Evaluation de l'Utilité Sociale des SIAE de Isère

Synthèse des travaux - Juin 2025

Territoires Insertion 38 est un collectif associatif qui regroupe 68 des 80 Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) du département de l'Isère. Il représente et promeut les SIAE, anime des échanges sur des réflexions communes, aide à la professionnalisation et mutualise des actions de coopération et de développement.

La réflexion liée à l'évaluation de l'Utilité Sociale est née d'un constat partagé des SIAE iséroises : ce qui fait le cœur du travail réalisé jour après jour par l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) est peu visible et les indicateurs existants n'en rendent pas suffisamment compte.

Les éléments présentés ci-après sont tirés d'un travail coordonné par Ti38 conduit pendant près de 18 mois avec un collectif de salariés de SIAE intéressées par la démarche et l'appui d'une économiste de l'UGA travaillant sur l'évaluation. Les principaux enseignements de cette évaluation ont été restitués le 11 avril 2025 et partagés avec les acteurs de l'IAE (DDETS, Région, Département, EPCI, France Travail, Réseaux de l'IAE et SIAE). Ils constituent une première étape d'un suivi qu'il serait intéressant de poursuivre sur plusieurs années avec un panel de SIAE élargi.

Au-delà des premiers constats, nous souhaitons échanger avec nos partenaires et financeurs pour définir ensemble comment valoriser et utiliser ces résultats qui pourraient, pour l'intérêt commun, enrichir le Document Unique d'Instruction (DUI) par exemple, mais aussi pour creuser les pistes de travail qui ont émergé, notamment sur les points suivants :

1. **Des publics aux multiples problématiques**
2. **Un accompagnement qui relève de plus en plus de l'action sociale**
3. **Une professionnalisation sur différents registres qui prépare à l'emploi**
4. **Des salariés qui retrouvent une place dans la société**
5. **Des entreprises de proximité essentielles au territoire isérois**

METHODOLOGIE DE L'EVALUATION

"Une démarche collective pour une évaluation en chiffres et en lettres"

Pour construire l'évaluation de l'Utilité Sociale, Territoires Insertion 38 a été accompagné par Anne Le Roy, une enseignante chercheuse à l'UGA en co-responsabilité du Master TOE2S. Ses travaux portent sur l'évaluation et plus particulièrement sur l'évaluation des réalités qui échappent au marché, aux approches standards et aux indicateurs classiques. Elle s'efforce à travers ses recherches de rendre visible et de faire exister ce qui est invisibilisé, ou non mis en valeur, par les outils classiques d'évaluation.

Nous sommes partis du constat que les indicateurs à partir desquels l'IAE est évaluée ne révèlent pas tout ce que les SIAE apportent aux salariés en insertion, à leur entourage, au territoire et à la société. Révéler cette contribution conduit à proposer d'évaluer l'Utilité Sociale des SIAE afin de rendre visible et de mieux comprendre les transformations liées aux activités, aux manières de faire.

Evaluer …c'est quoi ?

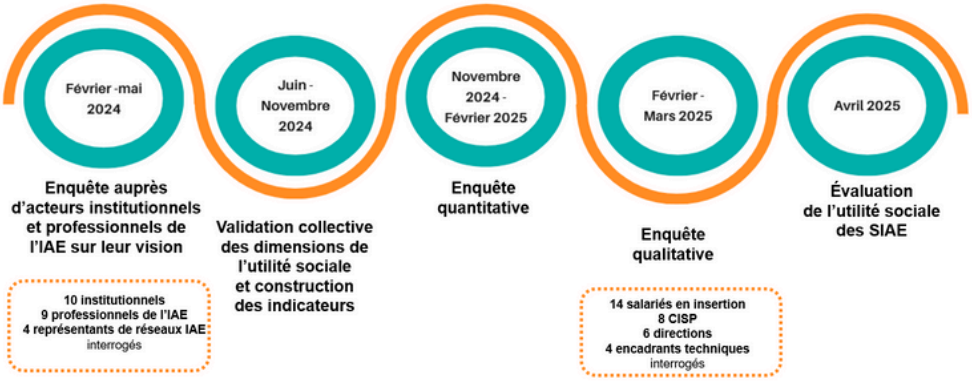
Evaluer est un exercice délicat surtout lorsqu'il s'agit d'évaluer l'Utilité Sociale car il s'agit d'identifier, d'apprécier et d'expliquer les changements générés par un parcours d'insertion, c'est donc bien plus qu'une mesure, bien plus qu'une série de mesures. C'est un moyen de rendre compte des actions réalisées, de révéler la manière dont elles sont mises en œuvre et dont les effets sont générés, notamment en vue de mettre en perspective leur diversité et transversalité. L'évaluation nous invite à changer de regard et à questionner notre responsabilité sociale et politique.

Evaluer … pour mieux se connaitre, pour mieux se faire reconnaitre, comment faire?

Proposer une démarche d'évaluation pour mieux se connaitre et se faire reconnaitre nécessite la mise en place d'une approche collective pour croiser les regards et éviter les angles morts. Cela s'est traduit par la constitution d'un groupe de travail suite au Conseil d'Administration de Ti38 de décembre 2023 et par la mise en place d'une démarche mixant approche qualitative et quantitative pour rendre visibles les contributions des SIAE à partir de chiffres et de lettres.

Les résultats présentés dans ce document résultent de différentes étapes, chacune construite et validée collectivement. Cette exigence explique en partie que la démarche a pris du temps, en l'occurrence 18 mois. Les principales étapes ont été les suivantes :

1. Enquête pour recueillir auprès d'acteurs professionnels et institutionnels de l'IAE leur vision de l'évaluation, de l'IAE, de ce que génère l'IAE (23 entretiens réalisés avec des représentants de l'Etat, la Région, le Département, les EPCI, les SIAE, les Réseaux de l'IAE)
2. Analyse collective de l'enquête permettant de faire émerger les dimensions constitutives de l'Utilité Sociale
3. Mise en place du volet quantitatif de l'évaluation via la création d'un questionnaire permettant de proposer des indicateurs renseignant les dimensions repérées (données portant sur 2024)
4. Réalisation d'entretiens qualitatifs pour faire parler les chiffres et creuser des zones d'ombre (32 entretiens réalisés avec des directions, CISP, ETI et salariés en parcours)
5. Analyse quantitative et qualitative des données relatives aux dimensions de l'Utilité Sociale restituées à travers 5 constats



5 DIMENSIONS DE L'UTILITE SOCIALE EVALUEES

1. L'insertion et l'accompagnement professionnel
Les SIAE permettent aux personnes éloignées de l'emploi de remettre un pied à l'étrier, tout en préparant leur sortie en les accompagnant dans la construction de leur projet professionnel (formation, orientation, compétences…).

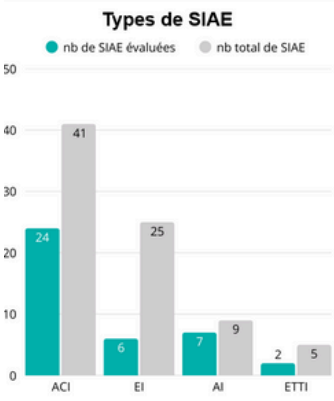
2. L'accompagnement social, la levée des freins à l'emploi et la lutte contre la pauvreté
Les salariés en insertion sont concernés par des problématiques sociales qui freinent leur accès à l'emploi durable et de qualité (santé, logement, mobilité, langue, addictions, fracture numérique…). A travers l'accompagnement social et les liens avec les acteurs du territoire, les SIAE permettent de lever ces freins.

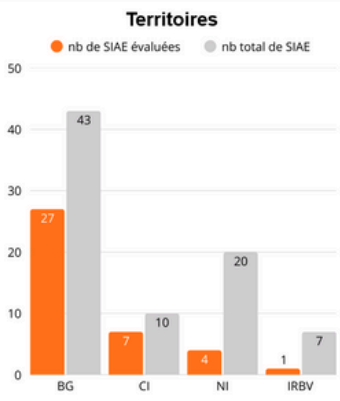
3. Le lien social et le mieux-être des salarié(e)s
Bien qu'il reste difficilement objectivable, le mieux-être et le lien social des salariés en parcours constitue une dimension de progrès importante dans le parcours des salariés en insertion (confiance et estime de soi, pouvoir d'agir, posture…). Les SIAE créent du lien social pour les salariés (sortie de l'introversion et ouverture aux autres), elles constituent des lieux ressources. Elles permettent de faire vivre le collectif, de prendre acte de sa citoyenneté et de s'intégrer dans la société.

4. Le développement économique et territorial
Les SIAE développent des activités selon les besoins de leur territoire, parfois de niche. Elles créent et redistribuent des richesses. Elles participent à la dynamique territoriale et à l'amélioration du cadre de vie local.

5. Le développement durable et l'environnement
Les activités supports et/ou les pratiques des SIAE s'inscrivent dans une logique de transition écologique (ressourceries, recycleries, réemploi, maîtrise énergétique…).

UN PÉRIMÈTRE D'ÉVALUATION GLOBALEMENT REPRÉSENTATIF
39 SIAE évaluées sur 68 adhérents et 80 en Isère





Les constats présentés ci-après sont issus du traitement de l'évaluation chiffrée et d'entretiens menés auprès des professionnels de l'IAE (Directions, Encadrants Techniques et Conseillers en Insertion Sociale et Professionnelle). Au total, 39 SIAE ont participé aux volets quantitatifs et/ou qualitatifs de l'évaluation, soit **près de ⅔ des adhérents de Ti38 et la moitié des SIAE du département de l'Isère**.

Le périmètre d'évaluation de cette première évaluation de l'Utilité Sociale apparait globalement représentatif des structures iséroises, même si les Entreprises d'Insertion et les structures du Nord Isère sont moins représentées, ce que nous souhaitons corriger à l'avenir.

1 Des salariés qui cumulent les problématiques

Les publics qui s'adressent aux structures d'insertion sont marqués par des difficultés ou problématiques diverses, communément appelés "freins à l'emploi". Ces dernières, rarement quantifiées jusque-là, semblent plus nombreuses, ou tout au moins pèseraient plus que par le passé selon les professionnels de l'IAE qui évoquent fréquemment l'évolution du public accueilli. La présente évaluation constitue un point zéro et ne peut mesurer finement l'évolution des publics. Pour autant, la diversification, le poids pris par certains problèmes et surtout, le cumul des problématiques, semblent conforter cette perception des publics accueillis par les SIAE.

1.1 Les problématiques des salariés en parcours mal appréhendés jusque là

Chaque année, la DDETS compile un certain nombre de données du DUI qui présentent les principales caractéristiques socio-économiques des salariés en insertion. Ces éléments chiffrés peuvent être déclinés par type de SIAE et par territoire. Ils sont en règle générale observés d'une année sur l'autre. Ils renvoient à des catégories statistiques administratives. **Si ces indicateurs sont relativement stables depuis quelques années, ils apparaissent en décalage avec la perception du terrain**.

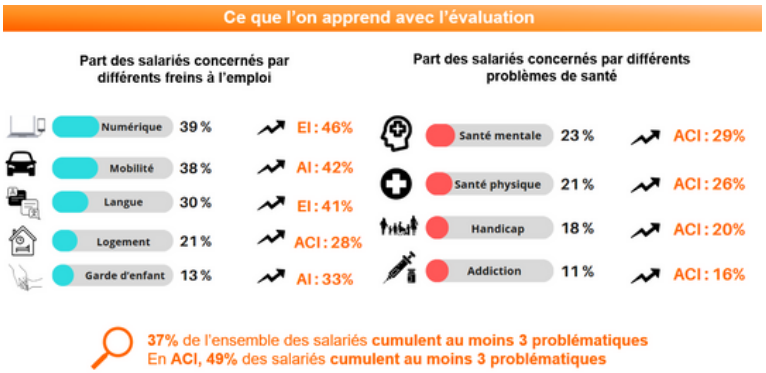
Ce que l'on savait des salariés en parcours d'insertion avant l'évaluation

- 46% d'hommes et 54% de femmes
- 27% de seniors, 18% de moins de 26 ans
- 36% d'allocataires RSA
- 56,5% de demandeurs d'emploi de longue durée
- 11,5% de travailleurs handicapés
- 20% de résidents Quartier Politique de la Ville

Source : DDETS 2023

1.2 Le cumul de problématiques caractérise de nombreux salariés

Certains indicateurs faisaient cruellement défaut pour éclairer la nature des problématiques. Nous manquions d'indicateurs pour éclairer les difficultés vécues par les salariés, les suivre dans le temps et voir, dans quelle mesure, et comment, ces dernières sont levées, ou tout au moins amoindries. Ces indicateurs ont été définis par notre démarche d'évaluation.



CÔTE DEFINITIONS

Santé mentale : Etat de bien-être ou de mal-être général dont les facteurs peuvent être : socio-économiques (milieu de vie, précarité…), personnels et relationnels, liés à l'état de santé, à l'usage de substances…

Handicap : Problématique de handicap auditif, visuel, moteur, maladie invalidante, déficience intellectuelle, psychique reconnue par une RQTH - ou NON.

L'étude nous révèle que les problématiques auxquelles les salariés peuvent être confrontés sont diverses.

Parmi elles, certaines sont bien identifiées et constituent des freins fréquemment rencontrés au rang desquels **le numérique (39%) et la mobilité (38%) pèsent particulièrement.**

D'autres, liées à la santé se posent de façon particulièrement prégnantes ces dernières années : **44% des salariés sont concernés par une problématique de santé mentale ou physique.**

Si le périmètre géographique de cette première évaluation 2024 ne permet pas de tirer de conclusions sur d'éventuelles spécificités territoriales au sein du département, les données permettent d'affirmer que les problématiques ne se posent pas de la même façon selon le type de SIAE.

- La **fracture numérique** pèse plus fortement pour les salariés des **Entreprises d'Insertion (EI)** : 46% soit 7 points de plus que la moyenne
- Les questions de **mobilité** sont particulièrement marquées au sein des **Associations Intermédiaires (AI) :** 42% soit 4 points de plus que la moyenne
- Les problèmes liés à la **santé** sont plus répandus dans les **Ateliers Chantier d'Insertion (ACI) : 55%**

Par ailleurs, **plus d'un tiers des salariés en insertion cumulent au moins trois problématiques** et c'est sans doute ce point qui constitue la principale évolution et qui vient complexifier le travail d'accompagnement et d'encadrement au sein des SIAE. A noter que dans les ACI un salarié sur 2 cumule au moins trois problématiques.

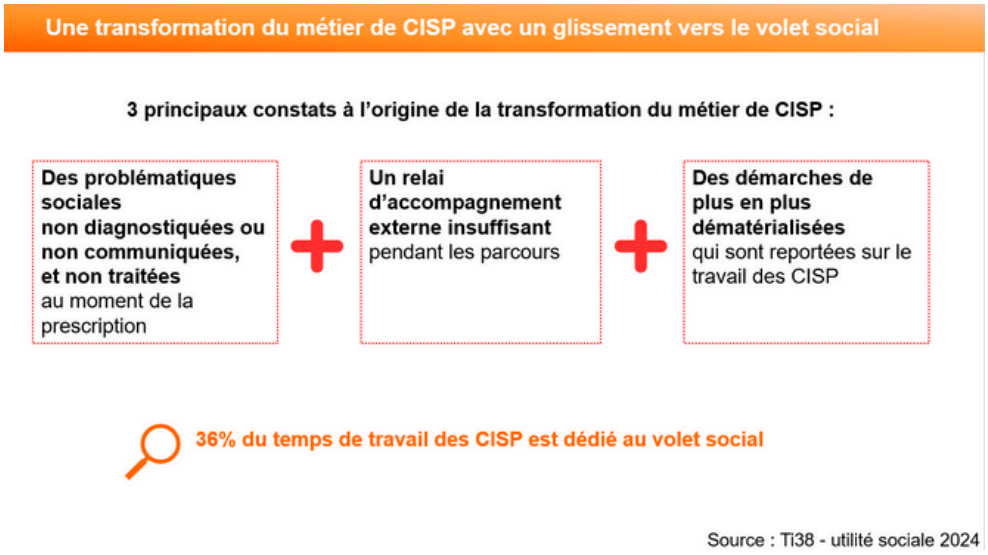
Ce qu'il faut retenir pour aller plus loin..

Notre évaluation permet de qualifier et quantifier les différentes problématiques corrélatives à un éloignement de l'emploi, des informations qui jusque-là n'existaient pas. Ces données doivent désormais être approfondies. Par exemple, la part des personnes concernées par une problématiques de langue qui est de 30% en moyenne mais qui cache probablement des disparités territoriales. Autre exemple, les indicateurs relatifs à la santé et au handicap nécessiteraient d'être précisés et analysés plus finement.
Au delà, cette première évaluation met l'accent sur l'importance et surtout la multiplicité des freins auxquels les salariés sont confrontés. Cela vient conforter l'idée que les SIAE iséroises répondent bien aux publics qui sont éligibles à l'IAE et notamment ceux qui sont très éloignés de l'emploi.

2 Un accompagnement qui relève de plus en plus de l'action sociale

L'interrogation sur l'évolution des publics évoquée dans la partie précédente s'est doublée d'un questionnement sur l'évolution du métier de Conseiller en Insertion Sociale et Professionnelle (CISP). Ce discours, de plus en plus répandu et étayé d'exemples portant sur le constat ou les conséquences de cette transformation, nous a conduit à essayer de quantifier le temps passé et à expliciter et objectiver le sentiment de glissement vers le volet social.

2.1 Une transformation du métier de CISP avec un glissement vers le volet social



Concernant **la mesure du temps passé sur le volet social, elle est estimée à 36% avec des variations importantes entre les structures évaluées.** Il convient de noter que cette mesure a soulevé des questions méthodologiques et ce chiffrage devra être affiné à l'avenir.

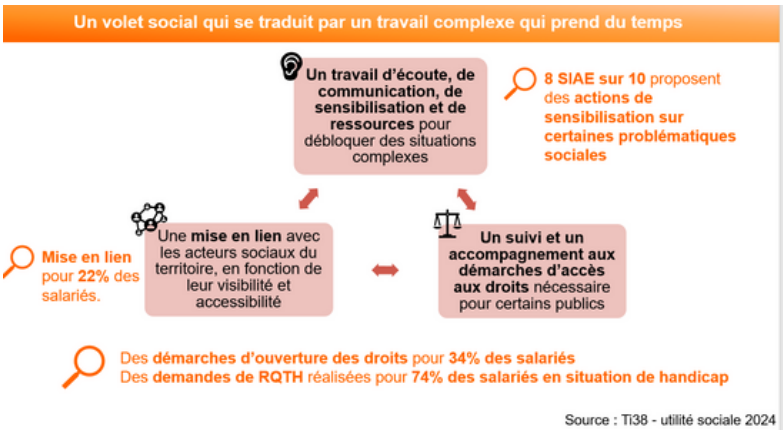
Concernant le sentiment de glissement du travail vers le volet social, les entretiens réalisés mettent en exergue trois constats importants qui viennent impacter la pratique des CISP.

Tour d'abord, le constat qu'assez fréquemment, ce n'est que quelques temps après le recrutement de la personne orientée que la SIAE prend connaissance des difficultés sociales. Cela vient interroger **le diagnostic insuffisamment étayé** qui est réalisé et transmis par le prescripteur à la SIAE et se traduit par un temps de diagnostic et de compréhension des freins effectué par la SIAE.

En second lieu, il existe une multitude de problématiques sur lesquelles les CISP n'ont pas été formés, n'identifient pas les **dispositifs et le système d'acteurs** et ne trouvent pas toujours de **relai des acteurs de l'accompagnement.** Cela contribue à une mobilisation plus importante sur le volet social.

Enfin, au vu de la **multiplication et la complexification des démarches dématérialisées,** les CISP rendent compte d'un temps important consacré à accompagner les salariés dans leurs démarches en ligne, notamment celles qui concernent l'ouverture de certains droits ou l'accès à des aides.

2.2 Un volet social qui se traduit par un travail complexe qui prend du temps

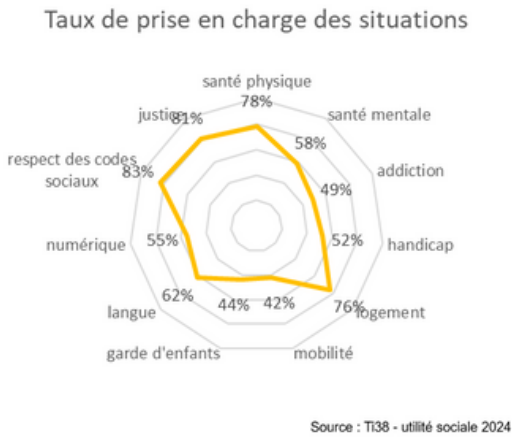


Le travail réalisé sur le volet social se fait dans la dentelle et prend du temps. Il s'agit d'une adaptation permanente à la personne et au système d'acteurs. Quand cela est possible, **les SIAE ont recours à l'écosystème local de l'accompagnement et mettent en lien les salariés avec les acteurs sociaux. Cependant, au vu des difficultés à trouver des relais, cela concerne seulement 22% des salariés accompagnés.**

L'action des SIAE se situe fréquemment sur **l'information et la sensibilisation : en 2024, 8 SIAE sur 10** ont mis en place ce type d'action.

Pour 34% des salariés, le travail consiste à accompagner les salariés dans leur **ouverture des droits.**

En définitive, les CISP interviennent de différentes façons et sur de nombreux fronts pour faire avancer les problématiques des salariés avec **des leviers d'action variables car toutes les réponses ne sont pas dans leurs mains.** Le graph ci-contre montre ainsi par exemple que des actions ont été mises en place pour 49% des personnes concernées pas une problématique d'addiction.



3 exemples pour témoigner de la réalité du travail des CISP

Carine Herman - CISP aux Ateliers Marianne - ACI dans le bassin grenoblois

1er exemple : Suite à une orientation, vingt minutes d'entretien de recrutement puis plus d'une heure d'échange ont dû être consacrés pour mieux saisir la problématique d'une jeune fille de 19 ans dont le parcours de vie est difficile. *"C'est un témoignage très lourd qui a été livré. Comment on accueille cette parole, cela demande du temps, de la formation…On est pas forcément formé mais on ne peut pas leur dire : ce n'est pas mon rôle »*

2ème exemple : Une salariée ne perçoit plus ses aides de la CAF du jour au lendemain, soit 500€ pour elle et son entourage. Un appel à la CAF se traduit par quinze minutes d'attente puis quinze minutes d'appel avec un conseiller dont la réponse et de dire que c'est ainsi et qu'il faut faire un recours. *"Mais qui fait le recours ? D'abord J' explique à la salariée ce qu'il faut expliquer à l'Assistante Sociale mais il y a une perte d'info, alors au final, j'écris le recours et la salariée n'a plus qu'à le remettre".*

3ème exemple : Une salariée qui est dans le chantier depuis deux ans a beaucoup avancé dans son parcours. Cette dame était exploitée, presque une « esclave domestique » par le passé. Elle a fait des démarches auprès de France Travail pour s'en sortir, elle a mis deux ans avant de trouver un logement autonome. Elle a dû faire face en parallèle à des problèmes de logement et de santé physique. *" Son parcours se termine et la sortie qui va être regardée c'est son retour au chômage, pourtant il y a eu deux ans d'accompagnement et des progrès".*

2.3 Le volet social est indissociable du volet professionnel

Lors de l'identification des différentes dimensions de l'Utilité Sociale, les entretiens réalisés plaidaient pour une différenciation de l'accompagnement professionnel et de l'accompagnement social et pour que l'on définisse pour chacune de ces dimensions des indicateurs spécifiques.

Le travail d'évaluation chiffré a montré combien il est difficile de séparer les deux volets, tout au moins avec les indicateurs que nous avions définis. La mesure du temps passé sur chacun des volets qui s'établit à **36% pour le volet social et 64% pour le volet professionnel est très variable d'une structure** à l'autre et a soulevé **deux séries de questions.**

La première est liée à **des organisations différentes dans les structures avec des postes qui imbriquent différentes fonctions** et qui ne séparent pas nécessairement le volet social du volet professionnel. Par exemple des CISP et des encadrants techniques qui contribuent à l'une ou plusieurs dimensions. Autre exemple, certaines SIAE qui portent des structures ou dispositifs du champ médicosocial mobilisent du temps de travailleur social dans l'accompagnement des parcours.

La seconde est liée à **la nature de certaines problématiques** qui peuvent autant être reliées à l'action sociale qu'à l'action professionnelle : les freins à la mobilité par exemple.

Il y a ainsi dans la pratique d'accompagnement socio-professionnel tout un pan de l'action qui relève des deux volets : une zone grise plus difficile à mesurer et qui reste à caractériser.

Source : Ti38 - utilité sociale 2024

Ce qu'il faut retenir pour aller plus loin...

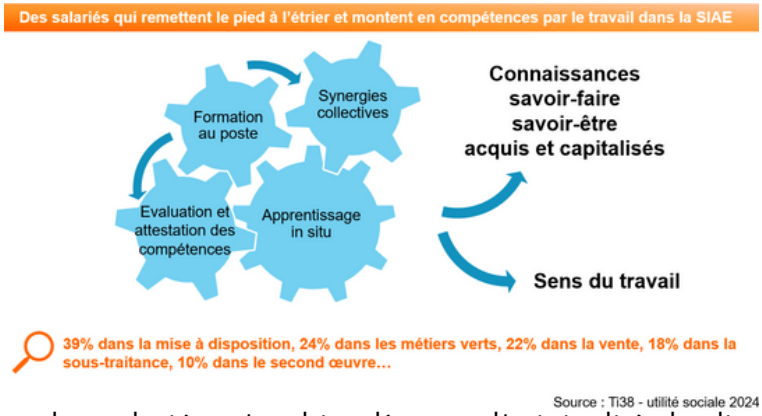
L'une des interrogations majeures de cette évaluation concerne l'évolution "perçue" du métier de CISP. Cette transformation reste à objectiver dans le temps puisqu'il s'agit de nouveaux indicateurs et que c'est la première année de recueil et d'analyse.

Il ressort néanmoins de ce travail que si l'accompagnement effectué par les SIAE a évolué par rapport à il y a quelques dizaines d'années, et qu'il est plus approfondi, c'est pour s'adapter au public et surtout à l'évolution des dispositifs. Il s'agit alors d'appréhender encore plus finement les missions réalisées par les SIAE, de les rendre visibles pour les acteurs concernés et de créer les conditions du partenariat et de la coordination entre professionnels pour que des relais s'instaurent afin de répondre aux problématiques.

3 Une professionnalisation sur différents registres pour préparer à l'emploi

La mission principale des SIAE est de conduire durablement à l'emploi les salariés. Elles ont en règle générale deux ans pour le faire et cela consiste à professionnaliser et faire monter en compétences. Ce travail se situe dans différents registres : in situ dans la structure d'insertion, ou en extérieur, en proposant une formation ou une expérience en entreprise classique.

3.1 Des salariés qui remettent le pied à l'étrier et montent en compétence par le travail



Source : Ti38 - utilité sociale 2024

La professionnalisation des salariés, c'est bien là toute l'originalité du dispositif, se joue **dès le recrutement et se fait in situ et en continu.**

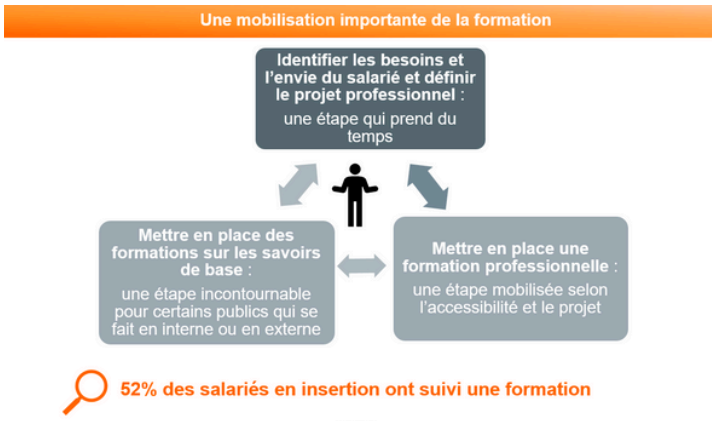
L'activité support permet la formation au poste de travail et le développement de compétences "métier" de savoir-faire et de savoir-être. Les salariés des SIAE évaluées en 2024 sont employés pour 39% d'entre eux sur des activités de mise à disposition qui peuvent être très variées, pour 22% sur des activités de vente, pour18% sur de la sous traitance et pour10% sur des activités de second œuvre.

Le contrat de travail, le travail en équipe redonnent du sens et c'est un élément déterminant du parcours.

3.2 Une mobilisation importante de la formation

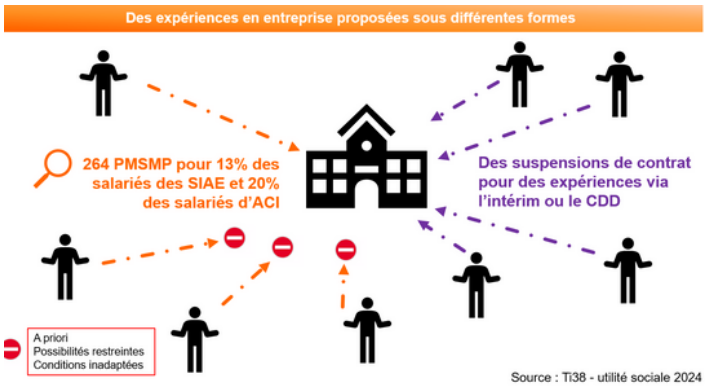
La formation constitue un levier important de la professionnalisation des salariés en parcours. En Isère, autour de Ti38, **les SIAE se sont dotées d'un Plan de formation mutualisé pour amplifier** et diversifier les modalités d'action sur la formation.

Elles agissent également chacune à leur niveau en proposant des formations individualisées et personnalisées à leurs salariés en parcours, en fonction de leurs besoins et de leur envie et selon des modalités différentes (formation classique, ateliers..). Une étape indispensable qui prend du temps



52% des salariés en insertion ont ainsi suivi une formation soit une part supérieure aux chiffres nationaux mentionnés dans le dernier rapport de l'IGAS (40%). **Cette importante mobilisation pour développer des actions de formation est cependant fonction des moyens financiers dédiés. Elle est contrainte par les politiques de stop and go.**

3.3 Des expériences en entreprise proposées sous différentes formes



L'accompagnement dans l'IAE est l'occasion de travailler le projet professionnel et, le cas échéant, de conforter ce projet par une expérience en entreprise.

La plupart des salariés n'ont pas un projet professionnel défini à l'entrée de la SIAE (59%) et la première étape consiste à clarifier ce projet et à le sécuriser, éventuellement via une expérience en entreprise.

La mise en place d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), appelée aussi stage ou immersion, est l'une des solutions pour tester les choix d'orientation professionnelle. L'évaluation révèle que la mise en place de PMSMP n'est ni la seule modalité, ni la plus fréquemment mobilisée pour rapprocher les salariés de l'entreprise.

En 2024, 264 PMSMP ont été identifiées dans les SIAE. **Cela nous conduit à estimer le nombre total de PMSP à environ 500 pour l'ensemble des SIAE iséroises.**

Cela concerne **13% des salariés en moyenne, ce qui apparait relativement faible,** avec toutefois des variations importantes selon le type de SIAE. Dans les AI, les PMSMP sont rarement mises en place car cela pose la question de la rémunération. En revanche, dans les ACI, un salarié sur cinq est concerné.

Malgré la campagne récente visant à développer le dispositif "Immersion facilitée", les professionnels des SIAE interrogés rendent compte de **difficultés à mettre en place ces stages en entreprises.** Cela est lié aux a priori des entreprises ou aux modalités proposées qui ne sont pas adaptées.

En outre, la PMSMP n'apparait pas l'unique voie pour favoriser une expérience en entreprise, **les suspensions de contrat pour un contrat en CDD ou en intérim** de courte durée apparait comme un outil adapté et plus facile à mettre en œuvre. Cette donnée n'avait pas été identifiée comme intéressante dans cette première édition et n'a donc pas été recueillie mais elle pourrait l'être dans la prochaine évaluation chiffrée.

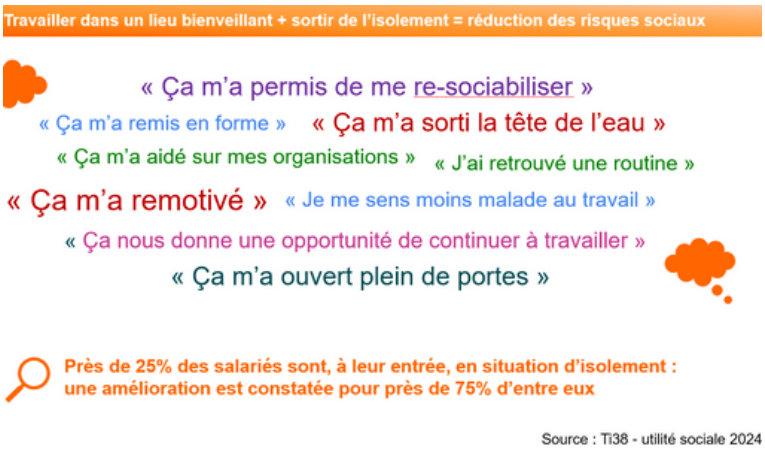
Ce qu'il faut retenir pour aller plus loin...

Pour préparer les salariés en insertion à un emploi futur durable dans le marché du travail classique, l'apprentissage in situ au sein des SIAE et les formations mises en place portent leurs fruits. En revanche, les expériences en entreprises via la mise en place de stages, bien que nécessaires, restent très faibles. Cependant, elles sont complétées par des expériences en CDD et en intérim et le nombre de suspensions de contrat liées à ce motif est un indicateur à ajouter à notre future évaluation. Malgré les initiatives récentes visant à sensibiliser le monde de l'entreprise au monde de l'insertion (Immersion facilité, Entreprises s'engagent..), des marges de progrès importantes restent à trouver. Cette question est à travailler pour voir comment l'entreprise et le salarié peuvent être dans une force de découverte mutuelle. Il reste beaucoup à faire et de nombreux leviers à actionner, par exemple les facilitateurs de clauses pourraient davantage favoriser la mise en relation avec le monde économique. Pour les SIAE, il s'agit aussi de trouver un équilibre entre impératif de production et temps nécessaire à la montée en compétence.

4 Des salariés qui retrouvent une place dans la société

Les parcours de salariés en insertion sont en règle générale appréciés à la lumière des statistiques liées à la sortie des SIAE : au taux d'accès à l'emploi (45% en Isère dont 27% à l'emploi durable), au taux de sorties dynamiques (61%). Pourtant, l'emploi dans la SIAE permet beaucoup plus que cela. C'est ce que nous disent la quinzaine de salariés en insertion interviewés au cours de l'évaluation. Au delà du chemin vers l'emploi, les salariés retrouvent une place dans la société grâce au passage dans la SIAE, et ce, dés le début du parcours.

4.1 Des risques sociaux réduits



Les effets du retour à l'emploi se constatent avant la sortie. Les salariés interviewés mettent en avant les effets du parcours sur leur vie quotidienne. La reprise de confiance, de motivation et d'espoir ont des effets positifs sur leur santé physique et mentale et sur leur vie sociale. Une **amélioration est ainsi notée pour près de 75% des salariés isolés.**

Paroles de salariés en Insertion

Je me sens moins malade

"Le travail c'est une routine…Ici je me sens moins malade qu'à la maison ..Le travail ça nous secoue en positif ..On crée des liens avec les collègues, on partage des repas avec tout le monde " L. 62 ans

J'étais perdue, c'est un mur qui m'a soutenu

"Dans les autres structures il y a toujours des conflits, des gens qui parlent derrière, se moquent… Ici les salariés sont toujours gentils ..Bien sûr c'est eux qui organisent ça c'est comme une deuxième famille" S. 52 ans

J'ai repris les rails, ma vie reprend du sens

"J'ai appris beaucoup. J'ai repris la route en fait, j'ai repris les rails, malgré que ça allait, mais sans vraiment aller bien, très bien. En tout cas ma vie elle repart, elle reprend un sens. Grâce à la structure, grâce à cette équipe. Ils nous ont fait croire, ils nous ont fait confiance" Z. 55 ans

Je me sens quelqu'un d'important

"Cela a énormément changé mon quotidien.. Je me sens utile.. ça m'a ouvert plein de portes…. quand je parle j'ai mon mot à dire, j'ai l'impression que les gens m'apprécient, les habitants me connaissent, je me sens quelqu'un d'important " M.40 ans

J'ai réussi à trouver un logement

" C'est déjà beaucoup.. En un an ils m'ont accompagné sur le logement, le permis, la formation…ça m'a sorti la tête de l'eau…. C'est la première fois que je tiens un travail aussi longtemps … ça m'a permis de faire une formation et d'avoir une qualification ..et de reprendre goût au métier " J.25 ans

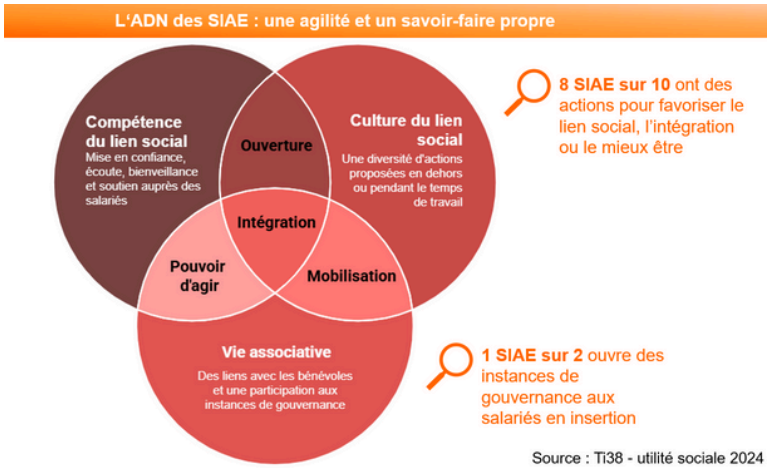
Je suis sorti du RSA

"J'ai cherché dans d'autres domaines mais j'étais trop vieux, trop machin..J'utilisais pas le bon logiciel. Ça m'a aidé à sortir de la dépression parce qu'on est un peu désociabilisé..Le chef d'équipe m'a tout de suite trouvé une utilité par rapport à mon problème de santé..ça représente un soulagement financier, le RSA c'est la misère" P.64 ans

4.2 Cohésion sociale et vivre ensemble sont dans l'ADN des SIAE

Les SIAE ont une agilité, **un réel savoir faire pour instaurer un cadre bienveillant** dans lequel les salariés en insertion se sentent en confiance, écoutés, soutenus. Cela leur permet de s'ouvrir et leur **donne les moyens de se mettre en action.**

C'est grace à des **professionnels** qui développent cette compétence, ce savoir faire. C'est intrinsèque à la SIAE, à son **organisation** mais c'est également dans sa **culture** et dans ses **valeurs**.



Ce qu'il faut retenir pour aller plus loin…

Le taux de sortie positif qui aujourd'hui mesure le dispositif d'Insertion par l'Activité Economique est un indicateur insuffisant pour rendre compte des effets du parcours sur les personnes concernées et sur les territoires. - .

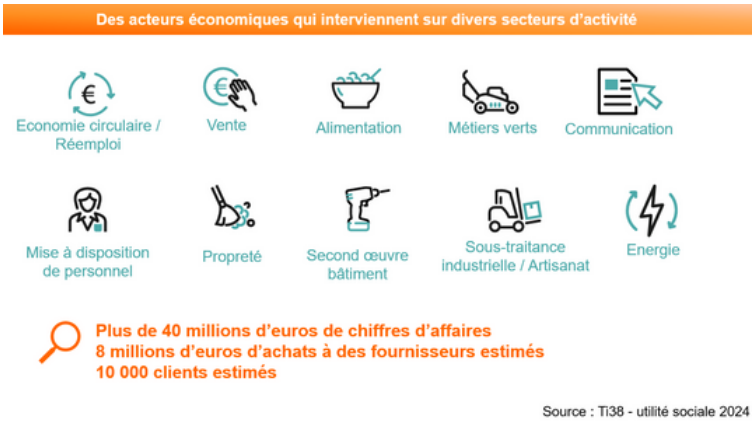
Il ne permet pas de voir comment les salariés avancent, évoluent, s'épanouissent, sortent de l'isolement, prennent une place dans l'équipe et dans la société. Ces éléments subjectifs doivent être valorisés. De même, il ne mesure pas tous les effets en termes de vivre ensemble, de cohésion sociale et territoriale. Ces éléments, bien que difficiles à objectiver peuvent être rendus visibles par des études de terrain. Une partie des travaux de cette évaluation s'y est employée et il faut développer ces démarches pour qu'elles soient systématisées sans être chronophages.

Le taux de sortie positive ne rend non plus pas compte des coûts évités. Certains sont difficiles à mesurer mais rendre compte des coûts évités en matière de logement par exemple n'apparait pas très difficile. En tout état de cause, des estimations pour rendre compte des coûts évités à la collectivité méritent d'être menées à l'avenir afin de faire exister ces questions dans le débat public.

5 Des entreprises de proximité essentielles au territoire isérois

Même si le cœur du travail des SIAE est l'insertion, les SIAE sont des acteurs économiques. Elles interviennent dans leurs filières d'activité respectives avec une attention particulière aux enjeux liés à la transition écologique. Elles sont profondément ancrées sur leurs territoires et participent au développement local.

5.1 Des acteurs économiques qui interviennent dans de nombreux secteurs d'activité



Source : Ti38 - utilité sociale 2024

Collectivement, elles constituent un sous-ensemble de l'ESS et représentent un **chiffre d'affaire de plus de 40 millions d'euros en 2024.**

Il s'agit en effet d'**entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)** qui ont un savoir faire, une expertise métier sur leurs activités support et des **réseaux de fournisseurs (8 millions d'euros d'achat estimés) et de clients (10 000 clients estimés) en 2024.**

Ces activités sont diverses mais les entreprises de **réemploi**, d'entretien des **espaces verts** et naturels, de **propreté** et de **second œuvre** sont nombreuses.

5.2 Un ancrage territorial constitutif des SIAE

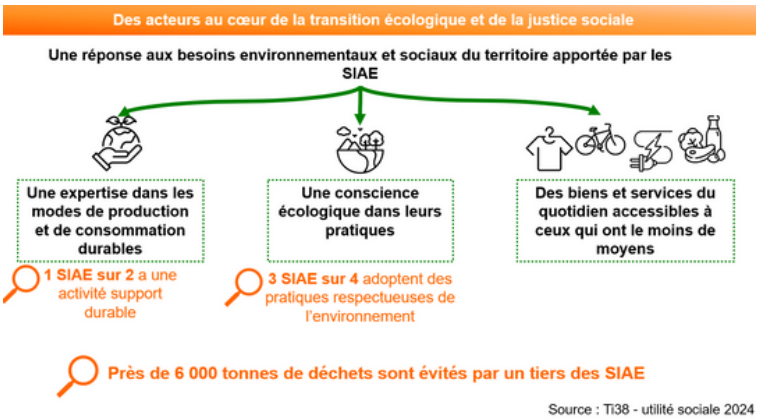
Les SIAE regroupées dans le collectif Ti38 sont profondément ancrées dans leurs territoires.

Elles créent leurs activités en fonction des besoins locaux et rayonnent sur leurs territoires : qu'il s'agisse de leur activité économique ou de leur mission d'insertion des personnes **elles rayonnent sur 32 communes** en moyenne.

Source : Ti38 – *donnée 2022 et utilité sociale 2024

Il s'agit d'employeurs locaux qui apportent des solutions d'emploi local et contribuent au dynamisme du marché du travail et de l'économie locale. On estime à **1800 ETP** le nombre d'emplois proposés par les SIAE iséroises soit **40 millions de salaires bruts**.

5.3 Des acteurs au coeur de la transition écologique et de la justice sociale

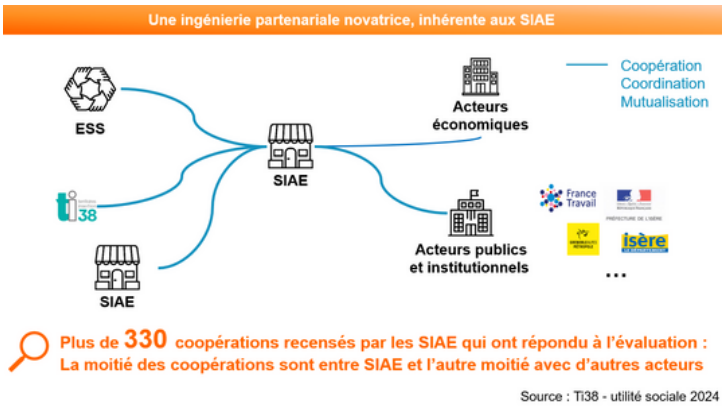


Les SIAE sont des entreprises engagées au cœur de la transition écologique et de la justice sociale et il nous apparaissait important de pouvoir mieux mesurer cette dimension de leur Utilité Sociale.

Un des éléments de surprise de l'évaluation a été de constater que l'action des SIAE sur cette dimension ne se limite pas aux structures dont l'activité support concerne le réemploi ou l'agriculture et l'alimentation durable. Si **1 SIAE sur 2 a une activité qui s'inscrit dans la transition écologique** plus de **3 SIAE sur 4 ont des pratiques respectueuses de l'environnement.** Les activités de réemploi concernent quant à elles un tiers des SIAE évaluées et **permettent d'éviter 6000 tonnes de déchets par an.**

Autre élément peu mis en avant jusqu'alors, l'action des SIAE permet de **rendre accessibles des biens et services aux personnes qui ont peu de moyens.**

5.4 Une ingénierie partenariale novatrice inhérente aux SIAE



Plus de **300 coopérations sont mentionnées par les 39 SIAE** qui ont participé à l'enquête dont la moitié concerne d'autres acteurs que les SIAE.

Le partenariat est dans l'ADN des SIAE. Pour répondre aux besoins des territoires **elles expérimentent et innovent en impliquant acteurs publics et institutionnels.**

La recherche de sens guide l'action des SIAE. Pour construire des réponses d'emploi durable, elles s'efforcent de **mobiliser les acteurs concernés** par les différentes problématiques ou de **répondre favorablement aux demandes d'expertise.**

Ce qu'il faut retenir pour aller plus loin...

L'ancrage territorial est une caractéristique importante des SIAE iséroises et l'un des éléments de leur plus value. La réponse aux besoins locaux et la richesse qui est produite sur le territoire contribue au développement territorial et s'inscrit dans une logique de transition écologique et de justice sociale. Aussi, il apparait important de ne pas déstabiliser voire de promouvoir ce modèle économique et l'expertise qu'il produit.

REALISATION :

Cette étude a été réalisée sous l'égide d'un groupe de professionnel des SIAE iséroises piloté par Fantine Deloras Billot - Alternante puis chargée de mission à Ti38, sous la responsabilité de Yolande Encinas - Chargée de mission départementale.

Accompagnement méthodologique :
Anne Le Roy - Enseignante chercheuse à l'UGA

Groupe de travail :
Vincent Rabillard - Co-Président Ti38 - Directeur MFI
Magda Mokhbi - Membre du bureau de Ti38 - Directrice Ateliers Marianne
Magali Martin Lauzier - Membre du bureau de Ti38 - Directrice La Fourmi et CISI
Frédérique Sperandio - Directrice ADEF
Suzanne Civier - Membre du bureau de Ti38 - Directrice Ressourcerie Bièvre Valloire
Julie Baume Gualino - Directrice Episol
Romance Van Wijnen - Chargée de projet - GES Ulisse
Jean-Jerôme Calvier - Directeur exécutif - GES Ulisse
Maryse Jansen et Hélène Lelarge - Administratrices - Tero Loko

Rédaction de la Synthèse des travaux :
Yolande Encinas - Chargée de mission départementale

Contact : contact@ti38.fr - www.ti38.fr