

## L'insertion par l'activité économique en 2016 : stabilité de l'emploi malgré une reprise des embauches dans les EI et les ETTI

Fin 2016, le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) comptait un peu plus de 132 000 salariés, un nombre quasi stable par rapport à 2015.

Répartis dans un peu plus de 3 700 structures conventionnées par l'État, les salariés de l'IAE sont principalement accueillis dans une association intermédiaire (AI, 44 %) ou un atelier et chantier d'insertion (ACI, 37 %) ou dans une plus faible proportion, dans une entreprise d'insertion (EI, 10 %) ou une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI, 9 %).

Contrairement à la tendance observée depuis 2009, les nouvelles embauches diminuent légèrement en 2016 (-0,6 %). Elles baissent essentiellement dans les AI (-3,3 %) et les ACI (-2,7 %) tandis qu'elles progressent dans les deux autres types de structures. Dans les EI, la croissance des embauches (+7,8 %) marque une rupture avec la baisse tendancielle observée les années précédentes. La reprise de l'activité, dans les ETTI, s'inscrit plus largement dans le dynamisme du secteur de l'intérim en 2016.

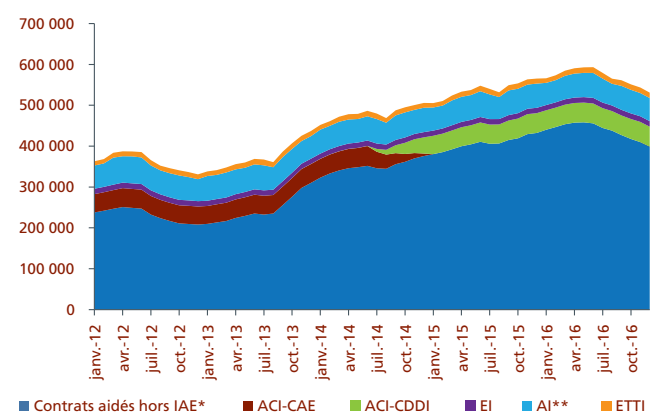
Depuis une cinquantaine d'années, le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) s'engage à accueillir et à embaucher des personnes très éloignées de l'emploi avec l'idée que le travail est au cœur du processus d'intégration et de cohésion sociale. La spécificité du parcours d'insertion consiste à proposer une mise en situation de travail, doublée d'un accompagnement social et professionnel personnalisé, de façon à lever les principaux freins à l'accès à l'emploi. De ce point de vue, l'IAE est conçu comme un sas vers le marché du travail dit « classique ».

Si les premières expériences d'insertion par le travail sont apparues dès le milieu des années 60, le secteur de l'IAE a été institutionnalisé de façon progressive jusqu'à sa consécration dans le code du travail depuis la loi contre les exclusions de 1998. Les structures de l'IAE reçoivent ainsi des aides financières de l'État, dont le montant dépend du nombre de salariés en insertion accueillis ou de leur projet d'accompagnement. Leur financement a fait l'objet d'une réforme en 2014, visant à harmoniser et à simplifier le fonctionnement des aides financières versées par l'État aux différentes structures (encadrés 1 et 2).

Compte-tenu de l'offre locale et des spécificités des personnes orientées vers l'IAE, les parcours d'insertion peuvent se dérouler dans quatre types de structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises intermédiaires (EI) embauchent des salariés en contrat à durée déterminée, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaires d'insertion (ETTI) proposent des missions ou des mises à disposition auprès d'entreprises ou de particuliers.

Pour embaucher des salariés, le secteur de l'IAE peut recourir à différents types de contrats : les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI), les contrats d'usage et les contrats intérimaires (1) (encadré 3). Fin 2016, 25 % des bénéficiaires d'emplois aidés travaillent dans le secteur de l'IAE [1] (graphique 1).

Graphique 1  
Évolution des effectifs en emploi aidé depuis 2012



\*Contrats uniques d'insertion CAE (contrats d'accompagnement dans l'emploi) hors ACI, contrats uniques d'insertion CIE (contrats initiative emploi) et emplois d'avenir (EaV).

\*\*Les données relatives aux AI ne sont pas parfaitement comparables entre 2014 et 2015. La saisie devenue obligatoire dans les AI à compter de juillet 2014 permet désormais de comptabiliser toutes ces structures dès lors qu'elles emploient des salariés en insertion (encadré 2).

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(1) Les EI recouraient déjà au CDDI avant la réforme du financement de l'IAE. Leurs contrats n'ont donc pas été modifiés en 2014. Les ACI, en revanche, qui embauchent, avant la réforme de financement de l'IAE, leurs salariés en contrats aidés classiques (essentiellement en CUI-CAE), recourent désormais exclusivement au CDDI. Les ETTI relèvent de l'intérim tandis que les AI proposent des contrats à durée déterminée d'usage ou, de façon plus marginale, des contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI).

En 2016, les premières embauches dans le secteur de l'IAE baissent légèrement, à rebours de la tendance observée depuis 2009 : 156 900 nouveaux contrats ont été signés en 2016, après 157 800 en 2015 (tableau 1).

En 2009, ces nouvelles embauches étaient de 133 000. Après sept ans de hausse, le nombre de salariés en insertion reste quasiment stable entre fin 2015 et fin 2016. Le temps de travail s'est, en revanche, allongé dans l'ensemble des structures : le nombre d'équivalents-temps plein (ETP) est passé de 71 500 à 73 900 entre 2015 et 2016. Les salariés de l'IAE sont répartis dans un peu plus de 3 700 structures. La moitié des structures de l'IAE sont porteuses d'ACI, pouvant créer chacune plusieurs chantiers (graphique 2). Elles accueillent près de 40 % des salariés en insertion et 47 % en équivalent temps plein (ETP) (2). Si les AI représentent seulement 18 % des structures à la fin de l'année 2016, elles mettent à disposition près de la moitié des personnes en insertion (43 %), mais un quart seulement en ETP. Du fait de la nature des métiers proposés par les

AI, les mises à disposition sont, en effet, souvent associées à un faible nombre d'heures de travail au cours d'une journée.

### Les embauches dans les ACI ralentissent

En 2016, le nombre de contrats signés en ACI poursuit sa croissance (+8,8 %, après +17,0 % en 2015) même si le nombre de structures porteuses d'ACI se stabilise (tableau 1). Cette augmentation est uniquement imputable à celle des reconductions de contrats (de près de 20 % en 2016), tandis que les nouvelles embauches sont en baisse (-2,7 %). En 2014, le nombre de contrats signés avait diminué : la réforme avait en effet généré de l'incertitude sur les financements à venir, conduisant probablement les structures à faire preuve d'une certaine retenue dans leurs embauches [2]. Les ACI ont fait le choix, en 2016, de privilégier des durées de travail plus longues en offrant à leurs salariés des contrats plus durables : le nombre d'ETP augmente de 4 % tandis que le nombre de salariés se stabilise (+0,8 %).

Tableau 1

Évolution des structures conventionnées, des personnes en insertion et des contrats signés en 2015 et 2016

		2015		2016	
		Nombre	Évolution 2014/2015 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2016 (en %)
<b>ACI</b>	Structures conventionnées au 31/12*	1 878	5,2	1 877	-0,1
	Salariés en insertion au 31/12**	48 500	6,1	48 900	0,8
	Contrats signés au cours de l'année	104 500	17,0	113 700	8,8
	<i>Dont : contrats nouvellement signés</i>	51 200	1,0	49 800	-2,7
	Nombre d'ETP	33 700	16,6	35 100	4,2
<b>EI</b>	Structures actives au 31/12	914	1,1	906	-0,9
	Salariés en insertion au 31/12**	13 000	1,6	13 600	4,6
	Contrats signés au cours de l'année	30 600	4,1	33 000	7,8
	<i>Dont : contrats nouvellement signés</i>	12 800	1,6	14 100	10,2
	Nombre d'ETP	11 800	3,5	12 200	3,4
<b>AI</b>	Structures actives au 31/12	699	ND***	690	-1,3
	Salariés en insertion au 31/12**	59 200	ND***	56 500	-4,6
	Contrats nouvellement signés	69 700	ND***	67 400	-3,3
	Nombre de mises à disposition dans l'année (en milliers)	1 600	ND***	1 500	-6,3
	Heures annuelles travaillées (en milliers)	28 200	ND***	28 200	0,0
	Nombre d'ETP	17 500	ND***	17 600	0,6
<b>ETTI</b>	Structures actives au 31/12	258	2,4	260	0,8
	Salariés en insertion au 31/12**	12 300	4,2	13 300	8,1
	Contrats nouvellement signés	24 100	1,3	25 500	5,8
	Nombre de missions dans l'année	332 000	3,3	336 000	1,2
	Heures annuelles travaillées (en milliers)	13 500	2,3	14 500	7,4
	Nombre d'ETP	8 400	2,4	9 100	8,3
<b>Ensemble</b>	Structures actives au 31/12	3 751	2,7	3 736	-0,4
	Salariés en insertion au 31/12**	133 000	2,3	132 200	-0,6
	Contrats nouvellement signés	157 800	0,8	156 900	-0,6
	Nombre d'ETP	71 500	10,7	73 900	3,4

ND : Non disponible.

\*On comptabilise dans les ACI les structures conventionnées, et non les structures actives (ayant employé des salariés), comme c'est le cas pour les autres types de structures.

\*\*Salariés présents en fin de mois dans les ACI et les EI ou mis à disposition au cours du mois dans les AI et les ETTI.

\*\*\*Les données relatives aux AI ne sont pas parfaitement comparables entre 2014 et 2015. La saisie devenue obligatoire dans les AI à compter de juillet 2014 permet désormais de comptabiliser toutes ces structures dès lors qu'elles emploient des salariés en insertion (encadré 1).

Lecture : 48 900 personnes étaient en insertion au 31 décembre 2016 dans les ACI, soit 0,8 % de plus qu'en 2015.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(2) Le concept de l'ETP varie d'une structure de l'IAE à l'autre : un ETP correspond ici à 1 607 heures travaillées (1 820 heures rémunérées) par mois pour les ACI, les AI et les EI, et 1 600 heures pour les ETTI.

## La hausse des embauches dans les entreprises intermédiaires s'accélère

La croissance des embauches dans les EI, amorcée en 2014, se poursuit à un rythme plus soutenu en 2016 (+7,8 %). Cette hausse marque une rupture avec la baisse tendancielle des embauches observée les années précédentes : le nombre de salariés en insertion diminue progressivement entre 2008 et 2014 passant de 13 500 à 12 800. Ainsi, il augmente pour la première fois en 2015 après sept ans de baisse (+1,6 %) et poursuit sa hausse de manière accentuée en 2016 (+ 4,6 % par rapport à l'année précédente). En revanche, le nombre d'EI actives continue de décroître (-0,9 % en 2016). Cette baisse, d'une ampleur moindre que les années précédentes, s'inscrit dans une tendance de moyen terme : il y avait 906 structures actives fin 2016, pour 989 fin 2008. Les EI s'orientent, en effet, vers un nombre plus restreint de structures qui accueillent en moyenne davantage de salariés.

## Les embauches et les mises à disposition reculent dans les associations intermédiaires

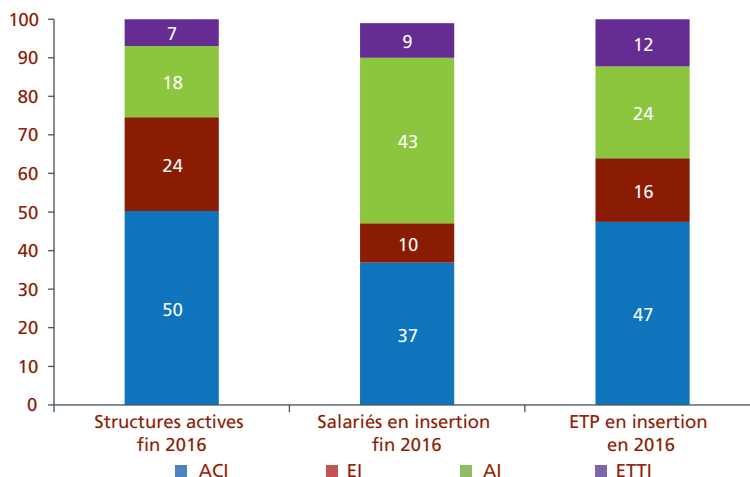
*A contrario*, les embauches dans les AI baissent en 2016 (-3,3 %) alors qu'elles ont connu des évolutions contrastées au cours des dernières années : elles ont diminué entre 2008 et 2011 (-20 %), avant de rebondir fortement entre 2011 et 2015 (+38 %). Cette baisse des embauches dans les AI se traduit par un nombre réduit de salariés en insertion. Le nombre de mises à disposition en 2016 (1,5 million) baisse également de 6,3 % mais le volume d'heures travaillées reste stable (28,2 millions). Au total, le nombre d'heures moyen par mise à disposition augmente mécaniquement. La baisse du nombre d'AI conventionnées, initiée en 2009, se poursuit : fin 2016, 690 structures sont conventionnées au titre de l'IAE, contre 699 en 2015.

## L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion reprend après un recul très marqué en 2014

Après un recul très marqué en 2014, la reprise de l'activité des ETTI, débutée en 2015, se poursuit à un rythme plus soutenu en 2016. Le nombre d'heures travaillées croît de 7,4 %, soit 14,5 millions en 2016. Le nombre de missions augmente également, quoique plus lentement que l'année précédente, pour atteindre 336 000, soit une hausse de 1,2 % par rapport à 2015. Cela se traduit par une augmentation du nombre d'heures moyen par mission, qui passe de 40,7 heures à 43,2 heures entre 2015 et 2016. Le dynamisme des ETTI en 2016 se traduit également par un fort rebond des nouvelles embauches (+5,8 % en 2016 après + 1,3 % en 2015), et le nombre de salariés mis à disposition augmente de 8 %, à 13 250 fin

Graphique 2

Répartition du nombre de structures, de salariés et d'ETP selon le type de structure de l'IAE



Lecture : Les ACI représentent 50 % des structures de l'IAE et embauchent 37 % des salariés en insertion au 31 décembre 2016. Les ETTI ont réalisé 12 % des équivalents-temps plein de l'IAE en 2016.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

2016. L'évolution de l'activité des ETTI est comparable à celle de l'intérim, et plus particulièrement du secteur de la construction. Ce secteur est, en effet, très représenté dans les ETTI. Or, depuis 2015, le secteur de la construction a renoué avec l'emploi dans l'intérim (+14,6 % en 2016, [3]).

## Des premiers contrats plus longs dans les ACI que dans les EI, mais plus souvent à temps partiel...

Les structures porteuses d'ACI comme les EI proposent des contrats (CDDI) d'une durée pouvant varier de 4 à 24 mois maximum, sauf dérogation (3). En 2016, la moitié des nouveaux contrats sont signés pour 4 mois au plus dans les EI, contre 6 mois au plus dans les ACI (tableau 2). Les salariés à temps complet sont majoritaires dans les EI (66 %), tandis que la quasi-totalité des contrats signés dans les ACI sont à temps partiel, entre 26 et moins de 35 heures dans une majorité des cas. Les temps de travail hebdomadaires les plus réduits, réservés en général aux personnes les plus en difficulté, concernent presque deux fois plus souvent les nouveaux entrants en ACI que ceux des EI : en 2016, 36 % des contrats initiaux signés dans un ACI ont une durée hebdomadaire de travail de moins de 26 heures, contre 19 % des contrats signés dans une EI.

## ... et des durées passées effectives comparables entre les deux types de structure

La plupart des salariés voient leur contrat renouvelé une ou plusieurs fois dans la limite de 24 mois, expliquant ainsi que la durée moyenne effectivement passée dans la structure y est plus élevée que

(3) Les contrats peuvent se prolonger au-delà de 24 mois pour les personnes de 50 ans ou plus, les travailleurs handicapés ou les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapée (AAH).

la durée théorique des contrats initiaux. En 2016, les sortants des ACI comme des EI sont restés en moyenne 11 mois dans la structure (tableau 3). Cette durée est en hausse dans les ACI entre 2015 et 2016 alors qu'elle diminue légèrement dans les EI, après avoir déjà beaucoup baissé en 2015 (la durée moyenne s'élevait à 12,6 mois en 2014). De même, la part des salariés restés 24 mois ou plus dans une EI s'est réduite de moitié entre 2013 et 2016 : elle est passée de 22 à 11 %.

Si une comparaison est possible entre les ACI et les EI, puisque la durée de passage dans les deux cas s'apparente à un temps travaillé, elle est plus délicate avec les AI et les ETTI, dans la mesure où la durée passée dans ces dernières inclut les périodes entre les missions.

Les salariés sortis des ETTI y ont passé en moyenne 11 mois, soit près de 2 fois moins longtemps que dans les AI (4) (20 mois). Moins d'un tiers d'entre eux sont restés un an ou plus dans l'ETTI. Dans les AI, 43 % des salariés sont restés plus d'un an dans la structure et 23 % au moins deux ans.

### Plus d'un tiers des salariés en insertion travaillent dans le domaine des services à la personne ou à la collectivité

Chaque type de structure de l'IAE est plus ou moins spécialisé dans un secteur d'activité et recrute sur des métiers particuliers (tableau 4).

Dans les EI, les premières embauches s'effectuent principalement sur des métiers de services à la collectivité (47 %), en particulier dans la propreté et l'environnement urbain (24 %) et le nettoyage et la propreté industriels (18 %).

Plus de la moitié des nouveaux salariés dans les AI exercent également des métiers de services, essentiellement dans l'aide à la personne (23 %) et dans le nettoyage et la propreté industriels (22 %), comme leurs homologues des EI. Dans l'ensemble du secteur de l'IAE, le domaine de service à la personne et à la collectivité représente plus d'un tiers des salariés nouvellement embauchés en 2016, soit près de 55 000 personnes (graphique 3).

Les nouveaux salariés des ACI sont plus souvent affectés à l'entretien des espaces naturels et espaces verts (27 %) et dans le secteur de la production agricole (9 %). Dans l'ensemble, 18 % des salariés en insertion travaillent dans ces domaines d'activité, les salariés des ACI y étant surreprésentés (37 %).

Le secteur de la construction est dominant dans les ETTI : 40 % des nouveaux salariés en insertion y travaillent. Pour comparaison, seuls 12 % des salariés nouvellement embauchés, toutes structures confondues, exercent dans ces métiers. Une part non négligeable des salariés des ETTI est également présente dans le domaine du transport et de la logistique (17 %), et dans une moindre mesure, dans l'industrie, ainsi que dans les services à la collectivité et à la personne (13 %).

**Tableau 2**  
Durées théoriques et temps de travail des nouveaux contrats dans les ACI et les EI

	ACI		EI	
	2015	2016	2015	2016
<b>Durée théorique des contrats initiaux (en mois)</b>				
Durée moyenne.....	6,1	5,8	6,6	6,4
Durée médiane.....	6,1	6,0	4,1	4,1
<b>Durée hebdomadaire de travail (en %)</b>				
Temps partiel : 20 heures ou moins* .....	16,2	15,0	10,9	11,0
Temps partiel : entre 21 et moins de 26 heures .....	21,8	21,1	8,7	7,6
Temps partiel : entre 26 et moins de 35 heures .....	60,9	62,5	16,1	15,5
Temps complet : 35 heures ou plus .....	1,1	1,4	64,4	65,9

\*Le décret du 5 novembre 2015 relatif à la durée minimale de travail en ACI organise les conditions de la dérogation à la durée minimale de travail hebdomadaire de vingt heures.

Lecture : 15,0 % des nouveaux contrats signés dans une structure porteuse d'ACI en 2016 proposent une durée de travail hebdomadaire de 20 heures ou moins.

Champ : France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

**Tableau 3**  
Durée effective passée dans la structure par les sortants de 2015 et 2016

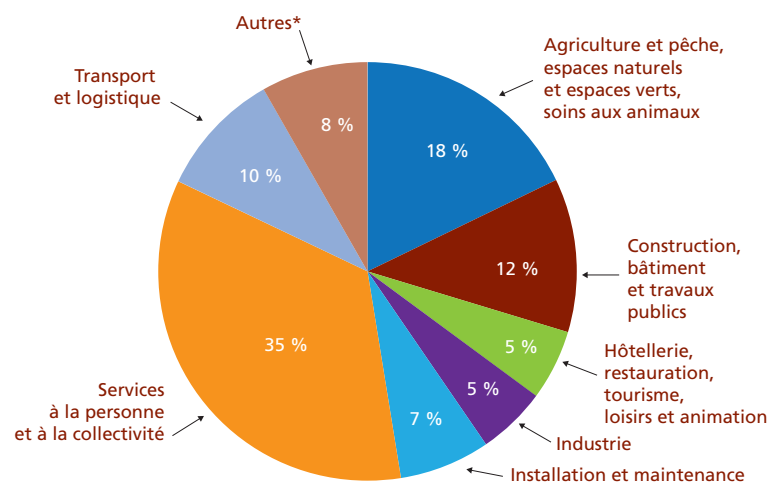
	ACI		EI		ETTI		AI	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Durée totale travaillée dans la structure (en mois)</b>								
Durée moyenne.....	10,1	10,9	11,5	11,2	12,4	11,3	22,7	20,5
Durée médiane.....	7,5	9,1	9,6	8,3	9,1	8,3	9,6	9,3
En %								
<b>Part des salariés dont la durée passée est de :</b>								
Moins de 1 mois .....	2,1	1,9	3,8	4,3	2,8	3,7	5,7	5,3
De 1 à moins de 3 mois.....	1,9	1,9	2,2	2,4	7,7	8,3	12,6	12,8
De 3 à moins de 6 mois.....	16,6	17,8	24,2	25,5	13,3	15,2	16,1	17,1
De 6 à moins de 12 mois.....	42,1	36,8	25,6	26,4	40,0	40,3	22,2	22,2
De 12 à moins de 18 mois.....	22,8	24,0	22,8	21,0	15,5	14,6	11,7	11,7
De 18 à moins de 24 mois.....	8,2	10,5	9,7	9,3	8,4	7,5	6,9	7,4
24 mois ou plus.....	6,3	7,1	11,7	11,1	12,3	10,4	24,8	23,5

Lecture : parmi les salariés sortis d'une ACI en 2016, 36,8 % y sont restés entre 6 et 12 mois.

Champ : France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

**Graphique 3**  
Domaines d'activité des salariés de l'IAE nouvellement embauchés en 2016



\* Communication, média, multimédia ; santé ; spectacle (1 %) ; support à l'entreprise (2 %) ; arts et façonnage d'ouvrage d'art (1 %) ; commerce vente et grande distribution (3 %).

Champ : France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

(4) Le concept de sortant dans les ETTI n'est pas le même que celui retenu dans les AI. Dans les ETTI, les sortants sont ceux qui n'ont pas réalisé de missions au cours des six derniers mois. Dans les AI, les sortants sont ceux qui sont déclarés comme tels par leur employeur.

Tableau 4

Métiers\* exercés par les salariés nouvellement embauchés en 2016 dans les différentes structures de l'IAE

En %

	ACI	EI	ETTI	ETTI	Ensemble
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	37	10	10	4	18
Dont : espaces naturels et espaces verts.....	27	8	8	2	13
production agricole.....	9	1	2	2	4
Arts et façonnage d'ouvrages d'art	2	0	0	0	1
Commerce, vente et grande distribution.....	5	3	1	4	3
Dont : grande distribution.....	1	0	1	3	1
Construction, bâtiment et travaux publics.....	9	5	5	40	12
Dont : second oeuvre.....	3	3	3	13	4
travaux et gros œuvre.....	5	1	3	24	7
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation.....	3	3	9	3	5
Dont : animation d'activité de loisirs.....	1	0	3	0	1
production culinaire.....	3	3	4	2	3
service.....	0	0	1	1	1
Industrie.....	6	10	2	13	5
Dont : alimentaire.....	0	0	0	3	1
mécanique, travail des métaux et outillages.....	0	2	0	3	1
préparation et conditionnement.....	2	7	1	5	3
Installation et maintenance.....	12	6	5	1	7
Dont : entretien technique.....	10	2	5	1	5
véhicules, engins, aéronefs.....	1	2	0	0	1
Services à la personne et à la collectivité.....	17	47	51	13	35
Dont : aide à la vie quotidienne.....	1	3	23	0	11
nettoyage et propreté industriels.....	6	18	22	7	14
propreté et environnement urbain.....	11	24	2	5	7
Support à l'entreprise.....	2	1	3	3	2
Dont secrétariat et assistance.....	1	1	3	3	2
Transport et logistique.....	5	13	11	17	10
Dont : magasinage, manutention des charges et déménagement.....	4	5	10	15	8
personnel de conduite du transport routier.....	2	7	1	2	2
Autres**	2	2	3	2	1
Ensemble	100	100	100	100	100

\*La nomenclature des métiers est celle du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle Emploi.

\*\*Comprend les métiers liés à la communication, média, multimédia, santé et spectacle et banque, assurance et immobilier.

Lecture : 47 % des salariés nouvellement embauchés dans une EI en 2016 travaillaient dans le domaine des services à la personne et à la collectivité. Il s'agit essentiellement de métiers liés à la propreté et à l'environnement urbain.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

## Les salariés de l'IAE sont plus souvent des hommes et des personnes peu diplômées

Le profil des personnes entrées en parcours d'insertion en 2016 est relativement stable : les hommes, les personnes faiblement diplômées et les bénéficiaires de minima sociaux y sont surreprésentés. Des différences subsistent toutefois entre les structures. Avec près de 60 % de femmes, les AI, qui exercent le plus souvent dans le champ des services aux particuliers, font figure d'exception (tableau 5). Les ETTI embauchent, quant à elles, 80 % d'hommes et les EI et les ACI près de 70 %. Cette présence massive d'hommes dans les ETTI tient à leur positionnement sur les métiers du bâtiment, à forte dominante masculine.

Les seniors sont relativement peu représentés, entre 13 % des salariés embauchés par les ETTI en 2016 et 18 % de ceux embauchés par les AI. Les jeunes de moins de 26 ans représentent, quant à eux, 27 % des embauches des AI, 30 % de celles des ETTI et 22 % des recrutements des EI et des ACI.

Le secteur de l'IAE s'adressant à des publics en grande difficulté, les niveaux de formation y sont généralement faibles : près de 80 % des salariés recrutés en 2016 ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat et 35 % inférieur au CAP. Néanmoins, la part des salariés ayant un niveau inférieur au CAP a fortement diminué depuis 2007, notamment dans les EI et les ACI où la part est passée respectivement de 49 % et 42 % à 36 % dans les deux types de structure.

## Les personnes accueillies dans les ACI sont les plus éloignées de l'emploi

Les personnes accueillies dans les ACI, et dans une moindre mesure dans les EI, sont les plus éloignées de l'emploi, au regard des critères administratifs : en 2016, près de 40 % des nouveaux bénéficiaires étaient chômeurs de très longue durée (24 mois ou plus) avant leur entrée dans un ACI ou une EI, contre respectivement 25 % et 27 % des salariés embauchés dans une AI ou un ETTI (tableau 5).

Tableau 5

## Les caractéristiques des salariés nouvellement embauchés dans les différentes structures de l'IAE en 2016

En %

	ACI	EI	ETI	ETI	Ensemble
					2016
<b>Sexe</b>					
Femme .....	32	33	57	20	41
Homme .....	68	67	43	80	59
<b>Âge</b>					
Moins de 26 ans.....	22	22	27	30	25
De 26 à 49 ans .....	64	64	55	57	59
50 ans ou plus.....	14	14	18	13	16
<b>Niveau de formation</b>					
Inférieur au CAP (niveaux Vbis et VI).....	36	36	34	36	35
Niveau CAP-BEP, Diplôme non obtenu .....	25	22	17	26	22
Niveau CAP-BEP (niveau V).....	22	21	24	18	22
Niveau bac (niveau IV) .....	13	15	17	15	15
Supérieur au bac (niveaux I, II, III).....	4	6	8	5	6
<b>Travailleur handicapé</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Sans emploi</b>	<b>97</b>	<b>91</b>	<b>48</b>	<b>87</b>	<b>74</b>
<b>Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche</b>					
Non inscrits.....	4	3	25	10	14
Moins de 6 mois .....	19	18	20	14	18
De 6 à moins de 12 mois.....	16	17	14	24	17
De 12 à moins de 24 mois.....	22	25	16	24	20
24 mois ou plus.....	39	37	25	27	31
<b>Minima sociaux avant l'embauche</b>					
Allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS).....	8	8	5	5	6
Allocataire du RSA (hors RSA majoré) .....	56	38	20	23	34
<i>Nombre de personnes nouvellement embauchées en 2016</i>	<i>49 780</i>	<i>14 146</i>	<i>67 342</i>	<i>25 550</i>	<i>156 818</i>

Lecture : 42 % des salariés de l'IAE percevaient un minima social avant leur embauche en 2016.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Cette part a continuellement augmenté dans les EI depuis 2009, passant de 25 % à 37 % en 2016. Par ailleurs, la moitié des salariés de l'IAE, toutes structures confondues, sont inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an.

Les allocataires de minima sociaux sont également plus représentés dans les ACI. En 2016, deux personnes nouvellement embauchées sur trois

bénéficient de minima sociaux dans les ACI, contre une sur deux dans les EI et près d'une sur trois dans les EI et les ETI.

Sonia BELLIT (DARES).

## Pour en savoir plus

[1] Rey M. (2016), « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2015 : Des recrutements en hausse mais moins ciblés », *Dares Analyses* n°047, septembre.

[2] Albert V. (2016), « L'insertion par l'activité économique en 2014 : année de mise en œuvre de la réforme du financement de l'État », *Dares Résultats* n°051, mai.

[3] De Waroquier de Puel Parlan S., Guillaneuf J., Minni C., Rebière S., Rey M., Roumier B. (2017), « Emploi, chômage et population active en 2016 : accélération de l'emploi et confirmation de la baisse du chômage », *Dares Analyses* n° 045, juillet.

## Encadré 1 - Le cadre juridique de l'IAE

Le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) a pour mission d'aider les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer sur le marché du travail (tableau A). Les premières expériences d'insertion par le travail sont apparues dès le milieu des années 60, à l'initiative de travailleurs sociaux dont l'ambition était de favoriser l'autonomie des personnes par le travail. Si une circulaire de septembre 1979 (1) de la Direction générale de l'action sociale (2) a permis de légitimer et de multiplier ces expériences, l'IAE fut véritablement reconnue en 1998 par la loi de lutte contre les exclusions. Son cadre juridique 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 plusieurs structures. Cette procédure vise à garantir le recrutement effectif des personnes les plus éloignées du marché du travail. Elle est obligatoire pour toute nouvelle embauche en ACI, EI, 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) implanté dans chaque département, qui émet notamment un avis sur les demandes de conventionnement des structures.

**Tableau A**  
**Cadre juridique de l'IAE en 2016**

	<b>Ateliers et chantiers d'insertion</b>	<b>Entreprises d'insertion</b>	<b>Associations intermédiaires</b>	<b>Entreprises de travail temporaire d'insertion</b>
<b>Statut juridique</b>	Dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure porteuse (employeurs listés à l'article D.5132-27 du Code du travail)	Associations ou entreprises du secteur marchand	Associations loi 1901 conventionnées par l'État	Entreprises de travail temporaires soumises à la réglementation juridique sur les entreprises de travail temporaire
<b>Missions des structures</b>	Suivi, accompagnement socioprofessionnel, encadrement technique et formation des personnes les plus éloignées de l'emploi	Insertion par l'offre d'une activité productive assortie de différentes actions d'accompagnement socioprofessionnel définies selon les besoins de l'intéressé	Embauche de personnes en difficulté et mise à disposition auprès d'utilisateurs. Accueil des demandeurs d'emploi et réception des offres d'activités. Organisation de parcours, de formation, orientation vers des centres d'action sociale	Insertion professionnelle, suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions
<b>Modalités d'intervention</b>	Salariés mis en situation de travail sur des actions collectives qui participent essentiellement au développement des activités d'utilité sociale, répondant à des besoins collectifs non satisfaits	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 en mission auprès d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim
<b>Contrat de travail proposé aux salariés</b>	CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*	CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*	Contrat d'usage, marginalement CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*	Contrat de mission respectant les règles régissant le travail temporaire, limité à 24 mois
<b>Aide directe de l'État</b>	Comptabilisation de tous les contrats en insertion dans les effectifs de la structure**			
	Aide au poste - Montant socle par ETP			
	19 474 €	10 143 €	1 319 €	4 311 €
Montant « modulé » supplémentaire : entre 0 et 10 % du montant socle, en fonction des « efforts particuliers d'insertion et les performances des SIAE »				
<b>Exonérations de cotisations sociales</b>	Exonérations de cotisations patronales sur la part de la rémunération inférieure ou égale au SMIC	Allègements généraux de cotisations sociales	Exonération de cotisations patronales, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié	Allègements généraux de cotisations sociales
<b>Comptabilisation des ETP</b>	1 820 heures rémunérées	1 505 heures travaillées	1 607 heures travaillées	1 600 heures travaillées

\* Allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés, travailleurs de plus de 50 ans.

\*\*Les CUI-CAE, en vigueur jusqu'à juillet 2014, ne sont pas comptabilisés dans les effectifs des employeurs, tandis que les CDDI le sont. Le passage au CDDI dans les ACI a donc augmenté les effectifs comptabilisés dans ces structures.

(1) Circulaire n° 44 du 10 septembre 1979.

(2) Aujourd'hui appelée DGCS (Direction générale de la cohésion sociale).

## Encadré 2 - Le financement de l'IAE

### La réforme du financement de l'IAE en 2014 (1)

En juillet 2012, le gouvernement sollicite l'inspection générale des finances (IGF) et l'inspection générale des affaires sociales (Igas) pour évaluer le financement de l'insertion par l'activité économique et pour formuler des propositions en vue d'une « mise en œuvre souple et une adaptation aux besoins des structures de l'IAE, permettant leur développement au bénéfice des publics les plus éloignés de l'emploi ».

La réforme a essentiellement porté sur les aides de l'État, généralisant le mode de financement qui prévalait dans les EI. Les EI et les ETTI sont ainsi financées par une aide au poste d'insertion depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, et les AI et les ACI depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Son montant socle varie selon le type de structure, allant de 1 300 à 19 200 euros en 2014 (tableau A). À partir de 2015, l'aide est indexée sur le Smic et son calcul repose sur le nombre de salariés en équivalent temps plein (ETP). Les exonérations sociales spécifiques aux AI et aux ACI ont été maintenues ; les EI et les ETTI bénéficient des allègements généraux de cotisation.

La seconde modification majeure concerne les ACI qui embauchaient leurs salariés en contrat aidé classique (CUI-CAE) avec une prise en charge majorée à 105 % du Smic. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014, tous les contrats signés dans les structures porteuses d'ACI sont des CDDI.

La réforme de 2014 introduit également une part de financement « à la performance » sous la forme d'une modulation « comprise entre 0 et 10 % du montant socle de l'aide, calculée en fonction (i) de la situation des personnes à l'entrée de la structure, (ii) des efforts d'insertion fournis et des résultats constatés et (iii) des performances en termes d'insertion sociale et professionnelle. »

(1) Pour une comparaison du cadre juridique avant et après la réforme, voir l'encadré 1 dans [2].

## Encadré 3 - Les principales formes d'emploi dans le secteur de l'IAE

**Le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) :** Le CDDI est un contrat à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins 4 mois et renouvelable dans la limite de 24 mois (cas 1<sup>o</sup> de l'article L.1241-3 du code du travail) destiné aux personnes recrutées par un atelier et chantier d'insertion (ACI), une entreprise intermédiaire (EI) ou plus marginalement par une association intermédiaire (AI). Il peut toutefois être prolongé dans la limite de 60 mois de manière dérogatoire dans les ACI (1). Le CDDI dispose d'un certain nombre de spécificités et déroge au formalisme du CDD dit « classique » (cas 2<sup>o</sup> de l'article L.122-1 du code du travail). Il ne fait pas l'objet d'indemnisation de fin de contrat. Il n'est ni soumis au délai de carence entre deux contrats successifs (2), ni à l'obligation de requalification en CDI en cas de reconductions successives du CDDI. Enfin, il bénéficie d'un système d'exonérations de charges. Les salariés ont, par ailleurs, la possibilité de suspendre ou rompre leur contrat sans préavis en cas d'embauche ou de toute autre action concourant à leur insertion professionnelle.

**Le contrat d'usage :** Le CDD dit « d'usage » est largement mobilisé dans les AI. Il peut être conclu pour « les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois » (article D1242-1 de code du travail). Comme les CDDI, les contrats d'usage ne comportent pas de termes précis, ils peuvent être successivement reconduits sans respecter un délai de carence entre chaque contrat et dispensent les employeurs de l'indemnité de fin de contrat. Les salariés sont embauchés dans le cadre d'une mission dont la durée dépend de la tâche à accomplir.

**Le contrat de travail temporaire :** Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) sont les seules à mobiliser ce type de contrat. Les contrats de travail temporaire respectent l'ensemble des règles régissant le travail temporaire « classique », excepté la durée maximale de travail qui peut atteindre 24 mois (avec reconduction) au lieu de 18 mois.

**Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) :** Un groupement d'employeurs est une structure qui réunit plusieurs entreprises dans l'objectif de recruter des salariés et de mettre ces derniers à disposition des membres du groupement. Les GEIQ visent plus particulièrement à répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises adhérentes tout en offrant aux personnes éloignées de l'emploi des parcours d'insertion et de qualification. Ils sont soumis aux mêmes règles que les groupements d'employeurs mais se distinguent néanmoins par la singularité de leur mission. Les GEIQ participent ainsi à l'insertion professionnelle des personnes en difficulté bien qu'ils ne soient pas à proprement parler des structures d'insertion au sens de la loi de 1998 (3). Ils recourent principalement aux contrats de professionnalisation pour permettre à leurs salariés d'alterner entre situations de travail concrètes et apprentissages théoriques.

(1) Cette dérogation peut être accordée par Pôle emploi aux personnes qui rencontrent des « difficultés particulièrement importantes, dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle ».

(2) Le CDDI est soumis à un délai de carence d'un jour quand le contrat est reconduit plus d'une fois dans une même structure.

(3) Par ailleurs, la fédération française des GEIQ est membre du Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNAIE).



## Encadré 4 - Les sources statistiques sur l'IAE en 2016

Le suivi de l'IAE repose sur l'exploitation et la mise en cohérence de plusieurs fichiers provenant de l'agence de service et de paiement (ASP) qui est chargée depuis la loi de cohésion sociale de 2005 de collecter en continu des informations individuelles sur les structures de l'IAE et leurs salariés. Si les données 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 chaque structure, on dispose de trois types de fichiers :

- un fichier des annexes financières à la convention qui recense l'ensemble des informations relatives à la structure (montant de l'aide financière, date de début et de fin de financement, département de signature de l'annexe, etc.) ;
- un fichier recensant des données relatives aux salariés (caractéristiques sociodémographiques, niveau de qualification, situation avant embauche, etc.) et aux caractéristiques des contrats signés pour les embauches dans les ACI et les EI ;
- un fichier de suivi mensuel indiquant le nombre d'heures effectuées par chaque salarié un mois donné. Avant la réforme de 2014, les données mensuelles étaient agrégées au niveau de la structure dans les AI. Aucune donnée individuelle sur les salariés des AI n'était saisie. La réforme de financement a ainsi introduit des améliorations importantes avec notamment la possibilité de suivre les heures travaillées à un niveau individuel dans l'ensemble des quatre structures. De plus, l'attribution de l'aide au poste dans les AI est, comme pour les autres structures, conditionnée à la saisie des données relatives à chaque salarié embauché.

### DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail.  
Direction de l'animation de la recherche, des études  
et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.  
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**  
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**  
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**  
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Abonnement aux avis de parution de la Dares : (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Données des graphiques et tableaux  
accessibles au format excel

