

SOMMAIRE

PARTIE 1

I.	<u>CADRE DE REFERENCE ET METHODE</u>	3
A.	CONTEXTE ET ENJEUX DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE.	3
1.	Contexte et configuration du secteur de l'IAE	3
2.	Le positionnement de l'insertion par l'activité économique	5
3.	Les lois d'orientation et de programmation pour la cohésion sociale	7
4.	Des enjeux de développement du secteur de l'IAE a la Réunion	9
B.	OBJECTIFS DE L'ETUDE ET METHODE	10
1.	Objectifs de l'étude	10
2.	Démarche et méthodologie d'étude	10
3.	Préalable : définition & caractérisation des territoires de référence.	12
C.	DONNEES MOBILISEES	13
1.	Taux de retour global Enquête DTEFP/ Organigram' 2007	14
2.	Qualité des données recueillies	15
3.	Données qualitatives	15
D.	CONFIGURATION DE L'IAE A LA REUNION ET DYNAMIQUE DE DEVELOPPEMENT	17
1.	Couverture de l'IAE par type de structure	17
2.	Activité principale des SIAE	17
3.	Age des structures et rythme de création	19
4.	Implantation des SIAE et rayonnement géographique des activités	20
5.	Tendance à l'atomisation de fonctionnement des SIAE à la Réunion	22
E.	OFFRE D'INSERTION A LA REUNION	23
1.	Dynamique de l'insertion par l'activité économique à la Réunion en 2006	23
2.	Volumétrie des postes en insertion	26
3.	Offre d'insertion par type de SIAE et bassin de recrutement	28

<u>II.</u>	<u>PUBLICS ACCUEILLIS EN INSERTION</u>	<u>32</u>
A.	PROFILS ET RECRUTEMENTS	32
1.	Origine des orientations	32
2.	Profil des publics en poste d'insertion	34
3.	Critères de recrutement des SIAE	37
B.	ACCOMPAGNEMENT PENDANT LE PARCOURS D'INSERTION	39
1.	Prestations proposées	39
2.	Modalités d'accompagnement	40
3.	Modalités de partenariat dans les différentes phases du parcours d'insertion	42
C.	SORTIES DU PUBLIC	47
1.	Répartition des sorties	48
2.	Impact social du parcours en SIAE	48
<u>III.</u>	<u>ORGANISATION & RESSOURCES DES SIAE</u>	<u>50</u>
A.	ORGANISATION INTERNE DES STRUCTURES	50
1.	Structure du personnel des SIAE	50
2.	Taux d'encadrement des salariés en insertion	54
B.	RESSOURCES FINANCIERES ET SOURCES DE FINANCEMENT	55
1.	Ressources financières des SIAE	55
2.	Financements publics	58
C.	FONCTIONNEMENT ACTUEL ET PERSPECTIVES	61
1.	Analyse des charges de personnels	61
2.	Contraintes des SIAE	61
3.	Expression des perspectives & projets de développement	64
<u>IV.</u>	<u>SYNTHESE DE L'ETAT DES LIEUX</u>	<u>66</u>

I. CADRE DE REFERENCE ET METHODE

A. CONTEXTE ET ENJEUX DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE.

1. Contexte et configuration du secteur de l'IAE

Le développement de formes précaires d'emploi, la montée du chômage de longue durée, les processus d'exclusion sociale et professionnelle, ont amené les pouvoirs publics à intervenir directement sur le marché pour soutenir dans les entreprises, de façon très opérationnelle, l'insertion professionnelle des publics les plus fragiles. Le recours à des opérateurs externes s'est progressivement imposé par nécessité et a permis d'appuyer les agents du Service public de l'emploi dans la mise en œuvre des actions de la politique active de l'emploi.

Un tissu varié d'opérateurs du monde associatif et d'entreprises solidaires agit aujourd'hui pour l'insertion et la cohésion sociale : Chantiers d'insertion, Associations intermédiaires (AI), Entreprises d'insertion (EI) ou de travail temporaire (ETTI), régies de quartier.

Les structures de l'IAE ont progressivement été encadrées par le législateur au cours des 20 dernières années. Le Plan de cohésion sociale apporte un réaménagement des aides pour les quatre types de structure de l'IAE conventionnées par la DTEFP

Les associations intermédiaires (1987)

Assurent du prêt de main d'œuvre (personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles) à des particuliers, des associations, des collectivités locales et des entreprises à titre onéreux mais non lucratif.

Pour concilier les objectifs d'insertion, la qualité des prestations et limiter les distorsions de concurrence sur le secteur marchand, un encadrement de leur activité a été mis en place.

L'ANPE assure l'agrément des salariés mis à disposition des entreprises. Les mises à disposition auprès d'entreprises sont limitées dans leur durée (un mois calendaire auprès d'un même employeur) et ne peuvent donner lieu qu'à un seul renouvellement pour une durée totale annuelle par salarié ne pouvant excéder 240 heures (NDR à vérifier).

Ne sont soumises à la condition d'agrément que les mises à disposition en entreprise d'une durée supérieure à 16 h.

Un décret et un arrêté d'août 2005 confirment le financement de l'accompagnement dans les AI. Le montant annuel maximum est fixé à 30 000 euros par structure.

Les chantiers d'insertion (1998)

Sont portés par des organismes d'insertion- formation le plus souvent qui accueillent des publics de bas niveaux de qualification (VI, V bis et V) et en voie d'exclusion. Leurs activités reposent sur des procédures de conventionnement avec deux conventions distinctes (activités d'utilité sociale et activités de production- commercialisation). Les chantiers mobilisaient jusqu'en 2005 les dispositifs CES-CEC pour assurer les mises en activité. Ils devront désormais s'appuyer sur les contrats d'avenir (CA). Ils sont tenus par des conditions d'attribution (commercialisation indissociable du projet social ou nécessaire à la réalisation des activités, recettes tirées de la commercialisation minoritaires par rapport aux charges liées à l'activité). Les actions ou initiatives correspondantes sont multiformes, temporaires ou permanentes et le plus souvent d'utilité sociale. Les DDTEFP sont les financeurs principaux au travers des conventionnements permettant de recourir aux contrats aidés. Les conseils généraux co-financent les actions concernant les publics bénéficiaires du RMI, et parfois même les publics ne bénéficiant que des minima sociaux. Enfin, selon les catégories de publics accueillis et les partenariats mis en place, d'autres financeurs peuvent compléter ces financements principaux de l'Etat et partenariats mis en place (Fonds du FAJE, financements de l'éducation nationale, FSE, collectivités locales....)

Ces structures bénéficient d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, sur la rémunération des salariés en insertion agréés par l'ANPE, dans la limite du SMIC horaire et d'un volume d'heures de mise à disposition.

Depuis la mise en place du plan de cohésion sociale (décret du 31 août 2005), elles peuvent bénéficier d'une aide à l'accompagnement dont le montant annuel est fixé à 15 000 euros par atelier et chantier d'insertion, dans la limite de 45 000 euros par organisme.

Les EI (1992)

Emploient des salariés permanents sur des postes d'encadrement technique. Elles peuvent embaucher des personnes en grandes difficultés en CDD jusqu'à 24 mois, renouvelable deux fois dans la limite de cette durée. Chaque poste de travail à temps plein, pourvu dans le cadre de ces contrats, bénéficiait depuis le 1er janvier 2002 d'une « aide au poste de travail », à travers une aide forfaitaire annuelle de 8 385 euros. Depuis la mise en place du Plan de cohésion sociale (arrêté du 10 juin 2005), l'aide au poste d'insertion dans les entreprises d'insertion est fixée 9 681 euros par poste occupé à temps plein à compter du 1er juillet 2005.

Les ETTI (1994)

ont une activité exclusive d'intérim centrée sur l'insertion des personnes connaissant de réelles difficultés, en les mettant à disposition d'entreprises clientes grâce à des missions d'intérim, selon la réglementation rattachée aux entreprises de travail temporaire et conformément aux usages de la profession.

Ces activités de placement prévoient des actions de suivi- accompagnement social et professionnel des personnes en difficulté. Les ETTI peuvent à ce titre conclure une convention spécifique prévoyant une aide de l'Etat. Cette aide s'applique uniquement au financement des postes d'accompagnement avec un taux d'encadrement renforcé d'un responsable pour 10 à 15 salariés en insertion en équivalent – temps plein.

Les ETTI sont tenues, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de leur part, le paiement des salaires et accessoires, des indemnités résultant de l'activité de travail temporaire et des cotisations obligatoires dues aux organismes de sécurité sociale. Cette garantie ne peut être inférieure à un montant maximum fixé annuellement par décret.

Comme les EI, les ETTI ne disposent plus depuis le 1er janvier 2005, des exonérations spécifiques dont elles ont bénéficié auparavant.

2. Le positionnement de l'insertion par l'activité économique

L'insertion par l'activité économique permet de répondre efficacement aux besoins des personnes connaissant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi pour lesquelles une période de réadaptation plus ou moins longue au monde du travail, ainsi que le développement de nouvelles compétences, sont nécessaires afin de retrouver un emploi dans les conditions ordinaires du marché du travail.

Le secteur de l'IAE facilite cette insertion sociale et professionnelle. Il favorise la resocialisation par une mise en activité.

Le secteur répond donc à un double objectif :

Développer une économie sociale apte à jouer le rôle de moteur d'intégration pour des individus exclus socialement et professionnellement ;

Accompagner des publics en grande difficulté.

Les publics prioritaires ciblés

D'une façon générale, il s'agit de toutes les personnes qui se trouvent en situation précaire et qui ont rencontré des échecs répétés dans leur insertion professionnelle.

En particulier :

Les jeunes en grande difficulté ;

Les chômeurs de longue durée ;

Les personnes sortant d'une période d'incarcération ou sortant de cure de désintoxication, les personnes sans résidence stable ou sans revenu ;

Les bénéficiaires du RMI, de l'ASS, de l'aide sociale ;

Les travailleurs handicapés ;

Les bénéficiaires de l'API disposant d'un contrat d'insertion (et/ou d'un contrat d'insertion délégué) ou faisant l'objet d'un accompagnement vers l'emploi par un organisme reconnu par le dispositif.

Ces publics sont particulièrement représentés à la Réunion, ce qui fait de l'IAE un enjeu important en termes d'alternatives et de passerelles potentielles pour une remobilisation sociale et professionnelle.

A titre d'illustration, les indicateurs de précarité comparant la situation de la Réunion et de la métropole.

Prestations	REUNION	NATIONAL
Couverture Maladie Universelle		
Bénéficiaires de CMU de base	103 421	1 325 389,00
Bénéficiaires de CMU complémentaire	318 586	4 066 135,00
% couverture de la population	41,7	6,70
Fonds d'Aide aux jeunes		
Bénéficiaires du FAJ en 2004	1 710	91 713,00
Bénéficiaires /1000 jeunes de 18 à 25 ans	16,9	14,70
Allocation supplémentaire du minimum vieillesse		
Nombre d'allocataires	34 931	520 485,00
Allocataire / 100 pers 65 ans ou +	63,5	5,30
Allocation de Solidarité Spécifique		
Nombre d'allocataires	13 375	345 141,00

* Source : INSEE – CNAMTS, CANAM, CCMSA, Conseils Généraux, CNAVTS, ASSEDIC, INSEE, D.R.E.E.S.

3. Les lois d'orientation et de programmation pour la cohésion sociale

L'IAE repose sur trois principes juridiques fondamentaux :

Un agrément préalable des publics par l'ANPE. Cette condition apporte la garantie que les structures recrutent effectivement les personnes les plus éloignées du marché du travail en vue de leur retour à l'emploi.

Un conventionnement systématique avec toutes les structures de l'IAE renforçant les fonctions d'accompagnement et les aides de l'Etat dans le cadre de parcours vers l'emploi.

Un pilotage local des dispositifs assurés par un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE), sous la responsabilité du représentant de l'Etat.

La loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale renforce les moyens alloués au secteur de l'insertion par l'activité économique. Au plan national près de 500 millions d'euros de crédits ont été programmés sur 5 ans, pour accompagner le développement des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) dans 3 directions principales :

L'augmentation de l'offre d'insertion

Le renforcement des actions d'accompagnement

Le développement et la création d'activités.

Le plan de cohésion sociale modifie les aides apportées par les services départementaux de l'Etat aux structures conventionnées.

Les DDTEFP et les conseils généraux peuvent élaborer un plan départemental pluriannuel d'insertion par l'activité économique pour la durée du plan de cohésion sociale (2005-2009). Ce plan pluriannuel établit un diagnostic des besoins des territoires et des secteurs économiques. Il décrit les actions et moyens nécessaires à la réalisation des objectifs fixés.

Les Départements apportent des financements complémentaires aux structures de l'IAE pour l'accompagnement social et professionnel. Ces aides étaient le plus souvent liées aux personnes bénéficiaires du RMI accueillies dans les structures de l'IAE.

Les départements soutiennent aussi les structures de l'IAE à travers différentes formes de co-financement (aide au démarrage, fonction tutorale pour l'encadrement des bénéficiaires du RMI en poste d'insertion, étude préalable à la création, aide au développement de l'activité si elle génère l'agrément de nouveaux postes d'insertion en direction des bénéficiaires du RMI).

En 2004, Le conseil Général de la Réunion a élaboré son Plan de cohésion sociale départemental fixant les orientations et les appuis prioritaires pour soutenir le développement de l'IAE.

L'ANPE assure la responsabilité d'une procédure d'agrément pour les personnes embauchées dans les structures. Cette procédure garantit le ciblage des publics et facilite la complémentarité des parcours. L'éligibilité à l'IAE repose donc sur un diagnostic social et professionnel réalisé par l'ANPE qui délivre alors un agrément (validité 24 mois) pour les personnes qui seront embauchées dans une SIAE.

4. Des enjeux de développement du secteur de l'IAE à la Réunion

Les difficultés que rencontrent les publics bénéficiaires, le poids du CLD à la Réunion et plus généralement les spécificités du chômage de masse régional placent l'objectif de résultat au premier rang des préoccupations.

Chomage en 2005	Réunion	Métropole
Taux de chômage (%)	31,9	9,3
Taux de chômage des hommes (%)	28,8	8,5
Taux de chômage des femmes (%)	35,8	10,2

[* Source : INSEE – Réunion TER 2006-2007 P.125](#)

Le renforcement des moyens alloués au secteur doit s'accompagner d'une amélioration de la situation des personnes, à travers de véritables solutions pour le retour à l'emploi de publics progressivement exclus. La qualité des parcours, leurs complémentarités, les formes d'accompagnement, les contextes professionnels, les métiers proposés constituent quelques uns des objectifs associés à ce premier enjeu.

L'étude vise à préciser comment et en quoi soutenir cet enjeu prioritaire. Elle devra faciliter les engagements réciproques au service des bénéficiaires de l'IAE.

Placés dans une perspective pluriannuelle, les acteurs sont aujourd'hui invités à repenser leur organisation, leur fonctionnement et les outils de leur intervention. Il s'agira à la fois de consolider le fonctionnement des structures afin qu'elles puissent prendre en charge plus de personnes (faire plus) dans des conditions d'accompagnement améliorées (faire mieux) au travers d'initiatives nouvelles, sur de nouvelles filières de métiers, de niches d'emplois à expérimenter. Il s'agira prioritairement d'expliquer les changements attendus pour que les SIAE puissent mesurer les ajustements qu'elles ont à organiser.

Pour servir les logiques de pilotage suivi, évaluation, coordination, l'étude apportera des éclairages actualisés sur les champs suivants :

- Les modalités et la qualité de l'accompagnement
- L'impact des moyens mis en œuvre
- Les passerelles entre structures et dispositifs
- Les stratégies collectives et les partenariats.

B. OBJECTIFS DE L'ETUDE ET METHODE

1. Objectifs de l'étude

L'étude commanditée par la DTEFP Réunion sur les SIAE, est essentiellement quantitative et vise à :

Présenter un diagnostic (état des lieux départemental) des structures d'insertion par l'activité économique ;

Identifier au regard de l'existant les axes de développement de l'offre départementale d'IAE au regard des besoins des territoires et de la situation générale des publics ;

Proposer des indicateurs et concevoir des tableaux de bord permettant de suivre, ajuster les actions dans le cadre de l'Insertion par l'activité économique tant pour répondre aux objectifs des politiques publiques « territorialisées » de l'emploi et de l'insertion sociale, que pour optimiser localement les modalités de réponses aux besoins des publics et des territoires.

2. Démarche et méthodologie d'étude

Pour répondre à la commande, une démarche a été conduite en deux temps :

1- Etablissement d'un état des lieux s'appuyant sur :

Le recueil et l'exploitation des données statistiques générales ;

L'élaboration, avec les têtes de réseau de l'IAE, d'une enquête permettant de compléter les statistiques globales par des données de caractérisation ;

L'exploitation statistique des données des enquêtes retournées après passation par le bureau d'étude (envoi aux structures concernées) ;

L'apport de données complémentaires à travers la conduite d'entretiens qualitatifs en face-à-face avec des responsables des SIAE ;

L'apport des constats et analyses de situations avec les têtes de réseau par microrégion à travers l'animation de groupes de travail.

2- L'Elaboration d'outils de pilotage de l'IAE

Reprenant les orientations du Plan de Cohésion sociale et par croisement aux faiblesses mises en exergue par le diagnostic, la démarche consiste à développer des axes stratégiques de développement et à les décliner au travers de préconisations et d'outils à mettre en œuvre.

Le développement de cette étude a été coordonnée par les instances de pilotage et coordination.

Un comité de pilotage restreint, émanation du CDIAE, a été consulté dans les différents temps de l'étude pour présentation, amendement, validation des outils et des analyses.

C'est l'instance de pilotage de l'étude : elle valide et oriente les travaux.

Il a été mobilisé :

En lancement d'étude pour le cadrage général de la conduite de l'étude ainsi que pour la validation des différents outils de recueil des données (mai 2007).

En finalisation de l'état des lieux départemental de l'IAE (juillet 2007 reporté au 21 août 2007).

C'est en comité pilotage élargi CDIAE élargi aux acteurs de l'IAE que l'étude a été restituée (le 24 septembre 2007).

C. DONNEES MOBILISEES

L'étude conduite est, pour l'essentiel, une étude quantitative fondée sur :

- l'exploitation des réponses à une enquête que nous avons élaborée en coordination avec le comité de pilotage restreint ;
- sur des données statistiques provenant des acteurs institutionnels impliqués dans l'insertion par l'activité économique.

LA DTEFP a communiqué les données relatives aux structures bénéficiant de conventionnements, le rapport du CDIAE de mai 2006 ainsi que des données relatives à l'emploi. Nous avons contacté les différentes administrations pour l'enrichissement de la base de données DTEFP – IAE 2007.

Les structures étaient invitées à transmettre les statistiques permettant la consolidation et le croisement des données recueillies dans le cadre de l'enquête.

Il a été possible d'exploiter les données de la DARES, les statistiques transmises par la Direction du Développement local du Département, la CAF, le CNASEA, INSEE.

Ce traitement permet un croisement des données recueillies directement auprès des structures, de présenter une configuration générale de l'IAE à la Réunion au travers de grandes données consolidées.

Nous nous sommes par ailleurs référés à une étude conduite par l'un de nos consultants en 2005 ainsi que sur les études et prestations réalisées par Organigram' sur l'insertion sociale et professionnelle et le développement de l'Economie Sociale et solidaire à la Réunion.

En appui des informations quantitatives, la conduite d'entretiens auprès des responsables de SIAE et l'animation de groupes de travail (tête de réseau, administrations intervenant dans le champ de l'emploi et de l'insertion sociale) apportent des précisions et des éléments de caractérisation complémentaires.

1. Taux de retour global Enquête DTEFP/ Organigram' 2007

Comme le montre le tableau ci-dessous, le taux de retour des questionnaires est satisfaisant dans une approche départementale puisque 20 structures (sur 55 recensées comme étant en activité) l'ont retourné, soit 44% d'entre elles.

Certaines structures nous ont contacté pour signaler que leur activité n'était pas encore engagée (1 EI dans le traitement des déchets, 1 régie de quartier, 1 chantier d'insertion).

En termes de passation, les coordonnées des responsables des chantiers d'insertion ne sont pas toujours actualisées et disposant d'un téléphone portable ils ne sont pas référencés dans les annuaires. Nous avons donc procédé soit par envoi postal ou démarche directe à l'adresse mentionnée sur le fichier DTEFP.

Taux de retour par type de SIAE

Structures IAE	Nord		Est		Ouest		Sud	
EI	8		2		9		4	
Nbre et taux retour	6	75%	1	50%	1*	11%	2	50%
ETI	1				2			
Nbre et taux retour					2	100%		
ASS. interm	3		2		0		0	
Nbre et taux retour	2	66%						
ACI	7		7		4		10	
Nbre et taux retour	3	43%	3	43%	2	50%	5	50%

Au sein de la « famille IAE », les taux de retour sont supérieurs dans les types de structures qui ont en règle générale des moyens humains plus structurés et qui, par ailleurs, sont souvent plus intégrés aux réseaux.

ACI : Un taux de retour satisfaisant

Fortement représentés sur le Département malgré la dispersion de ces structures, de leur diversité de portage et de leur fréquente faiblesse en termes de moyens humains administratifs, traduisant une réelle volonté d'apporter des informations et éclairages sur leurs activités et impact social.

AI : faiblement représentées sur le département, les deux structures référencées ont communiqué leurs données.

EI : le déficit de réponse est très marqué notamment dans la région Ouest où elles sont majoritairement représentées. Cette situation constatée ne permet pas un traitement statistique fiable.

ETI : sur les trois représentées à la Réunion, deux ont retourné l'enquête.

2. Qualité des données recueillies

L'enquête comprend quatre parties traitant de :

La signalétique générale de la SIAE (statut, code APE, localisation, rayonnement géographique des activités, positionnement dans le parcours d'insertion).

La qualité de renseignement est satisfaisante

Les caractéristiques des publics en insertion accueillis (profils, effectifs, prescripteurs en matière d'orientation, taux de sortie)

Les champs sont complétés avec il conviendrait d'affiner les items pour obtenir des résultats plus précis en ce qui concerne les taux de sortie

Les problématiques rencontrées par les publics, les critères de recrutement et les modalités d'accompagnement professionnel sont presque systématiquement renseignés tandis que les modalités d'accompagnement social du public et ses effets sont connus pour 80% des questionnaires environ).

Les ressources humaines propres à la SIAE (effectifs, évolution, structure par métier)

De grandes disparités dans la qualité des réponses sont relevées dans cet item. Les effectifs intègrent parfois les postes d'insertion sans en préciser la nature. Les structures n'ont pas systématiquement renseigné les effectifs ETP

Le poids économique des activités développées et les ressources financières : les informations concernant le chiffre d'affaires sectoriel , les masses salariales, l'origine des ressources financières sont complétées, en revanche très peu de structures ont renseigné la rubrique concernant le budget de fonctionnement de la structure.

3. Données qualitatives

Entretiens avec les Responsables de SIAE.

La réponse à l'appel à candidature proposait la conduite de 12 entretiens pour compléter et enrichir les données collectées par l'enquête.

Au terme de la phase 1, 20 entretiens ont été conduits avec une répartition géographique des structures telle que présentée ci-après

	Nord	Est	Ouest	Sud
EI	5	1	1	1
ETTI			2	
ASS. intermédiaires	2			
ACI	2	1	2	3

Thématiques des entretiens individuels

Sur la base d'un guide de conduite élaboré par les consultants les entretiens ont principalement porté sur cinq points :

- ✓ Origine de la création de la structure, évolution des activités
- ✓ Profil des salariés en insertion accueillis, profil des encadrants
- ✓ Mode de fonctionnement ou de relations avec les autres acteurs de l'IAE, dynamique au niveau de la microrégion
- ✓ Difficultés et contraintes majeures
- ✓ Perspectives de développement

Les responsables ont largement exprimé leur vision sur l'activité de la structure et sur la dynamique de l'IAE à la Réunion. Ces informations viennent en complémentarité et en éclairage de la caractérisation statistique mais aussi en croisement des données qualitatives recueillies auprès des partenaires institutionnels (notamment le mode de fonctionnement ou de relations avec les autres acteurs de l'IAE, la dynamique au niveau de la microrégion)

Groupe de travail « partenaires institutionnels »

	Nord	Est	Ouest	Sud
Dates	11/06/ 2007	8/06/ 2007	5/06/2007	13/06/ 2007
ADI				1 représentant ADI (siège)
ANPE				
Département				1 agent D* Dev local
DTEFP				
DRASS				
Maison de l'emploi				Créée juridiquement en phase de mise en place
Mission Locale				
PLIE				

	Structure représentée dans les groupes de travail
	Structure non représentée dans le bassin emploi

Thématiques d'échanges et de débats

L'animation de ces quatre groupes a porté sur les thématiques suivantes :

Vision et caractérisation de la dynamique de l'IAE sur la microrégion

Modalités et relations avec les SIAE

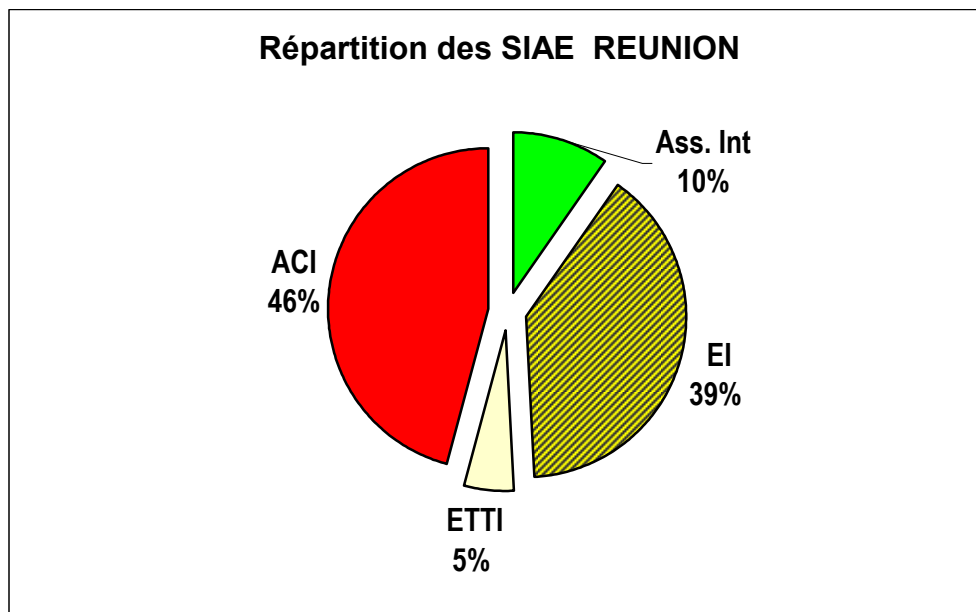
Qualité des prestations proposées

Perspectives de dynamisation.

D. CONFIGURATION DE L'IAE A LA REUNION & DYNAMIQUE DE DEVELOPPEMENT

Les SIAE font partie de l'univers plus large de l'économie sociale et solidaire, même si des débats persistent pour déterminer si les SIAE exerçant leur activité sous statut commercial (SA, SARL, notamment) y sont incluses. Cette question concerne notamment les EI et les ETTI.

1. Couverture de l'IAE par type de structure



Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 rapport [répartition SIAE graphique.xls](#)

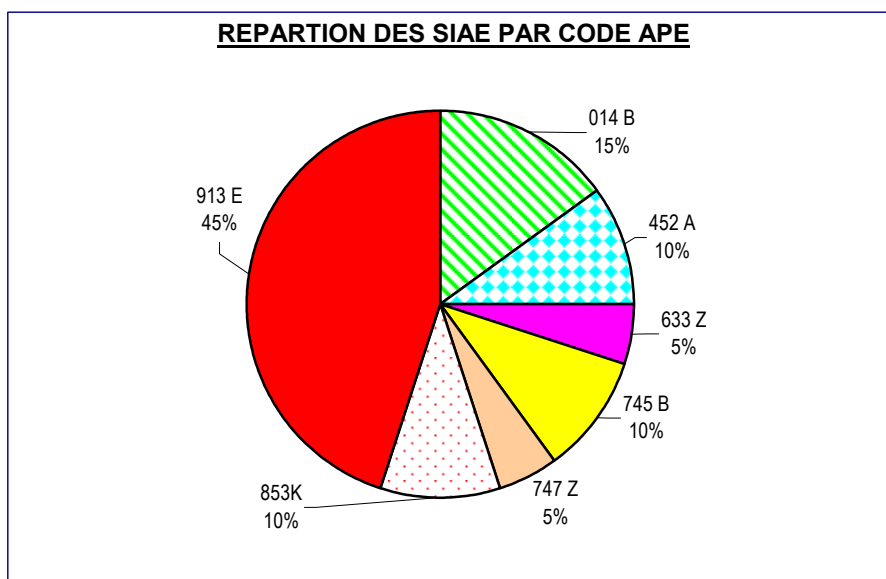
Une partie très importante de l'offre est concentrée sur les ACI (environ la moitié de l'offre) traduisant la spécificité du marché de l'emploi et des politiques publiques. Les ACI ont connu une forte progression par le soutien financier dans le cadre du plan de cohésion sociale. Certains chantiers d'insertion sont portés par des AI

Une part non négligeable occupée par les entreprises d'insertion mais majoritairement sur concentrée sur la région Ouest et deux secteurs d'activité : BTP & entretien industriel/espaces verts.

2. Activité principale des SIAE

Les ACI ont majoritairement comme support juridique de structure, la forme associative. La nomenclature APE ne traduit qu'imparfaitement la nature des activités prises en charge.

Il faut cependant noter que les associations intermédiaires assurent aussi le portage de chantier d'insertion.



Réalisation et entretien de plantations ornementales	014 B
Batiments, construction	452 A
Agence voyage (1)	633 Z
Travail temporaire	745 B
Activité de nettoyage	747 Z
Autres formes actions sociales	853K
Organisation Associative NCA	913 E

Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007

Pour 85% des ACI, l'activité principale réside dans l'entretien et la valorisation d'espaces naturels.

Comme souligné par les responsables de SIAE, pour la période 2005/2005, cette activité s'est vue amplifiée par la politique de lutte anti-vectorielle contre le chikungunya.

Les structures de L'IAE à la Réunion ont centré leurs activités économiques sur quelques secteurs dominants.

Chaque type de structure se positionne différemment.

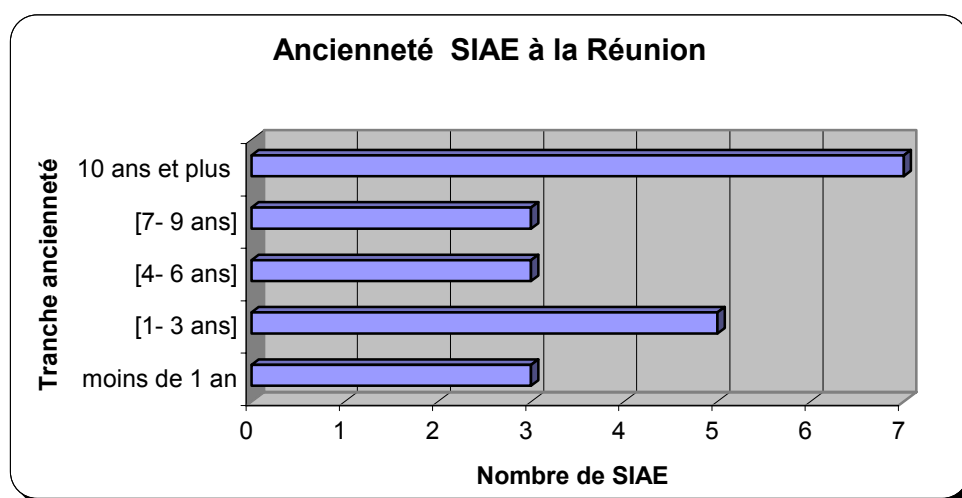
Les ETTI assurent le principal de leur mission sur le secteur des services, mais le bâtiment y est bien représenté ainsi que le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Pour les EI, ce sont majoritairement des activités liées au bâtiment (gros œuvre et second œuvre) plus rarement sur des activités agro-alimentaires (1 EI conventionnée)

3. Age des structures et rythme de création

A la Réunion, les structures d'insertion par l'activité économique ont un âge moyen 6,36 ans. C'est donc un secteur jeune comparativement aux anciennetés des SIAE dans d'autres régions à titre d'illustration (Aquitaine 10,2 ans, Val de Loire 12 ans).

Les SIAE ayant plus de trois ans d'existence au 31/12/2006 représentent un peu plus de 55%. Une tendance à la consolidation des structures existantes (développement intensif) par opposition à un développement extensif par la création de nouvelles structures est notée par certaines têtes de réseau de l'IAE.



Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007

	ACI	AI	EI	ETTI
moins de 1 an	3			
[1- 3 ans]	2		2	
[4- 6 ans]	1		1	1
[7- 9 ans]	1		2	
10 ans et plus	2	1	3	1

4. Implantation des SIAE et rayonnement géographique des activités

Localisation des sièges des SIAE et structures territorialisées.

Un faible nombre de SIAE ayant retourné l'enquête déclare une autre implantation que celle du siège. Elles se déploient rarement au-delà de deux sites.

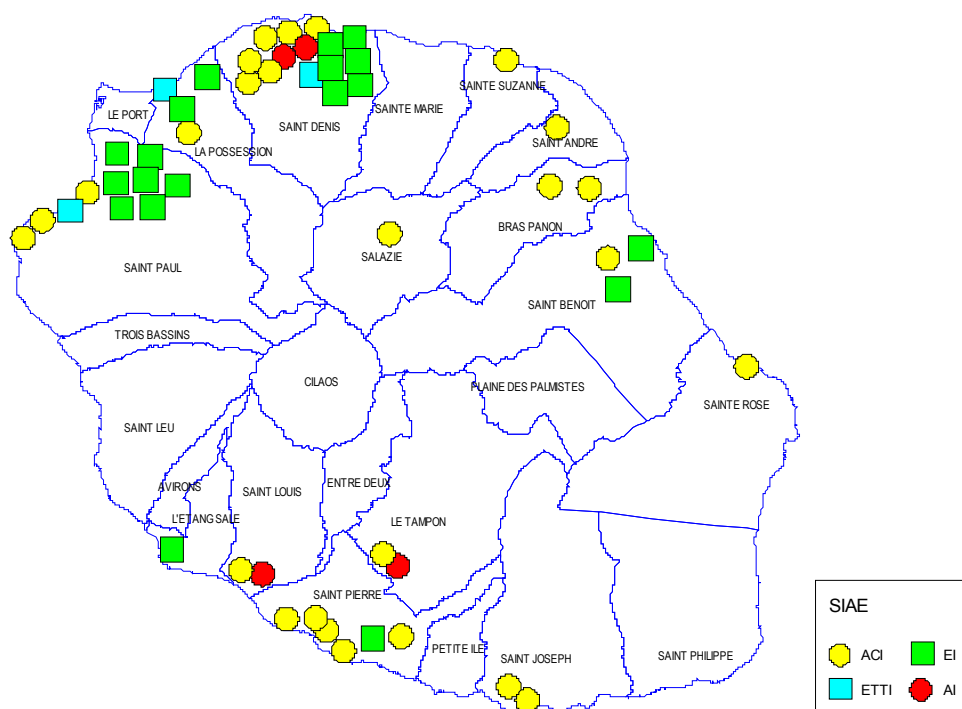
Les EI et les associations qui portent les chantiers d'insertion sont très majoritairement des structures de proximité dont l'action est fortement inscrite dans un territoire et qui, de plus, favorisent plutôt cet ancrage qu'un développement sur plusieurs sites qui pourrait les fragiliser.

Ce sont les AI et les ETTI qui développent plus fortement des stratégies de seconde implantation même si leur activité est rarement déployée au delà de deux sites.

Les AI porteuses de chantier d'insertion dans un autre territoire de référence que le siège social n'implantent pas systématiquement une antenne. Ceci est plus particulièrement marqué dans le bassin Est et Sud.

Les acteurs soulignent que ces non- implantations sont parfois difficiles à concilier dans des stratégies de développement local.

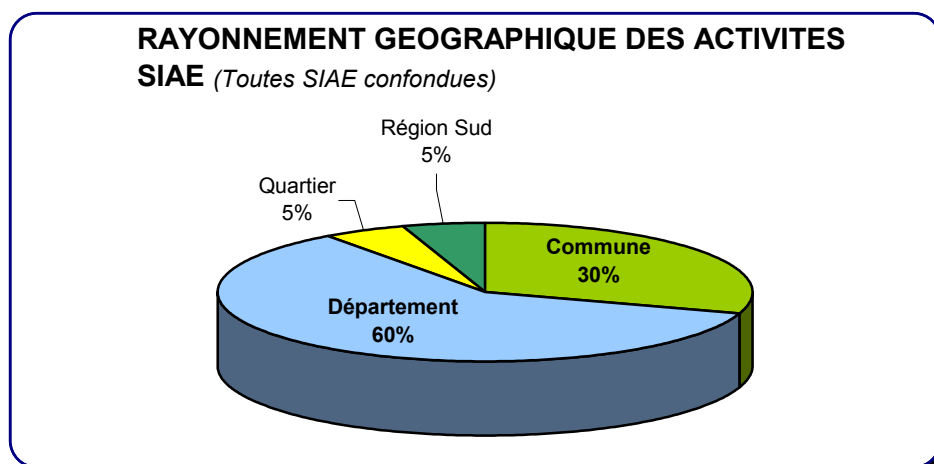
Localisation des SIAE sur le territoire Réunionnais



(c) Organigram' - DTEFP - 2007

[Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007](#)

Malgré une forte concentration des sièges des SIAE sur quelques territoires, elles déclarent, comme le montre le graphique suivant, avoir un rayonnement en termes d'activité d'insertion qui dépasse très largement cette localisation



[Rapport – données enquête IAE – données rapport répartition SIAE graphique par zone géographique.xls](#)

A quelques exceptions près, on note que la localisation des chantiers d'insertion est en correspondance avec la localisation des sièges des structures.

Le CRIPE (localisé à Sainte Clotilde) porte trois chantiers à Sainte – Marie en 2006.

Bac Réunion porte un chantier d'insertion à Trois Bassins (Bassin Ouest)

Le croisement des données qualitatives (entretiens auprès des responsables SIAE et restitution des groupes de travail) permet de mettre en évidence des profils de potentialités par bassin d'emploi

Micro région	Caractéristiques actuelles	Potentialités
Nord	Représentativité de toutes les formes de SIAE	Des SIAE en recherche de complémentarité. Maison de l'Emploi récemment créée peut favoriser des dynamiques fédératrices
Est	Faible implantation des EI Des SIAE qui pilotent des chantiers d'insertion sans réellement s'implanter	Émergence potentielle d'activités avec le développement de projets structurants , possibilité d'externalisation d'activités relevant de l'IAE. ZFU et Maison de l'emploi : leviers possibles
Ouest	Forte concentration des EI dans les activités de bâtiments	Pérennisation des activités EI, ETTI par l'activité du bassin d'emploi
Sud	Représentativité importante des ACI	Mobilisation des SIAE pour mieux structurer leur offre au niveau du bassin d'emploi.

5. Tendance à l'atomisation de fonctionnement des SIAE à la Réunion

Les retours d'enquête mettent en évidence un taux d'adhésion de 60% des SIAE ayant répondu à l'enquête. Cependant, ce taux est à relativiser dans la mesure où fréquemment une même structure est membre de plusieurs fédérations.

A l'exception des EI qui fonctionnent sur un mode très partenarial et solidaire, les autres structures ne sont que faiblement représentées auprès des structures fédératrices.

Appartenance réseau	total
ADEP- ADEJ- ADI- PLIE	1
B.T.P	1
CNEI (Comité national des entreprises d'insertion)	2
URSIAE	3
Comité national de liaison des régies de quartier	2
COORACE	1
Fédération des entreprises de propreté	1
Fédération Réunionnaise du Tourisme	1
FNARS	2
MEDEF	1
Réseau chantier école	1
Totaux	16

[Rapport ▯ données enquête IAE ▯ données rapport répartition SIAE graphique par zone géographique.xls](#)

E. OFFRE D'INSERTION A LA REUNION

1. Dynamique de l'insertion par l'activité économique à la Réunion en 2006

L'impact des mesures du plan

« Le plan de cohésion sociale est venu confirmer et renforcer la place de l'insertion par l'activité économique (...) ».

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a fortement remodelé les contrats bénéficiant d'une aide de l'Etat en vue d'améliorer l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi.

Pour le secteur marchand :

Il augmente les moyens accordés aux structures d'insertion par l'activité économique,

Il fusionne dans des « contrats d'accompagnement dans l'emploi » l'ensemble des contrats aidés dont peuvent bénéficier les entreprises. Le contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) est ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux. Les autres demandeurs d'emploi en difficulté sont orientés vers le nouveau contrat initiative emploi (CIE).

il consacre, Outre-Mer, le dispositif du Contrat d'Accès à l'Emploi comme contrat aidé de référence pour les entreprises du secteur marchand,

Pour le secteur non marchand :

Le contrat d'avenir (CAV) est prioritairement ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux.

Il vise essentiellement à activer les dépenses passives liées aux allocations déjà versées aux allocataires du RMI et de l'ASS et qui s'adressent donc à ces publics.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), destiné aux autres demandeurs d'emploi en difficulté, fusionne les CES et les CEC au sein d'un contrat unique

Un impact important sur les demandes de contrats pour l'insertion par l'activité économique à la Réunion

	cumulés 2006
Secteur non marchand	
Contrats d'accompagnement dans l'emploi	5200
CEC (renouvellements)	420
Contrats d'avenir	550
Contrats d'insertion par l'activité	95
Insertion par l'économique	
Associations intermédiaires (1)	1358
Entreprises d'insertion (2)	125
ETTI (1)	1172

(1) personnes mises à disposition

(2) nombre de salariés ETP

Source : DTEFP - Bref - Bulletin -Travail emploi form- Avril 2006- N°30

Evolution des demandes de contrats en insertion

	EI	ETTI	AI	ACI	FDI	total
Nombre de dossiers depuis 1/01/005	1984	456	1349	4607	2660	11056
Nbre dossiers 2006	1039	248	934	3685	1715	7621
Montant versés en millions Euros	112,6	26,3	14	34	23,8	210,7

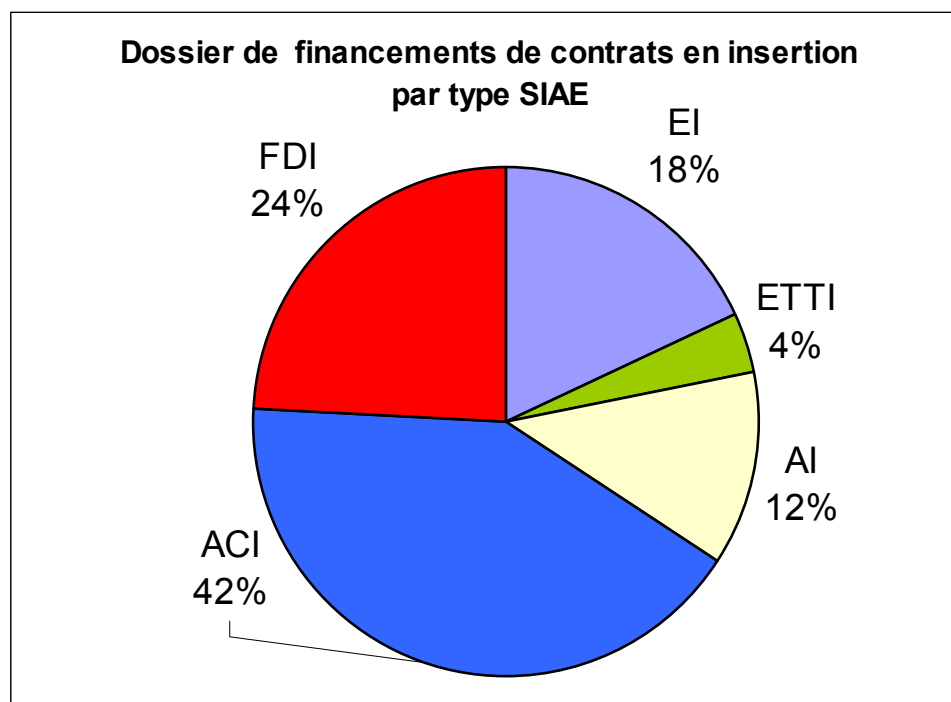
[Source : CNASEA – Rapport d'activité 2006 p.14](#)

Une croissance importante en 2006

	EI	ETTI	AI	ACI	FDI	total
% dossiers 2006	52%	54%	69%	80%	64%	69%

[Rapport statistiques données stat-Reunion IAE 2006.xls tab 1](#)

Répartition des demandes de contrats en insertion par type SIAE



Contribution du Plan départemental de cohésion sociale

L'action du Département s'est inscrite depuis 2001 dans l'appui à la structuration et au développement de l'Economie Sociale et Solidaire.

Formalisée dans le plan de cohésion sociale départemental en 2004, il est proposé d'aller plus loin avec en perspective la possibilité et l'ambition de contribuer fortement à la consolidation ou à la création de 5 000 emplois sur trois ans.

La collectivité a deux axes majeurs :

S'inscrire en complémentarité et appui des politiques de l'Emploi et formation professionnelle.

Soutenir la structuration et le développement de l'Economie Sociale et Solidaire par des dispositifs d'appui.

En 2007 Le Département a attribué aux structures des points chances, des subventions pour l'accompagnement au montage de projets micro-économique ainsi que de l'expertise et du suivi post création.

	Arrondissement Nord	Arrondissement Ouest
Accompagnement projet micro-économique	37 244 euros	30 015
Expertise financière et suivi post création	99 435	99 435

[Source : Département Réunion données transmises par les arrondissements](#)

- Compléter dans le champ des compétences du Département, les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle mises en œuvre par l'Etat et la Région.

Dans ce cadre, le Département a subventionné des projets associatifs d'action sociale et d'insertion concernant principalement des chantiers d'embellissement ou d'aménagement

	2006	2007
Arrondissement Nord	200 350	129 723
Arrondissement Ouest	81277	53523

[Source : Département Réunion données transmises par les arrondissements](#)

Ces projets sont accompagnés de création d'emplois principalement sous forme de CAV

2. Volumétrie des postes en insertion

Les effectifs en Contrat Avenir

Statut de l'employeur	Réunion(1)		National (2)	
	2006	en % 2006	2006	en % 2006
Commune	1133	20%	30738	13%
Autres collectivités territoriales	348	6%	10245	4%
Association, fondation	3146	55%	110400	46%
Autre personne morale chargée de la gestion d'un service public (mutuelle, office public d'HLM)	6	0,1%	62868	26%
Établissement public d'enseignement (lycée,	579	10%	9847	4%
Établissement sanitaire public	140	2%	12808	5%
Autre établissement public	402	7%	1806	1%
Total	5754		238712	

(1) Source Conseil Général – Direction d'économie sociale et solidaire : champ Département Réunion

(2) Source CNASEA – Traitement DARES champ : France entière

Statut de l'employeur	Réunion (1)		National (2)	
	2007*	en % 2007	2007*	Répartition
Commune	2155	53%	25281	14%
Autres collectivités territoriales **	166	4%	8405	5%
Association, fondation	1370	33%	82288	45%
Autre personne morale chargée de la gestion d'un service public (mutuelle, office public d'HLM)		0%	48677	27%
Établissement public d'enseignement (lycée, collège)	158	4%	8443	5%
Établissement sanitaire public	21	1%	9075	5%
Autre établissement public	222	5%	1310	1%
Total	4092		183479	

* correspondant à la structure du 2° trimestre 2007

** EPCI, Département, Région

En 2006, à la Réunion, 55% des effectifs présents en CAV sont dans les associations, sur un niveau supérieur à celui observé au niveau national : 46 % en 2006. Les communes viennent en second rang avec respectivement 20% des effectifs CAV et 13% au niveau national.

Sur le premier semestre 2007, les communes à la Réunion concentrent plus de la moitié des effectifs en CAV alors que le niveau est resté relativement stable au niveau national.

En 2006, pour les 37 ACI ayant bénéficié d'un conventionnement, 877 contrats avenir ont été accordés soit 15% de l'effectif CAV à la Réunion ¹

Pour le premier semestre 2007, 276 CAV pour 20 ACI conventionnés en intégrant les CAV des 16 ACI conventionnés dans le cadre des CUCS (124 et 75 en instruction au 12/07/2007) soit 12% de l'effectif CAV à la Réunion.

¹ Source : DTEFP Réunion liste des ACI conventionnés

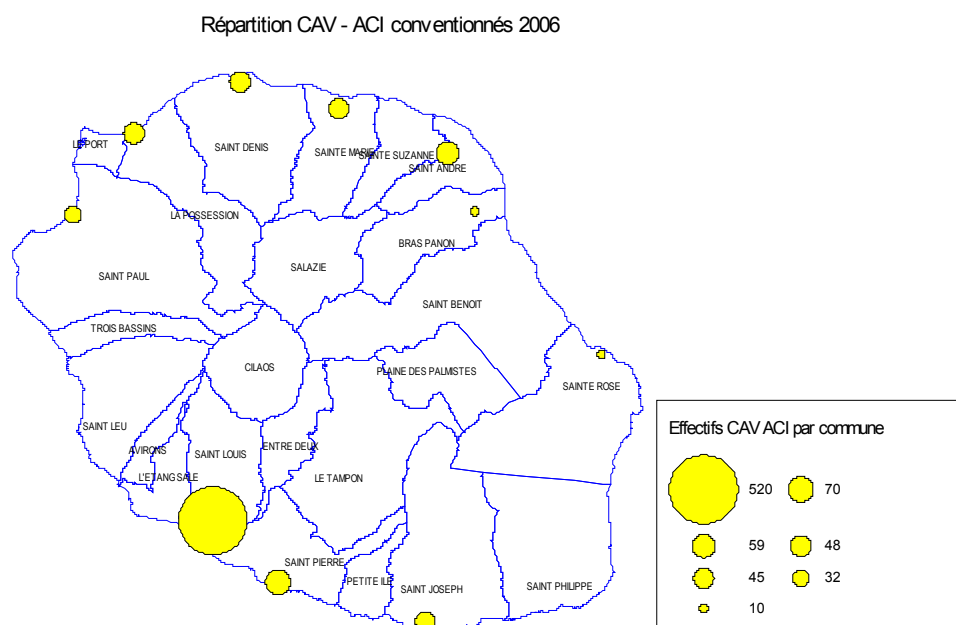
3. Offre d'insertion par type de SIAE et bassin de recrutement

A travers les entretiens avec les Responsables de SIAE, des informations relatives à la zone de recrutement des structures ont été collectées ; elles sont à caractère informatif et non statistique.

Dans les faits, il apparaît que les structures d'insertion, comme toute entreprise,

Ne se limitent pas, pour leur recrutement, à leurs seules frontières communales : la réalité de la répartition de l'offre est donc plus diffuse que celle que nous représentons, avec sans doute un « effet de halo » autour des communes d'implantation.

Cette réserve n'invalide cependant pas nos analyses dans la mesure où la mobilité des publics d'insertion est en général faible à très faible : une offre sur une commune d'insertion a peu de chances de drainer au-delà des communes immédiatement limitrophes.



(c) Organigram' - DTEFP - 2007

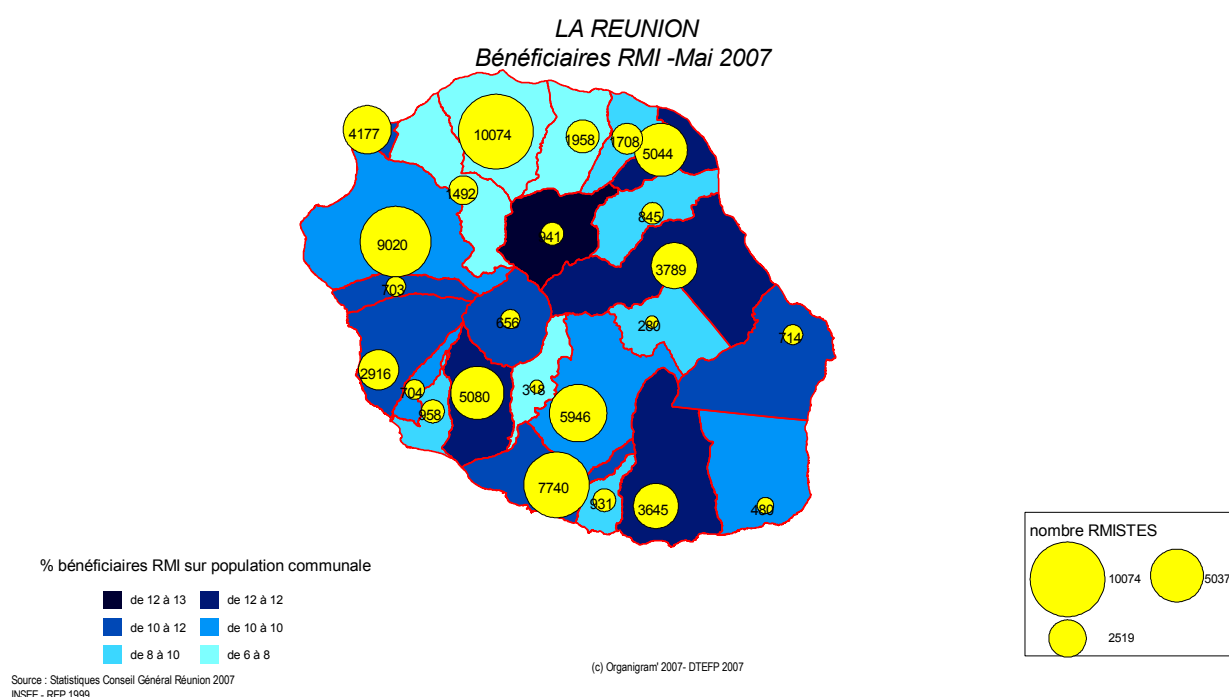
Données : DTEFP Réunion

La cartographie de l'offre d'insertion ACI par les contrats d'avenir met en évidence une répartition géographique très disparate en fonction des communes. A l'exception de Saint Louis bénéficiant du conventionnement pour 6 ACI, l'offre d'insertion est quantitativement limitée.

L'offre d'insertion dans son ensemble est concentrée dans les communes de plus grande taille. Rappelons cependant que ces données doivent être analysées en prenant en compte le fait que l'offre disponible sur une commune peut bénéficier aux publics de la commune limitrophe, ce qui pourrait atténuer les décalages ci-dessus, sans pour autant remettre en question le déséquilibre observé.

Cela met en évidence, la faiblesse structurelle de l'IAE à la Réunion au regard de cette population avec des territoires où le taux de bénéficiaires du RMI est très important

L'analyse de l'effectif Rmiste par territoire communal met en évidence un taux de couverture de l'IAE qui renforce le constat d'une inégalité d'accès des populations cible



Au vu de ces différentes analyses il est légitime de se questionner sur le phénomène urbain de l'insertion par l'activité économique.

La réponse n'est pas univoque :

- L'offre d'accueil comme les postes d'insertion offerts par les SIAE est plus fortement représentée sur les communes les plus densément peuplées du territoire au détriment des communes qui le sont moins ;

Rappelons que les frontières communales ne sont pas étanches et que la présence d'un poste d'insertion ou d'un accueil sur une commune n'exclut pas qu'il puisse bénéficier à des personnes d'autres communes, mais tant la faible mobilité des publics que l'importance des écarts constatés nous encouragent à penser que la réalité de terrain, si elle peut être un peu plus nuancée que l'analyse statistique, doit cependant largement la rejoindre.

Les raisons d'être de cette situation peuvent être analysées à partir de l'enquête et des entretiens avec les responsables SIAE.

Les SIAE ont besoin d'un substrat économique porteur pour mener leur activité et il n'est donc pas illogique qu'elles se situent sur des territoires où l'activité économique est plus développée, donc des territoires plus urbains ;

- La faible mobilité des publics auxquels s'adressent les SIAE les incite sans doute à s'implanter sur des zones où ce public est significativement présent, donc des zones plus urbaines (symétriquement, c'est sur des zones où se concentrent les difficultés que peuvent se mobiliser plus fortement qu'ailleurs des énergies et des initiatives pour y répondre) ;

Les solidarités informelles sont sans doute plus développées en milieu rural et y offrent des solutions aux publics les plus fragiles qui, de ce fait, sont moins dépendants d'offres formelles d'insertion (et en particulier de l'IAE) qu'en milieu urbain, ce qui se traduit par une difficulté plus grande pour les SIAE de recruter dans des environnements ruraux ;

- Les outils de soutien au développement de l'IAE sont plus fortement présents dans des territoires plus densément peuplés (PLIE, CUCS, etc.) et y facilitent l'émergence et la consolidation d'offres d'insertion.

La conjonction de ces différents facteurs explique que la « pente naturelle » de développement de l'IAE entraînera plutôt des créations dans des environnements plus urbains et plus denses si une action volontariste de la part des pouvoirs publics ne vient pas infléchir le mouvement naturel et favoriser la mise en place d'une offre plus rurale.

Au vu de ces résultats il semble important, au-delà du constat et de la réflexion sur les causes de cette concentration, de mener une réflexion plus large sur l'accès des publics prioritaires à l'offre d'insertion par l'activité économique. Dans les zones les plus rurales où la carence d'offre est la plus marquée deux axes de travail nous semblent pouvoir être privilégiés :

Les réponses à cette question ne peuvent être que micro-économiques et locales. Cependant, leur mise en place risque de buter dans bien des cas sur un triple écueil :

La faible mobilité des publics concernés et la fréquence de desserte sur certaines lignes du réseau de transport, nécessitent pour la structure de mettre en oeuvre des moyens de locomotion spécifiques ou créer des antennes de proximité, ce qui est source d'inflation des coûts indirects de personnel ;

La structure ne disposant pas d'un gros donneur d'ordre dans ce milieu atomisé doit prospecter et convaincre des donneurs d'ordre différents, ce qui est source de surcoûts commerciaux importants ; Pour assurer l'accompagnement social externe des personnes qu'elle accueille, la structure doit enfin organiser un partenariat, CCAS, Missions locales, etc. ce qui multiplie les coûts d'accompagnement social et de fonctionnement...

Au final, c'est donc une somme importante de moyens humains et financiers qui doivent être mobilisés par la structure, sans que ces surcoûts significatifs soient pris en compte au niveau des financements conventionnels...

A cela, il convient d'ajouter :

- La difficulté de trouver des supports économiques viables dans de tels territoires (tant en termes de marchés que de financeurs publics) ;
- La difficulté à y trouver et à y fixer des entrepreneurs d'insertion ;
- La difficulté à accéder aux publics de ces territoires dont l'accessibilité n'est pas toujours facile.

Une des réponses possibles pourrait être (comme y réfléchissent certains ensembliers d'insertion), l'essaimage de petits ateliers de production d'insertion, avec un effectif réduit et en appui sur la structure mère...

Les réponses peuvent exister mais seront en tout état de cause hyper locales ;

Une autre approche serait de développer de moyens de mobilité pour les publics ruraux, afin de leur permettre d'accéder à des offres qui ne sont pas situées à proximité directe de leur lieu de résidence. Cette possibilité nous semble avoir doublement du sens :

Agir sur la mobilité est en soi un facteur important de renforcement de l'autonomie et de la capacité d'insertion des personnes ;

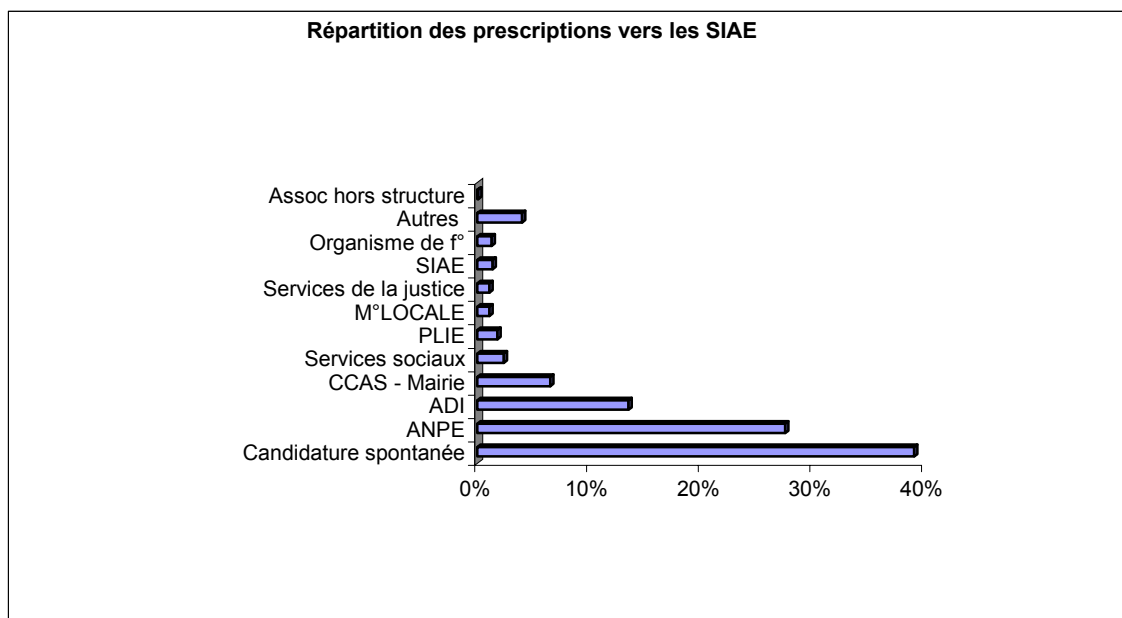
Il semble toutefois que, même dans ces territoires, une analyse doit être effectuée de l'offre d'insertion disponible au sens le plus large : les SIAE ne sont pas la seule réponse et d'autres solutions pourraient en prendre le relais sur des zones plus peuplées (par exemple des actions d'insertion directe menées par des PLIE ou des Missions locales...).

Cette question du financement de nouvelles offres ou de l'expansion des offres existantes est à poser à l'ensemble des acteurs publics...

II. PUBLICS ACCUEILLIS EN INSERTION

A. PROFILS ET RECRUTEMENTS

1. Origine des orientations



Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007

Pour les structures prises dans leur ensemble, plus du tiers des personnes accueillies (39%) s'est présenté spontanément : c'est le signe d'une notoriété accrue des structures sur leurs territoires qui drainent vers elles des publics en recherche de réponses sociales et/ou professionnelles.

Pour les ACI, c'est sans doute l'ancrage local des structures qui est la principale explication à leur effet polarisant sur le public.

L'ANPE est un prescripteur significatif (un peu moins de 30%). Son rôle de prescription est lié à son rôle validateur (délivrance de l'agrément) et le rôle d'orienteur de l'Agence.

L'ADI apparaît comme le deuxième prescripteur institutionnel ;

Le rôle prescripteur des missions locales des structures est surtout significatif auprès des chantiers d'insertion pour les jeunes de 16 à 25 ans ;

Les CCAS jouent un rôle prescripteur principalement pour les AI et les Chantiers d'insertion.

Il est à noter que les SIAE elles-mêmes sont faiblement prescriptives pour d'autres structures ; cette faiblesse éclaire sur les difficultés à établir des passerelles entre les différentes natures d'accompagnement social et professionnel mais aussi sur un certain cloisonnement.

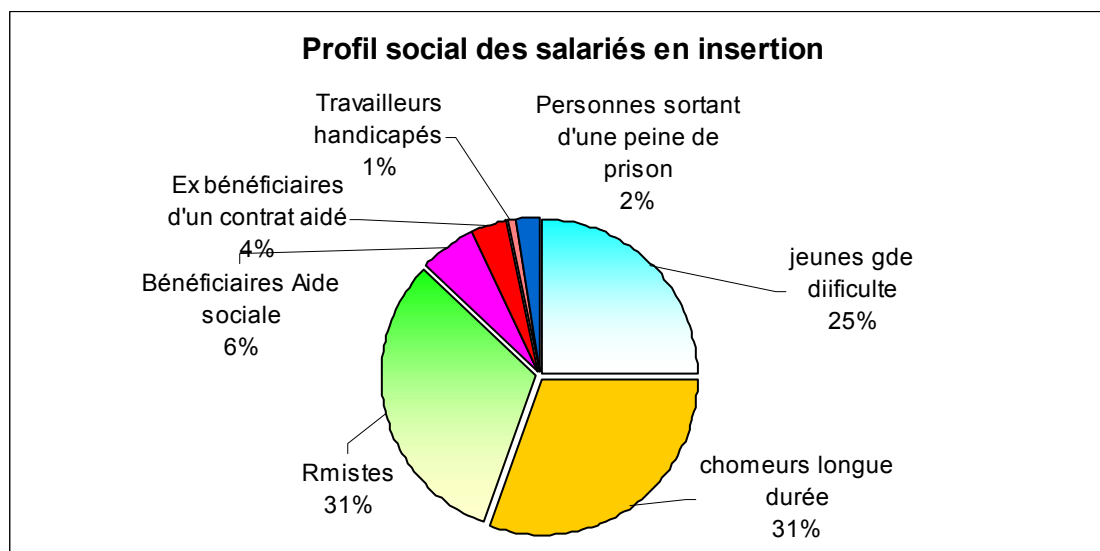
Même si les profils accueillis et les critères de recrutement sont différents en fonction des SIAE, cette faible fluidité traduit aussi la difficulté à construire des parcours d'insertion.

La construction de ces parcours à travers les différentes prestations proposées par les SIAE constituerait des modalités pour transformer des emplois précaires en emplois durables et à terme évoluer vers le secteur marchand.

2. Profils des publics en poste d'insertion

Situation administrative des publics en poste d'insertion à l'entrée

Caractéristiques générales



Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 [données rapport profils salariés insertion](#)

Les populations les plus fortement représentées sont les chômeurs de longue durée, les Rmistes et les jeunes en grande difficulté.

La proportion des moins de 20 ans (36.3%) dans la structure démographique de la Réunion conjuguée à un taux de sortie du système scolaire sans qualification ou diplôme qui est très largement supérieur au niveau national, particularise la représentation des publics accueillis par les SIAE.

De même, la part des bénéficiaires du RMI dans les SIAE réunionnaises est supérieure à la moyenne nationale consolidée par la DARES qui se situe à 20%

	Métropole	REUNION
Revenu minimum d'insertion (RMI)		
Nombre d'allocataires	1 083 879	76 276
Nbre d'allocataires du RMI pour 1 000 personnes de 20 à 59 ans	33,10	187,10

Source : DRASS- CAF- MSA au 01/01/2005

Le nombre d'allocataires du RMI à la Réunion pour 1000 habitants est 5,62 fois supérieur à celui du national.

Si ces données ne sont pas complètes, elles portent malgré tout sur 1564 entrées.

Nous avons croisé les données transmises par les SIAE relatives aux publics des SIAE au 31/12/2006 avec celles présentées à la CDIAE de mai 2006 (effectifs au 31/12/2005).

Le croisement ne concerne que trois types de SIAE (AI, EI, ETTI), les caractéristiques des publics des ACI n'étant pas présentées dans le rapport de mai 2006 en CDIAE

CDIAE Mai 2006				
	jeunes grandes difficultés	Rmiste	CLD 1-2 ans	CLD + 2 ans
AI	23%	27%	31%	45%
EI	25%	25%	40%	17%
ETTI	18%	18%	23%	28%

Effectif 31-12-2005

	jeunes gde difficulté	Rmiste	chomeurs longue durée	Bénéficiaires Aides sociales	Bénéficiaires d'un contrat d'insertion	Travailleurs handicapés	Personnes sortant d'une peine de prison
AI	30%	21%	26%				22%
EI	21%	19%	22%	3%	28%	2%	3%
ETTI	36%	16%	42%	5%		1%	

[Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 ¶ données rapport profils salariés insertion](#)

Des écarts sont constatés : il y donc a lieu de s'interroger si ces derniers sont liés à des ventilations différentes ou si cela traduit des évolutions dans la composition des effectifs des SIAE concernées ; En l'absence de transmission de données sur les CLD demandées à l'ANPE pour l'année 2006, il n'est pas possible de croisement et analyse complémentaires.

L'analyse de la situation administrative constitue un indicateur de la contribution des structures de l'IAE à la recherche de solution(s) d'insertion selon les types de public.

Principales problématiques sociales salariés en insertion

L'enquête permet de mettre en évidence des profils de caractérisation sociale par type de SIAE.

Au-delà de la caractérisation démographique et administrative des publics en insertion, nous avons abordé dans l'enquête les difficultés sociales des publics en insertion. L'analyse des réponses apportées par les structures sur les problématiques de leurs publics ressort comme suit :

Les données présentées dans le tableau page suivante doivent être considérées comme des tendances fondées sur le déclaratif des structures et non pas sur une analyse systématique des publics entrants sur la base d'une grille d'analyse prédéfinie.

L'enquête comportait une liste de difficultés sociales.

Les données peuvent donc comporter des biais, notamment une reconstitution a posteriori par les structures, elles peuvent déformer la réalité. En outre, en l'absence de grille de critères communs à l'ensemble des structures, les réponses peuvent refléter, en plus de la tendance d'évolution des difficultés des publics, la propre sensibilité des accueillants.

Par exemple :

Plus un accueillant sera dans une dynamique personnelle proche du travail social, plus il se peut qu'il soit attentif et perçoive dans le public accueilli une palette large de difficultés ;

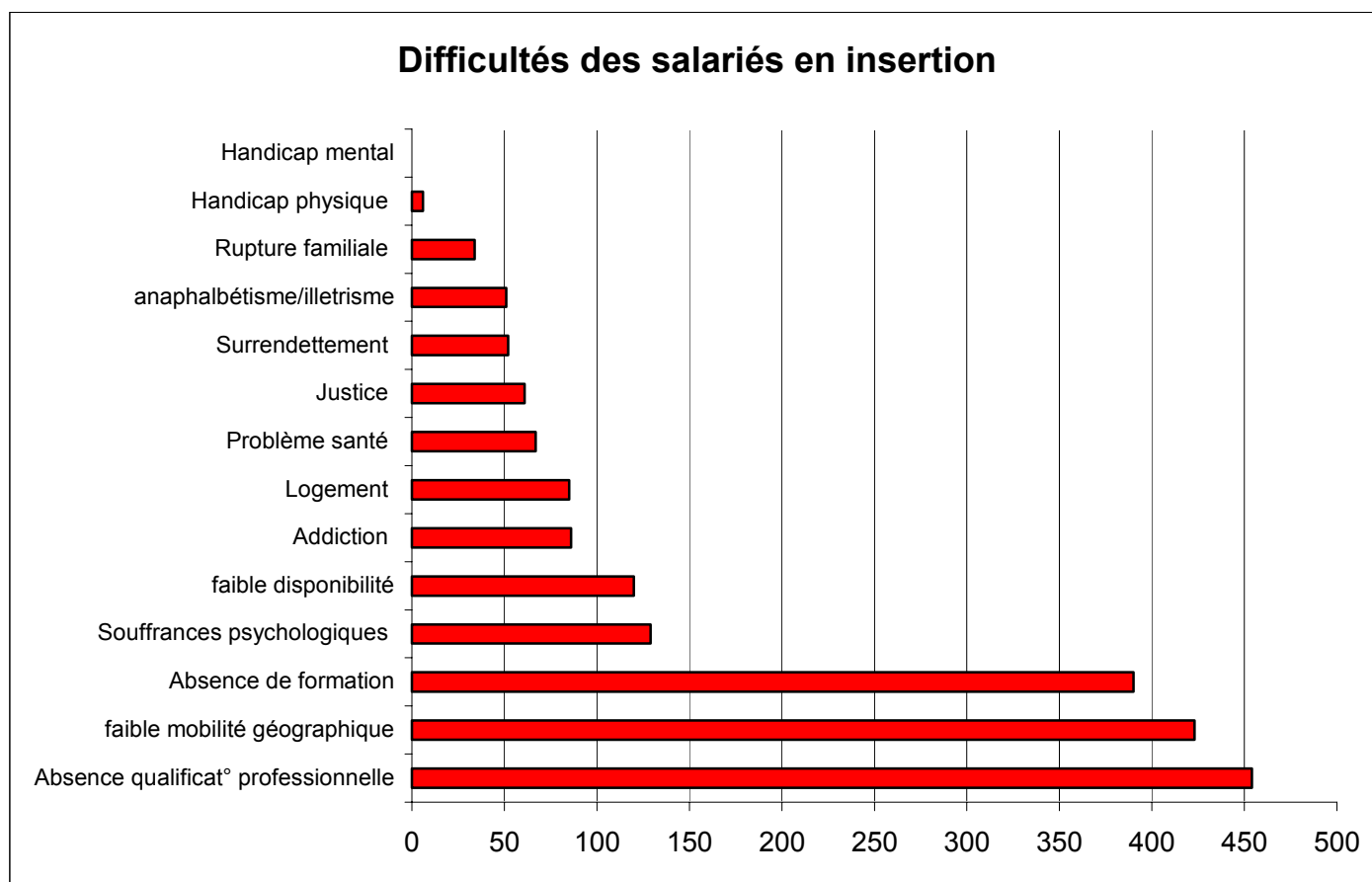
A contrario, plus il sera dans une dynamique de mise à l'emploi et de production, plus il pourrait ne prêter attention qu'aux difficultés qui compromettent la capacité des personnes à occuper un poste en ignorant des problématiques plus « sociales »...

Le premier fait marquant reste que l'ensemble des SIAE s'étant exprimé fait face à des publics aux difficultés multiples mais certaines difficultés font l'objet de fréquences d'expression majoritaires.

Le graphique qui suit permet de visualiser, pour chaque type de difficulté, la proportion de la population salariée concernée (23% des salariés en insertion ont un problème d'absence de formation, 22% d'entre eux souffrent d'un manque de mobilité, etc.).

Les autres problématiques sociales des personnes en insertion sont exprimées sur des fréquences plus faibles : entre 2 et 7%

- ✓ Analphabétisme/illettrisme 2%
- ✓ Logement 3%
- ✓ Surendettement : 3%
- ✓ Addiction 4%
- ✓ Faible disponibilité 6%
- ✓ Souffrance psychologiques : 7%



[Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 ▯ données rapport_ problématiques sociales salariés insertion](#)

3. Critères de recrutement des SIAE

L'exigence la plus fréquente lors du recrutement reste le territoire de résidence.

Ce constat, qui rappelle que l'IAE est un dispositif territorialisé, s'explique de deux manières :

D'une part par les modalités de financement de ces structures qui sont parfois liées à des conventionnements sur des territoires (quand ce n'est pas le cas du financement principal, ça peut être le cas de financements complémentaires) ;

D'autre part, le manque de mobilité concerne une part sensible du public accueilli dans les structures d'insertion alors qu'elles ont peu de moyens d'aider les personnes à lever cette contrainte.

De plus, la plupart des structures recherchent des personnes possédant si possible un niveau de qualification et/ou de formation minimum (48). Cependant, le seuil choisi est bas – niveau BEPC. Par suite, l'application d'un critère minimum ne se traduit pas par une baisse de la part du public manquant de formation.

Les réponses sur la qualification minimum et la formation minimum sont très nettement identiques, mettant en évidence un effet de halo. Il est donc préférable de les traiter comme une seule catégorie. Le déficit de maîtrise des savoirs de base et/ou d'expérience professionnelle constitue une limite à l'entrée lors du parcours d'insertion notamment pour les EI, ETTI.

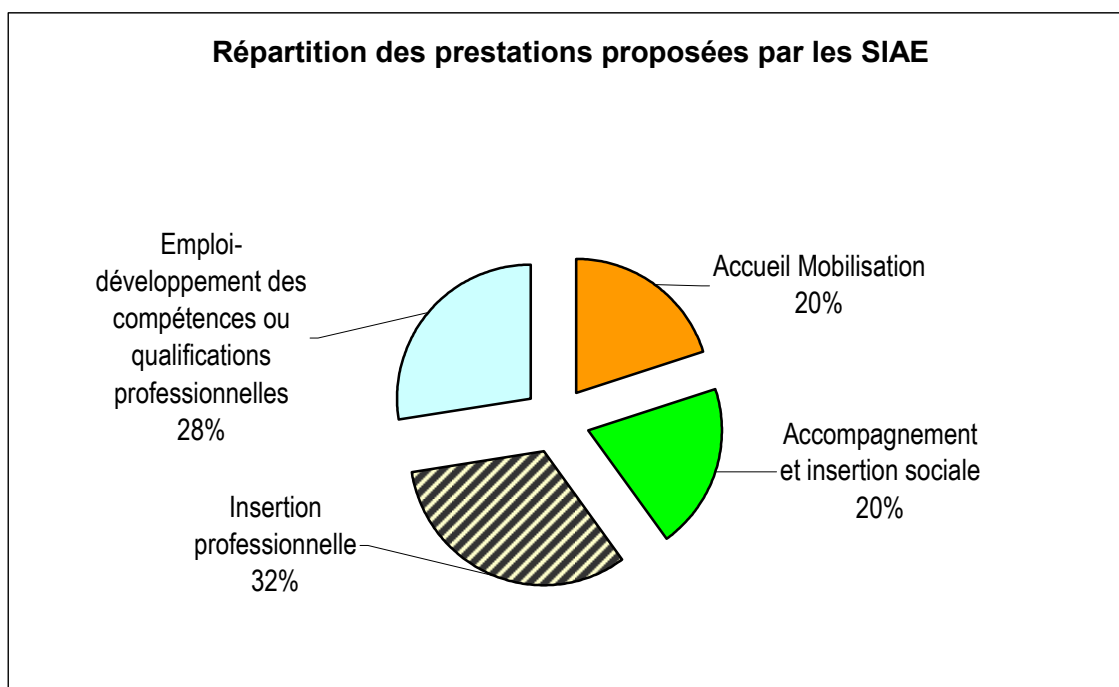
Même si ce sont des situations marginales, certaines SIAE établissent des critères de recrutement sous dimensionnant la vocation de l'accompagnement social de leur mission.

L'entrée est facilitée dans les chantiers d'insertion ; l'absence de formation ou de qualification ne constituent pas un frein.

La motivation est mentionnée comme un critère de recrutement. L'évaluation de ce critère est très variable en fonction des structures. Cependant, mentionné en tant que tel, il s'inscrit dans une dynamique d'implication de la personne dans la construction de son parcours et des engagements du futur salarié.

B. ACCOMPAGNEMENT PENDANT LE PARCOURS D'INSERTION

1. Prestations proposées



Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 données enquêtées nature des prestations proposées

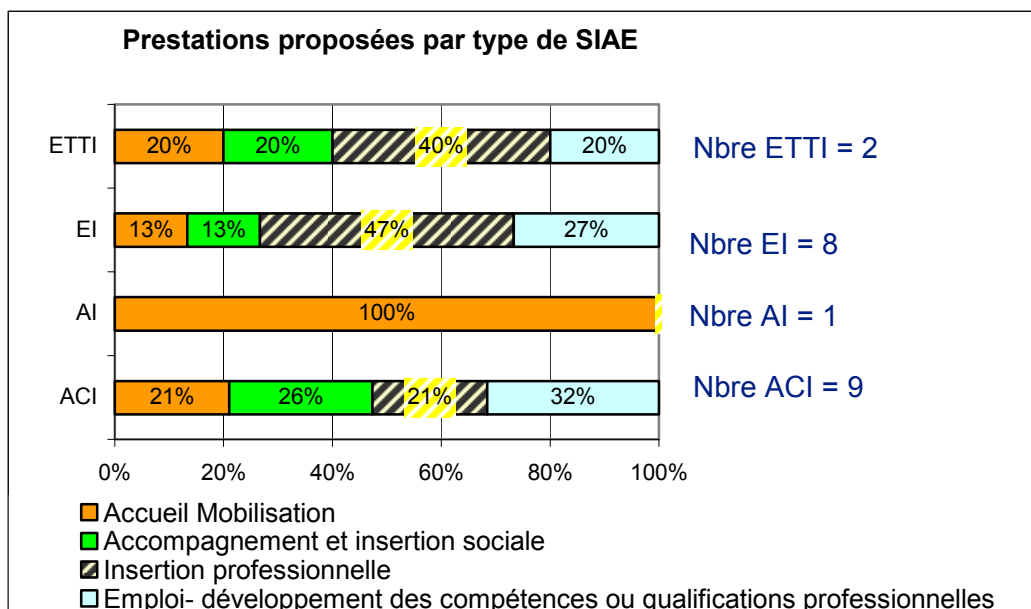
C'est dans les EI que la durée des parcours apparaît comme la plus calibrée pour engager un véritable travail de formation/qualification professionnelle et de remobilisation/accompagnement social.

Pour les chantiers d'insertion, les durées de conventionnement sont majoritairement comprises entre 1 an et 2 ans (14 conventionnements sur 22), le recrutement est principalement des contrats avenir. En 2007, 33% des conventionnements sont d'une durée de 2 ans, 55 % d'un an et pour les conventionnements des CUCS, 64% sont d'une durée de un an.

En 2007, encore ce sont très majoritairement des conventionnements pour des contrats CAV (95%), 93% des contrats pour les CUCS

2. Modalités d'accompagnement

Les modalités d'accompagnement varient sensiblement d'une SIAE à l'autre. A l'exception de l'AI, les autres SIAE déclarent combiner dans leurs prestations différents volets d'accompagnement.



Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 données enquêtes IAE et données rapport nature des prestations proposées

Les SIAE ayant répondu à l'enquête déclarent mettre en place un accompagnement professionnel des salariés en insertion.

Au sein de chaque structure, la mise en situation de travail constitue la forme d'accompagnement qui est la plus utilisée pour mettre en oeuvre les parcours.

L'accompagnement au retour au travail et l'apprentissage technique sont largement représentés.

Plus exceptionnellement, les publics sont accompagnés en matière d'évaluation des capacités professionnelles, de sécurité et hygiène au travail et de droit du travail.

La formation est un outil important pouvant être mobilisé par les SIAE dans le cadre de leur accompagnement des publics en insertion, même si la réticence à la formation et le rejet de « l'école » vécue comme une source d'échec revient fréquemment dans les propos des publics en difficulté.

Les modalités d'accès des salariés à la formation sont différentes selon les structures :

C'est dans des SIAE qui gèrent un processus de production que l'accès des publics en insertion à la formation est le plus large.

Ces démarches supposent de la part des SIAE un effort d'adaptation de leurs organisations (absence des salariés pendant les formations ou les actions) et un travail pédagogique important de préparation et de suivi, s'adressant à des salariés qui font en général montre d'un rejet de « l'école » et de la formation en général, qu'ils assimilent à des situations d'échec pour eux (échec scolaire mais aussi image très négative des « stages parking » qui est souvent très présente à l'esprit des publics).

Notons enfin que, outre les efforts à effectuer par les SIAE, la capacité de mobilisation de l'outil formation dépend aussi de l'offre disponible à proximité.

L'accompagnement social des salariés en insertion est énoncé par les textes comme une composante essentielle de la mobilisation des capacités de l'individu dans son parcours et dans sa préparation vers un emploi durable.

Dans l'analyse des réponses des SIAE, l'accompagnement social apparaît très nettement sous dimensionné. Ce déficit est déjà mentionné au niveau de la difficulté pour les structures de caractériser les problématiques sociales des publics accueillis.

La faiblesse de caractérisation ou d'évaluation des problématiques sociales des salariés en insertion traduit en partie la difficulté et la complexité pour les SIAE de conduire :

- ✓ l'identification de la problématique
- ✓ l'évaluation du degré du handicap social
- ✓ la définition de modalités d'accompagnement social adaptées.

Cette difficulté est à mettre en relation avec la faible représentation de compétences internes mobilisables dans ce champ. Les professionnels ayant qualification pour conduire cette évaluation sociale est peu représentée à la Réunion (quelques Conseillers en Insertion Professionnelle).

Pour répondre aux exigences de l'accompagnement social, les EI, à travers leur dynamique de réseau, ont privilégié l'externalisation de cette prestation (ARASTE) mais cette modalité est relativement exceptionnelle.

C'est dans ce champ que la demande d'appui des partenaires institutionnels apparaît le plus explicitement.

La recherche de réponses adaptées, sans demander aux SIAE d'y consacrer toute leur énergie, suppose sans doute la mise en place d'un large réseau de partenariat permettant de mobiliser des ressources externes en complément des moyens propres aux structures.

3. Modalités de partenariat dans les différentes phases du parcours d'insertion

Les SIAE doivent, pour conduire leur action, nouer des partenariats opérationnels et techniques avec des structures en charge de l'accueil, de l'orientation et de l'accompagnement des personnes qu'elles recrutent.

La consolidation des perceptions par les responsables des SIAE sur les appuis des partenaires met en évidence le positionnement et l'ancrage des partenariats :

Relations avec l'ANPE

Les partenariats sont prioritairement cités dans le cadre de l'orientation et du recrutement. Son rôle nodal dans la validation des personnes éligibles l'explique. Le partenariat avec l'ANPE apparaît moins actif dans la phase d'accompagnement pendant le parcours d'insertion et il n'est pas évoqué au moment de la sortie du parcours à l'exception des obligations administratives.

	ACI	AI	EI	ETTI
"++	Un bon appui administratif pour les contrats et renouvellement		Appui pour les recrutements	Des délais procédures et des modalités de travail satisfaisantes
	A l'écoute , apporte des appuis techniques		Appui pour les recrutements	
	Apporte des appuis techniques		Bonnes relations de travail,mais pas suffisamment	
			Contact direct des jeunes réorientés : bon appui pour l'analyse des situations	
"+/-	De bonnes relations avec peu d'appui technique ou de conseil			
	A améliorer pour mieux répondre aux besoins			
	A la demande unique de l'employeur. Pas d'aide en matière de suivi. Quand il existe une difficulté importante, il n'y a pas de réponse.			
"-	Pas de contact car n'est pas prescripteur des populations embauchées	Des relations difficiles		

++	+	+/-	-
Relations très satisfaisantes	Relations satisfaisantes	Relations à améliorer	Peu ou pas de relations Ou relations difficiles

Relations avec l'ADI

Les partenariats sont prioritairement cités dans le cadre de l'orientation et du recrutement des personnes bénéficiaires du RMI. Les changements de statut de l'ADI (Etablissement public local depuis 2003), les évolutions dans la répartition des missions entre l'ADI et le Conseil Général sont aussi perçus comme des facteurs bridants les partenariats.

	ACI	AI	EI	ETTI
"++	Bon appui pour les chantiers d'insertion			
"+	Influe sur une partie importante de l'activité, vérification de l'éligibilité pour les contrats d'avenirs.			
	Bonne qualité de relation		Contacts rares mais d'assez bonne qualité	
"+/-			Une procédure trop longue mais de relations de travail satisfaisantes	
			Perception de problèmes internes ce qui ne facilite pas le traitement des situations et des dossiers	
"-	Des démarches aujourd'hui trop complexes	Faible appui pour les chantiers d'insertion		Ne se positionne qu'avec des critères de minima sociaux, c'est discriminant pour les Rmistes
	Les délais d'instruction sont trop longs (3 mois)		C'est devenu trop difficile pour engager des actions	Pas de réelle compréhension de notre rôle ETTI
	Quand il y a une difficulté, ils renvoient à l'employeur			
	Il n'y a pas de réel appui technique/suivi dans notre région Adi ne participe pas au CTA			
	Un mode de fonctionnement qui est en train de beaucoup changer , des difficultés pour s'y retrouver			

Relations avec les missions locales

Les Missions locales jouant un rôle privilégié pour les jeunes de 16 à 25 ans, la perception des partenariats est fortement conditionnée par le public cible des différentes SIAE.

	ACI	AI	EI	ETI
"++	Relations facilitées par la présence d'un agent ML dans notre structure		Bonnes relations de travail pour les recrutements	pas de contact
	Apporte un bon appui. Bonne compréhension des enjeux de terrain			
"+		Facilite la mise en relation		
"+/-	Très rarement en relation, ce n'est pas notre public			
	Difficilement joignable, plusieurs interlocuteurs :il faut reprendre les explications à chaque fois			
"-	Très éloigné des préoccupations quotidiennes		Des difficultés de relations de travail, on n'est pas sur les mêmes objectifs	
	N'apporte pas réellement un appui		Peu d'aboutissement dans les projets	
	Compiqué de mettre des projets en œuvre			

Relations avec la DRASS

La faiblesse du partenariat avec la DRASS est pointée par les responsables de structures alors que les agents pourraient jouer un rôle important dans la caractérisation et la mise en place d'action d'accompagnement à certaines problématiques sociales rencontrées par les salariés en insertion.

	ACI	AI	EI	ETTI
"++		pas de contact	pas de contact	pas de contact
"+	En développement pour les contrats d'avenir dans le cadre de la prévention			
	Travail en partenariat pour l'ASI			
"+/-				
"-	Pas de contact spécifique alors qu'il serait nécessaire d'avoir des appuis et conseils sur des questions de santé publique en lien avec les salariés en insertion			
	pas de contact			

Relations avec le Conseil Général

Les partenariats sont prioritairement cités dans le cadre de l'appui au montage de dossier de chantiers d'insertion. Le Conseil Général est souvent cité comme un partenaire financier majeur. L'appui des travailleurs sociaux dans la phase d'accompagnement n'est pas suffisamment développé et soutenu alors que l'Insertion par l'activité économique est une composante importante du développement social local. Certains projets s'inscrivent fortement dans le cadre des actions collectives que doivent aujourd'hui accompagner les travailleurs sociaux. La faiblesse des moyens humains affectés à cette dimension est souvent évoquée par les professionnels de l'action sociale.

	ACI	AI	EI	ETTI
"++	Très bonnes relations avec le Conseil Général . Bon appui du service Economie Solidaire			pas de contact
	Appui important des travailleurs sociaux du GUT en matière d'orientation			
"+	Bon appui pour les chantiers d'insertion		Bon appui pour les montages des dossiers et demandes de subventions	
	Appui au projet dans le cadre de la protection d'Espace naturel sensible, projet fédérant toutes les associations.			
"+/-	De bons contact mais qui relèvent plus d'une bonne relation avec un agent qui suit nos dossiers		Bons contacts mais des procéduresdifficiles	
	Pas de travail partenarial mis à part les dossiers ADI qui remontent		Bonnes relations mais des circuits à simplifier	
"-		Pas de visibilité de ce qu'attend réellement le Département		

Le fait que les liens avec les acteurs non directement tournés vers l'emploi soient souvent perçus comme insuffisants met en évidence une demande des structures interrogées de diversifier leurs partenariats en matière de repérage, de suivi et d'accompagnement des publics.

Toutefois, cette volonté apparaît dans les faits bridée par les coûts (en termes de temps à investir) de mise en oeuvre et d'entretien de tels partenariats. Les SIAE, selon leurs propres termes, « font utile » en allant vers les partenaires les plus incontournables et ceux avec lesquels des résultats relativement rapides peuvent être obtenus.

Si d'autres types de partenariats apparaissent souhaitables (et ce serait certainement le cas dans une logique de cohérence des parcours des personnes), il est en pratique difficile de les mettre en oeuvre.

Ceci explique sans doute la structure « stéréotypée » des partenariats qui apparaissent à travers notre analyse des données recueillies lors des entretiens individuels et des animations de groupes de travail.

Une vision parcellaire de l'IAE tant par ses propres membres que par les partenaires

Les liens distendus dans la dynamique du partenariat rendent plus difficile la construction d'une vision d'ensemble de l'IAE à la Réunion, de l'évaluation de ses impacts dans les bassins d'emploi et des politiques publiques qui sont plus spécifiquement mises en œuvre sur certains territoires.

Un fonctionnement des CTA très variable en fonction des bassins d'emplois

La mise en place des CTA est un élément de dynamique de la construction partenariale par bassin d'emploi.

Leur fonctionnement est cependant très variable d'un territoire à l'autre avec des attentes d'harmonisation partagées par les partenaires eux-mêmes que par les SIAE :

« Un lancement difficile du CTA au départ, mais cela prend progressivement une vitesse de croisière avec une volonté de partage d'outils de suivi » (Nord)

« Un lancement très attendu par les SIAE pour le captage de nouveaux financements (Est) »

« Le rôle du CTA se limite pour l'heure à une gestion de l'en cours et ne s'inscrit pas encore totalement dans une réflexion quant à la politique à conduire dans la ligne de celle du CDIAE et d'une stratégie à développer pour installer de la cohérence et de l'équilibre : Cohérence en matière de recrutement, d'accompagnement et de suivi des personnes concernées, équilibre puisque deux structures portent 70% du marché » (Sud)

C. SORTIES DU PUBLIC

De même que précédemment, les données ci-dessous sont extraites de la présentation en CDIAE de mai 2006, relatives aux effectifs des salariés en insertion en 2005 et 2003 et concernent donc uniquement :

- ✓ les Associations intermédiaires ;
- ✓ les Entreprises d'insertion ;
- ✓ les Entreprises de travail temporaire d'insertion ;

INSERTION DES PUBLICS

SORTIES POSITIVES						
	Contrats Aidés	CDD	CDI	Formation	Installes a leur compte	Total
Pourcentage	5%	50%	36%	9%	0%	100%

SORTIES NEGATIVES			
	Chômage	Inactifs	Autres (Sans nouvelles)
Pourcentage	83%	17%	100%

Année	Total des sorties	Taux d'insertion
2005	546	74%

SORTIES POSITIVES						
	Contrats Aidés	CDD	CDI	Formation	Installes a leur compte	Total
Total	4	13	32	15	0	64
Pourcentage	6%	20%	50%	23%	0%	100%

SITUATION PRECAIRES			
	Chômage	Autres	Total
Total	64	21	85
Pourcentage	75%	25%	100%

Année	Total Général	Taux d'insertion
2005	144	44%

INSERTION DES PUBLICS DES AI

SORTIES POSITIVES						
2005	Contrats Aides	CDD	CDI	Formation	Installes a leur compte	TOTAL
TOTAL	134	63	87	39	4	327
POURCENTAGE	41%	19%	27%	12%	1%	

SITUATIONS PRECAIRES		
Chômage	Inactifs, Sit. Connues	Total
122	649	771
16%	84%	100%

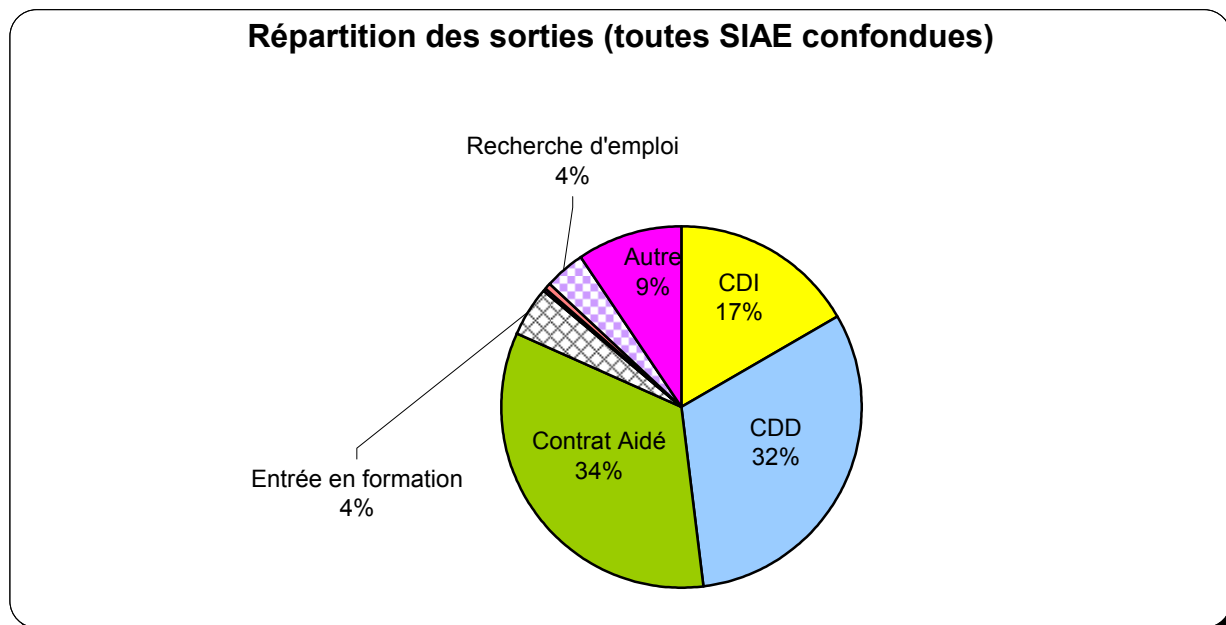
TAUX D'INSERTION		
Année	Total	%
2005	1 098	30%
2003	917	37%

1. Répartition des sorties

Ainsi que les réponses fournies dans le cadre de l'enquête :

Le taux moyen de sorties vers l'emploi en CDI est de 17% ; en CDD. de 32%

Par ailleurs, les sorties vers une formation représentent 4% du total.



Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 données enquêtélAE □ donnéesrapport répartition des sorties

2. Impact social du parcours en SIAE

Nous avons interrogé les structures sur l'impact de leur action sur les problématiques sociales des personnes en insertion.

Les SIAE répondantes estiment que le parcours d'insertion a permis l'amélioration de la situation des personnes passées dans leur structure :

- ✓ - En termes d'isolement social et de formation pour un tiers des publics ;
- ✓ - En termes de mobilité et de formation pour une personne sur cinq.

Une insuffisance d'outils et d'indicateurs pour caractériser l'impact réel

Cependant lorsque le questionnement porte plus spécifiquement sur les indicateurs ou les outils que les structures mettent en œuvre pour restituer une analyse plus qualitative et évaluer la pertinence //l'efficacité de leurs modalités d'intervention, le taux de réponse des structures ayant développé des outils est très faible.

Les réponses sont repositionnées dans une grille de cotation

Cotation	ACI	AI	EI	ETI
0	Pas d'outil développé actuellement mais en projet.	Non renseigné	Non renseigné	
	Pas d'outil développé actuellement mais en projet.			
	Fragilité de la partie administrative ne permettant pas de faire autre chose que de l'en cours.			
	Pas d'outils spécifiques			
	Non renseigné			
1	Critères de progression (ex : mobilité; ponctualité) + outils d'aide à la décision sur les parcours	Tableaux de bord sur taux de réinsertion & réinsertion par métiers	Fiche d'évaluation	Fiche de suivi des intérimaires; plus de qualité par la formation (investissement fort) avec impact sur l'activité & le bien être des intérimaires (valorisation)
	Fiches de suivi (bilans-perspectives) en cours de développement pour le suivi des personnels	Tableaux de bord; procédure qualité; programme SEDRE (taux d'insertion, volume d'heures)		
	Dossier de suivi (contrat de travail; avertissement; déplacements); entretiens si demande de formation			
	Outils globaux d'analyse et de suivi en cours d'élaboration			
2	Evaluation par l'encadrement des écarts entre les compétences à l'entrée et celles acquises par la suite		Procédure qualité (SEDRE); suivi individuel renforcé (entretiens)	
	Entretiens individuels pour repérage des évolutions		Evaluation par l'encadrement; entretiens pour mesurer la progression individuelle	
			Entretiens individuels, suivi, mobilisation & implication sociale; suivi des institutionnels pour l'organisation des fêtes	

La cotation 0 correspond à un non renseignement de la structure sur les outils mis en œuvre

La cotation 1 correspond à l'expression d'outils utilisés ou au développement d'une démarche

La cotation 2 correspond à l'expression d'une démarche formalisée et la mention d'indicateurs

III. ORGANISATION & RESSOURCES DES SIAE

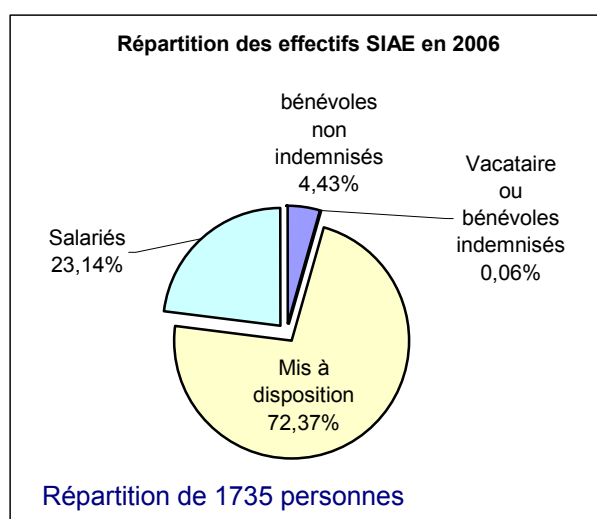
Seront abordés dans une première partie, les caractéristiques des ressources humaines des SIAE réunionnaises avec des analyses comparatives des données nationales, en deuxième partie les modalités de fonctionnement et de ressources des SIAE.

A. ORGANISATION INTERNE DES STRUCTURES

1. Structure du personnel des SIAE

Les ressources humaines des structures d'insertion se composent de salariés permanents de bénévoles et de salariés mis à disposition (notamment par les AI)

Caractéristiques des ressources humaines par statut



Source : [Etude DTEFP – Organigram' 2007 données enquêtées IAE](#) | [donnéesrapport effectif salariés SIAE](#)

Des structures en nombre limité influent directement sur la répartition des effectifs, surdimensionnant la proportion des mises à dispositions dans le secteur (ACI : CRIPE et une AI : Pasrel entreprise)

L'analyse par famille de SIAE met en évidence des écarts importants dans la configuration des RH par statut : la proportion de salariés permanents est supérieure dans les EI et ETTI, la proportion de bénévoles est double dans les ACI (7%) s'expliquant notamment par le fait de la personne morale de la structure porteuse qui est principalement le statut associatif.

Salariés

Les structures d'insertion de la Réunion comptent en moyenne à 5.92 salariés permanents (ETP) toutes fonctions confondues. Ils sont cependant moins de 5 salariés permanents ETP pour la moitié d'entre elles, ce qui met en évidence un grand nombre de petits établissements.

	Effectifs salariés ETP	effectifs salariés ETP compris entre	Effectif moyen salariés ETP
Ttes Siaes confondues	106,49	1 à 16,7	5,92
ACI	39,72	1 à 14	4,97
EI	45,77	2 à 16,7	5,72
ETTI	21	7 à 14	10,50
AI	16	16	

Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 données enquête IAE | données rapport taux encadrement

Les écarts qui peuvent être constatés et qui seraient à consolider dans le suivi de l'IAE mettent en évidence, il serait important de faire préciser aux structures l'encadrement direct des salariés auprès des contrats d'insertion.

Sur la base des informations que nous avons collectées et sans que cela puisse avoir une valeur statistique, il est relevé des écarts entre les structures liées à leur taille mais aussi à leurs organisations et vocations différentes : les structures gérant une production propre ont, par nature, vocation à avoir un encadrement plus étoffé que des structures déléguant du personnel chez des clients.

Les bénévoles

60% des structures ayant retourné l'enquête déclarent des effectifs bénévoles contribuant à leur fonctionnement. Ces « ressources humaines » s'élèvent 4.53 personnes par structure en moyenne mais avec des écarts en fonction de la nature de la SIAE, comme le fait apparaître le tableau ci-après :

	bénévoles non indemnisés	effectif bénévoles compris entre	Moyenne bénévoles/SIAE
Ttes Siaes confondues	68	0 à 15	4,53
ACI	43	2 à 15	6,14
EI	9	0 à 4	1,80
ETTI	0	0	0
AI	16	16	

Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 données enquête IAE | données rapport taux encadrement

L'ancrage social des structures d'insertion dépasse donc le fait de cibler un public en grande difficulté, il provient également des ressources humaines locales qui assurent son fonctionnement.

Les fonctions principalement occupées sont celles des bureaux (Président, secrétaire, trésorier) mais pour un certain nombre d'entre de SIAE, les bénévoles sont aussi impliqués dans le mode de fonctionnement et la gestion de la structure.

La répartition des bénévoles selon les fonctions qu'ils occupent dans les SIAE est inégale :

Le plus grand nombre intervient dans les fonctions administratives ;

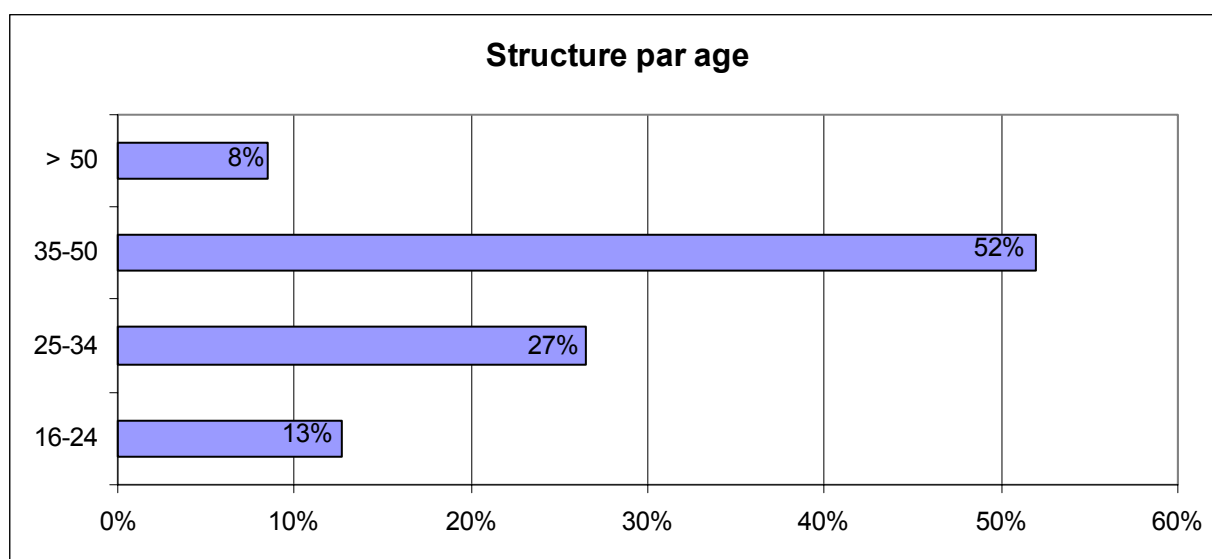
Viennent ensuite le bénévoles impliqués dans l'encadrement social ;

Et enfin ceux impliqués dans l'encadrement de production.

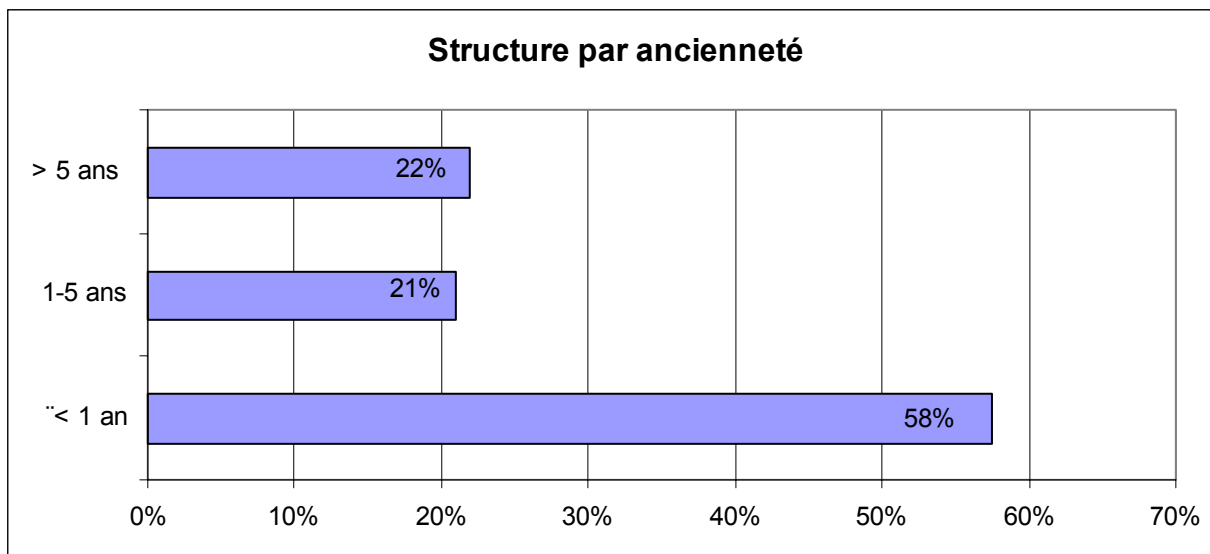
Pour les structures y faisant appel, le bénévolat est donc une ressource significative qui permet sans doute à un certain nombre d'entre elles de fonctionner en ayant des coûts compatibles avec leurs moyens financiers.

Ceci sans évoquer le rôle significatif que peuvent jouer les bénévoles quand ils assurent une part de la représentation locale de la structure et qu'ils favorisent, par leur entregent, les relations avec les décideurs, les commanditaires et les clients locaux des SIAE... pas toujours prises en compte de manière objective.

Structure des effectifs par age et par ancienneté du personnel des SIAE



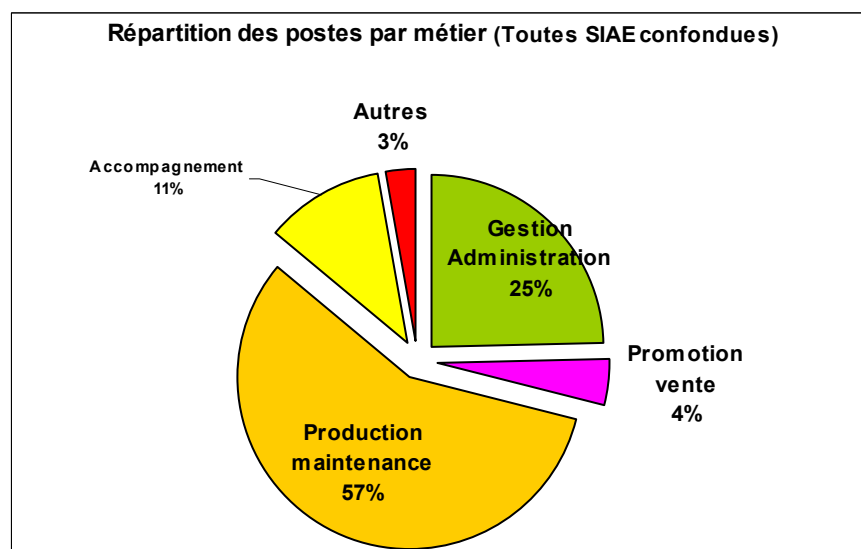
La répartition des effectifs par tranche d'âge retranscrit une structure de personnel relativement classique dans les structures à la Réunion en raison de configuration démographique. Néanmoins, en croisant avec les données concernant les compétences attendues de ces salariés, les SIAE recrutent des personnels justifiant d'une expérience professionnelle ou ayant un parcours professionnel permettant d'encadrer les personnes accueillies.



Les populations professionnelles des SIAE réunionnaises, au travers de l'analyse des retours d'enquête, sont caractérisées par une faible ancienneté des personnels. La forte représentativité des ACI influe dans cette répartition. L'évolution du nombre de conventionnements financés dans le cadre du plan de cohésion sociale a favorisé le recrutement de salariés pour assurer l'encadrement, la gestion administrative, l'accompagnement social des publics accueillis.

Répartition des effectifs par grandes fonctions

Une analyse globale des effectifs (toutes structures confondues) fait apparaître une répartition égale entre les missions administratives, l'accompagnement social et l'encadrement technique.



L'analyse comparative avec les données issues des tableaux statistiques annuels fait apparaître des écarts notamment en matière d'accompagnement social (25%), elles mettent en évidence davantage de temps relatif passé à l'encadrement technique (57%) au niveau des SIAE à la Réunion. Cette répartition est à relativiser car elle est exprimée en effectif physique et non équivalent temps plein.

2. Taux d'encadrement des salariés en insertion

Pour évaluer le taux d'encadrement par structure, les effectifs salariés toutes fonctions confondues ont été comptabilisés.

Sur la base des retours d'enquête, le taux global d'encadrement s'établit à 613 personnes accueillies pour 106.49 salariés temps plein soit un taux d'encadrement toutes SIAE confondues de 5.76 personnes accueillies en insertion pour un salarié temps plein.

Pour déterminer les équivalents temps plein des postes d'insertion, en l'absence de précisions communiquées par les SIAE, nous avons retenu les ratios suivants

Pour les CAV 0.75 ETP et pour les CAE 0.56 ETP.

Les structures connaissent toutefois des flux de personnes en difficulté très différents d'un établissement à l'autre, de même les équipes d'encadrement ont une taille difficilement comparable.

Le taux d'encadrement des salariés en insertion dépend de la nature de la SIAE.

	Total Effectif contrats insertion ETP	Salariés CDI - CDD ETP	Tx encadrement
Ttes Siae confondues	613	106,49	5,76
ACI	211,6	39,72	5,33
EI	128,43	45,77	2,81
ETTI	120	7	17,14

[Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 données enquêteIAE || donnéesrapport_taux encadrement](#)

Pour les EI, le taux d'encadrement est compris entre 0.5 et 4.44 postes en insertion par permanent ETP soit une moyenne de 2.81 postes insertion par permanent ETP

Pour les ETTI, le taux d'encadrement sur la structure ayant retourné l'enquête le taux d'encadrement s'établit à 17.1 postes en insertion par salarié permanent

Pour les ACI, le taux d'encadrement est compris entre 5 et 16 postes en insertion ETP par permanent ETP , soit un taux d'encadrement moyen de 5.33 postes insertion ETP par permanent

Il n'a pas été possible de calculer le taux d'encadrement pour les AI faute de données suffisamment détaillées sur les postes mis à disposition.

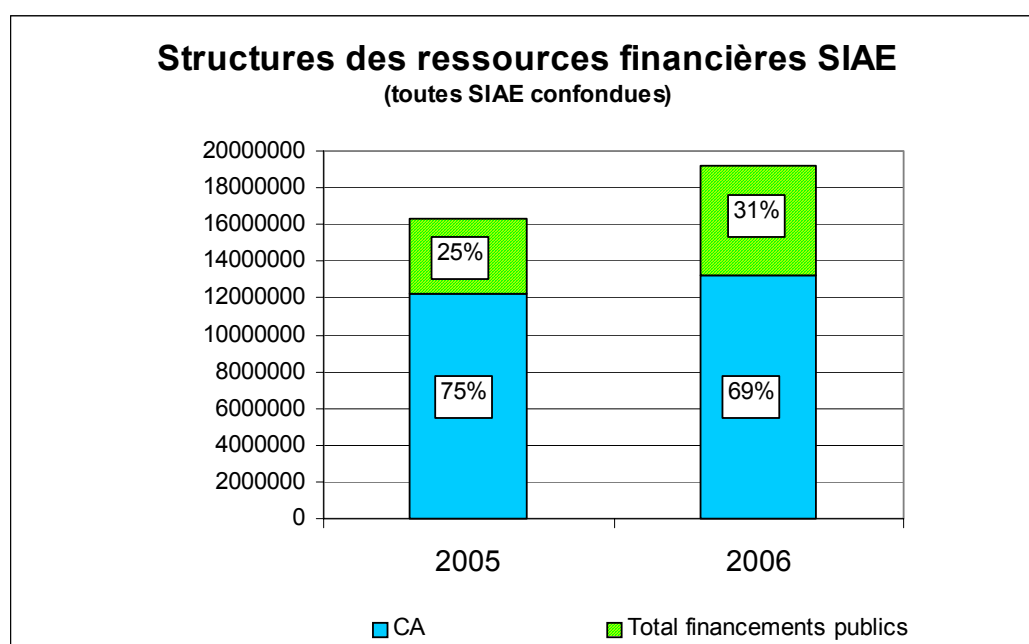
B. RESSOURCES FINANCIERES ET SOURCES DE FINANCEMENT

1. Ressources financières des SIAE

Structures des ressources

Le poids des ressources marchandes et des subventions dans le total des produits d'exploitation est d'abord présenté toutes SIAE confondues, l'analyse a été prolongée par un détail de la structuration par type de SIAE.

La répartition du total produit des différentes SIAE entre chiffre d'affaires et subventions (euros) ressort comme suit :



Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007

La structure ressources financières à travers la consolidations des données recueillies par l'enquête se ventile de la manière suivante

	2005	2006
% du CA	76%	69%
% financements publics	24%	31%

Le taux de croissance des ressources financières des SIAE entre 2005 et 2006 est de 18% ;

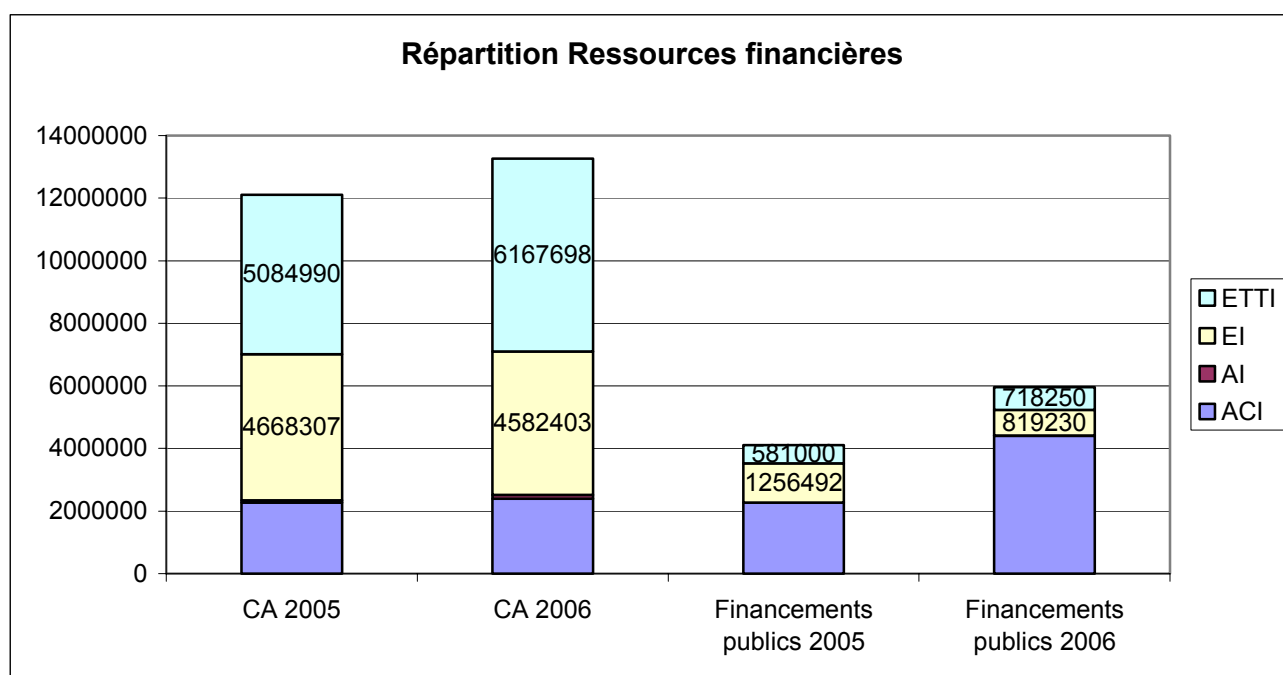
La croissance des ressources entre 2005 et 2006 est respectivement de 8% pour les ressources du marché et 45% pour la contribution des financements publics.

Cette structure des ressources est en partie biaisée par le taux de non réponse des EI dont les ressources sont majoritairement issues de leur activité marchande.

Analyse en fonction des types de SIAE

La structure des ressources varie cependant selon la nature des structures comme le mettent en évidence les graphiques qui suivent :

Répartition des sources de financement par famille de SIAE et évolution



Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 données enquêtélAE donnéesrapport P3 synthèse ressources publicsgraphique2 et 3.xls

	ACI	AI	EI	ETI
CA 2005	2270849	76734	4668307	5084990
CA 2006	2401340	116000	4582403	6167698
TX croissance	6%	51%	-2%	21%
Financements publics 2005	2268693	0	1256492	581000
Financements publics 2006	4401078	18000	819230	718250
TX croissance	94%		-35%	24%

Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 données enquêtélAE donnéesrapport P3 structure FR par SIAE-VF

Il ressort nettement ici que la part des financements publics dans le total produit des SIAE est directement corrélé à leur capacité à s'adresser à des publics éloignés de l'emploi, même si la lisibilité de ce constat peut être brouillée par la combinaison d'aides publiques directes et d'exonérations de charges beaucoup moins identifiables

Les chiffres démontrent la dynamique de l'IAE dans l'économie réunionnaise Le pourcentage du chiffre d'affaire dans le total des ressources varie de 90 à 35%, en fonction des structures.

Cette intensité des liens entre les structures d'insertion et le secteur privé est néanmoins très variable

L'importance des échanges avec les partenaires privés dépend de la nature la SIAE.

Ces liaisons avec le secteur privé sont essentiellement dues au nombre élevé de clients de chaque structure ce qui laisse penser que les établissements d'I'IAE pratiquent une commercialisation auprès d'un nombre significatif de clients (d'autant plus si on y intègre les particuliers, notamment avec la promotion et le développement des services à la personne).

Pour les EI : 85% les ETTI : 90% et les AI : 87% tirent en moyenne une part supérieure de leur chiffre d'affaires du secteur privé.

Pour les AI la nature de leur activité de mise à disposition de personnel et la loi de lutte contre les exclusions de 1998 (qui les a en grande partie exclues des marchés des entreprises au profit des ETII) expliquent en partie, qu'elles aient atteint leur « vitesse de croisière » en matière d'activité ;

La part des subventions dans le total de leurs produits est faible, de l'ordre de 10 % en 2006. Ces structures bénéficient toutefois d'exonérations de charges qui ne ressortent pas ici.

Pour les ACI, le niveau de subvention est le plus élevé, à hauteur de 65 % en 2006

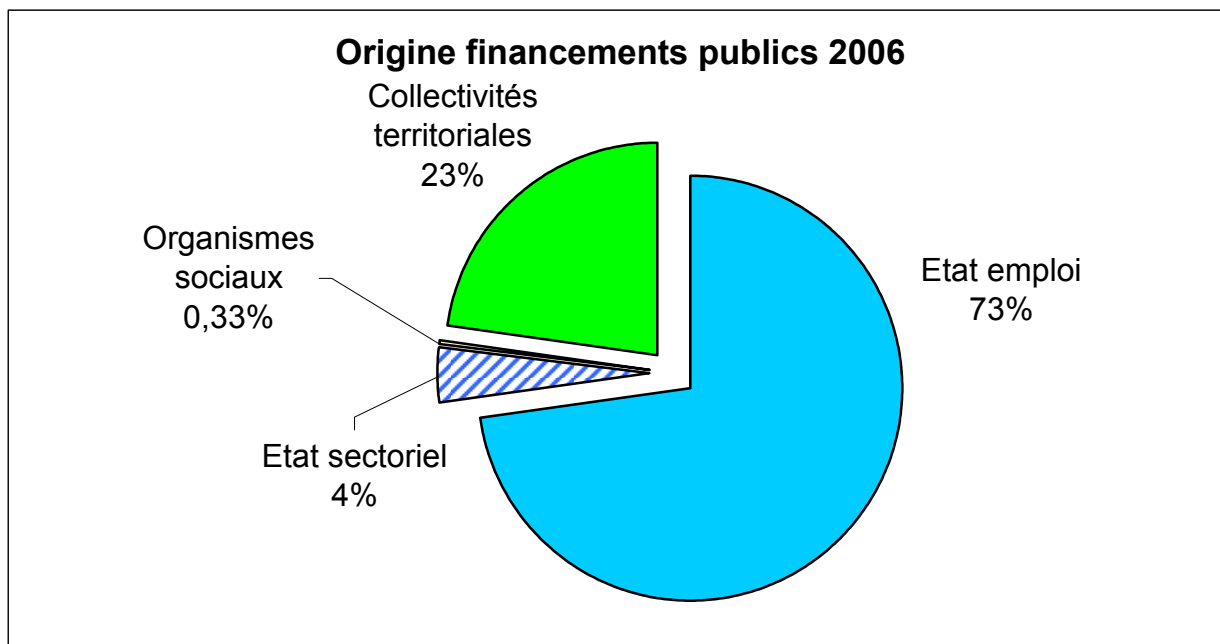
Les chantiers sont cantonnés par la loi à un plafond de 30% de ressources marchandes : il est de ce fait structurellement impossible pour eux de se passer d'un niveau significatif de ressources publiques.

Le chiffre d'affaire de 2006 est en légère régression (-1%) par rapport à 2005.

2. Financements publics

Dans la mesure où les structures d'insertion par l'activité économique participent à la mise en oeuvre des politiques publiques, certaines administrations et collectivités locales contribuent à leur financement par le biais de subventions.

Structure et évolutions des financements publics



Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 données rapport P3 origine des financements publics

	2005	2006	Tx croissance
Etat emploi	2867852	4322158	51%
Etat sectoriel	110056	239019	117%
Organisme sociaux	13279	19718	48%
Collectivités territoriales	1078246	1357663	26%
Spécifique	30000	0	-100%

Le taux de couverture des structures d'insertion par l'activité économique à l'échelle de la Réunion par les différents financeurs publics montre sans surprise que les quatre financeurs qui soutiennent une large proportion des structures d'insertion sont :

L'Etat à travers ses différents services déconcentrés est un financeur majoritaire 77% des financements publics (73% Etat emploi et 4% Etat sectoriel).

La participation financière à travers des politiques sectorielles conforte les politiques nationales de l'emploi en faveur des actions de cohésion sociale

Les taux de croissance sont différenciés sur les financements Etat emplois ce sont principalement les dotations CNASEA DTEFP (79% en 2006) avec un taux de croissance global de 51% par rapport à 2005.

Etat Emploi

	2005	2006	en 2006
CNASEA	466529	1536250	36%
DTEFP	1568952	1858472	43%
Postes accompagne	428000	510000	12%
ANPE	1679	5184	0%
DDTE postes	29043	43224	1%
FDI	0	16 130 €	0%
CNASEA-CAE DOM	0	1173	0%
Etat	276248	32341	1%
M° cohesion	44685	258794	6%
FONDEP	21675	14522	0%
FNADI	31041	51068	1%
total	2867852	4327158	
Taux de croissance		51%	

Les évolutions des financements Etat sectoriel sont plus marquées puisqu'ils ont doublé dans le financement des SIAE, avec un acteur majeur la DRASS qui représente 47% de ces financements. Elle a plus particulièrement contribué au financement d'une SIAE impliquée dans l'accompagnement collectif des publics migrants (63% de la subvention en 2006) et pour des actions d'accompagnement social individualisé (ASI)

ETAT Actions spécifiques

	2005	2006	en 2006
DDJS	24714	35664	15%
Rectorat	300	0	0%
Feder	42175	40688	17%
Drass	41667	112667	47%
PLIE	0	37000	15%
DRAC	1200	10000	4%
DIREN	0	3000	1%
Total	110056	239019	100%
Taux de croissance		117%	

Les collectivités locales représentent pratiquement un quart des financements publics (23% en 2006) des SIAE réunionnaises avec une prépondérance des financements Conseil Régional Réunion via le FSE et du Conseil général au travers des orientations du Plan de cohésion départemental.

Collectivités territoriales

	2005	2006	% en 2006	Taux croissance 2005/2005
Région	458645	298670	22%	-35%
Département	95628	160650	12%	68%
Interco	60000	54400	4%	-9%
Commune	462773	842443	62%	82%
CCAS	1200	1500	0,11%	25%
total	1078246	1357663		
Taux de croissance	26%			

Trois SIAE mentionnent un financement Conseil Régional pour des montants financiers 11.180 euros à 224 606 euros. Ces SIAE inscrivent plus particulièrement leurs activités dans les champs de compétences de la collectivité (promotion touristique, formation/insertion).

Les financements du Conseil Général même s'ils sont sur des volumes financiers moins importants (12% des financements publics Collectivités locales) ont concerné principalement 5 SIAE pour des montants oscillant entre 7000 euros et 72 312 euros

La participation financière de l'intercommunalité est faiblement représentée à la Réunion, elle s'établit à 4% des financements collectivités locales en 2006

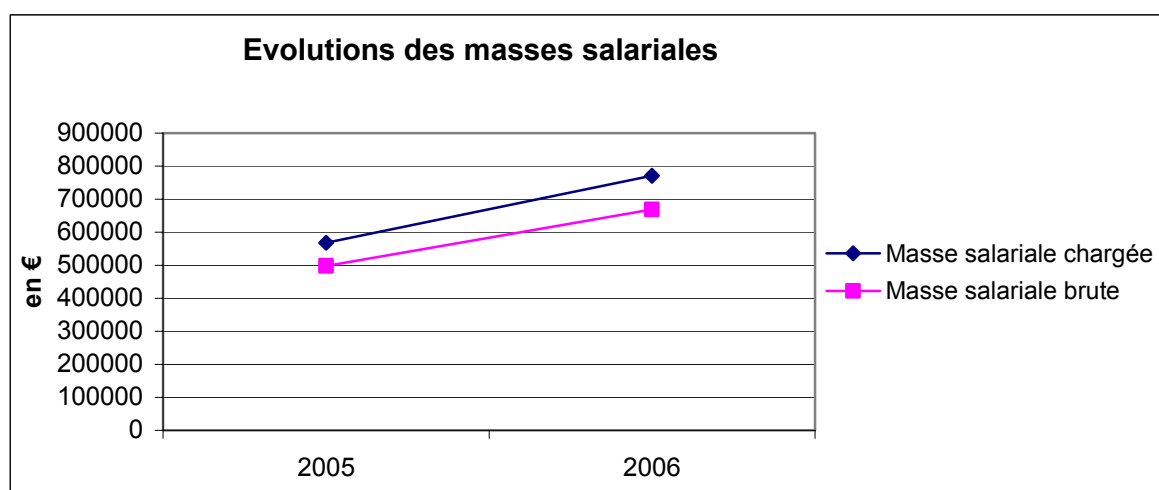
Les communes participent activement au financement de l'IAE pour une enveloppe de 842 443 euros en progression de 62% par rapport à l'année précédente

C. FONCTIONNEMENT ACTUEL ET PERSPECTIVES

La masse salariale est le principal poste de charge des SIAE, ce qui est doublement logique : de par leur choix de secteurs d'activité qui sont à la fois peu capitalistiques et fortement créateurs d'emplois, de par l'enrichissement en emplois des métiers qu'elles exercent par leur parti pris d'insertion.

1. Analyse des charges de personnels

Structure des masses salariales



Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 enquête □ données rapport P3 Masse salariale évolution masse

2. Contraintes des SIAE

Expression des responsables sur les difficultés des SIAE à la Réunion

1- Incertitude financements	2
2- Insuffisance fonds propres	2
3-Risques impayés	1
4-Trésorerie	2
5-Difficultés à capter des publics	1
6-Autres	0

Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 entretien □ dépouillement ent-individuel consolidé Q6

Prépondérance des facteurs

		+	+	+/-	-
		+		-	
1- Incertitude financements	18	17	50	17	17
2- Insuffisance fonds propres	1	2	4	2	1
3-Risques impayés	1	7	1	1	6
4-Trésorerie	1	1	1	2	3
5-Difficultés à capter des publics	9	2	4	0	3

Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 entretien et dépouillement ent-individuel consolidé Q7

D'après les informations recueillies dans le cadre de l'enquête et des entretiens avec les responsables,

Les incertitudes de financement sont essentiellement liées aux retards de versement des subventions de la part des collectivités locales et de l'Etat. Ces incertitudes se traduisent au niveau des interrogations de la pérennité des dispositifs mis en oeuvre

La difficulté est aussi liée à l'augmentation des temps/homme pour le montage des dossiers de conventionnement ou de financements publics. La technicité/compétence requise pose le coût d'accès croissant à des financements publics de plus en plus hybrides et dispersés.

La faiblesse de leurs fonds propres, comme leur difficulté à en constituer en dehors de leurs résultats d'exploitation, freine le développement de nombreuses structures et peut même compromettre leur capacité à faire face à des retournements passagers de conjoncture...

Il est souhaitable qu'une action volontariste d'accompagnement des structures les plus fragiles de la Réunion soit entreprise afin de favoriser leur consolidation et leur pérennisation. Dans ce cadre le Département finance des appuis aux structures associatives Pasrel Ouest - Nord

Une telle action préventive, qui pourrait être menée avec les têtes de réseau, l'Etat et les principales collectivités locales pourrait avoir pour objectif, en ciblant les SIAE les plus fragiles, de les accompagner dans le diagnostic de leur situation économique et financière, l'élaboration de plans de redressement, si nécessaire, et la mise en place de financements adéquats de nature à les renforcer...

Les risques d'impayés dans le cadre des activités commerciales secteur marchand ou du secteur public via les marchés publics ou de délégation de service public apparaissent comme un risque relativement faible.

En passant des marchés publics et des commandes aux structures d'insertion, les acteurs publics soutiennent indirectement ce secteur en lui apportant de nouvelles recettes. Réciproquement, les services déconcentrés et les collectivités locales obtiennent un retour immédiat sur leurs dépenses puisqu'une prestation ou un produit sont délivrés.

Un temps problématique du fait de la contestation des clauses de mieux disant social qui permettaient d'accorder une part réservataire des marchés publics à des structures d'insertion, l'accès des structures d'insertion aux marchés publics a été sécurisé par le nouveau Code des marchés publics.

De plus, le fait que le fonctionnement de la structure soit plus ou moins proche des contraintes économiques classiques, et en corollaire plus ou moins soutenu par les subventions et exonérations publiques, ne se traduit pas par des marchés publics orientés.

Les « subventions » perçues sont de plus en plus nettement liées à la conduite d'actions précises et assises sur des résultats attendus : elles perdent, de ce fait, leur caractère de « subventions » notamment au regard du droit européen.

Ce risque n'est pas à minorer car si ces financements ne sont plus des subventions au sens légal, mais la rémunération d'un service public délégué, elles devraient faire l'objet d'appels à concurrence. La tendance est l'émergence d'une mise en concurrence des SIAE entre elles pour accéder aux financements publics qui leur permettent de conduire leurs actions en direction des publics les plus fragiles ce qui conduirait inéluctablement à terme à une disparition de nombreuses structures, à la concentration des structures existantes sur les publics les moins fragiles et les plus facilement accessibles (pression sur les coûts oblige) au détriment des personnes les plus en difficulté et des zones rurales les moins faciles... Symétriquement, les personnes publiques perdraient la possibilité de conduire des politiques volontaristes sur les zones les plus difficiles leurs territoires, faute d'acteurs prêts à s'impliquer.

Ce risque est réel et doit être pris en compte car il est loin de n'être que théorique.

Un nouveau mode de relation est donc à refonder entre les SIAE et les financeurs publics qui laisse la place aux deux modalités de financement (marchés et subventions) en donnant les moyens aux SIAE (notamment à celles qui s'adressent au public le plus fragile) de conduire leur action tout en donnant suffisamment de garanties quand à la qualité du travail d'insertion accompli.

La difficulté à capter des publics traduit les évolutions nécessaires pour répondre aux exigences de l'activité et de la concurrence notamment sur les services à la personne.

3. Expression des perspectives & projets de développement

Dans le cadre des entretiens individuels avec les Responsables de SIAE, un des questionnements posait leur vision prospective du développement de leur activité.

Les perspectives à trois ans pour la grande majorité des responsables s articulent autour de deux axes :

1) Améliorer les performances internes pour répondre à des objectifs de pérennisation de la structure et des activités ou assurer le maintien de l'activité

Améliorer les performances internes

ACI	Stabiliser l'entreprise; conforter et stabiliser les salariés
ACI	Stabilité mais avec le même fonctionnement. Qualité recherchée et relations sociales de qualité
ACI	1. Maintien du volume et de la nature de l'activité. 2. Embauche de 24 pers tous les ans pendant 5 ans sur des cycles de 2 ans. Objectif : 30% de sorties>0 par cycle
ACI	Fonctionner comme une entreprise et non comme association : label chantier insertion.
AI	Recrutement de ressources pour s'occuper des candidats; pré-formation des intérimaires;
EI	Objectif de maintien à CT car entreprise ayant connu des difficultés. Objectif de développement des compétences internes et d'intégration de nouveaux savoir-faire

7 fréquences d'expression ont été relevées sur cette thématique et majoritairement par les responsables de chantier d'insertion

Maintenir le développement d'activité de la structure

ACI	Soutenir le volume actuel d'activité
ACI	Evolution prévue à fin 2007+/- 300 salariés (contrats d'avenir uniquement); domaines d'activité inchangés
ACI	Continuer la progression entamée depuis 2005
AI	Plus 3 à 4 % de progression dans le BTP;
EI	Augmenter le volume dans le BTP
EI	Incertitudes sur l'avenir car résultats financiers en baisse constante

2) une adaptation aux besoins en diversifiant la palette des prestations proposées ou l'adaptation de leur offre pour répondre aux évolutions

Diversifier la palette de prestations

ACI	Interrogation sur l'avenir en termes d'activité (volume et nature) même si le secteur clients progresse. Projet de développement de la formation (agrément détenu) sur les BTP 2nd œuvre et l'illettrisme
ACI	Maintien en termes d'effectif. Développer des compétences et des savoirs-faire sur les domaines gestion comptable; NTIC & espaces verts (axes de formation)
ACI	Incertitudes bloquantes sur les projets mais visé : renouvellement des contrats & projet de visites guidées pour scolaires autour de la notion de développement durable
ACI	Evoluer vers une mission d'accompagnement à la création de micro-entreprise (essaimage)
AI	investir de nouveaux domaines d'activité : services à la personne; sous-traitance de "produits " ANPE (placement de demandeurs d'emploi)
EI	Projet de ferme industrielle avec 1 à 2 personnes en insertion (choix de privilégier la qualité du suivi). Stabiliser la structure
EI	Ouvrir aux autres associations; rayonner
ETTI	Développer l'activité; diversification pour être perçu comme plus généralistes dans l'offre; ouverture d'une antenne sur un autre bassin

8 fréquences d'expression ont été relevées sur cette thématique. Elles sont réparties de manière homogène sur l'échantillon des SIAE interviewées dans le cadre des entretiens

Adapter l'offre de prestation

AI	Faire évoluer les prestations des services d'aide à la personne pour mieux répondre aux exigences du marché
EI	Positionnement de satellite, pôle de gestion PASREL
ACI	Evoluer vers le secteur marchand (appel d'offres. Ex : SIDR)

[Source : Etude DTEFP – Organigram' 2007 entretien 1 dépeillement ent-individuel consolidé Q10](#)

L'expression des perspectives convergent vers une volonté commune des responsables d'ancrer plus fortement leurs activités dans le tissu économique réunionnais.

Pour le premier axe, l'effort est surtout concentré sur le développement interne : renforcement de l'organisation interne, labellisation, professionnalisation

Même si les expressions sont prudentes en termes de perspectives économiques ou d'évolution des effectifs car les structures rencontrent actuellement des difficultés financières ou de trésorerie

Pour le deuxième axe, les visions exprimées sont porteuses d'une dynamique de développement du secteur à travers la diversification de la palette des prestations à proposer pour mieux investir le champ de l'IAE et répondre aux orientations données par les politiques publiques locales. Un certain nombre de projets innovants sont cités : essaimage, création de ferme industrielle...

Pour d'autres responsables, il s'agit de renforcer les positionnements et l'avenir est envisagé en termes de progression soit du volume d'activité soit par la nature des activités à proposer car il y a des marchés à investir «services d'aide à la personne ».

IV. SYNTHESE de l'état des lieux

Les SIAE jouent un rôle très significatif dans la lutte contre les exclusions. En concentrant leurs recrutements sur les publics les plus en difficulté, elles ont un effet très significatif sur la construction de solutions d'insertion pour ces personnes. Elles jouent un rôle structurant sur l'organisation de la lutte contre les exclusions sur le territoire en participant activement, au-delà de leur rôle d'insertion par l'emploi, à l'accueil et l'orientation des publics en difficulté.

Pour gagner en performance sociale, les SIAE a la Réunion et les partenaires pilotes des politiques publiques doivent engager/s'engager dans des modalités de participation et de contribution réciproque plus fortement coordonnées.

Ainsi, même en restant un dispositif de petite taille à l'échelle des politiques publiques, l'IAE a un impact très important sur la prise en charge des publics prioritaires.

L'existence de différents types de SIAE avec des organisations, des modes d'intervention et des niveaux de contrainte économique différents permet d'adapter les réponses et les offres d'emploi aux besoins des personnes et aux difficultés qu'elles rencontrent (qu'il s'agisse des types de difficultés ou de l'intensité de celles-ci) : la diversité des SIAE est donc une richesse pour les acteurs de la lutte contre l'exclusion à qui elle offre une palette d'outils adaptés à différents niveaux de difficulté des publics et à différents moments de leurs parcours.

Par leur organisation et leurs méthodes de travail, elles constituent un outil indispensable pour la construction de parcours des publics en difficulté même s'il est prioritaire de renforcer l'appui et l'outillage des SIAE pour renforcer la performance sociale, la qualité de l'accompagnement et du suivi.

La reconnaissance de la potentialité sociale et économique doit prioritairement s'engager par la définition de modes de fonctionnement pour donner de la visibilité sur leur mode d'action.

Même si les SIAE peuvent apparaître comme un outil coûteux les finances publiques, elles génèrent un retour macroéconomique tel pour le ratio qu'elles apparaissent comme un bon investissement pour la collectivité.

