

## Radiographie de l'IAE en Franche-Comté

*Poids économique, profil des salariés, parcours... Une étude dresse le panorama de l'insertion en Franche-Comté.*

Et de trois ! Après les Pays-de-Loire (2003) et l'Aquitaine (2005), la Franche-Comté a été choisie par le Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNAIE), avec le soutien de l'Etat et de l'Avisé (Agence pour la valorisation des initiatives socio-économiques), pour réaliser un état des lieux de l'offre d'insertion par l'activité économique (IAE) et évaluer son impact. Effectuée par le cabinet Argos, avec l'appui et la participation active du Pradé (la structure régionale qui regroupe l'ensemble des structures de l'insertion par l'activité économique ou SIAE), l'étude vient de paraître. La moisson de chiffres rassemblés sur les 70 entités recensées [1], qui chapeautent 89 SIAE conventionnées - 35 ateliers et chantiers d'insertion (ACI), 25 entreprises d'insertion (EI), 18 associations intermédiaires (AI), 7 entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et 4 groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) - est impressionnante. Qu'en retenir d'essentiel ?

D'abord le poids économique de ces entreprises - sous forme associative dans 57 cas, coopérative dans un seul cas, les autres ayant un statut de société classique : 1 228 salariés permanents (la plus importante dépassant les 50 salariés permanents), et 58 millions de chiffre d'affaires total, dont, il est vrai, une petite partie - moins de 10 % - provient d'activités non conventionnées IAE (CHRS, formation, prestations ANPE...). Par salarié (en insertion ou permanent, en mesurant leur nombre en équivalent temps plein), le chiffre d'affaires varie de 15 000 euros (ACI) à 38 000 euros (ETTI). Certes, le chiffre d'affaires ne signifie pas grand-chose, et mieux vaudrait s'intéresser à la valeur ajoutée, c'est-à-dire à ce qui a été produit spécifiquement par les travailleurs et sert à l'entreprise pour les payer (42,5 millions d'euros de masse salariale et de cotisations sociales patronales, dont 32 au profit des salariés en insertion). Cette valeur ajoutée a représenté 27 millions d'euros en 2006 : les subventions (31 % des produits d'exploitation en 2006) qui ont comblé la différence (et permis de financer les investissements de l'année, soit 2,5 millions d'euros) représentent en fait la contrepartie du rôle socio-économique que jouent les SIAE en faveur de la collectivité tout entière, et des personnes en difficulté au premier chef.

### Plus-values comportementales

Elles ont salarié, en 2006, 7 785 personnes en insertion, ce qui correspond à 1 375 équivalents temps plein. Si l'on raisonne avec ce dernier indicateur, la ventilation des salariés en insertion est la suivante : 32 % dans des ACI, 28 % dans des AI, 28 % dans des EI, 11 % dans des ETTI et 1 % dans des Geiq. Mais, en nombre de personnes salariées, les AI ont salarié plus de la moitié du total : 4 240 sur 7 785. Ce total de salariés est à rapprocher du nombre d'allocataires du RMI (un peu plus de 15 000 en Franche-Comté), ou du nombre de demandeurs d'emploi (49 000, dont 16 000 inscrits depuis plus d'un an). Parmi ces salariés en insertion, on ne connaît malheureusement leur situation antérieure que pour moitié d'entre eux : 31 % étaient sans emploi depuis plus de deux ans, 57 % depuis plus d'un an. Mais cette proportion varie sensiblement selon le type de SIAE : comme on pouvait s'y attendre, il est le plus faible au sein des Geiq et des ETTI (respectivement 52 % et 53 %) et le plus élevé au sein des ACI (59 %) [2]. Quant aux allocataires de minima sociaux, on en comptait 38 %, mais ce chiffre s'accompagne d'une très grande dispersion selon le type de SIAE : 61 % pour les ACI, 44 % pour les EI, 41 % pour les ETTI, 26 % pour les AI, 21 % pour les Geiq. Enfin, le niveau de formation des salariés en insertion, toutes structures confondues, est très faible, puisque près de la moitié d'entre eux (47 %) sont au niveau VI - qui correspond à une sortie de l'école sans diplôme et sans avoir entamé un cycle secondaire ou professionnel débouchant sur un diplôme - et 41 % au niveau V ou V bis (niveau CAP ou BEP).

Les personnes salariées sont, à leur entrée dans les structures concernées, fréquemment confrontées à des problèmes sociaux, parmi lesquels les plus fréquents sont le surendettement (mentionné dans 20 % des cas), la mobilité (19 %), la santé (12 %), l'accès aux droits (11 %) ou le logement (9 %), les salariés des ACI et des EI étant proportionnellement les plus nombreux à être confrontés à des problèmes (mais on peut penser que l'identification de ces problèmes fait l'objet alors d'une plus grande attention). L'étude relève d'ailleurs que les actions menées par les SIAE en termes d'accompagnement social dans ces différents domaines ont plutôt été « sous-dimensionnées » au regard de l'importance des difficultés exprimées par les personnes. Cependant, à partir d'une enquête menée en 2006 auprès des salariés en insertion, elle crédite les SIAE d'avoir apporté à ces derniers des « plus-values » importantes, mais davantage de type comportemental - ponctualité, capacité à travailler en équipe, amélioration de l'autonomie... - que de type professionnel (acquisition d'aptitudes techniques, amélioration de la qualification reconnue). En d'autres termes, l'insertion par l'économique dépasse largement le seul domaine professionnel, et sert autant, si ce n'est plus, à faciliter la socialisation et l'autonomie que les savoir-faire techniques.

### Les entreprises classiques peu impliquées

Comment arrive-t-on dans une SIAE quand on est en difficulté sur le marché du travail ? En Franche-Comté, l'ANPE ne joue qu'un rôle modeste dans ce domaine (12 % des salariés sont arrivés par ce biais, le double si on compte les prescriptions en provenance des missions locales, des Pôles ou des maisons de l'emploi). Soit à peu près la même importance que les candidatures spontanées (24 % également), les autres salariés ayant été aiguillés par des CCAS ou des assistantes sociales (17 %), des organismes de formation, voire d'autres SIAE).

Et comment en sort-on ? Les salariés sortis d'une SIAE franc-comtoise en 2006 y sont, pour presque un quart, restés moins de trois mois (30 % dans le cas des AI, 21 % dans celui des EI, mais 10 % seulement dans le cas des ACI) et la moitié au moins six mois (62 % dans le cas des EI). Mais il ne s'agit de rupture anticipée de contrat que dans 7 % des cas. Dans presque un cas sur deux (46 %), la sortie est liée à une reprise d'emploi et dans 13 % à une reprise de formation. Pour ceux qui sortent vers l'emploi, il s'agit assez majoritairement d'emplois « durables » (CDI ou COD de plus de six mois dans 82 % des cas) et dans un tiers des cas d'emplois en entreprise (les autres emplois étant l'intérim, les associations, d'autres SIAE, des organismes publics ou n'étant pas connus). Pourtant, l'étude note la faiblesse des partenariats noués avec les entreprises classiques : une SIAE sur quatre dit n'avoir aucun contact avec des entreprises classiques, y compris pour le placement, et 5 % seulement des salariés en insertion ont été concernés par des formes d'accompagnement menées en partenariat avec des entreprises « classiques ». alors que les deux tiers d'entre eux ont été préparés à la rédaction de CV ou à la recherche d'emploi.

Ce sont les années 90 qui ont été les plus favorables à la création des SIAE encore présentes en 2008, puisque 54 % de ces dernières sont nées durant cette décennie. En revanche, depuis 2001, contrairement à la démographie générale, leur natalité s'est fortement ralentie (4 créations seulement). Les directeurs sont des directrices dans un tiers des cas, soit une proportion nettement plus forte que ce n'est le cas dans les entreprises classiques. Mais l'étude souligne que ces responsables le sont, dans un peu plus de 40 % des cas, depuis dix ans ou plus, une proportion quasiment égale ayant plus de 60 ans : le papy-boom n'épargne pas les SIAE... Quant aux salariés permanents, on en dénombrait 550 en équivalent temps plein, soit, en moyenne, un salarié permanent pour quatre salariés en insertion. La majorité d'entre eux exercent des fonctions d'encadrement technique (173, soit près de 30 %) ou d'accompagnement socioprofessionnel (100, soit près de 20 %). En revanche, les fonctions commerciales sont peu développées (8 équivalent temps plein, soit moins de 2 % !). Entreprises, certes, mais entreprises différentes...

Denis Clerc

La lettre de l'insertion - n° 1 - Janvier 2009

### Notes

[1]

Les données exploitées portent sur 67 structures, 3 ayant été jugées inexploitable.

[2]

Pour les AI, la proportion est de 57 %. On notera que, pour 10 % des salariés en insertion pour lesquels la situation antérieure était connue, il n'a pas été possible d'avoir une information précise sur la durée de temps sans emploi avant embauche au sein de la SIAE.