

Document d'études

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

Numéro 227

Janvier 2019

Les salariés en insertion par l'activité économique : quels parcours avant l'entrée ? Quelles perspectives à la sortie ?

Sonia Bellit
Dares

Les salariés en insertion par l'activité économique : quels parcours avant l'entrée ? Quelles perspectives à la sortie ?

Sonia BELLIT*

Résumé

Alors que l'IAE a été conçue comme une « phase préparatoire » avant une insertion ou une réinsertion sur le marché du travail classique pour les publics les plus éloignés de l'emploi, l'étude de leur trajectoire professionnelle reste encore une question peu explorée. Cette étude a pour objectif de décrire, par une méthode d'analyse séquentielle, les différents parcours professionnels des salariés de l'IAE. L'appariement de fichiers administratifs au panel DADS a permis de reconstituer les trajectoires professionnelles d'un échantillon représentatif des salariés de l'IAE. Se dégage de la typologie réalisée, une diversité de parcours : si une majorité de parcours se caractérise par une exclusion durable du marché du travail « classique » *avant et après* l'IAE, le passage par le dispositif semble, pour d'autres, infléchir la trajectoire d'emploi. L'estimation d'un modèle logistique multinomial permet ensuite d'identifier les principales caractéristiques des trajectoires-types mises en évidence. Ainsi, l'IAE opère plutôt comme un ultime moyen de se maintenir durablement en emploi pour les personnes âgées. Les femmes ont, quant à elles, quatre fois plus de chances de connaître une insertion en CDI à temps partiel à l'issue de l'IAE. Selon le métier ou la PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) occupé dans la structure d'accueil, les trajectoires se dessinent avec une insertion dans l'emploi plus ou moins favorable. Enfin, l'IAE semble jouer un rôle de compensation de la faiblesse des offres d'emploi dans certaines régions.

Mots-clés : trajectoires professionnelles ; IAE ; Optimal Matching Analysis ; classification ; logit.

Codes JEL : J42, J48, J62

*Département des politiques de l'emploi, Dares, Ministère du Travail, 39-43 quai André Citroën, 75015 Paris.

Email : sonia.bellit@travail.gouv.fr.

L'auteur tient à remercier Karine Briard, Pauline Charnoz, Benjamin Vignolles et Benjamin Nefussi pour leur relecture attentive et leurs commentaires avisés.

Table des matières

1.Introduction	3
2.L'insertion par l'activité économique (IAE) : un dispositif au cœur des politiques d'exclusion	4
3.La théorie de la segmentation du marché du travail : éléments théoriques pour appréhender les parcours des salariés de l'IAE.....	6
4.Les données : appariement de différentes sources statistiques pour l'étude des salariés de l'IAE et de leur parcours	8
4.1. Les sources mobilisées	8
4.2. Une population masculine, peu qualifiée et bénéficiaire de minima sociaux.....	12
4.3. Après l'IAE, le taux d'insertion en emploi varie fortement d'un type de structure à l'autre	14
5.Une typologie des trajectoires des salariés de l'IAE	17
5.1.Les trajectoires des salariés de l'IAE sur sept années d'observation.....	17
5.2. Méthodologie : une approche typologique basée sur la méthode d'appariement optimal.....	19
5.3.Une diversité de parcours après une entrée dans l'IAE	22
5.4.Une lecture des trajectoires des salariés de l'IAE selon la théorie de la segmentation.....	28
6.Caractéristiques des trajectoires professionnelles des salariés de l'IAE	29
6.1.Méthode économétrique.....	30
6.2.Des parcours différenciés selon les caractéristiques des individus, de l'emploi occupé et du territoire.	31
7.Conclusion.....	35

1. Introduction

Dans un contexte où les phénomènes d'exclusion durable de l'emploi constituent un enjeu majeur, les pouvoirs publics ont multiplié les dispositifs destinés à insérer et à accompagner les demandeurs d'emploi. Parmi eux, l'insertion par l'activité économique (IAE) a été pensée comme un « sas » permettant aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières, de se (re)familiariser avec le monde du travail. La spécificité du parcours d'insertion consiste à proposer une mise en situation de travail, doublée d'un accompagnement social et professionnel personnalisé, de façon à lever les principaux freins à l'accès à l'emploi.

Alors que l'IAE a été conçue comme une « phase préparatoire » avant une insertion ou une réinsertion sur le marché du travail « classique », l'étude de la trajectoire professionnelle des salariés passant par l'IAE reste encore une question peu explorée. Interroger le secteur de l'IAE, les trajectoires qui y conduisent et celles qui en découlent constitue ainsi un enjeu important qui permettra, *in fine*, d'identifier des leviers d'action pour la sécurisation des parcours professionnels des personnes les plus éloignées de l'emploi. Ce document a pour principal objectif de réaliser un état des lieux des parcours professionnels des salariés de l'IAE : qui sont-ils ? Quelles sont leurs trajectoires d'emploi (étapes avant un emploi stable, « installation » dans l'insertion ou le non-emploi ou encore alternance entre CDD classiques et contrats aidés) ?

Pour reconstituer les trajectoires professionnelles d'un échantillon représentatif des salariés de l'IAE, nous avons apparié de manière probabiliste des fichiers de l'ASP (Agence de service et de paiement), qui recensent l'ensemble des contrats signés dans le secteur de l'IAE depuis 2005, avec le panel DADS (Déclaration annuelle de données sociales). Si le recours à ce panel présente un certain nombre de limites telles que la perte d'exhaustivité, il permet toutefois de reconstituer en intégralité les trajectoires d'emploi des salariés de l'IAE. Au total, nous obtenons un échantillon représentatif de 68 397 individus passés au moins une fois dans l'IAE entre 2005 et 2014. L'exploitation de cette base appariée permet de calculer des taux d'insertion en emploi salarié à différents horizons après la sortie de l'IAE. Le cœur de l'analyse réside toutefois dans la construction d'une typologie de trajectoires professionnelles sur un échantillon plus restreint mais néanmoins représentatif des salariés de l'IAE.

Afin de mieux saisir l'hétérogénéité des parcours, le parti pris de cette étude est de focaliser l'attention sur deux dimensions de la situation d'emploi : la nature du contrat et le temps de travail. Cette prise en compte du temps de travail permet de ne pas réduire la précarité de l'emploi à la dichotomie classiquement faite entre contrat temporaire et contrat à durée indéterminée (CDI). Le rôle et la place du temps partiel méritent une attention particulière car, associé à de faibles salaires, il reflète une précarité qui concerne aussi bien les personnes en contrat temporaire qu'en (CDI) (Lizé et Prokovas, 2014).

La caractérisation des trajectoires professionnelles, effectuée par une méthode d'analyse séquentielle combinée avec une classification ascendante hiérarchique, conduit à distinguer cinq trajectoires types. Si une majorité de parcours se caractérise par une exclusion durable du marché du travail « classique » avant et après l'IAE, le passage par le dispositif semble, pour d'autres, infléchir la trajectoire d'emploi. Les caractéristiques des emplois retrouvés varient essentiellement en termes de type de contrat et de temps de travail. À travers cette typologie, nous proposons d'observer la segmentation des situations professionnelles qui précèdent mais surtout résultent d'une première entrée dans le secteur de l'IAE (Doeringer et Piore, 1971). Nous identifions ensuite les principales caractéristiques des trajectoires-types mises en évidence par l'estimation d'un modèle logistique multinomial. Celui-ci permettra d'étudier conjointement l'impact des caractéristiques des individus, de l'emploi occupé lors du passage par l'IAE et celles des marchés locaux du travail sur la construction des parcours professionnels.

Dans ce document d'études, après avoir présenté les spécificités du secteur de l'IAE, nous proposons une grille de lecture des parcours professionnels en mobilisant la théorie des marchés segmentés. Une troisième section présente les différentes sources mobilisées pour construire un échantillon représentatif des salariés de l'IAE et les statistiques descriptives qui en découlent. La quatrième section est consacrée à la réalisation de la typologie et la cinquième aux déterminants des parcours-types mis en évidence.

2. L'insertion par l'activité économique (IAE) : un dispositif au cœur des politiques d'exclusion

L'IAE est née de multiples expériences de terrain dans les années 1960, avec l'idée que le travail est au cœur du processus d'intégration et de cohésion sociale. « Nul n'est inemployable », telle pourrait être la devise de l'IAE. La particularité des structures composant ce secteur est, en effet, d'accueillir des personnes cumulant difficultés sociales et professionnelles : problèmes de santé, de logement, isolement, chômage de longue durée, jeunes peu qualifiés, etc. L'objectif, au terme du parcours d'insertion, est d'aider ces personnes à reprendre confiance en elles, à se (re)familiariser avec des habitudes de travail, mais aussi à résoudre des difficultés personnelles faisant obstacle à leur insertion sur le marché du travail « classique ». L'IAE est donc conçue comme un sas, un passage transitoire vers l'emploi « classique ». À ce titre, le dispositif, né d'expériences locales très diverses, a été progressivement institutionnalisé, jusqu'à sa consécration dans le Code du travail depuis la loi contre les exclusions de 1998¹. Aujourd'hui, l'IAE est une composante des politiques actives de l'emploi² : en accueillant des personnes confrontées à des « difficultés sociales et

¹ Pour une description détaillée du cadre juridique de l'IAE depuis 1998 jusqu'à la réforme de financement de 2014, voir l'encadré 3 dans Albert (2015).

² Selon la typologie de l'OCDE, les politiques dites « actives » du marché du travail comprennent les mesures d'accompagnement et d'aide à la recherche d'emploi mises en place par le service public de l'emploi (SPE), la

professionnelles particulières³ », les structures reçoivent des aides financières de l'État dont les montants varient d'une structure à l'autre⁴. Dans ce cadre, le parcours d'insertion consiste à proposer une mise en situation de travail, doublée d'un accompagnement social et professionnel personnalisé, de façon à lever les principaux freins à l'accès à l'emploi.

Compte tenu de l'offre locale et des spécificités des personnes orientées vers l'IAE, les parcours d'insertion peuvent se dérouler dans quatre types de structure. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises intermédiaires (EI) accueillent les salariés au sein même de leur structure, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) proposent des missions ou des mises à disposition auprès d'entreprises ou de particuliers. La diversité des types de structure coïncide avec celle du public accueilli. De façon schématique, les personnes les plus éloignées de l'emploi sont plutôt dirigées vers un ACI puis une EI tandis que celles qui présentent un certain niveau d'autonomie sont embauchées dans une AI puis une ETTI. Ces différences se retrouvent, par ailleurs, dans les moyens mis en œuvre par les responsables de structure pour former et accompagner leurs salariés (Rémy, 2017). Les parcours d'insertion peuvent aussi être conçus par palier entre les différentes structures : les salariés embauchés dans un ACI peuvent, à mesure que les difficultés sont surmontées, être accueillis dans un EI puis une AI ou une ETTI. À partir d'une enquête réalisée sur un échantillon de salariés entrés dans l'IAE entre septembre et décembre 2010, Avenel et Rémy (2015c) montrent que les salariés de l'IAE viennent rarement d'une autre structure (Avenel et Rémy, 2015c). Les ETTI font figure d'exception puisque 16 % de leurs salariés sont issus d'une autre structure de l'IAE, contre 9 % pour les EI et 5 % pour les AI. La construction de parcours progressifs suppose, en effet, un certain degré de coordination et de coopération entre les différentes structures.

Avant la réforme de financement de l'IAE en juillet 2014, les ACI embauchaient leurs salariés en contrats aidés classiques (contrats uniques d'insertion, CUI-CAE) dont la durée pouvait varier de 6 à 24 mois maximum, sauf dérogation⁵. Ils recourent désormais exclusivement aux CDDI (contrat à durée déterminée d'insertion), comme le faisaient déjà les EI. Ils se distinguent des contrats aidés classiques par une durée minimale légale de seulement 4 mois. La plupart des contrats signés dans ces deux types de structure font l'objet d'un renouvellement. En 2016, les sortants des ACI comme des EI sont restés en moyenne 11 mois dans la structure (Bellit, 2017). Les AI et les ETTI, quant à elles, recourent respectivement

formation professionnelle des demandeurs d'emploi et les mesures d'aides à l'emploi (contrat aidé dans les secteurs marchand et non marchand, aide à l'emploi des travailleurs handicapés et aide à la création d'entreprise).

³ Article L. 5132-1 du Code du travail.

⁴ En juillet 2014, leur financement a fait l'objet d'une réforme, visant à harmoniser et à simplifier le fonctionnement des aides financières versées par l'État aux différentes structures.

⁵ Les contrats peuvent se prolonger au-delà de 24 mois pour les personnes de 50 ans ou plus, les travailleurs handicapés et les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapée (AAH).

aux contrats d'usage et aux contrats intérimaires pour recruter leurs salariés dans la limite de 24 mois⁶.

Chaque année, les structures de l'IAE sont tenues d'atteindre un seuil minimal de « sorties dynamiques » définies comme les sorties « durables » vers l'emploi (CDI, contrat temporaire de six mois ou plus), les sorties de « transition » (contrat temporaire de moins de six mois ou autre contrat aidé) et les sorties dites « positives » (formation qualifiante ou embauche dans une autre structure de l'IAE). La situation professionnelle des salariés est connue via les déclarations des responsables de structure, avec un degré d'incertitude qui varie fortement d'une structure à l'autre. Les responsables de structure ne sont, en effet, pas toujours en mesure d'obtenir des informations sur le devenir de leurs salariés. En 2016, la situation à la sortie est, en moyenne, inconnue ("sans nouvelle") pour 31 % des salariés dans les ETTI, 26 % dans les AI, et environ 6 % dans les EI⁷.

3. La théorie de la segmentation du marché du travail : éléments théoriques pour appréhender les parcours des salariés de l'IAE

La théorie de la segmentation, initiée par Doeringer et Piore (1971), offre une grille de lecture intéressante pour décrire et comprendre les mécanismes qui régissent les trajectoires professionnelles des salariés passés par l'IAE. Les auteurs remettent en cause l'unicité et l'homogénéité du marché du travail. Celui-ci est divisé en segments présentant des modes de détermination des salaires et de l'emploi différents. Dans sa forme la plus minimale, la segmentation oppose un marché primaire régi par des modes de gestion d'entreprise favorisant la stabilité de l'emploi et des salaires élevés et un marché secondaire caractérisé par une forte mobilité externe des travailleurs et des salaires plus faibles. Le segment primaire regroupe ainsi des entreprises qui constituent, pour la plupart, des marchés internes. Elles pourvoient leurs emplois vacants en ayant principalement recours à la promotion interne, plutôt qu'à des travailleurs extérieurs. Le segment secondaire est, quant à lui, constitué de marchés externes régis par les mécanismes de marché standards et de la libre concurrence. Les parcours professionnels y sont alors faits de mobilités contraintes d'une entreprise à l'autre, sans amélioration de la situation professionnelle. Ce découpage du marché du travail a pour corollaire une relative étanchéité des segments : la mobilité des travailleurs entre le marché primaire et secondaire est rare. L'accès au segment primaire s'effectue via des postes situés en bas de la hiérarchie, des « *ports d'entrée* ». Les auteurs mobilisent, par ailleurs, la théorie de la file d'attente (Thurow, 1969) pour décrire les salariés en situation d'attente avant d'accéder au segment primaire. La théorie de la segmentation a été progressivement enrichie par de nouvelles analyses qui ont porté une attention particulière au marché primaire. Piore (1975) propose une désagrégation du secteur primaire en distinguant une strate supérieure et inférieure. Les salariés de la première strate bénéficieraient, par leur haut niveau de qualification, d'opportunités de carrière externes à l'entreprise. Les carrières construites sur la

⁶ Les durées de passage dans les AI et les ETTI ne s'apparentent pas à un temps travaillé dans la mesure où elles incluent les périodes sans emploi entre deux missions.

⁷ Source : ASP-traitement Dares.

promotion interne correspondraient à la strate inférieure. D'autres travaux plus récents privilégient l'idée selon laquelle c'est la stabilité de la relation d'emploi plus que les perspectives de carrière qui caractérise le segment primaire (Lizé et Lochet, 2006). Amossé et al. (2011) proposent une lecture renouvelée de l'approche segmentationniste en mettant notamment en évidence l'existence de « *ports de sortie* » du marché primaire inférieur : une rupture d'emploi peut affecter de façon durable les parcours professionnels et donner lieu à un chômage long voire un déclassement. Enfin, Lemistre (2012) considère que les deux segments, primaire et secondaire, ne suffisent pas à rendre compte du marché du travail. Il inclut un troisième segment pour souligner l'existence d'individus en âge de travailler mais ayant néanmoins des difficultés à accéder au marché du travail. Les processus d'exclusion ou de (ré)insertion dans l'emploi peuvent, en effet, s'apparenter à un phénomène de file d'attente avant une entrée sur le segment secondaire.

Cette lecture segmentationniste du marché du travail s'appuie traditionnellement sur la dichotomie entre CDI et contrat temporaire (CDD, intérim, vacation, etc.). Pour autant, la stabilité de l'emploi ou, au contraire, la fragilité d'une situation professionnelle ne relève pas uniquement du contrat de travail. Des parcours construits sur une récurrence d'emplois temporaires peuvent recouvrir une certaine stabilité dans la relation d'emploi (Eckert et Mora, 2008), de même qu'un CDI peut être soumis à une forme de précarité (temps partiel, contrat intermittent, incertitude pesant sur l'emploi et/ou sur l'entreprise, etc.) (Lizé et Prokovas, 2014). L'accès à un CDI ne suffit donc pas, à lui seul, à décrire le caractère stable d'un emploi. Au contrat de travail, nous privilégions la possibilité d'occuper pleinement et durablement un emploi pour définir le segment primaire. De la même façon, des situations mixtes, en CDI à temps partiel, peuvent relever du segment secondaire. Lorsqu'elles sont subies, elles traduisent parfois les difficultés à atteindre un niveau de salaire supérieur au seuil de pauvreté. Ce phénomène est particulièrement présent dans certaines branches d'activité (restauration, hôtellerie, services à la personne, grande distribution, etc.). Ainsi, de nombreuses études ont montré que les métiers du service à la personne restaient peu qualifiés et peu attractifs du point de vue de leurs conditions de travail et de rémunération (Kulanthaivelu et Thiéris, 2018). Par ailleurs, la multiplication des états intermédiaires sur le marché du travail (contrat aidé, activité réduite, temps partiel, etc.) brouillent les frontières entre les deux segments (Gautié, 2003).

Enfin, la problématique du chômage est peu prise en compte dans les analyses traditionnelles de la segmentation du marché du travail. Pourtant, le chômage est bien au cœur des transitions aujourd'hui. Il constitue parfois une véritable phase dans les trajectoires. Le phénomène de persistance du chômage et son impact négatif sur les parcours professionnels ont été largement validés par la littérature (Corcoran, 1982 ; Narendranathan et Elias, 1993 ; Allaire et al., 2000 ; Gagliarducci, 2005). Outre les caractéristiques individuelles, ces travaux soulignent l'importance des effets d'hystérèse : les chances de sortie vers l'emploi s'amenuisent avec le temps passé au chômage. La théorie de la segmentation est alors particulièrement adaptée pour rendre compte de la dynamique des parcours professionnels et de l'hétérogénéité des situations professionnelles. Cette représentation du marché du travail

repose, en effet, sur l'hypothèse selon laquelle les agents économiques sont fortement marqués par leur histoire. Le passé professionnel conditionne les situations des travailleurs au moins autant que les caractéristiques individuelles et les conditions du marché du travail. Dans ce cadre, la notion de trajectoire devient essentielle pour comprendre la situation professionnelle d'un individu à un instant donné. Une trajectoire peut se dérouler à l'intérieur d'un même segment ou entre plusieurs segments (transition du secondaire vers le primaire ou exclusion durable du primaire, etc.).

En termes d'interprétation, l'approche segmentationniste met en avant le rôle structurant des stratégies des entreprises dans les mobilités professionnelles. Celles-ci sont fortement polarisées selon des logiques sectorielles (Le Minez, 2002). Ainsi, certains travaux se sont intéressés au rôle du secteur dans les mobilités professionnelles. Parmi eux, les travaux de Bruyère et Lizé (2010) montrent, à partir d'un échantillon de salariés exclusivement en CDI, que les secteurs du service à la personne, du commerce et des transports favorisent les parcours instables marqués par des mobilités externes. D'après les auteurs, les CDI jouent un rôle différent dans la sécurité de l'emploi et des revenus selon le secteur d'activité. Un point intéressant de leur étude est la spécificité de certains secteurs industriels qui, accusant de fortes pertes d'emplois, favorisent les épisodes de chômage durable ou la reconversion professionnelle. Pour autant, au sein d'un même secteur peuvent coexister des modes de gestion très différents où se dessinent des parcours très sécurisés pour les uns et soumis à une grande précarité pour les autres (Amossé et al., 2011 ; Bruno, 2014).

De nombreux travaux empiriques ont souligné l'importance conjointe des dimensions déterministes et institutionnalistes, la première reposant sur l'idée que les trajectoires sont avant tout déterminées par les caractéristiques individuelles et la seconde insistant sur le rôle structurant des entreprises dans les mobilités professionnelles.

4. Les données : appariement de différentes sources statistiques pour l'étude des salariés de l'IAE et de leur parcours

4.1. Les sources mobilisées

Pour reconstituer les trajectoires professionnelles des salariés, nous avons mobilisé des informations émanant de différentes sources.

Les premières sont des fichiers administratifs mis à disposition par l'agence de services et de paiement (encadré 1). Pour chaque type de structure, une première base recense l'ensemble des contrats signés dans le secteur de l'IAE entre 2005 et aujourd'hui. L'intérêt d'une telle base est de fournir des données exhaustives qui, contrairement aux données d'enquête, ne souffrent pas des effets de mémoire. Par ailleurs, elle met à notre disposition un éventail d'informations assez large sur le salarié (sexe, niveau de formation, âge, nationalité, lieu de résidence, bénéficiaire ou non de minima sociaux, etc.). A propos de l'emploi occupé, le niveau d'information varie selon le type de structure. Si les caractéristiques des emplois occupés dans les ACI et les EI sont relativement bien renseignées (date de début et de fin de

contrat, type de contrat, rémunération, etc.), celles des AI et des ETTI, du fait de leur rôle d'intermédiaire auprès d'entreprises utilisatrices, sont plus limitées. Ainsi, les dates de début et de fin d'activité renvoient à celles du contrat signé entre le salarié et la structure et non aux dates de missions. De ce fait, nous n'avons pas une connaissance précise des périodes effectivement travaillées dans le cadre de missions auprès d'entreprises clientes. Un second fichier fourni par l'ASP nous a permis de relier chaque salarié à la structure de l'IAE qui l'accueille ou le met à disposition auprès d'autres entreprises. Les variables relatives à la structure sont restreintes et ne sont pas toujours bien renseignées. Là encore, si le fichier permet d'identifier le secteur d'activité dans lequel exercent les salariés des ACI et des EI, nous n'avons pas d'information sur celui des entreprises utilisatrices pour les salariés en AI et ETTI.

Les fichiers précédents ne renseignant que sur les périodes d'emploi salarié couvertes par le champ de l'IAE, nous avons eu recours au panel DADS pour compléter les parcours professionnels. La version la plus récente du panel DADS permet, en effet, de suivre un échantillon représentatif de 1/25 des salariés travaillant en France depuis 1976. A partir de 2002, l'échantillon a été doublé : le panel reconstitue les périodes d'emploi salarié successivement occupées par 1/12 de la population entre 2002 et 2014 (encadré 1). Si le recours à ce panel présente un certain nombre de limites telles que la perte d'exhaustivité, il permet toutefois de reconstituer en intégralité les trajectoires d'emploi salarié des salariés de l'IAE.

Pour les périodes d'emploi hors IAE, le panel DADS fournit des informations sur les caractéristiques des entreprises, du salarié lui-même et des emplois occupés (qualification, nature de l'emploi, conditions d'emploi). Le type de contrat de travail n'est en revanche précisé qu'à partir de 2005. Par ailleurs, le panel DADS ne permet pas d'identifier les périodes de chômage. Ainsi, les périodes sans contrat de travail sont considérées comme des périodes de non-emploi salarié et incluent de fait le chômage, l'inactivité ou les emplois non salariés.

Encadré 1 : Les sources mobilisées

Le suivi de l'IAE repose sur l'exploitation et la mise en cohérence de plusieurs fichiers provenant de l'agence de services et de paiement (ASP) qui est chargée depuis la loi de cohésion de sociale de 2005 de collecter en continu des informations individuelles sur les structures de l'IAE et leurs salariés. Si les données recueillies sont avant tout utilisées pour le paiement de l'aide financière de l'État aux structures de l'IAE, elles sont également exploitées à des fins statistiques. Pour chaque type de structure, trois fichiers sont mis à disposition :

- un fichier des annexes financières à la convention qui recense l'ensemble des informations relatives à la structure (montant de l'aide financière perçue, date de début et de fin de financement, département de signature de l'annexe, etc.) ;
- Un fichier recensant des données relatives aux salariés (caractéristiques

sociodémographiques, niveau de qualification, situation avant embauche, etc.) et aux caractéristiques des contrats signés en cas d'embauche dans les ACI et les EI ;

- Un fichier de suivi mensuel indiquant le nombre d'heures effectuées par chaque salarié un mois donné. Avant la réforme de financement de l'IAE de 2014, les données mensuelles étaient agrégées au niveau de la structure dans les AI. De ce fait, aucune donnée individuelle sur les salariés des AI n'était saisie. La réforme a introduit des améliorations importantes en termes de suivi avec notamment la possibilité de suivre les heures travaillées à un niveau individuel dans l'ensemble des quatre types de structures. De plus, l'attribution de l'aide au poste dans les AI est devenue, comme pour les autres structures, conditionnée à la saisie des données relatives à chaque salarié embauché.

La déclaration annuelle des données sociales (DADS) est une formalité administrative pour toute entreprise employant des salariés en France. Les employeurs sont tenus de communiquer aux organismes de Sécurité sociale d'une part, et à l'administration fiscale d'autre part, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun le montant des rémunérations salariales perçues. Ces données sont collectées et traitées par l'Insee, qui peut les mettre à disposition pour différents niveaux d'agrégation.

Le panel DADS mobilisé dans cette étude est un échantillon au 1/12 obtenu par extraction des fichiers Postes annuels de tous les individus nés les 2, 3, 4, 5 janvier ou les 1, 2, 3, 4 avril ou les 1, 2, 3, 4 juillet ou les 1, 2, 3, 4 octobre les années impaires ou en octobre les années paires⁸. Dans les fichiers DADS, le concept de poste correspond au cumul des périodes d'emploi d'un salarié dans un même établissement. Seules sont conservées les caractéristiques de l'établissement principalement fréquenté par le salarié dans l'entreprise. Ainsi constitué, le panel permet de suivre des individus sur la période 2002-2014.

L'appariement de ces deux sources permet de reconstituer les trajectoires professionnelles, entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2014, d'un échantillon de **68 397** individus passés au moins une fois par l'IAE (encadré 2). Bien que les données issues du panel DADS permettent d'identifier les structures qui relèvent de l'IAE avant 2005, nous centrons notre étude sur les entrées dans le secteur qui ont eu lieu à partir de 2005. D'une part, nous ne pouvons pas distinguer les contrats qui relèvent du droit commun⁹ de ceux de l'IAE avant 2005. D'autre part, nous ne disposons pas d'un historique des identifiants des structures qui permet de les identifier de façon rigoureuse sur la période 1976-2004. Enfin, seuls 7 283 individus sont potentiellement passés par une structure IAE avant 2005. Les contrats IAE signés à partir de 2005 correspondent à des premières entrées pour 90 % des individus de l'échantillon.

Bien qu'il soit possible de retracer les parcours depuis 1976 pour une moitié de l'échantillon nous privilégions des périodes d'observation de longueurs identiques. Sans cela, il serait

⁸ Cf. le guide d'utilisateur des DADS produit par l'INSEE.

⁹ Outre les salariés en insertion, les structures comptent dans leur effectif un personnel permanent chargé de l'encadrement des salariés en insertion et du fonctionnement de la structure.

difficile de distinguer ce qui, au moment de la construction de la typologie, relève d'une différence réelle des parcours de ce qui est lié à l'hétérogénéité de leur durée observée.

Encadré 2 : Procédure d'appariement et choix méthodologiques

Dans un premier temps, nous avons sélectionné l'ensemble des individus recensés dans les fichiers ASP qui respectent les critères de l'échantillon au 1/12 du panel DADS. Nous obtenons ainsi un échantillon regroupant 79 214 individus et 121 263 contrats signés dans le secteur de l'IAE entre 2005 et 2014.

Notre objectif est d'identifier de manière probabiliste les contrats IAE dans le panel DADS. Pour ce faire, nous avons procédé en trois étapes :

- La première étape a consisté à appairer les deux sources sur la base de trois critères : le sexe du salarié, son année de naissance et le SIREN de l'entreprise. Du fait de la spécificité des structures IAE, une partie importante des contrats est identifiée de façon unique dans le panel.
- Lorsque ces seuls critères ne suffisaient pas à discriminer les contrats entre eux, nous avons ajouté successivement d'autres critères discriminants relatifs au salarié (commune de résidence), à la structure (SIRET, secteur d'activité) et au contrat lui-même (date de contrat, salaire).
- Lorsque des doublons subsistaient, nous avons adopté une démarche plus flexible consistant à calculer un score sur la base d'un nombre plus ou moins strict de critères. A condition de respecter un score minimal, nous choisissons l'appariement qui présente le score le plus élevé.

Enfin, nous avons vérifié que chaque identifiant DADS (*nninouv*) était bien associé au même identifiant ASP sur toute la période d'étude :

- Lorsqu'un même identifiant DADS est apparié à plusieurs identifiants ASP, nous retenons l'association la plus fréquente.
- En cas d'égalité, nous sélectionnons l'appariement dont le score est le plus élevé en moyenne.

Au total, nous obtenons un échantillon apparié de 68 397 individus, soit 86 % de l'échantillon de départ.

4.2. Une population masculine, peu qualifiée et bénéficiaire de minima sociaux

Notre échantillon présente les traits caractéristiques du public de l'IAE tels que ceux observés au travers des données administratives : les hommes, les personnes faiblement diplômées et les bénéficiaires de minima sociaux y sont surreprésentés au moment de leur entrée dans une structure (tableau 1). L'IAE s'adressant à des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, les niveaux de formation à l'embauche y sont généralement faibles : plus de 80 % des salariés recrutés entre 2005 et 2014 dans une structure de l'IAE ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat et, parmi eux, une part importante est sans diplôme. De la même façon, les individus appartiennent majoritairement à des PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) d'ouvriers et d'employés non qualifiés dans le cadre de leur parcours d'insertion. L'éloignement du marché du travail se mesure

également à l'aune de la perception de minima sociaux. Parmi les personnes recrutées par une structure de l'IAE entre 2005 et 2014, 41 % sont bénéficiaires de minima sociaux, soit une proportion bien supérieure à celle observée pour les bénéficiaires de contrat aidé « classique » (Bernard et Rey, 2017). La situation professionnelle précédant l'entrée dans le dispositif constitue également une dimension importante pour apprécier la distance à l'emploi des salariés de l'IAE. Quelle que soit le type de structure, près de 80 % des individus de l'échantillon sont sans emploi et inscrits à Pôle Emploi avant leur embauche. Signe de leurs difficultés d'accès à l'emploi, les entrants en IAE ont passé, en moyenne, 10 mois en emploi durant les trois années précédant leur embauche.

Des différences existent toutefois entre les quatre types de structure. Ainsi, les AI sont les seules à employer majoritairement des femmes (63 %) du fait de leur positionnement sur les métiers d'aide à la personne. À l'inverse, les ETTI concentrent une large majorité d'hommes (71 %), conséquence, là aussi, d'une spécialisation sur les métiers du bâtiment et de la construction. A l'instar de l'emploi intérimaire classique, les jeunes de moins de 26 ans sont également plus représentés dans les ETTI. Les séniors sont, quant à eux, plus nombreux dans les AI.

Les ACI, conçus comme une première étape de réadaptation au monde du travail, concentrent les populations les plus en difficulté. Au-delà des caractéristiques sociodémographiques usuelles (âge, sexe, diplôme, etc.), l'enquête réalisée par la Dares en 2012 auprès d'employeurs et de salariés du secteur de l'IAE montre que les salariés des ACI vivent plus souvent seuls et déclarent un état de santé plus fragile que les autres salariés en insertion (Rémy, 2017).

Tableau 1 : Les caractéristiques des salariés au moment de leur entrée dans l'IAE entre 2005 et 2014.

	En %				
	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Sexe					
Femme	34	36	63	29	45
Homme	66	64	37	71	55
Âge					
Moins de 26 ans	26	23	28	34	28
De 26 à 49 ans	61	65	54	56	58
50 ans ou plus	13	11	18	10	14
Nationalité					
Français	88	72	83	79	83
Etranger CEE	1	3	3	2	2
Etranger hors CEE	11	25	15	19	15
Niveau de formation					
Inférieur au CAP (niveaux Vbis et VI)	37	40	36	34	37
Niveau CAP-BEP, Diplôme non obtenu	29	25	19	27	24

Niveau CAP-BEP (niveau V)	19	24	24	20	21
Niveau bac (niveau IV)	11	12	14	14	13
Supérieur au bac (niveaux I, II, III)	4	5	7	6	6
Professions et catégories socioprofessionnelles					
Cadres et professions intellectuelles	0	0	0	0	0
Professions intermédiaires	5	2	2	1	3
Ouvriers et employés qualifiés ¹⁰	21	13	13	26	19
Ouvriers et employés non qualifiés	74	84	84	72	78
Travailleur handicapé	7	6	5	7	6
Situation sur le marché du travail avant l'embauche					
Durée moyenne en emploi 3 ans avant l'embauche (en mois)	6	9	13	12	10
Sans emploi salarié*	83	76	73	72	76
Inscrits à ANPE**/Pole Emploi	86	87	66	80	77
Minima sociaux avant l'embauche					
Allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)	7	8	5	5	6
Allocataire du RMI*** ou du RSA (hors RSA majoré)	55	39	21	22	35

* Le panel DADS ne permet pas d'identifier les périodes de chômage. Les périodes sans contrat de travail sont considérées comme des périodes de non-emploi salarié et inclut de fait les périodes d'inactivité et d'emploi non salarié.

** Agence Nationale pour l'Emploi

*** Revenu Minimum d'Insertion

Lecture : 6 % des salariés de l'IAE percevaient l'ASS avant leur entrée dans l'IAE.

Champ : 68 397 individus entrés dans l'IAE entre 2005 et 2014.

Source : ASP-Panel DADS ; traitement Dares

4.3. Après l'IAE, le taux d'insertion en emploi varie fortement d'un type de structure à l'autre

L'appariement du panel DADS aux fichiers de l'ASP permet de reconstituer, pour chaque période de 15 jours, les situations sur le marché du travail des individus de l'échantillon depuis la fin de leur contrat dans le secteur de l'IAE. Une personne est considérée « sortie » de l'IAE si son contrat n'est pas reconduit dans la même structure. Ce choix nous permet d'étudier les transitions professionnelles entre deux structures de l'IAE, le cas échéant. Suivre les situations des salariés de l'IAE à partir de la date de sortie implique de les comparer à des dates calendaires différentes, donc dans des contextes économiques qui peuvent varier¹¹. L'exploitation des fichiers appariés a permis de calculer des taux d'insertion en emploi salarié à horizon de 6, 12 et 24 mois après la sortie selon le type de structure¹². Globalement, nos

¹⁰ La catégorie « employés » a été divisée en deux sous-catégories : employés qualifiés et employés non qualifiés selon la méthode proposée par Amossé et Chardon (2006).

¹¹ Les chiffres sont toutefois très similaires lorsqu'on analyse les situations des individus sortis une année donnée.

¹² Du fait de l'hétérogénéité de la durée des contrats et de la large fenêtre d'entrée dans le secteur de l'IAE (1^{er} janvier 2005 – 31 décembre 2014), une partie des individus sont encore en contrat aidé à la fin de la période d'étude. Pour les autres, la période pendant laquelle la situation professionnelle est observable peut varier.

résultats sont cohérents avec les taux d'insertion mesurés via une enquête¹³ menée en 2012 auprès de salariés de l'IAE (Calavrezo et Rémy, 2018).

À la sortie de l'IAE, comme dans les mois qui suivent, les personnes passées par un ACI et, dans une moindre mesure par une EI, sont moins souvent en emploi que celles passées par une AI ou une ETTI. Ainsi, six mois après la sortie, respectivement 30 % et 37 % des sortants d'ACI et d'EI sont en emploi, contre 52 % et 55 % des sortants d'AI et d'ETTI (tableau 2). Ces disparités reflètent partiellement l'hétérogénéité des publics accueillis par chacune des structures de l'IAE.

Les emplois occupés six mois après la sortie d'une AI sont moins souvent des nouveaux contrats dans le secteur de l'IAE que dans les autres types de structure : 13 % des personnes en emploi six mois après la sortie d'une AI sont à nouveau en contrat dans l'IAE, contre 19 % dans les ACI et 18 % dans les autres types de structure. Toutefois, cette part décroît progressivement au cours du temps pour l'ensemble des structures.

Si les taux d'insertion en emploi varient entre les différents types de structure, leurs écarts tendent à se réduire au fil du temps mais de façon limitée. En effet, la proportion d'individus occupant un emploi après un ACI ou une EI augmente avec le temps écoulé depuis la sortie. Elle passe ainsi de 30 % à l'horizon de 6 mois à 33 % à l'horizon de deux ans après un ACI, et à 37 % puis à 41 % après une EI. Cette faible augmentation du taux d'insertion peut s'apparenter au temps nécessaire pour accéder à un autre emploi, les personnes accueillies dans ces structures étant relativement plus éloignées de l'emploi. À l'inverse, après la sortie d'une AI ou d'une ETTI, on observe une baisse de la part des personnes occupant un emploi de type contrat à durée déterminée (CDD), intérim ou vacation¹⁴, celle-ci n'étant que partiellement compensée par l'augmentation de la proportion de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

Reste que les situations de non-emploi se maintiennent à un niveau relativement élevé pour les sortants d'ACI et d'EI : respectivement 68 % et 59 % des personnes sont en situation de non-emploi 24 mois après la sortie d'un ACI ou d'une EI. Parmi les sortants d'AI et d'ETTI, le non-emploi devient majoritaire avec le temps écoulé depuis la sortie de la structure (53 % après 24 mois). Bien que le non-emploi puisse recouvrir des situations très différentes telles que la formation ou l'inactivité, les différentes enquêtes menées sur les sortants de l'IAE ont montré que ces deux cas de figure restaient très minoritaires¹⁵, le chômage étant la situation la plus représentée. Dans l'ensemble, la proportion de salariés en situation de non-emploi à l'issue de l'IAE avoisine 60 % quels que soient la date et le type de structure considéré. Pour

Ainsi, la situation des individus de l'échantillon 24 mois après la fin du contrat IAE n'est pas observée pour 33 % des salariés en ACI, 29 % en EI, 37 % en AI et 25 % en ETTI (tableau 2).

¹³ Pour une présentation détaillée de l'IAE, voir l'encadré 1 de Avenel et Rémy (2014).

¹⁴ Les contrats aidés « classiques » de type CUI, CAE ou CAV sont ici inclus dans l'ensemble des emplois temporaires. Le panel reconstitué ne permet d'identifier ces contrats aidés qu'à partir de 2010.

¹⁵ Lors de l'enquête menée par la Dares sur le secteur de l'IAE en 2012, un échantillon de salariés a été interrogé sur sa situation professionnelle environ 18 mois après l'embauche. Respectivement 7 % et 5% des personnes interrogées ont déclaré suivre une formation ou être inactives.

comparaison, la proportion d'anciens bénéficiaires de CAE¹⁶ (Contrat d'accompagnement dans l'emploi) en situation de non-emploi passe de 50 % à l'horizon de 6 mois à 47 % à l'horizon d'un an¹⁷ (Le Minez et al., 2012). Or, les ACI avaient recours au CAE jusqu'à la récente réforme de financement de juillet 2014 ; la restriction aux seuls CAE signés hors du secteur de l'IAE conduirait à des différences de taux d'insertion en emploi encore plus élevées entre les deux dispositifs.

La description des situations sur le marché du travail à différents horizons ne rend pas précisément compte des trajectoires individuelles : en effet, les personnes en emploi 6 mois après la sortie ne sont pas nécessairement les mêmes 12 ou 24 mois après. Ces observations invitent à considérer l'ensemble des transitions qui jalonnent les trajectoires des individus de notre échantillon. La réalisation d'une typologie de trajectoires permet non seulement de rendre compte de la diversité des parcours, le cas échéant, mais aussi de saisir au mieux les processus d'insertion professionnelle à l'issue de l'IAE.

¹⁶ Le contrat aidé ici considéré est celui mis en œuvre dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale de 2005. Il est signé dans le secteur non marchand et donne lieu à des aides versées à l'employeur sous forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les contrats durent entre 6 à 12 mois et sont renouvelables jusqu'à 24 mois.

¹⁷ Enquête réalisée par la Dares auprès de demandeurs d'emploi qui se sont inscrits à l'ANPE au deuxième trimestre 2005 en France métropolitaine et recrutés en contrat aidé d'une durée de plus d'un mois (contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou contrat d'avenir (CAV) dans le secteur non marchand, contrat initiative emploi (CIE) ou contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) dans le secteur marchand) entre le deuxième trimestre 2005 et le deuxième trimestre 2007.

Tableau 2 : Situation des salariés à l'issue de leur contrat IAE

en %

Situation depuis la fin du contrat IAE		CDI (1)	Emploi temporaire (CDD, intérim, etc.) (2)	Total emploi non aidé (1) + (2)	Autre contrat IAE (3)	Autres* (4)	Total Emploi (1)+(2)+(3)+(4)	Non-emploi	Total des situations observées	Situation non observée**
ACI	6 mois après	6,3	16,9	23,2	5,7	1,1	30,0	70,0	100,0	16,5
	12 mois après	8,0	16,3	24,3	4,2	1,4	29,9	70,1	100,0	21,4
	24 mois après	11,1	16,1	27,2	3,4	1,9	32,5	67,5	100,0	32,7
EI	6 mois après	10,2	18,6	28,8	6,7	1,2	36,7	63,3	100,0	14,7
	12 mois après	13,3	19,5	32,8	5,4	1,3	39,5	60,5	100,0	19,3
	24 mois après	17,1	20,2	37,3	2,4	1,3	41,0	59,0	100,0	28,6
AI	6 mois après	16,6	26,2	42,8	6,5	2,5	51,8	48,2	100,0	21,7
	12 mois après	18,6	21,6	40,2	4,4	2,5	47,1	52,9	100,0	25,3
	24 mois après	22,3	19,2	41,5	2,7	3,1	47,3	52,7	100,0	36,8
ETTI	6 mois après	12,9	30,9	43,8	9,9	1,6	55,3	44,7	100,0	13,3
	12 mois après	15,4	25,4	40,8	6,5	1,6	48,9	51,1	100,0	15,9
	24 mois après	19,6	22,6	42,2	3,4	1,7	47,3	52,7	100,0	24,9
Ensemble	6 mois après	11,5	22,4	33,9	6,9	1,6	42,4	57,6	100,0	17,7
	12 mois après	13,5	19,9	33,4	4,8	1,8	40,0	60,0	100,0	21,8
	24 mois après	17,1	18,5	35,6	3,1	2,2	40,9	59,1	100,0	32,7

*Apprentissage ou sans contrat de travail. La situation "sans contrat de travail" inclut les cas suivants : convention de stage ; convention volontaire associatif ; contrat de tuteur de cessionnaire d'entreprise ; contrat d'appui à la création d'entreprise ; bénéficiaire d'une rémunération versée par un tiers ; engagement de service civique ; volontariat de service civique.

** Individus dont le contrat IAE est toujours en cours au 31 décembre 2014 (censure à droite) ou pour lesquels la situation *m* mois après la fin du contrat n'est pas observable. Ainsi, 16,5 % des salariés en insertion dans un ACI étaient encore en contrat ou sortis depuis moins de 6 mois.

Lecture : Parmi les salariés sortis depuis six mois d'un ACI, 30 % sont en emploi.

Source: ASP-panel Dads 2014- traitement Dares

Champ : individus entrés dans une structure de l'IAE 2005 et 2014 et pour lesquels la sortie est observable à 6, 12 ou 24 mois.

5. Une typologie des trajectoires des salariés de l'IAE

L'objectif est d'étudier les trajectoires qui mènent au secteur de l'IAE et celles qui en découlent. Afin de réaliser un état des lieux des trajectoires professionnelles des individus passés par l'IAE, nous optons pour une approche exploratoire basée sur la construction d'une typologie. En pratique, la démarche typologique consiste tout d'abord à déterminer une mesure de distance entre les trajectoires. A partir de la matrice de distance, les trajectoires professionnelles sont réparties en sous-groupes homogènes au moyen d'une méthode de classification et de partition. Les trajectoires-types ici mises en évidence sont essentiellement décrites sur la base de deux critères : i) la continuité de l'emploi (maintien ou non dans l'emploi sur une longue période) et ii) les conditions d'emploi (nature du contrat et temps de travail).

5.1. Les trajectoires des salariés de l'IAE sur sept années d'observation

Les individus de l'échantillon peuvent avoir occupé un emploi dans le secteur de l'IAE à des moments différents de leur carrière et dans des situations conjoncturelles diverses. De ce fait, la démarche adoptée consiste à encadrer l'événement que constitue le passage par une structure de l'IAE en veillant à avoir un recul suffisant sur l'avant et l'après-IAE. En effet, selon la date d'entrée dans le dispositif, la période pendant laquelle la situation

professionnelle est observable avant ou après le passage par l'IAE varie beaucoup d'un individu à l'autre. Plus qu'un recul suffisant, la période d'observation doit être de même longueur pour l'ensemble des individus de l'échantillon. Sans cela, il serait difficile de distinguer ce qui dans la composition des classes relève d'une différence « réelle » des parcours de ce qui est lié à l'hétérogénéité de leurs longueurs. Ainsi, une même fenêtre d'observation est conservée pour chaque individu.

L'échantillon brut est composé de 68 397 individus passés au moins une fois par l'IAE entre 2005 et 2014. Le panel reconstitué permet d'observer les différentes situations professionnelles occupées entre 2002 et 2014. Dans notre échantillon brut, nous éliminons toutes les entrées dans le secteur de l'IAE trop récentes - postérieures au 31 décembre 2010 - car elles ne permettent pas de suivre les transitions professionnelles sur les quatre années qui suivent. In fine, nous sélectionnons toutes les premières entrées dans le dispositif ayant eu lieu entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2010. Ce choix méthodologique réduit l'échantillon à 30 230 individus pour lesquels l'ensemble des situations professionnelles sont observées trois ans avant et quatre ans après l'entrée dans l'IAE (graphique 1). L'échantillon réduit reste représentatif au regard des caractéristiques individuelles¹⁸.

Graphique 1 : Fenêtre d'observation des entrées dans l'IAE entre 2005 et 2010



La trajectoire est définie comme une suite d'états ordonnée dans le temps. L'étude et la comparaison des trajectoires professionnelles supposent de définir un nombre de situations possibles relativement restreint. Notons que le choix de la nomenclature n'est pas neutre. La nomenclature des états recensés dans les différentes études sur les parcours professionnels varie et se concentre sur une ou plusieurs dimensions de la situation d'emploi (contrat de travail, temps de travail, statut d'activité, salaire, etc.) et de non-emploi (chômage, formation, service militaire, etc.) avec un niveau de précision variable.

Les différents états possibles de la trajectoire professionnelle sont ici définis par :

- Le type de contrat de travail (CDI ou contrat temporaire)
- Le temps de travail (temps partiel ou temps plein)
- Le non-emploi salarié (absence de contrat de travail)

¹⁸ Les salariés de l'échantillon réduit sont bien représentatifs en termes de sexe, de nationalité, d'âge à l'entrée dans la structure, de diplôme et de PCS.

- L'IAE, considéré comme un tout.

Nous distinguons tout d'abord les contrats à durée indéterminée des contrats temporaires (CDD, intérim, vacances, etc.). Afin de décrire de façon plus détaillée les parcours, nous tenons compte dans cette étude des conditions d'emploi en distinguant le temps partiel du temps plein. En effet, de même que l'occupation d'emplois temporaires successifs peut recouvrir des situations stables, des emplois dits « permanents » sous CDI peuvent être soumis à une grande précarité en cas de temps partiel subi. C'est le cas notamment des emplois de services à la personne qui sont en règle générale des CDI : fin 2014, 77 % des personnes recrutées par un organisme prestataire dans le secteur étaient en CDI. Toutefois, quel que soit le mode de recrutement – particulier ou organisme prestataire – le temps partiel prédomine dans ces emplois¹⁹. Envisager la précarité sous l'angle du temps partiel permettra ainsi de mieux caractériser les emplois vers lesquels peuvent déboucher l'IAE, notamment les AI, gros pourvoyeurs d'emplois dans le secteur des services à la personne. Enfin, le non-emploi salarié est le dernier état possible de la trajectoire.

Compte tenu des informations disponibles au moment de l'étude et par souci de cohérence, les contrats aidés ne sont pas distingués des autres contrats. De même, l'IAE est considéré comme un bloc homogène au sens où on ne distingue plus ici les différents types de structure. Les analyses réalisées par type de structure n'ont pas fait émerger des parcours complémentaires à ceux déjà mis en évidence par la typologie. Par ailleurs, le parti pris de cette étude est de focaliser l'attention sur les périodes d'emploi qui conduisent à l'IAE et sur celles qui en découlent. Les régularités propres au type de structure seront toutefois mentionnées lors de la description des trajectoires.

5.2. Méthodologie : une approche typologique s'appuyant sur la méthode d'appariement optimal

L'analyse typologique consiste d'abord à choisir une distance entre les individus, représentés ici par leur parcours. Ce choix de mesure de dissemblance (ou dissimilarité) entre les parcours professionnels peut s'opérer à travers deux méthodes principales : l'une liée à l'analyse factorielle et l'autre à l'analyse de séquences. Nous optons pour la seconde méthode à travers l'Optimal Matching Analysis (OMA), technique développée à l'origine en biologie moléculaire pour analyser les séquences d'ADN. Pratiquement, une séquence se définit ici comme une suite d'états ordonnés dans le temps correspondant aux situations d'emploi et de non-emploi. Le principe de l'OMA est d'estimer la similarité/dissimilarité entre deux séquences en calculant le coût représenté par la transformation d'une séquence en une autre (Robette, 2011) au moyen de trois opérations élémentaires : insertion, suppression et

¹⁹ En moyenne, les salariés du secteur ont effectué 770 heures au cours de l'année 2010 pour les seules activités de services à la personne soit de l'ordre de 40 % d'un temps plein calculé sur la base de 40 heures hebdomadaires (nombre d'heures défini par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur) (Baillieul et al., 2013). Le cumul avec des emplois hors services à la personne ne permet pas, en moyenne, d'atteindre un temps plein (Kulanthavelu et Thiéru, 2018).

substitution. A chacune de ces trois opérations, est associé un coût. Ces opérations ont, en effet, des implications différentes. Afin de rendre les développements méthodologiques qui suivent plus intelligibles, nous prenons un exemple d'application fictif de la méthode (tableau 3). Soient deux séquences de longueurs différentes représentant les parcours professionnels de deux individus avec $S = \{A; B; C; D\}$, un ensemble d'états fini.

Tableau 3 : Exemple de séquences représentant deux parcours professionnels

Séquence 1	A	B	C	D	
Séquence 2	C	A	B	D	D

↓
C

La transformation de la séquence 2 en la séquence 1 peut se faire de différentes manières. L'une des possibilités consiste à supprimer le C en première position et substituer un C au D en quatrième position. Le coût du passage de la séquence 2 en la séquence 1 sera alors la somme des coûts des opérations de suppression et de substitution ici mobilisées. Cependant, les opérations ont des implications différentes. En effet, les opérations de suppression/insertion, considérées comme équivalentes, privilégient l'ordre des événements mais modifient la structure temporelle des séquences. À l'inverse, les opérations de substitution bouleversent l'enchaînement des événements tout en conservant la structure temporelle. Faut-il alors considérer comme similaires deux trajectoires ayant des situations identiques au même moment d'observation (intérêt porté à la structure temporelle des données) ou deux trajectoires ayant des transitions identiques à différents moments d'observation (intérêt porté à la nature des transitions)? L'avantage de l'OMA est précisément de pouvoir positionner le curseur entre les deux dimensions en offrant la possibilité au chercheur de fixer des coûts plus ou moins élevés selon le type d'opération²⁰. Le choix des coûts constitue une étape importante de la méthode de l'OMA. En pratique, le coût de substitution est calculé à partir des probabilités de transition entre les états. Le coût de substitution entre deux états est d'autant plus élevé que la probabilité de transition d'un état à l'autre est faible. La probabilité de transition de l'état A vers l'état B est :

$$P(A/B) = \frac{\sum_{t=1}^{L-1} n_{t,t+1}(A, B)}{\sum_{t=1}^{L-1} n_t(A)} \quad (1)$$

avec L , la longueur maximale des séquences observées, $n_t(A)$, le nombre de séquences avec l'état A à la position $t \in \{1 \dots L - 1\}$, $n_{t,t+1}(A, B)$, le nombre de séquences avec l'état A à la

²⁰ Les méthodes d'analyses factorielles mettent l'accent sur la contemporanéité de situations identiques. Par conséquent, le critère de rapprochement de deux trajectoires repose sur la durée de la simultanéité dans un état commun sans directement tenir compte de la nature des transitions.

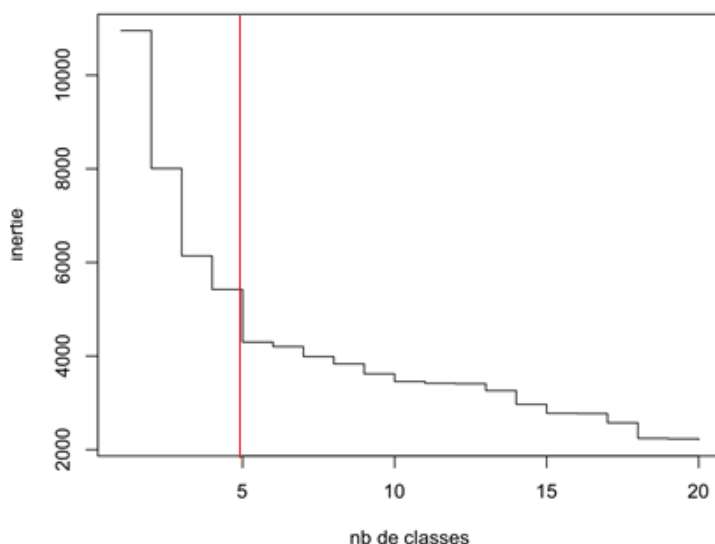
position t et l'état B à la position $t + 1$. Le coût de substitution entre deux états est alors égal à :

$$2 - P(A/B) \quad (2)$$

Ainsi, d'après l'équation (2), plus la probabilité de transition entre deux états est élevée, plus leur coût de substitution sera faible (Rohwer et Pötter, 2005). Les coûts d'insertion et de suppression sont, quant à eux, fixés à la moitié du coût de substitution minimal. Si la détermination des coûts de suppression/insertion manque de justification théorique, leur prise en compte permet néanmoins d'arbitrer entre nature des transitions professionnelles et structure temporelle des séquences²¹.

La méthode de l'OMA permet d'obtenir une matrice de distances entre les séquences. La démarche usuelle consiste alors à réaliser une classification ascendante hiérarchique (CAH) par le critère de Ward à partir de la matrice de distances. Les séquences qui se ressemblent le plus – avec la distance la plus faible – sont regroupées de manière itérative tout en veillant à minimiser l'hétérogénéité intra-classe et au contraire maximiser l'hétérogénéité inter classe à chaque étape. Le nombre de classes composant la typologie est déterminé à partir de différents indicateurs statistiques tels que le saut d'inertie. Lorsque que la différence d'inertie entre deux niveaux de partition voisins est faible, l'augmentation du nombre de classes apporte un supplément d'information négligeable (graphique 2). L'étude du saut d'inertie nous amène à choisir une typologie en cinq classes.

Graphique 2 : Inertie de la partition selon le nombre de classes



²¹ La question de la mesure des coûts fait l'objet de débats. Se référer aux travaux de Gauthier et al. (2008) pour un état de l'art sur le sujet.

5.3. Une diversité de parcours après une entrée dans l'IAE

Afin de décrire les différents types de trajectoires des salariés de l'IAE, nous nous appuyons sur divers indicateurs synthétiques ainsi que des représentations graphiques qui permettent d'avoir une vision relativement claire des parcours de chaque classe (encadré 3).

Encadré 3 : L'apport des représentations graphiques pour l'étude des parcours professionnels

Les représentations graphiques offrent un moyen relativement intuitif et synthétique d'interpréter les résultats d'une typologie. Deux types de représentations graphiques sont particulièrement utilisés lors de la réalisation d'une typologie de trajectoires : le chronogramme et le « tapis » de trajectoires.

Le chronogramme est une juxtaposition d'histogrammes cumulés représentant à chaque instant d'observation la distribution relative des individus de la classe ou de l'échantillon entre les différents états. Il donne ainsi une image de l'évolution dans le temps du poids représenté par chaque état dans la classe considérée. Si le chronogramme offre une lecture aisée et facilite la comparaison entre les classes, il masque les transitions entre chaque état, et donc la dimension individuelle des trajectoires.

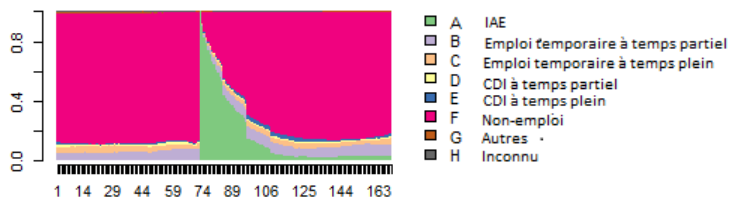
En représentant une ligne par trajectoire et une couleur différente à chaque changement de situation, le « tapis » de trajectoires, proposé par Stefani Scherer (2001), permet de rendre compte des différentes transitions rencontrées par les individus d'une classe. L'intérêt de ce type de représentation graphique est de conserver la dimension longitudinale des trajectoires. Toutefois, en présence d'un grand nombre de trajectoires, la lecture d'un tel graphique peut s'avérer délicate. Une solution est de trier les trajectoires selon la technique du Multi-Dimensional Scaling (Gabadinho et al., 2010). Celle-ci consiste à calculer les coordonnées de chaque trajectoire sur un espace de dimension réduite à partir de la matrice de dissimilarité. Autrement dit, il s'agit de réduire l'information contenue dans la matrice de distance pour en extraire les principales dimensions. Une autre solution consiste à trier les trajectoires selon les situations professionnelles en début ou en fin de parcours. Elle est néanmoins moins pertinente, car à la différence de la technique du MultiDimensional Scaling, elle néglige une partie des transitions jalonnant les trajectoires.

Illustrons les deux représentations graphiques par l'une des classes de la typologie ici réalisée : la catégorie des "chômeurs récurrents".

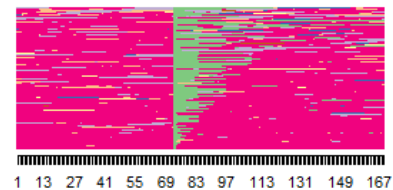
Dans le graphique 3, la dominance de la couleur rose illustre le poids important représenté par le non-emploi tout au long de la période d'étude. Au début de la période, le non-emploi est largement majoritaire parmi les individus de la classe. La proportion d'individus en situation de non-emploi chute brutalement au moment de l'entrée dans le secteur de l'IAE, matérialisée par la couleur verte. Puis, au fur et à mesure que les individus sortent de l'IAE, la couleur verte s'atténue au profit du rose, si bien que la proportion d'individus en non-emploi est de nouveau majoritaire à la fin de la période. La sous-représentation des autres couleurs, parmi lesquelles le violet clair domine, illustre la faible proportion d'individus en situation d'emploi avant et après l'IAE (voir annexe 1 pour une présentation de l'ensemble des chronogrammes de la typologie).

Dans le graphique 4, le poids important du non-emploi de longue durée est, là aussi, matérialisé par la dominance rose. Ce « tapis » de trajectoires uniforme illustre tant l'homogénéité des trajectoires de la classe, que la durée passée dans le non-emploi. Les trajectoires se caractérisent par une période relativement courte dans l'IAE précédée et suivie d'un long épisode de non-emploi. Les épisodes de non-emploi sont eux-mêmes entrecoupés par des périodes courtes d'emploi, essentiellement des emplois temporaires à temps partiel (couleur violet clair).

Graphique 3 : Chronogramme



Graphique 4 : Tapis de trajectoires

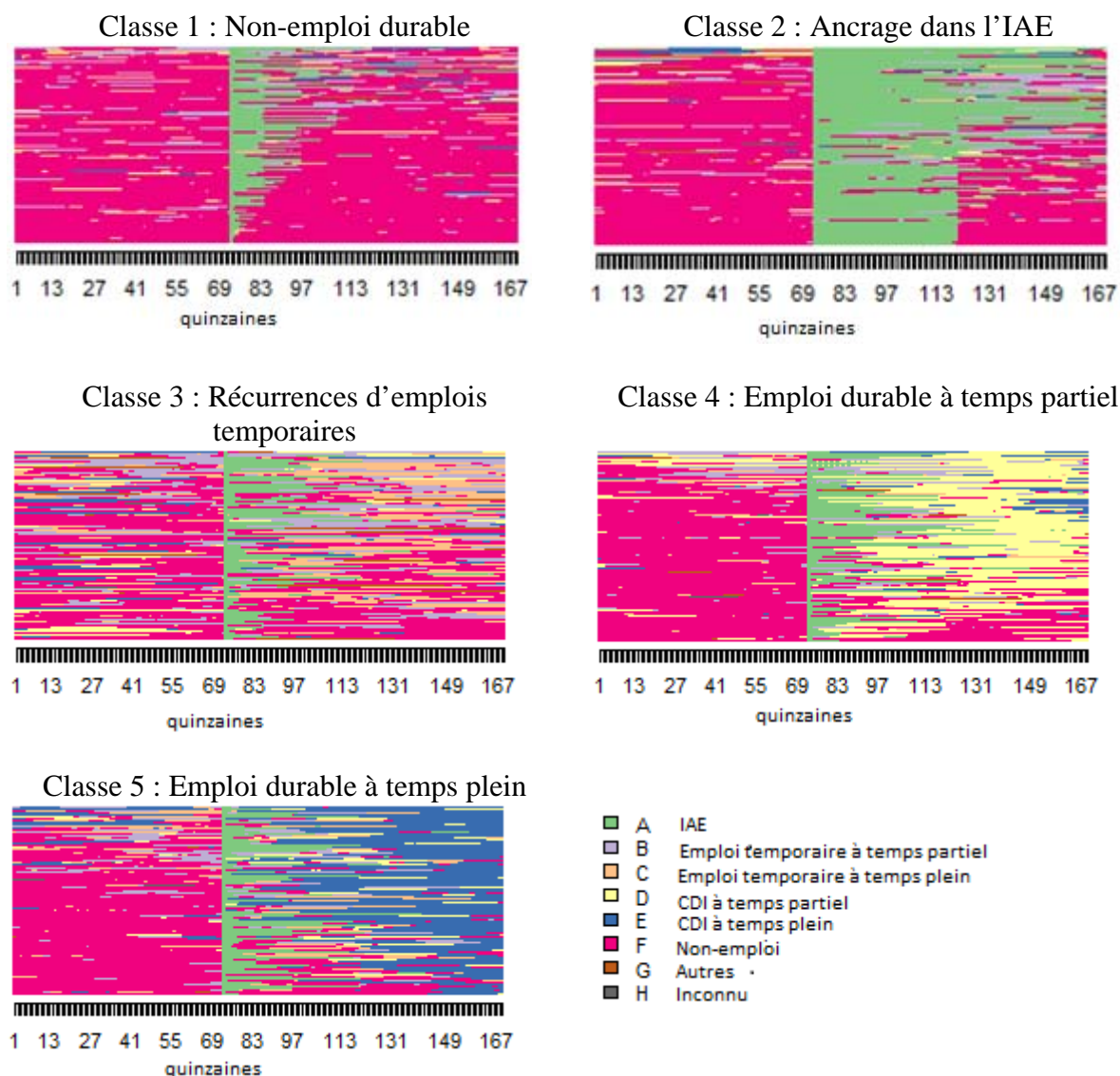


Un premier groupe de trajectoires se caractérise par un éloignement durable du marché du travail « classique » *avant et après* l'IAE (graphique 5). Au sein de ce groupe, se distinguent des trajectoires composées de périodes de non-emploi longues et récurrentes *avant et après* l'IAE, entrecoupées de courtes périodes d'emploi en contrat temporaire à temps partiel. Il représente à lui seul plus de la moitié de l'ensemble des parcours (55 %). Un autre type, bien moins représenté (11 %), se démarque par un ancrage dans le secteur de l'IAE : l'épisode dans le secteur est durable et s'étend même jusqu'à la fin de la période d'étude pour une grande partie des salariés.

Se déclinent ensuite des situations très différentes les unes des autres mais toutes marquées par une durée en emploi avant l'IAE en moyenne plus longue et un maintien dans l'emploi « classique » après le passage par le dispositif. Pour les uns, le maintien en emploi se traduit par un accès au CDI à temps plein (15 %) ou à temps partiel (5 %). Pour les autres, il relève d'un enchaînement d'emplois temporaires entrecoupés de périodes de non-emploi plus ou moins courtes (14 %).

Quel que soit le parcours-type ici mis en évidence, environ 80 % des salariés sont en situation de non-emploi juste avant leur entrée dans l'IAE. Les critères d'embauche des structures de l'IAE expliquent que les individus en situation de non-emploi y soient largement représentés.

Graphique 5 : Typologie des salariés passés par le secteur de l'IAE (« tapis » de trajectoires)



Champ : 30 230 séquences d'individus entrés dans le secteur de l'IAE entre 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2010.
Source : ASP-panel DADS – traitement Dares

Plus en détail, la classe marquée par la récurrence de non-emploi regroupe 55 % des salariés de l'échantillon, soit la majorité des salariés passés par l'IAE entre 2005 et 2011 (classe 1). 85 % des individus composant cette classe sont en situation de non-emploi avant leur entrée dans l'IAE et s'y maintiennent, pour la plupart, à l'issue du contrat d'insertion (tableau 4). L'insertion sur le marché du travail, mesurée par le taux d'emploi à 6, 12 et 18 mois après l'entrée dans l'IAE, souligne les difficultés auxquelles sont confrontés les salariés de cette classe pour accéder à un emploi classique. Quelle que soit l'échéance, les salariés se répartissent presque exclusivement entre l'IAE et le non-emploi, ce dernier étant de plus en

plus prégnant à mesure que le temps passe. Ainsi, près de trois quarts des individus sont toujours en situation de non-emploi 18 mois après l'entrée en IAE. Les passages par le non-emploi constituent l'essentiel des trajectoires. Chaque épisode de non-emploi dure en moyenne 16 mois. À l'inverse, les passages en emploi « classique » sont courts et durent en moyenne deux à quatre fois moins longtemps que les épisodes de non-emploi. Le passage par l'IAE dure sept mois en moyenne alors que les structures ont légalement la possibilité de recruter sur une durée de 24 mois. Nous ne disposons pas d'éléments permettant de préciser si les durées effectives de parcours en insertion sont plutôt le fait des structures ou des salariés. Nous pouvons néanmoins faire l'hypothèse que l'interruption précoce des contrats dans ce type de trajectoire est plus souvent de l'initiative des salariés qui, confrontés à de grandes difficultés sociales et professionnelles (santé, addiction, isolement social, problèmes financiers, etc.), ne parviennent pas à achever leur parcours d'insertion. Les ACI, vers lesquels sont dirigées les personnes les plus désocialisées, sont surreprésentés dans la classe 1.

Ce travail de typologie met également en évidence des trajectoires où le passage par l'IAE s'inscrit dans la durée (classe 2). L'épisode dure 19 mois en moyenne sur la période d'observation²². Ainsi, 18 mois après l'entrée, près de 90 % des salariés occupent toujours un emploi dans une structure de l'IAE, celle d'origine pour les trois quarts d'entre eux. Le « tapis » de trajectoires met toutefois en évidence deux sous-groupes qui se distinguent par une durée plus ou moins longue passée en parcours d'insertion. Reste que les passages par l'IAE sont durables. Les périodes passées au chômage se concentrent sur la période qui précède l'IAE. Avant le passage dans le secteur, les parcours se structurent, en effet, autour de longs épisodes de non-emploi entrecoupés par des courts contrats temporaires à temps partiel ou à temps plein. La surreprésentation des salariés de 50 ans et plus dans ce type de parcours (annexe 2) met en lumière les dispositions dérogatoires dont bénéficient les structures de l'IAE en cas d'embauche de salariés plus âgés. Plus précisément, les ACI et les EI ont la possibilité de prolonger, à titre dérogatoire, la durée maximale de 24 mois prévue par la loi pour les personnes handicapées et les travailleurs âgés de 50 ans et plus²³. Signe du rôle joué par les dispositions dérogatoires, la typologie réalisée sur les seuls salariés de moins de 26 ans occulte ce type de trajectoire marquée par un ancrage dans l'IAE. Pour les personnes les plus âgées, l'IAE apparaît donc comme un moyen de se maintenir en emploi plutôt qu'un marchepied vers l'emploi « classique ». Ces passages dans l'IAE, qui s'inscrivent dans la durée, peuvent aussi correspondre au temps nécessaire pour acquérir et consolider des compétences avant une entrée sur le marché du travail.

²² Nous sommes en présence de données censurées à droite. Ces censures amènent nécessairement à une sous-évaluation de la durée des épisodes.

²³ Depuis la réforme du financement de 2014, la dérogation a été étendue aux personnes rencontrant des « difficultés particulièrement importantes, dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle ».

Dans les trois dernières classes de la typologie, le passage par le dispositif semble davantage constituer un point d'inflexion, un « sas » vers l'emploi classique. Les trajectoires se distinguent par les formes d'emplois occupés par les salariés à l'issue de l'IAE.

La première catégorie est particulièrement marquée par la récurrence de contrats courts avant et après le passage par une structure de l'IAE (classe 3). Si la majorité des salariés composant la classe était en situation de non-emploi juste avant leur entrée dans le dispositif, une part non négligeable - 28 % - occupait déjà un emploi. Après 18 mois passés dans la structure, on observe l'image inverse : seuls 23 % des salariés sont en situation de non-emploi. Par ailleurs, les épisodes en emploi temporaire (partiel ou non) sont en moyenne plus fréquents et plus longs que dans les autres types de parcours mis en évidence. Rares sont les salariés à accéder à un emploi stable. Ce type de parcours renvoie à des formes paradoxales de continuité d'emploi. En effet, les individus parviennent à se maintenir en emploi par le biais d'enchaînements de contrats temporaires entrecoupés ou non par des épisodes de non-emploi.

15 % des salariés de l'échantillon connaissent une réelle amélioration des conditions d'emploi après l'entrée dans l'IAE (classe 5). Si les trois quarts d'entre eux étaient en situation de non-emploi juste avant leur entrée dans le dispositif, ils sont près de quatre fois moins nombreux dans cette situation 18 mois après. De même, les épisodes de non-emploi qui précèdent l'IAE sont de 14 mois en moyenne contre six mois pour ceux qui lui succèdent. Lorsqu'ils occupaient un emploi avant l'entrée dans une structure, les salariés étaient majoritairement en contrat temporaire à temps partiel. 18 mois après, un tiers d'entre eux occupent un CDI à temps plein. Plus en détail, deux grands types de trajectoire se dessinent après l'entrée dans une structure de l'IAE : ceux qui occupent des contrats courts successifs avant de stabiliser leur situation d'emploi et ceux qui accèdent plus rapidement à un CDI. Les hommes ont plus fréquemment que les femmes ce type de trajectoires.

Se présentant comme un intermédiaire entre les deux précédentes catégories, un groupe minoritaire, constitué de 5 % de l'échantillon, laisse apparaître des trajectoires présentant à la fois des caractéristiques de stabilité et de précarité (classe 4). La stabilisation s'illustre par la proportion relativement élevée de salariés en CDI 18 mois après leur entrée dans une structure de l'IAE. De même, ils sont quatre fois moins nombreux en situation de non-emploi et, le cas échéant, y restent en moyenne 5 mois, soit trois fois moins longtemps qu'avant le passage par le dispositif. Le caractère précaire des trajectoires qui suivent la période d'insertion est suggéré par la prédominance du temps partiel. À peine 5 % des salariés ici représentés accèdent à un CDI à temps plein. La typologie réalisée par type de structure montre que ce type de parcours est propre aux AI. La surreprésentation des AI dans ce type de parcours s'explique par leur positionnement sur les métiers du ménage et du service à la personne, pourvoyeurs d'emplois à temps partiel.

Tableau 4 : Composition des classes de la typologie

Classe	Non-emploi durable	Ancrage dans l'IAE	Récurrence emplois temporaires	Emploi durable à temps partiel	Emploi durable à temps plein	Ensemble	
Etat précédant l'IAE (en %)	CDI à temps plein	1	1	1	1	3	1
	CDI à temps partiel	1	1	4	6	2	2
	CDD à temps plein	3	4	7	3	7	4
	CDD à temps partiel	9	11	15	16	12	11
	IAE	0	0	0	0	0	0
	Autres	1	0	1	1	1	1
	Non-emploi	85	83	72	73	75	81
Durée en emploi moyenne 3 ans avant l'entrée dans l'IAE (en mois)	—	6	9	11	10	12	8
Durée moyenne passée dans chaque épisode avant l'entrée dans l'IAE(en mois)	CDI à temps plein	8	7	6	7	13	9
	CDI à temps partiel	7	7	12	10	7	8
	CDD à temps plein	3	4	4	4	4	4
	CDD à temps partiel	5	6	6	5	5	5
	IAE	—	—	—	—	—	—
	Autres	9	5	7	6	8	8
	Non-emploi	17	19	13	17	14	16
Durée moyenne passée dans chaque épisode après l'entrée dans l'IAE(en mois)	CDI à temps plein	4	4	6	7	18	12
	CDI à temps partiel	7	5	8	17	7	10
	CDD à temps plein	4	4	8	5	6	6
	CDD à temps partiel	6	6	9	7	6	7
	IAE	7	19	8	9	8	9
	Autres	4	10	17	6	7	11
	Non-emploi	16	10	5	5	6	12
Situation 18 mois après l'entrée dans l'IAE (en %)	CDI à temps plein	1	0	2	5	33	6
	CDI à temps partiel	2	0	2	30	3	4
	CDD à temps plein	6	2	21	5	14	8
	CDD à temps partiel	9	4	23	11	8	11
	IAE	9	88	21	29	19	21
	Autres	0	0	7	2	2	2
	Non-emploi	73	6	24	18	21	48
Nombre moyen de transitions	—	8	7	11	9	9	9
Répartition des salariés par type de structure (en %)	ACI	44	42	26	22	22	37
	EI	13	18	14	10	14	13
	AI	32	33	43	58	44	37
	ETTI	11	7	17	10	20	13
Effectifs	—	16 508	3 345	4 289	1 663	4 425	30 230
%	—	55	11	14	5	15	100

Champs : 30 230 séquences d'individus entrés dans l'IAE entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2010

Source : ASP-panel DADS – traitements Dares

5.4. Une lecture des trajectoires des salariés de l'IAE selon la théorie de la segmentation

Du point de vue de la théorie de la segmentation, la typologie identifie quatre groupes. Ces quatre groupes révèlent la diversité des parcours individuels qui précèdent et suivent un premier épisode d'emploi dans le secteur de l'IAE. Le premier groupe, composé de la classe 1 (« non-emploi durable ») et de la classe 2 (« ancrage dans l'IAE »), pourrait relever du marché secondaire par les faibles perspectives de carrière qu'il semble présenter. Toutefois, une caractéristique commune des travailleurs des segments primaire et secondaire est leur employabilité. En effet, l'affectation des individus à l'un ou l'autre des segments suppose encore d'être sur le marché du travail ou au moins susceptibles d'y être embauchés. Ce premier groupe pourrait alors constituer le troisième segment décrit par Lemistre (2012) : le segment des exclus ou des « inemployables²⁴ ». Le non-emploi y est durable et les rares épisodes d'emploi « soutenus » sont des passages dans l'IAE, soit des emplois qui sont en réalité aux marges du marché du travail. Ce groupe se caractérise également par une inertie des conditions d'emploi. Les individus ont connu en moyenne moins de transitions que ceux des autres classes, signe que le non-emploi s'inscrit dans la durée. Les trajectoires de ce troisième segment représentent les deux tiers de l'échantillon.

Dans la classe 3 (« récurrence d'emplois temporaires »), les caractéristiques propres au segment secondaire se retrouvent : récurrence d'emplois temporaires avec ou sans passage par le chômage. On observe toutefois une amélioration des conditions d'emploi. Avant l'entrée dans l'IAE, les interruptions entre deux emplois sont fréquentes et durables. Sur la deuxième partie de la trajectoire, la continuité de l'emploi se fait par succession d'emplois temporaires : la mobilité conduit majoritairement à un autre emploi sans interruption. De plus, cet emploi est souvent à temps plein et offre ainsi la possibilité d'être pleinement et durablement en emploi. De ce point de vue, la classe 3 renvoie au « noyau dur » du segment secondaire. Cette classe pourrait aussi être considérée comme un « *port d'entrée* » vers la strate inférieure du segment primaire décrit par Piore (1975).

Telle une image inversée, la classe 4 (« emploi durable à temps partiel ») paraît proche du segment primaire par son caractère stable tout en témoignant d'un certain niveau de précarité. Si l'accès à un CDI à temps partiel, à l'issue de l'IAE, est porteur d'une amélioration significative de la situation du salarié, l'occupation d'un tel emploi, lorsqu'il est contraint, risque d'enfermer le salarié dans la précarité sans véritables perspectives d'évolution. Les épisodes en CDI à temps partiel s'inscrivent ici dans la durée et rares sont ceux qui débouchent sur un temps plein. Si l'on reprend la lecture enrichie de la segmentation du marché du travail d'Amossé et al. (2011), la classe 4 peut être associée à un « *port de sortie* »

²⁴ Cette terminologie suggère que la responsabilité du chômage devrait être uniquement imputée aux caractéristiques des individus. Dans son rapport, Borello (2018) privilégie le concept d'« employeurabilité » pour souligner le rôle des entreprises dans les modes de gestion et de sélection de la main-d'œuvre qui excluraient de fait une partie de la population.

qui, en cas de rupture de contrat, ouvre la voie à des difficultés pour retrouver un emploi et à un déclassement.

La dernière classe (« emploi durable à temps plein ») relève plus directement du segment primaire sur la période ultérieure à l'IAE. L'accès au CDI à temps plein, parfois précédé d'un CDI à temps partiel, met en évidence des trajectoires ascendantes, i. e. avec un nouvel emploi offrant des conditions plus favorables que le précédent. Les mobilités post-IAE conduisent, en effet, majoritairement à un CDI à temps plein sans que celui-ci soit rompu.

L'étude des parcours professionnels d'une population aussi spécifique que celle représentée par les salariés de l'IAE dessine les contours d'un marché du travail hétérogène où le segment des « inemployables », décrit par Lemistre (2012), est largement majoritaire. La surreprésentation de ce segment est le signal d'une exclusion durable du marché du travail d'une partie de la population pour laquelle le passage par l'IAE ne semble pas constituer un point d'inflexion dans le parcours. Lorsque l'IAE débouche sur un emploi, les situations peuvent se caractériser par une certaine stabilité mais présentent des conditions d'emploi dégradées (révélant alors des parcours de type primaire inférieur). D'autres mobilités post-IAE peuvent être considérées comme positives et semblent relever, par leur statut ou leurs conditions d'emploi, d'un segment secondaire supérieur voire du segment primaire. La suite de l'analyse consistera à identifier les déterminants des grands types de trajectoires mises en évidence.

6. Caractéristiques des trajectoires professionnelles des salariés de l'IAE

Dans cette partie, nous étudions les caractéristiques des trajectoires-types mises en évidence dans la section précédente. Ainsi, nous posons différentes hypothèses sur les caractéristiques des individus, des emplois occupés dans le secteur de l'IAE et les conditions locales d'emploi pour comprendre les ressorts des trajectoires des salariés de l'IAE. Il s'agit en particulier de mettre en relation ces différentes dimensions avec le type de trajectoire suivi par le salarié de l'IAE :

- Les trajectoires professionnelles marquées par le non-emploi durable (classe 1) ou l'ancrage dans l'IAE (classe 2) devraient concerner les personnes les plus éloignées de l'emploi en termes de caractéristiques individuelles (bénéficiaires du RSA, peu ou pas formés, etc.) (Alonzo et Chardon, 2006) mais aussi locales (éloignement des centres d'emploi, taux de chômage local élevé, etc.) (Thisse et Zenou, 1995 ; Gaigné, 2000).
- Les parcours caractérisés par des enchaînements d'emplois temporaires (classe 3) devraient davantage concerner les jeunes et les plus diplômés. Le passage par un ou plusieurs emplois temporaires peut, en effet, constituer une phase d'insertion en début de vie active ou, au contraire, s'inscrire dans la durée (Blasco et Givord, 2010).
- Les parcours en emploi durable à temps partiel (classe 4) devraient être très liés à certains secteurs où le mode d'organisation de l'activité favorise ce type d'emploi (Le

Minez, 2002 ; Bruyère et Lizé, 2010). Ils devraient également particulièrement concerner les femmes, les étrangers et les moins qualifiés (Lizé et Prokovas, 2014).

- Les salariés de l'IAE représentés par les trajectoires d'accès à l'emploi durable à temps plein (classe 5) devraient avoir, par leur niveau de formation et leur expérience professionnelle antérieure, acquis un savoir-faire valorisable sur le marché du travail. Ce type de trajectoire devrait également concerner les salariés localisés dans les zones les moins touchées par le chômage.

6.1. Méthode économétrique

Le modèle logit multinomial est un outil qui permet de relier la probabilité de réalisation d'un évènement à un ensemble de variables explicatives. Cette modélisation économétrique permet d'apprécier certains déterminants des parcours professionnels typiques identifiés par la classification précédente.

Nous estimons la probabilité pour les individus de notre échantillon de connaître un type de trajectoire plutôt qu'un autre.

La probabilité que l'individu $i = 1, \dots, 30230$ ait une trajectoire du type k , pour $k = 1, \dots, 5$ est définie par :

$$P(Y_i = k) = \frac{\exp(\beta_k X_i)}{\sum_{k=1}^5 \exp(\beta_k X_i)} \quad (3)$$

Avec X_i , un vecteur ligne qui représente l'ensemble des variables explicatives, celles-ci étant fixées au moment d'entrée dans l'IAE, β_k , le vecteur colonne de l'ensemble des coefficients mesurant l'effet des variables explicatives sur la probabilité d'avoir la trajectoire-type k . Il en résulte l'égalité suivante :

$$\begin{aligned} \frac{P(Y_i = k)}{P(Y_i = l)} &= \frac{\exp(\beta_k X_i)}{\exp(\beta_l X_i)} \quad (4) \\ &= \exp(X'_i (\beta_k - \beta_l)) \end{aligned}$$

Pour pouvoir interpréter l'égalité précédente, il est nécessaire de considérer une des trajectoires-types comme une catégorie de référence, ce qui revient à contraindre ses

coefficients à zéro. Dans notre cas, la classe 1 (« non-emploi durable ») est retenue comme référence et correspond donc à la trajectoire-type l . Nous obtenons alors :

$$\log\left(\frac{P(Y_i = k)}{P(Y_i = l)}\right) = \beta_k X_i \quad (5)$$

L'interprétation des coefficients dépend de la nature de la variable explicative. Si la variable explicative est quantitative (qualitative), β_k correspond à l'effet que procure une variation d'une unité (un changement de modalité) de la variable considérée sur la probabilité de connaître la trajectoire-type k par rapport à la probabilité de connaître la trajectoire-type l , toutes les autres variables étant maintenues constantes.

Ce modèle repose sur l'hypothèse d'indépendance des alternatives non pertinentes qui implique, dans notre cas, que la probabilité pour un individu de suivre un type de parcours plutôt qu'un autre soit indépendante des autres parcours possibles. Cette hypothèse de travail usuelle mérite néanmoins d'être discutée dans le cadre d'études sur les trajectoires professionnelles puisque certains parcours sont nécessairement plus proches entre eux que d'autres.

6.2. Des parcours différenciés selon les caractéristiques des individus, de l'emploi occupé et du territoire.

La première hypothèse testée, classique en économie du travail, concerne les effets de genre sur la construction des parcours professionnels (tableau 5).

Notre estimation économétrique montre que, toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont quatre fois plus de chances d'avoir un parcours caractérisé par une insertion en CDI à temps partiel à l'issue de l'IAE. La surreprésentation des femmes dans ce type de parcours pose la question de la segmentation sexuée du marché du travail (Maruani, 2011). Rappelons que le temps partiel touche majoritairement les femmes, particulièrement celles qui rencontrent des difficultés d'insertion : en 2016, la population à temps partiel est à 80 % féminine. Parmi elle, les salariés les plus jeunes, les plus âgés et les moins diplômés sont surreprésentés (Insee, 2017 ; Pak, 2013). Si les hommes sont davantage exposés aux parcours marqués par le non-emploi durable, ils se situent aussi plus fréquemment sur des parcours d'emploi durable à temps plein²⁵. Lorsque le passage par l'IAE débouche sur un emploi, les inégalités semblent donc fortes entre des hommes qui accèdent à un CDI à temps complet et des femmes pour lesquelles le retour en emploi est synonyme de temps partiel. Les données mobilisées ne permettent pas de contrôler le caractère contraint ou non du temps partiel. Toutefois, plusieurs études de la DARES ont montré que le temps partiel subi touchait plus fréquemment les

²⁵ L'effet significatif du genre sur la probabilité d'accéder au CDI à temps plein apparaît également lorsqu'on modifie la classe de référence « non-emploi durable » (annexe 3).

personnes les plus éloignées de l'emploi, reflétant les difficultés à accéder à un emploi à temps complet (Briard et Calavrezo, 2016 ; Pak, 2013). De ce point de vue, la nationalité joue un rôle attendu : les personnes de nationalité étrangère ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus élevée d'avoir un parcours marqué durablement par le CDI à temps partiel.

Tableau 5 : Estimation de la probabilité de connaître un parcours-type, odds ratio d'un modèle logit multinomial (référence : « Non-emploi durable »)

Référence : "Chômage durable"	Ancrage IAE	Récurrence emplois temporaires	Emploi durable à temps partiel	Emploi durable à temps plein
Caractéristiques individuelles				
Sexe				
Femme	1,2***	1,3***	4***	0,8***
Tranche d'âge				
Entre 26 et 49 ans (<i>ref</i>)				
Moins de 26 ans	0,5***	1,1**	0,8***	0,9***
50 ans ou plus	1,5***	0,8***	1,2**	NS
Nationalité étrangère				
Etranger	1,2**	NS	1,3**	NS
Niveau de formation				
Inférieur au CAP/BEP (<i>ref</i>)				
Niveau CAP-BEP	NS	1,1**	NS	1,3***
Niveau baccalauréat	NS	1,4***	1,4**	1,6***
Supérieur au baccalauréat	NS	1,4***	NS	1,7***
Statut handicapé				
Oui	NS	NS	NS	NS
Caractéristiques du contrat IAE				
Familles Professionnelles				
Bâtiment, travaux publics (<i>ref</i>)				
Agriculture, marine et pêche	NS	0,6**	NS	0,8**
Commerce	NS	NS	1,9**	NS
Autres activités tertiaires	NS	NS	NS	0,8**
Hôtellerie, restauration, alimentation	NS	NS	NS	NS
Industrie	NS	NS	NS	NS
Transports, logistique et tourisme	NS	NS	NS	1,2**
Services aux particuliers et aux collectivités	NS	NS	2***	1,2**
Postes et catégories socioprofessionnelles				
Ouvriers et employés non qualifiés (<i>ref</i>)				
Ouvriers et employés qualifiés	1,2	1,2	1,3	1,5***
Cadres et professions intermédiaires	NS	NS	NS	1,6***
Caractéristiques des marchés locaux				
Taux de chômage de la zone d'emploi	1***	0,9***	0,9***	0,9***
Taux d'emploi industriel de la zone d'emploi	5***	NS	NS	NS

** significatif à 5 %, *** à 1 %, NS, sinon.

Source: ASP-panel Dads 2014- traitement Dares

La surreprésentation des personnes âgées de plus de 50 ans dans les parcours marqués par un ancrage dans l'IAE, se retrouve dans l'analyse toutes choses égales par ailleurs. L'âge de 50 ans apparaît comme un seuil structurant. Comme évoqué précédemment, les ACI et les EI disposent de dérogations leur permettant d'accueillir des salariés sur une durée maximale de 50 mois. Ce résultat suggère ainsi une forme d'adaptation des structures aux contraintes légales : elles maintiendraient la relation d'emploi avec le salarié aussi longtemps que la loi le leur permet. Du point de vue du salarié, le maintien en IAE apparaît plus comme un dernier recours pour conserver un lien avec une activité professionnelle lorsque l'accès à l'emploi « classique » s'avère compromis. Les jeunes semblent quant à eux se répartir entre ceux qui enchaînent des emplois temporaires à l'issue de l'IAE et ceux qui sont exclus du marché du

travail (« non-emploi durable »). La tranche d'âge intermédiaire se retrouve, en revanche, plus fréquemment sur des emplois en CDI.

Le diplôme apparaît comme une ressource importante pour accéder à un emploi « classique » à l'issue de l'IAE : les salariés diplômés ont une probabilité plus élevée que les non-diplômés de suivre des trajectoires conduisant à l'emploi durable. Ils sont, en effet, plus souvent sur des parcours de type « récurrence d'emplois temporaires » ou « emploi durable à temps plein » que sur des parcours marqués durablement par le non-emploi. En cela, le schéma suivi par cette population passant par l'IAE ne se distingue pas de celui observé sur l'ensemble des salariés. Le diplôme reste un facteur discriminant majeur dans l'accès à l'emploi des salariés à l'issue de l'IAE. Ce dispositif public a avant tout pour objectif d'atténuer la sélectivité du marché du travail au profit des personnes qui ont des difficultés à s'y insérer. L'importance accordée au diplôme interroge sur la diversité des publics ciblés et des contextes dans lesquels ils se saisissent du dispositif (contexte familial, social, économique, etc.). Au-delà du signal positif que constitue le diplôme auprès des employeurs, il peut également être le reflet des capacités des individus à tirer parti d'un dispositif tel que l'IAE. Toutefois, à ce stade de l'analyse, il s'agit uniquement d'une hypothèse qui appelle à des travaux complémentaires.

Désormais, nous portons un intérêt au rôle des caractéristiques de l'emploi occupé au moment de l'entrée dans une structure de l'IAE²⁶ dans la construction des parcours. Selon nos hypothèses, les parcours professionnels reflètent pour partie les modalités de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises, elles-mêmes fortement polarisées selon les secteurs (Le Minez, 2002). L'objectif est donc ici de tester dans quelle mesure les parcours professionnels qui succèdent au parcours d'insertion sont liés au métier exercé au sein de la structure²⁷.

Toutes choses égales par ailleurs, les métiers exercés par les individus au moment de leur entrée dans l'IAE semblent avoir une influence sur la suite de leur parcours. Ainsi, les salariés qui ont exercé dans les métiers de l'agriculture, marine et pêche ont une probabilité plus élevée de connaître un parcours marqué durablement par le non-emploi. Autrement dit, le non-emploi durable succède plus souvent au parcours d'insertion effectué dans le secteur agricole que dans les autres secteurs. Lorsqu'on modifie la classe de référence, ce type de métier apparaît également lié aux parcours caractérisés par un ancrage dans l'IAE (annexe III). Les emplois offerts par l'agriculture dans le cadre d'un parcours d'insertion favorisent ainsi plutôt les parcours du troisième segment mis en évidence lors de la typologie. L'agriculture est marquée, plus que tout autre secteur, par d'importantes fluctuations d'activité. La faiblesse des opportunités d'emploi dans le secteur réduit les chances d'accéder à un emploi pérenne à l'issue du parcours d'insertion. Ce résultat questionne sur l'opportunité

²⁶ L'entrée dans une structure de l'IAE intervenant en milieu de parcours, nous ne prétendons pas expliquer la totalité de la trajectoire des individus. Il s'agit plutôt de mettre en relation le type de parcours qui découle du premier contrat signé dans l'IAE et ses caractéristiques.

²⁷ A défaut de disposer de données fiables et/ou bien renseignées sur les secteurs d'activité dans les fichiers appariés, nous nous sommes appuyés sur la nomenclature « Familles Professionnelles –FAP » et son niveau de regroupement en huit postes. Les FAP sont une des principales nomenclatures de métiers.

de former les individus dans des secteurs non-pourvoyeurs d'emplois. Le retour en emploi suppose, en effet, que les compétences accumulées dans le cadre de l'IAE puissent être ensuite valorisées sur le marché du travail « classique ».

À l'inverse, les salariés ayant occupé un emploi dans le métier des services à la personne ont deux fois plus de chances de connaître une insertion durable en CDI à temps partiel à l'issue de l'IAE. Le secteur des services à la personne se caractérise par une prédominance d'emplois à temps partiel, bien que souvent pourvus en CDI. On peut dès lors émettre l'hypothèse que le passage par un contrat relevant de l'IAE dans ce secteur représente une forme de tremplin vers l'emploi « classique ». Si l'orientation vers ce type de métiers semble faciliter une première insertion, elle peut aussi constituer une « trappe » à la précarité en maintenant durablement les individus dans l'emploi partiel.

La différenciation des parcours-types apparaît également en termes de catégorie socio-professionnelle. Les salariés ayant occupé des postes qualifiés lors de leur contrat dans l'IAE accèdent plus fréquemment à un CDI à temps plein. Le niveau de PCS semble donc être un atout pour accéder aux meilleures conditions d'emploi à l'issue de l'IAE. En revanche, aucune distinction significative ne se dessine sur les autres parcours, qu'ils soient marqués ou non par le non-emploi. La spécificité des postes offerts dans le secteur de l'IAE est certainement en jeu dans ce phénomène. En effet, le secteur de l'IAE est, plus que tout autre secteur, ouvert à du personnel peu qualifié. Le niveau de qualification des emplois ne constitue donc pas un facteur discriminant dans la construction des parcours professionnels.

Les conditions locales d'emploi conditionnent également la construction des parcours professionnels. Nous introduisons deux variables : le taux de chômage et le taux d'emploi industriel de la zone d'emploi²⁸. De façon attendue, les salariés résidant dans des zones d'emploi à fort taux de chômage suivent plus souvent des trajectoires marquées par le non-emploi que des parcours d'insertion dans l'emploi à l'issue de l'IAE (classes 3, 4 et 5). Le taux de chômage n'a, en revanche, pas d'effet sur la probabilité d'avoir un parcours d'ancrage dans l'IAE (relativement au parcours caractérisé par le non-emploi). La structure des emplois offerts aux salariés devrait conditionner les parcours et en particulier leur insertion sur le marché du travail. Les résultats indiquent que résider dans une zone où le taux d'emploi industriel est élevé multiplie les chances de connaître un parcours caractérisé par un ancrage dans l'IAE. Lorsqu'on introduit des effets fixes propres aux régions dans le modèle (voir annexe IV), le taux d'emploi industriel n'a plus d'effet significatif. En revanche, la région Nord-Pas-de-Calais favorise, de façon très significative, les parcours caractérisés par un ancrage fort dans l'IAE. Il semblerait donc que le taux d'emploi industriel reflète moins les potentialités d'emplois dans l'industrie que le « patrimoine » industriel d'une région. D'après les statistiques régionales sur l'IAE, le Nord-Pas-de-Calais recense, loin devant les autres régions, le plus grand nombre de salariés de l'IAE, ainsi que le plus grand nombre de structures (Albert, 2016). Dans un contexte de désindustrialisation et de niveau de chômage

²⁸ L'INSEE décrit la zone d'emploi comme l'espace géographique "à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts".

élevé, l'IAE semble donc jouer un rôle de compensation de la faiblesse des offres d'emploi qui favoriserait, de fait, les passages durables dans le secteur. À l'inverse, résider en région Ile-de-France favorise les parcours d'insertion en emploi « classique » à l'issue de l'IAE.

7. Conclusion

Le secteur de l'IAE est aujourd'hui au cœur des politiques d'emploi destinées aux personnes les plus en difficulté sur le marché du travail. Fin 2016, 25 % des bénéficiaires de contrats aidés travaillent dans ce secteur²⁹. Alors que différents travaux se sont intéressés à la mise en œuvre des parcours d'insertion au sein même des structures de l'IAE (Rémy, 2017 ; Avenel et Rémy, 2015a ; 2014 ; Pénaud et Servant, 2012 ; etc.), cette étude interroge plus largement les trajectoires professionnelles d'individus qui ont pour caractéristique commune d'être passés par ce dispositif. Sans prétendre procéder à une évaluation de l'IAE, l'objectif principal de ce travail est de saisir quelle « marque » imprime l'IAE sur les parcours professionnels.

Se dégage de la typologie réalisée, une majorité de parcours marqués par des épisodes de non-emploi durables *avant et après* le passage par l'IAE. Pour d'autres, le passage par l'IAE infléchit la trajectoire d'emplois : se déclinent des situations très différentes mais caractérisées par un maintien dans l'emploi « classique » à l'issue de l'IAE. Des parcours présentent des formes de continuité d'emplois, que celles-ci relèvent d'une insertion en CDI à temps plein ou d'une succession d'emplois temporaires. Lorsque l'IAE débouche sur un CDI à temps partiel, la stabilité du contrat peut recouvrir des conditions d'emploi dégradées. Ce constat invite à adopter une approche multidimensionnelle de la précarité ou de la stabilité de l'emploi. De fait, les études sur les parcours professionnels s'appuient souvent sur l'opposition institutionnelle entre CDI et contrat à durée limitée (CDL). Or, plus que le statut d'emploi, il paraît nécessaire de tenir compte des « modalités d'exercice de l'emploi » qui recouvrent d'autres dimensions telles que le temps de travail (Cnis, 2016)³⁰ pour caractériser les situations sur le marché du travail.

Pour comprendre les facteurs intervenant sur la construction des parcours professionnels, différentes hypothèses, classiques en économie du travail, ont été testées. L'analyse des caractéristiques individuelles met notamment en évidence le rôle de l'âge sur la construction de parcours ancrés durablement dans l'IAE. Ce type de parcours, peu étudié dans la littérature, semble réservé aux personnes âgées pour qui l'IAE opère plutôt comme un ultime moyen de se maintenir en emploi. Alors que l'IAE a été conçue comme un « sas » vers l'emploi classique, on peut ainsi noter des usages différenciés du dispositif selon l'âge. L'étude des caractéristiques individuelles fait également ressortir des parcours construits par le genre et la nationalité. Les femmes et les étrangers sont, en effet, plus souvent concernés par un ou plusieurs épisodes longs de temps partiel à l'issue de l'IAE. Enfin, le rôle positif du

²⁹ Source : Dares, 2017.

³⁰ Le Cnis (2016) propose de « mieux identifier et mesurer la diversité des situations : d'une part le déploiement des formes contractuelles et d'autre part celui de leurs modalités ».

diplôme sur le retour à l'emploi interroge sur les ressources dont disposent les individus pour tirer profit d'un dispositif public tel que l'IAE.

Le parcours professionnel d'un individu passé par l'IAE est également apparu comme la résultante des caractéristiques de l'emploi occupé dans la structure d'accueil. Si les métiers vers lesquels sont orientés les individus ne favorisent pas l'insertion dans l'emploi à temps plein, alors des réflexions doivent être menées sur le positionnement des structures de l'IAE. En 2016, le domaine du service à la personne et à la collectivité représente plus d'un tiers des nouveaux bénéficiaires de l'IAE. Fort de son potentiel de création d'emplois, le passage par ce secteur semble faciliter le maintien en emploi. Toutefois, les emplois offerts dans les services à la personne sont plus souvent à temps partiel, peu rémunérés et peu qualifiés.

Enfin, si les opportunités d'emploi sont peu nombreuses, les débouchés offerts par l'IAE, quelle que soit la qualité du parcours d'insertion, risquent d'être insuffisants. Si l'une des finalités de l'IAE est l'accès à l'emploi, il paraît nécessaire de tenir compte des conditions du marché du travail local.. Les bénéficiaires de l'IAE résident aussi dans ses liens avec le marché du travail dans lequel il s'insère. De ce point de vue, les structures de l'IAE font des efforts importants pour nouer des relations avec les acteurs économiques de leur territoire, au-delà du seul secteur de l'IAE. Elles ont tout intérêt à développer une approche par filière de façon à assurer des débouchés aux salariés formés à un métier spécifique dans le cadre du parcours d'insertion. Par ailleurs, en charge de personnes en très grande difficulté tant sur le plan social que professionnel, les structures de l'IAE, au premier rang desquelles les ACI, remplissent une mission sociale qui va bien au-delà du retour à l'emploi.

Bibliographie

Albert V., 2015, « L’insertion par l’activité économique en 2013. Stabilité de l’emploi et de l’activité », *Dares Analyses*, n° 046, juin.

Allaire G., Cahuzac E. et Tahar G., 2000, « Persistance du chômage et insertion », *L’actualité économique*, vol. 76(2), p.237–263.

Amossé T. et Chardon O., 2006, « Travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394, pp. 203-229.

Amossé T., Perraudin C. et Petit H., 2011, « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Économie et Statistique*, n° 450, pp. 79-105.

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.

Avenel, M. et Rémy V., 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.

Avenel, M. et Rémy V., 2015c, « L’insertion par l’activité économique : modes de recrutement et capacités d’action des structures », *Dares Analyses*, n° 085, novembre.

Baillieux Y., Benoteau I., Chaillot G., 2013, « Les services à la personne : davantage sollicités dans les zones rurales et âgées », *Dares Analyses*, n° 050, juillet.

Bellit S., 2017, « L’insertion par l’activité économique : stabilité de l’emploi malgré une reprise des embauches dans les EI et les ETTI », *Dares Résultats*, n° 074, novembre.

Bernard S. et Rey M., 2017, « Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan ? », *Dares Analyses*, n° 021, mars.

Blasco S. et Givord P., 2010, « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? », *Économie et Statistique*, n° 431-432, pp. 73-93.

Borello J.M., 2018, « Donnons-nous les moyens de l’inclusion », Rapport remis au Ministre du Travail.

Briard K. et Calavrezo O., 2016, « Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ? », *Document d’études de la Dares*, n° 199, juillet, Dares, 53 p.

Bruno A., 2014, « Analyser le marché du travail par les trajectoires individuelles : Le cas des migrants de Tunisie en région parisienne pendant les Trente Glorieuses. », *Vingtième siècle, Revue d’histoire*, n° 121, janvier-mars, pp. 35-46.

Bruyère M. et Lizé L., 2010, « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles. La nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, n° 431- 432, pp. 95-112.

Calavrezo O. et Rémy V., 2018, « Quels effets de l'accompagnement sur le devenir des salariés en insertion ? », *Document d'études de la Dares*, n° 224, septembre, Dares, 33 p.

Cahuc P. et Kramarz F., 2004, « De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle », Rapport remis au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

Corcoran M., 1982, « The employment and wage consequences of teenage women's non-employment », *Freedman and Wise eds, The Youth Labor Market Problem : Its nature, Causes and Consequences*, p. 391-425.

Davy F., 2012, « Sécuriser les parcours professionnels par la création d'un compte social universel », Rapport pour le ministre du travail, de l'emploi et de la santé. La Documentation Française, 40 p.

Doeringer P. et Piore M., 1971, « Internal Labor Markets and Manpower Analysis », Sharp, New-York.

Eckert H. et Mora V., 2008, « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et Emploi*, vol. 113, p. 31-46.

Gabadinho A., Studer M., Müller N., Ritschard G., 2010, « Mining sequence data in R with the TraMineR package : a user's guide » Geneva, Department of Econometrics and Laboratory of Demography, University of Geneva, 100 p.

Gagliarducci S., 2005, « The dynamics of repeated temporary jobs », *Labour Economics*, n° 12, p. 429-448.

Gagné C., 2000, « Appariement et stabilité de la relation d'emploi dans les espaces ruraux », *Revue d'Économie régionale et urbaine*, n° 5, pp. 821-840.

Gautié J., 2003, « Transitions et trajectoires sur le marché du travail », *Quatre Pages*, n° 59, Centre d'Etudes et de l'Emploi, 4p.

Gazier B. et Petit, H., 2007, « French Labour Market Segmentation and French Labour Market Policies since the Seventies : Connecting changes », *Socio économie du Travail* (Economies et Sociétés, série AB), vol 41, n° 28, pp. 1027-1056.

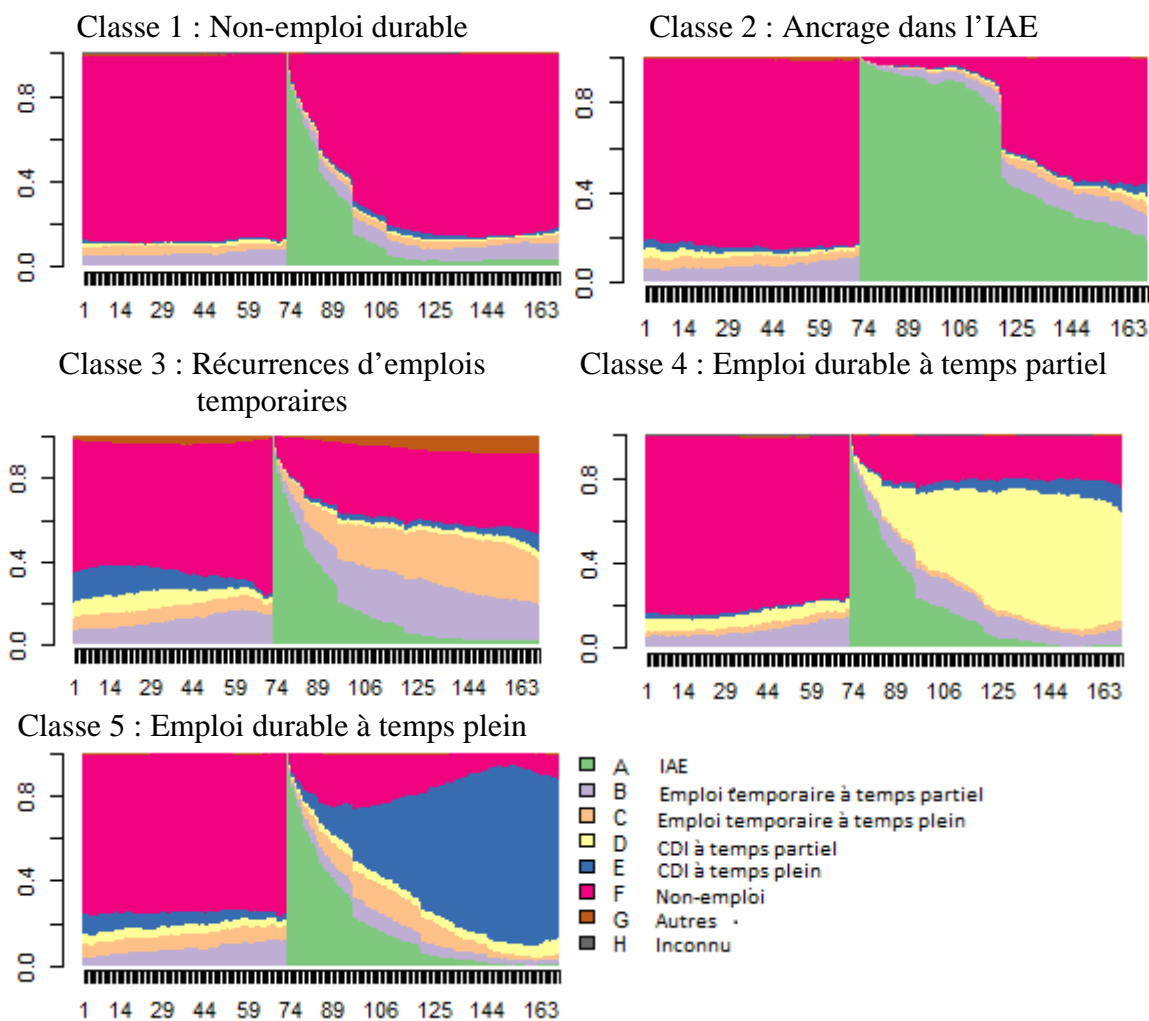
Gazier B., Picart C. et Minni C., 2016, « La diversité des formes d'emploi », Rapport n° 142, Cnis, juillet.

Kulanthaivelu E., Thiérous L., 2018, « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », *Dares Analyses*, n° 038, août.

Le Minez S., 2002, « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Économie et Statistique*, n° 354, p. 49-83.

- Le Minez S., Lequien L., Le Rhun B. et Rémy V., avec la collaboration de Bahu M., 2012, « Les trajectoires professionnelles des bénéficiaires de contrats aidés. Premiers résultats du Panel 2008 de la Dares », *Dares Analyses*, n° 085, novembre.
- Lemistre P., 2012, « La segmentation du marché du travail est-elle soluble dans la flexisécurité ? », *Net.Doc*, n° 88, février, Céreq, 23 p.
- Lizé L. et Prokovas N., 2014, « Au sortir du chômage : précaires malgré un contrat à durée indéterminée ? », *Formation emploi*, n° 125, pp. 89-112.
- Maruani M., 2011, « Travail et emploi des femmes », La Découverte, coll. « Repères Sociologie », 128 p.
- Narendranathan W. et Elias P., 1993, « Influences of past history on the incidence of youth unemployment : empirical findings for the UK », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Department of Economics, University of Oxford, vol. 55(2), pp. 161–185.
- Pak M., 2013, « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est 'choisi' ou 'subi' », *Dares analyses*, n° 5, janvier.
- Pénau, M. et Servant L., 2012, « La dualité entre production et accompagnement. Le challenge permanent des Structures d'insertion par l'activité économique », *Le sociographe*, vol. Hors-série, n° 5, pp. 159-182.
- Picart C., « Trois segments pour mieux décrire le marché du travail », Document de travail, in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « *Insee Références* », édition 2017.
- Piore M. 1975, « Notes for a Theory of Labor Market Stratification », in Edwards, Reich & Gordon (eds.), *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath, Lexington.
- Rémy V., 2017, « Les structures de l'insertion par l'activité économique adaptent-elles l'accompagnement et la formation au profil de leurs salariés », *Document d'études de la Dares*, n° 208, mars, Dares, 41 p.
- Robette N., 2011, « Explorer et décrire les parcours de vie : les typologies de trajectoires », CEPED (les Clefs pour...), 86 p.
- Rohwer et G., Pötter U., 2005, « TDA's user manual », En ligne : <http://www.stat.ruhr-uni-bochum.de/tman.html>.
- Scherer S., 2001, « Early career patterns : a comparison of great britain and west Germany », *European Sociological Review*, 17 (2), pp. 119–144.
- Thisse J., Zenou Y., 1995. « Appariement et concurrence spatiale sur le marché du travail », *Revue économique*, n° 43, pp. 615-624.
- Thurow L., 1969, « Poverty and discrimination », Brookings Institution.

Annexe I : Chronogrammes de la typologie de trajectoires des salariés de l'IAE



Champ : 30 230 séquences d'individus entrés dans le secteur de l'IAE entre 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2010.

Sources : ASP - Panel DADS et traitements Dares

Annexe 2 : Les caractéristiques des individus selon la classe de la typologie

Classe	Non-emploi durable	Ancrage dans l'IAE	Réurrence emplois temporaires	Emploi durable à temps plein	Emploi durable à temps partiel	Ensemble
Sexe						
Femme	41	47	49	44	78	45
Homme	59	53	52	56	22	55
Âge						
Moins de 26 ans	30	13	33	27	20	28
De 26 à 49 ans	58	66	58	60	64	59
50 ans ou plus	12	21	9	15	16	13
Nationalité						
Français	84	81	82	83	78	83
Etranger CEE	2	2	1	2	2	2
Etranger hors CEE	15	17	16	15	20	15
Niveau de formation						
Inférieur au CAP (niveaux Vbis et VI)	40	43	35	33	40	39
Niveau CAP-BEP, Diplôme non obtenu	26	25	24	24	20	25
Niveau CAP-BEP (niveau V)	18	19	21	21	20	19
Niveau bac (niveau IV)	11	9	14	14	15	12
Supérieur au bac (niveaux I, II, III)	5	4	6	7	6	5
Professions et catégories socioprofessionnelles						
Cadres et professions intellectuelles	0	0	0	0	0	0
Professions intermédiaires	3	2	3	3	3	3
Ouvriers et employés qualifiés	17	18	17	20	20	18
Ouvriers et employés non qualifiés	80	80	80	76	76	79
Nombre d'observations	16 508	3 345	4 289	4 425	1 663	30 230

Champ : 30 230 individus entrés dans l'IAE entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2010

Sources : ASP-Panel DADS – traitements Dares

Annexe III : Estimation de la probabilité de connaître un parcours-type, odds ratio d'un modèle logit multinomial (référence : « Récurrence d'emplois temporaires »)

Référence : "Récurrence emplois temporaires	Non-emploi durable	Ancrage IAE	Emploi durable à temps partiel	Emploi durable à temps plein
Caractéristiques individuelles				
Sexe				
Femme	0,7***	NS	3***	0,8***
Tranche d'âge				
Entre 26 et 49 ans (<i>ref</i>)				
Moins de 26 ans	0,9***	0,4**	0,7***	0,8***
50 ans ou plus	1,3***	1,9***	1,6***	1,3***
Nationalité étrangère				
Etranger	0,9**	NS	NS	NS
Niveau de formation				
Inférieur au CAP/BEP (<i>ref</i>)				
Niveau CAP-BEP	NS	0,9**	NS	1,1**
Niveau baccalauréat	0,7***	0,7***	NS	NS
Supérieur au baccalauréat	NS	NS	NS	NS
Statut handicapé				
Oui	NS	1,3**	NS	NS
Caractéristiques du contrat IAE				
Familles Professionnelles				
Bâtiment, travaux publics (<i>ref</i>)				
Agriculture, marine et pêche	1,4***	1,5***	NS	NS
Commerce	NS	NS	2,9***	NS
Autres activités tertiaires	NS	1,3**	NS	NS
Hôtellerie, restauration, alimentation	NS	NS	NS	NS
Industrie	NS	1,4**	NS	NS
Transports, logistique et tourisme	NS	NS	NS	NS
Services aux particuliers et aux collectivités	NS	NS	1,8	NS
Postes et catégories socioprofessionnelles				
Ouvriers et employés non qualifiés (<i>ref</i>)				
Ouvriers et employés qualifiés	0,8***	NS	NS	1,3***
Cadres et professions intermédiaires	NS	NS	NS	NS
Caractéristiques des marchés locaux				
Taux de chômage de la zone d'emploi	1,1***	1,1***	NS	NS
Taux d'emploi industriel de la zone d'emploi	NS	3,2***	NS	NS

** significatif à 5 %, *** à 1 %, NS, sinon.

Source: ASP-panel Dads 2014- traitement Dares

Annexe IV : Estimation de la probabilité de connaître un parcours-type avec effets fixes régionaux, odds ratio d'un modèle logit multinomial (référence : « Non-emploi durable »)

Référence : "Chômage durable"	Ancrage IAE	Récurrence emplois temporaires	Emploi durable à temps partiel	Emploi durable à temps plein
Caractéristiques individuelles				
Sexe				
Femme	1,2***	1,3***	4***	0,8***
Tranche d'âge				
Entre 26 et 49 ans (ref)				
Moins de 26 ans	0,5***	1,1**	0,8***	0,9***
50 ans ou plus	1,5***	0,8***	1,2**	NS
Nationalité étrangère				
Etranger	1,2**	NS	1,3**	NS
Niveau de formation				
Inférieur au CAP/BEP (ref)				
Niveau CAP-BEP	NS	1,1**	NS	1,3***
Niveau baccalauréat	NS	1,4***	1,4**	1,6***
Supérieur au baccalauréat	NS	1,4***	NS	1,7***
Statut handicapé				
Oui	NS	NS	NS	NS
Caractéristiques du contrat IAE				
Familles Professionnelles				
Bâtiment, travaux publics (ref)				
Agriculture, marine et pêche	NS	0,7**	NS	0,8**
Commerce	NS	NS	1,9**	NS
Autres activités tertiaires	NS	NS	NS	0,8**
Hôtellerie, restauration, alimentation	NS	NS	NS	NS
Industrie	NS	NS	NS	NS
Transports, logistique et tourisme	NS	NS	NS	1,2**
Services aux particuliers et aux collectivités	NS	NS	2***	1,3**
Postes et catégories socioprofessionnelles				
Ouvriers et employés non qualifiés (ref)				
Ouvriers et employés qualifiés	1,2	1,2	1,3	1,5***
Cadres et professions intermédiaires	NS	NS	NS	1,6***
Caractéristiques des marchés locaux				
Taux de chômage de la zone d'emploi	NS	NS	1***	1***
Taux d'emploi industriel de la zone d'emploi	NS	NS	NS	2,4**
Région de résidence				
Ile-de-France (ref)				
Alsace	NS	0,7**	NS	0,7**
Aquitaine	NS	NS	NS	0,7**
Auvergne	NS	0,7**	NS	
Basse-Normandie	0,6***	0,6***	NS	0,5***
Bourgogne	NS	NS	NS	0,7**
Bretagne	NS	0,8**	NS	0,5**
Centre	NS	NS	NS	0,7**
Champagne-Ardenne	NS	0,5**	NS	0,4**
Corse	NS	NS	NS	NS
D.O.M	NS	NS	NS	NS
Franche-Comté	NS	NS	NS	0,5***
Haute-Normandie	NS	NS	NS	0,6***
Languedoc-Rousillon	0,4***	0,7***	NS	0,6***
Limousin	NS	0,4**	NS	0,5**
Lorraine	NS	0,7***	NS	0,4***
Midi-Pyrénées	0,7**	0,7***	NS	0,8***
Nord-Pas-de-Calais	1,6***	0,7**	NS	0,9**
Pays de la Loire	NS	NS	NS	0,6***
Picardie	NS	0,7***	NS	0,5***
Poitou-Charentes	NS	0,8**	NS	0,8**
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,5***	0,7***	NS	0,7***
Rhône-Alpes	0,8**	NS	NS	0,7***

** significatif à 5 %, *** à 1 %, NS, sinon.

Source: ASP-panel Dads 2014- traitement Dares