

# Document d'études

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro 224

Août 2018

## Quels effets de l'accompagnement sur le devenir des salariés en insertion ?

**Oana CALAVREZO**  
LEO UMR 7322, Unédic  
**Véronique RÉMY**  
Dares

# Quels effets de l'accompagnement sur le devenir des salariés en insertion ?

Oana CALAVREZO\* et Véronique RÉMY\*\*

## Résumé

Les structures du secteur de l'insertion par l'activité économique (*IAE*) sont spécialisées dans l'accueil des personnes en difficulté auxquelles elles proposent un emploi associé à un accompagnement social et professionnel personnalisé. L'objectif de cet article est d'évaluer l'impact de l'accompagnement dont bénéficient les salariés de ce secteur sur leur situation professionnelle ainsi que sur leur ressenti à l'issue du passage par la structure (satisfaction globale, sentiment d'avoir acquis de nouvelles compétences, amélioration de l'estime de soi, de la situation financière, des conditions de logement, résolution des problèmes administratifs), contribuant ainsi à la littérature empirique assez peu développée sur ce sujet. L'accompagnement est ici mesuré de manière subjective, à partir des réponses du salarié à des questions sur les actions engagées par la structure qui l'emploie, même si les déclarations des structures semblent bien confirmer celles de leurs salariés. L'évaluation est réalisée en mobilisant des techniques d'appariement sur le score de propension à partir de données issues de l'appariement des deux volets, « salariés » et « employeurs », d'une enquête menée par la Dares en 2012 sur le secteur de l'*IAE*. La richesse des informations contenues dans l'enquête permet de supposer que le fait d'avoir été ou non accompagné est aléatoire conditionnellement aux caractéristiques observables retenues. L'hétérogénéité de l'effet de l'accompagnement est appréhendée en affinant l'analyse selon la nature de l'accompagnement reçu. Globalement, l'accompagnement est favorable aux salariés de l'*IAE*. Il joue positivement sur leur probabilité d'accéder à une formation et d'être en emploi plutôt qu'au chômage ou inactif dix-huit mois après l'entrée dans une structure de l'*IAE*. Cet accompagnement permet aux salariés de l'*IAE* de porter un regard plus positif sur leur situation et de résoudre la plupart de leurs problèmes sociaux.

**Mots-clés** : accompagnement, insertion par l'activité économique, politique de l'emploi.

**Codes JEL** : C36, J68, M53.

\* Au début de l'étude, Mission animation de la recherche, Dares et LEO UMR 7322 puis Direction des études et analyses, Unédic, 4 rue Traversière, 75012 Paris.

\*\* Mission animation de la recherche, Dares, Ministère du Travail, 39-43 quai André Citroën, 75015 Paris.  
mails : ocalavrezo@unedic.fr, veronique.remy@travail.gouv.fr.

Nous remercions les participants du 66<sup>e</sup> congrès de l'Association française de sciences économiques de juin 2017 et des 34<sup>e</sup> Journées de microéconomie appliquée 2017 pour leurs remarques constructives ainsi que Marie Ruault et Corinne Prost pour leurs commentaires pertinents et leur relecture attentive.

# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>1 Présentation de l'enquête et de quelques statistiques descriptives</b>	<b>6</b>
1.1 Présentation du secteur de l' <i>IAE</i> . . . . .	6
1.2 Description des données de l'enquête . . . . .	7
1.3 Quelques statistiques descriptives sur l'accompagnement et les variables de résultat . . . . .	9
<b>2 Stratégie économétrique</b>	<b>14</b>
<b>3 Résultats des estimations</b>	<b>18</b>
3.1 Les facteurs expliquant la probabilité d'être accompagné . . . . .	18
3.2 Effets de l'accompagnement sur les variables de résultat . . . . .	20
<b>Conclusion</b>	<b>22</b>
<b>Annexe 1 : Réglementation sur l'<i>IAE</i></b>	<b>27</b>
<b>Annexe 2 : Présentation rapide de la méthode d'imputation</b>	<b>28</b>
<b>Annexe 3 : Qui sont les salariés en parcours d'insertion ?</b>	<b>29</b>
<b>Annexe 4 : Déterminants de l'accès aux différents types d'accompagnement</b>	<b>30</b>
<b>Annexe 5 : Résultats sur données non imputées</b>	<b>32</b>
<b>Annexe 6 : Effectifs bénéficiant des différents types d'accompagnement</b>	<b>32</b>

## Introduction

D'après la définition retenue par le Conseil d'orientation de l'emploi (COE) dans son rapport de 2014, le nombre de personnes durablement éloignées de l'emploi s'élevait à deux millions en France. Cette population se trouve dans des situations variées : personnes ayant perdu leur emploi et n'en ayant pas retrouvé depuis, jeunes sans emploi, sans formation et sortis du système éducatif, personnes souhaitant retrouver un emploi après une période d'inactivité liée par exemple à des raisons familiales, etc. Du fait de sa distance au marché du travail, cette population a besoin d'un accompagnement spécifique allant au-delà de la traditionnelle aide à la recherche d'emploi ou de ce que peuvent apporter les politiques actives « usuelles » (formation, emploi subventionné, aide aux chômeurs créateurs d'entreprise, etc.). Les structures du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) sont en mesure de proposer cet accompagnement spécifique<sup>1</sup>. Ces structures, conventionnées et subventionnées par l'État, sont spécialisées dans l'accueil de personnes en difficulté auxquelles elles proposent un emploi associé à un accompagnement social et professionnel personnalisé dans le cadre d'un « parcours d'insertion ». Les salariés en insertion bénéficient ainsi d'un accompagnement particulier « dans » et « vers » l'emploi (CERVERA et DEFALVARD, 2009).

L'accompagnement dispensé dans le cadre de l'IAE répond à plusieurs objectifs : faire en sorte que le salarié se sente à l'aise sur son poste et reprenne des habitudes de travail, lever les principaux freins à l'emploi auxquels il peut être confronté (difficultés de logement, financières, etc.) et définir un projet professionnel lui permettant de retrouver un emploi à l'issue du parcours d'insertion, temporaire par définition. Les programmes d'aide à la recherche d'emploi sont proches par nature de l'accompagnement « vers l'emploi » de l'IAE. Ils sont dans la plupart des cas dispensés par les conseillers du service public de l'emploi (SPE) ou par des opérateurs privés délégués. *A contrario*, dans le secteur de l'IAE, l'accompagnement est généralement réalisé par le personnel permanent de la structure même si ce dernier le complète parfois en faisant appel aux prestations de Pôle emploi. Cet accompagnement spécifique à l'IAE, comme le secteur dans son ensemble, ont été peu étudiés de manière empirique<sup>2</sup>.

Les effets théoriques attendus de l'accompagnement ont plutôt été analysés dans le cadre des programmes d'aide à la recherche d'emploi. Avant le début du programme, ce dernier peut exercer un effet de menace<sup>3</sup> ou au contraire d'attraction, les futurs bénéficiaires augmentant (diminuant) leur effort de recherche d'emploi en prévision de leur placement en programme et de leurs entretiens avec un conseiller. Pendant le programme, les participants peuvent réduire l'intensité de leurs recherches de poste si celui-ci comporte, par exemple, des ateliers d'aide à la recherche d'emploi limitant le temps qu'ils peuvent y consacrer (ef-

---

1. Le récent rapport du COE sur l'accompagnement (2016) souligne l'intérêt, pour ces personnes, d'un accompagnement global cherchant simultanément à lever les freins périphériques à l'emploi (problèmes de santé, de logement, etc.) et à favoriser les mises en situation professionnelle au lieu de faire de la levée des premiers un préalable aux secondes. D'ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'accompagnement global est devenu la 4<sup>e</sup> modalité d'accompagnement des demandeurs d'emploi de Pôle emploi (COE, 2016) et est *a priori* accessible à l'ensemble des demandeurs d'emploi en fonction de leurs besoins. Il repose sur une prise en charge conjointe, articulée et concertée des besoins sociaux et professionnels par un conseiller de Pôle emploi et un travailleur social du conseil départemental. Il est mis en œuvre dans plus de 90 départements par 800 conseillers et concerne 44 000 demandeurs d'emploi (PÔLE EMPLOI, 2016).

2. Le secteur de l'IAE fait, à notre connaissance, plutôt l'objet de travaux qualitatifs (voir par exemple DAVISTER, DEFOURNY et GRÉGOIRE, 2004, GOMEL, 2004, PLATTEAU et NYSSENS, 2004 et DEFOURNY et NYSSENS, 2013).

3. Cet effet est plus probable si le programme est assorti de sanctions consistant à suspendre ou réduire les allocations versées lorsque les efforts de recherche d'emploi des bénéficiaires sont jugés insuffisants.

fet d'enfermement ou de *lock-in*). Néanmoins, cet effet est plus limité que pour les autres programmes actifs (formation, emploi subventionné, etc.) : le nombre d'heures consacrées aux ateliers ou autres préparations à la recherche d'emploi est bien inférieur à celui prévu dans le cadre d'une formation ou d'un emploi subventionné ; de plus, les participants peuvent plus facilement quitter le programme s'ils trouvent un emploi. Enfin, le programme, s'il est efficace, améliore le processus d'appariement entre emplois vacants et demandeurs d'emploi sur le marché du travail, les seconds étant guidés par leur conseiller vers des offres adéquates et/ou de meilleure qualité<sup>4</sup>. Les effets de menace et d'amélioration du processus d'appariement jouent positivement sur le taux de retour à l'emploi mais ont un effet global ambigu sur la qualité de l'emploi obtenu et notamment sa durée.

Les programmes d'aide à la recherche d'emploi ont fait l'objet de nombreuses évaluations (pour un recensement des travaux récents voir COE, 2016, OCDE, 2015, PARENT, SAUTORY et DESPLATZ, 2013). Ils semblent accroître le taux d'accès à l'emploi mais aussi le temps passé en emploi et ainsi diminuer la récurrence au chômage (pour la France, CRÉPON, DEJEMEPPE et GURGAND, 2005 et FOUGÈRE *et al.*, 2010 et, pour le Danemark, BLASCO et ROSHOLM, 2011 et MAIBAUM *et al.*, 2012). Dans leur revue de la littérature, CARD, KLUWE et WEBER (2010) constatent que les programmes d'aide à la recherche d'emploi ont généralement des effets favorables à court terme en permettant aux demandeurs d'emploi de sortir plus rapidement du chômage que d'autres dispositifs et à moindre coût. Plusieurs facteurs favorisent l'efficacité de ces programmes : les caractéristiques et méthodes des conseillers, l'intensité de l'accompagnement ou encore le moment auquel intervient le programme. Concernant l'intensité de l'accompagnement, VAN DEN BERG et VAN DER KLAUW (2006) concluent des résultats de leur expérimentation<sup>5</sup> que des programmes plus intensifs auraient probablement des effets plus marqués, intuition confirmée par les travaux de FOUGÈRE, KAMIONKA et PRIETO (2010) ou de BEHAGEL, CRÉPON et GURGAND (2009) sur la France<sup>6</sup> et MAIBAUM, ROSHOLM et SVARER (2012) sur le Danemark<sup>7</sup>. Concernant le rôle des conseillers, d'après des travaux menés sur la Suisse, ceux entretenant de bonnes relations avec les em-

---

4. Ces programmes sont également susceptibles de modifier le comportement d'embauche des entreprises : BLASCO et PERTOLD-GEBICKA (2014) montrent, dans le cadre d'une expérimentation danoise, qu'ils conduisent à une augmentation de la part des demandeurs d'emploi dans les recrutements des petites et moyennes entreprises. En France, Pôle emploi a choisi de développer son offre de services vis-à-vis des entreprises qui connaissent des difficultés de recrutement en dédiant certains conseillers à la relation « entreprise ». Auparavant, les conseillers accompagnaient à la fois les demandeurs d'emploi et les employeurs, cette double culture leur permettant de mieux conseiller les deux parties. Cependant, l'expérimentation récente d'une équipe dédiée à la relation « entreprise » a montré que la spécialisation des conseillers était plus efficace (AVENTUR *et al.*, 2016) : la prospection auprès des entreprises accroît le nombre de recrutements réalisés ; ces recrutements bénéficient davantage aux demandeurs d'emploi et ont plus souvent lieu en contrat à durée indéterminée que dans le groupe témoin.

5. Ils étudient un programme d'accompagnement expérimental qui n'a que peu d'effets sur le taux d'accès à l'emploi de ses bénéficiaires.

6. FOUGÈRE *et al.* (2010) montrent à partir de données non expérimentales que les effets sur l'emploi de l'accompagnement augmentent avec son intensité. De leur côté, BEHAGEL *et al.* (2009) montrent qu'un accompagnement plus intensif destiné à des demandeurs d'emploi présentant un risque de chômage de longue durée conduit à une hausse des sorties de listes de Pôle emploi vers l'emploi et à une diminution de la récurrence au chômage et ce, que cet accompagnement soit dispensé par un opérateur privé ou par le SPE.

7. En comparant quatre expérimentations danoises, les auteurs constatent que celle qui prévoit des entretiens individuels plus fréquents avec le demandeur d'emploi est la plus efficace au regard de la durée de l'emploi retrouvé ou du coût global du dispositif. Néanmoins, ces résultats sont dépendants de la conjoncture et notamment du taux de chômage, les reprises d'emploi étant logiquement plus aisées lorsque ce dernier est bas. De plus, ces politiques s'inscrivent dans un contexte institutionnel spécifique et leurs résultats ne sont pas directement transposables à un pays tel que la France. En France, des travaux récents montrent que les entretiens collectifs peuvent également obtenir de bons résultats lorsqu'ils sont ciblés sur certains publics, en l'occurrence, les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (BLASCO *et al.*, 2015).

ployeurs (BEHNCKE, FRÖLICH et LECHNER, 2008), n'étant pas trop coopératifs (BEHNCKE, FRÖLICH et LECHNER, 2010a) et/ou partageant plusieurs caractéristiques communes avec les demandeurs d'emploi qu'ils suivent (BEHNCKE, FRÖLICH et LECHNER, 2010b) favorisent le retour à l'emploi de ces derniers. L'efficacité du programme dépend également du public ciblé et notamment de l'ancienneté au chômage même si les résultats des différentes études ne sont pas convergents sur cette question (PARENT *et al.*, 2013). BEHAGEL *et al.* (2013) montrent dans le cadre d'une expérience contrôlée en France que l'accompagnement intensif personnalisé n'est efficace sur le taux d'emploi que si les personnes n'ont pas une trop grande ancienneté dans les minima sociaux tandis que VAN DEN BERG et VAN DER KLAUW (2006) concluent qu'il vaut mieux réserver cet accompagnement aux demandeurs d'emploi les moins favorisés<sup>8</sup>. Or, le public accueilli par les structures de l'*IAE* est plutôt dans cette situation.

En complément de l'accompagnement dispensé, les structures de l'*IAE* peuvent proposer à leurs salariés des formations adaptées à leurs besoins qui peuvent améliorer leurs perspectives sur le marché du travail (formations au poste, qualifiantes, acquisition des savoirs de base, etc.). Ces formations ont déjà fait l'objet d'une évaluation dans un précédent article (CALAVREZO et RÉMY, 2017). Les structures de l'*IAE* ne sont pas les seules à proposer une formation ou un accompagnement parallèlement à l'exercice d'un emploi. De telles dispositions sont également prévues pour les contrats en alternance ou les contrats aidés même si à la différence de l'*IAE*, les employeurs des salariés bénéficiant de ces dispositifs ne dédient pas leur activité à l'insertion de ces salariés. La partie « accompagnement » de ces dispositifs est rarement étudiée : si les actions d'accompagnement interne (tutorat) durant le contrat aidé obtiennent des résultats peu concluants en matière de retour à l'emploi, la formation amplifie les effets positifs des contrats aidés marchands sur le retour à l'emploi et amoindrit l'effet négatif des contrats aidés non marchands (BENOTEAU, 2015). D'autres travaux montrent que l'association d'une formation et d'une activité professionnelle, soit le dispositif prévu par les contrats en alternance, est plus efficace qu'une formation seule ou un contrat aidé seul (BONNAL, FOUGÈRE et SÉRANON, 1997 et BRODATY, CRÉPON, FOUGÈRE, 2001).

L'objet de cet article est d'évaluer l'impact de l'accompagnement dont bénéficient les salariés du secteur de l'insertion par l'activité économique sur leur situation professionnelle à la sortie de la structure ainsi que sur la levée des freins à l'emploi comme les difficultés de logement, de santé ou encore sur la satisfaction globale à l'égard du passage par la structure. L'étude menée ici diffère des travaux existants dans la mesure où elle ne repose ni sur des données administratives, ni sur une expérimentation mais sur des données d'enquête. En effet, la Dares, service statistique du ministère du travail, a mené en 2012 une enquête auprès de salariés du secteur de l'*IAE* entrés dans le dispositif entre septembre et décembre 2010 ainsi qu'auprès de responsables de structures de l'*IAE* conventionnées en 2010. Cette enquête, qui constitue une première au niveau national, permet, d'une part, de rapprocher les réponses des salariés de celles de leurs employeurs et, d'autre part, d'appréhender les effets de l'accompagnement sur d'autres aspects que le seul retour à l'emploi : acquisition de compétences, résolution de problèmes financiers, sentiment d'amélioration de l'estime de soi, etc. La pertinence de cette approche est soulignée dans un récent rapport de l'Igas, par GOSSELIN et TURAN-PELLETIER (2015), qui insistent sur la dimension sociale de l'*IAE* et

---

8. Les efforts de recherche d'emploi sont généralement contrôlés *via* les canaux formels de recherche d'emploi. Si seuls les canaux formels sont contrôlés, les demandeurs d'emploi risquent de moins mobiliser les canaux de recherche alternatifs (informels) au profit des canaux formels et l'effet de l'accompagnement sur l'intensité de la recherche d'emploi sera nul. Ce comportement est plus susceptible de survenir parmi les demandeurs d'emploi ayant les meilleures perspectives d'emploi que chez ceux ayant les moins bonnes. En effet, les premiers recourent davantage aux canaux alternatifs que les seconds.

la nécessité de l'évaluer sur d'autres aspects que le retour à l'emploi<sup>9</sup>. La contrepartie des nombreuses variables de résultat présentes dans l'enquête est que l'accompagnement mesuré est subjectif : il s'agit des réponses du salarié aux questions de l'enquête sur les actions engagées par la structure qui l'emploie. La richesse des données disponibles permet d'utiliser la méthode de l'appariement sur score de propension pour mesurer l'effet de l'accompagnement sur les variables de résultat.

Le plan de l'étude est le suivant : dans la première section, après une brève description du secteur de l'*IAE*, sont présentées l'enquête ainsi que quelques statistiques descriptives sur les différents types d'accompagnement et les variables de résultat. La deuxième section décrit la méthode retenue tandis que la troisième section détaille les résultats des estimations ainsi que les tests de robustesse.

## 1 Présentation de l'enquête et de quelques statistiques descriptives

### 1.1 Présentation du secteur de l'*IAE*

Le secteur de l'*IAE* est composé d'associations et d'entreprises conventionnées par l'État<sup>10</sup> qui s'engagent à accueillir des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et à leur proposer un « parcours d'insertion » c'est-à-dire un emploi associé à un accompagnement social et professionnel personnalisé. Les quatre types de structure intervenant dans ce secteur peuvent être regroupées deux à deux compte tenu du type d'emploi proposé. D'un côté, les ateliers et chantiers d'insertion (*ACI*) et les entreprises d'insertion (*EI*) recrutent en contrats à durée déterminée prenant respectivement la forme de contrat aidé et de contrat à durée déterminée d'insertion (*CDDI*) et offrent aux salariés en insertion un emploi en interne (la réglementation du secteur de l'*IAE* avant la réforme de 2014<sup>11</sup> est détaillée en annexe 1). D'un autre côté, les associations intermédiaires (*AI*) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (*ETTI*) proposent des mises à disposition et des missions, généralement, pour les premières, auprès de particuliers et, pour les secondes, d'entreprises clientes.

Les *ACI* s'adressent aux personnes les plus éloignées de l'emploi tandis que les *ETTI* sont plus proches d'un employeur « classique » puisque leurs salariés sont mis à disposition d'entreprises. Même si les personnes accueillies par les structures de l'*IAE* constituent un ensemble hétérogène, elles doivent, dans la majorité des cas, avoir été préalablement agréées par Pôle emploi<sup>12</sup>. Cet agrément vise à garantir que les structures recrutent effectivement des

---

9. Selon les auteurs, le critère d'accès à l'emploi (voire à l'emploi durable) actuellement retenu par l'État n'est pas suffisant pour apprécier la performance d'une *SIAE*. L'insertion sociale et les gains en autonomie des salariés doivent également être pris en compte. La réforme récente du financement des structures initiée par l'État en 2014 et prévoyant que l'aide financière soit modulée notamment en fonction des efforts d'accompagnement socioprofessionnel des structures va dans ce sens.

10. À la base du contrat entre les structures et l'État, ce conventionnement permet leur reconnaissance juridique au sein du secteur. Accordé pour une durée d'un à trois ans sur la base du projet d'insertion proposé par la structure, il ouvre notamment droit à des aides financières.

11. En effet, l'étude porte sur le secteur de l'*IAE* avant cette réforme qui a simplifié et harmonisé le financement accordé par l'État aux structures de l'*IAE*. Depuis la réforme, les *ACI* ne recrutent plus en contrat aidé mais en *CDDI*.

12. Dans le cas des *AI*, l'agrément n'est obligatoire que pour les salariés mis à disposition d'entreprises pour une durée de plus de 16 heures (soit 15 % d'entre eux). 85 % des salariés des *AI* ne sont donc pas soumis à l'agrément.

personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et que le dispositif soit bien ciblé sur les personnes en ayant le plus besoin. Il permet à ces personnes d'intégrer un parcours d'insertion d'une durée initiale de vingt-quatre mois et aux structures de bénéficier d'aides financières de l'État pour leurs embauches.

## 1.2 Description des données de l'enquête

La Dares a mené, en 2012, une enquête auprès de salariés et d'employeurs du secteur de l'*IAE* (pour les résultats descriptifs détaillés du volet « salariés » de l'enquête voir AVENEL et RÉMY, 2014, 2015a, 2015b et pour ceux du volet « employeurs » voir AVENEL et RÉMY, 2015c, RÉMY, 2016a, 2016b). Cette enquête, inédite au niveau national, avait pour principal objectif d'améliorer la connaissance des parcours d'insertion des personnes accueillies par les différentes structures de l'*IAE* et notamment d'identifier les différentes actions d'accompagnement dispensées aux salariés pendant leur parcours. Elle permet également d'analyser leur situation professionnelle à l'issue de ce dernier et la levée de leurs éventuels freins à l'emploi (problèmes de logement, financiers, etc.). Le déroulement du parcours d'insertion est en effet mal connu au niveau national en raison du manque d'informations sur ce thème dans les données administratives. De plus, la dernière enquête auprès de salariés en insertion menée par la Dares est relativement ancienne (2002) et était axée sur les trajectoires professionnelles de ces salariés (CEALIS et SMYK, 2003).

Le volet « salariés » de l'enquête a consisté à interroger par téléphone, entre février et août 2012, un échantillon de salariés entrés en parcours d'insertion entre septembre et décembre 2010 et restés au minimum un mois dans une structure de l'*IAE* de métropole ou des DOM. 6 943 personnes ont répondu à l'enquête (tableau 1), soit un taux de réponse global de 41 %, variant selon le type de structure : de 37 % pour les salariés des *EI* à 46 % pour ceux des *AI*. La qualité des coordonnées disponibles dans les bases administratives semble être la principale explication de la diversité des taux de réponse entre les différentes catégories de salariés en parcours d'insertion. D'après les motifs de non-réponse détaillés, 87 % de la non-réponse s'explique par l'impossibilité de joindre les personnes de l'échantillon (faux numéros, répondeurs, personnes injoignables durant la période de l'enquête, etc.), cette part variant peu selon les populations sauf pour les salariés des *AI* où elle est un peu plus faible (82 %). Les variables explicatives de la non-réponse sont globalement proches entre les différentes populations traduisant des comportements de réponse relativement homogènes<sup>13</sup> (sexe, âge, diplôme, perception d'un minimum social, métier exercé dans la *SIAE*, mois d'embauche, région, etc.), ce qui limite les biais.

En parallèle, entre mai et septembre 2012, l'ensemble des responsables des structures conventionnées au titre de l'*IAE* en 2010 sur le territoire métropolitain et dans les DOM ont été contactés pour répondre à un questionnaire en ligne. Le fait d'interroger les structures de l'*IAE* sur leurs pratiques en matière de recrutement, d'accompagnement et de formation des salariés en insertion constitue une nouveauté au niveau national. Ce volet de l'enquête est exhaustif<sup>14</sup>. Le champ de l'enquête a néanmoins été restreint aux structures encore en

13. D'après les modèles économétriques explicatifs de la non-réponse, il existe néanmoins quelques différences entre les structures : la durée sans emploi avant l'entrée dans la structure ne joue pas pour les salariés des *AI* tandis que la nationalité du salarié n'a une influence que pour ceux des *EI* et des *AI*.

14. Malgré l'interrogation simultanée de salariés et d'employeurs, il ne s'agit pas d'une enquête couplée, l'échantillon des salariés à interroger n'ayant pas été tiré directement au sein des structures de l'*IAE* ayant répondu à l'enquête. Deux raisons expliquent ce choix : l'incertitude sur le taux de réponse des responsables de structures et la taille souvent réduite de ces dernières rendant difficile l'obtention d'un nombre suffisant de salariés répondants par structure. Les deux échantillons ont ainsi été construits indépendamment.



**Tableau 1** – Nombre de répondants et taux de réponse aux différents volets de l'enquête

	Volet "salariés" de l'enquête		Volet "employeurs" de l'enquête				Enquête appariée (1) et (3)		Enquête appariée sur le champ des salariés sortis (2) et (3)		Enquête appariée sur le champ des salariés sortis et des structures répondantes (2) et (4)	
	Nombre de répondants (1)	Taux de réponse (en %)	Nombre de répondants sortis (2)	Nombre total de structures (3)	Nombre de répondants (4)	Taux de réponse (en %)	Nombre de salariés	Nombre de structures	Nombre de salariés	Nombre de structures	Nombre de salariés	Nombre de structures
ACI	1 724	41	1 274	1 793	1 335	74	1 618	823	1 194	669	945	524
EI	1 621	37	964	957	594	62	1 456	506	856	382	605	258
ETTI	1 748	40	1 289	221	154	70	1 456	190	1 216	184	905	129
AI	1 850	46	1 242	748	574	77	1 649	424	1 216	372	938	294
<b>Ensemble</b>	<b>6 943</b>	<b>41</b>	<b>4 769</b>	<b>3 719</b>	<b>2 657</b>	<b>71</b>	<b>6 542</b>	<b>1 943</b>	<b>4 482</b>	<b>1 607</b>	<b>3 393</b>	<b>1 205</b>

Lecture : 1 724 salariés recrutés en septembre et décembre 2010 par un *ACI* ont répondu au volet « salariés » de l'enquête, soit un taux de réponse de 41 %.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure ; structures de l'*IAE* conventionnées en 2010 et n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête.

Sources : enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012 ; enquête auprès des structures de l'*IAE* 2012 ; enquête appariée salariés-employeurs de l'*IAE* 2012, Dares.

activité en 2012 et toujours conventionnées à cette date. Le taux de réponse global à l'enquête est de 71 %, les réponses de 2 657 employeurs ayant été collectées. Comme pour le volet « salariés » de l'enquête, ce taux varie selon le type de structure : de 62 % pour les directeurs d'*EI* à 77 % pour ceux des *AI*. La non-réponse a été corrigée grâce à une méthode d'imputation par le plus proche voisin, méthode permettant de conserver la structure des données (la méthode et les variables retenues pour l'imputation sont décrites dans l'annexe 2).

Les deux volets de l'enquête ont été appariés conduisant à un effectif de 6 542 salariés répartis dans 1 943 structures. L'appariement avec le volet « employeurs » de l'enquête permet de disposer d'informations complémentaires sur les structures (secteur d'activité, localisation, intégration dans leur environnement économique, relations avec les autres partenaires, etc.) dont certaines peuvent jouer sur l'accès à l'accompagnement des salariés en insertion. Il permet également de confronter les réponses des salariés et celles de leurs employeurs en matière d'accompagnement (cf. *infra*). Lors de l'appariement des deux volets de l'enquête, toutes les réponses des salariés ont été conservées que leur structure ait ou non répondu au questionnaire, la méthode de l'imputation permettant effectivement de disposer de réponses pour l'ensemble des structures y compris non répondantes. Ce choix permet de bénéficier de la plus grande information possible sur les salariés en insertion, leur taux de réponse étant relativement faible au regard de celui des responsables de structures. Les estimations des effets de l'accompagnement sur la situation professionnelle et les variables subjectives de satisfaction à l'égard du parcours d'insertion sont réalisées sur le champ des salariés sortis de la structure à la date de l'enquête soit 4 482 salariés répartis de la manière suivante entre les structures : 1 194 sortis d'un *ACI*, 1 216 d'une *AI*, 856 d'une *EI* et 1 216 d'une *ETTI*. Tous les salariés ne sont pas sortis de la structure à la date de l'enquête : en effet, ils sont interrogés environ dix-huit mois après leur embauche et la durée théorique du parcours d'insertion est généralement de vingt-quatre mois (sauf dans les *AI* où elle n'est pas fixée) même si en pratique la durée moyenne du parcours au sein d'une structure donnée<sup>15</sup> est plutôt d'un peu plus de douze mois (ALBERT, 2014). Restreindre le champ de l'étude aux seuls salariés sortis de la structure pourrait conduire à une estimation biaisée si la sortie de la structure n'était

15. En effet, la personne peut commencer son parcours d'insertion au sein d'une structure donnée et le poursuivre si nécessaire au sein d'une autre structure.

pas aléatoire<sup>16</sup>.

### 1.3 Quelques statistiques descriptives sur l'accompagnement et les variables de résultat

L'accompagnement dispensé par les structures de l'*IAE* est d'une nature particulière : il s'agit d'un accompagnement « dans l'emploi », les salariés en insertion étant suivis sur leur poste de travail, mais aussi « vers l'emploi », puisqu'ils bénéficient d'une aide pour accéder à un emploi « classique » à l'issue de leur passage par la structure (CERVERA et DEFALVARD, 2009). Dans cette étude, l'accompagnement est mesuré par les déclarations du salarié en parcours d'insertion et non par les actions d'accompagnement effectivement mises en œuvre par la structure qui l'emploie. Il est identifié par une question sur l'existence ou non de contacts réguliers avec le personnel de la structure en charge de l'accompagnement : « depuis que vous êtes arrivé dans la structure, avez-vous eu des contacts réguliers avec des personnes de la structure chargées de [...] ? ». Le personnel chargé de l'accompagnement est supposé mettre en œuvre trois types d'actions : prodiguer des conseils sur le travail à effectuer (nommé par la suite « accompagnement sur le poste »), aider les salariés à résoudre leurs problèmes personnels en matière de santé, de logement, etc. (« accompagnement social ») et définir avec eux un projet professionnel (« accompagnement professionnel »). La réponse par la négative sur l'ensemble de ces actions permet de déduire que le salarié n'a pas été accompagné.

Le fait que l'accompagnement soit mesuré selon la perception qu'en a eu le salarié et non de manière objective comme, par exemple, à travers le nombre d'entretiens dont il a bénéficié ou encore leur durée pourrait amener à s'interroger sur la qualité de sa mesure. En effet, le fait que le salarié déclare ne pas en avoir bénéficié ne signifie pas nécessairement qu'il n'a bénéficié d'aucun accompagnement mais peut suggérer que les actions dont il a bénéficié n'ont pas été suffisamment régulières ou intensives pour qu'il les assimile à de l'accompagnement. Malgré cela, nous avons choisi de ne pas utiliser directement les réponses des employeurs afin d'être au plus près de l'accompagnement spécifique dont a bénéficié le salarié interrogé, les employeurs ne répondant que sur leurs pratiques d'accompagnement en général et non pour ce salarié en particulier. De plus, la limite potentielle d'une telle mesure de l'accompagnement est relative puisque lorsque l'on compare les réponses des salariés et de leurs employeurs, elles sont globalement convergentes (RÉMY, 2016c et encadré 1). Les questions posées dans l'enquête permettent également de connaître le type et l'éventuel cumul d'accompagnements (tableau 2) et ainsi d'affiner l'étude des effets de l'accompagnement selon ces dimensions. Les travaux économiques analysant les effets des différentes catégories d'accompagnement au-delà du seul secteur de l'*IAE* sont relativement peu nombreux à ce jour (CRÉPON *et al.*, 2005 pour la France ou MAIBAUM *et al.*, 2012 pour le Danemark)<sup>17</sup>.

---

16. Il semble, néanmoins, que cette restriction n'induisse pas de biais (CALAVREZO et RÉMY, 2017).

17. Ces différents travaux portent d'ailleurs sur les programmes d'aide à la recherche d'emploi destinés aux demandeurs d'emploi et non sur les accompagnements spécifiques mis en œuvre au cours de dispositifs de politique de l'emploi.

## ENCADRÉ 1 : Comparaison des déclarations des salariés et de leurs employeurs

Les déclarations des employeurs viennent globalement confirmer celles de leurs salariés (tableau A). En effet, l'appariement des deux volets de l'enquête permet de rapprocher la manière dont les employeurs caractérisent leurs pratiques en matière d'accompagnement du ressenti du salarié sur le déroulement de son parcours. Cette comparaison présente néanmoins certaines limites : les employeurs répondent généralement pour l'ensemble de leurs salariés et non spécifiquement pour le ou les salariés interrogés dans le volet « salariés » de l'enquête <sup>a</sup>. Il est donc possible que les déclarations des deux parties diffèrent, le salarié interrogé ayant pu ne pas bénéficier des actions le plus souvent mises en œuvre par la structure qui l'a recruté. Pour mesurer la convergence des réponses des salariés et de leurs employeurs en matière d'accompagnement, les réponses des employeurs des salariés déclarant avoir bénéficié d'un accompagnement ont été comparées à celles des employeurs des salariés déclarant ne pas en avoir bénéficié.

Tableau A : Caractéristiques des structures selon que les salariés en insertion déclarent ou non avoir été accompagnés

	En %	
	Accompagnés	Non accompagnés
<b>Fréquence des entretiens de suivi de parcours</b>		
Hebdomadaire ou bi-mensuelle	41	31
Mensuelle	38	38
Moins d'une fois par mois ou au terme de chaque mission	21	31
<b>Fréquence des bilans socioprofessionnels</b>		
Hebdomadaire ou bi-mensuelle	19	11
Mensuelle	36	36
Moins d'une fois par mois ou au terme de chaque mission	45	53
<b>Fréquence de la mise en œuvre d'un accompagnement sur les différentes difficultés sociales<sup>1</sup></b>		
Faible	32	43
Moyenne	21	18
Forte	47	39
<b>Nature de l'accompagnement sur ces difficultés<sup>2</sup></b>		
Majoritairement en externe	48	46
Majoritairement en interne	17	12
Autant en interne qu'en externe	35	42
<b>Désignation d'un tuteur ou d'un référent interne</b>		
Utilisation des ateliers de remobilisation ou d'estime de soi	73	65
Mobilisation des prestations de Pôle emploi pour préparer la sortie des salariés en insertion	59	54
<b>Autres actions mises en œuvre pour préparer la sortie<sup>3</sup></b>		
Aide à la recherche d'un emploi auprès des partenaires ou entreprises (hors IAE)	60	53
Aide au maintien du lien avec Pôle emploi	62	53
Aide à la rédaction d'un CV actualisé, techniques de recherche d'emploi	54	50
Organisation de périodes d'immersion pendant le parcours	52	33
Délivrance d'un relevé de compétences acquises et/ou transférables	20	8
Bilan de fin de parcours d'insertion	34	18
50% ou plus des accompagnateurs socioprofessionnels détiennent le titre de conseiller en insertion professionnelle	63	49
	22	17

<sup>1</sup> Il s'agit de la fréquence moyenne de l'accompagnement dispensé par la structure à ses salariés en insertion sur l'ensemble des difficultés qu'ils rencontrent (cette variable n'est calculée que pour les structures ayant répondu sur la fréquence de l'accompagnement qu'elles dispensent et dont une partie des salariés est concernée par au moins une difficulté). <sup>2</sup> L'accompagnement est réalisé majoritairement en interne si sur l'ensemble des accompagnements réalisés plus de la moitié est réalisée en interne. <sup>3</sup> Ces actions sont mises en œuvre par les structures pour la moitié ou plus de leurs salariés en insertion à l'exception de l'aide à la rédaction d'un CV mise en œuvre pour 90 % ou plus de leurs salariés.

Lecture : 41 % des structures dans lesquelles sont employés les salariés déclarant avoir été accompagnés disent mettre en œuvre des entretiens de suivi hebdomadaires ou bimensuels.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et l'ayant quittée à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l'IAE 2012.

Les entretiens de suivi de parcours et les bilans socioprofessionnels sont plus fréquents dans les structures dont les salariés déclarent avoir été accompagnés tout comme l'accompagnement sur les différentes difficultés sociales (endettement, logement, accès aux droits, etc.) (pour une analyse détaillée de l'accompagnement proposé par les structures voir RÉMY, 2016a).

<sup>a</sup>. De plus, les réponses des employeurs non répondants sont imputées ce qui peut créer une divergence avec celles de leurs salariés même si le biais est limité compte tenu de leur taux de réponse élevé.

### ENCADRÉ 1 : Comparaison des déclarations des salariés et de leurs employeurs (suite)

Cet accompagnement social est réalisé un peu plus souvent exclusivement en interne que dans les structures employant des salariés déclarant n'avoir bénéficié d'aucun accompagnement. Les salariés accompagnés sont plus nombreux à avoir un tuteur désigné. Les structures dont les salariés font état d'un suivi mettent également davantage d'actions en œuvre pour préparer la fin du parcours d'insertion (mobilisation des prestations de Pôle emploi, bilan de fin de parcours d'insertion, aide à la recherche d'un emploi, etc.). De plus, les accompagnateurs socioprofessionnels en charge du suivi des salariés en parcours d'insertion détiennent également plus fréquemment un titre correspondant exactement à leur fonction (titre de conseiller en insertion professionnelle) lorsque le salarié déclare avoir été accompagné.

Le principe même de l'*IAE* est de proposer un emploi associé à un accompagnement adapté aux besoins des salariés en insertion : ainsi, plus de la moitié des salariés en insertion déclarent avoir bénéficié d'au moins un accompagnement durant leur parcours. Cette part varie fortement selon les structures (tableau 2) : les salariés des *ACI* et des *EI* sont plus nombreux que ceux des *AI* et des *ETTI* à être dans ce cas et ce, quel que soit le type d'accompagnement considéré. Ils cumulent également plus souvent les trois types d'accompagnement.

Ces disparités entre structures s'expliquent en partie par la nature de l'activité des *ETTI* et des *AI*<sup>18</sup> ainsi que par les durées de parcours généralement plus courtes de leurs salariés laissant moins le temps aux employeurs de mettre en place des actions d'accompagnement (AVENEL et RÉMY, 2014). De plus, les salariés des *EI* et des *ACI* sont plus éloignés de l'emploi (annexe 3) ce qui peut contribuer à expliquer la plus forte fréquence de l'accompagnement dans ces structures. Globalement, l'accompagnement social est le plus rare, les fréquences de l'accompagnement au poste et professionnel étant relativement proches. Si la part des salariés en insertion suivis sur leur poste est proche de celle observée parmi les bénéficiaires sortis de contrat aidé (BAYARDIN, 2013), les premiers sont plus nombreux à avoir bénéficié d'une aide pour définir leur projet professionnel (36 % contre 26 %) <sup>19</sup>. Les salariés ayant passé un certain temps dans la structure ont davantage de chances d'avoir bénéficié d'un accompagnement : ainsi, les salariés sortis depuis douze mois ou plus sont 37 % à en avoir bénéficié contre 68 % de ceux sortis depuis moins de six mois <sup>20</sup>. En effet,

18. Le travail proposé par ces structures (missions ou mises à disposition) se déroule essentiellement à l'extérieur de la structure respectivement auprès d'entreprises clientes et de particuliers. Les contacts avec le personnel de la structure y sont par conséquent *a priori* moins réguliers qu'au sein d'un *ACI* ou d'une *EI* où le travail s'effectue généralement sur place.

19. Dans l'enquête auprès des sortants de contrats aidés, les bénéficiaires sont interrogés par voie postale six mois après leur sortie de la structure. Quelques différences existent ainsi avec l'enquête *IAE* : le moment et le mode d'interrogation ainsi que l'intitulé exact des questions pour repérer l'accompagnement sur le poste - « avez-vous été suivi par une personne particulière chez votre employeur (par exemple, tuteur, conseiller, référent, etc.) ? » et l'accompagnement professionnel - « avez-vous été suivi par une personne extérieure à votre employeur (par exemple, conseiller Pôle emploi, conseiller RSA, référent, etc.) ? » - dispensé à l'extérieur de la structure dans le cas des contrats aidés. Les deux types d'accompagnements peuvent néanmoins être rapprochés de ceux décrits par les salariés en insertion compte tenu de la manière dont ils sont présentés aux bénéficiaires. Dans le cas de l'accompagnement externe, le salarié était en effet interrogé sur le fait que cet accompagnement lui ait permis de mieux s'intégrer ou de progresser dans l'emploi, de préparer la sortie du contrat, de se sentir soutenu ou encore d'accéder à une formation, soit une définition proche de l'accompagnement professionnel dispensé par les *SIAE*.

20. Plus précisément, il s'agit de la durée écoulée entre la date d'embauche disponible dans les données administratives (base des conventions individuelles d'embauche en contrat aidé pour les salariés des *ACI* et fiches « salariés » pour les salariés des *EI*, *AI* et des *ETTI*) et la date de sortie de la structure déclarée par le salarié.

**Tableau 2** – Type et nombre d’accompagnements déclarés par les salariés

Part des salariés en insertion (n°) ayant bénéficié...	Ensemble	Type de structure		Temps écoulé depuis la sortie de la structure		
		ACI et EI	AI et ETTI	Plus de 12 mois	Entre 6 et 12 mois	Moins de 6 mois
... d'un accompagnement au poste	39	61	20	27	46	48
... d'un accompagnement social	23	39	9	12	29	33
... d'un accompagnement professionnel	36	55	20	20	44	49
... d'aucun accompagnement	46	22	67	63	37	32
... d'un seul accompagnement	24	27	21	22	25	25
... de deux accompagnements	17	27	9	10	21	23
... des trois accompagnements	13	25	4	6	18	20

Lecture : 39 % des salariés sortis d’une structure de l’IAE ont bénéficié d’un accompagnement sur leur poste de travail.

Champ : salariés en parcours d’insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et l’ayant quittée à la date de l’enquête.

Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l’IAE 2012.

même si les actions d’accompagnement sont souvent définies dès l’entrée du salarié dans la SIAE (RÉMY, 2016b), les employeurs n’ont pas nécessairement eu le temps de les mettre en place pour les salariés restés peu de temps dans la structure. De plus, ces derniers n’en ont pas nécessairement la mémoire si les rencontres n’ont pas été suffisamment fréquentes et/ou n’ont pas été menées sur une durée suffisante.

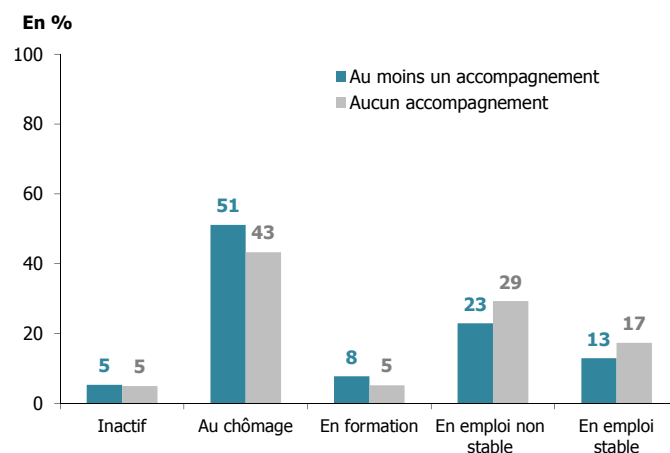
La situation professionnelle du salarié en insertion n’est connue qu’à la date de l’enquête à travers la question suivante : « que faites-vous aujourd’hui ? » et non en continu depuis la sortie de la structure. Dix modalités de réponse sont prévues en distinguant le type d’emploi : en contrat à durée indéterminée (CDI), à son compte - emploi stable dans la suite de l’étude ; en contrat à durée déterminée (CDD), intérim ou vacation, emploi en chèque emploi service universel (CESU), en emploi aidé ou en alternance et dans une structure de l’IAE - emploi non stable ; au chômage, inactif<sup>21</sup> ou encore en études, formations ou stages - formation - par la suite. En effet, l’enquête a pour objet la caractérisation des parcours d’insertion et non l’étude du devenir des salariés à l’issue de ces parcours. Elle permet ainsi de disposer de nombreuses informations sur le déroulement de ces parcours (durée, formation suivie, métier exercé, etc.) et de mieux isoler l’impact de l’accompagnement. Être accompagné va de pair avec un moindre accès à l’emploi, stable<sup>22</sup> ou non (figure 1). En revanche, les salariés accompagnés ont plus de chances d’être en formation à la date de l’enquête. Néanmoins, les salariés ayant bénéficié d’un accompagnement présentent probablement des caractéristiques différentes de ceux n’en ayant pas bénéficié (cf. annexe 4), différences qu’il est nécessaire de contrôler pour évaluer l’effet de l’accompagnement sur les différentes variables de résultat (accès à l’emploi, satisfaction à l’égard du passage par la structure, etc.).

Une des originalités de l’enquête est de s’intéresser à d’autres variables de résultat plus subjectives et/ou non directement liées à l’insertion professionnelle. Pour apprécier de manière détaillée les effets du passage par la structure, les salariés étaient interrogés sur leur

21. Dans l’enquête, la modalité de réponse précise était la suivante : « Vous n’avez pas d’emploi et n’en cherchez pas (inactif, retraité, au foyer, congé parental, invalidité, incarcération, etc.) ».

22. L’emploi stable est ici défini comme l’obtention d’un CDI, le fait d’être à son compte ou d’avoir créé son entreprise. Cette définition peut sembler restrictive mais dans le cas des contrats temporaires (CDD et intérim), la durée du contrat n’est pas disponible et il n’est donc pas possible de distinguer les contrats longs (de six mois ou plus) pour les inclure dans l’emploi stable.

**Figure 1** – Situation professionnelle à la date de l’enquête selon que les salariés déclarent ou non avoir bénéficié d’un accompagnement



Note : les salariés accompagnés sont ceux qui ont déclaré avoir bénéficié d’au moins un accompagnement parmi les trois cités : sur le poste, social et professionnel.

Lecture : 13 % des salariés sortis d’une structure de l’IAE ayant bénéficié d’au moins un accompagnement durant leur parcours sont en emploi stable à la date d’interrogation.

Champ : salariés en parcours d’insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et l’ayant quittée à la date de l’enquête.

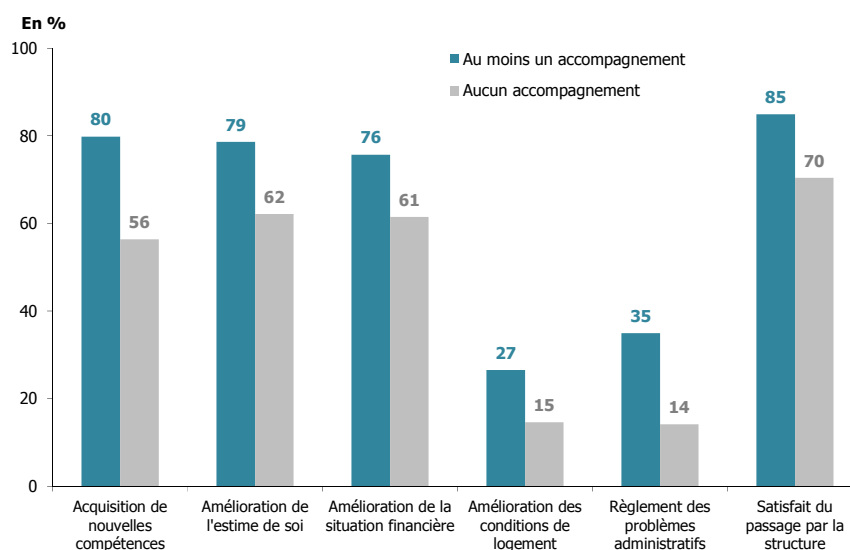
Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l’IAE 2012.

sentiment à l’égard de plusieurs changements positifs : « ce passage vous a permis... d’acquérir de nouvelles compétences, de retrouver confiance en vous et de vous sentir utile, d’améliorer votre situation financière, etc. ». Parmi ces changements était citée la levée de différents freins à l’emploi : amélioration des conditions de logement, règlement des problèmes administratifs, etc. permettant d’élargir l’analyse des effets de l’accompagnement à d’autres aspects que le seul accès à l’emploi. Les questions subjectives se concluaient par la question suivante : « globalement, quel jugement portez-vous sur votre passage dans la structure ? Très satisfaisant, plutôt satisfaisant, plutôt pas satisfaisant ou pas du tout satisfaisant ». Les réponses aux deux premiers items ont été regroupées pour construire la mesure de la satisfaction à l’égard du passage par la structure.

Les salariés en insertion ayant bénéficié d’un accompagnement sont plus nombreux à considérer que le passage par la structure leur a permis d’acquérir de nouvelles compétences (figure 2). Concernant les différents freins à l’emploi (problèmes d’endettement, de logement, administratifs ou de confiance en soi), les salariés accompagnés sont plus nombreux à considérer que ces derniers ont été levés suite au passage par la structure. Les différences sont plus marquées pour l’acquisition de nouvelles compétences, le règlement des problèmes administratifs et l’amélioration de l’estime de soi, ces deux derniers aspects étant ceux sur lesquels le personnel en charge de l’accompagnement cherche à agir dès l’entrée des salariés dans la structure. Enfin, les personnes ayant bénéficié d’au moins un accompagnement sont globalement plus satisfaites de leur passage par la structure.

Le risque avec l’utilisation de variables subjectives pourrait être que les personnes reconstruisent *a posteriori* leur passage par la structure en fonction de la situation dans laquelle elles sont à la date de l’enquête tant au niveau professionnel que personnel. Néanmoins, les variables ne se recouvrent pas complètement puisque, par exemple, les salariés sans emploi à la date de l’enquête considèrent quasiment aussi souvent que ceux ayant un emploi que le

**Figure 2** – Différentes variables subjectives de résultat selon que les salariés déclarent ou non avoir bénéficié d'un accompagnement



Note : les salariés accompagnés sont ceux qui ont déclaré avoir bénéficié d'au moins un accompagnement parmi les trois cités : sur le poste, social et professionnel.

Lecture : 80 % des salariés sortis d'une structure de l'IAE ayant bénéficié d'au moins un accompagnement durant leur parcours estiment que le passage par la structure leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences.

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et l'ayant quittée à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l'IAE 2012.

passage par la structure leur a permis d'améliorer leur situation financière. Une autre limite potentielle de ces variables subjectives est que les salariés sortis depuis plus longtemps de la structure pourraient avoir en partie oublié le déroulement précis de leur parcours d'insertion et surtout ce qu'il leur a permis d'acquérir. Ainsi, 83 % des salariés en insertion se déclarent globalement satisfaits de ce passage moins de six mois après leur sortie contre 74 % de ceux sortis depuis douze mois ou plus. Les salariés étaient néanmoins interrogés relativement peu de temps après leur entrée (environ 18 mois) ce qui limite les biais de mémoire. De plus, en supposant que les avantages tirés du passage par la structure s'effacent progressivement de la mémoire des salariés, ce phénomène affecte *a priori* l'ensemble des salariés, accompagnés ou non, et ne biaise ainsi pas les comparaisons.

## 2 Stratégie économétrique

Une des difficultés classiques à laquelle se heurte l'économètre lorsqu'il cherche à identifier un effet causal de l'accompagnement sur une variable de résultat est son caractère potentiellement endogène. Ce biais d'endogénéité est lié au fait que des caractéristiques habituellement inobservables par l'économètre affectent à la fois le fait d'être accompagné et la variable de résultat. Par exemple, supposons que seuls les individus les plus motivés sont accompagnés. Sachant que les individus les plus motivés ont également davantage de chances d'obtenir un emploi, on pourrait attribuer à tort à l'accompagnement le taux d'accès à l'emploi plus élevé de ces individus, ce dernier n'étant en réalité dû qu'à leur motivation intrinsèque. La richesse des données utilisées permet de disposer de variables originales susceptibles d'expliquer le

fait qu'un salarié soit ou non accompagné ainsi que les différentes variables de résultat. À côté des caractéristiques sociodémographiques usuelles (âge, sexe, niveau de diplôme, situation maritale et présence d'enfants, nationalité, etc.) et des variables résumant le parcours sur le marché du travail (situation juste avant l'entrée dans la *SIAE*, perception subjective de la trajectoire de long terme sur ce marché), des variables permettent de capter indirectement la motivation du salarié : son objectif lors de l'entrée dans la structure (« acquérir une expérience professionnelle », « reprendre contact avec le marché du travail », etc.) ou encore ses freins à l'emploi (problèmes de mobilité, de discrimination, financiers, etc.). De la même manière, à côté des caractéristiques usuelles des employeurs (secteur d'activité, taille, catégorie juridique, localisation), des informations sont disponibles sur les difficultés financières qu'ils rencontrent, leurs relations avec les autres acteurs du monde économique, etc. ainsi que plusieurs variables rendant compte du comportement d'accompagnement de la *SIAE* comme, par exemple, la manière dont elle met en place les parcours d'insertion. Les données permettent ainsi de recourir aux méthodes d'appariement qui intègrent le fait que le bénéfice d'un accompagnement n'est pas aléatoire. Ces méthodes supposent que l'accompagnement dépend uniquement des caractéristiques observables, une hypothèse crédible au regard des informations très riches disponibles dans l'enquête.

Même si une part d'inobservable subsistait malgré tout, des travaux récents menés sur l'Allemagne montrent que le rôle des caractéristiques inobservables ne doit pas être surestimé. Ainsi, selon LECHNER et WUNSCH (2013), un conditionnement sur les variables sociodémographiques, les caractéristiques de l'épisode de chômage en cours, la région, les variables de résultat avant l'entrée en programme ainsi que l'histoire récente sur le marché du travail suffit à limiter les biais dans le cas de programmes de formation et d'aide à la recherche d'emploi. CALIENDO, MAHLSTEDT et MITNIK (2017) montrent quant à eux que si les caractéristiques usuellement inobservables telles que les traits de personnalité, le comportement de recherche d'emploi ou encore les anticipations des demandeurs d'emploi sur leur perspectives sur le marché du travail contribuent à expliquer la sélection dans le programme, elles ne sont pas déterminantes lors de l'estimation de son effet sur l'emploi ou les revenus des bénéficiaires. En effet, les auteurs estiment que la richesse des informations disponibles en particulier sur le parcours antérieur des demandeurs d'emploi sur le marché du travail permet de capter en grande partie l'information contenue dans ces variables<sup>23</sup>.

Les méthodes d'appariement, contrairement aux méthodes d'estimation paramétriques usuelles, ne supposent pas que l'effet de la mesure est linéaire et identique selon les individus. Nous utilisons ici celle de l'appariement sur le score de propension<sup>24</sup>. Le principe de cette méthode est d'apparier chaque individu « traité » (c'est-à-dire ayant bénéficié du programme évalué) à un ou plusieurs individus « non traités » ayant des caractéristiques comparables, la situation de ces derniers représentant la situation « contrefactuelle » de l'individu traité, c'est-à-dire, dans le cas de notre étude, celle qu'il aurait connue s'il n'avait pas été accompagné. Cette méthode repose sur une hypothèse identifiante très forte : l'hypothèse d'indépendance conditionnelle selon laquelle il n'existe pas de caractéristiques autres que celles disponibles dans les données qui jouent à la fois sur le fait d'être accompagné et sur la variable de résultat en l'absence d'accompagnement (fait d'être en emploi plutôt qu'au

---

23. D'après les auteurs, si les caractéristiques inobservées du demandeur d'emploi sont constantes au cours du temps, elles affectent non seulement son entrée dans le programme actif et sa situation à l'issue mais également sa trajectoire passée sur le marché du travail.

24. Utiliser l'appariement sur le score de propension conduit néanmoins à renoncer au caractère complètement non paramétrique de l'appariement puisque l'estimation du score de propension se fait à l'aide d'un modèle logit ou probit (GIVORD, 2015).



chômage ou inactif à la date de l'enquête, de considérer que le passage par la structure a permis de résoudre les problèmes administratifs, etc.). Autrement dit, une fois pris en compte l'ensemble de ces caractéristiques ( $X$ ), l'affectation au traitement - en l'occurrence l'accompagnement noté  $Acc$  - est aléatoire et la variable de résultat en l'absence d'accompagnement,  $Y_0$ , est indépendante du traitement :  $Y_0 \perp Acc/X$ . Les variables de résultat des individus non accompagnés peuvent alors être utilisées pour construire la situation contrefactuelle des individus accompagnés et l'effet moyen du traitement sur les traités ( $ATT$ ) peut être estimé de manière non biaisée.

La richesse des variables disponibles dans l'enquête et notamment la présence de nombreuses caractéristiques habituellement inobservables des salariés et de leurs employeurs permet de supposer que l'hypothèse d'indépendance conditionnelle est vérifiée. En effet, cette hypothèse sur laquelle repose l'identification d'un effet causal de l'accompagnement ne peut être testée et sa crédibilité repose donc sur la qualité des informations disponibles dans les données. Pour bien appairer les individus traités et non traités (et ainsi respecter l'hypothèse d'indépendance conditionnelle), il est nécessaire de disposer d'un grand nombre de variables ; néanmoins, lorsque les variables de conditionnement sont nombreuses, il devient plus difficile de trouver parmi les personnes non accompagnées, une personne ayant exactement les mêmes caractéristiques que la personne accompagnée considérée. ROSENBAUM et RUBIN (1983) résolvent ce problème en montrant que si la propriété d'indépendance conditionnelle est vérifiée, il est possible d'appairer les individus non plus sur la base d'un vecteur de caractéristiques mais sur un index de dimension 1 : le score de propension. Dans notre modèle de référence, ce score correspond à la probabilité de bénéficier d'au moins un accompagnement conditionnellement aux caractéristiques observables :  $p(X) = P(Acc = 1/X)$ . En effet, conditionner sur le score de propension suffit à assurer l'indépendance entre le traitement et la variable de résultat en l'absence du traitement :  $Y_0 \perp Acc/X \Rightarrow Y_0 \perp Acc/p(X)$ . Ce score de propension équilibre les caractéristiques observables entre les groupes traités et non traités :  $X \perp Acc/p(X)$ . Cela signifie que les individus ayant des probabilités d'être accompagnés proches ont en moyenne les mêmes caractéristiques observables. Le caractère équilibrant du score de propension doit être vérifié. Une première méthode envisageable est la comparaison des moyennes des caractéristiques observables entre groupe « traité » et groupe « non traité ». Un deuxième test proposé par DEHEJIA et WAHBA (1999) consiste à définir différentes strates selon la valeur du score de propension et à vérifier que les distributions des caractéristiques observables sont équilibrées entre groupes de traitement et de contrôle au sein de chacune des strates. Cette vérification peut être réalisée notamment par un test d'égalité des moyennes.

La méthode de l'appariement nécessite également l'existence d'un large support commun, c'est-à-dire que soient présents suffisamment d'individus traités et non traités ayant des caractéristiques proches, autrement dit des probabilités proches d'être accompagnés. Ceci suppose que les variables retenues pour appairer individus accompagnés et non accompagnés n'expliquent pas parfaitement la probabilité d'être accompagné ( $0 < P(Acc = 1/X) < 1$ ) sinon, en poussant ce raisonnement à l'extrême, tous les individus traités auraient une probabilité d'entrer en traitement de 1 et tous les non-traités, de 0, rendant l'appariement impossible. Il doit donc subsister un certain aléa dans l'affectation au traitement ce qui rapproche d'ailleurs la méthode d'appariement des méthodes expérimentales (BRODATY, CRÉPON et FOUGÈRE, 2007)<sup>25</sup>. Les variables utilisées pour l'appariement doivent donc comprendre tous les déter-

25. En effet, selon ces derniers, les variables de conditionnement  $X$  jouent le rôle du processus d'affectation aléatoire des expérimentations.

minants joints de la variable de résultat et de l'accompagnement mais ne doivent pas être l'unique source de variation de cet accompagnement (BRODATY *et al.*, 2007). Lorsque l'on évalue l'effet de l'accompagnement sur les personnes accompagnées, un moyen de respecter la condition de support commun est d'exclure les non-bénéficiaires ayant un score inférieur au minimum observé pour les bénéficiaires.

Une dernière question est la manière de construire le contrefactuel de chaque individu accompagné. Deux méthodes sont retenues dans cette étude : celle du plus proche voisin (avec remise) et celle du noyau. La première méthode consiste à retenir comme contrefactuel la personne non accompagnée ayant le score de propension le plus proche de celui de la personne accompagnée (du bénéficiaire) considérée. L'inconvénient de cette méthode est que l'on se prive de l'information apportée par les autres individus non traités potentiellement proches de l'individu accompagné considéré ce qui peut conduire à des résultats moins précis. La deuxième méthode consiste à construire le contrefactuel comme la moyenne pondérée des variables de résultat des non-bénéficiaires, le poids de chacun d'entre eux étant d'autant plus élevé que son score de propension est proche de celui du bénéficiaire considéré (fonction noyau). Néanmoins, cette méthode peut conduire à utiliser des observations ayant des scores relativement éloignés de celui du bénéficiaire considéré et ainsi à biaiser les résultats obtenus même si la fonction noyau assure généralement une décroissance forte des poids dès lors que la distance entre le score de propension du bénéficiaire et du non-bénéficiaire devient trop élevée (GIVORD, 2015). Quelle que soit la méthode utilisée, l'effet de la mesure sur les individus accompagnés (effet moyen du traitement sur les traités ou *average treatment effect on the treated* (ATT)) est ensuite obtenu en calculant la moyenne des écarts entre les variables de résultat des bénéficiaires et celles des individus contrefactuels sur l'ensemble de la population des bénéficiaires :

$$E(Y_{1i} - Y_{0i}/Acc = 1) = \frac{1}{N_{acc}} \sum_{i=1}^{N_{acc}} (Y_{1i} - \hat{Y}_{0i})$$

avec  $N_{acc}$ , le nombre de salariés accompagnés,  $Y_{1i}$ , la variable de résultat observée du salarié accompagné  $i$  et  $\hat{Y}_{0i}$ , la variable de résultat du plus proche voisin de  $i$  parmi les salariés non accompagnés (méthode du plus proche voisin) ou celle construite comme la somme pondérée des variables de résultat des salariés non accompagnés (méthode du noyau). Cette dernière est construite de la manière suivante :

$$\hat{Y}_{0i} = \frac{\sum_{k=1}^{N_{nonacc}} K\left(\frac{|p_i - p_k|}{h}\right) \cdot Y_{0k}}{\sum_{k=1}^{N_{nonacc}} K\left(\frac{|p_i - p_k|}{h}\right)}$$

avec  $N_{nonacc}$ , le nombre d'individus non traités,  $K$  le noyau utilisé et  $h$  la fenêtre du noyau (pour une présentation détaillée voir GIVORD (2015) ou BRODATY *et al.* (2007)). ABADIE et IMBENS (2016) proposent une méthode permettant de tenir compte du fait que le score de propension est estimé et ainsi d'obtenir des écarts-types fiables pour les estimations de l'effet moyen du traitement sur les traités<sup>26</sup>.

---

26. Cette procédure est mise en œuvre sous Stata avec la commande *teffects psmatch* permettant de réaliser un appariement sur le score de propension avec la méthode du ou des plus proches voisins. Néanmoins, avec cette commande, il n'est plus possible d'utiliser un estimateur à noyau. Nous avons choisi de confronter les résultats de cet estimateur avec l'ancien estimateur à noyau en estimant l'écart-type de ce dernier par *bootstrap*, méthode ne permettant pas de tenir compte du caractère estimé du score de propension. Les résultats obtenus avec les deux méthodes sont relativement proches (cf. *infra*).

L'identification d'un *ATT* non biaisé suppose également que soit vérifiée l'hypothèse « stable unit treatment value assumption » (*SUTVA*) selon laquelle les individus non traités ne sont pas affectés par le traitement. Cela signifie que le traitement n'a pas d'effets indirects. Dans le cas de notre étude, cela pourrait arriver si, le nombre d'emplois vacants sur le marché du travail étant fixé, les individus accompagnés prenaient les opportunités d'emploi des individus non accompagnés, le traitement induisant ainsi des effets de déplacement. CAHUC et LE BARBANCHON (2010) montrent dans le cadre d'un modèle théorique que le fait d'ignorer ces effets peut conduire à des conclusions erronées sur l'efficacité des programmes d'aide à la recherche d'emploi. Ce résultat théorique est confirmé par des travaux empiriques : GAUTIER *et al.* (2015) constatent à partir d'une expérimentation danoise que le taux d'accès à l'emploi des non-participants au programme d'accompagnement diminue durant l'expérience. De la même manière, CRÉPON *et al.* (2013) mettent en évidence dans le cadre d'une expérience aléatoire portant sur un programme d'accompagnement destiné aux jeunes diplômés que l'effet positif du programme a eu lieu aux dépens des autres travailleurs en particulier sur les marchés du travail où la concurrence pour les emplois est forte. Néanmoins, dans le cadre de notre étude, compte tenu de la part réduite que représentent les salariés en insertion accompagnés ou non sur les marchés du travail locaux, il ne nous semble pas irréaliste de supposer que l'hypothèse *SUTVA* est bien vérifiée.

### 3 Résultats des estimations

#### 3.1 Les facteurs expliquant la probabilité d'être accompagné

La probabilité d'être accompagné augmente avec le niveau de diplôme (annexe 4). Ce résultat peut sembler contre-intuitif mais si l'on regarde plus spécifiquement la nature de l'accompagnement en question, ce résultat concerne l'adaptation au poste. Les salariés diplômés ont ainsi peut-être moins d'expérience sur les métiers proposés par les *SIAE* et davantage besoin d'être accompagnés lors de leur prise de poste. Un tel phénomène est également observé parmi les bénéficiaires de contrats aidés plus souvent suivis par un tuteur lorsqu'ils sont diplômés (BAYARDIN, 2012). Le taux d'accès à l'accompagnement diffère selon l'âge, les salariés plus âgés ayant moins de chances d'en bénéficier, un résultat également observé par FOUGÈRE *et al.* (2010) pour les demandeurs d'emploi et par BAYARDIN (2012) pour les salariés en contrat aidé. Néanmoins, sur d'autres dimensions, la logique des *SIAE* est également proche de celle du SPE au sens où elles sont plus susceptibles de favoriser les personnes ayant des difficultés d'insertion sur le marché du travail<sup>27</sup>. Ainsi, les personnes citant comme frein à l'emploi leurs difficultés pour suivre le rythme de travail, leurs problèmes administratifs ou de logement ont davantage de chances d'avoir été accompagnées. Le bénéfice d'un minimum social joue également positivement<sup>28</sup> contrairement au parcours professionnel antérieur qui ne semble pas avoir d'impact<sup>29</sup>.

Le fait d'être accompagné dépend également des caractéristiques habituellement inob-

---

27. Pour la France, FOUGÈRE *et al.* (2010) constatent que les programmes d'accompagnement les plus intensifs sont ciblés sur les personnes ayant les caractéristiques individuelles les moins favorables à un retour rapide en emploi ; CRÉPON *et al.* (2005) observent également que les individus bénéficiant d'un accompagnement renforcé sont ceux qui ont le plus fort risque de récurrence au chômage. Pour l'Allemagne, LECHNER et WUNSCH (2013) constatent que les demandeurs d'emploi entrés dans un programme d'aide à la recherche d'emploi ont moins de droits à l'assurance-chômage et sont depuis plus longtemps au chômage que les autres demandeurs d'emploi.

28. Les salariés en contrat aidé dans cette situation ont également davantage de chances de bénéficier d'un tutorat ou d'un accompagnement externe durant leur contrat (BAYARDIN, 2012, 2013).

29. A l'exception du fait de n'avoir jamais travaillé auparavant qui joue positivement.

servables du salarié : les personnes qui avaient comme objectif lors de leur arrivée dans la structure l'acquisition d'une expérience professionnelle, le suivi d'une formation, la reprise de contact avec le marché du travail ou celles entrées sur les conseils d'un tiers ont une plus grande probabilité d'avoir profité d'un accompagnement tandis qu'elle est plus faible pour celles ayant intégré la *SIAE* pour ne pas rester sans rien faire ou sous la contrainte. Si le canal d'arrivée dans la structure n'a que peu d'effet<sup>30</sup>, le type de *SIAE* joue notablement : les salariés recrutés par un *ACI* ont davantage de chances d'avoir reçu au moins un accompagnement que ceux embauchés par les autres structures. Les caractéristiques des employeurs et notamment leur secteur d'activité ou leur région d'implantation ont une influence. En revanche, leurs perspectives d'activité comme leur intégration dans leur environnement économique (relations avec d'autres entreprises, d'autres *SIAE*, etc.) ne semblent pas en avoir, exception faite des relations avec les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) qui sont positivement liées à l'accès à un accompagnement<sup>31</sup>. L'exercice de certaines professions diminue les chances d'être accompagné : c'est le cas des métiers d'agents d'entretien, d'ouvriers du bâtiment et des travaux publics ou des autres métiers d'ouvriers et de manœuvres.

Pour isoler les effets de chaque type d'accompagnement, les déterminants du bénéfice de chacun d'eux ont été étudiés. Compte tenu des effectifs disponibles dans l'enquête, seules cinq catégories d'accompagnement ont été retenues : « accompagnement sur le poste pur », « accompagnement professionnel pur », « accompagnement sur le poste et professionnel », « accompagnement social et professionnel » et « les trois types d'accompagnement ». Pour chacune des cinq catégories de publics accompagnés, la population témoin est constituée des salariés n'ayant bénéficié d'aucun accompagnement. Les salariés plus âgés ont moins de chances de bénéficier d'un accompagnement professionnel que celui-ci soit ou non associé à d'autres types d'accompagnements (tableau 9). Les bénéficiaires de minima sociaux et les personnes qui avaient pour objectif de suivre une formation lors de leur entrée dans la *SIAE* sont plus susceptibles de cumuler les accompagnements quels qu'ils soient ou de bénéficier exclusivement d'un accompagnement professionnel. Les personnes de nationalité étrangère comme celles de niveau Bac ou plus, n'ayant jamais travaillé ou entrées dans la structure sur les conseils d'un tiers, ont quant à elles davantage de chances d'avoir été accompagnées seulement dans le cadre de leur poste de travail. La nature des freins à l'emploi joue également sur le bénéfice de tel ou tel type d'accompagnement : ainsi, les personnes rencontrant des difficultés sociales (problèmes financiers, administratifs, etc.) sont plus souvent accompagnées sur celles-ci, ces actions pouvant être couplées avec d'autres types d'accompagnement. Les salariés ayant des difficultés pour suivre le rythme de travail ou être à l'heure tous les jours sont plus souvent exclusivement accompagnés sur leur poste de travail ou dans la définition de leur projet professionnel.

Les caractéristiques des employeurs influent également sur le type d'accompagnement dispensé : ainsi, les structures positionnées sur le secteur de la réparation et du commerce automobile sont plus nombreuses à proposer les trois types d'accompagnements à leurs salariés contrairement à celles intervenant dans le secteur des déchets ou de l'environnement et des espaces verts qui les proposent moins souvent. Le métier exercé a également un impact : les personnes travaillant comme ouvriers de la manutention ont davantage de chances de bénéficier d'un accompagnement professionnel « pur » tandis que celles employées comme

30. Seul le fait d'avoir trouvé la structure par ses propres moyens diminue la probabilité d'être accompagné.

31. Les Opca sont chargés par l'État de collecter, mutualiser et redistribuer les contributions obligatoires des entreprises au titre de la formation professionnelle et entretiennent des relations avec les structures de l'*IAE* notamment pour financer et dans certains cas, définir leurs formations. De telles relations témoignent ainsi de la volonté de la structure de former et d'accompagner ses salariés autant que de besoin.

**Tableau 3** – Effets de l’accompagnement sur la situation professionnelle (effets moyens sur les traités)

Population de référence	Tous les sortants n’étant pas dans la situation considérée			Les sortants au chômage ou inactifs		
	Différence simple	Appariement sur score de propension (PPV)	Appariement sur score de propension (Noyau)	Différence simple	Appariement sur score de propension (PPV)	Appariement sur score de propension (Noyau)
Accès à l’emploi...	-0,11 ***	0,04 *	0,04 *	-0,10 ***	0,06 **	0,05 ***
... stable	-0,04 ***	0,03	0,02 **	-0,08 ***	0,04 **	0,04 **
... non stable	-0,06 ***	0,02	0,01	-0,09 ***	0,04	0,04 *
Accès à la formation	0,03 ***	0,03 ***	0,04 ***	0,02 *	0,05 ***	0,06 ***

Note : les seuils de significativité des effets sont respectivement de 1 % (\*\*\*), 5 % (\*\*) et 10 % (\*).

Champ : salariés en parcours d’insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et l’ayant quittée à la date de l’enquête.

Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l’IAE 2012.

aides à domicile sont plus susceptibles d’être exclusivement accompagnées sur leur poste. Enfin, certaines caractéristiques favorisent globalement l’accès à tout type d’accompagnement comme le fait de travailler dans un *ACI* plutôt que dans un autre type de structure<sup>32</sup> ou d’avoir comme objectif le suivi d’une formation lors de l’entrée dans la structure. Une fois les scores de propension - probabilités de bénéficier d’au moins un accompagnement ou d’un type d’accompagnement donné selon les cas - calculés, nous avons ensuite testé et vérifié le fait que les distributions des caractéristiques observables étaient bien équilibrées au sein de chaque strate entre groupes de traitement - individus accompagnés - et de contrôle - individus non accompagnés - à l’aide de la procédure *pscore* sous Stata (cf. section 2).

### 3.2 Effets de l’accompagnement sur les variables de résultat

Sur le champ de l’ensemble des sortants d’un parcours d’insertion, le fait d’avoir reçu un accompagnement accroît la probabilité d’occuper un emploi à la date de l’enquête, la significativité de l’effet positif sur l’emploi stable (CDI, à son compte) dépendant cependant des spécifications<sup>33</sup> (tableau 3). Il augmente également les chances d’accéder à une formation. Pour vérifier que le choix d’avoir conservé les réponses imputées pour les structures non répondantes ne biaise pas les résultats obtenus, les différentes estimations ont également été réalisées uniquement sur le champ des répondants aux deux volets de l’enquête soit 3 393 salariés répartis dans 1 205 structures. Les effets sur l’emploi ne sont alors plus significatifs dans le cas du plus proche voisin tandis que ceux sur l’emploi stable ne le sont plus quelle que soit la méthode d’estimation retenue (tableau 10 en annexe 5). Néanmoins, la situation de référence retenue pour les estimations agrège des situations professionnelles hétérogènes : par exemple, dans le cas de l’accès à l’emploi stable, les personnes qui ne sont pas en emploi stable peuvent être au chômage, inactives mais aussi être en formation ou occuper un autre type d’emploi. De nouvelles estimations ont été réalisées en retenant comme situation de référence le fait d’être au chômage ou inactif à la date de l’enquête. Les effets positifs de l’accompagnement sur l’emploi et l’emploi stable<sup>34</sup> sont à présent significatifs que les données comprennent les réponses imputées ou non (tableau 3 et tableau 10 en annexe 5) et l’effet favorable sur l’accès à la formation est conservé.

32. Néanmoins, les *EI* ne diffèrent pas des *ACI* concernant l’accès à l’accompagnement sur le poste de travail « pur ».

33. L’effet de l’accompagnement sur l’accès à l’emploi stable est cependant quasiment significatif au seuil de 10% dans le cas du plus proche voisin.

34. Néanmoins, l’effet positif sur l’emploi stable n’est pas significatif dans le cas du noyau sur données imputées.

**Tableau 4** – Effets de l’accompagnement sur les variables de résultat subjectives (effets moyens sur les traités)

	<b>Différence simple</b>	<b>Appariement sur score de propension (PPV)</b>	<b>Appariement sur score de propension (Noyau)</b>
Acquisition de nouvelles compétences	0,23 ***	0,18 ***	0,16 ***
Amélioration de l'estime de soi	0,17 ***	0,14 ***	0,14 ***
Amélioration de la situation financière	0,14 ***	0,13 ***	0,12 ***
Amélioration des conditions de logement	0,12 ***	0,10 ***	0,10 ***
Règlement des problèmes administratifs	0,21 ***	0,20 ***	0,19 ***
Satisfait du passage par la structure	0,15 ***	0,23 ***	0,22 ***

Note : les seuils de significativité des effets sont respectivement de 1 % (\*\*\*), 5 % (\*\*) et 10 % (\*).

Champ : salariés en parcours d’insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et l’ayant quittée à la date de l’enquête.

Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l’IAE 2012.

**Tableau 5** – Effets des différents types d’accompagnement (effets moyens sur les traités)

	<b>Accompagnement sur le poste "pur"</b>	<b>Accompagnement professionnel "pur"</b>	<b>Accompagnement sur le poste et professionnel</b>	<b>Accompagnement social et professionnel</b>	<b>Les trois types d'accompagnements</b>
Acquisition de nouvelles compétences	0,15 ***	0,10 ***	0,16 ***	0,16 ***	0,22 ***
Amélioration de l'estime de soi	0,06 **	0,13 ***	0,13 ***	0,06	0,25 ***
Amélioration de la situation financière	0,07 **	0,09 **	0,17 ***	0,09 *	0,22 ***
Amélioration des conditions de logement	0,01	0,07 ***	0,05	0,14 ***	0,19 ***
Règlement des problèmes administratifs	0,03	0,03	0,11 ***	0,31 ***	0,41 ***
Satisfait du passage par la structure	0,14 ***	0,18 ***	0,24 ***	0,19 ***	0,26 ***

Note : les seuils de significativité des effets sont respectivement de 1 % (\*\*\*), 5 % (\*\*) et 10 % (\*).

Champ : salariés en parcours d’insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et l’ayant quittée à la date de l’enquête.

Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l’IAE 2012.

Le bénéfice d’un accompagnement peut également avoir un impact sur des variables subjectives non directement liées à la situation professionnelle <sup>35</sup> (tableau 4). Ainsi, le fait d’avoir été accompagné pendant son passage par la *SIAE* augmente l’estime de soi des salariés comme il favorise leur sentiment d’avoir acquis de nouvelles compétences. Cet accompagnement joue également sur la levée de certains freins à l’emploi que sont les problèmes administratifs ou encore les difficultés financières. L’effet sur les conditions de logement est un peu moins fort que sur les autres dimensions. Les résultats plus favorables pour les autres variables d’intérêt confirment l’utilité d’élargir l’évaluation de l’IAE à d’autres aspects que le seul accès à l’emploi. Le sens des résultats n’est pas modifié pour les variables de résultat qualitatives lorsque les estimations sont réalisées sur la seule population des salariés en parcours d’insertion dont les responsables de structures ont répondu à l’enquête (tableau 11 en annexe 5).

Il peut s’avérer utile d’affiner les résultats selon la nature de l’accompagnement reçu afin d’identifier d’éventuels effets hétérogènes selon ces dimensions. Compte tenu des effectifs de l’enquête, il n’est pas possible d’étudier les liens entre les différents types d’accompagnements et la situation professionnelle détaillée (annexe 6). Les relations entre type d’accompagnement et variables subjectives peuvent néanmoins être approfondies. Ne sont ici présentés que les résultats des estimations avec la méthode du plus proche voisin dans la mesure où les effets mesurés pour l’accompagnement étaient très proches avec les deux méthodes.

35. Les estimations qui suivent sont réalisées sur le champ de l’ensemble des sortants.

Le fait d'avoir bénéficié d'un ou plusieurs accompagnements quel qu'en soit le type et le nombre renforce le sentiment d'avoir acquis de nouvelles compétences ainsi que la satisfaction à l'égard du passage par la structure (tableau 5). Cette satisfaction s'accroît avec le nombre d'accompagnements reçus tout comme l'amélioration de l'estime de soi. L'évolution favorable de la situation financière est également plus marquée lorsque les deux types d'accompagnement liés au travail sont mis en place : « sur le poste » et « professionnel ». L'accompagnement agit davantage sur les différentes difficultés sociales (problèmes de logement, administratifs) lorsqu'il comprend un volet social : ainsi, l'accompagnement social et professionnel ou le cumul des trois types d'accompagnement permettent à la fois d'améliorer les conditions de logement et de régler les problèmes administratifs. L'effet favorable de l'accompagnement sur le poste et professionnel sur la résolution des difficultés administratives peut sembler moins intuitif même si l'effet observé est plus faible que celui associé aux accompagnements comprenant explicitement un volet social. Néanmoins, le suivi régulier du salarié sur son poste de travail peut permettre au personnel permanent en charge de l'accompagnement de régler ponctuellement certains problèmes administratifs sans que le salarié assimile cette aide à un véritable accompagnement social. Le même type de phénomène explique probablement l'effet positif de l'accompagnement professionnel « pur » sur les conditions de logement.

## Conclusion

Avoir bénéficié d'un accompagnement augmente globalement la probabilité d'occuper un emploi à la date de l'enquête plutôt que d'être au chômage ou inactif. Néanmoins, les effets sont moins nets sur les différents types d'emploi - stable et non stable - et varient selon les estimations. Etre accompagné joue positivement sur toutes les variables subjectives considérées dans l'étude : l'impact est le plus fort pour la satisfaction à l'égard du passage par la structure et le règlement des problèmes administratifs. Cet effet favorable de l'accompagnement sur les autres dimensions que celle de l'accès à l'emploi s'observe également lorsqu'on tient compte des différents types d'accompagnement même si son ampleur varie logiquement selon leur nature. Globalement, les effets de l'accompagnement tel qu'il est perçu par les salariés de l'*IAE* sont assez favorables. S'il n'augmente l'accès à l'emploi que par rapport à une situation de chômage ou d'inactivité, il améliore aussi leur accès à la formation. Cet accompagnement leur donne davantage le sentiment d'avoir acquis de nouvelles compétences, leur permet de porter un regard plus positif sur eux-mêmes et de résoudre des problèmes sociaux.

Ce travail apporte plusieurs contributions à la littérature. L'analyse causale des impacts de l'accompagnement sur le devenir des salariés en insertion à la sortie du dispositif est un sujet peu traité par les travaux économiques ; ce dispositif fait, à notre connaissance, plutôt l'objet de travaux qualitatifs. Le présent article s'articule avec un travail précédent (CALAVREZO et RÉMY, 2016) tous deux visant à évaluer le parcours d'insertion proposé par les structures du secteur de l'*IAE*. CALAVREZO et RÉMY (2017) analysent l'impact de la formation proposée aux salariés en insertion sur leur devenir professionnel et leur ressenti. Elles trouvent que la formation n'augmente pas l'accès à l'emploi mais qu'elle accroît les chances de reprendre une formation. Le suivi d'une formation a également un impact positif et significatif sur des variables subjectives comme le sentiment d'amélioration de la situation professionnelle. Ces deux évaluations du parcours d'insertion convergent sur le fait que ce parcours obtient des résultats plus favorables sur des dimensions subjectives et/ou sociales et soulignent ainsi l'utilité d'élargir l'évaluation de l'*IAE* à d'autres aspects que le seul accès à l'emploi. Enfin, cet article confirme l'intérêt de disposer d'informations sur les différentes parties impliquées dans un dispositif, en l'occurrence les salariés et les employeurs concer-

nés. L'appariement des deux volets de l'enquête nationale sur l'*IAE* permet de disposer de données particulièrement riches : les réponses des salariés notamment en termes d'accompagnement peuvent ainsi être rapprochées de celles de leurs employeurs ; de plus, les effets de l'accompagnement peuvent être appréhendés sur de nombreuses variables de résultat.

Par contre, ce travail ne permet de mesurer les effets de l'accompagnement dispensé dans le cadre de l'*IAE* qu'à court terme puisque la situation professionnelle des salariés en insertion n'est connue qu'à la date de l'enquête, soit entre 15 et 19 mois après leur entrée dans la structure. Or, il est possible, pour ces salariés dont certains sont durablement éloignés de l'emploi, que certains effets bénéfiques de l'*IAE* sur l'emploi n'apparaissent qu'à moyen ou long terme.

## Références

- ABADIE A. et G. IMBENS (2016), « Matching on the Estimated Propensity Score », *Econometrica*, vol. 84, p. 781-807.
- ALBERT V. (2015), « L'insertion par l'activité économique en 2012 : hausse du nombre de salariés en insertion, essentiellement portée par les *ACI* et les *AI* », *Dares Analyses*, n° 079, octobre, Dares.
- AVENEL M. et V. RÉMY (2014), « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : profil, accompagnement et situation à la sortie », *Dares Analyses*, n° 020, mars, Dares.
- AVENEL M. et V. RÉMY (2015a), « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : d'autant plus accompagnés que leurs difficultés sont importantes », *Dares Analyses*, n° 034, mai, Dares.
- AVENEL M. et V. RÉMY (2015b), « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : globalement satisfaits de leur passage par la structure », *Dares Analyses*, n° 040, juin, Dares.
- AVENEL M. et V. RÉMY (2015c), « L'insertion par l'activité économique : modes de recrutement et capacités d'action des structures », *Dares Analyses*, n° 085, novembre, Dares.
- AVENTUR F., GALLIOT Y., GLOVER D. et M.J. RABNER (2016), « Evaluation de la démarche de prospection auprès des entreprises : un impact positif sur le volume et la qualité des recrutements », *Eclairages et Synthèses*, n° 19, mars, Pôle emploi.
- BAYARDIN V. (2012), « Le devenir à six mois des personnes sorties de contrat aidé en 2010 : un retour à l'emploi plus fréquent pour les personnes formées durant le contrat », *Dares Analyses*, n° 066, octobre, Dares.
- BAYARDIN V. (2013), « Devenir à six mois et accompagnement des personnes sorties de contrats aidés en 2011. Davantage de formation et d'encadrement pendant le contrat que pour les sortants de 2010 », *Dares Analyses*, n° 071, novembre, Dares.
- BEHAGHEL L., CRÉPON B., GURGAND M., KAMIONKA T., LEQUIEN L., RATHELOT R. et P. ZAMORA (2013), « L'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi », *Revue française d'économie*, vol. 28, n° 1, p. 123-158.



- BEHAGEL L., CRÉPON B. et M. GURGAND (2009), « Évaluation d'impact de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par les opérateurs privés de placement et le programme Cap vers l'entreprise », in *L'évaluation des expérimentations d'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi conduites par l'Unedic et l'ANPE en 2007*, octobre, p. 51-118.
- BEHNCKE S., FRÖLICH M. et M. LECHNER (2008), « Public Employment Services and Employers : How important are networks with firms? », *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* (Journal of Business), n° 1, p. 151-178.
- BEHNCKE S., FRÖLICH M. et M. LECHNER (2010a), « Unemployed and their caseworkers : should they be friends or foes? », *Journal of the Royal Statistical Society : Series A (Statistics in Society)*, vol. 173, n° 1, p. 67-92.
- BEHNCKE S., FRÖLICH M. et M. LECHNER (2010b), « A caseworker like me? Does the similarity between the unemployed and their caseworkers increase job placements? », *The Economic Journal*, vol. 120, n° 549, p. 1430-1459.
- BLASCO S., CRÉPON B., SKANDALIS D., UHLENDORFF A., VAN DEN BERG G., ALBEROLA, E. et F., AVENTUR, 2015, « Clubs jeunes chercheurs d'emploi : évaluation d'une action pilote. », *Études et recherches de Pôle emploi*, n°05, octobre.
- BLASCO S. et B. PERTOLD-GEBICKA (2014), « L'effet de l'accompagnement sur les recrutements et performances des entreprises », *Revue française d'économie*, vol. 29, n° 1, p. 99-127.
- BLASCO S. et M. ROSHOLM, 2011, « The impact of active labour market policy on post-unemployment outcomes : evidence from a social experiment in Denmark », *IZA Discussion Paper*, n°5631, mars.
- BRODATY T., CRÉPON B. et D. FOUGÈRE (2007), « Les méthodes micro-économétriques d'évaluation et leurs applications aux politiques actives de l'emploi », *Économie & prévision*, n° 177, p. 93-118.
- CAHUC P. et T. LE BARBANCHON (2010), « Labor market policy evaluation in equilibrium : Some lessons of the job search and matching model », *Labour Economics*, vol. 17, n° 1, p. 196-205.
- CALAVREZO O. et V. RÉMY (2017), « Evaluation des effets de la formation sur le devenir professionnel et le ressenti des salariés en insertion », *Économie & prévision*, n° 211-212, p. 35-59.
- CALIENDO, M., MAHLSTEDT, R. et O.A., MITNIK (2017), « Unobservable, but unimportant? The relevance of usually unobserved variables for the evaluation of labor market policies », *Labour Economics*, vol. 46, p. 14-25.
- CARD D., KLUVE J. et A. WEBER (2010), « Active labour market policy evaluations : A meta-analysis », *The Economic Journal*, vol. 120, n° 548, p. F452-F477.
- CEALIS R. et A. SMYK (2003), « Insertion par l'activité économique : plus de la moitié des salariés retrouve un emploi hors structure », *Premières Synthèses*, n° 26.1, juin, Dares.
- CERVERA M. et H. DEFALVARD (2009), « Accompagnement dans et vers l'emploi : profits et pertes dans les structures d'insertion par l'activité économique », *Travail et emploi*, n° 119, p. 51-62.

- CLAUDON V., DANON M. et H. PELOSSE (2013), *Le financement de l'insertion par l'activité économique*, rapport IGF-Igas, janvier.
- COE (2014), *L'éloignement durable du marché du travail*, octobre.
- COE (2016), *L'accompagnement vers et dans l'emploi*, juin.
- CRÉPON B., DEJEMEPPE M. et M. GURGAND (2005), « Counseling the unemployed : does it lower unemployment duration and recurrence ? », *IZA Discussion Paper*, n° 1796.
- CRÉPON B., DUFLO E., GURGAND M., RATHELOT R. et P. ZAMORA (2013), « Do Labor Market Policies have Displacement Effects ? Evidence from a Clustered Randomized Experiment », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 128, n° 2, p. 531-580.
- DAVISTER C., DEFOURNY J. et O. GRÉGOIRE (2004), « Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union Européenne : un aperçu général », *Revue internationale de l'économie sociale*, n°293, p. 24-50.
- DEFOURNY J. et M. NYSENS (2013), « L'approche EMES de l'entreprise sociale dans une perspective comparative », Working Paper n°13/02, EMES Working Papers Series.
- DEHEJIA R. H. et S. WAHBA (1999), « Causal effects in nonexperimental studies : Reevaluating the evaluation of training programs », *Journal of the American statistical Association*, vol. 94, n° 448, p. 1053-1062.
- FOUGÈRE D., KAMIONKA T. et A. PRIETO, (2010), « L'efficacité des mesures d'accompagnement sur le retour à l'emploi », *Revue économique*, vol. 61, n°3, p. 599-612.
- GAUTIER P. A., MULLER P., VAN DER KLAAUW B., ROSHOLM, M. et M. SVARER (2015), « Estimating Equilibrium Effects of Job Search Assistance », *CESifo Working Paper Series*, n° 5476.
- GIVORD P. (2015), « Méthodes économétriques pour l'évaluation de politiques publiques », *Économie & prévision*, n° 204-205, p. 1-28.
- GOMEL B. (2004), « L'emploi salarié dans le travail des associations : un dilemme entre la qualité de l'emploi et la réponse aux besoins ? », *Rapport de synthèse du CEE*, janvier, 47 p.
- GOSSELIN H. et G. TURAN-PELLETIER (2015), *Innovations et expérimentations dans le secteur de l'insertion par l'activité économique*, rapport Igas, décembre.
- LECHNER M. et C. WUNSCH (2013), « Sensitivity of matching-based program evaluations to the availability of control variables », *Labour Economics*, vol.21, p. 111-121.
- MAIBAUM J., ROSHOLM M. et M. SVARER (2012), « Experimental evidence on the effects of early meetings and activation », *IZA Discussion Paper*, n° 6970.
- OCDE (2015), « Politiques d'activation pour des marchés du travail plus inclusifs », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chap. 3, p. 117-181.
- PARENT G., SAUTORY O. et R. DESPLATZ (2013), « L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignements des évaluations », *Documents d'études de la Dares*, n° 178, décembre, Dares, 84 p.

- PLATTEAU A. et M. NYSENS (2004), « Profils et trajectoires des travailleurs dans les entreprises d'insertion », *Reflets et perspectives de la vie économique*, vol. 53, n°3, p. 51-61.
- PÔLE EMPLOI (2016), « L'approche globale de l'accompagnement : 2 ans après la signature du protocole national signé par l'ADF, la DGEFP et Pôle emploi », *Bilan*, mai.
- RÉMY V. (2016a), « Les structures de l'insertion par l'activité économique : un accompagnement très diversifié durant le parcours d'insertion », *Dares Analyses*, n° 019, avril, Dares.
- RÉMY V. (2016b), « Les structures de l'insertion par l'activité économique : quels liens avec les différents acteurs économiques ? », *Dares Analyses*, n° 052, septembre, Dares.
- RÉMY V. (2016c), « Les structures de l'insertion par l'activité économique adaptent-elles l'accompagnement et la formation au profil de leurs salariés ? », *Mimeo Dares*.
- ROSENBAUM P. R. et D. B. RUBIN (1983), « The central role of the propensity score in observational studies for causal effects », *Biometrika*, vol. 70, n° 1, p. 41-55.
- VAN DEN BERG G. J. et B. VAN DER KLAUW (2006), « Counseling and monitoring of unemployed workers : Theory and evidence from a controlled social experiment », *International economic review*, vol. 47, n° 3, p. 895-936.

## Annexe 1 : Réglementation sur l'*IAE*

Tableau 6 – Réglementation sur l'insertion par l'activité économique

## Annexe 2 : Présentation rapide de la méthode d'imputation

Dans l'enquête auprès des *SIAE*, la non-réponse totale a été corrigée grâce à une méthode d'imputation qui consiste à identifier pour chaque « receveur » (structure non-répondante), un « donneur » dont les réponses vont lui être affectées. Cette méthode semble préférable pour les enquêtes exhaustives puisqu'elle permet de conserver parfaitement la structure de l'échantillon, ce qui constitue un avantage notamment lorsqu'une exploitation de l'enquête au niveau régional est envisagée. Elle conduit néanmoins à augmenter la variance des variables d'intérêt. L'imputation a été réalisée séparément pour chaque type de structure, les variables pertinentes disponibles dans la base de sondage différant parfois selon cette dimension. Plusieurs modèles logistiques ont été estimés pour identifier les variables explicatives de la non-réponse. Les variables les plus significatives ont été utilisées pour définir la structure « donneuse ».

Des variables non significatives dans les modèles mais néanmoins importantes pour expliquer le type de réponse donné par les structures ont également systématiquement été retenues : le secteur et la taille de la structure (en continu et en tranche). Les variables supplémentaires utilisées pour l'imputation sont les suivantes : la localisation de la structure (pour toutes les structures), le nombre de conventionnements depuis 2005 (pour les *ACI* et les *AI*), le recours au fonds départemental d'insertion (pour les *EI* et les *ETTI*), la catégorie juridique de la structure (pour les *EI* et les *AI*) ainsi que l'intensité de l'activité<sup>36</sup> (pour les *ETTI*). La méthode d'imputation retenue est celle de l'imputation par le plus proche voisin (plus précisément, parmi les cinq voisins les plus proches<sup>37</sup>) en minimisant l'écart entre la taille du donneur et celle du receveur<sup>38</sup>. Cette méthode permet de trouver un donneur pour chaque receveur (structure non-répondante) et ainsi de corriger de la non-réponse totale à l'enquête tout en limitant le nombre de fois où un même donneur est utilisé. La non-réponse partielle n'a pas été prise en compte (430 questionnaires incomplets) en raison du fait que les enquêtés avaient cessé de répondre avant les blocs jugés essentiels pour l'enquête (ceux portant sur la description du parcours d'insertion).

---

36. Cette intensité est mesurée par le ratio entre le nombre de salariés ayant réalisé une mission au cours du mois et le nombre de salariés présents dans la structure en fin de mois.

37. Pour chaque individu, les donneurs potentiels sont ceux ayant la même valeur pour les variables discrètes. Par exemple, pour les *ACI*, les structures doivent appartenir au même secteur et à la même tranche de taille, être localisées dans la même zone géographique et avoir la même ancienneté en matière de conventionnement. Chaque structure receveuse est appariée avec l'ensemble des donneurs potentiels et en fonction de la distance euclidienne sur le critère de taille, le donneur le plus proche est sélectionné. Si plusieurs donneurs existent, un seul est choisi au hasard parmi les 5 plus proches. L'avantage de cette méthode par rapport à d'autres est que les variables peuvent être continues et que le fait d'avoir de nombreuses variables explicatives ne pose pas de problème.

38. Malgré cette contrainte de minimisation, certaines structures receveuses pourraient avoir une structure donneuse d'une taille différente de la leur. Néanmoins, ce biais est limité puisque les structures doivent appartenir à la même tranche de taille.

## Annexe 3 : Qui sont les salariés en parcours d'insertion ?

Tableau 7 – Caractéristiques des salariés en insertion sortis à la date de l'enquête (en %)

	Ensemble	Accompagnés	EI et ACI	ETTI et AI
<b>Femme</b>	43	41	37	47
<b>Age</b>				
Moins de 25 ans	25	25	22	28
De 25 à moins de 35 ans	28	30	29	27
De 35 à moins de 45 ans	25	23	25	24
45 ans ou plus	23	21	24	21
<b>Nationalité étrangère</b>	15	16	14	17
<b>Niveau de diplôme</b>				
Bac ou plus	20	19	16	22
CAP-BEP	49	50	51	48
Inférieur au CAP	31	31	32	30
<b>Bénéficiaires de minima sociaux</b>	39	49	58	23
<b>Travailleur handicapé</b>	7	7	7	7
<b>Situation familiale</b>				
En couple avec enfant(s)	29	27	25	32
Avec des parents ou d'autres membres de la famille	23	25	24	23
En couple sans enfant	12	11	10	14
Seul(e)	23	23	26	19
Seul(e) avec enfant(s)	13	14	15	11
<b>Parcours professionnel avant l'entrée dans la structure</b>				
Uniquement des emplois de courte durée (intérim, etc.)	33	34	35	32
Emploi régulier suivi d'une ou plusieurs périodes de chômage	28	27	29	27
Au chômage principalement	8	9	9	7
En emploi principalement	16	13	13	18
N'a jamais travaillé (sans emploi, en études, au foyer, etc.)	15	17	14	16
<b>Situation professionnelle juste avant l'entrée dans la structure</b>				
Chômage	62	67	69	57
Emploi à temps complet	14	12	11	17
Emploi à temps partiel	11	9	9	12
Etudes, formation	7	7	6	8
Inactivité	6	6	5	6
<b>Récurrence</b>	16	15	17	15
<b>Objectif lors de l'entrée dans la structure</b>				
<b>Acquérir une expérience professionnelle</b>	70	77	76	65
<b>Percevoir un salaire</b>	94	94	94	95
<b>Suivre une formation</b>	33	44	45	22
<b>Ne pas rester sans rien faire</b>	88	88	89	88
<b>Rencontrer des gens</b>	60	64	63	57
<b>Reprendre contact avec le monde du travail</b>	82	87	85	80
<b>Travailler près de chez vous</b>	73	74	71	74
<b>Exercer un travail plaisant</b>	77	79	78	75
<b>Quelqu'un vous l'avait conseillé</b>	54	57	52	55
<b>Avoir été un peu contraint</b>	6	5	6	5
<b>Autre</b>	1	1	1	1
<b>Difficultés rencontrées pour trouver un emploi avant l'entrée</b>				
<b>Absence de travail dans la branche</b>	60	62	62	59
<b>Niveau de formation insuffisant</b>	46	50	50	43
<b>Absence de permis de conduire ou de véhicule</b>	40	45	46	35
<b>Problèmes de logement</b>	10	12	12	8
<b>Problèmes de garde d'enfants</b>	11	12	11	11
<b>Problèmes de santé</b>	14	15	16	12
<b>Problèmes de discrimination</b>	35	35	37	33
<b>Difficultés pour comprendre le français</b>	5	6	7	4
<b>Problèmes administratifs</b>	7	9	9	6
<b>Problèmes financiers</b>	26	29	30	23
<b>Problèmes avec la justice</b>	3	4	5	2
<b>Impossibilité de déménager pour trouver un travail</b>	28	29	30	26
<b>Problèmes pour suivre le rythme de travail ou être à l'heure tous les jours</b>	10	12	11	9
<b>Autre difficulté</b>	2	2	1	2
<b>Aucune difficulté</b>	6	4	4	8
<b>Canal d'entrée dans la structure</b>				
Pôle emploi	18	21	25	12
Mission locale, Cap emploi	19	22	24	13
Moi-même	20	16	16	24
Un autre canal	19	19	19	19
Le bouche à oreille (réf.)	23	21	15	29
<b>A déclaré avoir été accompagné</b>	54	100	78	33
<b>A déclaré avoir été formé</b>	39	54	58	24
<b>Temps écoulé depuis la sortie de la structure</b>				
Plus de 12 mois	41	28	23	56
Entre 6 et 12 mois	35	41	44	27
Moins de 6 mois	24	30	33	16
<b>Type de structure</b>				
ACI	27	41	58	0
EI	19	26	42	0
AI	27	17	0	50
ETTI	27	16	0	50

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et l'ayant quittée à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l'IAE 2012.

# Annexe 4 : Les variables explicatives de l'accès aux différents types d'accompagnement

Tableau 8 – Probabilité de bénéficier de différents types d'accompagnement (modèles logit)

	Au moins un accompagnement	Accompagnement sur le poste de travail "pur"	Accompagnement professionnel "pur"	Accompagnement sur le poste et professionnel	Accompagnement social et professionnel	Les trois types d'accompagnements
<b>Constante</b>	0,20	-0,41	-2,01 ***	-1,99 ***	-1,22	-2,07 ***
<b>Femme</b>	0,01	-0,14	0,02	0,38 **	0,38	0,00
<b>Âge</b>						
Moins de 25 ans	0,10	0,10	0,27	0,00	0,31	-0,37 *
De 25 à moins de 35 ans (réf.)						
De 35 à moins de 45 ans	-0,35 ***	-0,23	-0,50 ***	-0,39 **	-0,38	-0,47 ***
45 ans ou plus	-0,37 ***	-0,06	-0,70 ***	-0,54 **	-0,57 *	-0,69 ***
<b>Nationalité étrangère</b>	0,14	0,45 ***	-0,31	0,25	-0,65 **	0,09
<b>Niveau de diplôme</b>						
Bac ou plus	0,15	0,30 **	0,16	0,32 *	-0,47 *	-0,07
CAP-BEP (réf.)						
Inférieur au CAP	-0,16 *	-0,09	-0,33 **	-0,12	-0,40 *	-0,28 *
<b>Bénéficiaires de minima sociaux</b>	0,33 ***	0,14	0,41 ***	0,39 **	0,51 **	0,35 **
<b>Travailleur handicapé</b>	0,18	0,25	0,49 *	0,06	-0,59	-0,15
<b>Situation familiale</b>						
En couple avec enfant(s) (réf.)						
Avec des parents ou d'autres membres de la famille	0,04	0,08	0,09	0,18	0,22	0,04
En couple sans enfant	-0,06	-0,07	-0,27	-0,04	-0,05	0,13
Seul(e)	-0,09	-0,15	-0,50 **	0,09	-0,10	0,03
Seul(e) avec enfant(s)	-0,06	-0,29	-0,06	-0,33	0,28	0,04
<b>Parcours professionnel avant l'entrée dans la structure</b>						
Uniquement des emplois de courte durée (intérim, etc.) (réf.)						
Emploi régulier suivi d'une ou plusieurs périodes de chômage	0,03	-0,15	0,07	-0,08	-0,02	0,06
Au chômage principalement	0,02	-0,18	0,19	-0,14	0,17	0,16
En emploi principalement	0,06	-0,06	0,08	-0,13	0,22	0,06
N'a jamais travaillé (sans emploi, en études, au foyer, etc.)	0,21 *	0,46 ***	-0,25	-0,02	0,51 *	0,21
<b>Situation professionnelle juste avant l'entrée dans la structure</b>						
Chômage (réf.)						
Emploi à temps complet	-0,10	-0,20	0,00	0,09	-0,03	-0,13
Emploi à temps partiel	-0,22 *	-0,04	-0,17	-0,37	-0,17	-0,39 *
Études, formation	-0,23	-0,71 ***	-0,12	-0,01	-0,43	0,13
Inactivité	-0,12	-0,13	0,27	-0,41	-0,37	0,14
<b>Récurrence dans l'IAE</b>	-0,01	-0,07	-0,01	-0,05	0,25	-0,04
<b>Objectif lors de l'entrée dans la structure</b>						
<b>Acquérir une expérience professionnelle</b>	0,34 ***	0,19	0,37 **	0,44 ***	0,56 **	0,95 ***
<b>Percevoir un salaire</b>	-0,11	-0,13	0,25	0,13	-0,32	-0,31
<b>Suivre une formation</b>	0,53 ***	0,21 *	0,42 ***	0,72 ***	0,34 *	0,71 ***
<b>Ne pas rester sans rien faire</b>	-0,22 *	-0,24	-0,30	-0,27	-0,41	-0,18
<b>Rencontrer des gens</b>	0,14 *	0,04	0,01	0,09	0,06	0,38 ***
<b>Reprendre contact avec le monde du travail</b>	0,36 ***	0,19	0,47 ***	0,56 ***	0,48 *	0,72 ***
<b>Travailler près de chez vous</b>	0,11	0,17	0,22	0,11	0,09	0,24
<b>Exercer un travail plaisant</b>	0,13	0,17	-0,05	0,30 *	-0,27	0,12
<b>Quelqu'un vous l'avait conseillé</b>	0,22 ***	0,26 **	0,13	0,35 **	0,14	0,31 **
<b>Avoir été un peu contraint</b>	-0,28 *	-0,44 *	0,01	-0,92 ***	-0,64	-0,12
<b>Difficulté rencontrée pour trouver un emploi avant l'entrée</b>						
<b>Absence de travail dans la branche</b>	0,05	0,13	-0,11	0,27 *	-0,09	0,09
<b>Niveau de formation insuffisant</b>	0,03	0,00	0,09	-0,12	-0,06	0,13
<b>Absence de permis de conduire ou de véhicule</b>	0,07	-0,01	0,26 *	-0,15	-0,08	0,15
<b>Problèmes de logement</b>	0,22 *	0,05	0,24	-0,21	0,18	0,23
<b>Problèmes de garde d'enfants</b>	0,03	-0,09	-0,09	0,20	-0,19	0,24
<b>Problèmes de santé</b>	0,09	0,18	-0,02	-0,15	0,20	0,27
<b>Problèmes de discrimination</b>	-0,07	-0,14	-0,17	0,04	-0,30	0,04
<b>Difficultés pour comprendre le français</b>	0,00	0,09	-0,33	0,17	0,26	-0,15
<b>Problèmes administratifs</b>	0,25 *	-0,08	-0,05	-0,09	0,95 ***	0,59 **
<b>Problèmes financiers</b>	0,07	-0,08	0,02	0,00	0,39 *	0,27 *
<b>Problèmes avec la justice</b>	-0,18	-0,06	-0,50	0,04	-0,10	-0,52
<b>Impossibilité de déménager pour trouver un travail</b>	-0,02	0,04	-0,13	-0,14	0,15	-0,14
<b>Problèmes pour suivre le rythme de travail ou être à l'heure tous les jours</b>	0,33 ***	0,50 ***	0,43 **	0,24	-0,27	0,10
<b>Autre difficulté</b>	0,33	0,42	-0,63	0,60	-0,62	0,70
<b>Aucune difficulté</b>	-0,23	-0,42	-0,21	-0,39	-0,13	-0,21

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et l'ayant quittée à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l'IAE 2012.

Tableau 9 – Probabilité de bénéficier de différents types d'accompagnement suite (modèles logit)

	Au moins un accompagnement	Accompagnement sur le poste de travail "pur"	Accompagnement professionnel "pur"	Accompagnement sur le poste et professionnel	Accompagnement social et professionnel	Les trois types d'accompagnements
<b>Canal d'entrée dans la structure</b>						
Pôle emploi	-0,01	-0,14	0,12	0,02	-0,29	0,33
Mission locale, Cap emploi	-0,04	-0,36 **	-0,02	0,45 **	-0,56 *	0,28
Moi-même	-0,20 *	-0,27 *	-0,17	-0,31	-0,62 **	-0,19
Un autre canal	-0,13	-0,31 *	-0,02	-0,27	-0,04	0,09
Le bouche à oreille (réf.)						
<b>Premier métier exercé dans la structure</b>						
Métier lié à l'entretien des espaces verts et des espaces naturels	0,46 ***	0,23	0,60 **	0,29	0,66 *	0,38
Employé de maison et personnel de ménage	0,44 **	0,46 *	0,75 **	0,09	-0,09	0,32
Agent d'entretien	0,09	0,11	0,22	-0,30	-0,75 *	-0,21
Agent de tri ou de conditionnement	0,32 *	0,04	0,67 **	0,06	0,57	0,49
Ouvrier de la manutention	0,38 **	0,28	0,45 *	0,31	0,34	0,17
Aide à domicile ou aide ménagère	0,51 **	0,87 ***	0,47	0,44	-0,30	0,44
Autre métier d'ouvrier et de manœuvre	0,05	-0,10	0,20	-0,05	-0,56	-0,46
Autre métier	0,28 **	0,27	0,42 *	-0,07	0,09	0,19
Ouvrier du bâtiment et des travaux publics (réf.)						
<b>Secteur d'activité de la structure<sup>1</sup></b>						
<b>Services aux entreprises et aux collectivités</b>	-0,02	-0,10	0,06	-0,13	0,06	0,21
<b>Transport, manutention, magasinage</b>	0,04	-0,01	0,20	0,25	0,24	-0,06
<b>Déchets (collecte, tri, déconstruction/dépollution)</b>	-0,13	-0,14	-0,26	-0,08	-0,26	-0,48 **
<b>Récupération/recyclage et commerce d'occasion</b>	-0,21	-0,42 *	-0,27	-0,20	0,14	0,11
<b>Bâtiments et travaux publics</b>	0,04	0,13	0,01	-0,26	-0,30	-0,14
<b>Environnement, espaces verts</b>	-0,25 ***	-0,22	-0,38 **	-0,07	-0,21	-0,29 *
<b>Tourisme, hôtellerie, restauration</b>	0,04	-0,12	-0,24	0,41 **	0,31	-0,04
<b>Textile, habillement, cuir et chaussures</b>	0,01	0,11	-0,37	-0,23	-0,56	-0,30
<b>Réparation et commerce automobile</b>	0,32 *	0,38	0,37	0,73 *	0,68	0,95 **
<b>Autre</b>	-0,22 **	-0,39 ***	-0,27 *	-0,20	-0,35	-0,25
<b>Type de structure</b>						
ACI (réf.)						
EI	-0,52 ***	-0,02	-1,02 ***	-0,54 **	-1,03 ***	-0,92 ***
AI	-1,91 ***	-1,37 ***	-1,33 ***	-2,32 ***	-2,38 ***	-2,95 ***
ETTI	-2,14 ***	-1,72 ***	-1,44 ***	-2,61 ***	-2,93 ***	-3,52 ***
<b>Structure de plus de 40 salariés<sup>2</sup></b>	-0,07	-0,23 **	-0,06	-0,18	0,19	0,06
<b>Catégorie juridique de la structure : association</b>	0,03	-0,02	-0,04	0,07	0,11	0,09
<b>Structure conventionnée depuis 2006</b>	0,15	0,04	0,29	0,31	-0,12	-0,14
<b>Perspectives économiques favorables</b>	-0,05	0,00	-0,05	-0,08	0,24	-0,08
<b>Localisation de la structure</b>						
Bassin parisien (réf.)						
Centre-Ouest	0,26 *	0,01	0,50 **	0,10	0,36	-0,17
Dom	0,12	0,42	0,36	-1,34 **	-1,05	-0,48
Est	0,13	-0,06	0,13	0,08	-0,15	0,12
Méditerranée	0,25 *	-0,09	0,45 *	0,01	0,23	0,26
Nord	0,17	-0,03	0,48 *	0,45	0,02	-0,11
Ouest	0,34 ***	-0,05	0,77 ***	0,33	0,10	0,30
Paris	0,31 **	-0,06	0,35	0,57 **	0,17	0,36
Sud-Ouest	0,33 **	-0,14	0,65 **	0,68 **	0,06	0,30
<b>Appartenance à un ensemblier</b>	-0,01	-0,04	-0,24 *	0,09	0,40 *	-0,01
<b>Relations régulières avec les SIAE locales</b>	0,10	0,06	0,32 **	-0,01	0,03	0,09
<b>Relations privilégiées avec des entreprises hors IAE</b>	0,01	-0,02	-0,11	-0,06	0,04	0,22
<b>Relations privilégiées avec des branches professionnelles</b>	-0,12	0,02	-0,33 *	-0,51 ***	-0,13	-0,06
<b>Relations privilégiées avec un Opca</b>	0,22 ***	0,19	0,31 **	0,52 ***	0,22	0,34 **
<b>Relations privilégiées avec des organismes consulaires</b>	0,15	0,28 *	0,19	0,01	0,32	-0,03
<b>Relations privilégiées avec des groupements d'employeurs</b>	0,10	0,15	0,28	0,19	-0,03	0,15
<b>Nombre d'observations</b>	4 482	2 648	2 460	2 489	2 267	2 665

<sup>1</sup> Les directeurs d'EI ne pouvaient déclarer qu'un seul secteur contrairement aux autres types d'employeurs qui pouvaient en mentionner plusieurs. <sup>2</sup> 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. Note : sont ici présentés les coefficients estimés. Les seuils de significativité sont respectivement de 1% (\*\*\*), 5% (\*\*) et 10% (\*).

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et l'ayant quittée à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l'IAE 2012.



## Annexe 5 : Résultats sur données non imputées

Les résultats présentés ci-dessous sont issus d'estimations réalisées sur les salariés en insertion dont les structures ont répondu à l'enquête.

**Tableau 10** – Effets de l'accompagnement sur la situation professionnelle (effets moyens sur les traités)

Population de référence	Tous les sortants n'étant pas dans la situation considérée			Les sortants au chômage ou inactifs		
	Différence simple	Appariement sur score de propension (PPV)	Appariement sur score de propension (Noyau)	Différence simple	Appariement sur score de propension (PPV)	Appariement sur score de propension (Noyau)
Accès à l'emploi...	-0,12 ***	0,01	0,05 **	-0,12 ***	0,04 *	0,05 **
... stable	-0,06 ***	0,00	0,01	-0,10 ***	0,04 *	0,01
... non stable	-0,06 ***	0,01	0,03	-0,09 ***	0,04 *	0,04 **
Accès à la formation	0,03 *	0,04 ***	0,06 ***	0,02 *	0,06 ***	0,06 ***

Note : les seuils de significativité des effets sont respectivement de 1 % (\*\*\*), 5 % (\*\*) et 10 % (\*).

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure, l'ayant quittée à la date de l'enquête et dont les responsables de structure ont répondu au volet « employeurs » de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l'IAE 2012.

**Tableau 11** – Effets de l'accompagnement sur les variables de résultat subjectives (effets moyens sur les traités)

	Différence simple	Appariement sur score de propension (PPV)	Appariement sur score de propension (Noyau)
Acquisition de nouvelles compétences	0,23 ***	0,14 ***	0,15 ***
Amélioration de l'estime de soi	0,15 ***	0,11 ***	0,11 ***
Amélioration de la situation financière	0,14 ***	0,09 ***	0,12 ***
Amélioration des conditions de logement	0,12 ***	0,13 ***	0,10 ***
Règlement des problèmes administratifs	0,22 ***	0,19 ***	0,19 ***
Satisfait du passage par la structure	0,13 ***	0,22 ***	0,20 ***

Note : les seuils de significativité sont respectivement de 1% (\*\*\*), 5% (\*\*) et 10% (\*).

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure, l'ayant quittée à la date de l'enquête et dont les responsables de structure ont répondu au volet « employeurs » de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l'IAE 2012.

## Annexe 6 : Effectifs des différentes populations

**Tableau 12** – Effectifs bénéficiant des différents types d'accompagnement

	Effectifs
<b>Accompagnés</b>	<b>2 411</b>
<b>Accompagnement sur le poste "pur"</b>	577
<b>Accompagnement professionnel "pur"</b>	389
<b>Accompagnements sur le poste et professionnel</b>	418
<b>Accompagnements social et professionnel</b>	196
<b>Les trois types d'accompagnements</b>	594
<b>Non accompagnés</b>	<b>2 071</b>

Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et l'ayant quittée à la date de l'enquête.

Source : Dares, enquête appariée salariés-employeurs de l'IAE 2012.