. De plus, des postes d'insertion supplémentaires sont prévus dans les EI ainsi qu'un accroissement des crédits affectés à l'aide à l'accompagnement dans les AI et la revalorisation de l'aide au poste d'accompagnement dans les ETTI. Le montant du fonds départemental d'insertion (FDI) est doublé et les aides versées aux EI et ETTI mensualisées pour faciliter leur gestion de trésorerie.