

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

Oana CALAVREZO\* et Véronique REMY\*\*

31 janvier 2017

## Résumé

Les structures du secteur de l'insertion par l'activité économique (*IAE*) sont spécialisées dans l'accueil des personnes en difficulté auxquelles elles proposent un emploi associé à un accompagnement social et professionnel personnalisé. L'objectif de cet article est d'évaluer l'impact de l'accompagnement dont bénéficient les salariés de ce secteur sur leur situation professionnelle à la sortie de la structure ainsi que sur des variables plus subjectives (satisfaction du passage par la structure, acquisition de nouvelles compétences, amélioration de l'estime de soi, de la situation financière, des conditions de logement, des problèmes administratifs), contribuant ainsi à la littérature empirique assez peu développée sur ce sujet. L'accompagnement est ici mesuré de manière subjective : il s'agit ressenti du salarié sur les actions engagées par la structure qui l'emploie, même si les déclarations du salarié sont confirmées par celles de cette dernière. L'évaluation est réalisée en mobilisant des techniques d'appariement sur le score de propension à partir de données très riches et originales. Ces dernières sont issues de l'appariement des deux volets, « salariés » et « employeurs », d'une enquête menée par la Dares en 2012 sur le secteur de l'*IAE*. La stratégie économétrique mise en place permet de tenir compte du fait que l'accompagnement n'est pas le fruit du hasard même s'il n'est supposé dépendre que de caractéristiques observables dans les données. L'hétérogénéité de l'effet de l'accompagnement est appréhendée en affinant l'analyse selon la nature de l'accompagnement reçu. Globalement, l'impact de l'accompagnement tel qu'il est perçu par les salariés de l'*IAE* est positif car si son effet sur l'accès à l'emploi et à l'emploi stable est modéré, il leur permet de porter un regard plus positif sur leur situation et de résoudre la plupart de leurs problèmes sociaux.

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

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

\* Au début de l'étude, Mission animation de la recherche, Dares et LEO UMR 7322 puis Direction des études et analyses, Unédic, 4 rue Traversière, 75012 Paris. \*\* Mission animation de la recherche, Dares, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, 39-43 quai André Citroën, 75015 Paris, tél : 01 44 38 23 74.

mails : ocalavrezo@unedic.fr, veronique.remy@travail.gouv.fr (auteur correspondant).

## Introduction

D'après le COE (2014), le nombre de personnes durablement éloignées de l'emploi s'élevait à deux millions en 2013. Cette population recouvre des situations variées : personnes ayant perdu leur emploi et n'en ayant pas retrouvé depuis, jeunes sans emploi, sans formation et sortis du système éducatif, personnes souhaitant retrouver un emploi après une période d'inactivité liée par exemple à des raisons familiales, etc. Du fait de sa distance au marché du travail, cette population nécessite un accompagnement spécifique allant au-delà de la traditionnelle aide à la recherche d'emploi ou des politiques actives « usuelles » (formation, emploi subventionné, aide aux chômeurs créateurs d'entreprises, etc.). Les structures du secteur de l'insertion par l'activité économique (*IAE*) sont en mesure de dispenser un accompagnement global<sup>1</sup>. En effet, ces structures, conventionnées et subventionnées par l'Etat, sont spécialisées dans l'accueil de personnes en difficulté auxquelles elles proposent un emploi associé à un accompagnement social et professionnel personnalisé dans le cadre d'un « parcours d'insertion ». Les salariés en insertion bénéficient ainsi d'un accompagnement particulier « dans » et « vers » l'emploi (CERVERA et DEFALVARD, 2009).

L'accompagnement répond à plusieurs objectifs : faire en sorte que le salarié se sente à l'aise sur son poste et reprenne des habitudes de travail, lever les principaux freins à l'emploi auxquels il peut être confronté (difficultés de logement, financières, etc.) et définir un projet professionnel lui permettant de retrouver un emploi à l'issue du parcours d'insertion, temporaire par définition. Les programmes d'aide à la recherche d'emploi sont proches par nature de l'accompagnement « vers l'emploi » de l'*IAE*. Ils sont dans la plupart des cas dispensés par les conseillers du service public de l'emploi (SPE) ou par des opérateurs privés délégués. *A contrario*, dans le secteur de l'*IAE*, l'accompagnement est généralement par le personnel permanent de la structure même si ce dernier le complète parfois en faisant appel aux prestations de Pôle emploi. Ce dernier secteur fait, à notre connaissance, plutôt l'objet de travaux qualitatifs (voir par exemple DAVISTER, DEFOURNY et GRÉGOIRE, 2004, GOMEL, 2004, PLATTEAU et NYSENS, 2004 et DEFOURNY et NYSENS, 2013), les travaux empiriques étant peu nombreux au regard des travaux sur d'autres dispositifs de politique de l'emploi. Ce phénomène peut s'expliquer par la relative faiblesse du nombre de personnes concernées et du coût de ce dispositif ainsi que par l'absence de données disponibles pour l'évaluer.

Les effets théoriques attendus de l'accompagnement ont plutôt été étudiés dans le cadre des programmes d'aide à la recherche d'emploi. Avant le début du programme, ce dernier peut exercer un effet de menace<sup>2</sup> ou au contraire d'attraction, les futurs bénéficiaires augmentant (diminuant) leur effort de recherche d'emploi en prévision de leur placement en programme et de leurs entretiens avec un conseiller. Pendant le programme, les participants

---

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

2. Cet effet est plus probable si les programmes d'aide à la recherche d'emploi sont assortis de sanctions en termes d'allocations versées en cas d'efforts de recherche d'emploi insuffisants de la part des bénéficiaires.

peuvent réduire l'intensité de leurs recherches de postes si celui-ci comporte, par exemple, des ateliers d'aide à la recherche d'emploi limitant le temps qu'ils peuvent y affecter (effet d'enfermement ou de *lock-in*). Néanmoins, cet effet est plus limité que pour les autres programmes actifs (formation, emploi subventionné, etc.) : le nombre d'heures consacrés aux ateliers ou autres formations à la recherche d'emploi est bien inférieur à celui prévu dans le cadre d'une formation ou d'un emploi subventionné ; de plus, les participants peuvent plus facilement quitter le programme s'ils trouvent un emploi. Enfin, le programme, s'il est efficace, améliore le processus d'appariement entre emplois vacants et demandeurs d'emploi sur le marché du travail, les seconds étant guidés par leur conseiller vers des offres adéquates et/ou de meilleure qualité<sup>3</sup>. Les effets de menace et d'amélioration de la qualité des appariements jouent positivement sur le taux de retour à l'emploi mais ont un effet ambigu sur la qualité de l'emploi obtenu et notamment sa durée.

Les programmes d'aide à la recherche d'emploi ont fait l'objet de nombreuses évaluations (pour un recensement des travaux récents voir COE, 2016, OCDE, 2015, PARENT, SAUTORY et DESPLATZ, 2013). Ils semblent accroître le taux d'accès à l'emploi mais aussi le temps passé en emploi et ainsi diminuer la récurrence au chômage (cf. pour la France, CRÉPON, DEJEMEPPE et GURGAND, 2005 et FOUGÈRE *et al.*, 2010 et, pour le Danemark, BLASCO et RSHOLM, 2011 et MAIBAUM *et al.*, 2012). Dans leur revue de la littérature, CARD, KLUWE et WEBER (2010) constatent d'ailleurs que les programmes d'aide à la recherche d'emploi ont généralement des effets favorables, en particulier à court terme, en permettant aux demandeurs d'emploi de sortir plus rapidement du chômage que d'autres dispositifs et à moindre coût. Plusieurs facteurs favorisent l'efficacité de ces programmes : les caractéristiques et méthodes des conseillers, l'intensité de l'accompagnement ou encore le moment auquel intervient le programme. Concernant l'intensité de l'accompagnement, VAN DEN BERG et VAN DER KLAAUW (2006) concluent du manque d'effets sur le taux d'accès à l'emploi du programme expérimental néerlandais d'aide à la recherche d'emploi peu intensif qu'ils étudient que des programmes plus intensifs auraient probablement des effets plus marqués, résultat confirmé par les travaux de FOUGÈRE, KAMIONKA et PRIETO (2010) ou de BEHAGEL, CRÉPON et GURGAND (2009) sur la France<sup>4</sup> et MAIBAUM, RSHOLM et SVARER (2012) sur le Danemark<sup>5</sup>. Concernant le rôle des conseillers, d'après des travaux menés

---

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

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

5. En comparant quatre expérimentations danoises, les auteurs constatent que celle prévoyant des entretiens individuels plus fréquents avec le demandeur d'emploi est la plus efficace au regard de la durée de l'emploi retrouvé ou du coût global du dispositif. Néanmoins, ces résultats sont dépendants de la conjoncture et notamment du taux de chômage, les reprises d'emploi étant logiquement plus aisées lorsque ce dernier est bas. De plus, ces politiques s'inscrivent dans un contexte institutionnel spécifique et leurs résultats ne sont pas directement transposables à un autre pays tel que la France. En France, des travaux récents montrent que

sur la Suisse, ceux entretenant de bonnes relations avec les employeurs (BEHNCKE, FRÖLICH et LECHNER, 2008), n'étant pas trop coopératifs (BEHNCKE, FRÖLICH et LECHNER, 2010a) et/ou partageant plusieurs caractéristiques communes avec les demandeurs d'emploi qu'ils suivent (BEHNCKE, FRÖLICH et LECHNER, 2010b) favorisent le retour à l'emploi de ces derniers. L'efficacité du programme dépend également du public ciblé et notamment de l'ancienneté au chômage même si les résultats des différentes études ne sont pas convergents sur cette question (PARENT *et al.*, 2013) : BEHAGEL *et al.* (2013) montrent dans le cadre d'une expérience contrôlée en France que l'accompagnement intensif personnalisé n'est efficace sur le taux d'emploi que si les personnes n'ont pas une trop grande ancienneté dans les minima sociaux tandis que VAN DEN BERG et VAN DER KLAUW (2006) concluent qu'il vaut mieux réserver cet accompagnement aux demandeurs d'emploi les moins favorisés<sup>6</sup>. Or, le public accueilli par les structures de l'*IAE* est plutôt dans cette situation.

En complément de l'accompagnement dispensé, les structures de l'*IAE* peuvent proposer à leurs salariés des formations adaptées à leurs besoins qui peuvent elles aussi améliorer leurs perspectives sur le marché du travail. Ces formations ont déjà fait l'objet d'une évaluation dans un précédent article (CALAVREZO et RÉMY, 2016). Les structures de l'*IAE* ne sont pas les seules à proposer une formation ou un accompagnement parallèlement à l'exercice d'un emploi, de telles dispositions sont également prévues pour les contrats en alternance ou les contrats aidés même si à la différence de l'*IAE*, les employeurs des salariés bénéficiant de ces dispositifs ne dédient pas leur activité à l'insertion de ces salariés. La partie « accompagnement » de ces dispositifs est rarement étudiée : si les actions d'accompagnement interne (tutorat) durant le contrat aidé obtiennent des résultats peu concluants en matière de retour à l'emploi, la formation amplifie les effets positifs des contrats aidés marchands sur le retour à l'emploi et amoindrit l'effet négatif des contrats aidés non marchands (BENOTEAU, 2015). D'autres travaux montrent que l'association d'une formation et d'une activité professionnelle, soit le dispositif prévu par les contrats en alternance, est plus efficace qu'une formation seule ou un contrat aidé seul (BONNAL, FOUGÈRE et SÉRANON, 1997 et BRODATY, CRÉPON, FOUGÈRE, 2001).

L'objet de cet article est d'évaluer l'impact de l'accompagnement dont bénéficient les salariés du secteur de l'insertion par l'activité économique sur leur situation professionnelle à la sortie de la structure ainsi que sur des variables plus subjectives telles que la levée des freins à l'emploi comme les difficultés de logement, de santé ou encore la satisfaction globale à l'égard du passage par la structure. L'étude menée ici diffère des travaux existants dans la mesure où elle ne repose ni sur des données administratives, ni sur une expérimentation mais sur des données d'enquête. En effet, la Dares, le service statistique du ministère du travail, a mené en 2012 une enquête auprès de salariés du secteur de l'*IAE* entrés dans le dispositif entre septembre et décembre 2010 ainsi qu'auprès de responsables de structures de l'*IAE* conventionnées en 2010. Cette enquête constitue une première au niveau national. L'avantage d'une telle approche est que les données mobilisées sont riches : d'une part, les réponses des salariés peuvent être rapprochées de celles de leurs employeurs, d'autre part,

---

les entretiens collectifs peuvent également obtenir de bons résultats lorsqu'ils sont ciblés sur certains publics, en l'occurrence, les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (BLASCO *et al.*, 2015).

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

les effets de l'accompagnement peuvent être appréhendés sur d'autres aspects que le seul retour à l'emploi : acquisition de compétences, résolution de problèmes financiers, sentiment d'amélioration de l'estime de soi, etc. La pertinence de cette approche est soulignée dans un récent rapport de l'Igas : GOSSELIN et TURAN-PELLETIER (2015) insistent sur la nécessité d'évaluer l'*IAE* sur d'autres aspects que le retour à l'emploi et sur l'importance de la dimension sociale de ce dispositif. Une telle préoccupation est également présente dans la modulation des aides financières introduite par l'Etat en 2014 au moment de la réforme du secteur. Cette modulation dépend, en effet, en partie des moyens affectés par la structure à l'accompagnement de ses salariés. La contrepartie des nombreuses variables de résultat présentes dans l'enquête est que l'accompagnement mesuré est subjectif : il s'agit du ressenti du salarié sur les actions engagées par la structure qui l'emploie. La richesse des données disponibles permet d'utiliser la méthode de l'appariement sur score de propension pour mesurer l'effet de l'accompagnement sur les variables de résultat.

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

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

### 1.1 Description des données d'enquête

Afin d'étudier les effets de l'accompagnement sur le devenir des salariés en insertion, deux volets d'une même enquête sont mobilisés. La Dares a mené, en 2012, une enquête auprès de salariés et d'employeurs du secteur de l'*IAE* (pour les résultats descriptifs détaillés du volet « salariés » de l'enquête voir AVENEL et RÉMY, 2014, 2015a, 2015b et pour ceux du volet « employeurs » voir AVENEL et RÉMY, 2015c, RÉMY, 2016a, 2016b). Le secteur de l'*IAE* est composé d'associations et d'entreprises conventionnées par l'Etat qui s'engagent à accueillir des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et à leur proposer un « parcours d'insertion » c'est-à-dire un emploi associé à un accompagnement social et professionnel personnalisé. Quatre types de structures composent ce secteur qui peuvent être regroupées deux à deux compte tenu du type d'emploi proposé. D'un côté, les ateliers et chantiers d'insertion (*ACI*) et les entreprises d'insertion (*EI*) recrutent en contrats à durée déterminée prenant respectivement la forme de contrat aidé et de contrat à durée déterminée d'insertion et offrent aux salariés en insertion un emploi en interne<sup>7</sup>. D'un autre côté, les associations intermédiaires (*AI*) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (*ETTI*) proposent des mises à disposition et des missions, respectivement généralement auprès de particuliers et d'entreprises clientes. Les *ACI* s'adressent aux personnes les plus éloignées de l'emploi tandis que les *ETTI* sont plus proches d'un employeur « classique » puisque leurs salariés sont mis à disposition d'entreprises. Néanmoins, la plupart des personnes que ces différentes structures recrutent doivent avoir été préalablement agréées par Pôle emploi<sup>8</sup>. Cet agrément vise à garantir que ces personnes rencontrent bien des difficultés d'accès à l'emploi particulières et que le dispositif est bien ciblé sur les

7. La réglementation du secteur de l'*IAE* à la date de l'enquête est détaillée en annexe 1.

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

personnes en ayant le plus besoin.

L'enquête menée par la Dares sur le secteur de l'*IAE* avait pour principal objectif d'améliorer la connaissance des parcours d'insertion des personnes accueillies par les différentes structures de l'*IAE* et en particulier d'identifier les différentes actions d'accompagnement dispensées aux salariés pendant leur parcours. Elle permet également d'analyser leur situation professionnelle à l'issue de ce dernier et la levée des éventuels freins à l'emploi (problèmes de logement, financiers, etc.). Le déroulement du parcours d'insertion est en effet mal connu au niveau national, les données administratives ne permettant pas de décrire précisément son contenu. De plus, la dernière enquête auprès de salariés en insertion menée par la Dares est relativement ancienne (2002) et privilégiait l'étude de leurs trajectoires professionnelles (CEALIS et SMYK, 2003). Le volet « salariés » de la nouvelle enquête a consisté à interroger par téléphone, entre février et août 2012, un échantillon de salariés entrés en parcours d'insertion entre septembre et décembre 2010 et restés au minimum un mois dans une structure de l'*IAE* de métropole ou des Dom (pour une présentation détaillée de l'enquête voir AVENEL et RÉMY, 2014). Parallèlement, entre mai et septembre 2012, ont été sollicités pour répondre à un questionnaire en ligne l'ensemble des responsables des structures ayant été conventionnées au titre de l'*IAE* en 2010 sur le territoire métropolitain et dans les Dom. Le champ de l'enquête a néanmoins été restreint aux structures encore en activité en 2012 et toujours conventionnées à cette date (pour une présentation détaillée de l'enquête voir AVENEL et RÉMY, 2015a). Le fait d'interroger les structures de l'*IAE* sur leurs pratiques en matière de recrutement, d'accompagnement et de formation des salariés en insertion constitue une nouveauté au niveau national.

Pour mener à bien cette étude, les deux volets de l'enquête ont été appariés conduisant à un effectif de 6 542 salariés répartis dans 1 942 structures. Toutes les réponses des salariés ont été conservées que leur structure ait ou non répondu au questionnaire. Ce choix permet de conserver le maximum d'informations sur les salariés en insertion, leur taux de réponse étant relativement faible au regard de celui des responsables de structures (41 % contre 71 %). Tous les salariés ne sont pas sortis de la structure à la date de l'enquête : en effet, ils sont interrogés environ dix-huit mois après leur embauche et la durée théorique du parcours d'insertion est généralement de vingt-quatre mois (sauf dans les *AI* où cette durée n'est pas fixée). Néanmoins, en pratique, la durée moyenne de ce parcours au sein d'une structure donnée<sup>9</sup> est plutôt d'un peu plus de douze mois (ALBERT, 2015). Les estimations des effets de l'accompagnement sont réalisées sur le champ des salariés sortis de la structure à la date de l'enquête soit 4 482 salariés répartis de la manière suivante entre les structures : 1 194 sortis d'un *ACI*, 1 216 d'une *AI*, 856 d'une *EI* et 1 216 d'une *ETTI*. Le fait que le champ de l'étude soit restreint aux seuls salariés sortis de la structure pourrait conduire à une estimation biaisée si la sortie de la structure n'était pas aléatoire. Néanmoins, dans un article précédent (CALAVREZO et RÉMY, 2016), l'absence de biais de sélection lié au fait que l'estimation ne porte que sur les sortants a été testée et confirmée.

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

L'accompagnement dispensé par les structures de l'*IAE* est d'une nature particulière : il s'agit d'un accompagnement « dans l'emploi », les salariés en insertion étant suivis sur leur poste de travail, mais aussi « vers l'emploi », ces derniers bénéficiant d'une aide pour

---

9. La personne peut commencer son parcours d'insertion au sein d'une structure et le poursuivre si nécessaire au sein d'une autre structure.

**Tableau 1** – Type et nombre d’accompagnement déclarés par les salariés

Part des salariés en insertion ayant bénéficié...	Ensemble	Type de structure		Bénéfice d’au moins une formation	
		ACI et EI	AI et ETTI	Oui	Non
... d’un accompagnement au poste	39	61	20	55	28
... d’un accompagnement social	23	39	9	37	14
... d’un accompagnement professionnel	36	55	20	55	23
... d’aucun accompagnement	46	22	67	26	59
... d’un seul accompagnement	24	27	21	25	23
... de deux accompagnements	17	27	9	25	11
... des trois accompagnements	13	25	4	24	6

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

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

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

accéder à un emploi « classique » à l’issue de leur passage par la structure (CERVERA et DEFALVARD, 2009). Dans cette étude, l’accompagnement est mesuré par la perception qu’en a eu le salarié en parcours d’insertion et non par les actions d’accompagnement effectivement mises en œuvre par la structure qui l’emploie. Plus précisément, l’accompagnement est identifié par une question sur l’existence ou non de contacts réguliers avec le personnel de la structure en charge de l’accompagnement<sup>10</sup>. Ce personnel est supposé mettre en œuvre trois types d’actions : prodiguer des conseils sur le travail à effectuer (nommé par la suite « accompagnement sur le poste »), aider les salariés à régler leurs problèmes personnels en matière de santé, de logement, etc. (« accompagnement social ») et définir avec eux un projet professionnel (« accompagnement professionnel »). La réponse par la négative sur l’ensemble de ces actions permet de déduire que le salarié n’a pas été accompagné. Cette approche permet de connaître le type et l’éventuel cumul d’accompagnements (tableau 1) et ainsi d’affiner l’étude des effets de l’accompagnement selon ces dimensions. Les travaux économiques analysant les effets des différentes catégories d’accompagnement au-delà du seul secteur de l’IAE sont relativement peu nombreux à ce jour (CRÉPON *et al.*, 2005 pour la France ou MAIBAUM *et al.*, 2012 pour le Danemark)<sup>11</sup>.

Le principe même de l’IAE est de proposer un emploi associé à un accompagnement adapté aux besoins des salariés en insertion : ainsi, plus de la moitié des salariés en insertion déclarent avoir bénéficié d’au moins un accompagnement durant leur parcours. Cette part varie fortement selon les structures (tableau 1) : les salariés des ACI et des EI sont plus nombreux que ceux des AI et des ETTI à être dans ce cas et ce, quel que soit le type d’accompagnement considéré. Ils cumulent également plus souvent les trois types d’accompagnement. Ces disparités entre structures étaient déjà observées pour la formation et s’expliquent en partie par la nature de l’activité des ETTI et des AI<sup>12</sup> ainsi que par les

10. Les salariés étaient interrogés de la manière suivante : « depuis que vous êtes arrivé dans la structure, avez-vous eu des contacts réguliers avec des personnes de la structure chargées de... ? ». Etaient ensuite citées les trois dimensions de l’accompagnement.

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

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

durées de parcours généralement plus courtes de leurs salariés laissant moins le temps aux employeurs de mettre en place des actions d'accompagnement (AVENEL et RÉMY, 2014). De plus, les salariés des *EI* et des *ACI* sont plus éloignés de l'emploi (cf. annexe 2) ce qui peut contribuer à expliquer la plus forte fréquence de l'accompagnement dans ces structures. Les salariés accompagnés ont également davantage de chances d'avoir bénéficié d'une formation, les deux actions se cumulent en effet fréquemment. Ce cumul témoigne d'une implication forte de la *SIAE* qui choisit d'investir pour augmenter le capital humain de son salarié. Ce lien entre formation et accompagnement se retrouve pour d'autres dispositifs de la politique de l'emploi comme les contrats aidés (BAYARDIN, 2012). Globalement, l'accompagnement social est le plus rare, les fréquences de l'accompagnement au poste et professionnel étant relativement proches. Si la part des salariés en insertion suivis sur leur poste est proche de celle observée parmi les bénéficiaires sortis de contrat aidé (BAYARDIN, 2013), les premiers sont plus nombreux à avoir bénéficié d'une aide pour définir leur projet professionnel (36% contre 26%)<sup>13</sup>. L'accompagnement social n'étant pas explicitement prévu dans le dispositif des contrats aidés, il n'est pas repéré dans l'enquête auprès des bénéficiaires. La probabilité d'avoir bénéficié d'un accompagnement est plus élevée pour les salariés ayant passé un certain temps dans la structure : ainsi, les salariés sortis depuis douze mois ou plus sont 68% à en avoir bénéficié contre 37% de ceux sortis depuis moins de six mois (figure 1). En effet, même si les actions d'accompagnement sont souvent définies dès l'entrée du salarié dans la *SIAE* (RÉMY, 2016b), les employeurs n'ont pas nécessairement eu le temps de les mettre en place pour les salariés restés peu de temps dans la structure. De plus, ces derniers n'en ont pas nécessairement la mémoire si les rencontres n'ont pas été suffisamment fréquentes et/ou n'ont pas été menées sur une durée suffisante.

La situation professionnelle du salarié en insertion n'est connue qu'à la date de l'enquête à travers la question suivante : « que faites-vous aujourd'hui ? » et non en continu depuis la sortie de la structure. Dix modalités de réponse sont prévues en distinguant le type d'emploi<sup>14</sup>, le chômage, l'inactivité ou encore les études, les formations ou les stages. En effet, l'enquête n'avait pas pour objet l'étude du devenir des salariés en insertion mais plutôt la caractérisation de leur parcours d'insertion ce qui permet par ailleurs de disposer de nombreuses informations sur le déroulement de ce parcours (durée, formation suivie, métier exercé, etc.) et de mieux isoler l'impact de l'accompagnement. Les parts des salariés en emploi et en emploi stable<sup>15</sup> sont d'autant plus importantes que la sortie de la structure remonte à un certain temps (figure 1) : ainsi, 50% des salariés sortis depuis au moins douze mois occupent un emploi à la date de l'enquête contre 31% de ceux sortis depuis moins

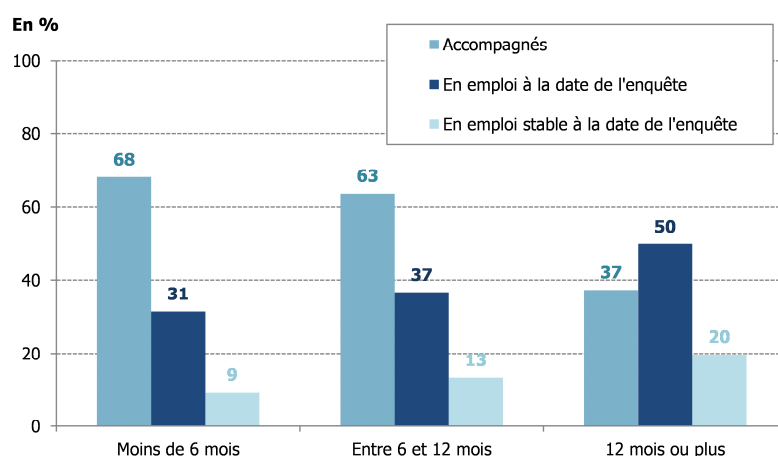
13. Dans l'enquête auprès des sortants de contrats aidés, les bénéficiaires sont interrogés par voie postale six mois après leur sortie de la structure. Quelques différences existent ainsi avec l'enquête *IAE* : le moment et le mode d'interrogation ainsi que l'intitulé exact des questions pour repérer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

14. Les différents types d'emploi sont les suivants : en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée, en emploi aidé ou en alternance, dans une autre structure de l'*IAE*, en intérim ou en vacation, emploi en chèque emploi service universel (CESU), à son compte.

15. L'emploi stable est ici défini comme l'obtention d'un CDI, le fait d'être à son compte ou d'avoir créé son entreprise.



**Figure 1** – Part des salariés accompagnés et en emploi stable ou non selon le temps écoulé depuis la sortie de la structure



Notes : les salariés accompagnés sont ceux qui ont déclaré avoir bénéficié d'au moins un accompagnement parmi les trois cités : sur le poste, social et professionnel. L'emploi stable est ici défini comme l'obtention d'un CDI, le fait d'être à son compte ou d'avoir créé son entreprise.

Lecture : Les salariés sortis d'une structure de l'IAE depuis moins de six mois ont bénéficié d'un accompagnement au cours leur parcours dans 68% des cas, sont respectivement en emploi et emploi stable dans 31% et dans 9% des cas.

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

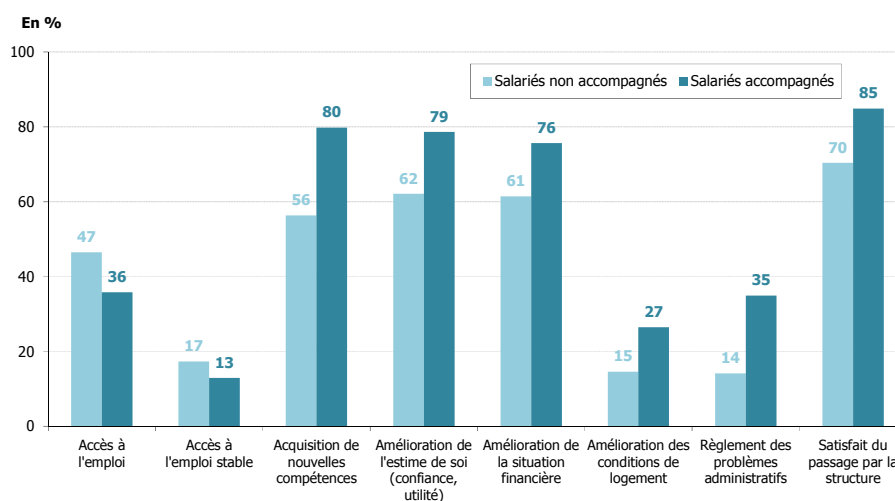
Source : enquête appariée salariés-employeurs de l'IAE 2012, Dares.

de six mois. A partir de ces indicatrices d'emploi et d'accompagnement, il est possible de comparer les situations professionnelles des salariés à la date de l'enquête selon qu'ils aient ou non bénéficié d'un accompagnement. Être accompagné va de pair avec un moindre accès à l'emploi, stable ou non (figure 1) et ce, quel que soit l'horizon temporel considéré (figure 3). Néanmoins, les salariés ayant bénéficié d'un accompagnement présentent probablement des caractéristiques différentes de ceux n'en ayant pas bénéficié (cf. annexe 2), différences qu'il est nécessaire de contrôler pour évaluer l'effet de l'accompagnement sur les différentes variables de résultat (emploi, emploi stable, etc.).

Une des originalités de l'enquête est de s'intéresser à d'autres variables de résultat plus subjectives et/ou non directement liées à l'insertion professionnelle. Pour apprécier de manière détaillée les effets du passage par la structure, les salariés étaient interrogés sur leur sentiment à l'égard de plusieurs changements positifs : « ce passage vous a permis... d'acquérir de nouvelles compétences, de retrouver confiance en vous et de vous sentir utile, d'améliorer votre situation financière, etc. ». Parmi ces changements étaient cités la levée de différents freins à l'emploi : amélioration des conditions de logement, règlement des problèmes administratifs, etc. permettant d'élargir l'analyse des effets de l'accompagnement à d'autres aspects que le seul accès à l'emploi. En effet, un récent rapport de l'Igas (GOSSELIN et TURAN-PELLETIER, 2015) souligne l'importance d'évaluer l'IAE sur des dimensions plus sociales en complément de l'insertion professionnelle<sup>16</sup>. Les questions subjectives se concluaient par la question suivante : « globalement, quel jugement portez-vous sur votre passage dans la

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

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



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

Lecture : 36% des salariés sortis d'une structure de l'IAE ayant bénéficié d'au moins un accompagnement durant leur parcours sont en emploi à la date d'interrogation.

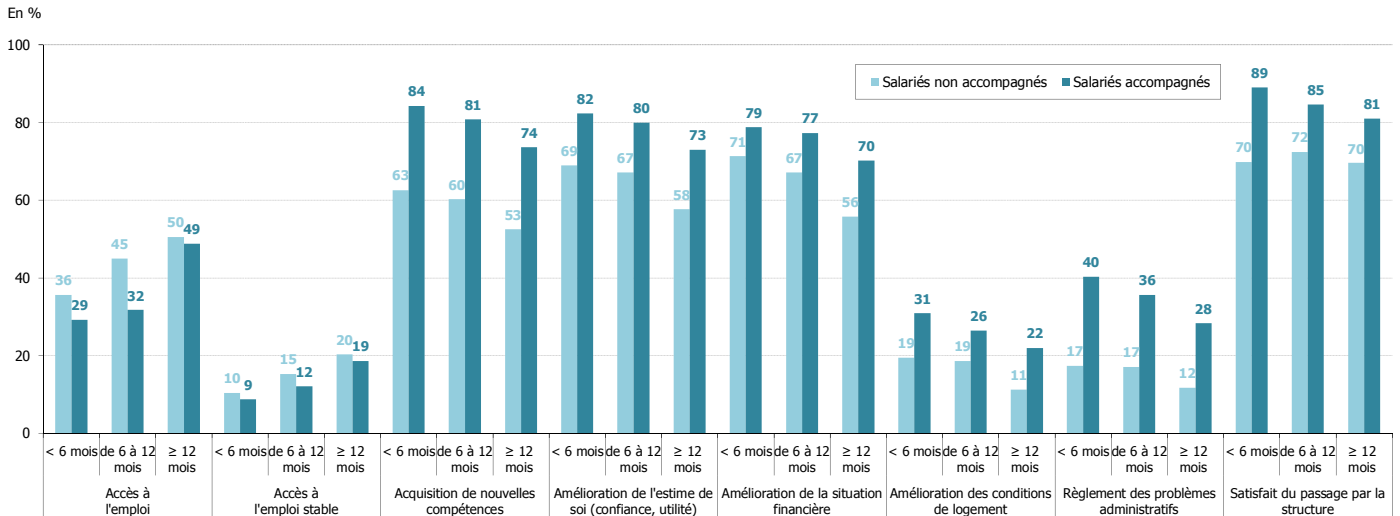
Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France, restés au moins un mois dans la structure et l'ayant quittée à la date de l'enquête.

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

structure? Très satisfaisant, plutôt satisfaisant, plutôt pas satisfaisant ou pas du tout satisfaisant ». Les réponses aux deux premiers items ont été regroupées pour construire la mesure de la satisfaction à l'égard du passage par la structure.

Les salariés en insertion ayant bénéficié d'un accompagnement sont plus nombreux à considérer que le passage par la structure leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences (cf. figure 2). Concernant les freins à l'emploi, les salariés accompagnés sont plus nombreux à considérer que ces derniers ont été levés suite au passage par la structure, les différences étant plus marquées pour le règlement des problèmes administratifs et l'amélioration de l'estime de soi. Enfin, ils sont globalement plus satisfaits de leur passage par la structure. Cette satisfaction à l'égard du passage par la structure semble néanmoins diminuer avec le temps écoulé depuis la sortie de la structure contrairement à ce qui était observé pour le taux d'accès à l'emploi : ainsi, 89% des salariés accompagnés se déclarent satisfaits six mois ou moins après leur sortie contre 81% de ceux sortis depuis douze mois ou plus (figure 3). Le même phénomène est observé pour les différents freins à l'emploi (problèmes d'endettement, de logement, administratifs ou de confiance en soi). Le délai entre les dates de sortie et d'enquête doit ainsi être pris en compte même si son importance doit être relativisée car il n'est pas mesuré à caractéristiques des salariés en insertion constantes, les salariés sortis depuis plus longtemps pouvant présenter des caractéristiques très différentes de ceux sortis plus récemment de la structure. Dans la mesure où il est susceptible d'être endogène et de dépendre notamment de l'accompagnement reçu, les individus ne seront pas appariés selon le temps écoulé depuis leur sortie de la structure ; en revanche, les effets de l'accompagnement seront distingués selon cette dimension.

**Figure 3** – Différentes variables de résultat selon que les salariés aient ou non bénéficié d'un accompagnement et le temps écoulé depuis la sortie de la *SIAE*



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

Lecture : 29% des salariés sortis d'une structure de l'IAE depuis moins de six mois et ayant bénéficié d'au moins un accompagnement durant leur parcours sont en emploi à la date d'interrogation.

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

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

## 2 Stratégie économétrique

Une des difficultés classiques à laquelle se heurte l'économètre lorsqu'il cherche à identifier un effet causal de l'accompagnement sur une variable de résultat est son caractère potentiellement endogène. Ce biais d'endogénéité est lié au fait que des caractéristiques inobservables par l'économètre affectent à la fois le fait d'être accompagné et la variable de résultat. Par exemple, supposons que seuls les individus les plus motivés sont accompagnés. Sachant que les individus les plus motivés ont également davantage de chances d'obtenir un emploi, on pourrait attribuer à tort à l'accompagnement, le taux d'accès à l'emploi plus élevé de ces individus, ce dernier n'étant en réalité dû qu'à leur motivation intrinsèque. La présence d'un tel biais a été testée sur les variables de résultat retenues dans l'étude à l'aide de la méthode des variables instrumentales, déjà mobilisée dans un précédent article sur les effets de la formation sur le devenir des salariés en insertion (cf. CALAVREZO et RÉMY, 2016). Les variables disponibles dans l'enquête et représentatives de la stratégie d'accompagnement des structures constituent des variables instrumentales crédibles. Les résultats des estimations montrent qu'il n'existe pas de biais d'endogénéité lié à des caractéristiques inobservées jouant simultanément sur le fait d'être accompagné et les différentes variables de résultat. Cette absence de biais légitime le recours aux méthodes d'appariement. Ces méthodes permettent de tenir compte du fait que le bénéfice d'un accompagnement n'est pas aléatoire mais dépend uniquement de caractéristiques observables par l'économètre.

En effet, en l'absence de biais d'endogénéité, il peut sembler utile de s'affranchir du caractère paramétrique des méthodes d'estimation usuelles en recourant aux méthodes d'appariement. Ces méthodes ne supposent plus que l'effet de la mesure est linéaire et identique selon les individus. Une des méthodes les plus utilisées est celle de l'appariement sur le score

de propension, il s'agit d'ailleurs de celle retenue dans l'étude<sup>17</sup>. Le principe de cette méthode est d'apparier chaque individu traité à un ou plusieurs individus non traités ayant des caractéristiques comparables, la situation de ces derniers représentant la situation « contre-factuelle » de l'individu traité, c'est-à-dire, dans le cas de notre étude, celle qu'il aurait connue s'il n'avait pas été accompagné, par définition inobservable. Cette méthode repose sur une hypothèse identifiante très forte : l'hypothèse d'indépendance conditionnelle selon laquelle il n'existe pas de caractéristiques autres que celles disponibles dans les données qui jouent à la fois sur le fait d'être accompagné et la variable de résultat en l'absence d'accompagnement (fait d'être en emploi à la date de l'enquête, de considérer que le passage par la structure a permis de résoudre les problèmes administratifs, etc.). Autrement dit, une fois pris en compte l'ensemble de ces caractéristiques, l'affectation au traitement - en l'occurrence l'accompagnement noté  $Acc$  - est aléatoire et la variable de résultat,  $Y$ , est indépendante du traitement :  $Y_0 \perp Acc/X$ . Les variables de résultat des individus non accompagnés peuvent alors être utilisées pour construire la situation contre-factuelle des individus accompagnés et l'effet moyen du traitement sur les traités ( $ATT$ ) peut être estimé de manière non biaisée.

La richesse des variables disponibles dans l'enquête permet de supposer que l'hypothèse d'indépendance conditionnelle est vérifiée. Pour bien apparier les individus traités et non traités (et ainsi respecter l'hypothèse d'indépendance conditionnelle), il est nécessaire de disposer d'un grand nombre de variables ; néanmoins, lorsque les variables de conditionnement sont nombreuses, il devient plus difficile de trouver parmi les personnes non accompagnées, une personne ayant exactement les mêmes caractéristiques que la personne accompagnée considérée. ROSENBAUM et RUBIN (1983) résolvent ce problème en montrant que si la propriété d'indépendance conditionnelle est vérifiée, il est possible d'apparier les individus non plus sur la base d'un vecteur de caractéristiques mais sur un index de dimension 1 : le score de propension. Dans notre modèle de référence, ce score correspond à la probabilité de bénéficier d'au moins un accompagnement conditionnellement aux caractéristiques observables :  $p(X) = P(Acc = 1/X)$ . En effet, conditionner sur le score de propension suffit à assurer l'indépendance entre le traitement et la variable de résultat en l'absence du traitement :  $Y_0 \perp Acc/X \Rightarrow Y_0 \perp Acc/p(X)$ . Une propriété de ce score de propension est qu'il équilibre les caractéristiques observables entre les groupes traités et non traités :  $X \perp Acc/p(X)$ . Cela signifie que les individus ayant des probabilités d'être accompagnés proches ont en moyenne les mêmes caractéristiques observables. Le caractère équilibrant du score de propension doit être vérifié. Une première méthode envisageable est la comparaison des moyennes des caractéristiques observables entre groupe traité et groupe non traité. Un deuxième test proposé par DEHEJIA et WAHBA (1999) consiste à définir différentes strates selon la valeur du score de propension et à vérifier que les distributions des caractéristiques observables sont équilibrées entre groupes de traitement et de contrôle au sein de chacune des strates. Cette vérification peut être réalisée notamment par un test d'égalité des moyennes<sup>18</sup>.

La méthode de l'appariement nécessite également l'existence d'un large support commun, c'est-à-dire que soient présents suffisamment d'individus traités et non traités ayant des caractéristiques proches, autrement dit des probabilités proches d'être accompagnés. Ceci suppose que les variables retenues pour apparier individus accompagnés et non accompagnés n'expliquent pas parfaitement la probabilité d'être accompagné ( $0 < P(Acc = 1/X) < 1$ )

---

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

18. Ce test a été réalisé par la procédure *pscore* sous Stata et montre que la distribution des caractéristiques est bien équilibrée pour chaque strate.

sinon en poussant ce raisonnement à l'extrême tous les individus traités auraient une probabilité d'entrée en traitement de 1 et tous les non-traités, de 0, rendant l'appariement impossible. Il doit donc subsister un certain aléa dans l'affectation au traitement ce qui rapproche d'ailleurs la méthode d'appariement des méthodes expérimentales (BRODATY, CRÉPON et FOUGÈRE, 2007)<sup>19</sup>. Les variables utilisées pour l'appariement doivent donc comprendre tous les déterminants joints de la variable de résultat en l'absence d'accompagnement et de l'accompagnement mais ne doivent pas être l'unique source de variation de cet accompagnement (BRODATY *et al.*, 2007). Lorsque l'on évalue l'effet de l'accompagnement sur les personnes accompagnées, un moyen de respecter la condition de support commun est d'exclure les non-bénéficiaires ayant un score inférieur au minimum observé pour les bénéficiaires.

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

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

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

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

avec  $N_{nonacc}$ , le nombre d'individus non traités,  $K$  le noyau utilisé et  $h$  la fenêtre du noyau (pour une présentation détaillée voir GIVORD (2015) ou BRODATY *et al.* (2007)). ABADIE et IMBENS (2016) proposent une méthode permettant de tenir compte du fait que le score

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

de propension est estimé et ainsi d'obtenir des écarts-types fiables pour les estimations de l'effet moyen du traitement sur les traités<sup>20</sup>.

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

### 3 Résultats des estimations

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

Être accompagné dépend de plusieurs acteurs : le salarié qui accepte ou est à l'origine de l'accompagnement dispensé et son employeur qui décide de lui en faire bénéficier compte tenu de ses caractéristiques et de son parcours ainsi que des moyens qu'il est en mesure d'y affecter. Ici, l'accompagnement mesuré est celui perçu par le salarié. Le fait que le salarié déclare ne pas en avoir bénéficié ne signifie pas qu'il n'a bénéficié d'aucun accompagnement mais plutôt que les actions dont il a bénéficié n'ont pas été suffisamment régulières ou intensives pour qu'il les assimile à de l'accompagnement. Néanmoins, cette limite potentielle de l'enquête est toute relative puisque lorsque l'on compare les réponses des salariés et de leurs employeurs, les résultats sont convergents (cf. RÉMY, 2016c et encadré 1).

Par ailleurs, l'hypothèse d'indépendance conditionnelle sur laquelle repose l'identification d'un effet causal de l'accompagnement avec la méthode de l'appariement sur score de propension ne peut être testée. Sa crédibilité repose donc sur la richesse des informations disponibles dans les données. Plusieurs variables originales de l'enquête sont susceptibles d'expliquer simultanément le fait qu'un salarié soit ou non accompagné ainsi que les différentes variables de résultat. À côté des caractéristiques sociodémographiques usuelles (âge, sexe, niveau de diplôme, situation maritale et présence d'enfants, nationalité, etc.) et des variables résumant le parcours sur le marché du travail (situation juste avant l'entrée dans la

---

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

*SIAE*, perception subjective de la trajectoire de long terme sur ce marché), des variables permettent de capter indirectement la motivation du salarié : son objectif lors de l'entrée dans la structure (« acquérir une expérience professionnelle », « reprendre contact avec le marché du travail », etc.) ou encore ses freins à l'emploi (problèmes de mobilité, de discrimination, financiers, etc.). De la même manière, à côté des caractéristiques usuelles des employeurs (secteur d'activité, taille, catégorie juridique, localisation), des informations sont disponibles sur les difficultés financières qu'ils rencontrent, leurs relations avec les autres acteurs du monde économique, etc. De nombreuses caractéristiques habituellement inobservables des salariés et de leurs employeurs sont ainsi présentes dans les données rendant l'hypothèse d'indépendance conditionnelle vraisemblable. De plus, des travaux récents menés sur l'Allemagne montrent que le rôle des caractéristiques inobservables ne doit pas être surestimé. Ainsi, selon LECHNER et WUNSCH (2013), un conditionnement sur les variables sociodémographiques, les caractéristiques de l'épisode de chômage en cours, la région, les variables de résultat avant l'entrée en programme ainsi que l'histoire récente sur le marché du travail suffit à limiter les biais dans le cas de programmes de formation et d'aide à la recherche d'emploi. CALIENDO, MAHLSTEDT et MITNIK (2014) montrent quant à eux que si les caractéristiques usuellement inobservables telles que les traits de personnalité, le comportement de recherche d'emploi ou encore les anticipations des demandeurs d'emploi sur leur perspectives sur le marché du travail contribuent à expliquer la sélection dans le programme, ils ne sont pas déterminants lors de l'estimation de son effet sur l'emploi ou les revenus des bénéficiaires. En effet, les auteurs estiment que la richesse des informations disponibles en particulier sur le parcours antérieur des demandeurs d'emploi sur le marché du travail permettent de capter en grande partie l'information contenue dans ces variables<sup>21</sup>. Les résultats de ces travaux ne sont néanmoins pas directement transposables à notre étude notamment en raison de la nature particulière de l'accompagnement étudié. Il s'agit en effet d'un accompagnement « dans » et « vers » l'emploi et non d'un programme d'accompagnement type dispensé par le SPE. Les variables déterminantes sont ainsi susceptibles de différer d'autant qu'un autre acteur que le conseiller du SPE intervient : le personnel permanent en charge de l'accompagnement dans la structure.

La probabilité d'être accompagné augmente avec le niveau de diplôme (tableau 7 en annexe). Ce résultat peut sembler contre-intuitif mais si l'on regarde plus spécifiquement la nature de l'accompagnement en question, ce résultat concerne l'adaptation au poste. Les salariés diplômés ont ainsi peut-être moins d'expérience sur les métiers proposés par les *SIAE* et davantage besoin d'être accompagnés lors de leur prise de poste, un tel phénomène est également observé parmi les bénéficiaires de contrats aidés plus souvent suivis par un tuteur lorsqu'ils sont diplômés (BAYARDIN, 2012). Le taux d'accès à l'accompagnement diffère selon l'âge, les salariés les plus jeunes ayant davantage de chances d'en bénéficier, un résultat également observé par FOUGÈRE *et al.* (2010) pour les demandeurs d'emploi et par BAYARDIN (2012) pour les salariés en contrat aidé. La logique des *SIAE* est également proche de celle du SPE sur certains aspects au sens où elles sont plus susceptibles de favoriser les personnes ayant des difficultés d'insertion sur le marché du travail<sup>22</sup>. Ainsi, les personnes citant comme

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

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

frein à l'emploi leurs difficultés pour suivre le rythme de travail, leurs problèmes administratifs ou de logement ont davantage de chances d'avoir été accompagnées. Le bénéfice d'un minimum social joue également positivement<sup>23</sup> contrairement au parcours professionnel antérieur qui ne semble pas avoir d'impact<sup>24</sup>. Le fait d'être accompagné dépend également des caractéristiques habituellement inobservables du salarié : les personnes qui avaient comme objectif lors de leur arrivée dans la structure l'acquisition d'une expérience professionnelle, le suivi d'une formation, la reprise de contact avec le marché du travail ou celles entrées sur les conseils d'un tiers ont une plus grande probabilité d'avoir profité d'un accompagnement. En revanche, celles ayant intégré la *SIAE* pour ne pas rester sans rien faire ou sous la contrainte ont une probabilité plus faible.

Si le canal d'arrivée dans la structure n'a que peu d'effet<sup>25</sup>, le type de *SIAE* joue notablement : les salariés recrutés par un *ACI* ont davantage de chances d'avoir reçu au moins un accompagnement que ceux embauchés par les autres structures. Les caractéristiques des employeurs et notamment leur secteur d'activité ou leur région d'implantation ont une influence. En revanche, leurs perspectives d'activité comme leur intégration dans leur environnement économique (relations avec d'autres entreprises, d'autres *SIAE*, etc.) ne semblent pas en avoir, exception faite des relations avec les organismes paritaires collecteurs agréés (Opcas) qui accroissent l'accès à un accompagnement<sup>26</sup>. L'exercice de certaines professions diminue les chances d'être accompagné : c'est le cas du métier d'agent d'entretien, d'ouvrier du bâtiment et des travaux publics ou des autres métiers d'ouvriers et de manœuvres.

Pour isoler les effets de chaque type d'accompagnement, les déterminants du bénéfice de chacun d'eux ont été étudiés. Compte tenu des effectifs disponibles dans l'enquête, seules cinq catégories d'accompagnement ont été retenues : « accompagnement sur le poste pur », « accompagnement professionnel pur », « accompagnement sur le poste et professionnel », « accompagnement social et professionnel » et « les trois types d'accompagnement ». Pour chacune des cinq catégories de publics accompagnés, la population témoin est constituée des salariés n'ayant bénéficié d'aucun accompagnement. Les salariés plus âgés ont moins de chances de bénéficier d'un accompagnement professionnel que celui-ci soit ou non associé à d'autres types d'accompagnements (tableau 7). Les bénéficiaires de minima sociaux et les personnes qui avaient pour objectif de suivre une formation lors de leur entrée dans la *SIAE* sont plus susceptibles de cumuler les accompagnements quels qu'ils soient ou de bénéficier exclusivement d'un accompagnement professionnel. Les personnes de nationalité étrangère comme celles de niveau Bac ou plus, n'ayant jamais travaillé ou entrées dans la structure sur les conseils d'un tiers ont quant à elles davantage de chances d'avoir été accompagnées seulement dans le cadre de leur poste de travail. La nature des freins à l'emploi joue également sur le bénéfice de tel ou tel type d'accompagnement : ainsi, les personnes rencontrant des difficultés sociales (problèmes financiers, administratifs, etc.) sont plus souvent accompagnées sur celles-ci, ces actions pouvant être couplées avec d'autres types d'accompagnement. Les salariés ayant des difficultés pour suivre le rythme de travail ou être à l'heure tous les jours sont plus souvent exclusivement accompagnés sur leur poste de travail ou dans la définition de leur projet professionnel. Les caractéristiques des employeurs influent également

---

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

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

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

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



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

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

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

Tableau A : Caractéristiques des structures selon que le salarié en insertion déclare ou non avoir été accompagné

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

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

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

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

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

Les entretiens de suivi de parcours et les bilans socioprofessionnels sont plus fréquents dans les structures dont les salariés déclarent avoir été accompagnés tout comme l'accompagnement sur les différentes difficultés sociales (endettement, logement, accès aux droits, etc.) (pour une analyse détaillée de l'accompagnement proposé par les structures voir RÉMY, 2016a). Ce dernier accompagnement est réalisé un peu plus souvent exclusivement en interne que dans les structures employant des salariés déclarant n'avoir bénéficié d'aucun accompagnement. Les salariés accompagnés sont plus nombreux à s'être vus désigner un tuteur. Les structures dont les salariés font état d'un suivi mettent également davantage d'actions en œuvre pour préparer la fin du parcours d'insertion (mobilisation des prestations de Pôle emploi, bilan de fin de parcours d'insertion, aide à la recherche d'un emploi, etc.). De plus, les accompagnateurs socioprofessionnels en charge du suivi des salariés en parcours d'insertion détiennent également plus fréquemment un titre correspondant exactement à leur fonction (titre de conseiller en insertion professionnelle) lorsque le salarié déclare avoir été accompagné.

**Tableau 2** – Effets de l’accompagnement sur les variables de résultat (effets moyens sur les traités)

	Différence simple	Appariement sur score de propension (PPV)	Appariement sur score de propension (Noyau)
Accès à l’emploi	-0,11 ***	0,04 *	0,04 *
Accès à l’emploi stable	-0,04 ***	0,03	0,02 *
Acquisition de nouvelles compétences	0,23 ***	0,18 ***	0,16 ***
Amélioration de l’estime de soi (confiance, utilité)	0,17 ***	0,14 ***	0,14 ***
Amélioration de la situation financière	0,14 ***	0,13 ***	0,12 ***
Amélioration des conditions de logement	0,12 ***	0,10 ***	0,10 ***
Règlement des problèmes administratifs	0,21 ***	0,20 ***	0,19 ***
Satisfait du passage par la structure	0,15 ***	0,23 ***	0,22 ***

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

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

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

Enfin, certaines caractéristiques favorisent globalement l’accès à tout type d’accompagnement comme le fait de travailler dans un *ACI* plutôt que dans un autre type de structure<sup>27</sup> ou d’avoir comme objectif le suivi d’une formation lors de l’entrée dans la structure.

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

Le fait d’avoir reçu un accompagnement accroît la probabilité d’occuper un emploi à la date de l’enquête, la significativité de l’effet positif sur l’emploi stable dépendant des spécifications<sup>28</sup>. Le bénéfice d’un accompagnement peut également avoir un impact sur des variables subjectives non directement liées à la situation professionnelle. Ainsi, le fait d’avoir été accompagné pendant son passage par la *SIAE* augmente l’estime de soi des salariés comme il favorise leur sentiment d’avoir acquis de nouvelles compétences. Cet accompagnement joue également sur la levée de certains freins à l’emploi que sont les problèmes administratifs ou encore les difficultés financières. L’effet sur les conditions de logement est un peu moins fort que sur les autres dimensions. Il peut s’avérer utile d’affiner les résultats selon les populations bénéficiaires et la nature de l’accompagnement reçu afin d’identifier d’éventuels effets hétérogènes selon ces dimensions. Les premières sont différenciées selon le déroulement leur parcours d’insertion (durée, type de structure d’accueil, formation associée). Les résultats des estimations semblent montrer que l’effet de l’accompagnement ne varie pas notablement selon ces dimensions et confirment les effets observés sur l’ensemble de la population. Néanmoins, dans certains cas, les effectifs des populations témoins ne sont pas suffisants par rapport à la population des « bénéficiaires ». En revanche, dans le cas de la nature de l’accompagnement dispensé, les témoins sont en nombre suffisant (cf. annexe 4). Ne sont ici présentés que les résultats des estimations avec la méthode du plus proche voisin dans la mesure où les effets mesurés pour l’accompagnement étaient très proches avec les deux méthodes.

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

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

**Tableau 3** – Effets des différentes catégories d’accompagnement (effets moyens sur les traits)

	Accompagnement sur le poste "pur"	Accompagnement professionnel "pur"	Accompagnement sur le poste et professionnel	Accompagnement social et professionnel	Les trois types d'accompagnements
Accès à l'emploi	0,00	0,03	0,08 **	0,05	0,04
Accès à l'emploi stable	0,03	-0,01	0,05 **	0,00	0,01
Acquisition de nouvelles compétences	0,15 ***	0,10 ***	0,16 ***	0,16 ***	0,22 ***
Amélioration de l'estime de soi (confiance, utilité)	0,06 **	0,13 ***	0,13 ***	0,06	0,25 ***
Amélioration de la situation financière	0,07 **	0,09 **	0,17 ***	0,09 *	0,22 ***
Amélioration des conditions de logement	0,01	0,07 ***	0,05	0,14 ***	0,19 ***
Règlement des problèmes administratifs	0,03	0,03	0,11 ***	0,31 ***	0,41 ***
Satisfait du passage par la structure	0,14 ***	0,18 ***	0,24 ***	0,19 ***	0,26 ***

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

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

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

Les différents types d’accompagnement ne semblent pas avoir d’effet sur le fait d’être en emploi (tableau 3) : seul l’accompagnement sur le poste et professionnel augmente les chances d’accéder à un emploi stable ou non, les compétences acquises sur le poste ayant peut-être été directement valorisables dans l’emploi ultérieur. Les résultats sont plus favorables pour les autres variables d’intérêt confirmant l’utilité d’élargir l’évaluation de l’IAE à d’autres aspects que le seul accès à l’emploi. Le fait d’avoir bénéficié d’un ou plusieurs accompagnements quel qu’en soit le type et le nombre renforce le sentiment d’avoir acquis de nouvelles compétences ainsi que la satisfaction à l’égard du passage par la structure. Cette satisfaction s’accroît avec le nombre d’accompagnements reçus tout comme l’amélioration de l’estime de soi. L’évolution favorable de la situation financière est également plus marquée lorsque les deux types d’accompagnement liés au travail sont mis en place : « sur le poste » et « professionnel ». En revanche, l’accompagnement n’agit sur les différentes difficultés sociales (problèmes de logement, administratifs, etc.) que s’il comprend un volet social : ainsi, seul l’accompagnement social et professionnel ou le cumul des trois types d’accompagnement permettent simultanément et notablement d’améliorer les conditions de logement et de régler les problèmes administratifs. Un résultat un peu moins intuitif est le fait qu’un accompagnement sur le poste et professionnel augmente la probabilité de considérer que ses difficultés administratives ont été résolues suite au passage par la structure. Néanmoins, le suivi régulier du salarié sur son poste de travail peut permettre au personnel permanent en charge de l’accompagnement de régler ponctuellement certains problèmes administratifs sans que le salarié assimile cette aide à un véritable accompagnement social<sup>29</sup>. Le même type de phénomène explique probablement l’effet positif de l’accompagnement professionnel « pur » sur les conditions de logement.

## Conclusion

Les structures du secteur de l’IAE sont spécialisées dans l’accueil des personnes en difficulté auxquelles elles proposent un emploi associé à un accompagnement social et professionnel personnalisé dans le cadre d’un parcours d’insertion. Le but de cet article est d’évaluer

29. Cette intuition est confirmée par la faiblesse de l’impact de l’accompagnement sur le règlement des problèmes administratifs au regard de celui observé pour les deux autres types d’accompagnement comprenant explicitement un volet social.

l'impact de l'accompagnement dont bénéficient les salariés de ce secteur sur leur situation professionnelle à la sortie de la structure ainsi que sur des variables plus subjectives. L'évaluation est réalisée en mobilisant des techniques d'appariement sur le score de propension à partir de données très riches et originales. Ces dernières sont obtenues en appariant les deux volets (« salariés » et « employeurs ») d'une enquête de la Dares de 2012 sur le secteur de l'*IAE*. La stratégie économétrique mise en place permet de tenir compte du fait que l'accompagnement n'est pas aléatoire mais dépend uniquement de caractéristiques observables dans les données. L'utilisation de cette méthode est justifiée par la richesse des données et a également été légitimée par des vérifications complémentaires. En effet, la présence d'un biais d'endogénéité relatif à l'accompagnement, lié au fait que des caractéristiques inobservables affecteraient à la fois le fait d'être accompagné et les variables de résultat, a été testée et rejetée à l'aide de la méthode des variables instrumentales. En effet, les variables disponibles dans l'enquête et représentatives de la stratégie d'accompagnement des structures constituent des variables instrumentales crédibles.

Avoir bénéficié d'un accompagnement augmente globalement la probabilité d'occuper un emploi à la date de l'enquête. Un effet positif et significatif, mais moins tranché, est également obtenu pour l'accès à l'emploi stable. Néanmoins, les différents types d'accompagnement ne semblent pas avoir d'effet sur le fait d'être en emploi, exception faite de l'accompagnement sur le poste et professionnel qui accroît les chances d'occuper un emploi stable. Etre accompagné joue positivement sur toutes les variables subjectives considérées dans l'étude : l'impact est le plus fort pour la satisfaction à l'égard du passage par la structure et le règlement des problèmes administratifs. Cet effet favorable de l'accompagnement sur les autres dimensions que l'accès à l'emploi est présent pour les différentes sous-populations de salariés de l'*IAE* étudiées (en fonction de la durée de sortie de la structure, du type de structure, du fait d'avoir suivi une formation). Il s'observe également lorsqu'on tient compte des différents types d'accompagnement même si son ampleur varie logiquement selon leur nature. Globalement, les effets de l'accompagnement tel qu'il est perçu par les salariés de l'*IAE* sont assez favorables car s'il n'augmente que modestement leur taux d'accès à un emploi stable ou non, il leur permet de porter un regard plus positif sur leur situation et de résoudre la plupart de leurs problèmes sociaux.

Ce travail apporte plusieurs contributions à la littérature. D'une part, l'analyse causale des impacts de l'accompagnement sur le devenir des salariés en insertion à la sortie du dispositif est un sujet peu traité dans la littérature économique ; ce dispositif fait, à notre connaissance, plutôt l'objet de travaux qualitatifs. Le présent article s'articule avec un travail précédent (CALAVREZO et RÉMY, 2016) visant tous deux à évaluer le parcours d'insertion proposé par les structures du secteur de l'*IAE*. CALAVREZO et RÉMY (2016) analysent l'impact de la formation proposée aux salariés en insertion sur leur devenir professionnel (accès à l'emploi et à l'emploi stable) et leur ressenti (comme le sentiment d'amélioration de la situation professionnelle). Elles trouvent que la formation n'augmente pas l'accès à l'emploi même si elle joue parfois sur l'obtention d'un emploi stable. Cependant, elle a un impact significatif sur des variables subjectives comme le sentiment d'amélioration de la situation professionnelle. Les deux évaluations du parcours d'insertion mettent ainsi en lumière deux principaux résultats qui sont liés : un effet globalement assez positif de ce parcours avec des résultats plus favorables sur des variables subjectives confirmant ainsi l'utilité d'élargir l'évaluation de l'*IAE* à d'autres aspects que le seul accès à l'emploi comme l'importance de la dimension sociale de ce dispositif. D'autre part, les données mobilisées obtenues suite à l'appariement de deux volets de l'enquête nationale sur l'*IAE* représentent un outil statistique original. Elles sont particulièrement riches : les réponses des salariés notamment en termes

d'accompagnement peuvent ainsi être rapprochées de celles de leurs employeurs ; de plus, les effets de l'accompagnement peuvent être appréhendés sur d'autres aspects, plus subjectifs, que le seul retour à l'emploi : la satisfaction à l'égard du passage par la structure, l'acquisition de nouvelles compétences, l'amélioration de l'estime de soi, de la situation financière, des conditions de logement ou encore la résolution des problèmes administratifs.

Ce travail présente cependant certaines limites. La contrepartie de la richesse des données et des nombreuses variables de résultat présentes dans l'enquête est que l'accompagnement mesuré est subjectif, il s'agit du ressenti du salarié sur les actions engagées par la structure qui l'emploie. Cependant, dans des exploitations complémentaires, les déclarations des employeurs sur l'accompagnement viennent confirmer celles des salariés. De plus, la situation professionnelle du salarié en insertion n'est connue qu'à la date de l'enquête, c'est-à-dire majoritairement entre 15 et 19 mois après l'entrée des salariés dans la structure. Ceci implique que les effets mesurés ne le sont qu'à court terme.

## Références

- ABADIE, A. et G., IMBENS (2016), « Matching on the Estimated Propensity Score », *Econometrica*, vol. 84, p. 781-807.
- ALBERT, V. (2015), « L'insertion par l'activité économique en 2012 : hausse du nombre de salariés en insertion, essentiellement portée par les ACI et les AI », *Dares Analyses*, n° 079, octobre, Dares.
- AVENEL, M. et V., RÉMY (2014), « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : profil, accompagnement et situation à la sortie », *Dares Analyses*, n° 020, mars, Dares.
- AVENEL, M. et V., RÉMY (2015a), « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : d'autant plus accompagnés que leurs difficultés sont importantes », *Dares Analyses*, n° 034, mai, Dares.
- AVENEL, M. et V., RÉMY (2015b), « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : globalement satisfaits de leur passage par la structure », *Dares Analyses*, n° 040, juin, Dares.
- AVENEL, M. et V., RÉMY (2015c), « L'insertion par l'activité économique : modes de recrutement et capacités d'action des structures », *Dares Analyses*, n° 085, novembre, Dares.
- AVENTUR, F., GALLIOT, Y., GLOVER, D. et M.J., RABNER (2016), « Evaluation de la démarche de prospection auprès des entreprises : un impact positif sur le volume et la qualité des recrutements », *Eclairages et Synthèses*, n° 19, mars, Pôle emploi.
- BAYARDIN, V. (2012), « Le devenir à six mois des personnes sorties de contrat aidé en 2010 : un retour à l'emploi plus fréquent pour les personnes formées durant le contrat », *Dares Analyses* n° 066, octobre, Dares.
- BAYARDIN, V. (2013), « Devenir à six mois et accompagnement des personnes sorties de contrats aidés en 2011. Davantage de formation et d'encadrement pendant le contrat que pour les sortants de 2010 », *Dares Analyses* n° 071, novembre, Dares.
- BEHAGHEL, L., CRÉPON, B., GURGAND, M., KAMIONKA, T., LEQUIEN, L., RATHELOT, R. et P., ZAMORA (2013), « L'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi », *Revue française d'économie*, vol. 28, n° 1, p. 123-158.
- BEHAGEL, L., CRÉPON, B. et M., GURGAND (2009), « Évaluation d'impact de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par les opérateurs privés de placement et le programme Cap vers l'entreprise », in *L'évaluation des expérimentations d'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi conduites par l'Unedic et l'ANPE en 2007*, octobre, p. 51-118.
- BEHNCKE, S., FRÖLICH, M. et M., LECHNER (2008), « Public Employment Services and Employers : How important are networks with firms? », *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* (Journal of Business), n° 1, p. 151-178.
- BEHNCKE, S., FRÖLICH, M. et M., LECHNER (2010a), « Unemployed and their caseworkers : should they be friends or foes? », *Journal of the Royal Statistical Society : Series A (Statistics in Society)*, vol. 173, n° 1, p. 67-92.
- BEHNCKE, S., FRÖLICH, M. et M., LECHNER (2010b), « A caseworker like me? Does the similarity between the unemployed and their caseworkers increase job placements? », *The Economic Journal*, vol. 120, n° 549, p. 1430-1459.

- BLASCO, S., CRÉPON, B., SKANDALIS, D., UHLENDORFF, A., VAN DEN BERG, G., ALBEROLA, E. et F., AVENTUR, 2015, « Clubs jeunes chercheurs d'emploi : évaluation d'une action pilote. », *Etudes et recherches de Pôle emploi*, n°05, octobre.
- BLASCO, S. et B., PERTOLD-GEBICKA (2014), « L'effet de l'accompagnement sur les recrutements et performances des entreprises », *Revue française d'économie*, vol. 29, n° 1, p. 99-127.
- BLASCO, S. et M., ROSHOLM, 2011, « The impact of active labour market policy on post-unemployment outcomes : evidence from a social experiment in Denmark », *IZA Discussion Paper*, n°5631, mars.
- BRODATY, T., CRÉPON, B. et D., FOUGÈRE (2007), « Les méthodes micro-économétriques d'évaluation et leurs applications aux politiques actives de l'emploi », *Economie & prévision*, n° 177, p. 93-118.
- CAHUC, P. et T., LE BARBANCHON (2010), « Labor market policy evaluation in equilibrium : Some lessons of the job search and matching model », *Labour Economics*, vol. 17, n° 1, p. 196-205.
- CALAVREZO, O. et V., RÉMY (2016), « Evaluation des effets de la formation sur le devenir professionnel et le ressenti des salariés en insertion », *Mimeo Dares*.
- CALIENDO, M., MAHLSTEDT, R. et O., MITNIK (2014), « Unobservable, but unimportant ? The influence of personality traits (and other usually unobserved variables) for the evaluation of labor market policies », *IZA Discussion Paper*, n° 8337.
- CARD, D., KLUVE, J. et A., WEBER (2010), « Active labour market policy evaluations : A meta-analysis », *The Economic Journal*, vol. 120, n° 548, p. F452-F477.
- CEALIS, R. et A., SMYK (2003), « Insertion par l'activité économique : plus de la moitié des salariés retrouve un emploi hors structure », *Premières Synthèses* n° 26.1, juin, Dares.
- CERVERA, M. et H., DEFALVARD (2009), « Accompagnement dans et vers l'emploi : profits et pertes dans les structures d'insertion par l'activité économique », *Travail et emploi*, n° 119, p. 51-62.
- CLAUDON, V., DANON, M. et H., PELOSSE (2013), *Le financement de l'insertion par l'activité économique*, rapport IGF-Igas, janvier.
- COE (2014), *L'éloignement durable du marché du travail*, octobre.
- COE (2016), *L'accompagnement vers et dans l'emploi*, juin.
- CRÉPON, B., DEJEMEPPE, M. et M., GURGAND (2005), « Counseling the unemployed : does it lower unemployment duration and recurrence ? », *IZA Discussion Paper*, n° 1796.
- CRÉPON, B., DUFLO, E., GURGAND, M., RATHELOT, R. et P., ZAMORA (2013), « Do Labor Market Policies have Displacement Effects? Evidence from a Clustered Randomized Experiment », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 128, n° 2, p. 531-580.
- DAVISTER, C., DEFOURNY, J., GRÉGOIRE, O. (2004), « Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union Européenne : un aperçu général », *Revue internationale de l'économie sociale*, n°293, p. 24-50.



- DEFOURNY, J., NYSSSENS, M. (2013), « L'approche EMES de l'entreprise sociale dans une perspective comparative », Working Paper n°13/02, EMES Working Papers Series.
- DEHEJIA, R. H. et S., WAHBA (1999), « Causal effects in nonexperimental studies : Reevaluating the evaluation of training programs », *Journal of the American statistical Association*, vol. 94, n° 448, p. 1053-1062.
- FOUGÈRE, D., KAMIONKA, T. et A., PRIETO, (2010), « L'efficacité des mesures d'accompagnement sur le retour à l'emploi », *Revue économique*, vol. 61, n°3, p. 599-612.
- GAUTIER, P. A., MULLER, P., VAN DER KLAAUW, B., ROSHOLM, M. et M., SVARER (2015), « Estimating Equilibrium Effects of Job Search Assistance », *CESifo Working Paper Series*, n° 5476.
- GIVORD, P. (2015), « Méthodes économétriques pour l'évaluation de politiques publiques », *Economie & prévision*, n° 204-205, p. 1-28.
- GOMEL, B. (2004), « L'emploi salarié dans le travail des associations : un dilemme entre la qualité de l'emploi et la réponse aux besoins ? », *Rapport de synthèse du CEE*, janvier, 47 p.
- GOSSELIN, H. et G., TURAN-PELLETIER (2015), *Innovations et expérimentations dans le secteur de l'insertion par l'activité économique*, rapport Igas, décembre.
- LECHNER, M. et C., WUNSCH (2013), « Sensitivity of matching-based program evaluations to the availability of control variables », *Labour Economics*, vol.21, p. 111-121.
- MAIBAUM, J., ROSHOLM, M. et M., SVARER (2012), « Experimental evidence on the effects of early meetings and activation », *IZA Discussion Paper*, n° 6970.
- OCDE (2015), « Politiques d'activation pour des marchés du travail plus inclusifs », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chap. 3, p. 117-181.
- PARENT, G., SAUTORY, O. et R., DESPLATZ (2013), « L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignements des évaluations », *Documents d'études de la Dares*, n° 178, décembre, Dares, 84 p.
- PLATTEAU, A. et M., NYSSSENS (2004), « Profils et trajectoires des travailleurs dans les entreprises d'insertion », *Reflets et perspectives de la vie économique*, vol. 53, n°3, p. 51-61.
- PÔLE EMPLOI (2016), « L'approche globale de l'accompagnement : 2 ans après la signature du protocole national signé par l'ADF, la DGEFP et Pôle emploi », *Bilan*, mai.
- RÉMY, V. (2016a), « Les structures de l'insertion par l'activité économique : un accompagnement très diversifié durant le parcours d'insertion », *Dares Analyses*, n° 019, avril, Dares.
- RÉMY, V. (2016b), « Les structures de l'insertion par l'activité économique : quels liens avec les différents acteurs économiques ? », *Dares Analyses*, n° 052, septembre, Dares.
- RÉMY, V. (2016c), « Les structures de l'insertion par l'activité économique adaptent-elles l'accompagnement et la formation au profil de leurs salariés ? », *Mimeo Dares*.
- ROSENBAUM, P. R. et D. B., RUBIN (1983), « The central role of the propensity score in observational studies for causal effects », *Biometrika*, vol. 70, n° 1, p. 41-55.

VAN DEN BERG, G. J. et B., VAN DER KLAUW (2006), « Counseling and monitoring of unemployed workers : Theory and evidence from a controlled social experiment », *International economic review*, vol. 47, n° 3, p. 895-936.

# Annexe 1

Tableau 4 – Réglementation sur l'insertion par l'activité économique

Réglementation en 2010	Associations intermédiaires	Entreprises d'insertion	Entreprises de travail temporaire d'insertion	Ateliers et chantiers d'insertion
<b>Statut des structures</b>	Associations Loi 1901 conventionnées par l'État	Entreprises du secteur marchand (SA, SARL, association, EURL...) conventionnées par l'État	Entreprises de travail temporaire conventionnées par l'État et soumises à la réglementation juridique sur les entreprises de travail temporaire	Dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure porteuse (employeurs listés à l'article D.5132-27 du Code du travail) conventionnée par l'Etat. Les ACI peuvent être permanents ou créés pour une durée limitée
<b>Missions des structures</b>	L'embauche de personnes en difficulté et leur mise à disposition d'utilisateurs (entreprises, associations, particuliers). L'accueil des demandeurs d'emploi et la réception des offres d'activités. L'organisation de parcours de formation, l'information des intéressés sur leurs droits, leur orientation vers des centres d'action sociale	Insertion par l'offre d'une activité productive assortie de différentes actions d'accompagnement socio professionnel définies selon les besoins de l'intéressé	Insertion professionnelle, suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions	Suivi, accompagnement socio professionnel, encadrement technique et formation des personnes les plus éloignées de l'emploi
<b>Modalité d'intervention</b>	Salariés mis à disposition auprès de particuliers, associations, collectivités locales, entreprises, pour la réalisation de travaux occasionnels	Salariés participant à la production de biens ou de services destinés à être commercialisés sur un marché	Salariés mis à disposition auprès d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim	Salariés mis en situation de travail sur des actions collectives qui participent essentiellement au développement des activités d'utilité sociale, répondant à des besoins collectifs non satisfaits
<b>Agrément des personnes par Pôle emploi</b>	L'agrément préalable à l'embauche (délivré par Pôle emploi) est obligatoire pour les mises à disposition d'une durée supérieure à 16 heures dans les entreprises	Les personnes embauchées sur des postes d'insertion doivent avoir reçu au préalable l'agrément de Pôle emploi accordé pour une durée de 24 mois	Les personnes embauchées sur des postes d'insertion doivent avoir reçu au préalable l'agrément de Pôle emploi accordé pour une durée de 24 mois	Les personnes embauchées dans les ACI doivent avoir été agréées par Pôle emploi. Avant l'embauche, l'employeur doit également avoir signé une convention avec Pôle emploi ou avec le Conseil général.
<b>Contrat de travail</b>	CDD, CDI à temps partiel ou CDDI régi par l'article L.5132-11-1 du Code du travail. La durée totale des mises à disposition ne peut excéder 480 heures sur deux ans suivant la 1 <sup>ère</sup> mise à disposition lorsque celle-ci s'effectue auprès d'une entreprise. S'il s'agit d'une mise à disposition auprès d'une association (...) aucune limitation d'heures.	CDDI limité à 24 mois (renouvellement compris) régi par l'article L.5132-11-1 du Code du travail. Ce contrat peut être renouvelé au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. À titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de 50 ans ou plus ou reconnus travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières pour s'insérer durablement dans l'emploi, le contrat peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue.	Contrat de travail temporaire ou de mission qui respecte les règles régissant le travail temporaire et limité à 24 mois (renouvellement compris) ; rémunération au moins égale au Smic horaire.	Salariés embauchés en contrat unique d'insertion (CUI) du secteur non marchand (CUI-CAE) et exceptionnellement du secteur marchand (CUI-CIE). CDD de 6 mois minimum à 24 mois sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés...). Par dérogation, prolongations possibles d'un CUI-CAE d'un an au plus pour les travailleurs handicapés et les plus de 50 ans embauchés dans les ACI. Possibilité d'embauche en CDDI (mais non utilisée en 2010).
<b>Nature de l'aide de l'État</b>	Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, de TVA, d'impôts sur les sociétés, de taxe professionnelle et de taxe d'apprentissage, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié. L'aide à l'accompagnement n'est pas attribuée systématiquement et son montant est modulable en fonction du projet d'accompagnement proposé par l'AI ; aide annuelle maximale de l'État de 30 000€ par association, depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2005.	Allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (allègement Fillon) depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2005 pour les salariés agréés par Pôle emploi. L'aide au poste d'insertion vise à financer la rémunération et l'accompagnement des salariés agréés embauchés par l'EI. Son montant est égal à 9 681€ par poste à temps plein. Mesure pouvant être cofinancée par le FSE à hauteur de 50 %.	Allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (allègement Fillon) pour tous les salariés en mission de travail temporaire agréé par Pôle emploi. Aide au poste d'accompagnement destinée à la rémunération des salariés permanents de l'ETI qui assurent l'accueil, le suivi, et l'accompagnement des salariés en insertion. Son montant annuel est de 51 000 € pour l'accompagnement de 12 salariés à temps plein.	Prise en charge par l'État d'une partie significative de la rémunération du salarié en contrat aidé ; exonérations de certaines cotisations à la charge des employeurs pour ces mêmes contrats. L'aide à l'accompagnement n'est pas attribuée systématiquement et son montant est modulable en fonction du projet d'accompagnement de la structure porteuse ; aide annuelle maximale de 15 000 € par ACI et de 45 000 € par structure porteuse, cette dernière pouvant porter plusieurs ACI.

## Annexe 2

Tableau 5 – Caractéristiques des salariés en insertion sortis à la date de l'enquête

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

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

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

## Annexe 3

Tableau 6 – Probabilité de bénéficier de différents types d'accompagnement (modèles logit)

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

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

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

Tableau 7 – Probabilité de bénéficier de différents types d'accompagnement suite (modèles logit)

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

<sup>1</sup> Les directeurs d'EI ne pouvaient déclarer qu'un seul secteur contrairement aux autres types d'employeurs qui pouvaient en mentionner plusieurs. <sup>2</sup> Pour les ACI, la taille est celle de la structure porteuse et ne tient pas compte des salariés en insertion puisque ces salariés bénéficient d'un contrat aidé et à ce titre ne sont pas comptabilisés dans les effectifs. Note : sont ici présentés les coefficients estimés. Les seuils de significativité sont respectivement de 1% (\*\*\*), 5% (\*\*) et 10% (\*).

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

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

## Annexe 4

Tableau 8 – Effectifs bénéficiant des différents types d'accompagnement

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

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

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