

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LE DEVENIR DES SALARIÉS PASSÉS PAR UNE ENTREPRISE D'INSERTION

Les salariés des entreprises d'insertion sont majoritairement des hommes, relativement jeunes, d'un faible niveau de formation. Avant leur embauche par l'entreprise d'insertion la plupart, soit ont connu un emploi stable puis le chômage de longue durée, soit ont enchaîné des emplois précaires.

Ils ont le plus souvent été employés sur un contrat à durée déterminée faisant l'objet d'une aide forfaitaire à l'insertion. Leurs emplois correspondent majoritairement à des travaux peu qualifiés du bâtiment, des travaux publics ou des services d'entretien et de nettoyage. La plupart de ces salariés ont mené à terme leur contrat dans des conditions de travail qu'ils jugent plus satisfaisantes que lors de leur précédent emploi, mais à des conditions financières considérées souvent comme moins favorables.

Un peu plus de deux ans après leur embauche, 42% d'entre eux, plutôt les plus jeunes et les mieux formés, occupent toujours un emploi. Parmi ceux-ci, près d'un salarié sur deux est encore dans une structure d'insertion, près d'un tiers dans une entreprise privée et les autres, principalement dans le secteur public.

Par contre, six salariés sur dix, les plus âgés et les moins formés, n'ont plus d'emploi, la plupart s'étant de nouveau inscrits à l'ANPE. Toutefois, entre leur départ de l'entreprise d'insertion et la période actuelle de chômage, plus d'un tiers a exercé un emploi, et la capacité de ces salariés à se réinsérer au sein des entreprises du secteur concurrentiel s'est améliorée depuis 1992.



Les 800 entreprises d'insertion dénombrées fin 1996 emploient deux catégories de salariés : des salariés en insertion (en moyenne 7 000 sur l'année) et, sur des postes d'encadrement ou pour des tâches techniques, des salariés permanents. Les résultats de l'enquête présentée ici portent sur les salariés en insertion et leur devenir professionnel à partir d'une interrogation menée simultanément auprès des entreprises et des bénéficiaires du dispositif (encadré 1).

### Une population masculine, relativement jeune, d'un faible niveau de formation et marquée par le chômage

Sur dix salariés présents en 1993 dans une entreprise d'insertion, sept sont des hommes. Près des deux tiers d'entre eux sont âgés de moins de 35 ans. Un sur cinq est étranger.

Tableau 1  
Profil des salariés enquêtés  
En pourcentage

<b>Sexe</b>	
Homme .....	71,5
Femme .....	28,5
<b>Nationalité</b>	
Français .....	81,2
Etranger -UE .....	2,7
Etranger -hors UE .....	15,6
Non renseigné .....	0,5
<b>Age</b>	
16-25 ans .....	32,6
26-34 ans .....	32,0
35-49 ans .....	28,1
50-59 ans .....	6,3
60 ans et plus .....	0,2
Non renseigné .....	0,8
<b>Niveau de formation</b>	
I, II, III, IV (niveau bac. ou plus) ..	5,7
V (année de terminale cycle court ou professionnel) .....	23,1
V bis (troisième et classes de second cycle court avant terminale) .....	16,2
VI (prem. cycle du second degré) ..	33,7
VII (sans formation, illettrisme) ..	13,5
Non renseigné .....	7,8

Source : MES-DARES - Enquête auprès de 7432 salariés présents au 2<sup>ème</sup> semestre 1993 dans 442 entreprises d'insertion.

Leur niveau de formation est globalement faible : environ la moitié n'a pas dépassé le premier cycle d'enseignement du second degré, dont 13,5 % n'ont aucune formation. Seul un salarié sur quatre a atteint le niveau «BEP ou CAP» et 6 % ont un niveau équivalent ou supérieur au baccalauréat (tableau 1).

Enfin, avant leur embauche dans l'entreprise d'insertion, un tiers des salariés bénéficiait du RMI et 8 % de la qualité de travailleur handicapé au titre de la COTOREP ou au titre d'un accident du travail.

Le parcours professionnel des salariés des entreprises d'insertion témoigne des difficultés d'insertion qu'ils ont rencontré avant cette embauche. 45 % d'entre eux étaient au chômage après avoir connu une période d'emploi stable. Près de quatre sur dix avaient toujours été dans une situation d'emploi précaire enchaînant les emplois de courte durée; et enfin près de un salarié sur dix n'avait jamais occupé d'emploi (tableau 2).

Les plus jeunes sont plus nombreux que leurs aînés à avoir connu des emplois de courte durée (46 % des 16-25 ans et 48 % des 26-34 ans). Les plus de 35 ans (surtout des hommes) ont, au contraire, avant leur période de chômage, connu une vie professionnelle rela-

tivement stable et ont exercé principalement leur métier dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Durant la période précédant immédiatement leur entrée dans l'entreprise d'insertion, trois salariés sur quatre étaient au chômage, dont près de la moitié en chômage de longue durée (plus d'un an d'ancienneté) et 13 % étaient sans emploi depuis plus de 3 ans. Seulement 10 % exerçaient un emploi, se partageant pour moitié entre emploi aidé et non aidé (tableau 3).

Un tiers des salariés des entreprises d'insertion interrogés ont connu les entreprises d'insertion par l'intermédiaire d'une institution de travail social ou d'une association d'aide à l'insertion, un quart par relations personnelles, et enfin 17 % par l'ANPE ou la mission locale pour l'emploi. Les relations personnelles ont surtout joué pour les jeunes, et les réseaux sociaux pour les adultes.

### Des entreprises de petite taille, relevant principalement des secteurs du BTP et de l'environnement

L'effectif moyen des entreprises d'insertion est de 22 salariés, dont quatorze en insertion et huit perma-

Tableau 2  
Parcours professionnel avant l'embauche en entreprise d'insertion  
En pourcentage

Parcours professionnel	Sexe		Age				Ens.
	Hom.	Fem.	16-25 ans	26-34 ans	35-49 ans	50 ans et plus	
A travaillé régulièrement puis est tombé au chômage .....	47	38	32	37	62	73	45
N'a eu que des emplois de courte durée .....	38	39	46	48	24	13	38
N'a jamais travaillé (inactif) .....	2	8	5	4	3	3	4
N'a connu que le chômage .....	3	3	5	3	1	1	3
Autre situation (petits boulots, arrêt de travail très long) .....	7	11	11	6	8	8	8
Non renseigné .....	2	2	2	1	3	3	2
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : MES-DARES - Enquête auprès de 7432 salariés présents au 2<sup>ème</sup> semestre 1993.

## ÉVOLUTION DE LA POPULATION DES SALARIÉS DES ENTREPRISES D'INSERTION ENTRE 1992 ET 1996

En 1992, une enquête par voie postale, relativement proche de celle de 1996, avait été réalisée auprès de plus de 3 000 salariés en poste dans les entreprises d'insertion en 1990. Cette étude avait pour objectif de connaître les caractéristiques et le devenir professionnel des salariés recrutés en insertion par ces entreprises. Le taux de réponse et le fait que tous les renseignements émanaient directement des salariés doivent inciter à certaines précautions quant à la comparabilité des résultats obtenus. En 1996 (cf. encadré sur la méthodologie de l'enquête) les caractéristiques socio-démographiques des salariés ont été renseignées par l'entreprise elle-même et des redressements ont pu être établis sur cette base, rendant ainsi cette enquête plus fiable que la précédente. De leurs résultats peut cependant tenter d'établir une comparaison des caractéristiques des deux populations enquêtées.

### Les salariés des entreprises d'insertion : une population légèrement plus jeune, plus masculine et mieux formée

Par rapport à l'enquête de 1992, la part des salariés de moins de 25 ans a augmenté de 5 points (28 % en 1992, 33 % en 1996). La part des hommes s'est également accrue de 67 % en 1992 à près de 72 % en 1996.

Le niveau de formation s'est élevé entre les deux enquêtes. Près de quatre salariés sur dix (23 %) ont atteint le niveau V en 1996, contre 5 % en 1992. De même, ils ne sont plus que 13 % en 1996 à n'avoir aucune formation contre 36 % en 1992 (tableau A).

### Un recours plus important aux contrats à durée déterminée sur poste aidé

En 1992, les entreprises d'insertion avaient indifféremment recours à l'ensemble des dispositifs de la politique de l'emploi pour recruter leurs salariés en insertion. Ainsi, environ quatre contrats sur dix étaient des contrats à durée déterminée donnant lieu au versement d'une aide forfaitaire à l'insertion (dispositif propre au statut d'entreprise d'insertion), 34 % étaient des contrats aidés dans le secteur marchand (contrat de retour à l'emploi, contrat de formation en alternance).

En 1996, les entreprises d'insertion privilégient plutôt l'embauche en contrat à durée déterminée sur poste aidé : près de 7 contrats sur 10. Elles recourent aussi davantage aux contrats emploi-solidarité dont la part passe de 17 % en 1992 à 23 % en 1996.

### Une meilleure insertion au sein du secteur concurrentiel

En 1996, comme en 1992, quatre salariés sur dix déclarent avoir un emploi à la date de l'interrogation. 17 % sont toujours dans une structure d'insertion en 1996 contre 26 % en 1992, ce qui semble indiquer une meilleure capacité de ce public à se réinsérer au sein du secteur concurrentiel non aidé.

Le profil des salariés en activité est relativement semblable. Comme en 1992, il s'agit d'une population mieux formée, un peu plus féminine pour celle qui est restée dans l'entreprise d'insertion, plus jeune pour celle qui travaille dans le privé.

De la même façon, comme en 1992, un peu plus d'un salarié sur deux (58 %) est aujourd'hui sans emploi, inscrit le plus souvent à l'ANPE.

Tableau A  
Comparaison des caractéristiques des salariés  
en 1992 et 1996

*En pourcentage*

	Enquête 1992	Enquête 1996
<b>Part des hommes .....</b>	<b>67</b>	<b>72</b>
<b>Age</b>		
- moins de 25 ans .....	28	33
- 25-29 ans .....	24	16
- 30 - 39 ans .....	25	27
- 40 ans et plus .....	23	24
<b>Niveau de formation</b>		
- I à IV .....	7	6
- V .....	5	23
- VI et V bis .....	51	50
- sans formation .....	37	13
		(+ 8% de n.r)
<b>Situation à l'entrée dans l'entreprise d'insertion</b>		
- sans emploi .....	65	76
- emplois divers et stages de formation ...	25	14
- service national, étudiant .....	5	6
- inactif .....	5	4
<b>Contrats dans l'entreprise d'insertion</b>		
- CDD sur poste aidé .....	37	66
- contrat emploi solidarité .....	17	23
- contrat aidé du secteur marchand (contrat de retour à l'emploi, contrat de formation en alternance) .....	34	9
- autre contrat aidé et stage de formation (AIF, contrat bénéficiant à des travailleurs handicapés...) .....	12	
- non-réponse .....		2
<b>Situation 2 ans après la période d'emploi en entreprise d'insertion</b>		
<b>En emploi .....</b>	<b>43</b>	<b>42</b>
dont :		
- dans la même entreprise d'insertion ....	26	13
- une autre E.I ou A.I .....	4	
- une entreprise privée .....	17	13
- autre (commune, administration.) .....	12	
<b>Sans Emploi .....</b>	<b>57</b>	<b>58</b>
dont :		
- au chômage .....	47	44
- autre situation .....	10	14

Source : MES-DARES - Enquêtes 1992 et 1996.

nents. Le tiers des entreprises relève du bâtiment et des travaux publics et 19 % du secteur de l'environnement-espaces verts-forêts. Les autres secteurs d'activité sont nettement moins représentés, à l'exception de ceux de la récupération ou du commerce d'occasion (9 %), de l'hôtellerie et de la restauration (7 %), et des services aux entreprises (7 %) (tableau 4). Les entreprises d'insertion ont aussi tendance à diversifier leurs activités. Une entreprise d'insertion sur deux déclare exercer une activité secondaire en plus de son activité principale, 23 % une troisième activité, et 10 % quatre activités et plus.

Les entreprises d'insertion embauchent surtout sur contrat à durée déterminée et sur des postes de travail bénéficiant de l'aide forfaitaire à l'insertion : en moyenne 8 postes par entreprise et 66 % des salariés (tableau 5). La deuxième forme de contrat utilisé est le contrat emploi-solidarité (23 % des salariés).

Les entreprises de plus de 20 salariés regroupent environ six salariés sur dix (dont la moitié sur poste aidé), alors qu'elles représentent moins du tiers de l'ensemble des entreprises. Les entreprises de moins de 20 salariés (70 % de l'ensemble) ont recruté quatre salariés sur dix en privilégiant l'embauche sur poste aidé (trois salariés sur quatre).

La majorité des emplois d'insertion sont à temps plein (55 %), et correspondent à des métiers peu qualifiés du bâtiment ou des travaux publics ainsi que des services d'entretien et de nettoyage.

### Une durée moyenne de 12 mois de présence dans l'entreprise d'insertion

Les salariés sortis du dispositif entre 1993 et 1996 (87 % des présents du 2<sup>ème</sup> semestre 1993) ont en moyenne passé 12 mois dans l'entreprise d'insertion.

Tableau 3  
Situation juste avant l'embauche

En pourcentage

Situation	Sexe		Age				Ens.
	Hom.	Fem.	16-25 ans	26-34 ans	35-49 ans	50 ans et plus	
Avait un emploi (CDD, CES, CDI) .....	10	11	10	10	11	6	10
Suivait un stage de formation .....	5	4	6	3	5	1	4
Recherchait un emploi .....	76	76	72	78	76	85	76
Etait inactif .....	2	4	2	3	3	2	3
Autre situation (service militaire) .....	7	3	9	4	4	4	6
Non réponse .....	1	1	1	0	1	1	1
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : MES-DARES - Enquête auprès de 7432 salariés présents au 2<sup>ème</sup> semestre 1993.

Tableau 4  
Répartition des entreprises d'insertion par activité principale selon la taille de l'entreprises, en 1993

En pourcentage

Activité principale	Taille de l'entreprise (permanents + insertion)				
	0 à 9 sal.	10 à 19 sal.	20 à 49 sal.	50 sal. ou plus	Ens.
Bâtiment, travaux publics .....	31	33	39	14	32
Environnement, espaces verts, forêts .....	16	20	25	18	19
Services rendus aux entreprises (dont intérim social) .....	7	5	5	29	7
Services de récupération et commerce d'occasion .....	9	10	9	4	9
Menuiserie, ameublement, travail mécanique du bois .....	5	6	3	0	5
Hôtels, cafés, restaurants, traiteurs .....	11	6	3	10	7
Services directs rendus aux particuliers .....	4	5	3	4	4
Industries diverses .....	5	5	6	21	6
Transports .....	3	1	1	0	2
Imprimerie, presse .....	0	2	3	0	1
Services récréatifs .....	7	5	3	0	5
Non réponse .....	2	1	1	0	2
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Répartition des entreprises selon leur taille</i>	37	33	23	6	100

Source : MES-DARES - 442 entreprises d'insertion répondantes.

Tableau 5  
Répartition des salariés en insertion par nature de leur contrat selon la taille de l'entreprises, en 1993

En pourcentage

Nature du contrat	Taille de l'entreprise (permanents + insertion)				
	0 à 9 sal.	10 à 19 sal.	20 à 49 sal.	50 sal. ou plus	Ens.
Contrat à durée déterminée bénéficiant de la subvention forfaitaire à l'insertion .....	77	72	64	59	66
Contrat emploi-solidarité .....	14	16	23	32	23
Contrat aidé du secteur marchand .....	7	9	11	5	9
Autre contrat .....	0	0	1	1	0
Non réponse .....	2	3	1	4	2
<b>Total .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Répartition des salariés en insertion selon la taille de l'entreprise .....</i>	12	26	33	29	22

Source : MES-DARES - Enquête auprès de 7432 salariés présents au 2<sup>ème</sup> semestre 1993.

Le type de contrat à l'embauche n'a que peu de lien avec la durée moyenne de présence dans l'entreprise d'insertion. Il n'en est pas de même avec le secteur d'activité de l'entreprise : ainsi, dans les services rendus aux entreprises (dont l'intérim social) et dans les hôtels-café-restaurants, plus d'un salarié sur trois ont eu des emplois de courte durée, en général inférieure à 6 mois.

Dans un cas sur trois, la rupture du contrat de travail est intervenue avant la fin normale de celui-ci. 40 % de ces ruptures se produisent à l'initiative de l'entreprise d'insertion elle-même, et concernent plus souvent les salariés les plus âgés ou les moins formés (tableau 6).

Dans 45 % des cas, la rupture a été provoquée par les salariés; près de la moitié de ces départs s'explique par le fait que les salariés ont trouvé un emploi dans une autre entreprise, notamment les plus jeunes et les plus diplômés.

Enfin, 13 % des salariés déclarent que ce sont les mauvaises conditions de travail, qu'elles soient relationnelles ou matérielles, ou un salaire insuffisant, qui sont à l'origine de leur décision de rompre leur contrat de travail.

Parmi les salariés qui avaient travaillé avant d'intégrer l'entreprise d'insertion (94 %), près d'un sur deux affirme recevoir un salaire inférieur à celui de son précédent emploi 18 % déclarent ne pas avoir subi de perte de rémunération tandis que 22 % disent bénéficier d'un salaire supérieur.

Les plus âgés sont plus nombreux à avoir vu leur salaire diminuer : 45 % des salariés de 30 à 39 ans, et 55 % des 40 ans et plus affirment que leur salaire dans l'entreprise d'insertion, était nettement inférieur à celui de leur précédent emploi, alors que cela ne concerne que 38 % des moins de 30 ans.

Par contre, lorsqu'ils ont la possibilité de faire une comparaison, 36 % des salariés interrogés estiment que leurs conditions de travail sont meilleures que lors de leur dernier emploi, surtout les hommes de 30 à 39 ans. Près d'un salarié sur trois a suivi une formation pendant son passage dans l'entreprise. Près d'un quart (23 %) ne fait toutefois pas de différence et déclare que les conditions de travail au sein de l'entreprise d'insertion sont «exactement pareilles» que celles rencontrées lors de leur emploi précédent. Enfin 22 %, principalement des

hommes âgés de plus de 40 ans, observent une dégradation et jugent «moins bonnes» leurs conditions de travail.

### Deux ans après être passés en entreprise d'insertion, quatre anciens salariés en insertion sur dix ont un emploi

Un peu plus de deux ans après leur passage dans l'entreprise d'insertion, 42 % des anciens salariés en insertion ont un emploi, dont 41 % sont demeurés dans le secteur de l'insertion (1) (tableau 7). Sans surprise, ce taux d'emploi croît avec le niveau de formation et décroît avec l'âge.

En effet, pour les plus diplômés, le passage dans l'entreprise d'insertion a été le plus favorable : 53 % des salariés dont le niveau de formation était supérieur au niveau V ont retrouvé un emploi, contre 5 % des salariés sans formation et 36 % des salariés de niveau VI (tableau 7).

De même, 43 % des jeunes de moins de 30 ans occupent un em-

(1) - Ce secteur couvre les entreprises d'insertion, les entreprises d'intérim d'insertion, les associations intermédiaires et les régies de quartiers.

Tableau 6  
Répartition des salariés en insertion par raison de la rupture du contrat selon le sexe, l'âge ou le niveau de formation des salariés

En pourcentage

Raison de la rupture du contrat	Sexe		Age				Niveau de formation					Ens.
	Hom.	Fem.	16-25 ans	26-34 ans	35-49 ans	50 ans et plus	I à IV	V	Vbis	VI	VII	
L'entreprise a mis fin au contrat .....	41	36	34	44	39	53	33	32	40	43	45	40
Emploi dans une autre entreprise .....	21	25	25	21	23	9	40	32	25	16	11	22
Problèmes personnels .....	10	10	6	11	13	14	6	10	7	11	15	10
Mauvaises conditions de travail .....	6	5	8	6	2	7	1	6	8	6	5	6
Salaire insuffisant .....	4	2	4	2	2	3	1	2	3	5	4	3
Mauvaises relations avec l'empl. ....	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2
Mauvaises relations avec les collèg.	2	2	3	1	0	0	2	1	1	1	1	2
Autre .....	15	18	18	12	18	12	15	14	14	17	19	15
<b>Total.....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Sans formation.

Source : MES-DARES - 2527 salariés ayant eu une rupture de contrat depuis 1993.

Tableau 7  
**Situation des anciens salariés deux ans après leur passage  
dans une entreprise d'insertion selon le sexe, l'âge ou le niveau de formation**

*En pourcentage*

Situation des anciens salariés	Ens.	Sexe		Age			Niveau de formation				
		Hom.	Fem.	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 ans et plus	I à IV	V	Vbis	VI	VII (sans format.)
En emploi .....	42	40	43	43	41	38	53	46	45	36	35
<i>dont :</i>											
- dans la même E.I.....	32	30	35	25	35	45	34	33	24	33	38
- une autre E.I ou dans une A.I*.....	9	10	6	7	9	13	7	7	9	11	9
- une entreprise privée .....	32	35	26	38	27	23	38	37	33	28	26
- une commune, administration .....	12	9	17	13	11	10	11	8	15	12	15
- autre (à son compte ou non précisé).....	15	16	16	17	18	9	10	14	19	17	12
Sans emploi.....	58	60	57	57	59	62	47	54	55	64	65
<i>dont :</i>											
- inscrit à l'ANPE.....	77	78	73	77	77	76	66	73	74	81	80
- autre situation .....	23	22	27	23	23	24	34	27	26	19	20
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* A.I : Association Intermédiaire.

Source : MES-DARES - Enquête auprès de 7432 salariés présents au 2<sup>ème</sup> semestre 1993.

ploi à la date de l'interrogation, contre 38 % de ceux ayant dépassé 40 ans et ceci le plus souvent dans une structure d'insertion. D'autre part, les femmes se sont un peu mieux réinsérées que les hommes (43 % contre 40 % des hommes).

Les salariés en emploi au moment de l'enquête sont aussi plus fréquemment ceux qui avaient déjà un emploi avant leur embauche sur un poste d'insertion. En effet, ce sont 55% de ceux qui avaient un emploi avant l'entrée en insertion, qui ont un emploi deux ans et demi après, contre 40% de ceux qui étaient en stage de formation ou au chômage (tableau 8).

Parmi l'ensemble des personnes occupant un emploi au moment de l'enquête, sept sur dix ont été embauchées sur un emploi non aidé : quatre en contrat à durée indéterminée, deux en contrat à durée déterminée, et une en mission d'intérim (tableau 9). Une personne sur dix (12 %) a été embauchée en contrat emploi solidarité. Les autres (18 %) ont été embauchées sous différents types de contrats : des contrats aidés du secteur marchand,

Tableau 8  
**Situation des anciens salariés deux ans après leur passage  
dans une entreprise d'insertion selon la situation avant l'embauche**

*En pourcentage*

Situation des anciens salariés	Ens.	Situation avant l'embauche par l'entreprise d'insertion				Durée de chômage avant l'embauche		
		emploi	stage de form.	chômage	autre situation	moins de 1 an	de 1 an à moins de 2 ans	2 ans et plus
En emploi .....	42	55	40	41	43	42	35	35
<i>dont :</i>								
- dans la même E.I....	32	37	49	30	30	26	38	33
- une autre E.I ou A.I.	9	11	4	8	9	7	11	9
- une entreprise privée .....	32	32	30	32	26	39	26	23
- une commune, administration .....	12	8	5	13	11	11	10	18
- autre (à son compte ou non précisé).....	15	12	12	17	24	17	15	17
Sans emploi.....	58	45	60	59	57	58	65	65
<i>dont :</i>								
- inscrit à l'ANPE.....	77	83	76	79	59	80	80	77
- autre situation .....	23	17	24	21	41	20	20	23
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : MES-DARES - Enquête auprès de 7432 salariés présents au 2<sup>ème</sup> semestre 1993.

comme le contrat de retour à l'emploi ou le contrat initiative emploi, ou d'autres contrats dont la nature n'a pas été précisée.

Parmi les anciens salariés en insertion exerçant un emploi au mo-

ment de l'enquête, un tiers est toutefois resté dans la même entreprise d'insertion. Dans ce cas, leur contrat initial (ou leur dernier contrat) a débouché, pour la moitié d'entre eux, sur une embauche définitive.

Enfin, les deux tiers des anciens salariés en insertion ont trouvé un emploi en dehors de l'entreprise d'insertion. Entre leur départ de l'entreprise d'insertion et leur emploi actuel, plus d'un tiers (37 %) a eu un autre emploi (dont 16 % au moins deux) et près des deux tiers ont été au chômage, une fois (39 %) ou plusieurs fois (23 %). 9 % de ces salariés ont été embauchés par une autre entreprise ou structure d'insertion, le plus souvent sur un contrat emploi solidarité ou sur un contrat à durée déterminée, mais aussi pour 18 % d'entre eux sur un poste non temporaire (tableau 10).

Un tiers des anciens salariés en insertion désormais en emploi se retrouve dans le secteur privé dont 55 % sur un contrat à durée indéterminée (tableau 10). Le reclassement dans le secteur privé est plus fréquent parmi les moins de 30 ans et les mieux formés et concerne plus du tiers des hommes contre un quart des femmes (tableaux 7 et 8).

Enfin, les autres personnes ont été soit embauchées par des collectivités locales, des établissements publics ou d'autres organismes publics ou para-publics (le plus souvent sur un contrat emploi solidarité), soit se retrouvent à leur compte ou dans des emplois non précisés (il s'agit parfois d'emplois intérimaires).

### Le taux de retour à l'emploi dépend de la durée antérieure du chômage et du niveau de formation

Près de 60 % des salariés qui étaient en insertion au deuxième semestre 1993 connaissent de nouveau une période de chômage au moment de l'enquête; notamment ceux qui, avant d'être embauchés par l'entreprise d'insertion, connaissaient de grandes difficultés professionnelles. 65 % des person-

Tableau 9  
Répartition des anciens salariés en emploi deux ans après leur passage en entreprise d'insertion par type de contrat selon la durée du travail, le sexe ou l'âge

*En pourcentage*

Nature du contrat	Durée du trav.		Sexe		Age			Ens.
	Temps plein	Temps partiel	Hom.	Fem.	Moins de 30 ans	30-39 ans	40 ans et plus	
<b>Emplois non aidés :</b>								
- Contrat à durée indéterminée .....	52	30	39	45	41	41	39	41
- Contrat à durée déterminée .....	21	19	21	17	20	20	20	20
- Mission d'intérim ..	9	9	9	7	11	7	5	9
Contrat emploi solidarité .....	0	36	12	14	10	13	17	12
Contrat aidé du secteur marchand .	9	3	8	6	10	6	8	7
Autre .....	9	13	11	11	8	13	11	11
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : MES-DARES - 3 122 salariés en emploi au 1<sup>er</sup> semestre 1996.

Tableau 10  
Répartition des anciens salariés en emploi deux ans après leur passage en entreprise d'insertion par nature de leur contrat selon le type d'entreprise

*En pourcentage*

Nature du contrat	Type d'entreprise				Ensemble
	Même entreprise d'insertion	Autre entreprise ou structure d'insertion	Entreprise privée	Commune, administration, établissement privé	
Contrat à durée indéterminée	50	18	55	21	41
Contrat à durée déterminée ....	21	26	20	14	20
Mission d'intérim .....	2	12	11	2	9
Contrat emploi solidarité .....	8	25	0	51	12
Contrat aidé du secteur march.	11	9	9	0	7
Autre .....	8	10	5	12	11
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : DARES - Enquête - 3122 salariés en emploi au 1<sup>er</sup> trimestre 1996.

nes qui étaient au chômage de longue durée ou de très longue durée (2 ans et plus) se retrouvent de nouveau sans emploi. Le taux de retour à l'emploi dépend également du niveau de formation : 65 % des personnes sans formation sont sans emploi contre 47 % des personnes du niveau I à IV (tableau 7).

Néanmoins entre leur départ de l'entreprise et leur situation actuelle de chômage, plus d'un tiers des personnes a exercé un (22 %) ou plusieurs emplois (15 %).

Jean VILALLARD  
(DARES).

## LE DISPOSITIF JURIDIQUE

Le dispositif juridique d'aide à l'emploi au sein des entreprises d'insertion s'inscrit dans l'ensemble de la politique conduite par le Ministère du travail et des affaires sociales pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes sans emploi. A ce titre, les entreprises d'insertion embauchent des personnes qui, en raison des difficultés de tous ordres qu'elles rencontrent, ne sont pas susceptibles d'être recrutées par les entreprises du secteur concurrentiel, y compris par le biais de contrats aidés. Les personnes en grande difficulté peuvent être embauchées sur contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 24 mois, renouvelable deux fois dans la limite de cette durée.

Les postes de travail pourvus dans le cadre de ces contrats peuvent donner lieu au versement d'une aide forfaitaire à l'insertion de 38 000 F par an et par poste de travail (base 1993). Celle-ci peut être complétée par une aide globale de la Direction des affaires sociales. Néanmoins, le cumul de ces aides ne peut excéder 76.000 F par poste. Cette subvention a pour objet de prendre en compte l'effort spécifique d'insertion consenti par ces entreprises en faveur des publics en difficulté, en compensant leur moindre productivité. L'aide forfaitaire par poste de travail n'est pas cumulable pour une même personne avec les autres mesures d'aide à l'emploi en faveur des jeunes et des chômeurs de longue durée.

Les entreprises d'insertion peuvent aussi embaucher des salariés en insertion en contrat de qualification ou d'adaptation, en contrat de retour à l'emploi et, en contrat local d'orientation.

Enfin les entreprises ayant adopté le statut d'association régie par la loi de 1901 peuvent aussi embaucher en contrat emploi-solidarité. Toutefois le statut d'insertion est nécessairement limité dans le temps; il s'agit d'une période transitoire visant à améliorer les chances du salarié d'accéder dans de bonnes conditions au marché du travail.

A la fin décembre 1996, on dénombrait 800 entreprises d'insertion en moyenne. Sur l'année, plus de 7 000 salariés en insertion sont employés par ces entreprises.

## MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Afin de connaître les caractéristiques et le devenir professionnel des salariés recrutés en insertion par les entreprises d'insertion, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail et des affaires sociales a fait réaliser une enquête par l'Institut de sondages Lavialle, auprès des entreprises et des bénéficiaires de ce dispositif. L'enquête par voie postale a été réalisée en deux phases :

1 - Un questionnaire a été adressé à toutes les entreprises d'insertion conventionnées au deuxième semestre 1993 (soit 557 entreprises). Ce questionnaire portait sur les caractéristiques des salariés en insertion en poste dans l'entreprise au deuxième semestre 1993 (sexe, âge, nationalité, niveau de formation, situation à l'entrée dans l'entreprise d'insertion, durée de l'embauche et nombre de contrats signés, type de contrat et emploi occupé au moment de l'embauche). Il donnait par ailleurs des renseignements succincts sur l'entreprise. Les questionnaires de 442 entreprises ont pu être exploités, ce qui représente un taux de réponse de 79 %.

2 - Ensuite, 7 342 salariés en insertion présents au 2<sup>ème</sup> semestre 1993 dans les 442 entreprises qui ont répondu ont été interrogés au cours des mois de mars et avril 1996, soit plus de deux ans après la période d'insertion. 3 108 questionnaires ont été retournés et exploités, ce qui représente un taux de réponse de 42 %.

Les données de l'enquête postale auprès des salariés ont été redressées en fonction du sexe, de l'âge, de la nationalité et du niveau de formation, afin de les rendre représentatives de l'ensemble des salariés présents au cours de la période du 2<sup>ème</sup> semestre 1993. Le fichier des répondants a ensuite été apparié avec le fichier initial des renseignements transmis par les entreprises.

Le questionnaire d'enquête auprès des salariés s'articulait autour de trois volets. Le premier s'intéressait à la situation du salarié avant l'embauche par l'entreprise d'insertion (activité professionnelle et métier exercé, durée du chômage...); le second portait sur les activités exercées par la personne pendant son séjour dans l'entreprise d'insertion; le dernier volet était consacré au devenir des salariés : avaient-ils un emploi, étaient-ils toujours dans une entreprise d'insertion ou au chômage ?

### — Pour en savoir plus... —

«Les entreprises d'insertion et les associations intermédiaires en 1994», Premières Synthèses, n° 112 du 30 août 1995, DARES.

«Les entreprises d'insertion, l'état des lieux en chiffres» en 1993, Comité National des Entreprises d'insertion. Ce document présente un ensemble de données très variées sur plus d'un tiers des entreprises d'insertion conventionnées par l'Etat.

Synthèse nationale des tableaux de bord des entreprises d'insertion en 1994, Direction de l'action sociale - Ministère de l'emploi et de la solidarité.