

La santé des salariés en parcours d'insertion en Structure d'Insertion par l'Activité Economique

En 2019, l'ARS et la Fédération des acteurs de la solidarité Pays de la Loire se sont lancées dans une enquête afin de mieux connaître les besoins en santé des salariés en parcours dans les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE). En effet, le Pacte Ambition pour le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique a acté, en septembre 2018, une progression importante du nombre de salariés en parcours pour atteindre les 240 000 en 2022 contre 140 000 en 2018. Ce développement important du secteur, qui se répercutera en Pays de la Loire, en fait un lieu intéressant pour observer et analyser les 5 priorités régionales de santé qui figurent dans le PRAPS 2018-2021¹.

Les salariés en parcours dans les SIAE sont les mêmes que les publics visés par le PRAPS, sur lesquels de multiples données existent déjà. **Les SIAE ont donc exprimé leur souhait de se concentrer sur les difficultés d'accompagnement vers la santé rencontrées par les professionnels de l'insertion par l'activité économique.**

La priorité identifiée est donc celle de l'appui aux professionnels, dans leur action d'observation, de quantification et d'identification des réactions appropriées face à une situation intégrant des questions de santé. L'enjeu réside aussi dans les limites qui restent à déterminer de l'accompagnement des salariés confrontés à ces enjeux de santé.

Méthode de travail retenue :

- Réunion d'information et de cadrage avec des représentants des réseaux le 22/03/2019
- Réalisation de la trame d'enquête en mai, soumise à 4 directeurs de SIAE pour test et validation
- Diffusion de l'enquête en ligne en juin 2019 (relance en juillet et fin août puis septembre) qui a recueilli une soixantaine de réponses
- Restitution auprès de l'ARS et de la DIRECCTE le 11 octobre 2019
- Ecriture d'une synthèse compilant données nationales et régionales en 2020

¹ https://www.pays-de-la-loire.ars.sante.fr/system/files/2018-05/D_PRAPS_version_arrete_web_20180518.pdf

Table des matières

Une implication forte des SIAE sur les questions de santé	3
Présentation du secteur de l'Insertion par l'Activité Economique	3
La santé, un enjeu important dans les parcours des salariés en transition professionnelle	5
Des partenariats multiples avec les acteurs de la santé sur les territoires	7
Des soutiens nécessaires sur les enjeux de santé, pour préserver l'objectif de retour à l'emploi porté par les structures d'insertion par l'activité économique	9
Avec la médecine du travail.....	10
Avec la médecine de ville pour un meilleur suivi des salariés et un accès aux droits effectif	10
Avec le secteur de la santé mentale.....	11
Des actions internes aux SIAE à mettre en place pour améliorer l'accompagnement proposé aux salariés ...	12
Soutien sur la procédure RQTH et l'accompagnement des salariés à accepter leur handicap.....	12
Aider les SIAE à construire et entretenir un réseau partenarial local autour de la santé.....	12
Former les professionnels sur les addictions et la santé mentale	12
Préconisations	13
Remerciements.....	14
Bibliographie.....	14

Une implication forte des SIAE sur les questions de santé

Présentation du secteur de l'Insertion par l'Activité Economique

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) ont une définition légale dans le Code du travail² :

« L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement. »

Les SIAE s'adresse en particulier aux personnes qui rencontrent des difficultés à accéder au marché de l'emploi tel qu'il est constitué. Fin 2018, le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) comptait un peu plus de 132 300 salariés en parcours dans des SIAE. Pour la seule région Pays de la Loire, cela représente 4625 ETP à la même date.



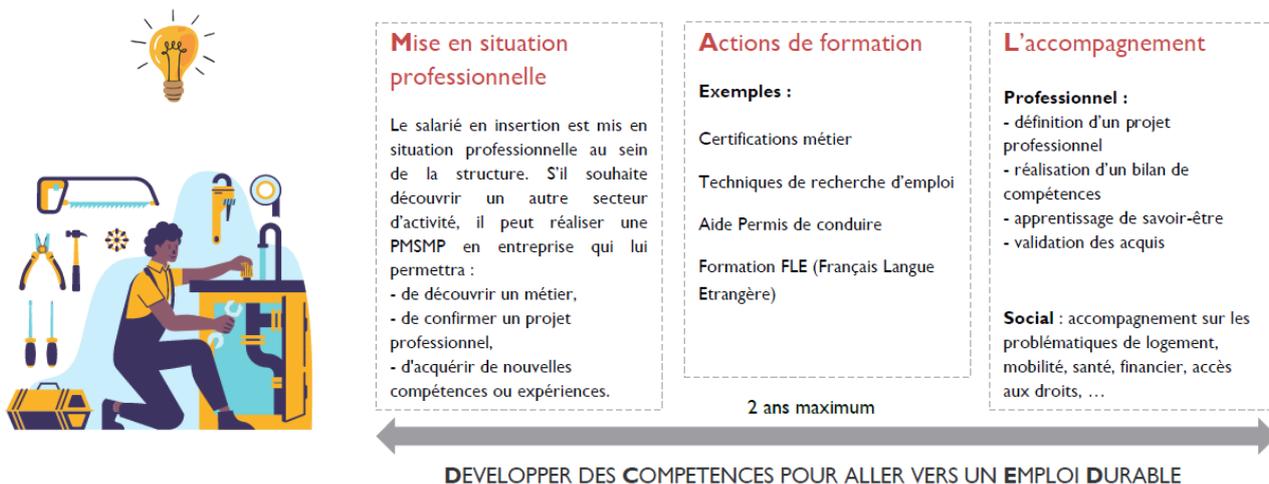
Travailleurs reconnus handicapés

Jeunes de - de 26 ans en grande difficulté

Personne bénéficiant des minima sociaux

Chômeur de longue durée

Les contrats de travail proposés aux salariés en transition professionnelle en SIAE constituent des parcours de deux années au maximum. L'action de la SIAE repose sur 3 piliers :



Source : DIRECCTE Pays de la Loire

On distingue habituellement les salariés dits « permanents » de la SIAE (direction, comptabilité, accueil, encadrement technique, chargé d'insertion sociale et professionnelle...) des salariés en « parcours » ou « en transition professionnelle » qui bénéficient d'un contrat de travail mais dont l'objectif est de trouver un emploi correspondant à leur projet professionnel en dehors de la SIAE.

² Article L5132-1 du Code du Travail

Tableau A
Cadre juridique de l'IAE en 2017

	Ateliers et chantiers d'insertion	Entreprises d'insertion	Associations intermédiaires	Entreprises de travail temporaire d'insertion
Statut juridique	Dispositifs sans personnalité morale créés et portés par une structure porteuse (employeurs listés à l'article D.5132-27 du Code du travail)	Associations ou entreprises du secteur marchand	Associations loi 1901 conventionnées par l'État	Entreprises de travail temporaires soumises à la réglementation juridique sur les entreprises de travail temporaire
Missions des structures	Suivi, accompagnement socioprofessionnel, encadrement technique et formation des personnes les plus éloignées de l'emploi	Insertion par l'offre d'une activité productive assortie de différentes actions d'accompagnement socioprofessionnel définies selon les besoins de l'intéressé	Embauche de personnes en difficulté et mise à disposition auprès d'utilisateurs. Accueil des demandeurs d'emploi et réception des offres d'activités. Organisation de parcours, de formation, orientation vers des centres d'action sociale	Insertion professionnelle, suivi social et professionnel pendant et en dehors des missions
Modalités d'intervention	Salariés mis en situation de travail sur des actions collectives qui participent essentiellement au développement des activités d'utilité sociale, répondant à des besoins collectifs non satisfaits	Salariés participant à la production de biens ou de services destinés à être commercialisés sur un marché	Salariés mis à disposition auprès de particuliers, associations, collectivités locales, entreprises, pour la réalisation de travaux occasionnels	Salariés en mission auprès d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim
Contrat de travail proposé aux salariés	CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*	CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*	Contrat d'usage, marginalement CDD d'insertion (CDDI) Renouvelable jusqu'à 24 mois, sauf dérogation*	Contrat de mission respectant les règles régissant le travail temporaire, limité à 24 mois

Cadre juridique IAE en 2017, DARES 2019

Le terme SIAE recouvre des types de conventionnement différents, une SIAE pouvant être un chantier d'insertion (ACI), une association intermédiaire (AI), une Entreprise d'Insertion (EI), une ETTI de travail temporaire d'insertion (ETTI) ou une Entreprise d'Insertion par le Travail Indépendant³ (EITI).

Ces différents types de structures s'adressent à des publics différents, ce qui justifie des financements publics et des conditions de travail différenciés. On distingue habituellement :

- Les SIAE qui produisent des biens et services : ACI et EI
- Les SIAE qui font de la mise à disposition de personnel ou de l'intérim : AI et ETTI

Les ETTI proposent des contrats d'intérim à des personnes qui sont proches de l'accès à l'emploi. A l'inverse, le chantier d'insertion s'adresse à des personnes cumulant plusieurs difficultés qui rendent difficile leur entrée sur le marché du travail (mobilité, problème d'accès aux droits ou au logement, marché de l'emploi faiblement dynamique sur leur territoire, etc.). Aucune des 17 ETTI recensées en Pays de la Loire n'a répondu au questionnaire, mais ce sont cependant les structures qui sont le moins confrontées aux questions de santé et de soin de leurs salariés. Les ACI se sont le plus mobilisés, et sont le plus nombreux en Pays de la Loire (42% des SIAE en Pays de la Loire sont des chantiers d'insertion).

³ Il n'existe à ce jour pas d'EITI en Pays de la Loire, il n'y sera donc pas fait référence dans ce document.

La santé, un enjeu important dans les parcours des salariés en transition professionnelle

Comme le mentionne La Cour des Comptes dans le rapport très complet qu'elle a produit en 2018 sur l'Insertion par l'Activité Economique, plus de 20% des personnes qui ont été salariées dans l'IAE ont évoqué un problème de santé pour pouvoir accéder à l'emploi.

« Les principales difficultés rencontrées par les bénéficiaires pour accéder à l'emploi procèdent de l'offre insuffisante d'emploi dans la branche professionnelle, d'un niveau de qualification trop faible (dans près de la moitié des cas), de l'absence de permis de conduire ou de véhicule (42 %), de discrimination dans l'accès à l'emploi et de leurs situations financières (pouvant conduire au surendettement) ou de leurs conditions de logement. Plus de 20 % des bénéficiaires rencontrent également des problèmes de santé (en particulier d'addiction ou de dépression). Globalement, les dirigeants des structures d'insertion estiment que les difficultés rencontrées ont eu tendance à s'aggraver depuis la crise de 2008 »

Les problématiques de santé entendues au sens large (addictions, souffrance psychique, etc.) sont plus perceptibles dans les Chantiers d'Insertion que dans les autres types de SIAE comme le démontre les graphiques suivants.

SIAE ayant la moitié ou plus de leurs effectifs concernés par une difficulté sociale donnée ⁽¹⁾



(1) Cette part est calculée parmi les structures ayant au moins un salarié concerné par la difficulté.

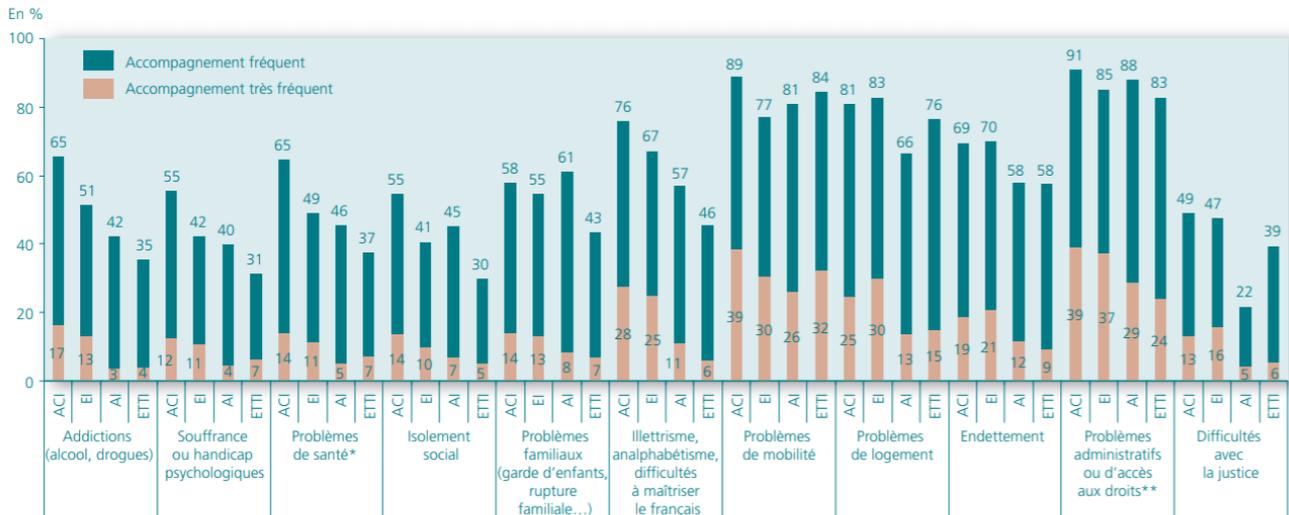
* Hors pathologies d'ordre psychologique. ** Caf, CMU, Pôle emploi, etc.

Lecture : parmi les structures porteuses d'ACI ayant au moins un salarié concerné par des problèmes d'addiction, 14 % ont la moitié ou plus de leurs effectifs concernés.

Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010, n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et ayant au moins un salarié concerné par la difficulté.

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Fréquence de l'accompagnement dispensé selon chaque difficulté sociale



* Hors pathologies d'ordre psychologique ; ** Caf, CMU, Pôle emploi, etc.
 Lecture : 65 % des responsables de structures porteuses d'ACI déclarent mettre en œuvre un accompagnement fréquent ou très fréquent pour résoudre les problèmes d'addiction des salariés qui y sont confrontés ; pour 48 % des responsables, il s'agit d'un accompagnement fréquent et pour 17 % d'un accompagnement très fréquent.
 Champ : structures de l'IAE conventionnées en 2010, n'ayant pas cessé leur activité à la date de l'enquête et ayant au moins un salarié concerné par la difficulté.
 Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

Source : Les structures d'insertion par l'activité économique : un accompagnement très diversifié pendant le parcours d'insertion, DARES, 2016

Les travailleurs ayant une reconnaissance de handicap représentent 7,27% des salariés entrés dans une SIAE en 2017 soit 683 salariés. Une partie du travail des SIAE consiste également à amener les salariés à faire une demande de Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH). Ainsi, au sein des 60 SIAE ayant répondu à notre enquête, 39 personnes ont obtenu une RQTH au cours de l'année 2018. 71 dossiers de nouvelles demandes de RQTH ont été déposées par ces mêmes structures en 2018.

Les efforts réalisés par les SIAE pour accompagner les besoins en santé de leurs salariés produisent des effets notables puisque, selon cette étude de 2012, 31% des salariés en transition professionnelle estiment que leur passage dans la SIAE a amélioré leur état de santé. Ce chiffre atteint 40% dans les chantiers d'insertion qui sont, comme nous l'avons évoqué précédemment, les plus investis sur ce thème.

Tableau 8 • Les différents apports du passage par la structure

Ce passage par la structure vous a permis de...*	En %				
	ACI	EI	AI	ETII	Ensemble
Retrouver confiance en vous et de vous sentir utile.....	81	76	77	70	77
Acquérir de nouvelles compétences.....	82	77	67	72	74
Améliorer votre situation financière.....	76	76	70	73	73
Avoir un emploi.....	64	74	73	75	71
Améliorer votre état de santé.....	40	31	26	27	31
Régler vos problèmes administratifs.....	41	36	24	25	31
Améliorer vos conditions de logement.....	33	33	22	26	28
Ne vous a rien apporté**.....	3	3	6	6	5



Source : Dares, enquête auprès des salariés en parcours d'insertion 2012.

* Les salariés en insertion ont été interrogés de la manière suivante : « pour chaque phrase que je vais vous citer, dites-moi si vous êtes d'accord ou non ». Ne sont ici présentées que les réponses affirmatives.

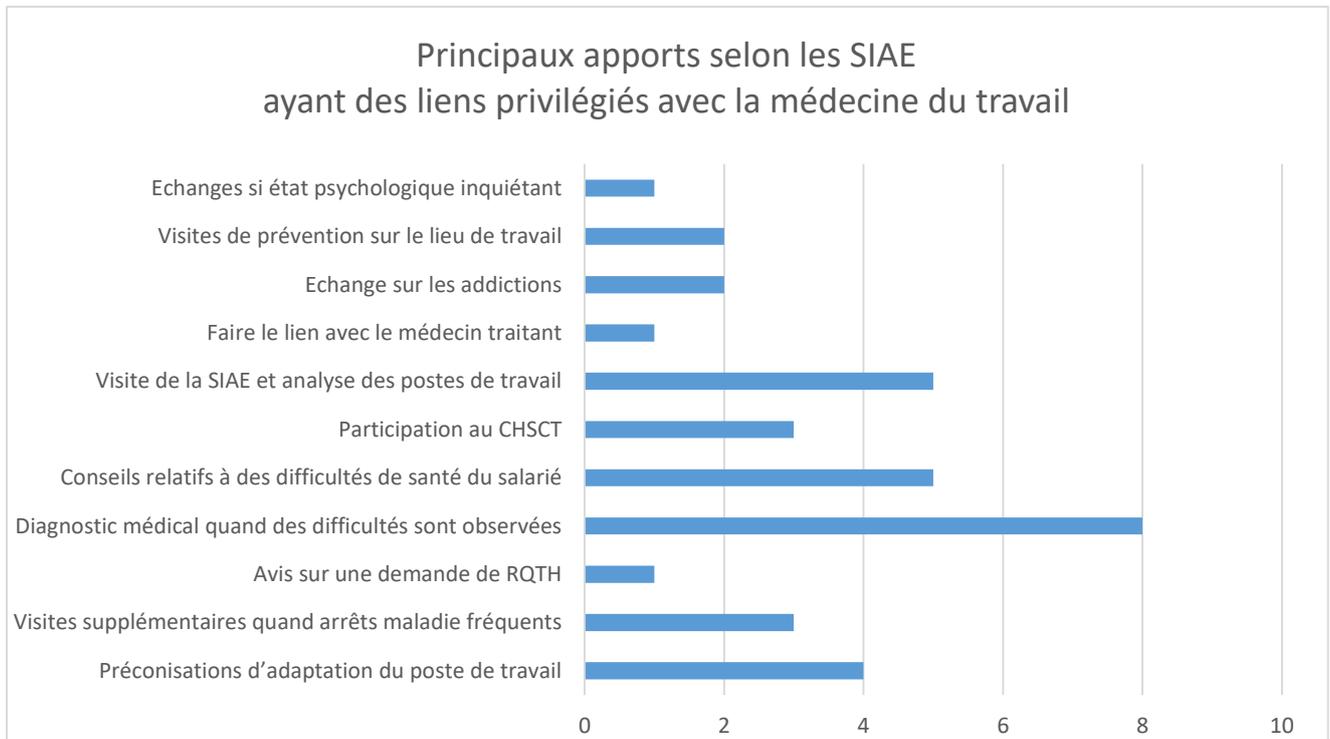
** Il s'agit des salariés ayant répondu négativement à l'ensemble des modalités proposées dans la question.

Lecture : 81 % des salariés des ACI sont d'accord avec le fait que le passage par la structure leur a permis de retrouver confiance en eux et de se sentir utile.

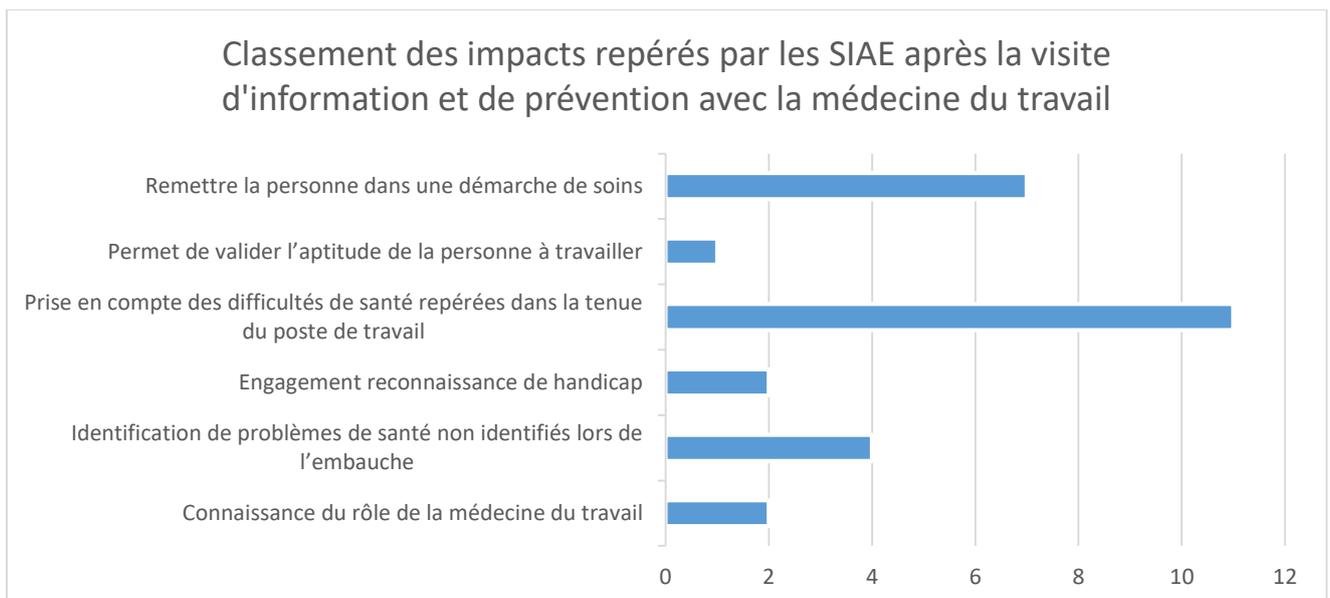
Champ : salariés en parcours d'insertion recrutés entre septembre et décembre 2010 en France et restés au moins un mois dans la structure.

Des partenariats multiples avec les acteurs de la santé sur les territoires

57% des SIAE interrogées dans le cadre de notre étude estiment avoir des liens privilégiés avec la médecine du travail durant le parcours d'insertion.



45% des SIAE observent des impacts sur le parcours du salarié suite à la visite médicale d'information et de prévention, que nous pouvons classer par fréquence :



Les SIAE semblent avoir une bonne connaissance des interlocuteurs pour les questions de santé sur les territoires. Parmi les partenaires les plus cités, par ordre de fréquence, on retrouve :

- Les acteurs du champ de l'addiction (CSAPA, CAARUD)
- Les centres médico-psychologiques (CMP) pour la souffrance psychique
- L'IRSA pour les Examens de Prévention en Santé de la CPAM et la MSA
- La médecine du travail
- CAP Emploi pour les travailleurs en situation de handicap
- Les médecins généralistes
- L'IREPS pour ses actions de promotion de la santé, de prévention et de formation

Ce repérage des interlocuteurs locaux, et l'offre de formation des réseaux de l'IAE, permettent de mettre en œuvre des sessions de formation ou d'information sur les questions de santé :

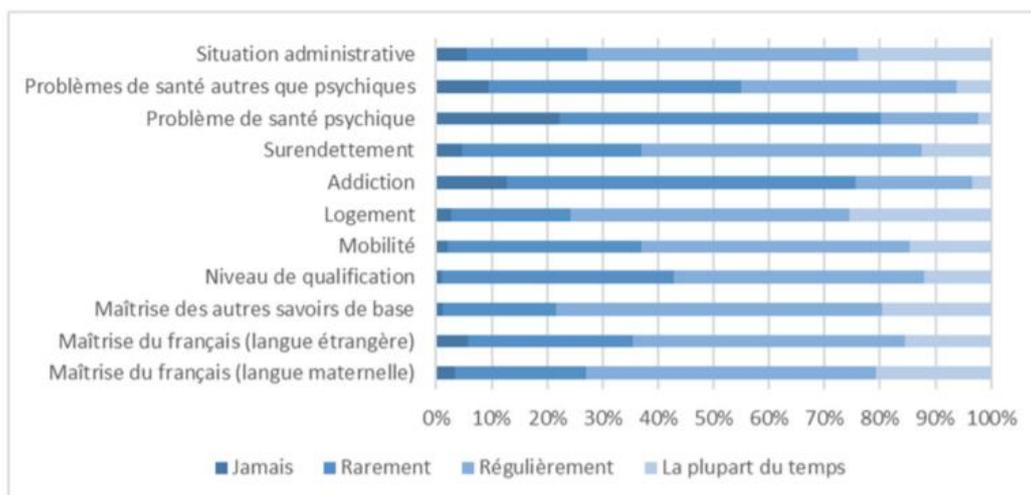
- 82% des SIAE qui ont répondu au questionnaire ont pu citer des actions de formation et de sensibilisation à la santé qui ont été proposées à leurs salariés permanents.
- La grande majorité des actions proposées aux salariés permanents étaient en rapport avec l'addictologie, la santé mentale et avec les formations SST – Gestes et Postures.
- Les principales formations / sensibilisations proposées aux salariés en transition professionnelle sont les formations SST (sauveteur secouriste du travail) et gestes et postures.

Des soutiens nécessaires sur les enjeux de santé, pour préserver l'objectif de retour à l'emploi porté par les structures d'insertion par l'activité économique

Il ressort de cette enquête et des rencontres réalisées que ce ne sont pas tant les SIAE qui ont des difficultés à activer les acteurs ressources sur les questions de santé, que les salariés qui, de manière individuelle, ont du mal à accéder aux soins. Cette situation pèse sur l'accompagnement des SIAE et nécessite de passer un temps conséquent sur les questions de santé. Or, cette situation est difficile à gérer pour les professionnels de l'insertion et leurs organisations qui ont pour objectif le retour à l'emploi.

Les SIAE ont exprimé au cours de notre enquête que l'importance des problématiques de santé les obligeaient à sortir de leur rôle qui est de faciliter le retour à l'emploi durable. En effet, les permanents de ces structures passent beaucoup de temps sur ces sujets et les résultats sont jugés assez faibles, tout comme les compétences disponibles en interne des SIAE pour accompagner ces questions.

Graphique n° 3 : capacité à obtenir des avancées concrètes sur les difficultés sociales et professionnelles des salariés en insertion



Source : Cour des comptes – enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique (entre 872 et 912 réponses par thème)

Le graphique suivant présente l'appréciation par les dirigeants de structure d'insertion par l'activité économique des principales difficultés rencontrées par les salariés en insertion pour retrouver un emploi.

L'insertion des chômeurs par l'activité économique - janvier 2019 Cour des comptes

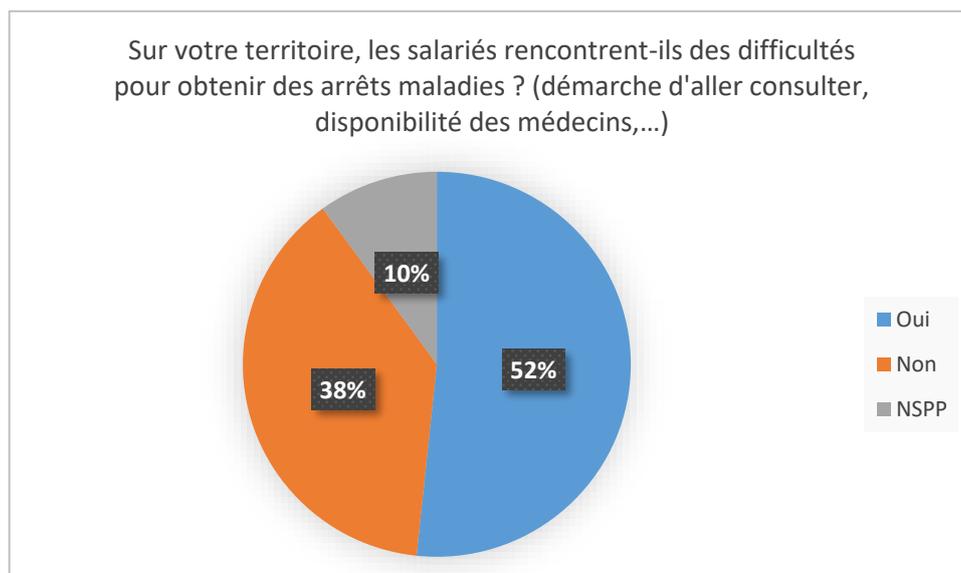
Avec la médecine du travail

La moitié des SIAE qui ont répondu au questionnaire estime que la visite d'information et de prévention avec la médecine du travail n'a pas suffisamment d'impact sur l'accompagnement proposé aux salariés. Les délais d'obtention de rendez-vous sont parfois longs et ne permettent pas d'ajuster l'accompagnement de manière adaptée. 43% des SIAE interrogées en Pays de la Loire déclarent ne pas avoir de liens privilégiés avec la médecine du travail pendant le parcours du salarié au sein de leur structure. Ces chiffres reflètent des dysfonctionnements locaux entre associations et acteurs de la santé au travail pour lesquels on constate l'absence de liens, la méconnaissance de l'Insertion par l'Activité Economique, le refus d'échanger avec la SIAE sur la situation médicale du salarié ou une perception administrative de la relation avec la SIAE. Or, on l'a vu dans la première partie de cette synthèse, l'action de la médecine du travail peut être très profitable aux salariés, à condition que cette rencontre soit l'occasion d'un échange approfondi.

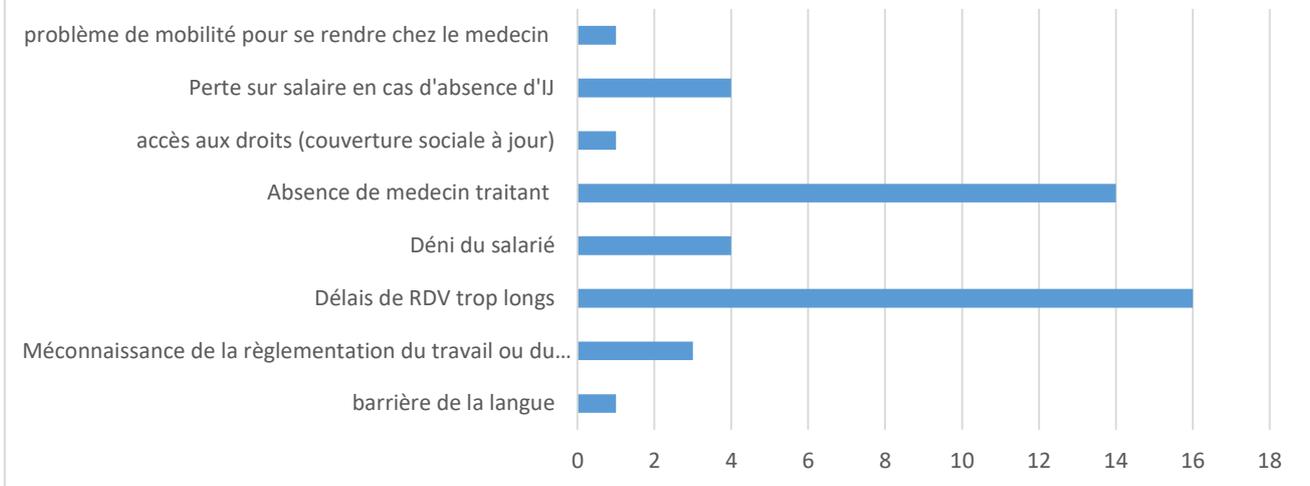


Avec la médecine de ville pour un meilleur suivi des salariés et un accès aux droits effectif

52% des SIAE qui ont répondu à l'enquête affirment que les salariés en parcours au sein de leurs structures ont des difficultés à obtenir des arrêts maladies. Ces difficultés sont principalement liées, selon les professionnels interrogés, à l'absence de médecin traitant (difficulté à obtenir un rendez-vous chez un médecin qui ne connaît pas le salarié, manque de médecin sur le territoire) mais aussi à des délais d'obtention de rendez-vous trop longs qui découragent les salariés et ne permettent pas une prise en charge rapide. Sont évoqués également la perte de salaire pour le salarié en insertion (payé au SMIC sur un temps partiel le plus souvent) mais aussi la difficulté du public à accepter de prendre soin de lui et à accorder de l'importance à un problème de santé (nommé dans le graphique suivant « déni du salarié »).



Quelles difficultés repérez-vous pour l'obtention d'un arrêt maladie ?

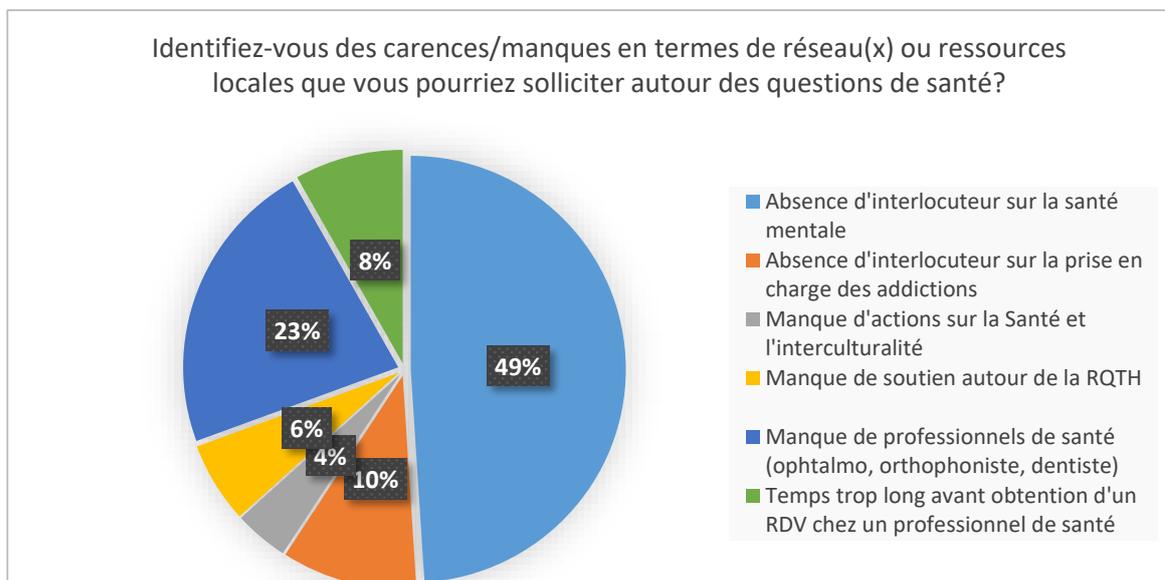


Avec le secteur de la santé mentale

La moitié des structures ayant répondu à notre questionnaire font état de l'absence d'interlocuteurs sur le sujet de la santé mentale sur leur territoire ou de l'inadéquation de leurs propositions, parfois de nouveau à cause de délais de prise en charge trop longs. Cette situation est doublement problématique :

- D'une part, elle amène les professionnels de l'insertion à aller au-delà de leurs attributions dans le cadre d'un contrat de travail et parfois même au-delà de leurs compétences. Les professionnels font régulièrement état de situation de tensions car ils ont conscience qu'ils vont au-delà de leur rôle, mais l'absence de relais au niveau local les placent dans une situation difficile dans lesquels ils deviennent le dernier recours ou l'unique interlocuteur des salariés.
- D'autre part, elle allonge les durées de parcours dans l'insertion alors même que les professionnels font le constat que la prise en charge peut débloquent rapidement des situations personnelles.

Identifiez-vous des carences/manques en termes de réseau(x) ou ressources locales que vous pourriez solliciter autour des questions de santé?



Des actions internes aux SIAE à mettre en place pour améliorer l'accompagnement proposé aux salariés

Les répondants à notre enquête font état de plusieurs besoins pour enrichir l'accompagnement qu'ils proposent aux salariés.

Soutien sur la procédure RQTH et recherche interlocuteur dédié

La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) a pour objectif de permettre l'accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les SIAE sont souvent le lieu où les personnes prennent conscience de leur handicap : un travail important sur la dimension psychologique et sur l'acceptation de soi et de ses capacités y est réalisé. Ce n'est que lorsque la personne le décide que le dépôt de dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) peut être envisagé, et cela peut être parfois assez long. L'instruction des dossiers de RQTH s'avère quant à elle aussi d'une durée conséquente, parfois plus de deux ans, soit la durée maximale possible d'un parcours au sein d'une structure d'insertion. Ainsi, avoir un interlocuteur dédié pour les personnes en cours de procédure RQTH au sein de la MDPH et une procédure d'instruction plus rapide permettrait de ne pas centraliser l'accompagnement de la SIAE sur la dimension « reconnaissance du handicap » mais bien de travailler sur l'accès à l'emploi.

Aider les SIAE à construire et entretenir un réseau partenarial local autour de la santé

Les SIAE relèvent l'importance d'une approche systémique des difficultés rencontrées par les salariés. Mais les interlocuteurs font parfois défaut, ou la SIAE n'a pas le temps de les mobiliser. Le temps passé à trouver les « bons interlocuteurs » est souvent décrit comme très conséquent, voire épuisant, notamment lorsque l'on y ajoute les actions de mobilité à envisager pour que le salarié puisse se rendre à son rendez-vous.

Les SIAE qui ont réussi à intégrer un réseau local de santé ou qui se trouvent sur un territoire où les acteurs se sont mis en réseau (par exemple le territoire de Belle Beille à Angers, ou le réseau de santé sabolien sur les conduites addictives) font en revanche état de partenariats efficaces au bénéfice de leurs salariés.

Former les professionnels sur les addictions et la santé mentale

Les formations des salariés permanents sur les conduites addictives et sur la santé mentale sont les plus plébiscitées par les salariés car ce sont les sujets auxquels ils sont le plus fréquemment confrontés dans le cadre de leurs missions.

Malgré une offre de formation assez riche sur les addictions, et la mobilisation de cette offre par les SIAE, ce besoin reste marqué, et il serait intéressant d'approfondir cette étude pour comprendre si l'offre n'est pas complètement adaptée aux besoins (émergence de nouvelles attitudes addictives autour du jeu par exemple ou de nouvelles substances) ou si les salariés ont besoin d'apports plus réguliers (un format d'échanges de pratique serait alors peut être plus adapté qu'une formation classique).

Préconisations

- **Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation sur la thématique de la santé mentale et des addictions auprès des salariés permanents des SIAE** ainsi que des espaces pour permettre l'analyse des pratiques professionnelles. Sécuriser financièrement l'accès à ces financements afin que ce ne soit pas un obstacle pour les SIAE. Créer un lien sécurisé avec un ou plusieurs acteurs ressource locaux afin d'avoir une possibilité de conseil ou d'intervention rapide si nécessaire.

Exemples de mise en œuvre : Actions d'analyse de la pratique avec des psychologues. A titre d'exemple, le Conseil Départemental 44 finance ce genre d'actions (échange d'expériences, analyse des pratiques professionnelles) via le réseau Insertion 44 pour les chantiers d'insertion du département.

- **Tisser un réseau partenarial local entre les SIAE et les interlocuteurs en santé** (maisons de santé, CMP, SSIAD, CSAPA/CARUUD...) afin de favoriser l'interconnaissance, l'orientation et la prise en charge rapide des publics IAE. L'ARS peut être une facilitatrice de liens entre les SIAE et les acteurs du soin et du médico-social car les publics que l'on retrouve dans les SIAE, et particulièrement dans les chantiers d'insertion, sont l'une des cibles du PRAPS. Ce travail devra s'appuyer sur l'identification des zones manquant de professionnels de santé.

Exemple de mise en œuvre : Organisation d'une journée territoriale avec présentation des acteurs œuvrant dans l'accès au droit et au soin. Favoriser l'interconnaissance entre la MDPH et les SIAE. Impulser la création de liens entre la médecine du travail et les SIAE lorsqu'ils n'existent pas ou peu.

- **Sensibiliser les salariés de l'IAE à la santé et à leurs droits, faire en sorte qu'ils soient acteurs de leur parcours en santé** (médecin traitant, suivi régulier...). **Présenter les réalités des parcours de soin** des territoires afin d'éviter le non recours (délais parfois longs pour les consultations de certains spécialistes...). **Venir à leur rencontre au sein même des structures d'insertion**. Grâce à l'IAE, il est possible de « capter » ce public sur les questions de santé. A contrario, les problématiques de santé ont un impact sur l'insertion par l'emploi, travailler cette interdépendance permettrait de tirer des bénéfices autant sur le parcours dans l'emploi, que celui du soin. Les SIAE doivent être soutenues dans ce travail : elles ont des impératifs de production à réaliser et un modèle économique à tenir qui ne leur permet pas de s'investir à la hauteur des besoins sur les questions de santé.

Exemple de mise en œuvre : proposer des rencontres dans les SIAE pour présenter les droits en santé des salariés de l'IAE (trouver un médecin traitant, explication des fonctionnements de la CPAM, des mutuelles, des arrêts de travail, actions de prévention, dépistages, présentation d'une cartographie des acteurs de santé sur le territoire et leurs coordonnées...).

- **Réaliser des monographies des différentes expériences locales portées par SIAE et acteurs de la santé pour les valoriser et les reproduire** sur d'autres territoires et ainsi créer un guide d'accompagnement SIAE & Santé.

Remerciements

Nous tenons à remercier l'ensemble de l'inter-réseaux IAE des Pays de la Loire qui a contribué au dimensionnement de cette enquête ainsi qu'à sa diffusion ainsi que l'ensemble des structures d'insertion par l'activité par l'économique qui se sont mobilisées pour répondre à nos questions.

Bibliographie

Direction Générale de la Santé & Direction Générale de l'Action Sociale. (2005, octobre). *Souffrances ou troubles psychiques : rôle et place du travailleur social*. https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/travailleur_social.pdf

DARES. (2016, avril). *Les structures de l'insertion par l'activité économique : un accompagnement très diversifié pendant le parcours d'insertion*. Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-019.pdf>

DARES. (2020, novembre). *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*. Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_resultats_obligation_emploi_travailleurs_handicapes_2018.pdf

DARES. (2014, mars). *Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique Profil, accompagnement et situation à la sortie*. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-020-v3.pdf>

Cour des Comptes. (2019, janvier). *L'insertion des chômeurs par l'activité économique, une politique à conforter*. La documentation française. <https://www.ccomptes.fr/system/files/2019-01/20190115-rapport-insertion-chomeurs.pdf>



85 boulevard Germaine Tillion
49100 ANGERS
Ligne fixe : 02.41.20.45.16

Maïté FERNANDEZ : Déléguée Régionale
maite.fernandez@federationsolidarite.org

Eva RATIER : Chargée de mission santé
eva.ratier@federationsolidarite.org