

# OBSERVATOIRE 2024

## DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

### EN NOUVELLE-AQUITAINE



# Méthodologie

## Sources

La collecte des données a été réalisée en partenariat avec la DREETS Nouvelle-Aquitaine. Les informations retenues concernent l'année 2023.

Elles ont été extraites des tableaux de bord de l'ASP et de l'extranet financier, puis capitalisées par la DREETS avant d'être transmises à INAE pour la construction de cet observatoire régional de l'IAE.

Nous avons également utilisé des données issues de l'analyse des chiffres PIC IAE réalisée par l'AFPA, des données fournies par le service formation du Conseil régional ainsi que des données internes à INAE pour compléter l'analyse.

## Échantillon retenu

À la suite d'une consultation régionale, 470 des 475 SIAE de Nouvelle-Aquitaine ont validé l'utilisation de leurs données dans cet observatoire.

L'échantillon retenu varie cependant selon la thématique analysée et le type d'informations agrégées. Chaque échantillon est documenté en bas de page.

En raison du faible nombre d'EITI sur le territoire néo-aquitain et afin d'éviter l'individualisation de leurs données, les éléments chiffrés des deux entités existantes ne sont présentés que dans certaines thématiques de l'observatoire.

## Distinction entre structures et conventionnements

Les données présentées ci-dessous correspondent aux 475 SIAE ayant existé en Nouvelle-Aquitaine au cours de l'exercice 2023.

Ces 475 SIAE représentent le nombre de conventionnements listés sur la plateforme de l'ASP (Agence de Service et de Paiement) en 2023. Ainsi, cet échantillon peut différer du nombre de SIAE existantes au 31 décembre 2023.

Les « SIAE » mentionnées dans ce document se réfèrent aux conventionnements et non aux structures porteuses.

Ce choix permet une analyse exhaustive des réalités sectorielles et territoriales de l'IAE en Nouvelle-Aquitaine.

Chers lecteurs et acteurs de l'Insertion par l'Activité Économique en Nouvelle-Aquitaine,

Nous sommes heureux de vous présenter l'édition 2024 de notre observatoire sectoriel dédié à l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) dans notre région. Ce rapport, fondé sur les données statistiques de l'année 2023, témoigne de l'engagement de tout un écosystème malgré les défis rencontrés.

En 2023, nous avons observé une relative stabilité des résultats et des chiffres au niveau du volume d'ETP d'insertion et du nombre de SIAE conventionnées comparativement à 2022. Cette stabilité masque néanmoins des variations, avec notamment une baisse importante du volume d'heures de mise à disposition réalisées par les Associations Intermédiaires (AI) et les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI). Ces diminutions s'expliquent par des difficultés conjoncturelles qui ont impacté ces structures.

Malgré ces défis, les structures continuent à assurer avec une efficacité remarquable leur objectif d'insertion, atteignant **environ 61% de sorties dynamiques**. Cette performance témoigne de la résilience et de l'engagement des acteurs de l'IAE en Nouvelle-Aquitaine.

Nous entrons désormais dans une phase de stabilisation de l'écosystème, mettant l'accent sur la professionnalisation et la qualité des parcours en insertion.

Cependant, les années 2024 et 2025 s'annoncent cruciales pour l'IAE, avec des enjeux majeurs liés à la stabilité, voire à la réduction des moyens financiers alloués aux acteurs de l'insertion.

Malgré ces contraintes budgétaires, les structures d'insertion continuent d'exercer leur mission avec une efficacité et une résilience remarquable.

Elles s'adaptent aux défis tout en poursuivant leur objectif d'insertion dans un contexte d'ambition de plein emploi et de mise en place de l'écosystème France Travail.

Chez INAÉ, notre objectif est d'accompagner toutes les SIAE à chaque étape de leur projet, depuis la stabilisation de leur modèle économique jusqu'aux perspectives de développement, tout en fournissant des ressources et des expertises sur la professionnalisation, la formation de vos permanents et la valorisation des compétences des personnes en parcours d'insertion au sein de vos structures.

Ensemble, nous travaillons à façonner un avenir où chaque individu a l'opportunité de s'épanouir professionnellement et socialement.

Merci pour votre engagement continu dans la réalisation de cette vision commune.

*Bonne lecture de cet observatoire,*

*Le Président d'INAÉ, Bruno KONRAD*

*Le Délégué régional, Jérôme TROQUEREAU*

# Sommaire

## Profil des SIAE ..... p.5

<u>SIAE et emplois en insertion</u>	p.6
<u>Évolution du nombre de salariés en insertion</u>	p.7
<u>Évolution du nombre d'ETP insertion</u>	p.8
<u>Évolution du nombre d'heures annuelles réalisées en AI et ETTI</u>	p.10
<u>Les fonctions clés dans l'IAE</u>	p.11
<u>Taille et effectif moyen</u>	p.13
<u>Ancienneté et Statut juridique</u>	p.14
<u>Secteurs d'activité</u>	p.15

## Projet d'insertion ..... p.16

<u>Profil des salariés en parcours</u>	p.17
<u>Actions de formation</u>	p.21
<u>Actions d'accompagnement</u>	p.26
<u>Résultat d'insertion</u>	p.27
<u>Évolution des sorties</u>	p.30

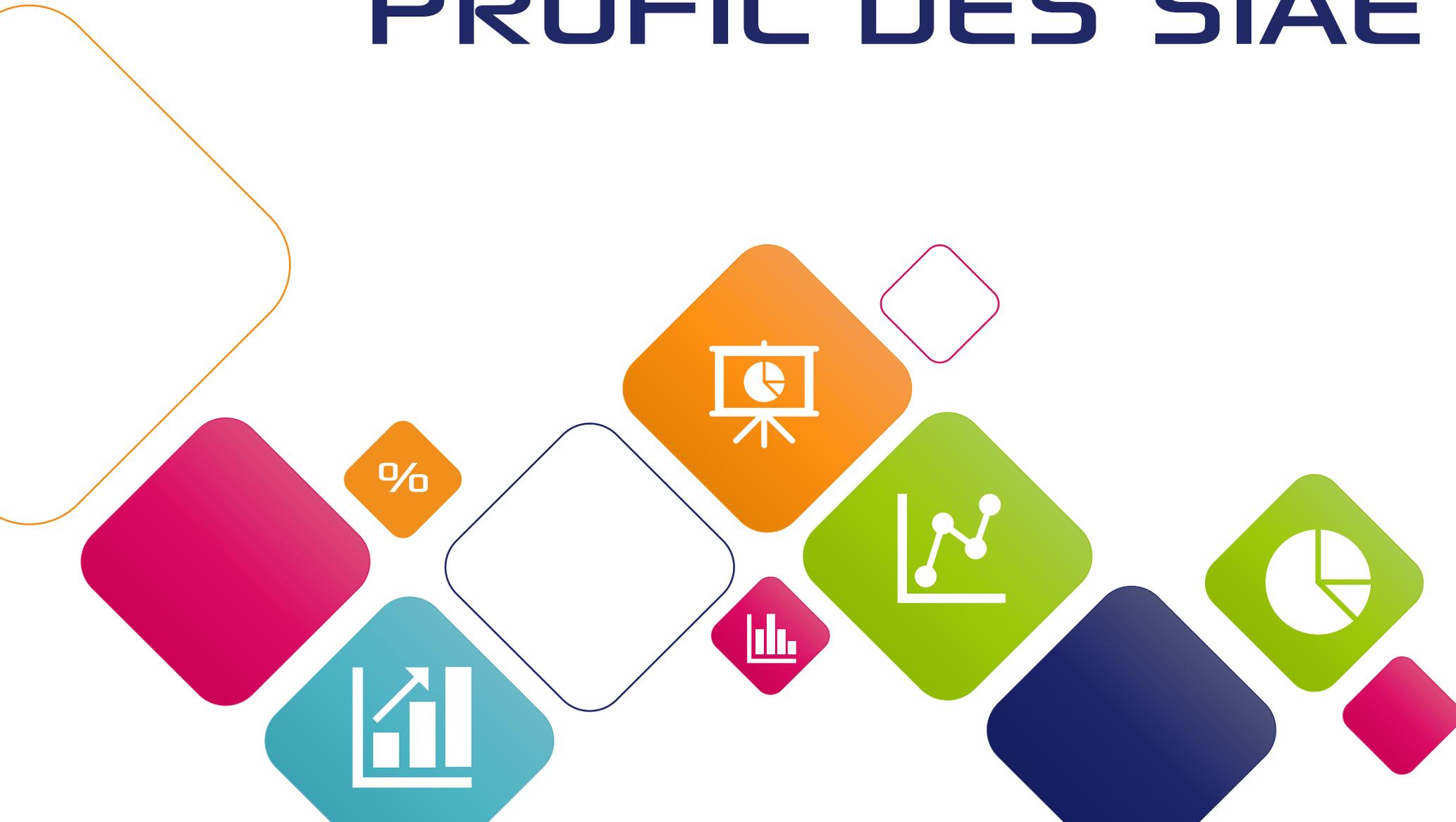
## Zoom départemental ..... p.31

<u>Nombre de SIAE</u>	p.32
<u>Offre d'insertion en ETP</u>	p.33
<u>Nombre de personnes en parcours d'insertion salariées sur l'année</u>	p.34
<u>Effectif moyen en ETP insertion</u>	p.35
<u>Focus sur les demandeurs d'emplois de longue durée</u>	p.36
<u>Focus sur les bénéficiaires du revenu de solidarité active</u>	p.37
<u>Focus sur les secteurs d'activité</u>	p.38

## Zoom par dispositifs ..... p.39

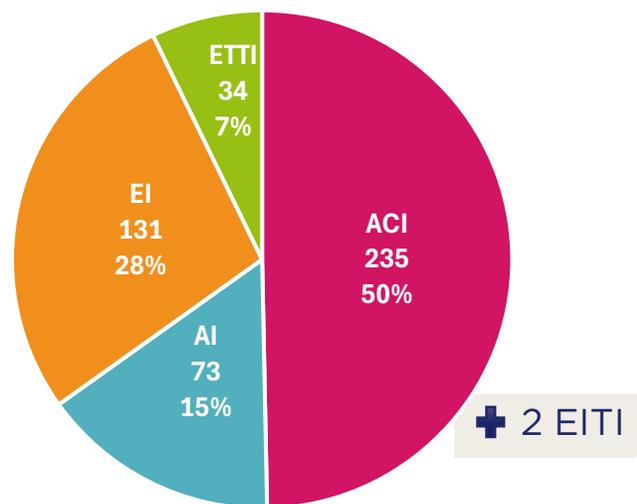
<u>Fiche repère ACI</u>	p.40
<u>Fiche repère AI</u>	p.42
<u>Fiche repère EI</u>	p.44
<u>Fiche repère ETTI</u>	p.46

# PROFIL DES SIAE



# SIAE et emplois en insertion

475 SIAE en Nouvelle-Aquitaine

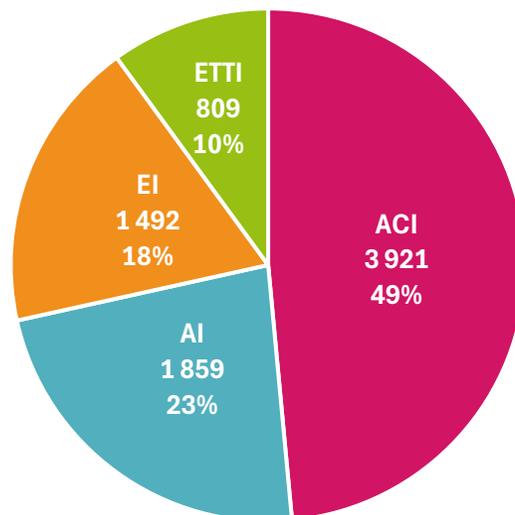


Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) restent majoritaires dans la région, bien qu'il existe des disparités selon les départements.

Les structures de production de biens et/ou de services (ACI et Entreprises d'Insertion - EI) représentent plus des trois quarts des SIAE régionales.

Les structures labellisées Régies de Quartiers ou de Territoire peuvent porter des conventionnements EI ou ACI, ou les deux. Elles représentent 14 Régies de Quartiers ou de Territoire qui portent en totalité 19 conventionnements IAE en Nouvelle-Aquitaine.

8 080 salariés en parcours d'insertion en Equivalent Temps Plein (ETP)

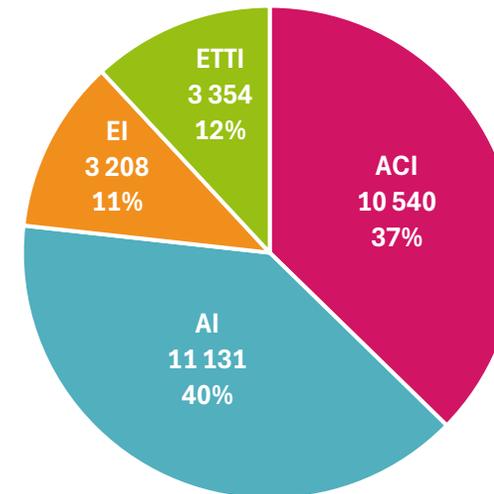


En 2023, 8080 salariés en parcours d'insertion ETP ont travaillé en SIAE.

Les ACI ont salarié 49% de ces ETP, suivis par les Associations Intermédiaires (AI) avec 23%, les Entreprises d'Insertion (EI) avec 18%, et les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) avec 10%.

Les dispositifs prévus pour l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi, tels que les ACI et les AI, ont accueilli ensemble 72% des salariés en insertion ETP.

28 233 salariés en parcours ont travaillé en SIAE



En 2023, 28 233 personnes ont été salariées par des SIAE, marquant une légère augmentation par rapport à l'exercice précédent, bien que ce chiffre reste en-deçà des niveaux de 2021.

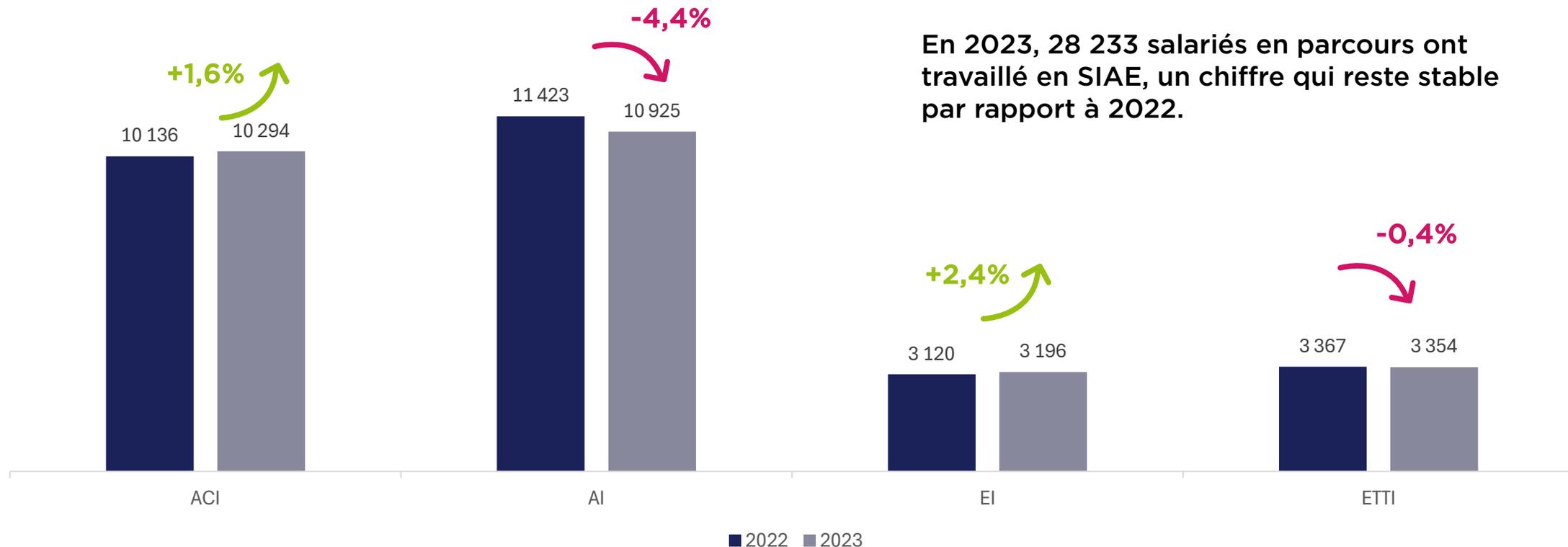
Cependant, on observe une baisse des effectifs au sein des Associations Intermédiaires (AI), en partie due aux difficultés économiques et de recrutement, persistantes dans ces structures.

Les effectifs des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) sont restés plutôt stables.

# Évolution du nombre de salariés en insertion



Évolution du nombre de salariés en insertion entre 2022 et 2023



En 2023, 28 233 salariés en parcours ont travaillé en SIAE, un chiffre qui reste stable par rapport à 2022.

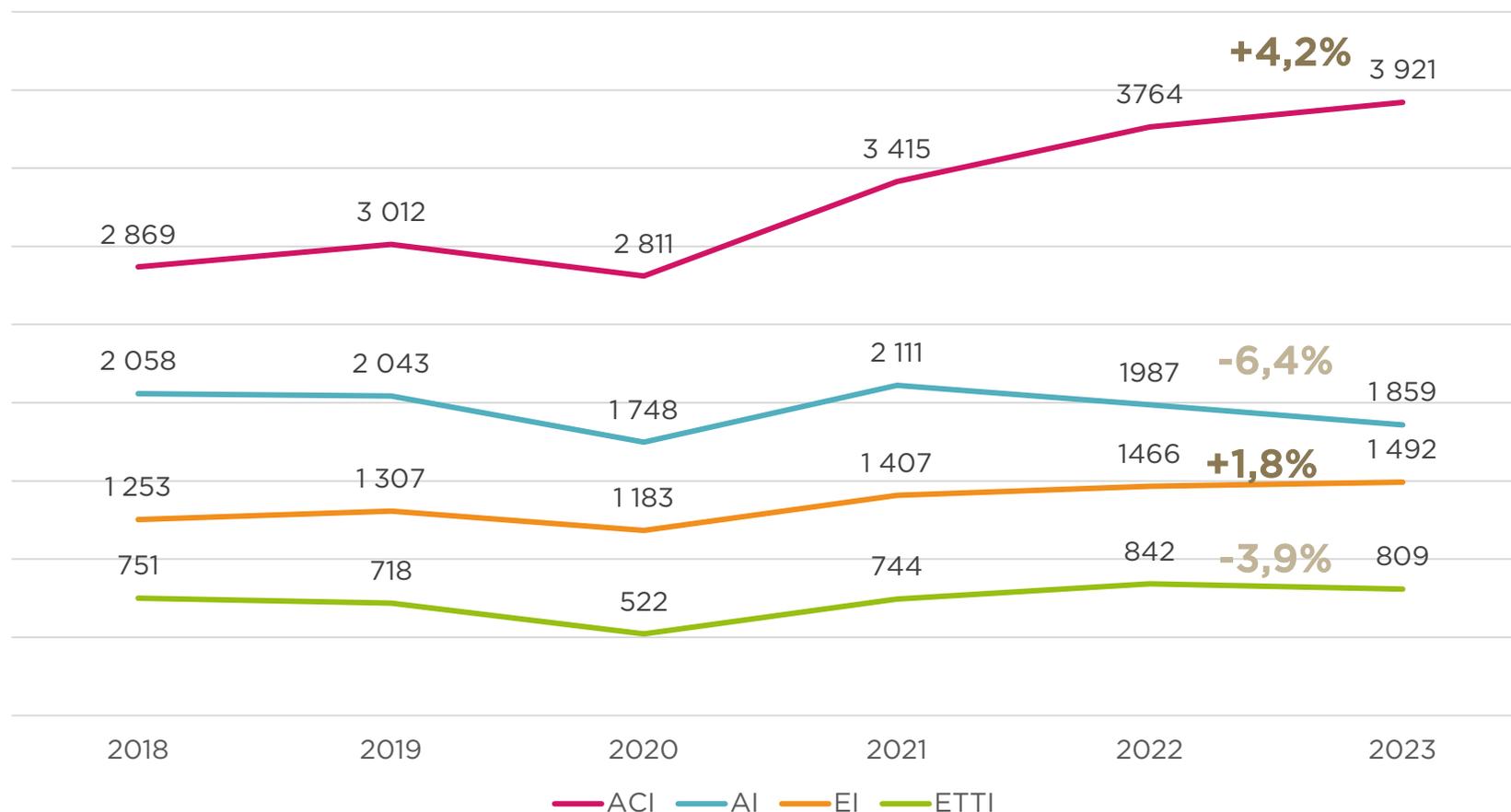
En 2023, les SIAE de Nouvelle-Aquitaine ont employé 277 personnes de moins qu'en 2022. Cette diminution est principalement due à une baisse de 4,6% du nombre de salariés dans les Associations Intermédiaires (AI), ce qui a également affecté le nombre d'heures de mise à disposition réalisées par ce dispositif.

En revanche, les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) et les Entreprises d'Insertion (EI) ont embauché plus de personnes qu'en 2022.

# Évolution du nombre d'ETP insertion



Évolution des ETP entre 2018 et 2023



En examinant les données en équivalent temps plein (ETP), on observe une légère augmentation du nombre d'ETP en insertion en Nouvelle-Aquitaine entre 2022 et 2023.

Les SIAE de la région ont ainsi employé 22 ETP de plus qu'en 2022.

Le dispositif ayant enregistré la plus grande augmentation d'ETP est celui des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), avec une hausse de 4,2%, principalement due à la création de plusieurs nouveaux conventionnements au cours de l'année.

En revanche, les Associations Intermédiaires (AI) ont connu une baisse de leurs heures de mise à disposition, ce qui a entraîné une diminution de leurs ETP.

Le graphique sur les six dernières années permet de noter l'évolution de ces dispositifs.

# Évolution du nombre d'ETP insertion



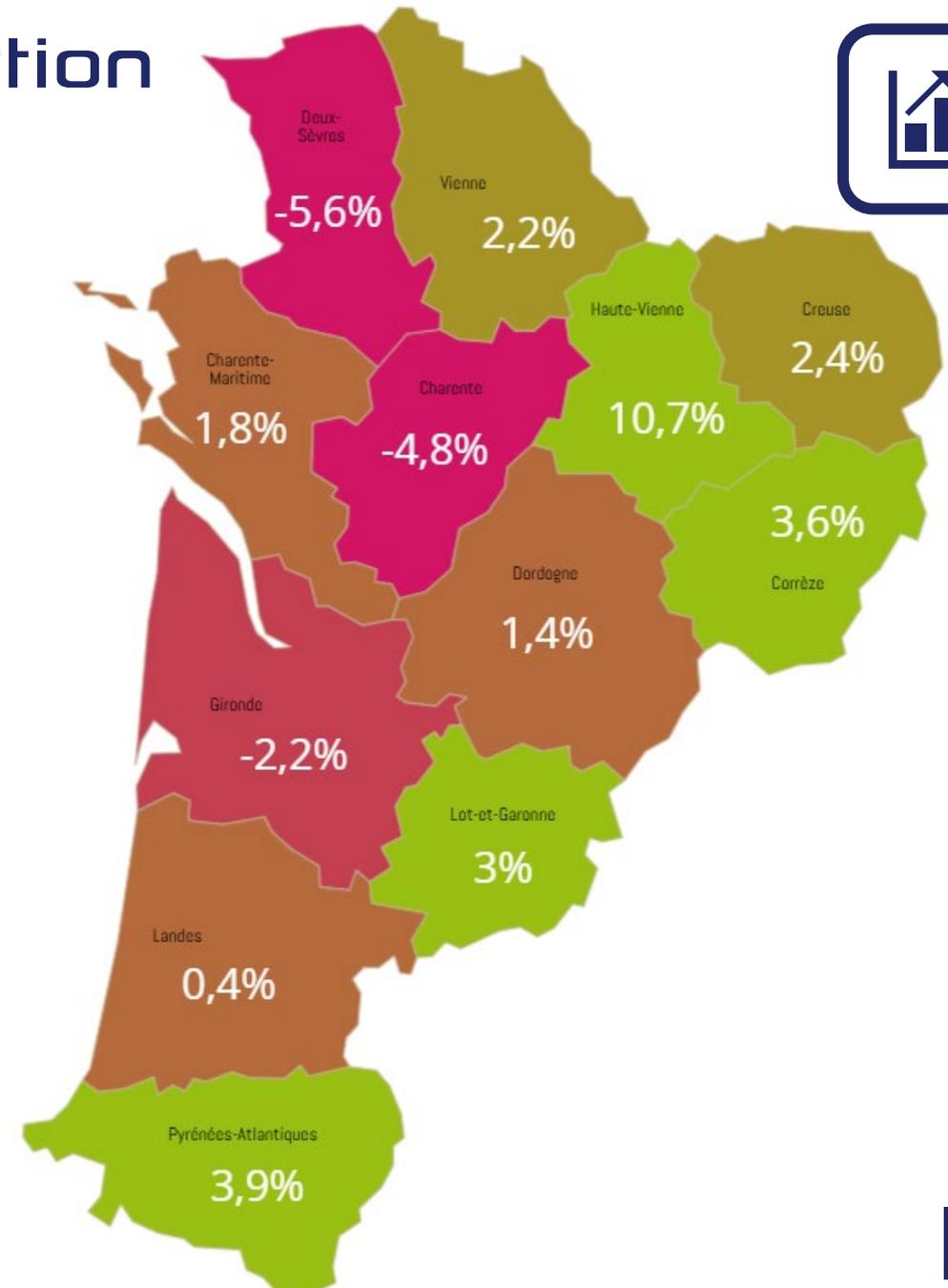
Variation du nombre d'ETP insertion entre 2022 et 2023

**0,6% pour la Nouvelle-Aquitaine**

En 2023, 9 des 12 départements de Nouvelle-Aquitaine ont connu une augmentation du nombre d'ETPI par rapport à 2022.

Cependant, le nombre total d'ETPI dans la région est resté stable.

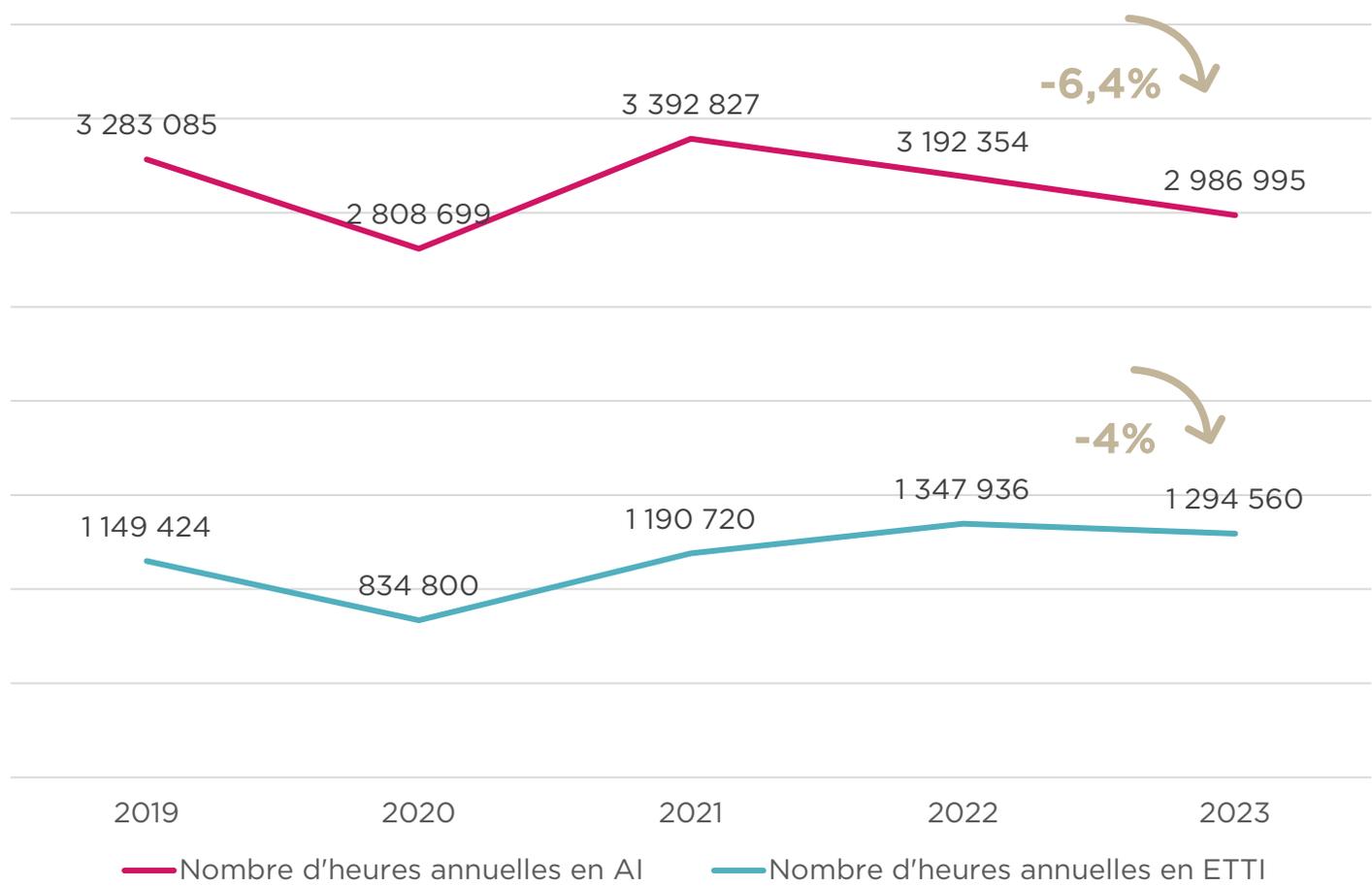
Ces variations, qu'elles soient à la hausse ou à la baisse, doivent être mises en perspective avec les difficultés économiques et de recrutement de certaines structures, qui ont fortement influencé le volume d'ETPI en 2023.





# Évolution du nombre d'heures annuelles réalisées en AI et ETTI

Evolution du nombre d'heures annuelles en AI et en ETTI



L'évolution du nombre d'heures annuelles est similaire pour les Associations Intermédiaires (AI) et les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI).

Après une baisse connue en 2022, les AI continuent de réaliser moins d'heures de mise à disposition en 2023, avec une diminution de plus de 200 000 heures sur l'année.

En moyenne, les AI ont réalisé 40 918 heures de mise à disposition en 2023, contre 43 731 en 2022.

Les ETTI voient leur nombre d'heures baisser de plus de 53 000 heures par rapport à 2022.

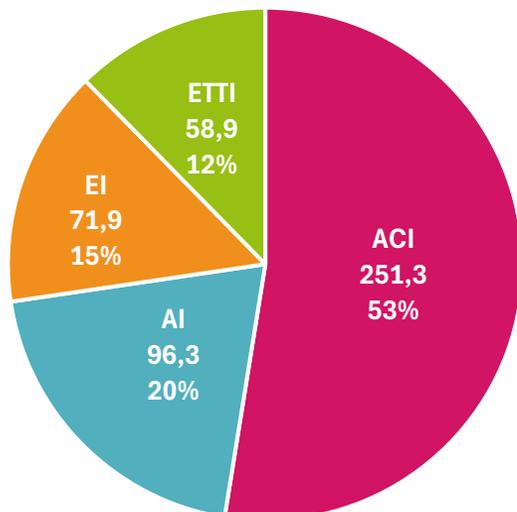
La réduction de certaines prestations de mise à disposition, en raison du contexte budgétaire des particuliers, des collectivités et des entreprises, est un des principaux facteurs explicatifs.

Cette baisse est également due aux difficultés de recrutement des salariés en parcours, une problématique également présente dans les autres conventionnements mais plus marquée dans les AI en raison du nombre de personnes salariées et des recrutements nécessaires.

Source : DREETS N.A. - Données exhaustives (421 SIAE en 2019, 425 SIAE en 2020, 454 SIAE en 2021, 476 SIAE en 2022, 475 SIAE en 2023)

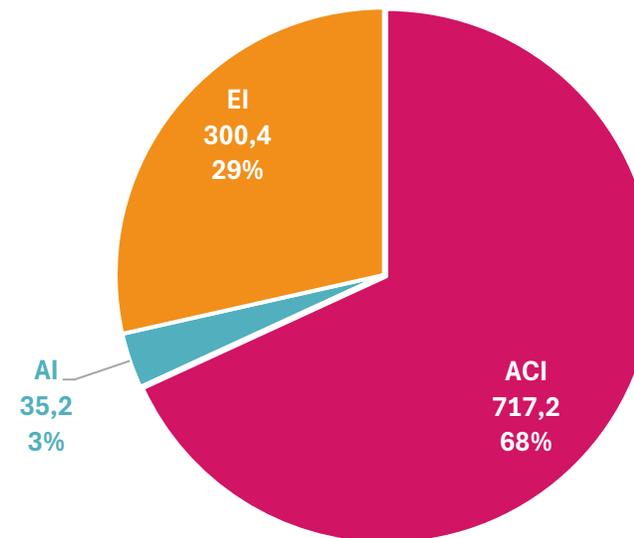
# Les fonctions clés dans l'IAE – accompagnement et encadrement

Les fonctions d'ASP internalisées et externalisées en ETP par dispositif



Les fonctions d'ASP/CIP et d'ETI représentent plus de 1 530 ETP répartis sur les SIAE néo-aquitaines, auxquelles il convient d'ajouter les autres postes de permanents investis sur ces fonctions.

Les fonctions d'encadrement technique d'insertion en ETP par dispositif



Les fonctions d'encadrement représentent 1 056 ETP au sein des SIAE de Nouvelle-Aquitaine. Ces postes sont plus présents au sein des structures de production de biens et/ou de services.



Ces deux indicateurs sont en baisse cette année en raison du manque de fiabilité du remplissage des données. En effet 57 structures n'ont pas ou mal communiqué leur nombre de permanents.

En 2023, 478 ETP étaient dédiés à la fonction d'accompagnement socio-professionnel.

Pour répondre à ce besoin essentiel, certaines SIAE ont recours à la mutualisation de postes, notamment dans les structures à effectif réduit qui n'ont pas besoin d'un ASP/CIP à temps plein.

Cette mutualisation peut parfois conduire à une coopération plus étroite entre les SIAE.

Il est important de noter que les données mentionnées ne prennent en compte que les ETP réalisés par les ASP/CIP. L'accompagnement socio-professionnel fourni par d'autres fonctions permanentes (direction, coordination, ETI, etc.) n'est donc pas inclus ici

# Les fonctions clés dans l'IAE – accompagnement et encadrement

Le graphique ci-dessous compare le nombre d'ETP salariés en parcours accompagnés pour un ETP accompagnateur socio-professionnel. En moyenne, on compte un ETP accompagnateur socio-professionnel pour 16,6 ETP salariés en parcours, tous dispositifs confondus.

Les disparités entre les conventionnements s'expliquent par des besoins d'accompagnement socio-professionnel différents. Elles doivent également être appréciées en fonction du nombre de salariés nécessaires à la réalisation d'un ETP, qui varie selon le conventionnement retenu.

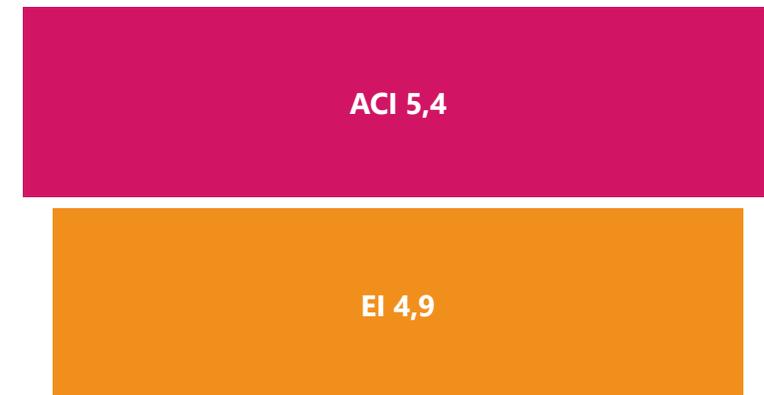
## Nombre d'ETP salariés en parcours accompagnés pour 1 ETP accompagnateur socioprofessionnel



Concernant l'encadrement technique d'insertion, principalement présent dans les dispositifs Entreprises d'Insertion (EI) et Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), nous notons un ratio de 1 ETP encadrement pour 5,2 ETP salariés en parcours d'insertion en ACI ou EI.

Bien que ce ratio soit associé au conventionnement, il s'apprécie principalement en fonction du support d'activité de la SIAE et du niveau d'encadrement nécessaire pour réaliser cette activité de manière optimale.

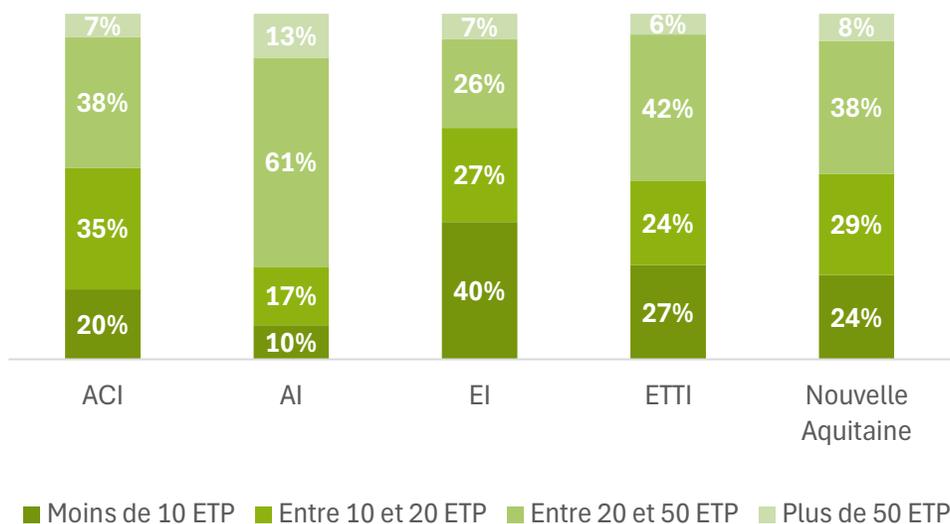
## Nombre d'ETP salariés en parcours accompagnés pour 1 ETP encadrement



*Le taux d'encadrement et d'accompagnement est ici exprimé en ETP (Equivalent Temps plein), les SIAE proposant souvent du temps partiel (notamment en AI et ACI), il convient d'indiquer que le nombre de personnes physiques accompagnées est souvent plus important (exemple pour un ACI fonctionnant avec des personnes en contrat de 26h/semaine, 5,2 ETP correspond à 7 personnes physiques).*

# Taille et effectif moyen

Taille des SIAE par tranche d'effectif ETP



92% des SIAE ont moins de 50 salariés ETP, tout type de contrat confondus.

Une majorité d'ACI (55%) et d'EI (67%) compte moins de 20 salariés équivalent temps plein. Le chiffre est à tempérer pour les ACI car 38% d'entre elles comptent entre 20 et 50 ETP.

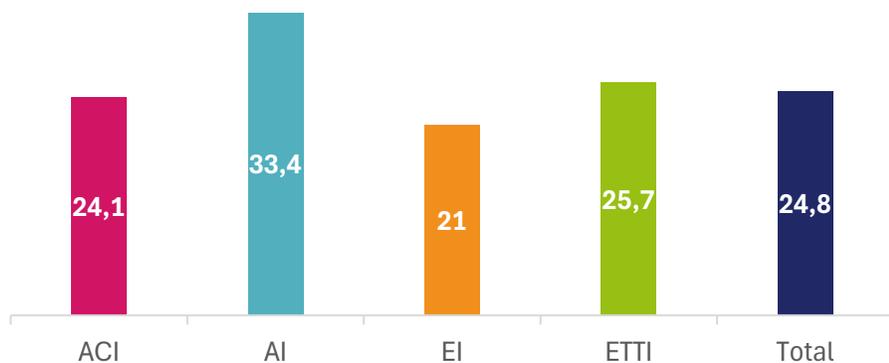
40% des EI comptent quant à elles moins de 10 ETP dans leur effectif.

Concernant les structures de mise à disposition de personnel, 61% des AI et 42% des ETTI ont un effectif égal ou supérieur à 20 ETP.

La baisse du nombre d'heures réalisées sur l'année pour ces deux types de SIAE explique l'évolution inverse à celle de l'année précédente. Cette répartition d'effectif se rapproche ainsi des données à fin 2020.

L'effectif moyen en SIAE est de 24,8 ETP.

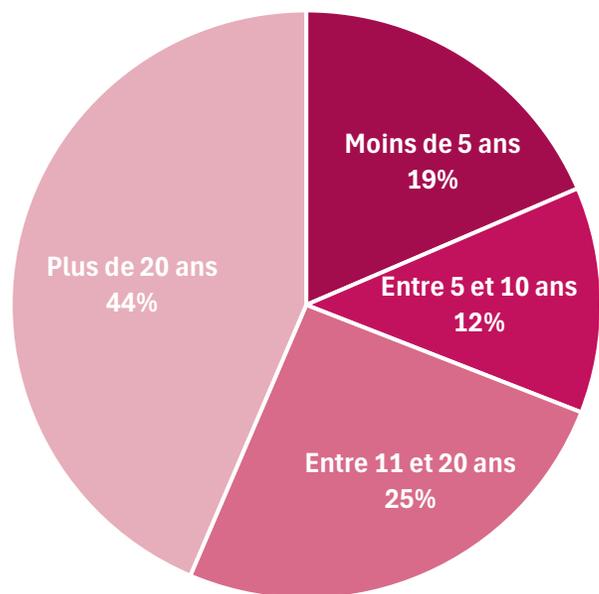
Effectif ETP moyen



*Nota bene : données déclaratives, les effectifs communiqués peuvent inclure d'autres salariés que ceux dédiés strictement à l'activité IAE. Contrairement aux autres données de l'observatoire, ces éléments sont à date du 31/12/2022.*

# Ancienneté

Ancienneté des SIAE par tranche



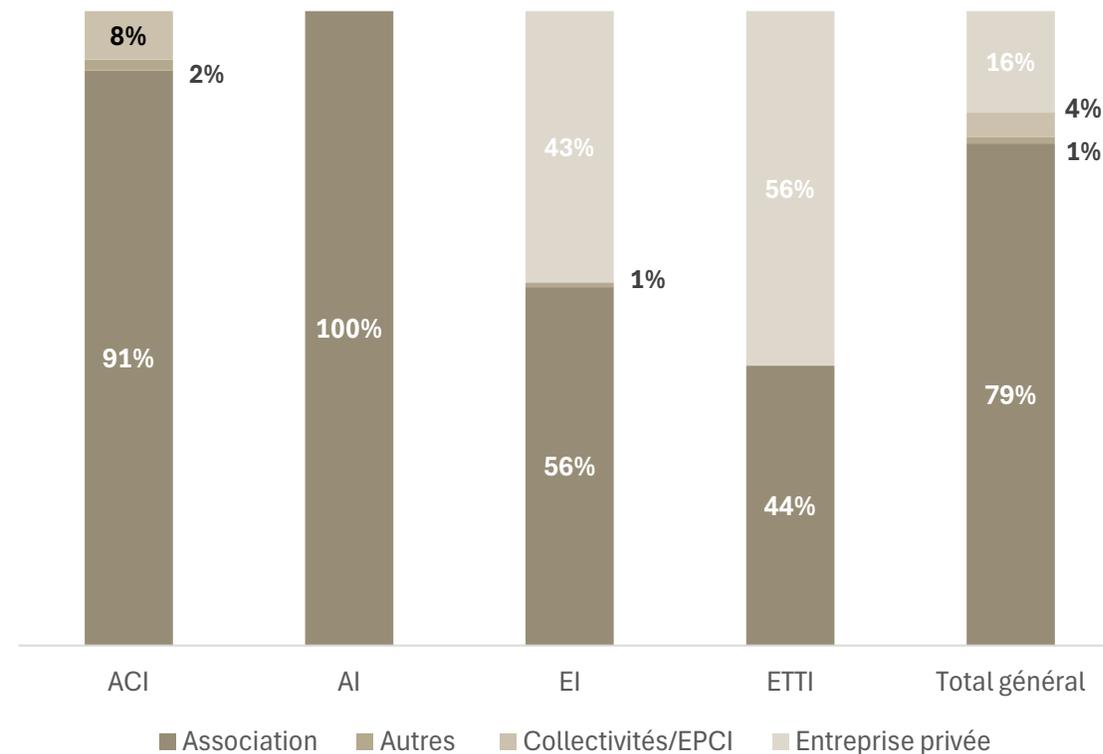
69% des SIAE ont 10 ans ou plus

Parmi celles-ci, 44% ont plus de 20 ans.

Le taux de SIAE de moins de 5 ans reste stable.

# Statut juridique

- +1 EITI associative
- +1 EITI en SAS



## Une majorité de structures associatives

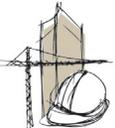
79% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine sont sous un statut associatif, soit 376 structures.

Pas d'évolution par rapport à l'exercice précédent, les tendances sont les mêmes.

# Secteurs d'activité



Ces données sont issues de l'annuaire en ligne d'INAE, permettant de répertorier jusqu'à 4 secteurs d'activité par SIAE.  
Clé de lecture : 37% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine sont investies dans le domaine d'activité de l'environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels.

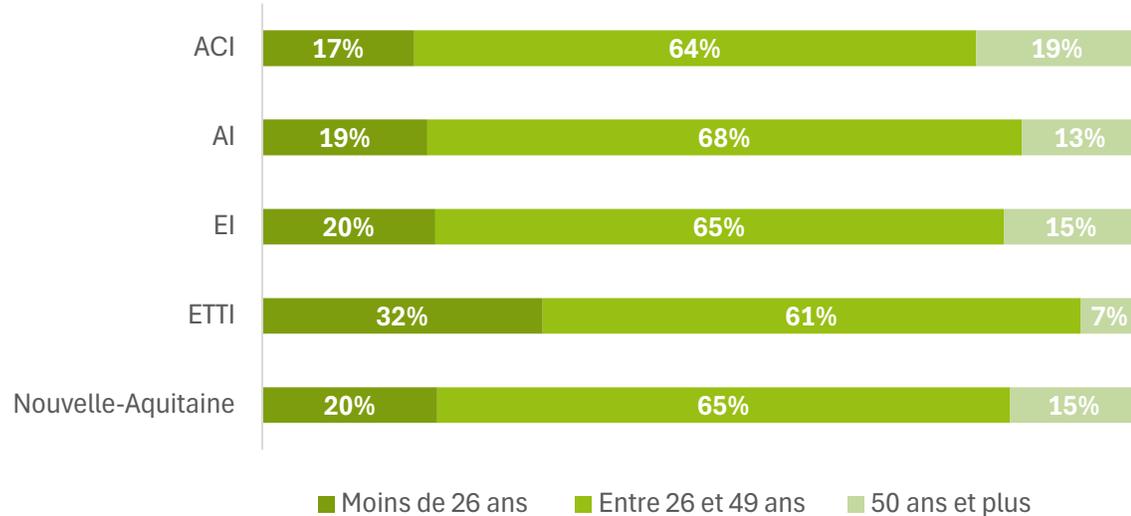
Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels		36,8%	Transport, logistique		9,7%	Sous-traitance industrielle		4,2%
Bâtiment Travaux Publics		29,9%	Recyclerie		9,1%	Blanchisserie, repassage		3,8%
Déchets : collecte, traitement, recyclage		24,8%	Commerce, Distribution		8,8%	Réparation, entretien, commerce et location de véhicules		3,6%
Nettoyage, propreté (hors SAP)		24,4%	Textile, ameublement, artisanat d'art		7,4%	Hôtellerie, location de salle		3,2%
Maraîchage, transformation alimentaire, travaux agricoles		17,1%	Restauration, traiteur		6,1%	Evènementiel, animation, tourisme, culture et sports		1,9%
Services à la personne		16,2%	Informatique, impression, travaux administratifs		4,6%	Banque alimentaire et épicerie sociale		1,7%

# PROJET D'INSERTION



# Profil des salariés en parcours

## Tranche d'âge par dispositif



### 20% des salariés en insertion ont moins de 26 ans

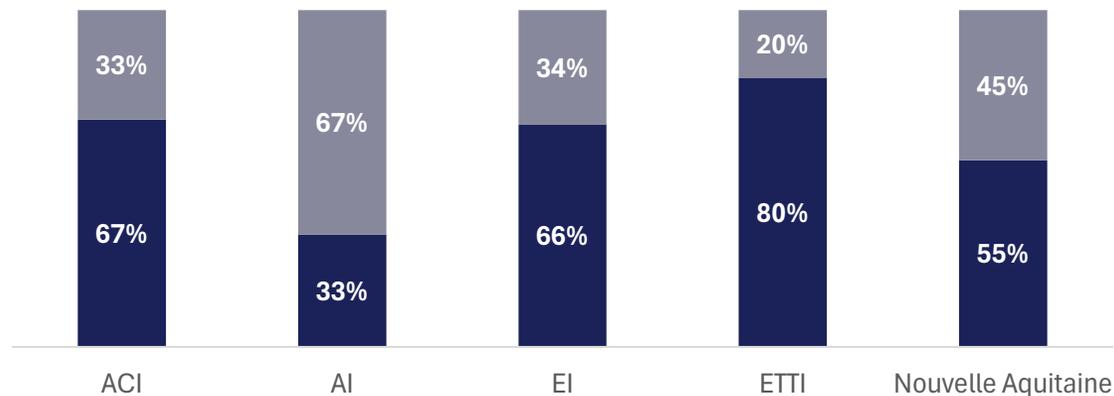
On note une augmentation de la tranche d'âge « Moins de 26 ans » entre 2022 et 2023 et une stabilité de la part des « 50 ans et plus ».

Comme les années précédentes, les salariés de 50 ans et plus sont davantage présents dans les structures de production ACI et EI.

On constate que les disparités territoriales se sont un peu modifiées en 2023 avec des départements présentant des pourcentages plus importants que la moyenne régionale sur les moins de 26 ans (24, 64, 86 et 87) et sur les 50 ans et plus (24, 40 et 47).

## Proportion Homme/Femme

■ Homme ■ Femme



### La parité homme/femme est globalement respectée dans les SIAE avec 55% d'hommes et 45% de femmes

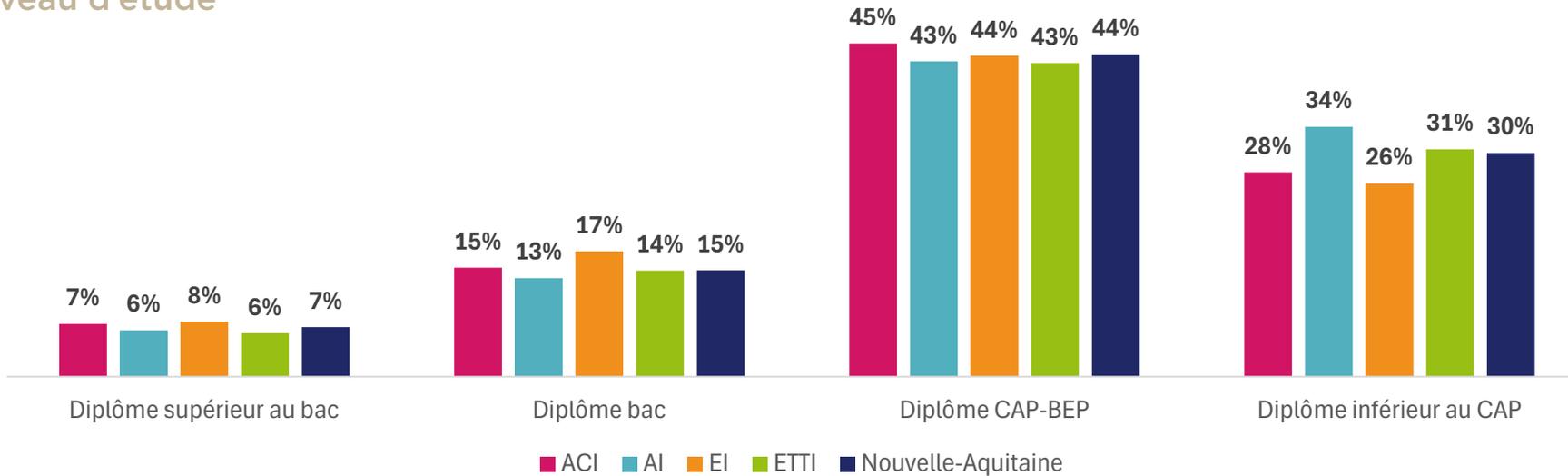
Les hommes sont davantage représentés dans les ACI (67%), les EI (66%) et les ETTI (80%) sur des emplois à plus forte composante masculine, notamment dans l'environnement, le bâtiment et l'industrie.

Les AI mettent à disposition davantage de femmes (67%) sur des emplois de services aux particuliers.

Ces différences induisent des disparités au niveau territorial, notamment sur les départements comptant moins de salariés en insertion en AI comme la Creuse ou la Corrèze.

# Profil des salariés en parcours

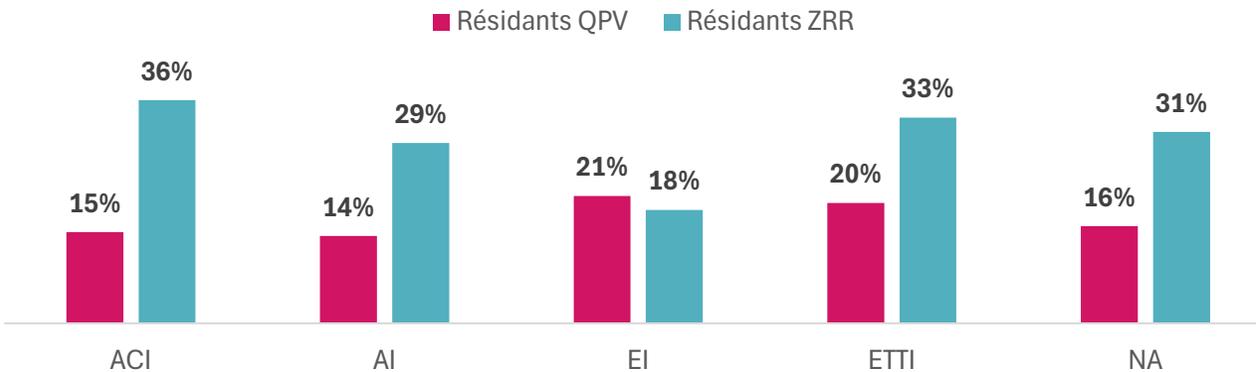
## Niveau d'étude



77% des salariés en insertion ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat

Près d'un tiers des salariés en insertion ont un niveau inférieur au CAP ou sont sans diplôme.

## Résidents QPV et ZRR



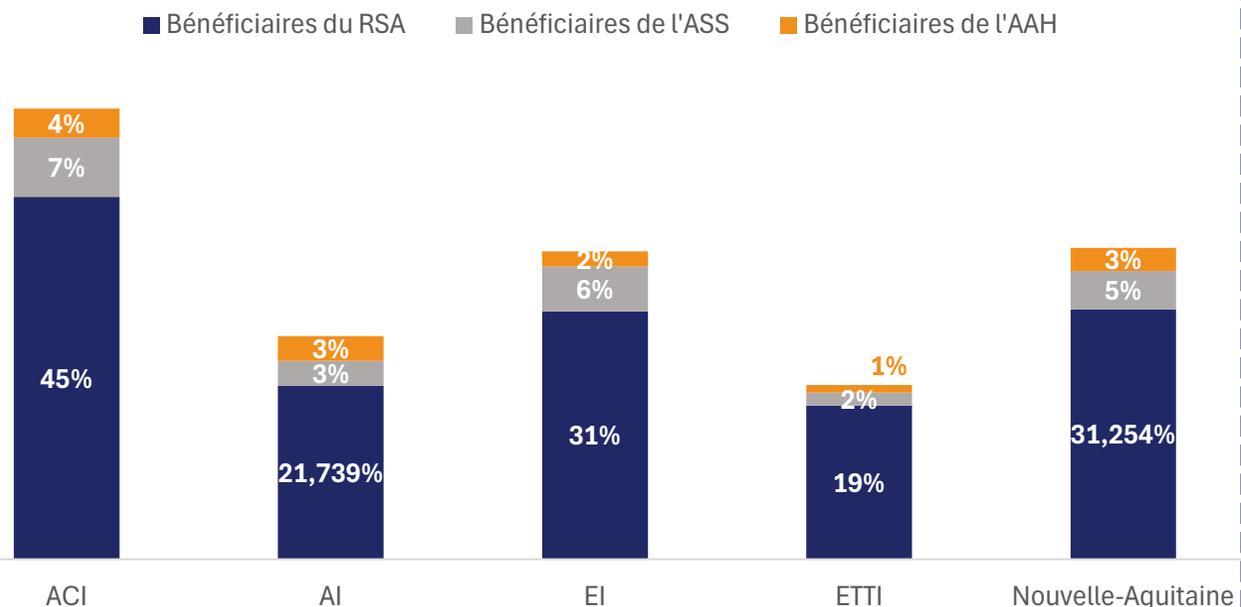
16% des salariés en parcours sont résidents dans des QPV. 31% résident en ZRR. Avec des différences selon les territoires

Les salariés en parcours de certains départements vivent majoritairement en ZRR : Corrèze, Landes ou Deux Sèvres.

Les EI regroupent un peu plus de résidents QPV (Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville) que de résidents ZRR, en raison de leur implantation généralement plus urbaine.

# Profil des salariés en parcours

## Bénéficiaires des minimas sociaux

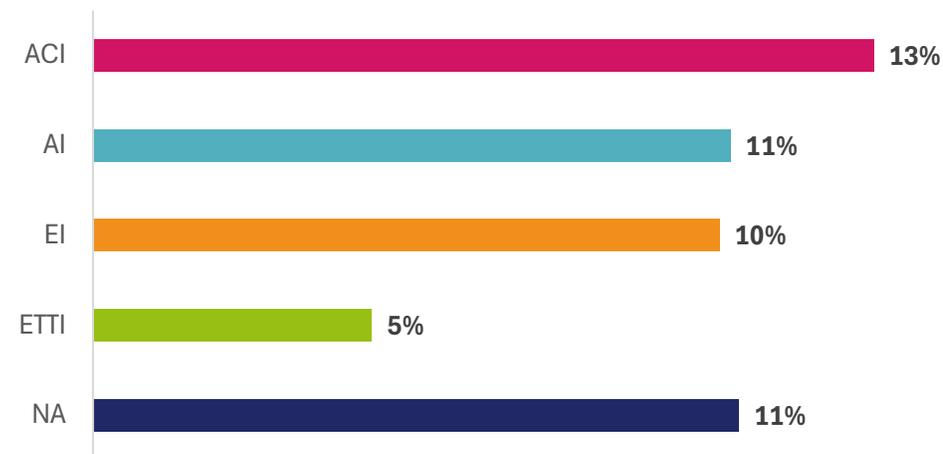


### 39% des salariés en insertion bénéficient de minimas sociaux en Nouvelle Aquitaine

Ce chiffre monte à près de 50% dans les Pyrénées Atlantiques, la Creuse, la Corrèze ou le Lot et Garonne.

La part de bénéficiaires du RSA est plus importante dans les ACI (45%) et les EI (31%). Ce décalage s'explique principalement par l'existence de conventions entre ces structures et les conseils départementaux sur l'accueil des BRSA.

## Salariés reconnus RQTH



### 11% des salariés en insertion ont la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

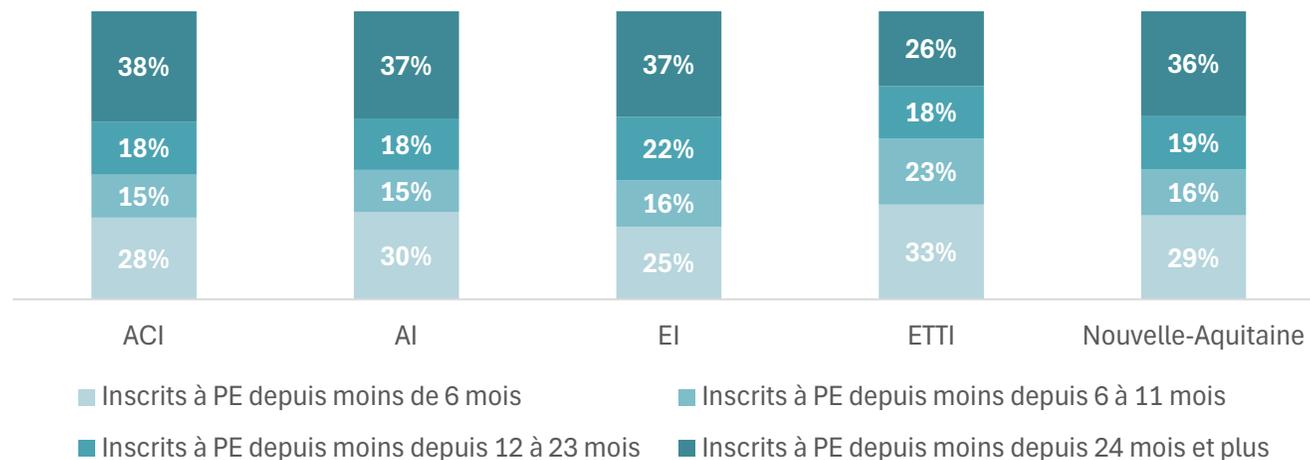
Les SIAE peuvent jouer un rôle dans l'accompagnement à l'obtention de la RQTH pour un salarié en parcours.

Les salariés RQTH sont moins présents en ETTI (5%). Le positionnement de ce type de SIAE sur des secteurs d'activités comme le BTP et la sous-traitance industrielle peut être un frein à l'embauche de ces personnes.

Certains territoires ont une part de salariés reconnus RQTH supérieure à la moyenne régionale : Corrèze, Landes, Lot et Garonne, Pyrénées Atlantiques, Deux Sèvres.

# Profil des salariés en parcours

## Durée d'inscription à France Travail



55% des salariés en parcours inscrits à France Travail sont des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)

36% sont inscrits à France Travail depuis plus de 2 ans, traduisant encore une fois la mission des structures de l'IAE d'insérer des publics éloignés du marché de l'emploi.

Les ETTI accueillent un peu moins de DELD (44%) en raison de leur vocation à salarier un public plus proche de l'emploi. Ce sont dans les ACI (56%) et les EI (59%) que l'on retrouve le plus ce type de public, même si leur part y est moins importante que les années précédentes.

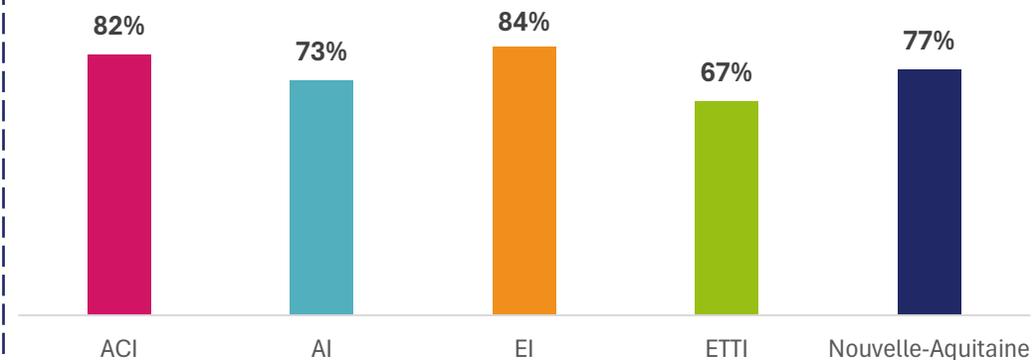


*La part des DELD parmi tous les demandeurs d'emploi confondus inscrits à France Travail (IAE et Hors-IAE) est de 43,3% en Nouvelle-Aquitaine fin 2023<sup>1</sup>.*

*Au sein des SIAE, cette part de DELD est quant à elle de 59%.*

*Ce différentiel reflète bien la spécificité et le rôle des SIAE dans l'accueil, l'intégration et l'inclusion de ce type de public éloigné du marché de l'emploi.*

## Salariés inscrits à France Travail sur le total des salariés en insertion ayant travaillé dans l'année



77% des salariés en insertion sont inscrits à France Travail

Comme ces dernières années, la part des salariés en parcours inscrits à France Travail est en baisse.

La mise en œuvre de la Plateforme de l'Inclusion, l'élargissement du nombre de prescripteurs potentiels et la possibilité d'auto-prescrire ont entraîné une baisse du pourcentage d'inscrits à Pôle Emploi recrutés en SIAE.

Cette donnée va changer dans les années à venir puisqu'il sera obligatoire d'être inscrit à France Travail pour toucher le RSA.

<sup>1</sup> Donnée issue de l'étude [Les demandeurs d'emploi de longue durée en Nouvelle Aquitaine à fin décembre 2023](#)

# Actions de formation (PIC IAE 2023 et PRF)

## Présentation du PIC IAE

Le PIC-IAE est un accord-cadre signé en 2018 entre l'Etat et les OPCO qui a pour objectif de :

- Simplifier et amplifier le financement des formations pour les salariés en insertion
- Contribuer à l'ingénierie de formation répondant spécifiquement aux besoins des publics SIAE

Le but du PIC-IAE étant d'impulser une dynamique partenariale nouvelle pour l'IAE afin d'assurer une mobilisation collective autour de la formation des salariés en insertion.

Il s'inscrit dans le cadre du soutien au développement de la formation professionnelle des structures d'insertion par l'activité économique porté par le Ministère du travail.

La DGEFP s'est appuyée depuis septembre 2018 sur le programme d'investissement dans les compétences (PIC) dédié à l'IAE

En savoir + : [Dossier Thématique INAE : Formation des salariés en parcours](#)

## Présentation du Programme Régional de Formation (PRF)

Le Programme Régional de Formation (PRF), financé par le Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, propose des formations destinées à tous les demandeurs d'emploi, y compris les salariés en parcours d'insertion.

Ce programme est conçu après une analyse des besoins et inclut des actions pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes, principalement financées par des marchés publics.

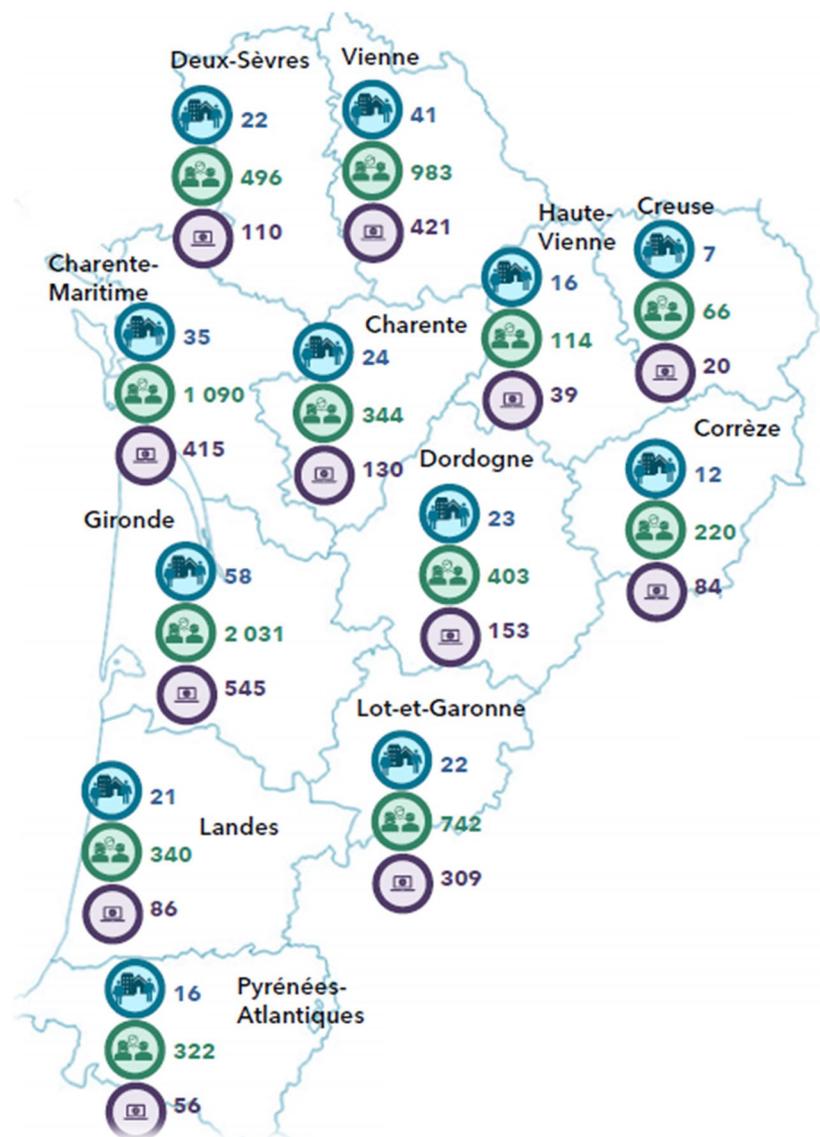
Ainsi, le PRF complète le dispositif PIC IAE en matière de formation et de développement des compétences des salariés en parcours d'insertion.

*Ces deux dispositifs ne permettent pas à eux seuls d'avoir un regard absolu sur cette thématique. D'autres voies permettent en effet aux salariés en parcours de se former : formation interne, formation financée par France Travail, CPF...*

*Les données présentées ci-après proviennent de la collecte d'informations réalisée par l'AFPA, mandatée par la DREETS Nouvelle-Aquitaine pour analyser les utilisations du PIC IAE, ainsi que du service Formation du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine.*

# Actions de formation (PIC IAE 2023)

En 2023, 297 SIAE distinctes ont mobilisé au moins une fois le PIC-IAE (soit 63% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine).



- 297 structures
- 7 151 stagiaires
- 2 365 actions de formation réalisées
- 229 325 heures de formations réalisées
- 7 258 910 Coût total de l'action de formation

En Nouvelle-Aquitaine 7 151 entrées en formation ont été réalisées dans le cadre du PIC-IAE

	Structures	Stagiaires	Actions de formation	Heures réalisées
ACI	164	5 157	1 714	154 504
EI	60	678	280	19 640
AI	38	813	221	17 514
ETI	29	238	103	33 918

Le dispositif qui a le plus mobilisé le PIC-IAE est l'ACI avec 5 157 actions de formation.

On comptabilise 7 151 stagiaires distincts tous dispositifs confondus, soit 18% des salariés en parcours.

Ces actions de formation cumulent près de 230 000 heures totales.

# Actions de formation (PIC IAE 2023)

	Structures	Stagiaires	Actions de formation	Heures réalisées	Coût total
Certifications enregistrées au répertoire spécifiques	145	4 112	1 122	93 661	954 622€
Qualifications reconnues classifications convention collective	15	20	16	3 978	127 411€
Formations certifiantes	37	100	71	31 924	932 962€

	Structures	Stagiaires	Actions de formation	Heures réalisées	Coût total
Attestations*	264	4 464	1 212	108 209	3 569 505€
Attestations compétences clés/illettrisme / savoirs de base	67	585	316	35 553	1 067 833€

\*Attestation regroupe Attestations adaptations au poste/maintien dans l'emploi et Attestations développement compétences professionnelles des salariés.

	Structures	Stagiaires	Actions de formation	Heures réalisées	Coût total
AFEST	12	245	144	5 834	173 851€
Formations internes	23	859	327	34 687	578 332€
Formations professionnalisantes non certifiantes	2	3	3	758	27 223€

Ce tableau résume les types de formations financées par le PIC IAE.

Les attestations, incluant l'adaptation au poste, maintien dans l'emploi et développement des compétences, totalisent 108 209 heures. Les certifications enregistrées au répertoire spécifique représentent 93 661 heures.

Les formations avec le plus de stagiaires sont les attestations et les certifications du répertoire spécifique.

Les formations internes et AFEST comptent plus de 1 100 stagiaires.

# Actions de formation (PIC IAE 2023)

Top 5 des domaines de formation sollicités dans le cadre du PIC IAE en nombre d'heures

	Structures	Stagiaires	Actions de formation	Heures réalisées	Coût total
Manutention	135	1 320	412	23 854	941 823€
Agriculture production végétale	77	833	319	18 046	581 936€
Développement professionnel et personnel	80	797	316	29 345	858 266€
Transport	88	383	218	23 757	778 270€
Prévention sécurité	103	1 071	197	24 159	656 355€

Zoom sur les actions de formation Français Langue étrangère

	Structures	Stagiaires	Actions de formation	Heures réalisées	Coût total
FLE	52	449	169	25 508	775 498€

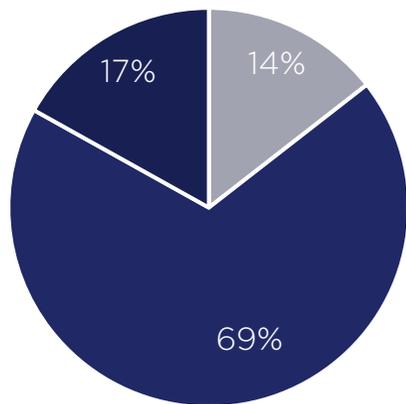
# Actions de formation (PRF)

Pour les SIAE, une grande partie du PRF repose sur des actions financées dans le cadre de subvention, telle que l'Habilitation de Services Publics :

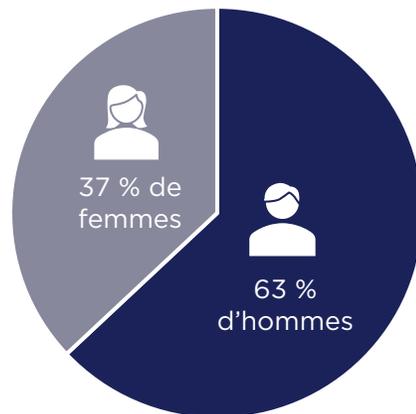
- **HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification** : permet à des chercheurs d'emploi sans qualification d'acquérir au travers de parcours sécurisés (rémunération majorée, hébergement, restauration) une qualification professionnelle concrétisée par une validation (diplôme ou certification reconnue) répondant aux besoins de l'économie régionale.
- **HSP Socle de compétences** : couvre l'acquisition des savoirs de base, la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme et le français langue étrangère.

L'entrée en formation est conditionnée soit par la prescription de l'action par des organismes habilités par la Région (France Travail, Mission locale, Cap emploi, SIAE), soit par autositionnement qui permet aux personnes de candidater directement sur les actions PRF.

## Caractéristiques des stagiaires de formation



■ Moins de 26 ans ■ 26 - 49 ans ■ 50 ans et plus



Les données analysées dans le cadre du PRF portent uniquement sur les prescriptions réalisées par les SIAE. D'autres organismes sont habilités par la Région à prescrire des formations : France Travail, Mission locale, Cap emploi,

...

**533** entrées en formation de stagiaires IAE en 2023

**154** SIAE distinctes ayant mobilisé le PRF soit **33%** des SIAE de Nouvelle-Aquitaine.

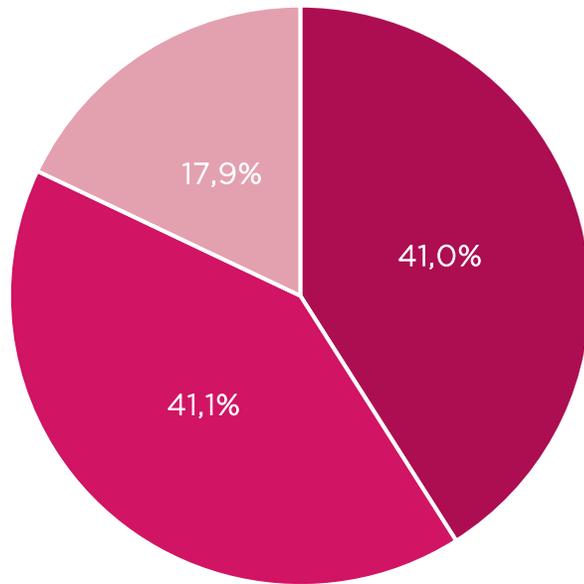
**83%** des formations suivies par les salariés en insertion dans le cadre du PRF sont financées par la Région sous la modalité d'achat de l'HSP :

• **241** entrées sur l'HSP Socle

• **201** entrées sur l'HSP 1<sup>er</sup> niveaux de qualification

# Actions d'accompagnement (PMSMP)

## Type de PMSMP réalisée



- Confirmer un projet professionnel
- Découvrir un métier ou un secteur d'activité
- Initier une démarche de recrutement

Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel sont davantage utilisées par les SIAE depuis plusieurs années.

Cet outil d'insertion et d'accompagnement au projet professionnel est ainsi utilisé par plus de la moitié des SIAE de Nouvelle-Aquitaine, contre seulement près d'un tiers en 2019.

En 2023, 55% des SIAE ont envoyé au moins un salarié en insertion sur une PMSMP.

Ce dispositif concerne principalement les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) avec 73% d'entre eux et les Entreprises d'Insertion (EI) avec 43%.

Les ACI et les EI de la Creuse et les ACI du Lot-et-Garonne utilisent ce dispositif à plus de 90%. Ce dispositif a permis à plus de 1 900 salariés en parcours d'intégrer une entreprise pour une courte durée en 2023.

Les Associations Intermédiaires (AI) et les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) préfèrent utiliser les contrats de mise à disposition comme alternative aux PMSMP, bien que 16% des AI y aient tout de même recours.

On observe néanmoins une augmentation de leur utilisation dans les AI. **En effet, en 2022 seules 6,8% des AI l'utilisaient contre 16,4% en 2023.**

Aucune ETTI n'a utilisé de PMSMP au cours de l'exercice.

Pour 41% des PMSMP, l'objectif du salarié en parcours est de confirmer son projet professionnel avant de sortir du dispositif. Une part identique de PMSMP est orientée vers la découverte d'un métier ou d'un secteur d'activité.

Enfin, 18% des PMSMP sont établies en vue d'une démarche de recrutement du salarié en parcours.

# Résultat d'insertion

## Sorties positives, sorties dynamiques, sorties vers l'emploi : définition



### SORTIE

Lorsqu'un salarié d'une SIAE quitte sa structure, on parle alors de salarié sortant ou de sortie.

Quel que ce soit le type de SIAE, pour être défini comme sortant, le salarié doit réunir trois conditions cumulatives :

- Avoir signé un contrat de travail avec la SIAE
- Être resté un temps minimal en tant que salarié ou avoir réalisé un minimum d'heures d'activité
- Ne plus être en contrat de travail avec la SIAE (sauf s'il est embauché sur un poste non conventionné au titre de l'IAE)

### SORTIE DYNAMIQUE ou SORTIE VERS L'EMPLOI

Une sortie est considérée comme dynamique (aussi "sortie vers l'emploi") quand le salarié sortant bénéficie d'opportunités professionnelles de nature à pérenniser ou encourager son retour vers un emploi.

Il existe 3 catégories de sorties vers l'emploi, qui constituent ce que l'on appelle **les sorties dynamiques** :

#### 1 Les sorties vers l'emploi durable :

- Un CDI, un CDD ou une mission d'intérim **de plus de 6 mois**
- L'obtention d'un stage ou d'une titularisation dans la fonction publique
- La création d'une entreprise

#### 2 Les sorties vers « un emploi de transition »

- Un CDD ou une mission d'intérim de moins de 6 mois
- Un contrat aidé chez un employeur de droit commun

#### 3 Les sorties positives

- Une entrée en formation pré-qualifiante ou qualifiante
- Une embauche dans une autre SIAE



Quand on parle de "sorties positives" pour qualifier toutes les sorties de SIAE, c'est un abus de langage. On ne fait en réalité référence qu'à un type de sortie dynamique sur les 3 types existants.

# Résultat d'insertion

## 6 salariés sur 10 sortent en emploi et formation

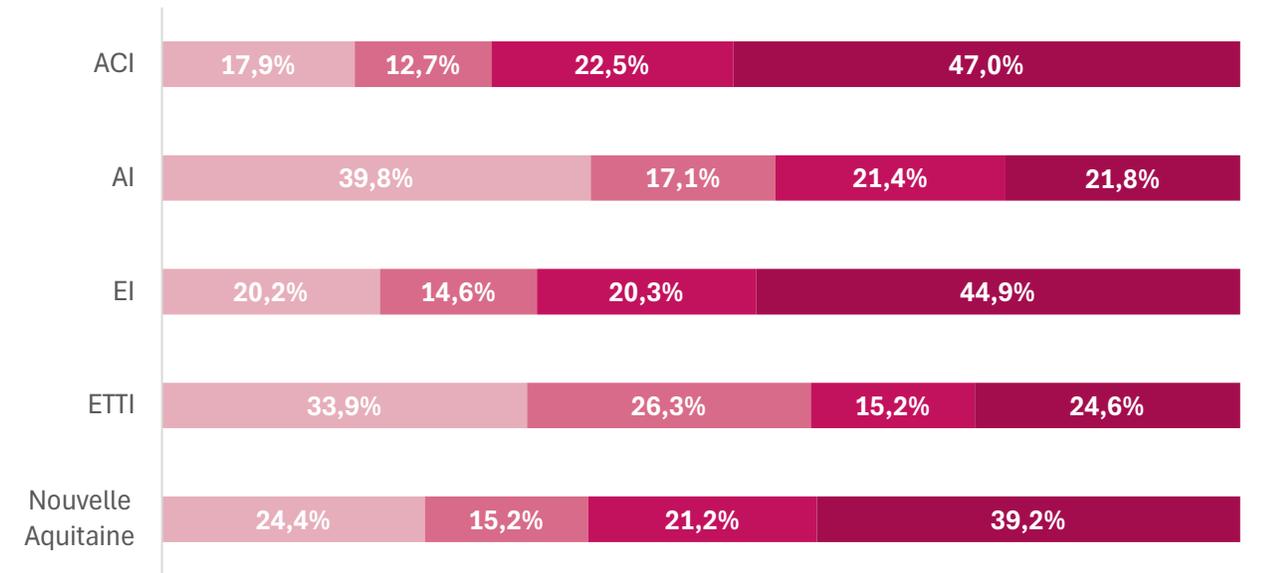
Les objectifs de 60% de sorties dynamiques sont atteints. Pour rappel, les sorties dynamiques sont constituées des sorties positives, des sorties en emploi de transition ainsi que des sorties en emploi durable.

C'est dans les AI que le taux de sorties dynamiques est le plus élevé (78%).

Les ETTI présentent une part plus importante de sorties dynamiques (75%), en raison notamment de la proximité du public accueilli vers un retour à l'emploi. Cette tendance se confirme à la vue des sorties en emploi durable, qui représentent un tiers des sorties en ETTI.

Le dispositif ACI présente quant à lui une part de sorties positives plus importante que les autres conventionnements (22%). Parmi cette typologie de sortie, on retrouve notamment les entrées en formation qualifiante qui s'inscrivent dans la logique du parcours d'insertion et du projet socio-professionnel des publics accueillis en chantier d'insertion.

## Type de sorties par dispositif (Après au moins 3 mois de travail/150 heures)



■ % sorties en emploi durable ■ % sorties en emploi de transition ■ % sorties positives ■ % autres sorties



*Nota bene : Ces données sont calculées sur les sorties examinées, à savoir des sorties réalisées après au moins 3 mois de contrat en ACI/EI et 150h en AI/ETTI.*

*Ce choix d'échantillon permet de mesurer les sorties de parcours une fois qu'un minimum d'accompagnement socio-professionnel a pu être réalisé au sein de la SIAE.*

*La prise en compte de ces sorties examinées exclut donc de facto les sorties réalisées avant 3 mois/150 heures, dont une part importante s'effectue lors des premiers jours de parcours.*

*Les sorties avant 3 mois/150 heures sont un peu moins élevées que l'année précédente, mais restent importantes : 36,9% contre 39% en 2022..*

*Ce pourcentage est encore plus important au sein des structures pratiquant la mise à disposition, avec respectivement 62% et 53% de salariés quittant l'AI et l'ETTI avant d'avoir réalisé 150 heures (contre 66% et 53% l'année dernière).*

# Résultat d'insertion

	ACI	AI	EI	ETTI	Total général
<b>Autres sorties</b>	<b>47%</b>	<b>22%</b>	<b>45%</b>	<b>25%</b>	<b>39%</b>
Au chômage	85%	62%	86%	54%	81%
Inactif	3%	8%	4%	3%	4%
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur	0%	0%	0%	1%	0%
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative du salarié	0%	1%	0%	1%	0%
Sans nouvelle	11%	26%	9%	32%	14%
Sortie automatique	0%	4%	1%	9%	1%
<b>Emploi de transition</b>	<b>13%</b>	<b>17%</b>	<b>15%</b>	<b>26%</b>	<b>15%</b>
Embauche en CDD (sans aide publique à l'emploi) de moins de 6 mois par un	87%	78%	91%	89%	86%
Embauche en contrat aidé pour une durée déterminée par un autre employeur	13%	22%	9%	11%	14%
<b>Emploi durable</b>	<b>18%</b>	<b>40%</b>	<b>20%</b>	<b>34%</b>	<b>24%</b>
Création ou reprise d'entreprise à son compte	13%	5%	15%	5%	10%
Embauche en CDD (sans aide publique à l'emploi) d'une durée de 6 mois et p	37%	42%	27%	22%	35%
Embauche en CDI aidé par un autre employeur	2%	2%	1%	4%	2%
Embauche en CDI dans la structure ou filiale	3%	3%	12%	1%	4%
Embauche en CDI non aidé par un autre employeur	44%	42%	45%	68%	46%
Intégration dans la fonction publique	1%	6%	0%	0%	2%
<b>Sorties positives</b>	<b>22%</b>	<b>21%</b>	<b>20%</b>	<b>15%</b>	<b>21%</b>
Autre sortie reconnue comme positive	20%	15%	17%	32%	19%
Embauche pour une durée déterminée dans une autre structure IAE	20%	23%	17%	25%	21%
Entrée en formation qualifiante ou poursuite de formation qualifiante	52%	37%	56%	39%	48%
Prise des droits à la retraite	8%	25%	9%	4%	12%
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



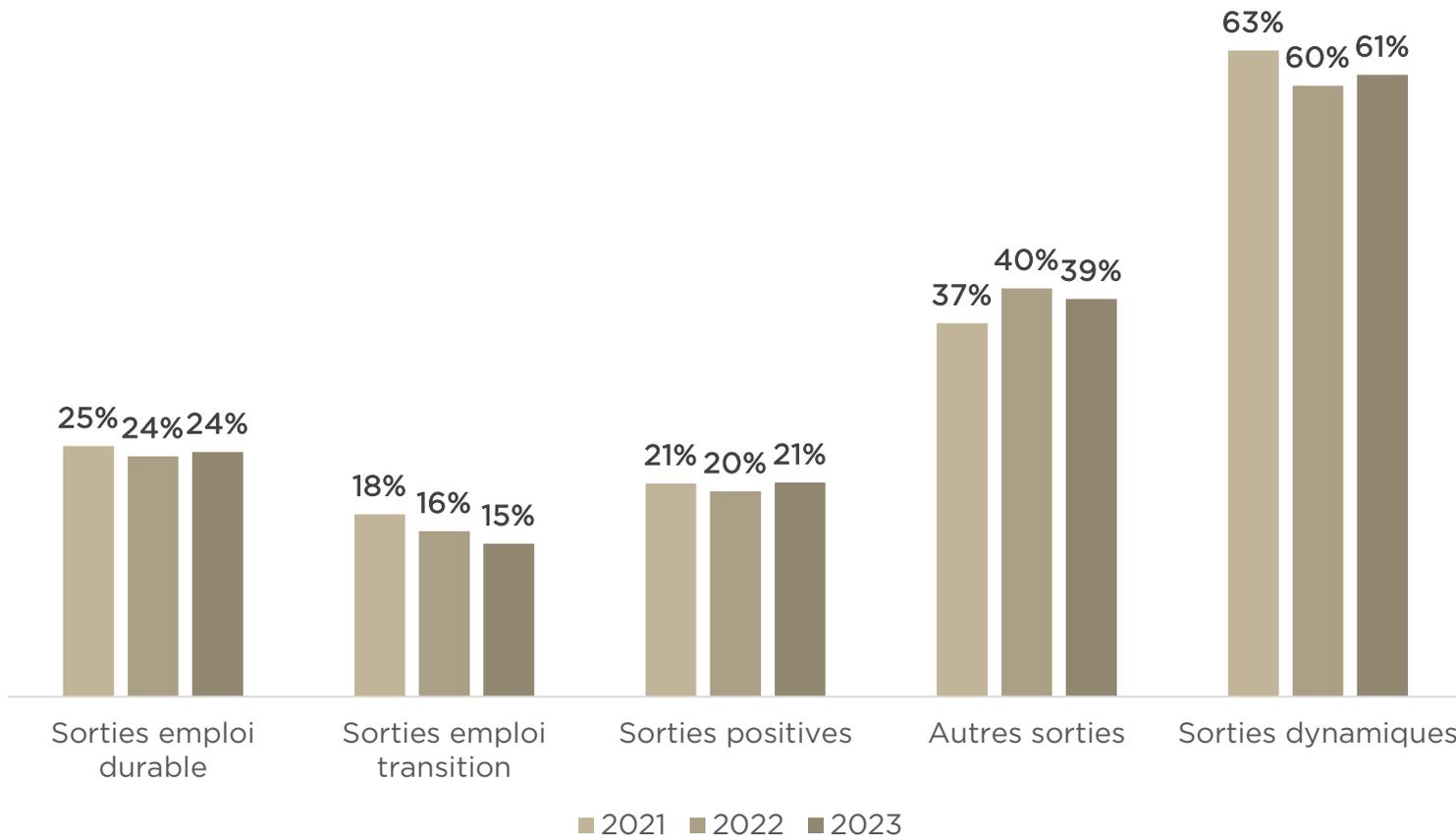
Clé de lecture : 47% des sorties examinées sont des autres sorties en ACI.

85% des Autres sorties en ACI sont des sorties au chômage.

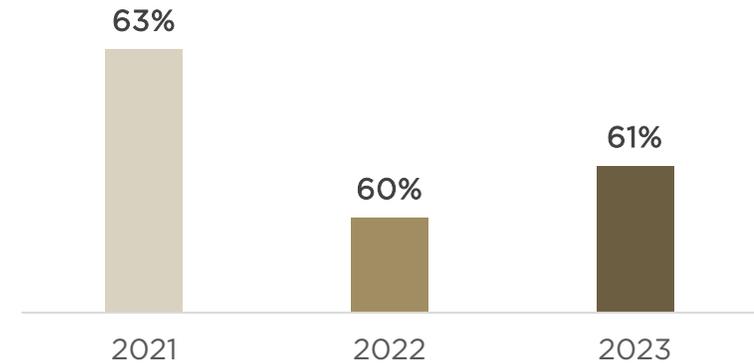
40% des sorties examinées dans les AI sont des emplois durables.

# Évolution des sorties

Evolution des sorties entre 2021 et 2023



## Sorties dynamiques



Les sorties dynamiques se maintiennent au-dessus de 60%.

Cette tendance reste cependant à nuancer si on observe l'évolution précise des sorties selon les conventionnements.

On note une hausse des sorties durables et des sorties positives en AI entre 2022 et 2023.

Source : DREETS N.A. - Données exhaustives (454 SIAE en 2021, 476 SIAE en 2022, 475 SIAE en 2023)

# ZOOM DÉPARTEMENTAL



# Nombre de SIAE

Le nombre de SIAE s'est stabilisé entre 2022 et 2023.

La Gironde (88 SIAE - 18% du total régional) et la Charente-Maritime (51 SIAE - 11% du total régional) sont toujours les départements présentant le plus grand nombre de SIAE au niveau régional. Grâce aux nouvelles structures de 2023, la Vienne (47 SIAE - 10% du total régional) prend la 3<sup>e</sup> place de la région.

Dans 7 des 12 départements, les ACI représentent plus de 50% des conventionnements. La Charente-Maritime et la Gironde sont les départements qui comptent le plus d'ACI (30).

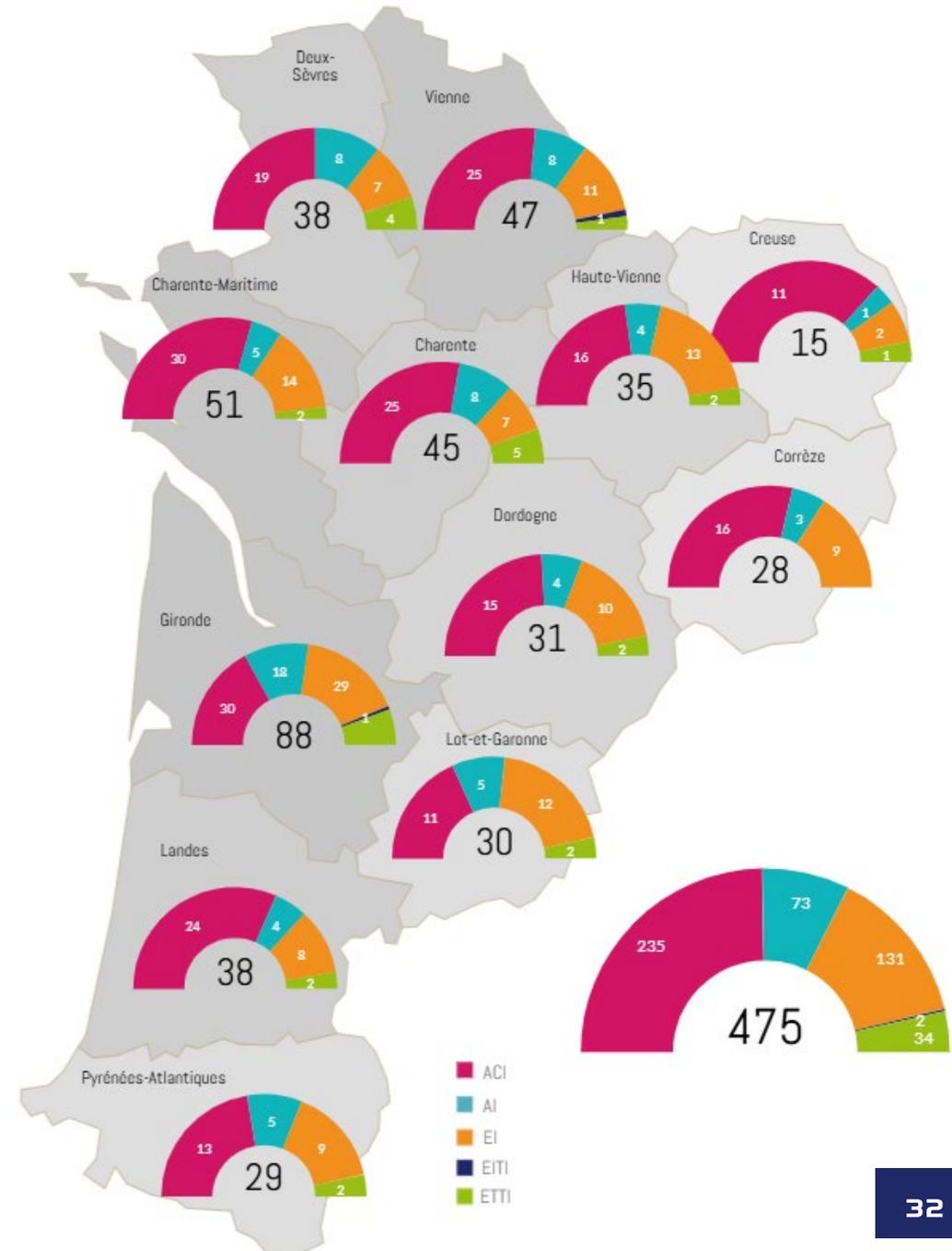
Ce conventionnement est cependant plus représenté en Creuse (73%) et dans les Landes (63%) comparé au nombre total de SIAE sur ces départements.

3 départements comptent plus d'1/3 d'EI : le Lot-et-Garonne (40%), la Haute-Vienne (37%) et la Gironde (33%).

On dénombre moins d'EI parmi le total de SIAE des départements de l'ex Poitou-Charentes (22% contre 28% au niveau régional).

Comme en 2022, 2 départements comptent plus de 20% d'AI : la Gironde et les Deux-Sèvres (21%).

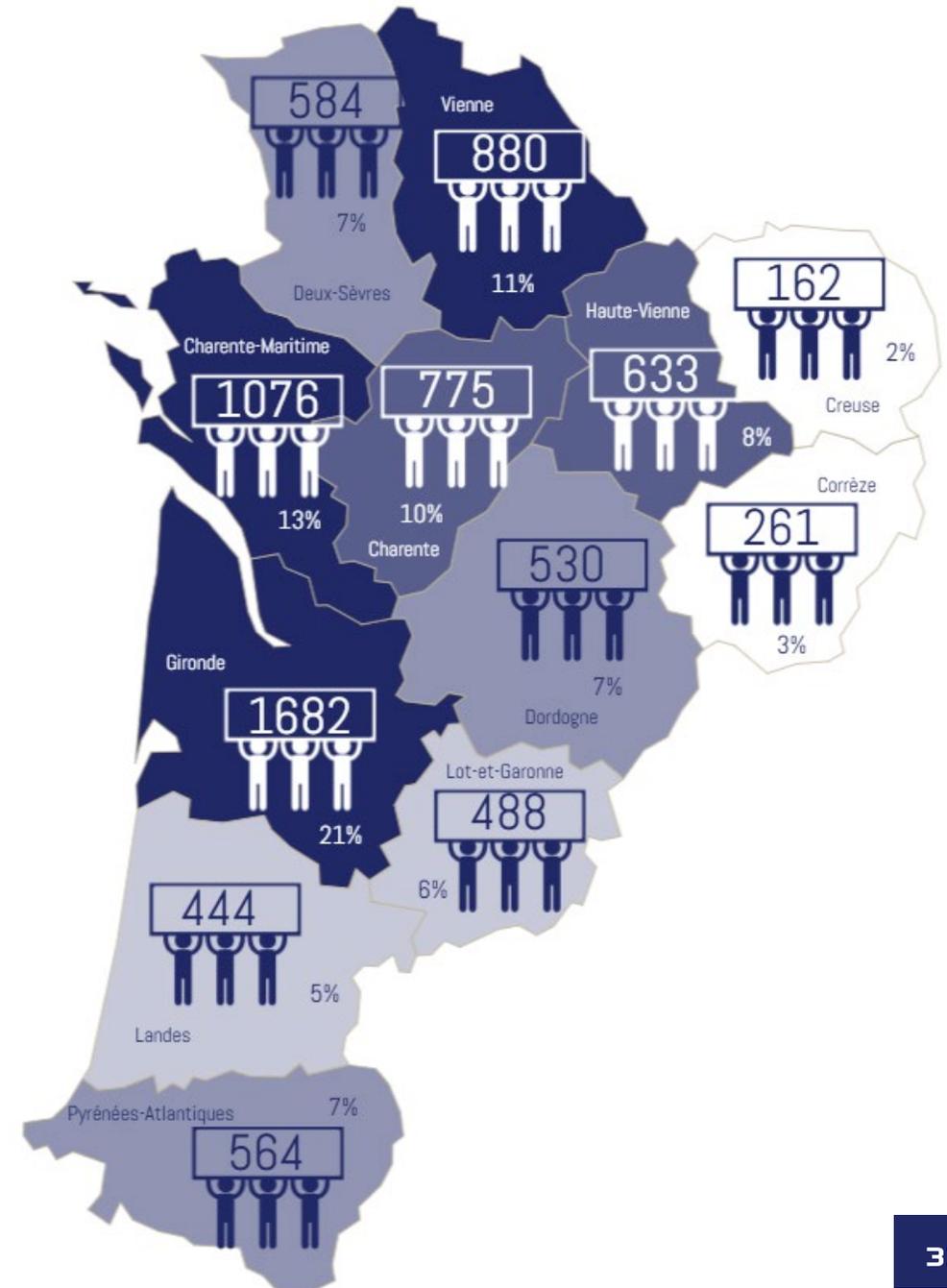
On dénombre un plus faible nombre de structures de mise à disposition de personnel (AI et ETTI) sur les départements de l'ex-Limousin (14% contre 23% au niveau régional).



# Offre d'insertion en ETP

8 079 salariés en insertion équivalent temps plein ont travaillé en SIAE en 2023.

Corrélié au nombre de structures sur ces territoires, les SIAE de Gironde (1 682 ETPI) et de Charente-Maritime (1 076 ETPI) ont salarié un nombre plus important d'ETP insertion.

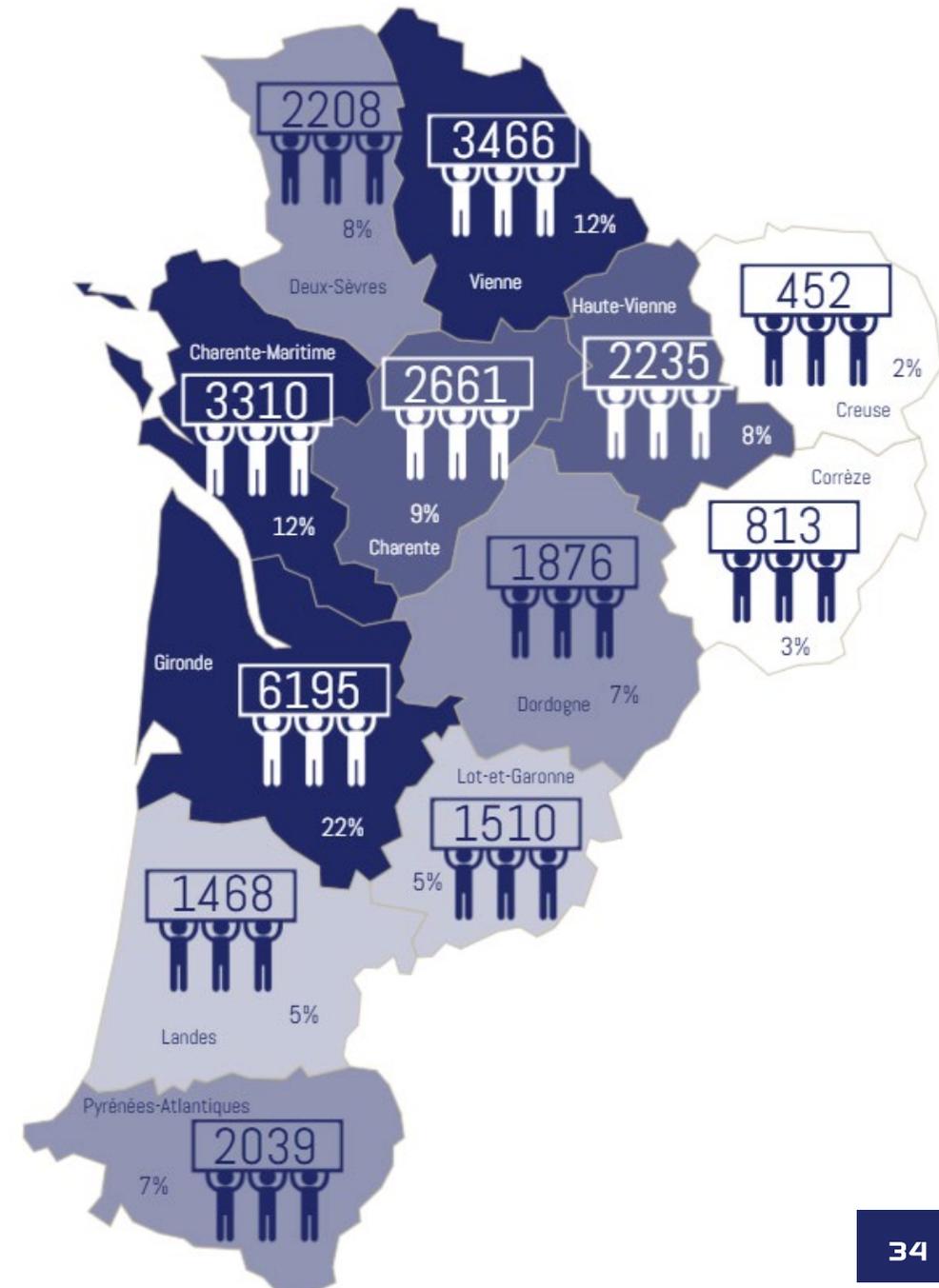


# Nombre de personnes en parcours d'insertion salariées sur l'année

Plus de 28 000 salariés en insertion ont travaillé en SIAE en 2023.

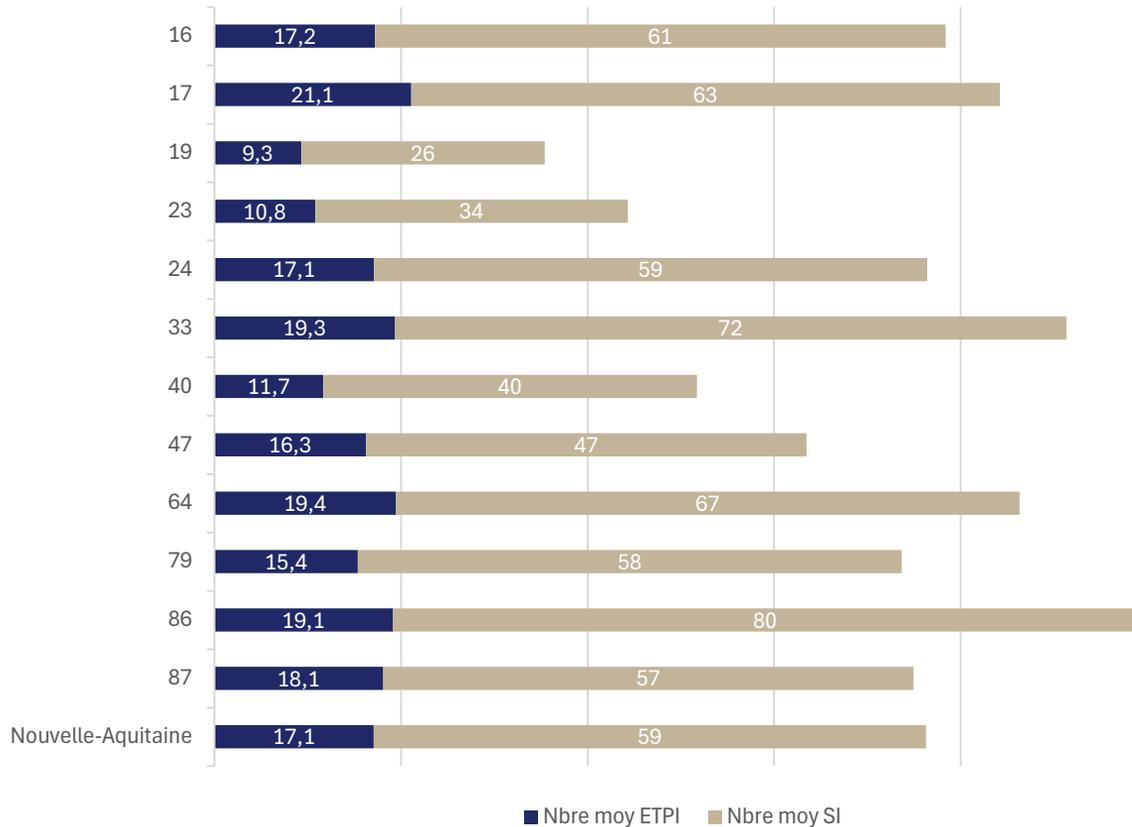


Clé de lecture : Les SIAE du Lot-et-Garonne ont accueilli 1 510 salariés en insertion, soit 5% du total régional.



# Effectif moyen en ETP insertion dans les SIAE

## Effectif moyens salariés en parcours d'insertion - ETP réalisés 2023



Clé de lecture : Les SIAE de Charente ont accueilli une moyenne de 17,2 ETPI par structures, représentant 61 personnes salariées sur l'année.

Le nombre d'ETPI et le nombre de salariés en insertion moyen offrent une analyse complémentaire.

Les départements de Corrèze (26 salariés en insertion en moyenne par SIAE) et de Creuse (34) présentent un nombre moyen de salariés en insertion inférieur aux autres, en raison de la faible présence d'AI et ETTI sur ces territoires.

Au contraire, la Vienne (80) et la Gironde (72), qui possèdent une part importante de structures de mise à disposition, sont les départements de Nouvelle-Aquitaine avec la plus haute moyenne de salariés en insertion par structure.



Ces moyennes sont également à corréler avec la population de ces départements. Ainsi, la Gironde, les Pyrénées-Atlantiques, la Charente-Maritime et la Vienne, qui présentent une moyenne de salariés en insertion supérieure à la donnée régionale, sont également les 4 départements les plus peuplés de Nouvelle-Aquitaine (Donnée INSEE au 01/01/20223).

3 de ces 4 départements sont également les territoires comptant le plus d'entreprises au niveau régional selon les données de Société.com.

# Nombre de DELD salariés sur l'année

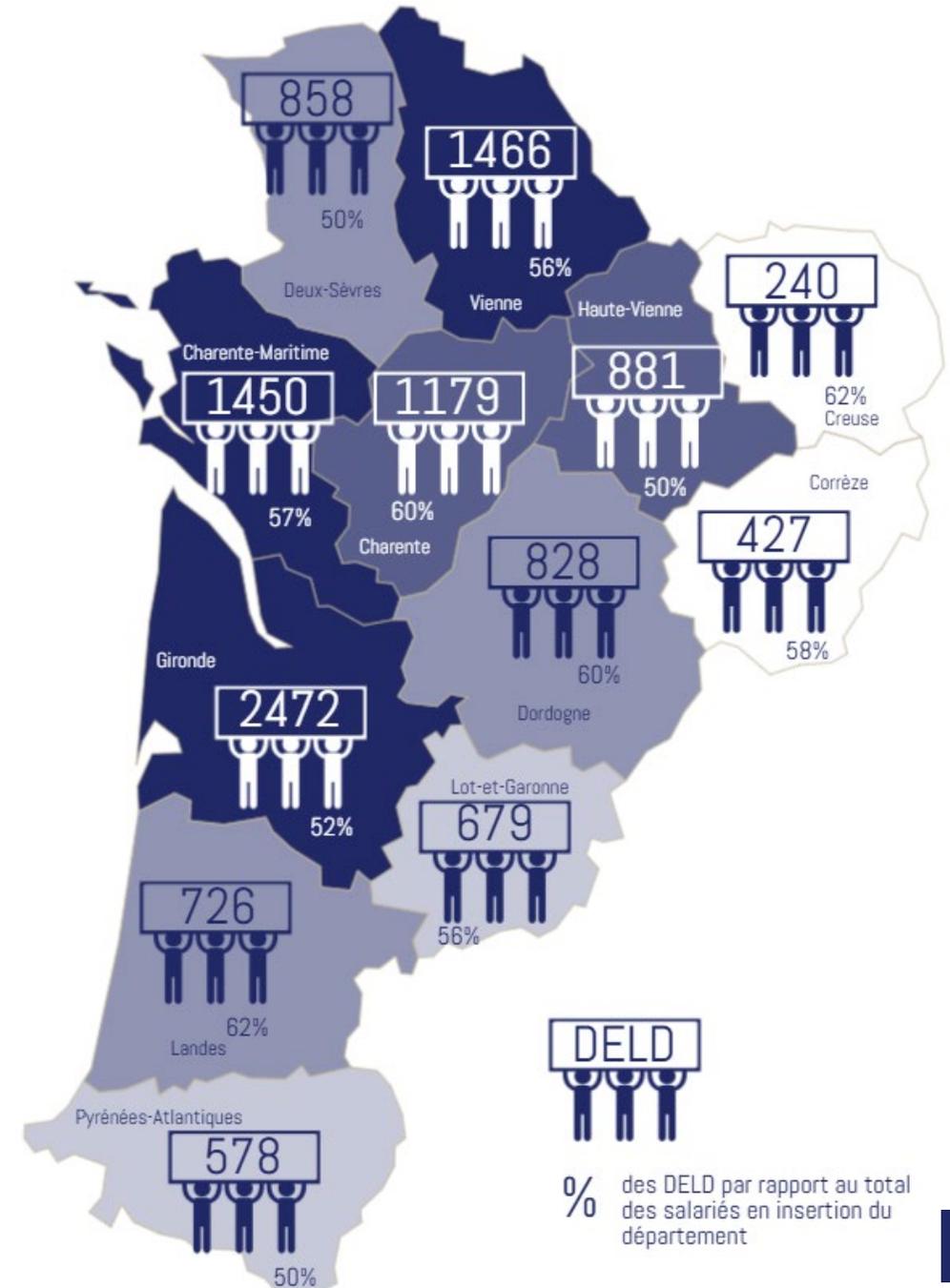
11 784 salariés en insertion ayant travaillé dans une SIAE en 2023 étaient des demandeurs d'emploi de longue durée, soit 55% du total des salariés en insertion inscrits à France Travail.

Comme l'année précédente, les SIAE de Gironde (2 472), de Vienne (1 466) et de la Charente-Maritime (1 450) ont accueilli le plus grand nombre de DELD.

Cependant, proportionnellement au total de salariés en insertion inscrits à France Travail sur l'année, les SIAE des Landes et de la Creuse (62%) ont accueilli une part plus importante de DELD.



*Clé de lecture : Sur le département de la Charente, on dénombre 1 179 salariés en insertion Demandeurs d'Emploi de Longue Durée, soit 60% des salariés en insertion inscrits à Pôle Emploi du département.*



# Nombre de BRSA salariés sur l'année

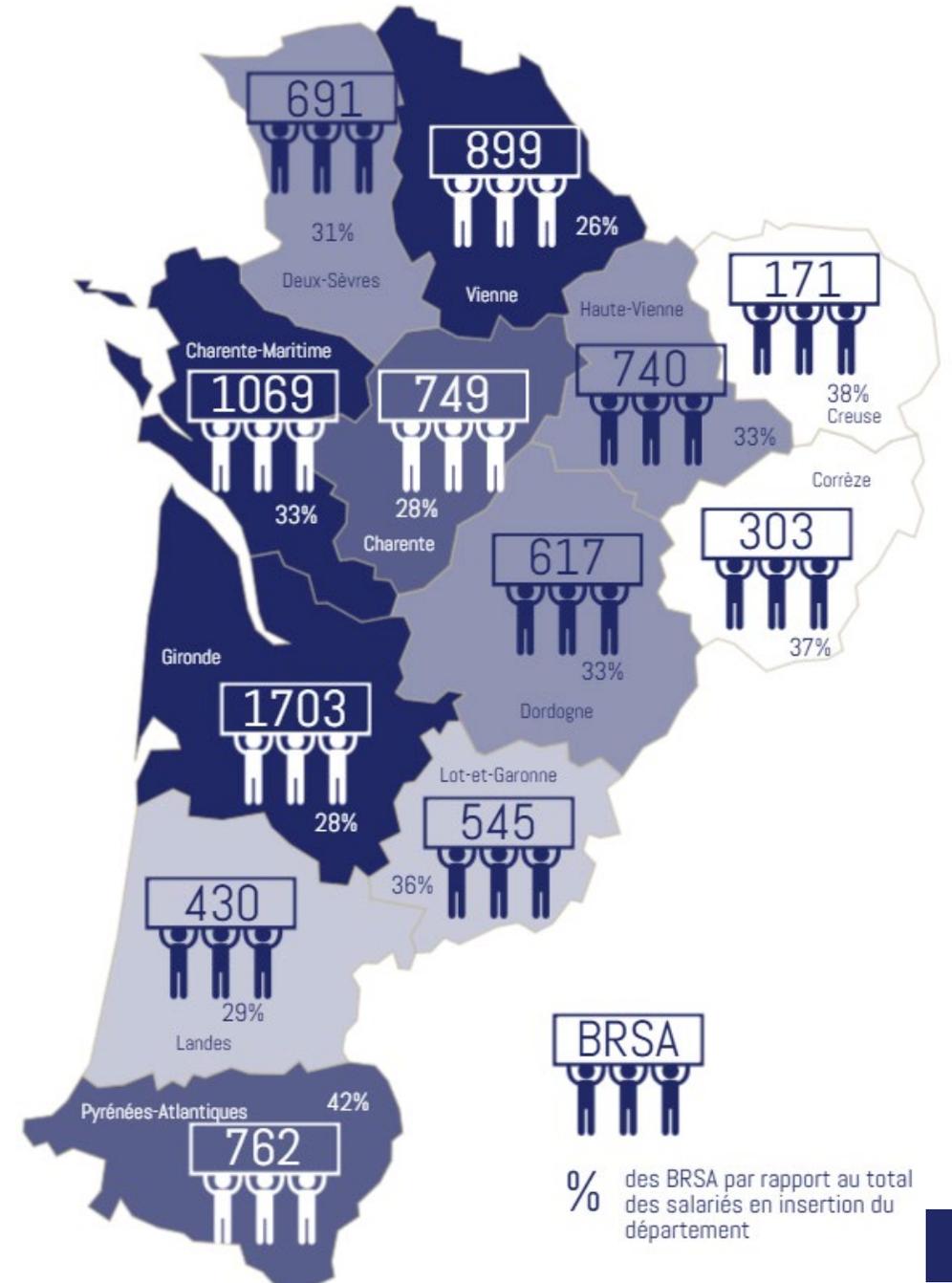
8 679 salariés ayant travaillé dans une SIAE en 2023 étaient bénéficiaires du RSA, soit 31% du total des salariés en insertion.

En corrélation avec le nombre de salariés en parcours présents sur ces 2 départements, les SIAE de Gironde (1 703) et de Charente-Maritime (1 069) ont accueilli un plus grand nombre de bénéficiaires du RSA en volume.

Cependant, proportionnellement au total de salariés en insertion sur l'année, les SIAE des Pyrénées-Atlantiques (42%) et de la Creuse (38%) ont accueilli une part plus importante de bénéficiaires du RSA.



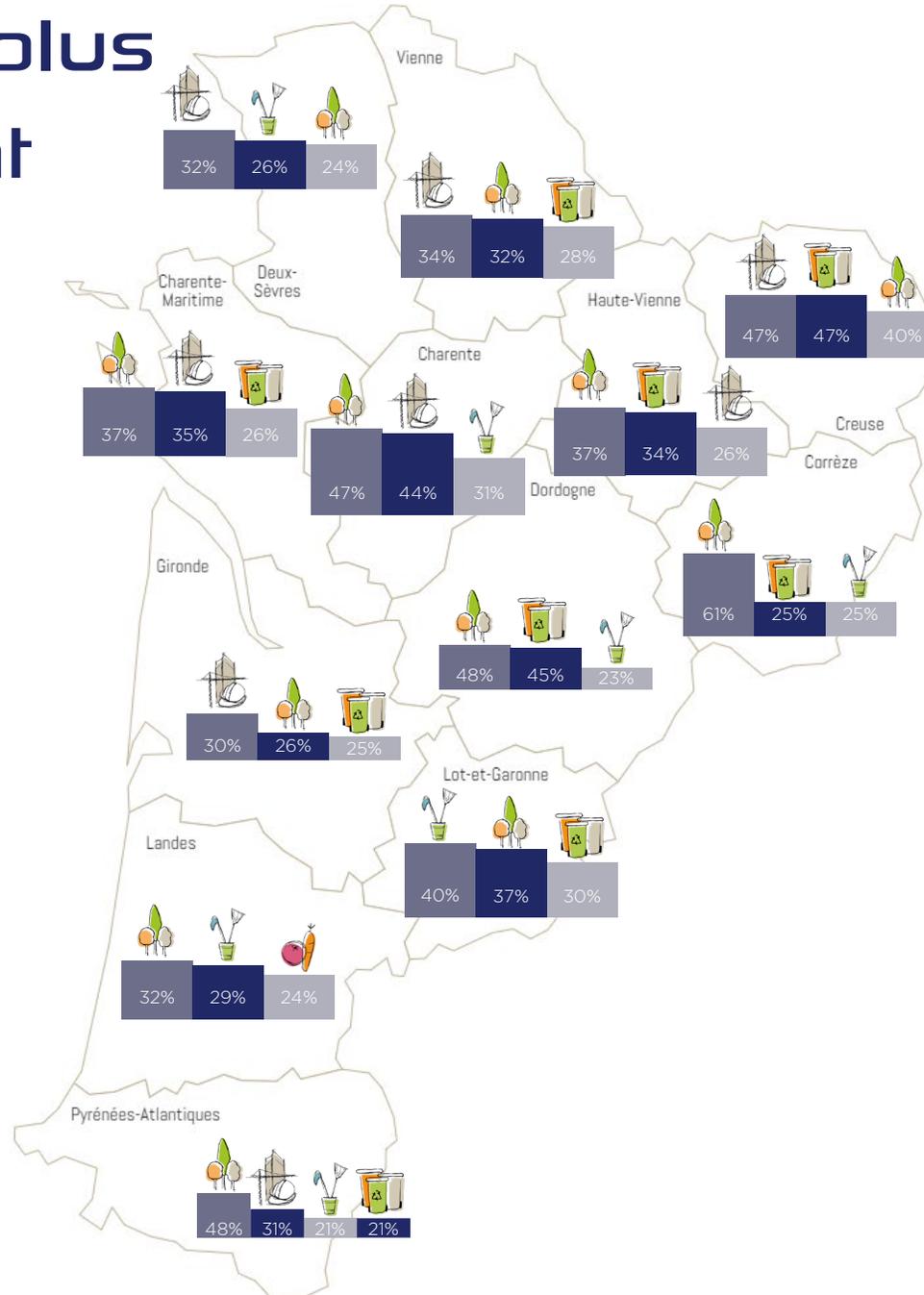
*Clé de lecture : Sur le département de la Charente, on dénombre 749 salariés en insertion BRSA, soit 28% des salariés en insertion du département*



# Secteurs d'activités les plus courant par département



Clé de lecture : en Charente-Maritime, 37% des SIAE travaillent dans l'environnement, 35% dans le bâtiment et 26% dans les déchets



Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels



Bâtiment Travaux Publics



Déchets : collecte, traitement, recyclage



Nettoyage, propreté (hors SAP)



Maraîchage, transformation alimentaire, travaux agricoles

# ZOOM PAR DISPOSITIF



# ACI – Atelier et Chantier d’Insertion



**10 540** salariés en parcours représentant **3 921** ETP



**717** ETP encadrant technique

**1** ETP encadrant technique d’insertion pour **5,5** ETP salariés en parcours



**251** ETP accompagnateurs socioprofessionnels

**1** ETP accompagnateur socioprofessionnel pour **16** ETP salariés en parcours

## TOP 3 DES SECTEURS D’ACTIVITÉ

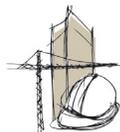
Maraîchage, transformation alimentaire et travaux agricoles

26%



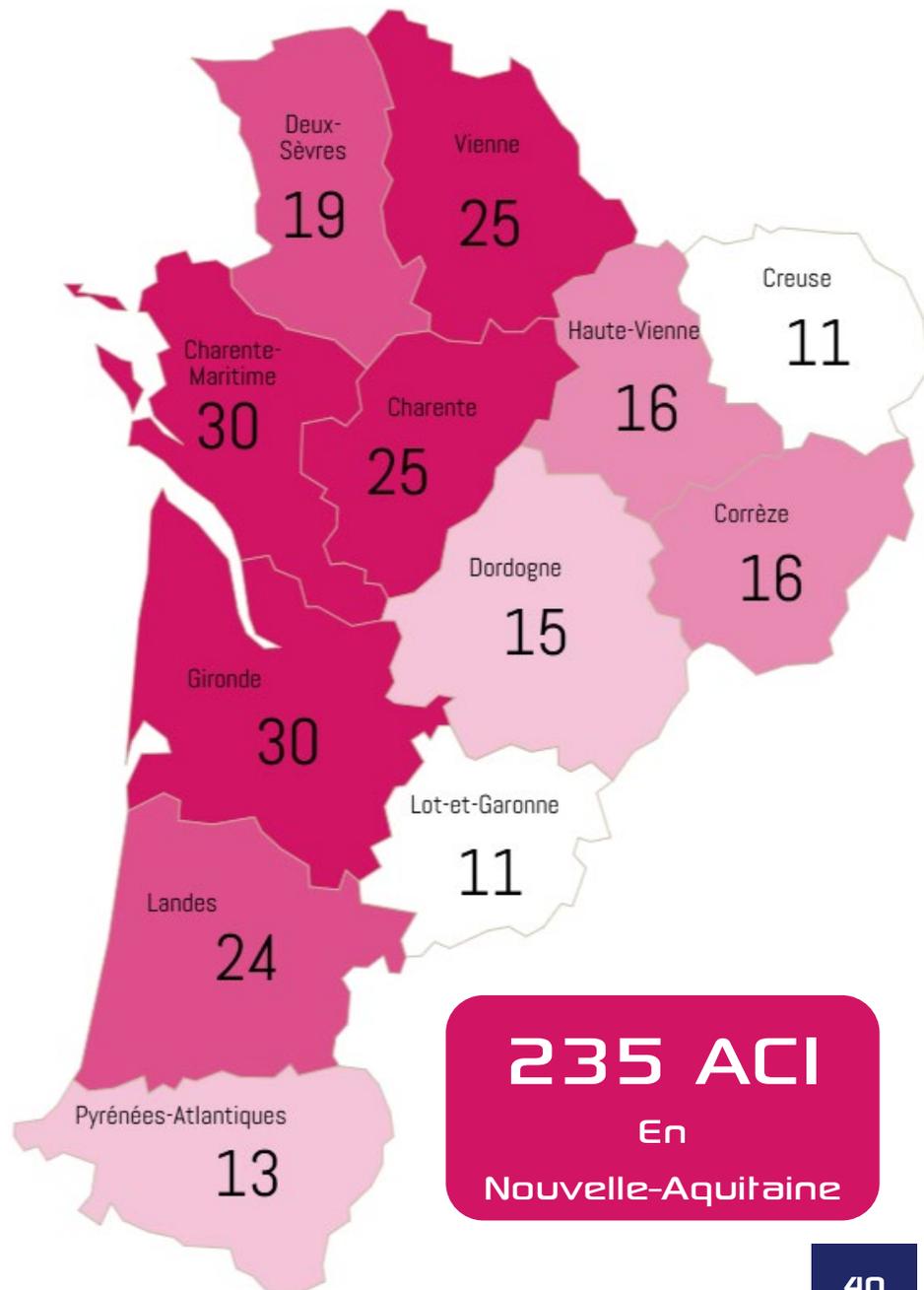
Bâtiment Travaux Publics

31%



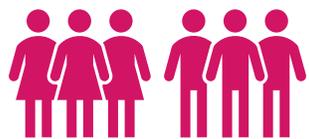
Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels

50%



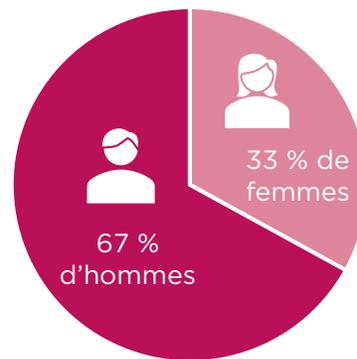
**235 ACI**  
En  
Nouvelle-Aquitaine

# L'ACI « moyen »



**16,7** ETP salariés en parcours

**45** Salariés en parcours ont travaillé dans l'année



**57%** de DELD parmi les inscrits PE

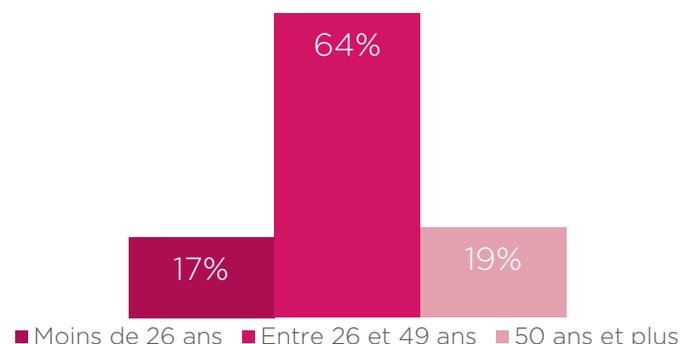
**45%** bénéficiaires de RSA

**75%** ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat

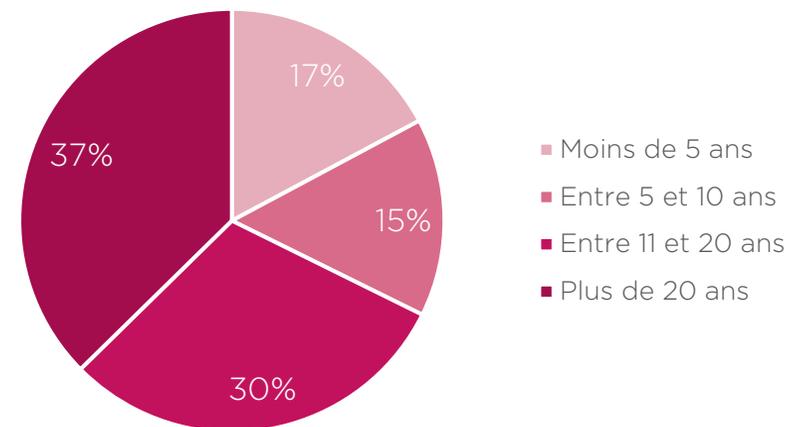
**15%** résidents QPV

**36%** résidents ZRR

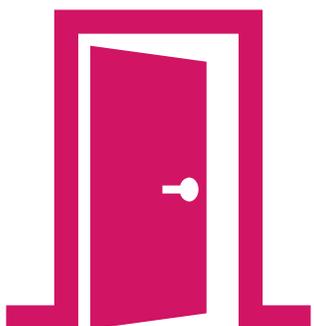
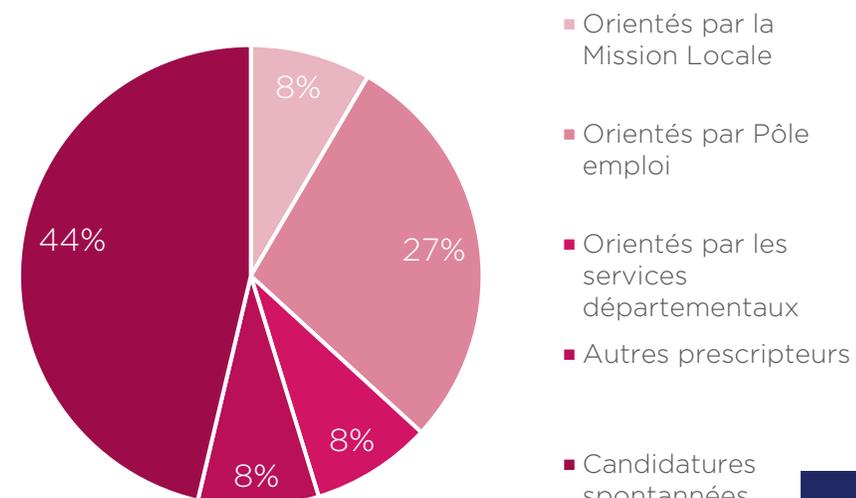
Âge des salariés en parcours en ACI



Ancienneté des ACI



Orientation des salariés en ACI



**53%** des personnes trouvent une solution d'emploi ou de formation

- **18%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise...)
- **13%** de sorties en emploi de transition (CDD de - 6 mois ou contrats aidés hors IAE)
- **23%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)

# AI – Association Intermédiaire



**11 131** salariés en parcours représentant **1 859** ETP



**96** ETP accompagnateurs socioprofessionnels



**1** ETP accompagnateur socioprofessionnel pour **19** ETP salariés en parcours

## TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

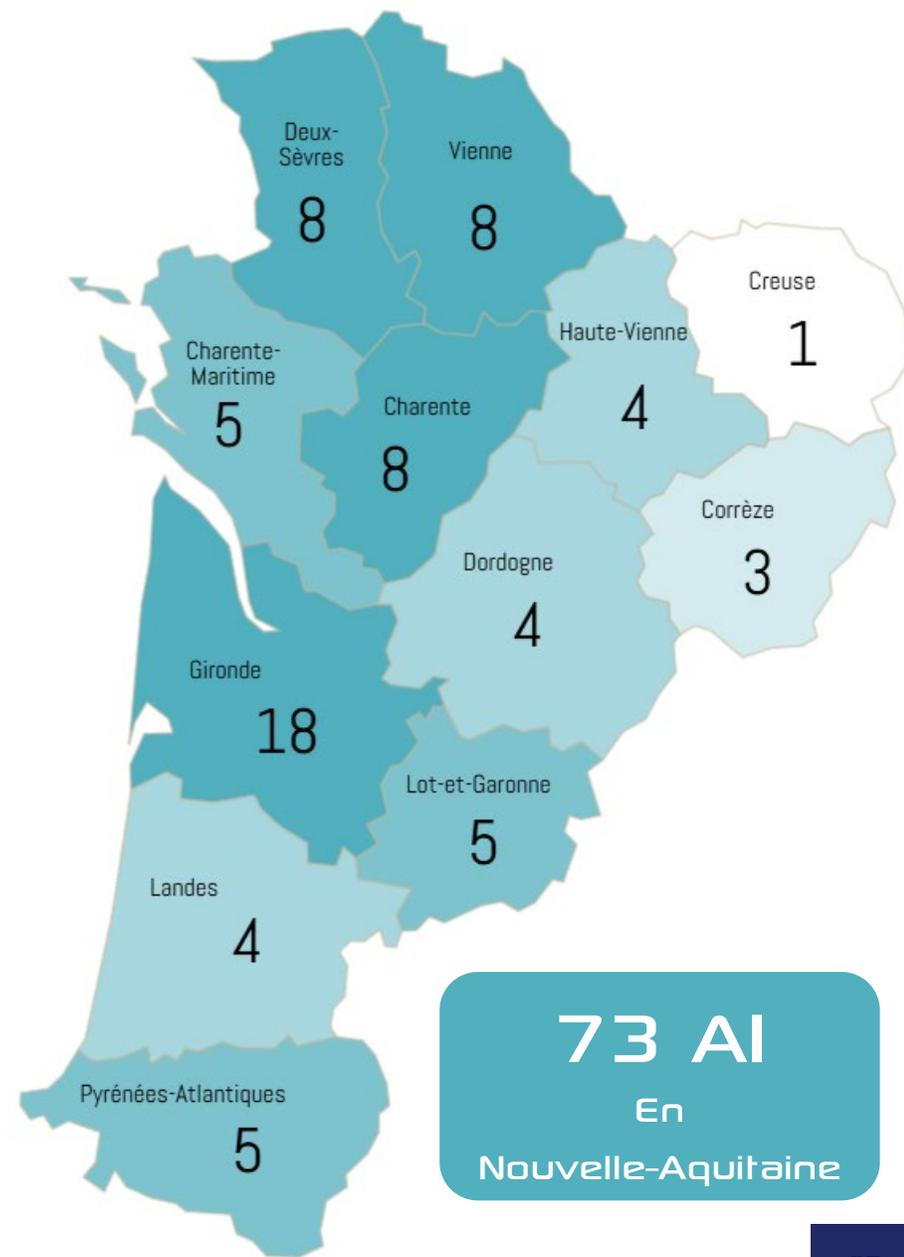
Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels



Nettoyage, propreté



Service à la personne



**73 AI**  
En  
Nouvelle-Aquitaine

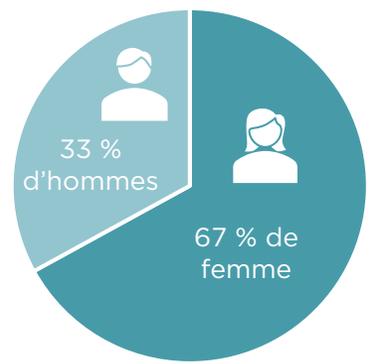
# L'AI « moyenne »



**25,5** ETP salariés en parcours  
**152** salariés en parcours ont travaillé dans l'année

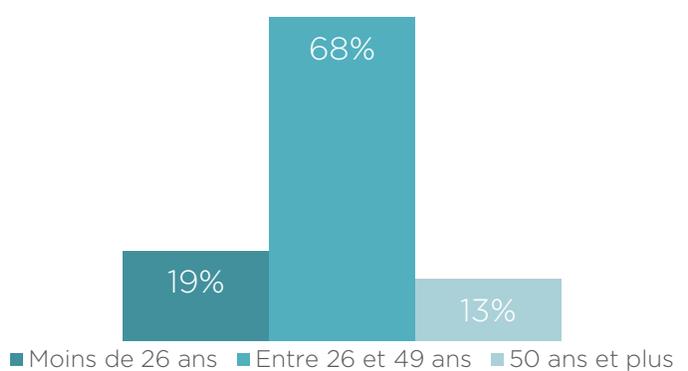


Une moyenne de **40 918** heures réalisées/an

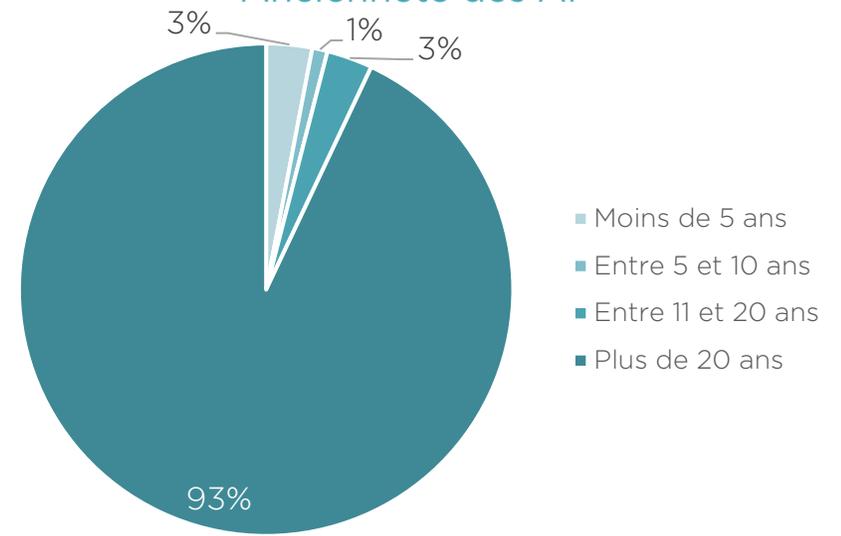


- 55%** de DELD parmi les inscrits PE
- 22%** bénéficiaires de RSA
- 79%** ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat
- 14%** résidents QPV
- 29%** résidents ZRR

Âge des salariés en parcours en AI



Ancienneté des AI

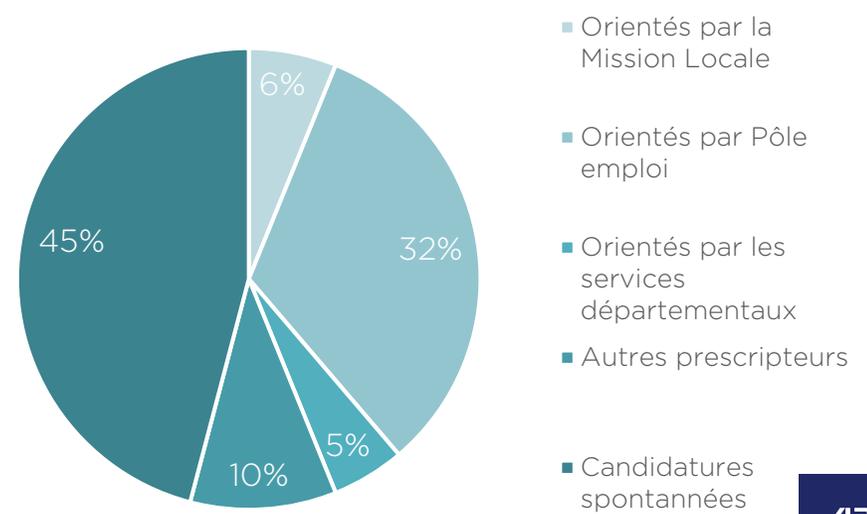


**78%** des personnes trouvent une solution d'emploi ou de formation



- 40%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise...)
- 17%** de sorties en emploi de transition (CDD de - 6 mois ou contrats aidés hors IAE)
- 21%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)

Orientation des salariés en AI



# EI - Entreprise d'Insertion



**3 208** salariés en parcours représentant **1 492** ETP



**300** ETP encadrement technique

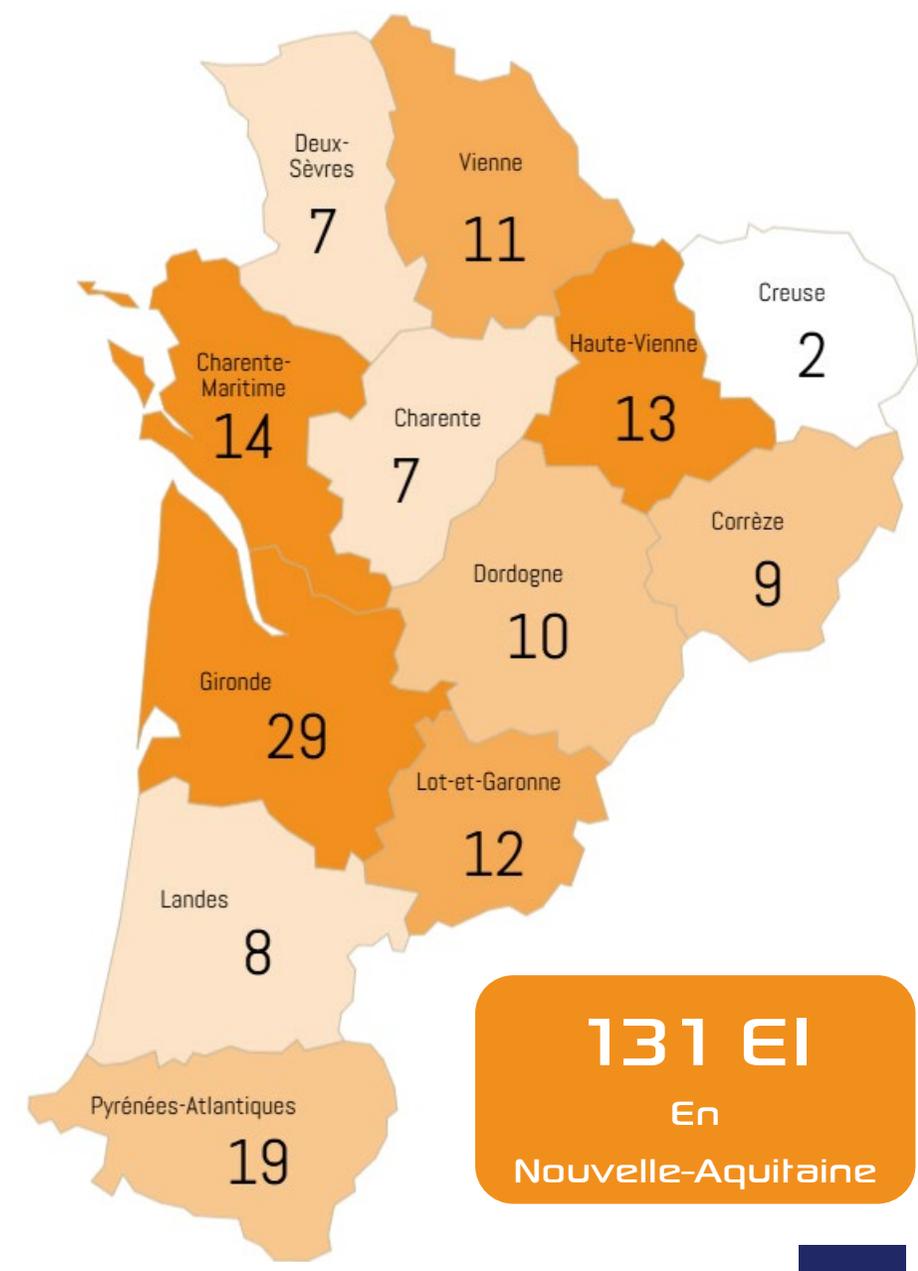
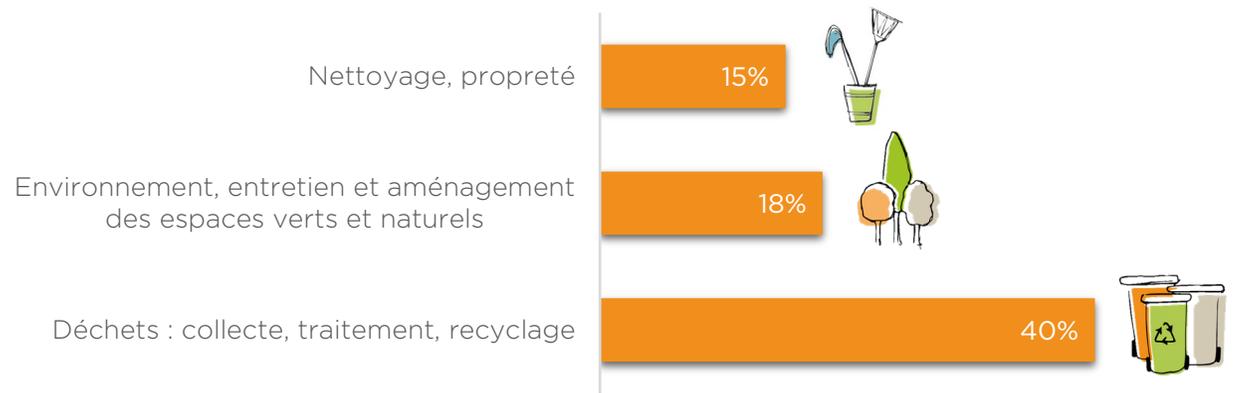
**1** ETP encadrant technique d'insertion pour **5** ETP salariés en parcours



**72** ETP accompagnateurs socioprofessionnels

**1** ETP accompagnateur socio-professionnel pour **21** ETP salariés en parcours

## TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

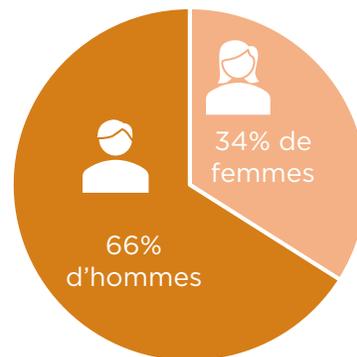


**131 EI**  
En  
Nouvelle-Aquitaine

# L'EI « moyenne »

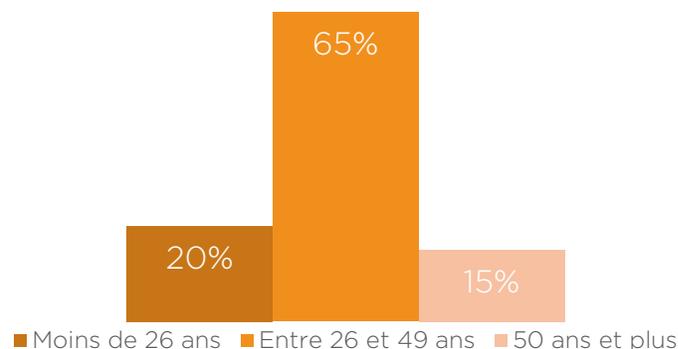


**11,4** ETP salariés en parcours  
**24** salariés en parcours ont travaillé dans l'année

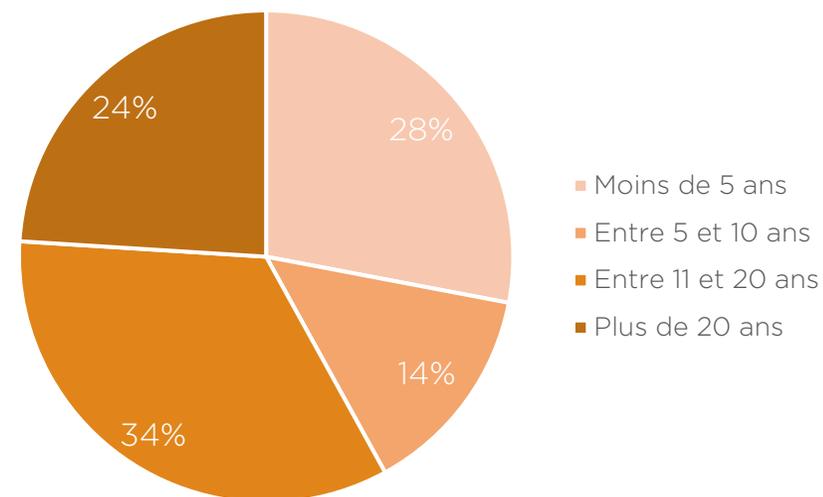


- 59%** de DELD parmi les inscrits PE
- 31%** bénéficiaires de RSA
- 73%** ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat
- 21%** résidents QPV
- 18%** résidents ZRR

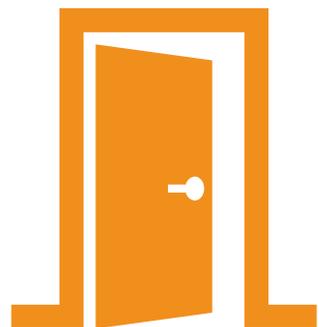
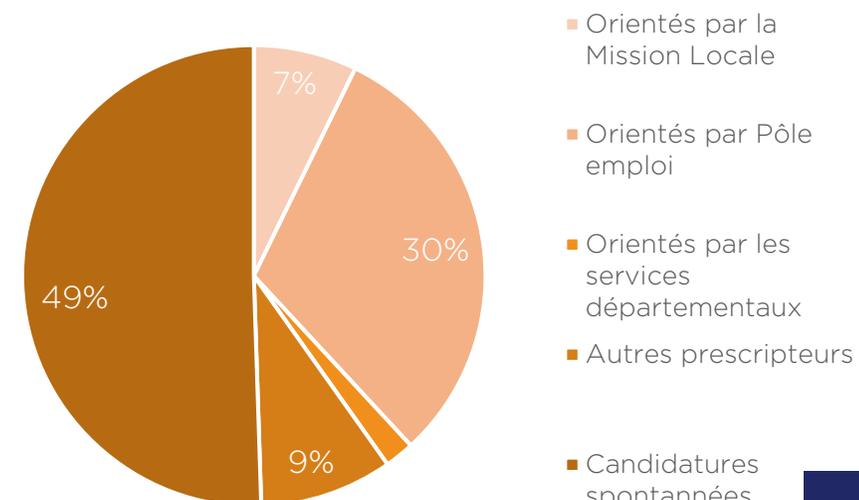
Âge des salariés en parcours en EI



Ancienneté des EI



Orientation des salariés en EI



## 55% des personnes trouvent une solution d'emploi ou de formation

- **20%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise...)
- **15%** de sorties en emploi de transition (CDD de - 6 mois ou contrats aidés hors IAE)
- **20%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)

# ETTI – Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion



**3 354** salariés en parcours représentant **809** ETP

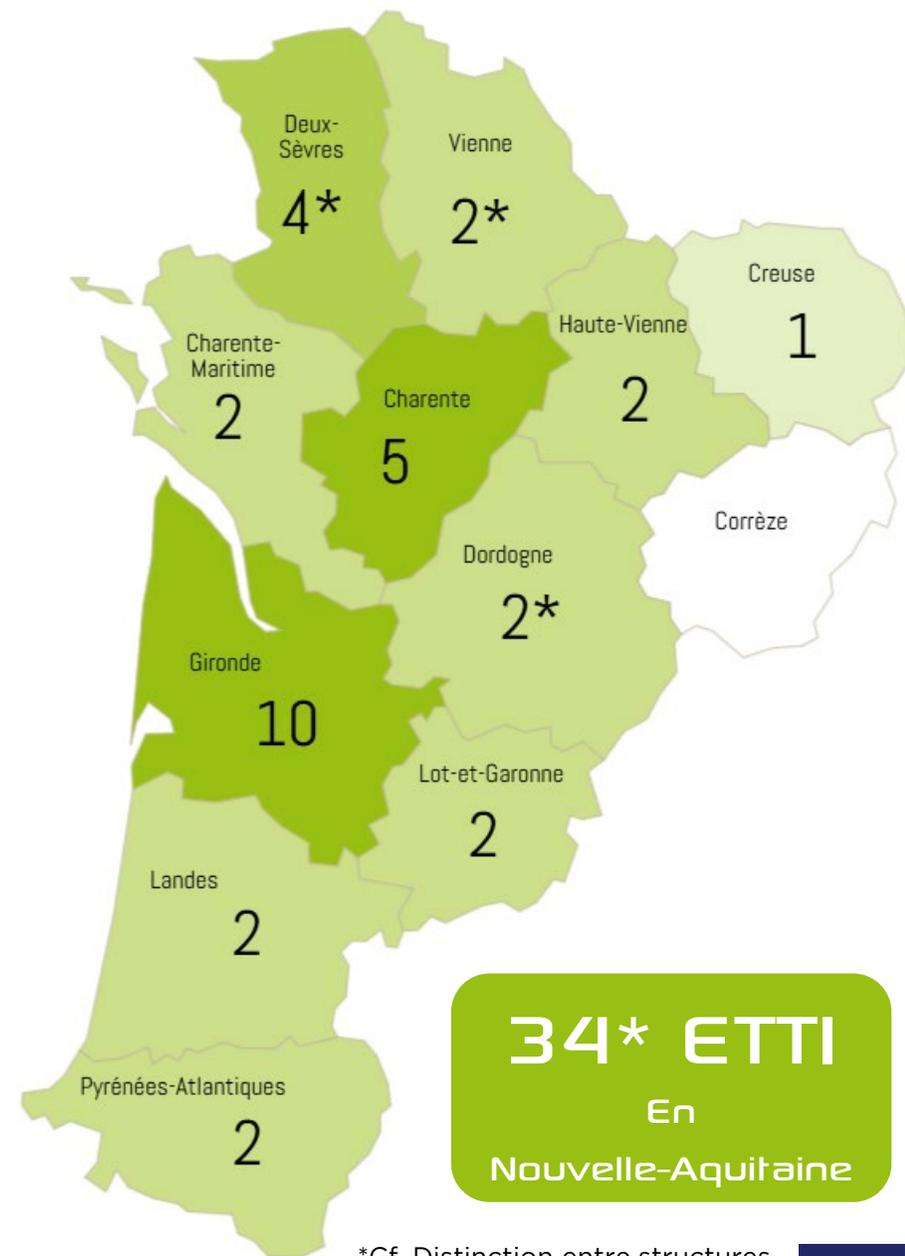
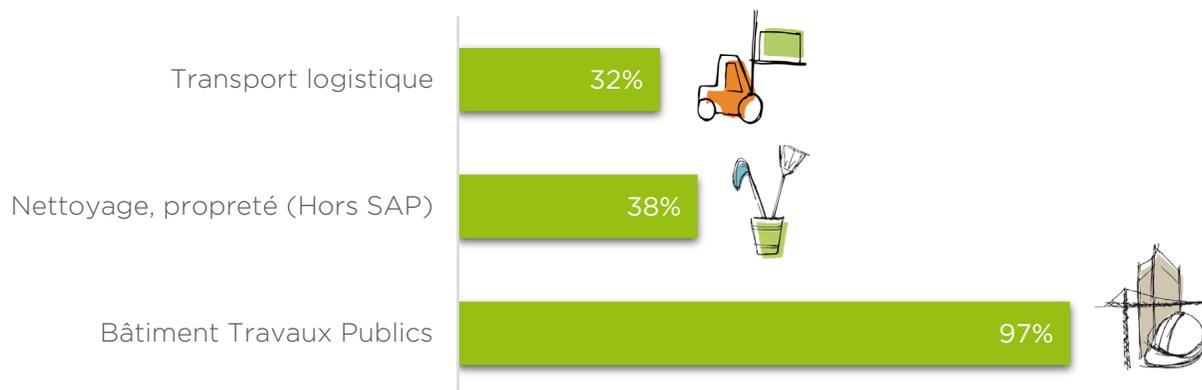


**59** ETP accompagnateurs socioprofessionnels



**1** ETP accompagnateur socioprofessionnel pour **14** ETP salariés en parcours

## TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ



**34\* ETTI**  
En  
Nouvelle-Aquitaine

\*Cf. Distinction entre structures et conventionnements [page 2](#).

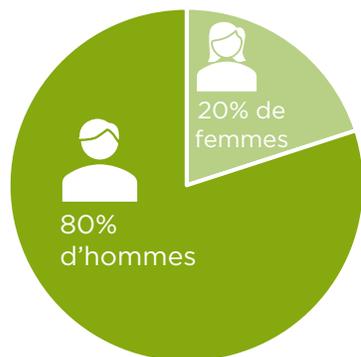
# L'ETI « moyenne »



**23,8** ETP salariés en parcours  
**99** salariés en parcours ont travaillé dans l'année

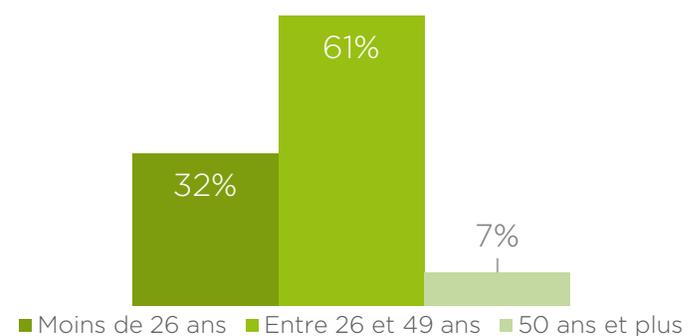


Une moyenne de **38 075** heures réalisées/an

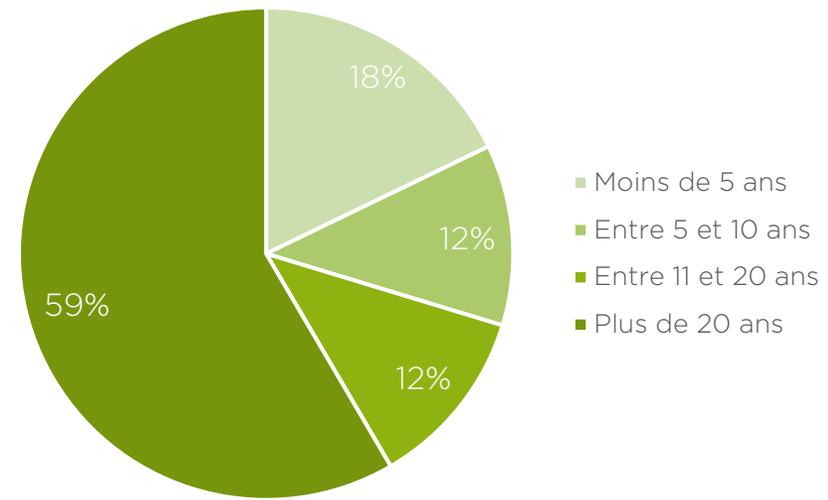


- 44%** de DELD parmi les inscrits PE
- 19%** bénéficiaires de RSA
- 77%** ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat
- 20%** résidents QPV
- 33%** résidents ZRR

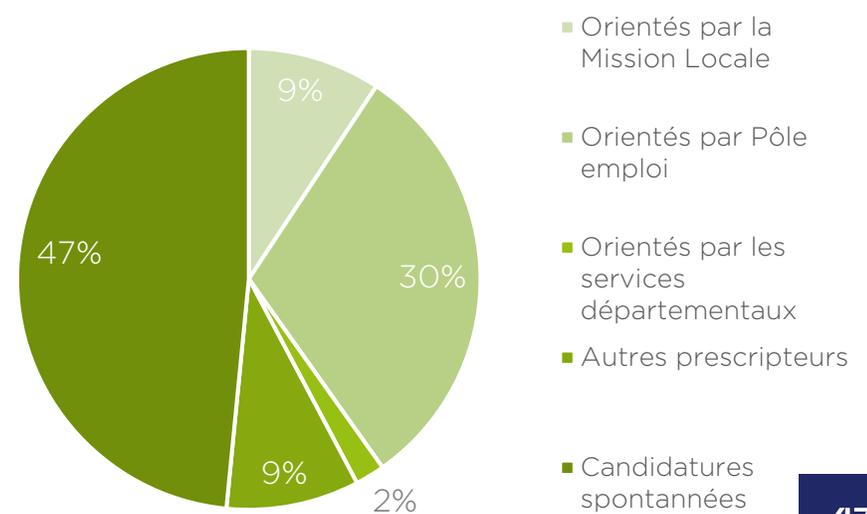
Âge des salariés en parcours en ETI



Ancienneté des ETI



Orientation des salariés en ETI



**75%** des personnes trouvent une solution d'emploi ou de formation

- 34%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise...)
- 26%** de sorties en emploi de transition (CDD de - 6 mois ou contrats aidés hors IAE)
- 15%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)