

SOURCE

Le suivi de l'IAE repose actuellement sur l'exploitation et la mise en cohérence d'un grand nombre de fichiers. Les données relatives à l'IAE proviennent de l'agence de services et de paiement (ASP), chargée depuis la loi de cohésion sociale de 2005 de collecter en continu des informations individuelles sur les structures et les salariés en insertion qu'elles embauchent. Si les données ainsi recueillies sont avant tout utilisées pour le paiement de l'aide financière de l'État aux structures de l'IAE, elles sont également exploitées à des fins statistiques. Pour chacune des structures, on dispose de trois types de fichiers :

- Un fichier des annexes financières à la convention, qui comporte les données relatives à chaque structure ;
- Un fichier recensant les informations sur chaque salarié embauché, notamment les caractéristiques socio- démographiques des salariés, leur situation lors de l'embauche, ou encore le métier proposé (code ROME) et les caractéristiques du contrat pour les embauches en ACI et en EI ;
- Un fichier de suivi mensuel permettant d'obtenir le nombre d'heures effectuées chaque mois.

POUR EN SAVOIR PLUS

- « Les entreprises d'insertion sociales marchandes : quels moyens humains pour quelles stratégies économiques et d'accompagnement ? », Document d'études n°2016, Dares, mars 2018.
- « L'insertion par l'activité économique en 2016 », Dares Analyses n°074, Dares, novembre 2016.
- « Les structures de l'insertion par l'activité économique adaptent-elles l'accompagnement et la formation au profil de leurs salariés ? » Document d'études n°208, Dares, mars 2017.
- « Comment les structures de l'insertion par l'activité économique concilient-elles leur mission d'accompagnement et leur activité ? » Document d'études n°205, Dares, février 2017.
- « Les structures de l'insertion par l'activité économique : quels liens avec les différents acteurs économiques ? », Dares Analyses n°052, Dares, septembre 2016.
- « Les structures de l'insertion par l'activité économique : un accompagnement très diversifié durant le parcours d'insertion », Dares Analyses n°019, Dares, avril 2016.
- « les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : profil, accompagnement et situation à la sortie », Dares Analyses n°020, Dares, mars 2014.

ANNEXE 1 – LE CADRE JURIDIQUE DE L'IAE

La mission de l'IAE consiste à aider les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. Le cadre juridique du secteur, défini en 1998, repose sur trois principes majeurs :

- Un conventionnement de toutes les structures de l'IAE par les services de l'État au niveau départemental, qui leur ouvre notamment droit aux aides financières;
- Un agrément préalable des publics par Pôle Emploi, qui permet à une personne inscrite ou non à Pôle Emploi, d'intégrer un parcours d'insertion d'une durée initiale de 24 mois. Ce parcours peut se dérouler au sein d'une ou de plusieurs structures. Cette procédure vise à garantir le recrutement effectif de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Elle est obligatoire pour toute nouvelle embauche en ACI, EI et ETTI et limitée, dans les AI, aux personnes mises à disposition dans les entreprises pour une durée de plus de 16 heures;
- Un pilotage local de l'ensemble du dispositif, assuré par un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE), qui émet notamment son avis sur les demandes de conventionnement des structures.

| Associations intermédiaires | Entreprises d'insertion | Entreprises de travail temporaire d'insertion | Ateliers et chantiers d'insertion |
|---|--|--|--|
| <i>Statut des structures</i> | | | |
| Associations Loi 1901 | Associations ou entreprises du secteur marchand (SA, SARL, EURL...) | Entreprises de travail temporaire | Dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure publique ou un organisme de droit privé à but non lucratif. Les ACI peuvent être permanents ou créés pour une durée limitée |
| <i>Missions des structures</i> | | | |
| Accueil, suivi et accompagnement des personnes en difficulté et leur mise à disposition auprès d'utilisateurs (entreprises, associations, particuliers) | Insertion par l'offre d'une activité productive assortie de différentes actions d'accompagnement socio professionnel définies selon les besoins de l'intéressé | Insertion professionnelle, suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions | Suivi, accompagnement socio professionnel, encadrement technique et formation des personnes les plus éloignées de l'emploi |

| <i>Modalité d'intervention</i> | | | |
|---|---|--|---|
| Salariés mis à disposition auprès de particuliers, associations, collectivités locales, entreprises, pour la réalisation de travaux occasionnels | Salariés participant à la production de biens ou de services destinés à être commercialisés sur un marché | Salariés en mission auprès d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim | Salariés mis en situation de travail sur des activités d'utilité sociale, répondant à des besoins collectifs non satisfaits |
| <i>Contrat de travail</i> | | | |
| Contrat d'usage, marginalement CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation | CDDI limité à 24 mois, sauf dérogation. | Contrat de travail temporaire ou de mission limité à 24 mois | CDDI limité à 24 mois, sauf dérogation. |
| <i>Aide directe de l'Etat</i> | | | |
| <i>Aide au poste - Montant socle par ETP en 2016</i> | | | |
| 1 319 € | 10 143 € | 4 311 € | 19 474 € |
| Montant « modulé » supplémentaire : entre 0 et 10 % du montant socle, en fonction des « efforts particuliers d'insertion et les performances des SIAE » | | | |
| <i>Comptabilisation des ETP</i> | | | |
| 1 607 heures travaillées | 1 505 heures travaillées | 1 600 heures travaillées | 1 820 heures rémunérées |
| <i>Exonérations de cotisations sociales</i> | | | |
| Exonération de cotisations patronales, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié | Allègements généraux de cotisations sociales | Allègements généraux de cotisations sociales | Exonérations de cotisations patronales sur la part de la rémunération inférieure ou égale au SMIC |

ANNEXE 2 – EFFETS PROPRES DES CARACTERISTIQUES DES SALARIES SUR LA PROBABILITE DE SORTIR VERS UN EMPLOI DURABLE

ANALYSE TOUTES CHOSES EGALES PAR AILLEURS

| Variables | Modalités | Sortie vers un emploi durable (Odds ratio) |
|---------------------|---|--|
| Sexe | Femme | 1,5*** |
| | Homme | Réf. |
| Âge | Moins de 26 ans | 0,7*** |
| | 26 - 49 ans | Réf. |
| | 50 ans et plus | n.s |
| Niveau de Diplôme | Inférieur au Cap (niveau VI) | n.s |
| | Niveau CAP-BEP (diplôme non obtenu) | n.s |
| | Diplôme CAP-BEP (niveau V) | Réf. |
| | Niveau Bac (niveau IV) | n.s |
| | Supérieur au Bac (niveau I, II, et III) | n.s |
| Bénéficiaire du RSA | Oui | 0,6*** |
| | Non | Réf. |
| Structure IAE | ACI | Réf. |
| | AI | 1,5*** |
| | EI | n.s |
| | ETI | 3,0*** |
| Département | Côte-d'Or | Réf. |
| | Doubs | n.s |
| | Jura | n.s |
| | Nièvre | 0,7** |
| | Haute-Saône | n.s |
| | Saône-et-Loire | 1,5*** |
| | Yonne | n.s |
| | Territoire de Belfort | 1,4*** |

Lecture : les femmes ont 1,5 fois plus de chances de sortir vers un emploi durable toutes choses égales par ailleurs, qui signifie ici à âge, niveau de diplôme, structure IAE, département, etc. identiques.

Réf. : modalité de référence à laquelle on compare la probabilité que l'événement se réalise.

n.s : non significatif.

*** : significatif à 1 %.

** : significatif à 5 %.

Source : ASP 2016, traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, Sese.

Les odds ratio (OR) permettent de mesurer l'effet des modalités d'une variable, « toutes choses égales par ailleurs ». Chaque modalité (M_i) est comparée à la modalité de référence (M_r). Si l'odd ratio est supérieur à 1, alors le fait d'avoir la caractéristique M_i augmente les chances de sortir vers un emploi durable par rapport au fait de posséder la caractéristique de référence (M_r), « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à caractéristiques identiques pour les autres variables du modèle. Lorsque l'odd ratio est inférieur à 1, alors le fait d'avoir la caractéristique M_i diminue les chances de sortir vers un emploi durable par rapport au fait de posséder la caractéristique de référence (M_r), « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à caractéristiques identiques pour les autres variables du modèle.

ANNEXE 3 – TYPOLOGIE DES TERRITOIRES

Variables testées pour l'ACP :

Données sur la population :

- Evolution population (Recensement de la population 2008-2013)
- Indice de vieillissement : pour une année donnée, il s'agit du rapport entre la pop de 65 ans et plus et la pop de moins de 20 ans (Recensement de la population 2013)
- Part des chômeurs dans la pop des 15-64 ans
- Part des jeunes ni en emploi, ni en formation
- Part des bas niveaux de formation dans la demande d'emploi
- Part des seniors dans la demande d'emploi
- Part des jeunes dans la demande d'emploi
- Part des bénéficiaires RSA
- Part des familles monoparentales dans la demande d'emploi
- Part de la demande d'emploi de longue durée dans la demande d'emploi

Données sur le tissu éco :

- Evolution de l'emploi
- Part de l'emploi industriel dans l'emploi salarié
- Part de l'emploi dans la construction dans l'emploi salarié
- Part de l'emploi dans le tertiaire
- Part de l'agriculture dans l'emploi
- le poids des grandes entreprises (500 salariés et plus) dans l'emploi local
- dépendance des établissements à un siège à l'extérieur de la région
- indice de spécialisation
- Effets structurels et résiduels

Variables retenues pour faire des groupes de territoire :

- Evolution population
- Indice de vieillissement
- Part des chômeurs dans la pop des 15-64 ans
- Part des bas niveaux de formation dans la demande d'emploi
- Part des seniors dans la demande d'emploi
- Part des jeunes dans la demande d'emploi
- Part de la demande d'emploi de longue durée dans la demande d'emploi
- Evolution de l'emploi
- Part de l'emploi industriel dans l'emploi salarié
- Part de l'agriculture dans l'emploi



Resultats_CAH

Résultats de la classification :

| Numéro du groupe | Territoires du groupe | Caractéristiques générales | Caractéristiques détaillées |
|-------------------|---|--|--|
| Groupe 1 : | Beaune, Besançon, Chalon-sur-Saône, Dijon, Dole, Lons-le-Saunier, Macon, Vesoul | Espaces à dominante urbaine avec un faible taux de chômage caractérisés avec une forte part du tertiaire et une précarité de l'emploi | Ces territoires à dominante urbaine sont composés de communes appartenant à l'aire d'influence d'un grand pôle (cf. définition Insee). Ces espaces ont mieux résisté au choc conjoncturel de 2008 grâce à leur excédent naturel et à leur structure d'emploi, davantage orientée vers le tertiaire. Le chômage y est relativement plus contenu qu'ailleurs. Mais la situation d'instabilité sur le marché du travail rend difficile le retour à l'emploi durable à tel point que 41% des demandeurs d'emploi cumule le statut salarié – chômeur. Les jeunes, les familles monoparentales, les travailleurs handicapés sont davantage concernés. |
| Groupe 2 : | Autun-Creusot, Auxerre, Avallon, Bourgogne-Nivernaise, Charolais, Gray, Louhans, Montbard, Nevers-Sud-Nivernais | Espaces à dominante rurale en perte de dynamisme démographique et très impactés par la baisse du nombre d'emplois | La population diminue tandis que qu'elle s'accroît au niveau régional. Ces territoires cumulent deux problématiques : la perte d'habitants et le manque de renouvellement des générations. Ces territoires ont, en plus, été très impactés par les pertes d'emploi durant la crise. C'est davantage le manque de dynamisme au niveau local qui pénalise ces territoires que la situation structurelle. La moitié des emplois sont situées dans des zones rurales de revitalisations. Les jeunes, les seniors, les bénéficiaires du RSA, les familles monoparentales, les travailleurs handicapés sont en proportion plus nombreux qu'ailleurs. |
| Groupe 3 : | Belfort, Lure, Luxeuil, Montbéliard, Saint-Claude, Sens | Espaces avec une présence structurante de l'industrie, un fort taux de chômage avec un enjeu fort de sécurisation des trajectoires professionnelles | La population se maintient grâce à l'excédent naturel. Ces territoires ont été très impactés par la crise économique de 2008 en raison de leur spécialisation dans l'industrie. Un emploi sur cinq est dépendant d'un centre de décision extérieur à la région témoignant ainsi d'un savoir-faire reconnu mais qui laisse peu de marge pour anticiper les restructurations économiques. Le taux de chômage y est très prononcé. Les salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés sont les plus touchés : forte présence des bas niveaux de formation, et forte présence d'une demande d'emploi peu qualifiée comparativement aux employés qualifiés du territoire. |
| Groupe 4 : | Morteau, Pontarlier | Espace à forte croissance résidentielle, à dominante rurale industriel à faible chômage et une situation plutôt favorable de l'emploi | La population est très dynamique sur ces espaces à la fois en termes de naissances et de nouvelles arrivées. Le taux de chômage y est faible. Les actifs sont nombreux à profiter de la proximité de la Suisse et bénéficient ainsi des créations d'emplois de ce pays. L'économie est plus diversifiée qu'ailleurs ; ce qui permet sans doute de mieux absorber les chocs exogènes. Les jeunes et les bas niveaux de formation sont en proportion moins présents dans la demande d'emploi locale. |
| Groupe 5 : | Nivernais – Morvan | Espace rural, en déprise démographique avec une forte part de l'économie présente et agricole, très impacté par la crise rendant très difficile l'accès et le maintien à l'emploi des actifs | Ce territoire rural et agricole, est marqué par un dépeuplement exclusivement dû au déficit du nombre de naissance. L'attractivité du territoire reste néanmoins préservée puisque le solde migratoire est excédentaire. Mais les jeunes sont peu présents. Aucune implantation d'entreprise de taille significative n'a eu lieu sur ce territoire à la suite de la fermeture des entreprises DIM, Aaron et des établissements publics (imprimerie de l'armée de terre, service des pensions) L'économie est tournée vers les activités tertiaires représentant 72% de l'emploi. Les difficultés d'accès à l'emploi sont particulièrement présentes. Le chômage de longue durée est particulièrement présent. Les seniors rencontrent de grandes difficultés d'accès à l'emploi. Dans un contexte d'élévation du niveau de qualification, un demandeur d'emploi sur cinq a un niveau de formation n'excédant pas le CAP. |

ANNEXE 4 – SYNTHÈSE DES DIALOGUES DE GESTION 2017 AVEC LES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Service Développement de l'Emploi et des Compétences de la DIRECCTE

Méthode : sur la base des bilans des dialogues de gestion réalisés par les 8 unités départementales avec les 210 structures de Bourgogne-Franche-Comté, un travail d'identification et de hiérarchisation des forces, faiblesses, opportunités, menaces a été réalisé lors d'un atelier régional.

Le **dynamisme et l'engagement** des bénévoles et des salariés des structures d'insertion, représentent un atout majeur pour le secteur. La gouvernance des structures a été saluée comme un élément structurant, notamment pour passer les phases difficiles. Les dirigeants impulsent des nouveaux projets, et font preuve de capacité à innover. Mais lorsque la **gouvernance est fragile** ou ne mène pas de réflexion sur le renouvellement ou la diversification de la structure, elle peut être un obstacle à son développement.

La cohésion des équipes salariées et le professionnalisme des accompagnateurs socio-professionnels offrent un environnement favorable aux salariés en insertion. Les démarches qualité ont un effet positif sur l'accompagnement. Il demeure néanmoins dans certaines structures, des **besoins importants de professionnalisation** des salariés permanents, tant au niveau de la gestion que de l'accompagnement. Le turn-over des équipes implique des difficultés de recrutement, de compétences et de formation. L'organisation du travail entre les permanents est parfois inadaptée.

Le secteur de l'insertion en Bourgogne-Franche-Comté fait preuve d'une grande capacité à développer des **partenariats**, entre structures, entre réseaux, ou avec les entreprises classiques. Le développement des **relations avec les acteurs économiques** et le renforcement de **l'accès aux marchés publics** sont les deux principaux leviers de développement du secteur identifiés. Même si le niveau d'exigence des clients est croissant, dans un environnement de plus en plus concurrentiel, les structures peuvent développer de nouveaux débouchés. Pour cela, elles travaillent sur l'amélioration de leurs démarches commerciales, notamment auprès des collectivités territoriales, et le positionnement sur des **secteurs porteurs**. Un travail sur les préjugés liés au secteur de l'insertion reste nécessaire.

L'engagement des **acteurs publics** (DIRECCTE, Pôle Emploi, Conseils Départementaux) représente un appui déterminant au secteur, notamment par une bonne coordination territoriale (Conseils départementaux de l'IAE et Comités techniques d'animation). Cependant, sur certains territoires, la collaboration avec Pôle Emploi reste insuffisante. Les **outils** mis à disposition des parcours (durée hebdomadaire, PMSMP, compte personnel de formation, actions AFPA transition) et des structures (dispositif local d'accompagnement, GPEC) représentent des opportunités.

La **situation financière** des structures est une préoccupation majeure pour la DIRECCTE. Les difficultés de trésorerie et de gestion de certains ateliers et chantiers d'insertion posent question sur leur modèle. Beaucoup de structures sont inquiétées par une baisse des subventions publiques, d'autant plus que leurs besoins financiers sont conséquents, notamment en matière d'investissement et de formation.

Enfin, la principale difficulté à laquelle les structures font face actuellement concerne les **publics** recrutés en insertion. Ils sont **de plus en plus éloignés de l'emploi**. Mauvaise maîtrise de la langue française, manque de motivation, addiction, ... les freins à l'emploi sont lourds et il est difficile de les lever dans la durée du contrat. Il y a souvent une inadéquation entre les prescriptions et les besoins.

**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)
de Bourgogne-Franche-Comté - Service études statistiques évaluation (SESE)**
5 place Jean Cornet - 25041 Besançon cedex

Directeur de publication : Jean Ribeil
Réalisation : Émilie Vivas

www.bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr