

OBSERVATOIRE 2025

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 2024.

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 INAÉ pour la construction de cet observatoire régional de l'IAE. Il s'agit donc des données déclarées par les SIAE.

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

Échantillon retenu

À la suite d'une consultation régionale, 457 des 465 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 trois entités existantes ne sont présentés que dans certaines thématiques de l'observatoire. Pour les mêmes raisons, les ACI Pénitenciers ne sont pas intégrés dans cet observatoire, et non comptabilisés dans le nombre total de structures. A noter que la Nouvelle Aquitaine compte en 2024 : trois EITI et trois ACI dans le milieu pénitencier.

Distinction entre structures et conventionnements

Les données présentées ci-dessous correspondent aux 465 SIAE ayant existé en Nouvelle-Aquitaine au cours de l'exercice 2024.

Ces 465 SIAE représentent le nombre de conventionnements listés sur la plateforme de l'ASP (Agence de Service et de Paiement) en 2024. Ainsi, cet échantillon peut différer du nombre de SIAE existantes au 31 décembre 2024.

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.

Edito

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

Nous sommes heureux de vous présenter l'édition 2025 de notre observatoire sectoriel dédié à l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) dans notre région, fondée sur les données de l'année 2024. Cette nouvelle édition met en lumière un écosystème qui, malgré un contexte économique constraint, poursuit avec détermination sa mission d'inclusion par le travail.

L'année 2024 a confirmé des évolutions structurelles déjà amorcées en 2023 : le nombre de SIAE et les ETP en insertion reculent légèrement, principalement dans les dispositifs de mise à disposition, plus sensibles aux fluctuations économiques. Pour autant, le maillage régional demeure solide et l'engagement des structures reste remarquable.

Les SIAE continuent d'accueillir des publics durablement éloignés de l'emploi : plus d'un salarié sur deux est demandeur d'emploi de longue durée et près de 40% bénéficient de minima sociaux. Cette stabilité des profils confirme la place centrale de l'IAE dans la lutte contre l'exclusion professionnelle et sociale.

Malgré ces défis, les résultats d'insertion se maintiennent à un niveau élevé : près de six sorties sur dix se traduisent par un emploi ou une formation. Ces performances témoignent à la fois de la qualité de l'accompagnement assuré sur les territoires et de la mobilisation des équipes salariées et bénévoles, des partenaires économiques et sociaux, ainsi que du soutien des financeurs publics.

Dans un contexte budgétaire tendu, les perspectives pour les années à venir appellent à la vigilance et au soutien renforcé des acteurs publics et institutionnels. L'IAE représente un investissement social et économique particulièrement efficient, dont les externalités positives sont largement reconnues : réduction durable du chômage de longue durée, revitalisation des territoires, inclusion par le travail, développement de compétences et ré-ancrage socio-professionnel.

Le secteur démontre une résilience certaine et continue d'incarner une réponse essentielle aux enjeux d'inclusion et de cohésion régionale. À ce titre, INAÉ poursuivra son action d'appui, de professionnalisation et de plaidoyer pour accompagner l'évolution des modèles, sécuriser les parcours et soutenir l'ensemble des SIAE dans leurs missions.

Ensemble, nous œuvrons pour que chacun puisse trouver, dans le travail, une voie d'émancipation et de stabilité.

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

Bonne lecture de cet observatoire,

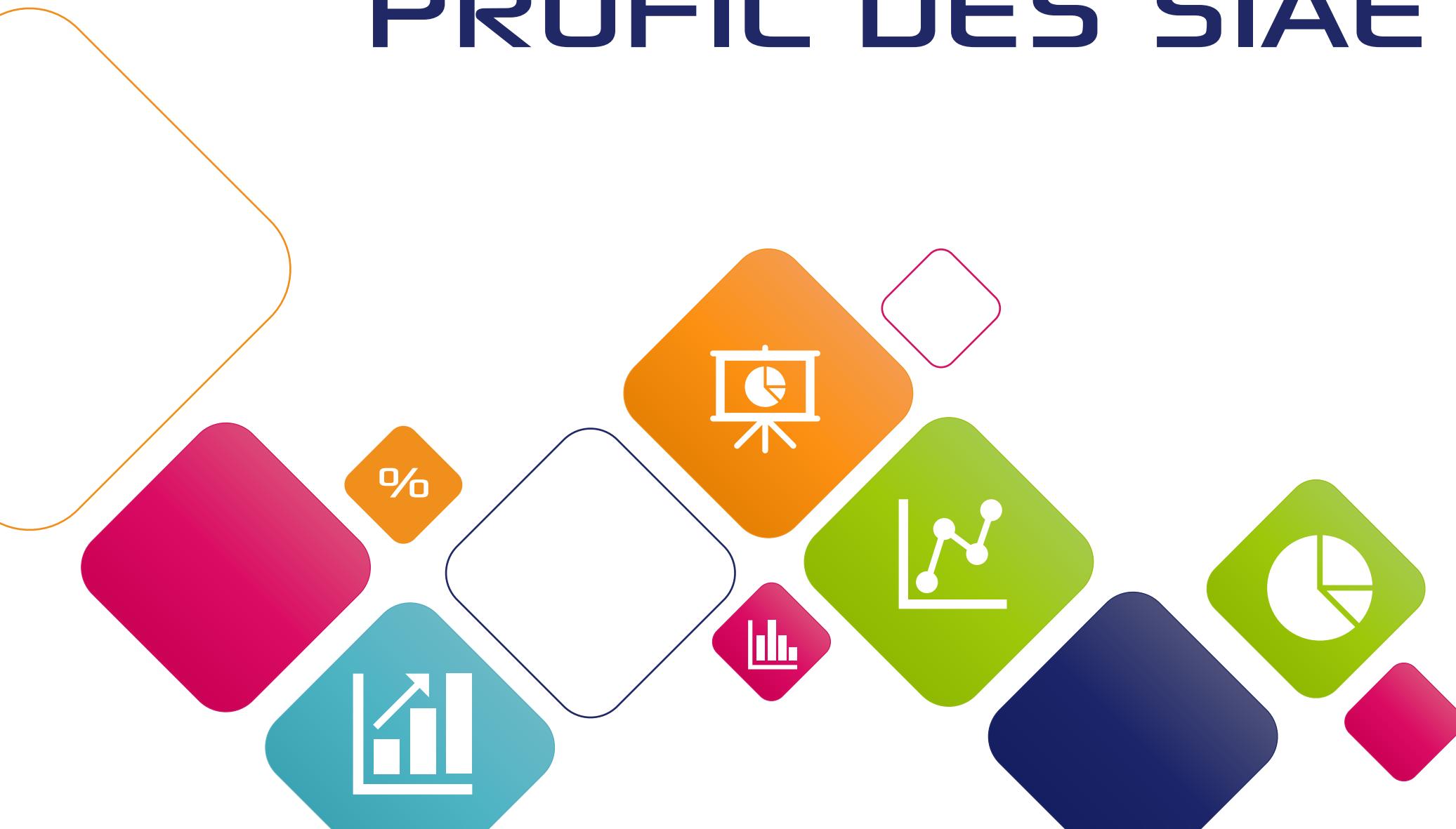
La Présidente d'INAÉ, Mélanie MAUNOURY

Le Délégué régional, Jérôme TROQUEREAU

Sommaire

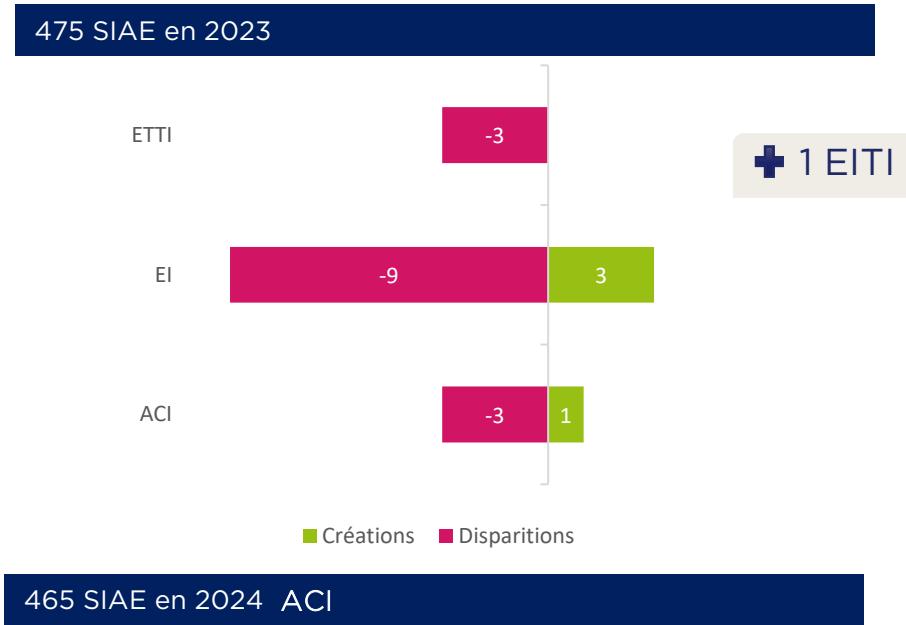
Profil des SIAE	p.5	Zoom départemental	p.30
<u>Bilan des créations/disparitions</u>	p.6	<u>Nombre de SIAE</u>	p.31
<u>SIAE et emplois en insertion</u>	p.7	<u>Offre d'insertion en ETP</u>	p.32
<u>Évolution du nombre de salariés en insertion</u>	p.8	<u>Nombre de personnes en parcours d'insertion salariées sur l'année</u>	p.33
<u>Évolution du nombre d'ETP insertion</u>	p.9	<u>Effectif moyen en ETP insertion</u>	p.34
<u>Évolution du nombre d'heures annuelles réalisées en AI et ETTI</u>	p.11	<u>Focus sur les demandeurs d'emplois de longue durée</u>	p.35
<u>Les fonctions clés dans l'IAE</u>	p.12	<u>Focus sur les bénéficiaires du revenu de solidarité active</u>	p.36
<u>Taille et effectif moyen</u>	p.14	<u>Focus sur les secteurs d'activité</u>	p.37
<u>Ancienneté et Statut juridique</u>	p.15	Zoom par dispositifs	p.38
<u>Secteurs d'activité</u>	p.16	<u>Fiche repère ACI</u>	p.39
Projet d'insertion	p.17	<u>Fiche repère AI</u>	p.41
<u>Profil des salariés en parcours</u>	p.18	<u>Fiche repère EI</u>	p.43
<u>Actions de formation</u>	p.22	<u>Fiche repère ETTI</u>	p.45
<u>Actions d'accompagnement</u>	p.25		
<u>Résultat d'insertion</u>	p.26		
<u>Évolution des sorties</u>	p.29		

PROFIL DES SIAE



Bilan des créations/disparitions

Création - disparition entre 2023 et 2024



4 créations pour 15 disparitions de SIAE entre 2023 et 2024

En 2024, le nombre total de SIAE diminue de 2,1 % (-10 structures) ; un solde négatif marqué par **15 disparitions** (9 EI, 3 ETTI et 3 ACI), contrebalancées en partie seulement par **4 créations** (3 EI et 1 ACI). Les secteurs du BTP, de la gestion des déchets et du maraîchage concentrent une part importante de ces fermetures.

A noter que **17 nouvelles fermetures ont été enregistrées en 2024** (7 ACI, 7 EI et 3 AI). Cette évolution reflète un contexte de tension budgétaire et met en évidence la fragilité d'une partie du secteur.

Source : DREETS N.A. - Données exhaustives (462 SIAE - hors EITI et ACI pénitenciers)

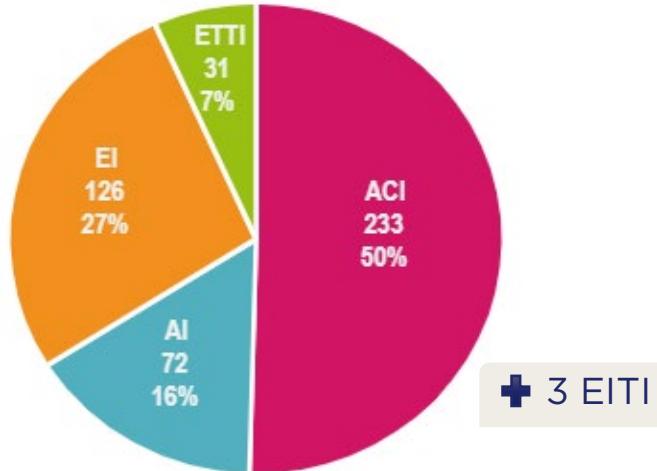
Variation du nombre de SIAE entre 2023 et 2024



Le nombre de structures est resté stable sur les départements de la Creuse, la Corrèze et les Pyrénées Atlantiques.

SIAE et emplois en insertion

465 SIAE en Nouvelle-Aquitaine

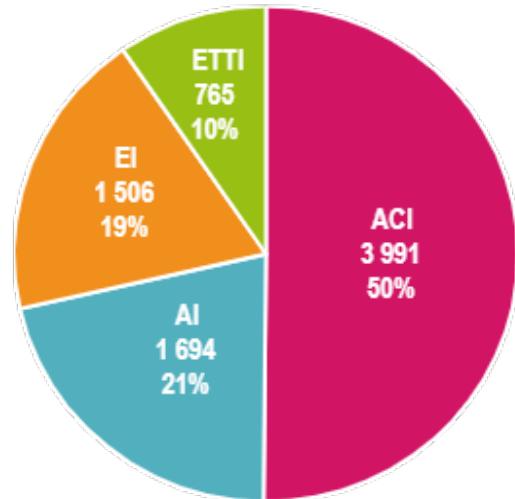


La répartition des SIAE par dispositif met en évidence la place centrale des **Ateliers et Chantiers d'Insertion** (ACI) dans le réseau régional.

Les **structures de production** de biens et/ou de services (ACI et Entreprises d'Insertion - EI) représentent toujours plus des trois quarts des SIAE régionales, malgré les disparitions de structures au cours de l'année.

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 et portent en totalité 19 conventionnements IAE en Nouvelle-Aquitaine.

7 956 salariés en parcours d'insertion en Equivalent Temps Plein (ETP)

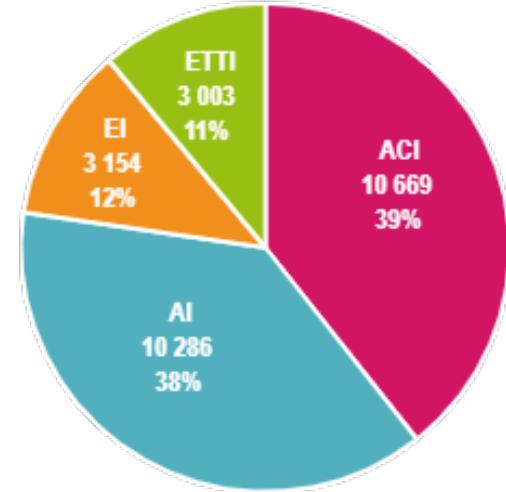


En 2024, 7 956 salariés en parcours d'insertion ETP ont travaillé en SIAE.

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) ont salarié 50% de ces ETP, suivis par les Associations Intermédiaires (AI) avec 21%, les Entreprises d'Insertion (EI) avec 19%, 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 71% des salariés en insertion ETP.

27 112 salariés en parcours ont travaillé en SIAE



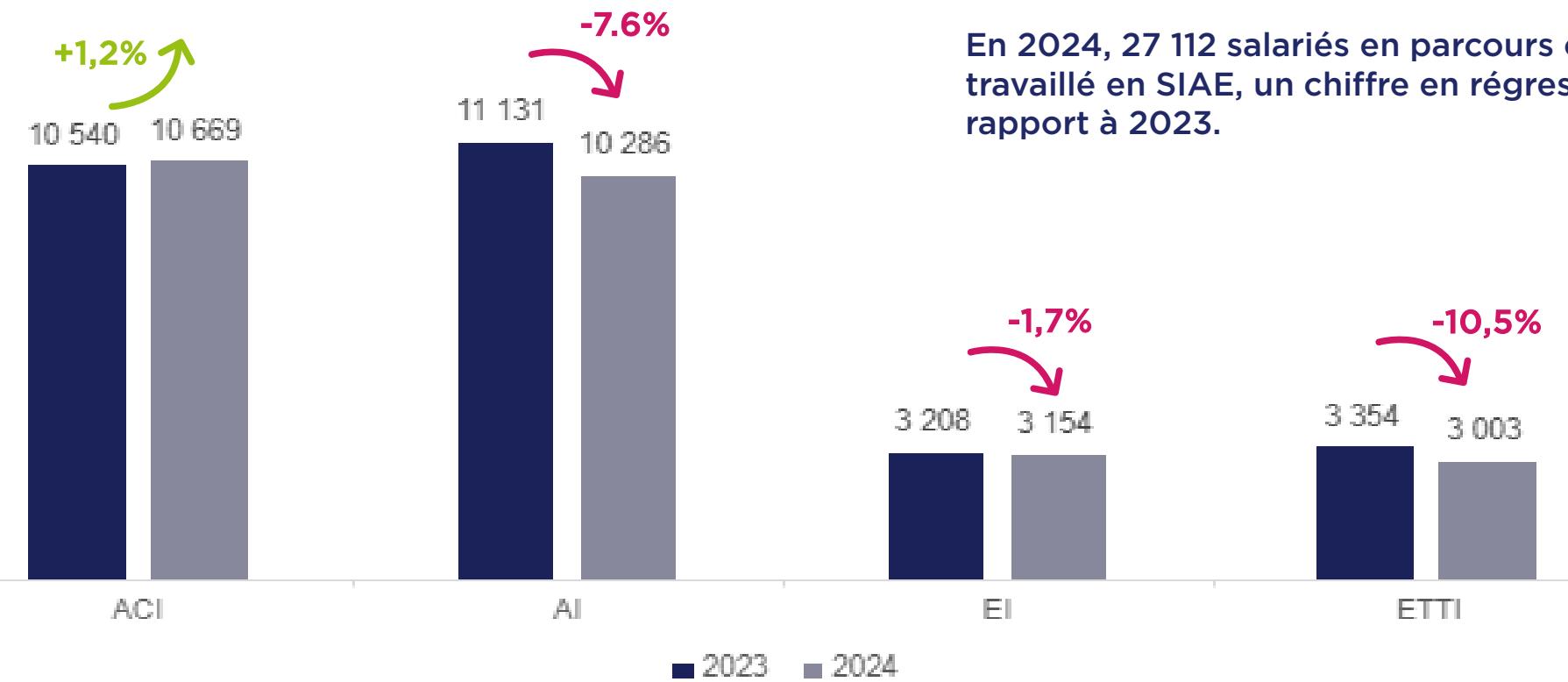
En 2024, 27 112 personnes ont été salariées par des SIAE, marquant une baisse de -4% par rapport à l'exercice précédent (-1 121 personnes).

On observe en particulier une baisse des effectifs au sein des **Associations Intermédiaires** (AI - 7,6%) et des **Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion** (ETTI -10,5%), fortement exposées à la baisse de la demande économique et aux arbitrages budgétaires des donneurs d'ordre.

Les effectifs des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) et des Entreprises d'Insertion (EI) sont restés plutôt stables, malgré les fermetures.

Évolution du nombre de salariés en insertion

Évolution du nombre de salariés en insertion entre 2023 et 2024



En 2024, 27 112 salariés en parcours ont travaillé en SIAE, un chiffre en régression par rapport à 2023.

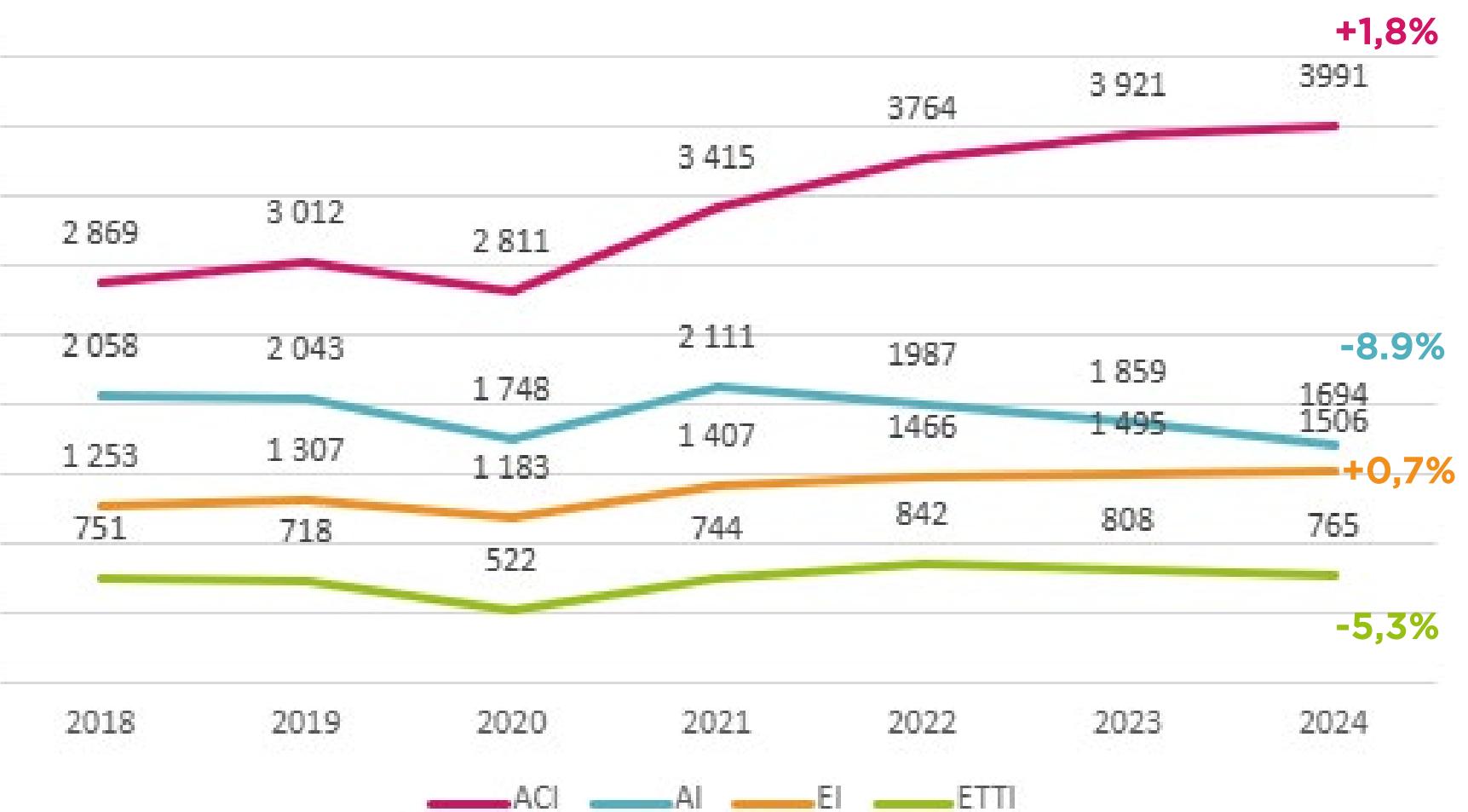
En 2024, les SIAE de Nouvelle-Aquitaine ont employé 1 121 personnes de moins qu'en 2023 soit environ -4%.

Cette diminution est particulièrement marquée dans les dispositifs de mise à disposition, avec une baisse de 7,6% du nombre de salariés dans les Associations Intermédiaires (AI), et de 10,5% dans les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETI). Ces tendances s'expliquent par une conjoncture économique globalement dégradée.

En revanche, les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) et les Entreprises d'Insertion (EI) ont embauché un nombre de personnes relativement stable par rapport à 2023, malgré la diminution du nombre de structures sur la région.

Évolution du nombre d'ETP insertion

Évolution des ETP entre 2018 et 2024



En 2024, les SIAE de Nouvelle Aquitaine ont employé 124 ETP en insertion de moins qu'en 2023 (-1,5%).

L'analyse en équivalent temps plein (ETP) met ainsi en évidence un recul modéré de l'offre d'insertion à l'échelle régionale.

Cette évolution s'explique principalement par la diminution de l'activité des structures de mise à disposition de personnel, avec un repli marqué des AI (-8,9 %) et des ETI (-5,3 %). Elle résulte en grande partie de la contraction du volume d'heures confiées par les entreprises, les collectivités et les particuliers, dans un contexte économique moins favorable..

À l'inverse, les ACI et les EI présentent une trajectoire plus stable. Les ACI bénéficient d'une sécurisation financière plus importante et jouent un rôle d'amortisseur en période de tension, tandis que les EI parviennent globalement à maintenir leurs effectifs, malgré la disparition de certaines structures en 2024.

Dans l'ensemble, la baisse des ETP en insertion traduit davantage la sensibilité conjoncturelle des structures de mise à disposition de personnel qu'une remise en cause structurelle de la capacité d'accueil de l'IAE en Nouvelle-Aquitaine. Le graphique d'évolution sur les sept dernières années permet d'en apprécier la dynamique de long terme.

Évolution du nombre d'ETP insertion

Variation du nombre d'ETP insertion entre 2023 et 2024

-1,5% pour la Nouvelle-Aquitaine

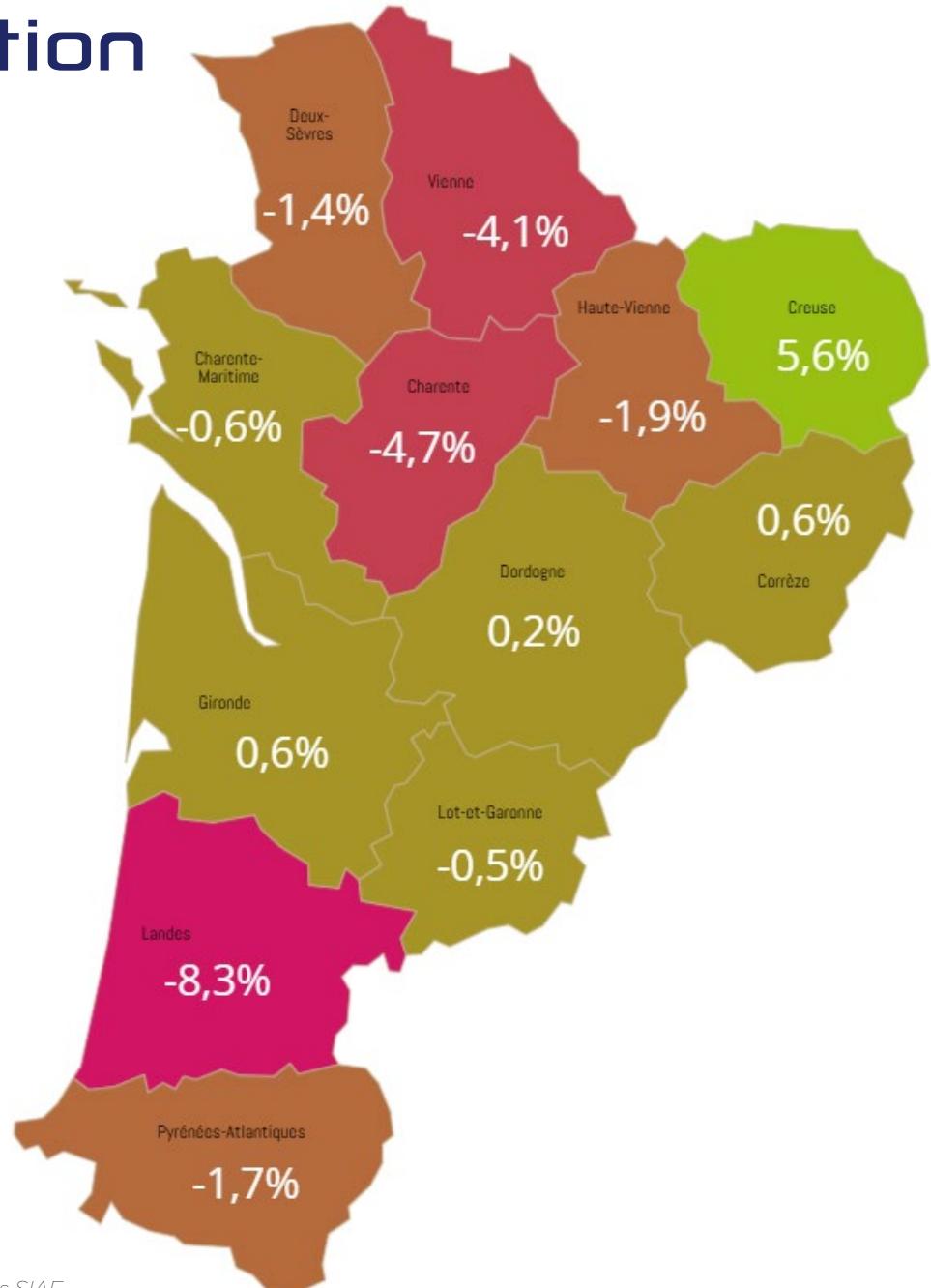
Entre 2023 et 2024, le nombre total d'ETP en insertion recule légèrement à l'échelle régionale (-1,5 %). Huit départements sur douze enregistrent une baisse, avec des variations territoriales.

La diminution est concentrée dans les départements où les AI et ETTI occupent une place importante dans l'offre d'insertion (Vienne, Deux-Sèvres, Pyrénées-Atlantiques), à l'exception de la Gironde qui bénéficie d'une dynamique économique plus soutenue.

À l'inverse, certains territoires à dominante rurale présentent une évolution plus limitée, voire une relative stabilité (Corrèze, Creuse, Dordogne, Lot-et-Garonne), en lien avec la forte implantation des ACI et EI, moins sensibles aux fluctuations du marché.

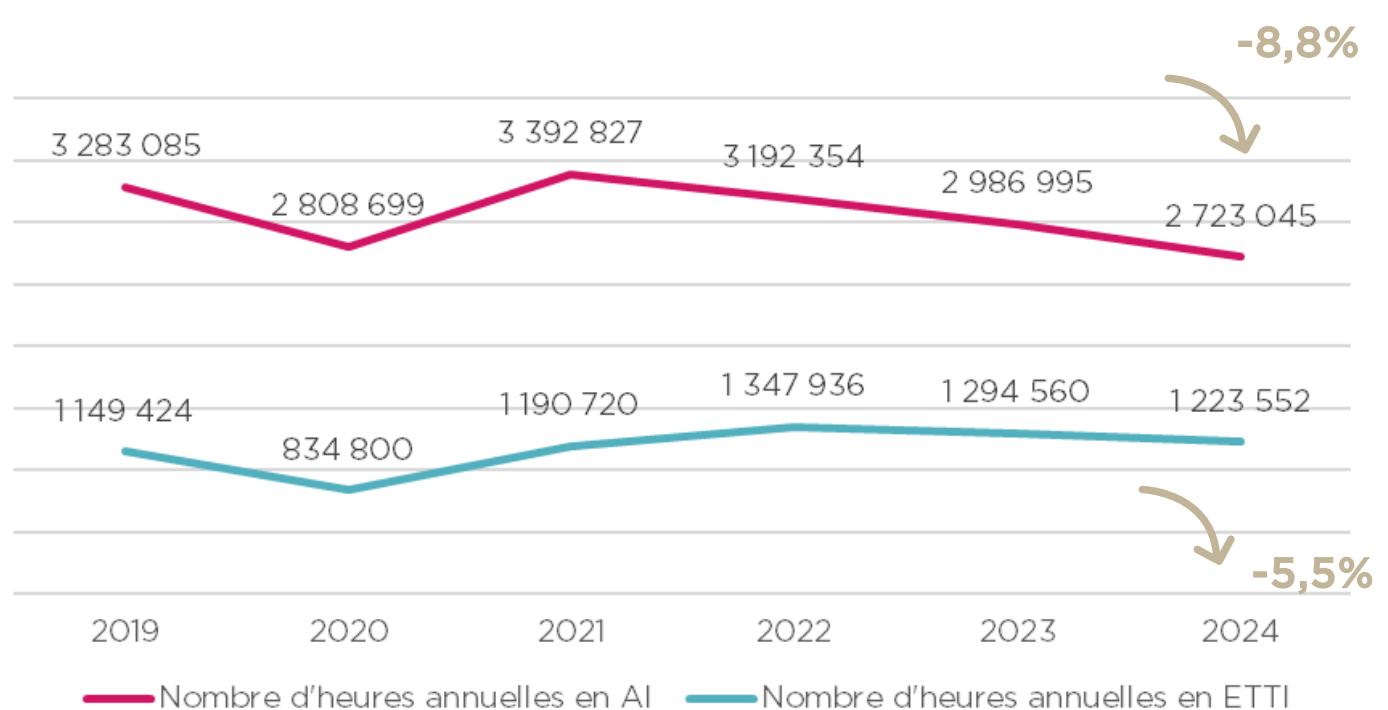
Les reculs observés en Charente et dans les Landes s'expliquent principalement par la disparition de structures de taille significative (JAS Hennessy et Compagnie en Charente ; Cultures Solid'ère et Api'Up dans les Landes), dont la sortie du périmètre a mécaniquement accentué l'impact sur les volumes d'ETP.

Globalement, les territoires où l'offre d'insertion repose davantage sur les dispositifs de mise à disposition apparaissent plus exposés aux baisses d'ETP insertion, tandis que les départements s'appuyant sur les ACI et EI préservent jusqu'à présent une capacité d'accueil plus stable.



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 réalisées en 2024 confirme une tendance durable à la baisse depuis 2021/2022 dans les structures de mise à disposition de personnel.

La diminution est plus marquée dans les Associations Intermédiaires (AI), avec plus de 260 000 heures en moins cette année, tandis que les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) enregistrent une contraction d'environ 71 000 heures.

Cette tendance résulte en grande partie du recul de la demande émanant des particuliers, des collectivités et des entreprises dans un contexte budgétaire tendu.

Les secteurs historiquement porteurs pour les AI (services aux particuliers, entretien, espaces verts) sont parmi les plus sensibles aux arbitrages opérés en période de contraintes financières.

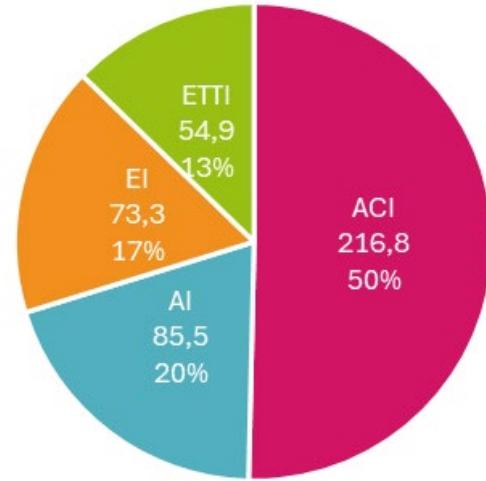
Pour les ETTI, la baisse observée est également liée au recul du marché du travail temporaire, amorcé au niveau national depuis 2022 et renforcé en 2023-2024 (notamment dans le BTP, l'industrie et les services), ce qui réduit mécaniquement les opportunités de missions disponibles pour les salariés en parcours.

Parallèlement, les difficultés de recrutement rencontrées par les structures limitent leur capacité à répondre à certaines commandes, avec un effet plus marqué dans les AI compte tenu du volume de salariés à mobiliser et du taux de rotation.

Au total, la diminution des heures réalisées relève à la fois d'un effet conjoncturel (demande en retrait) et d'un effet structurel (fragilité RH et dépendance aux marchés).

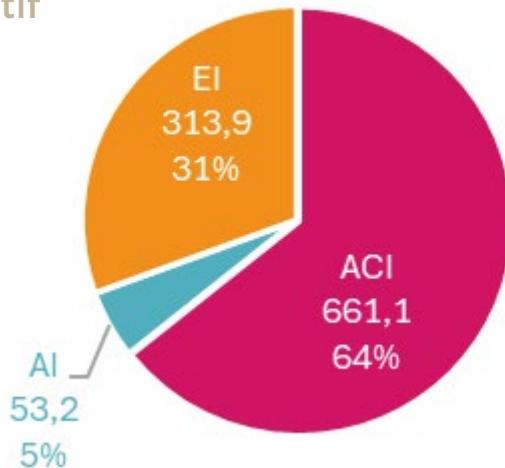
Les fonctions clés dans l'IAE

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



En 2024, 430 ETP étaient dédiés à la fonction d'accompagnement socio-professionnel.

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



Les fonctions d'encadrement représentent 1 034 ETP au sein des SIAE de Nouvelle-Aquitaine.

Les fonctions d'accompagnement et d'encadrement sont au cœur du modèle IAE.

Les ASP (accompagnants socio-professionnels) et CIP (conseillers en insertion professionnelle) accompagnent les salariés sur les dimensions sociales, administratives et professionnelles, tandis que les encadrants techniques interviennent sur l'apprentissage des gestes professionnels et la montée en compétences.

Ces fonctions représentent plus de 1 460 ETP au sein des SIAE néo-aquitaines, auxquels s'ajoutent les autres postes permanents contribuant à ces missions. En effet, les données présentées comptabilisent uniquement les ETP des postes d'ASP et de CIP, sans intégrer l'appui assuré par d'autres fonctions (direction, coordination, etc.).

La répartition des ETP par dispositif reflète le positionnement de chaque SIAE dans les parcours : les ACI et les AI concentrent la majorité des postes d'accompagnement, car elles interviennent principalement en amont auprès de publics plus éloignés de l'emploi, nécessitant un suivi renforcé. À l'inverse, les EI et plus encore les ETTI disposent de volumes moindres, du fait d'un niveau d'autonomie généralement plus élevé au moment de l'intégration dans ces dispositifs.

Les fonctions d'encadrement sont, quant à elles, davantage mobilisées dans les ACI et les EI, dont les modèles reposent sur la production, l'apprentissage en situation de travail et la transmission de compétences techniques. Les AI et les ETTI disposent d'un encadrement plus limité, en cohérence avec un positionnement davantage centré sur la mise à disposition de personnel et la recherche de missions.



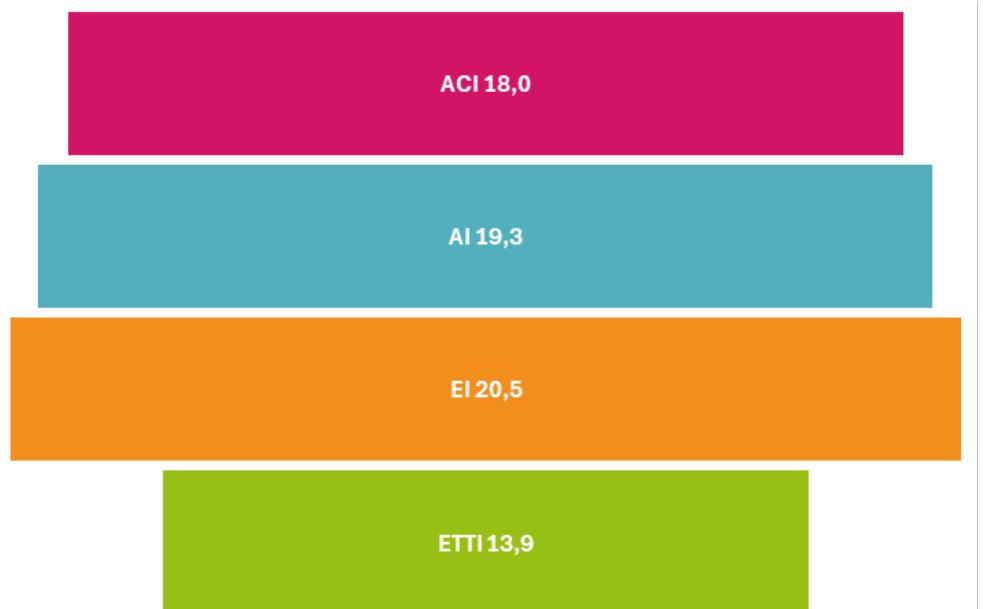
Ces indicateurs peuvent manquer de fiabilité du fait d'un remplissage partiel des données. De nombreuses structures n'ont pas ou ont mal communiqué leur nombre de permanents.

Les fonctions clés dans l'IAE

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 18,2 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



Source : DIREETS N.A. - Données non exhaustives - (457 SIAE)

Ces indicateurs peuvent manquer de fiabilité du fait d'un remplissage partiel des données.
De nombreuses structures n'ont pas ou ont mal communiqué leur nombre de permanents.

Concernant l'encadrement technique d'insertion, principalement présent dans les dispositifs Entreprises d'Insertion (EI) et Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), nous observons un ratio de 1 ETP encadrement pour 5,5 ETP salariés en parcours d'insertion en ACI ou 4,8 ETP salariés en parcours en 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 (Exemple : taux d'encadrement plus élevé sur une activité de mécanique automobile, que sur une activité de ressourcerie)

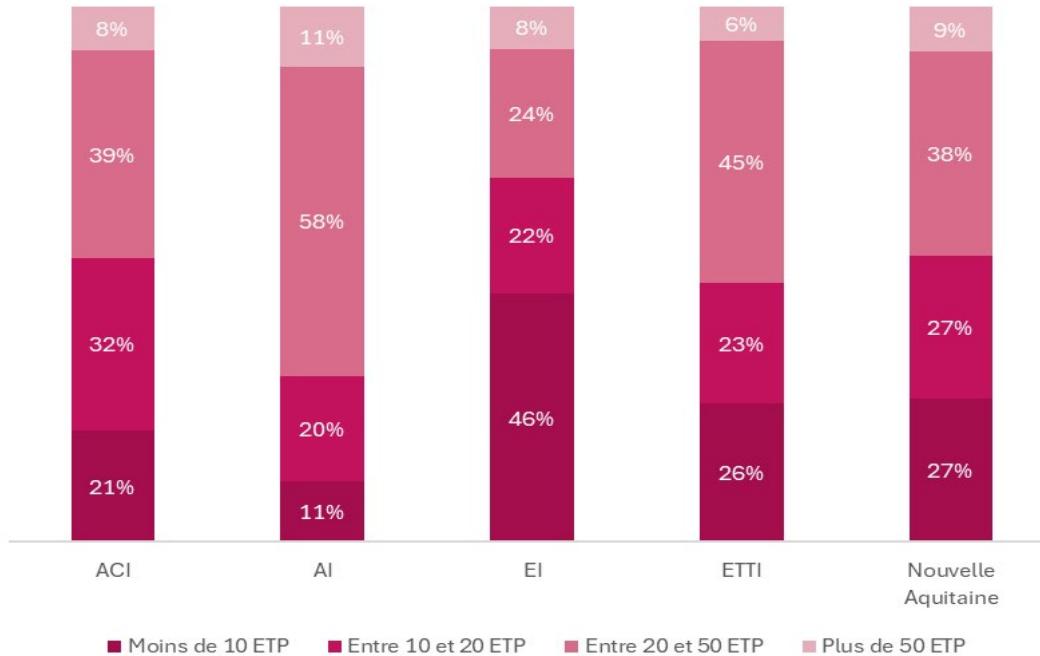
Nombre d'ETP salariés en parcours accompagnés pour 1 ETP encadrement



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, 5,5 ETP correspond à plus de 7 personnes physiques).

Taille et effectif moyen

Taille des SIAE par tranche d'effectif ETP



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 31/12/2023.

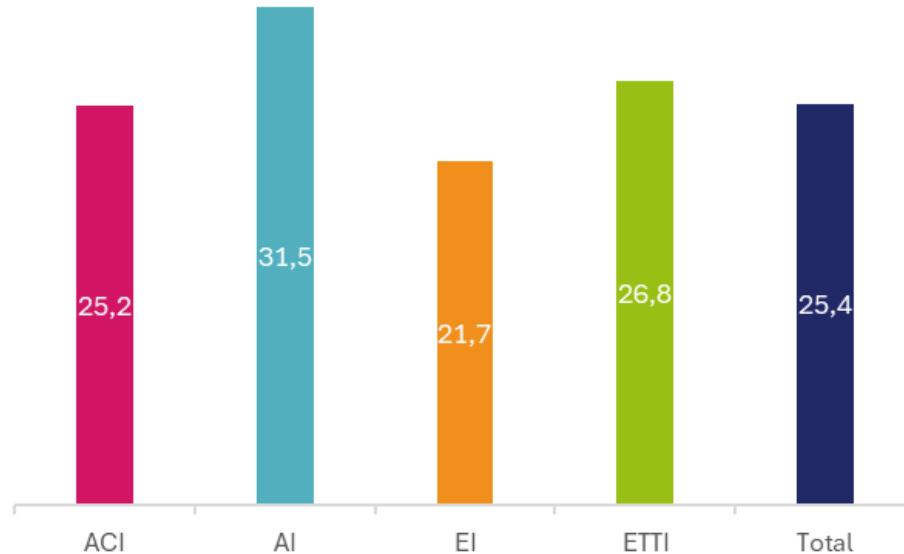
91% des SIAE ont moins de 50 salariés ETP, tout type de contrat confondus.

Les ACI connaissent un léger grossissement de leurs effectifs moyens, avec 53% de structures de moins de 20 salariés en 2024 contre 55 % en 2023. Ceci traduit une augmentation du nombre de salariés accueillis dans ces structures.

À l'inverse, les EI voient augmenter la proportion de petites structures : 46% des EI comptent moins de 10 ETP, contre 40% en 2023. Ceci traduit une contraction de leur taille moyenne.

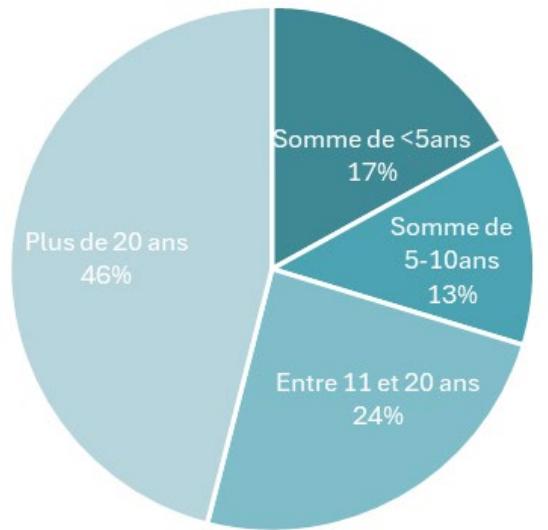
Les AI et les ETTI présentent une dynamique structurelle opposée, avec une part plus importante de structures de plus de 20 ETP. Tendance encore en hausse : 69 % des AI dépassent ce seuil en 2024 contre 61 % en 2023, et 51 % des ETTI en 2024 contre 43 % en 2023, ce qui traduit une montée en taille ou une concentration accrue sur un nombre plus restreint d'organismes.

Effectif ETP moyen



Ancienneté

Ancienneté des SIAE par tranche



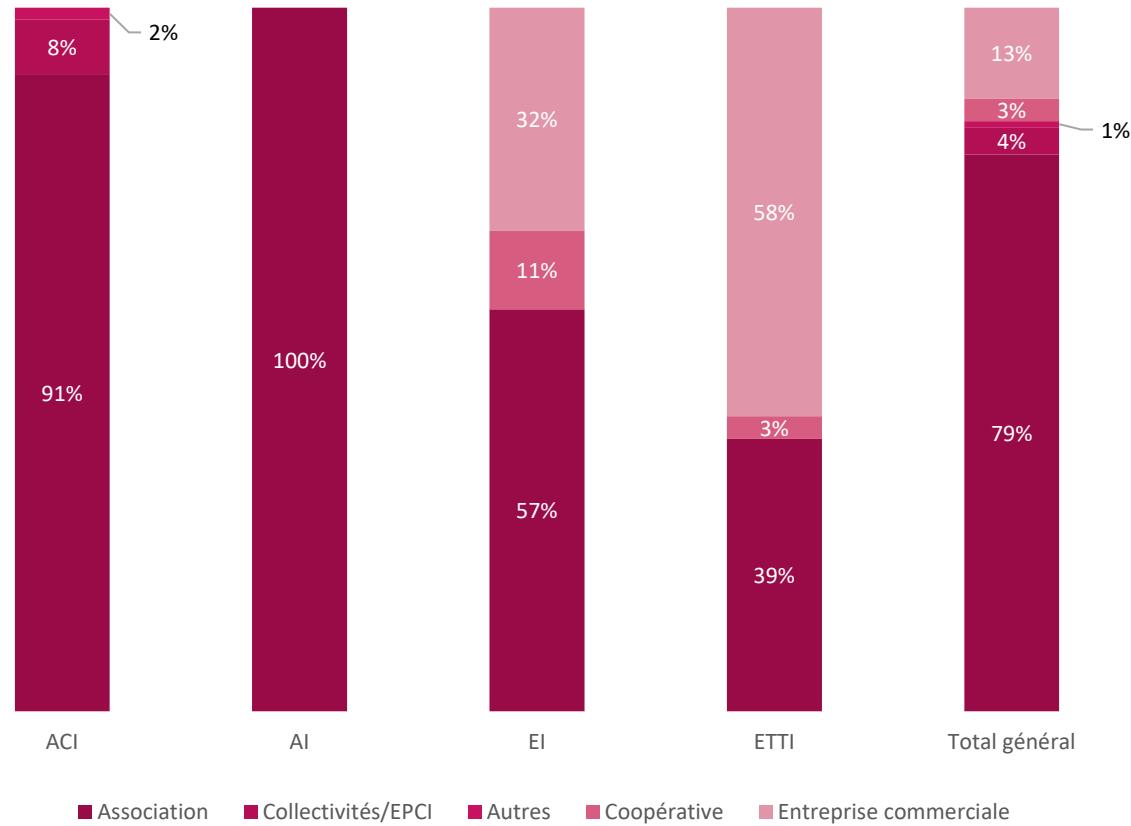
70% des SIAE ont 10 ans ou plus

Le taux de SIAE de moins de 5 ans est en légère diminution comparativement à 2023 (19%) car peu de structures ont été créées en 2024 (+5).

70% des structures présentent plus de 10 ans d'existence, traduisant un ancrage territorial durable et une capacité de continuité malgré les tensions conjoncturelles observées ces dernières années.

Statut juridique

- +1 EITI associative
- +2 EITI en SAS



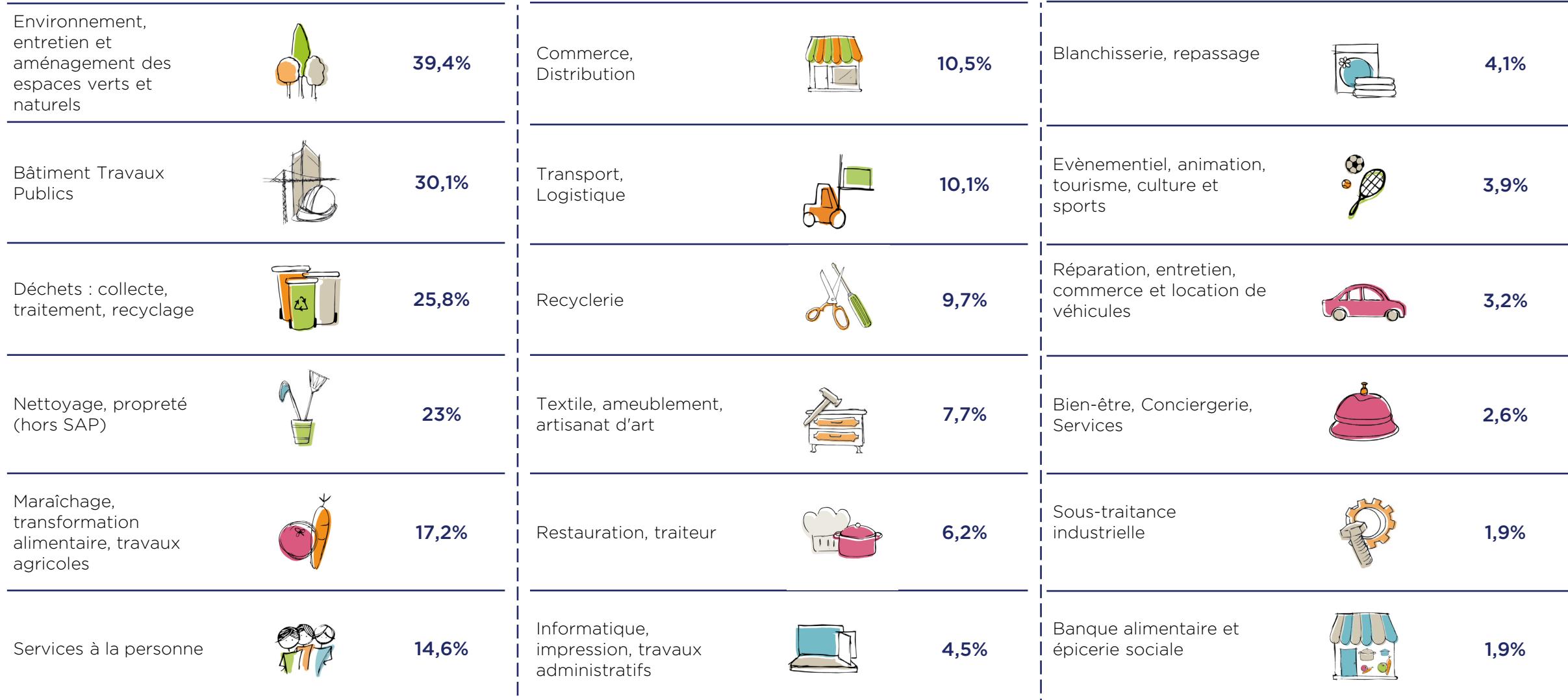
Un secteur inscrit dans l'Economie Sociale et Solidaire

79% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine sont sous un statut associatif, ce qui reflète le caractère essentiellement non lucratif du réseau et la prépondérance des démarches d'utilité sociale.

Les EI relèvent à 68% de statuts de l'Economie Sociale et Solidaire (Association ou coopérative), et 42% des EITI.

Secteurs d'activité

Ces données sont issues de l'annuaire en ligne d'INAÉ, permettant de répertorier jusqu'à 4 secteurs d'activité par SIAE.
 Clé de lecture : 39% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine sont investies dans le domaine d'activité de l'environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels.

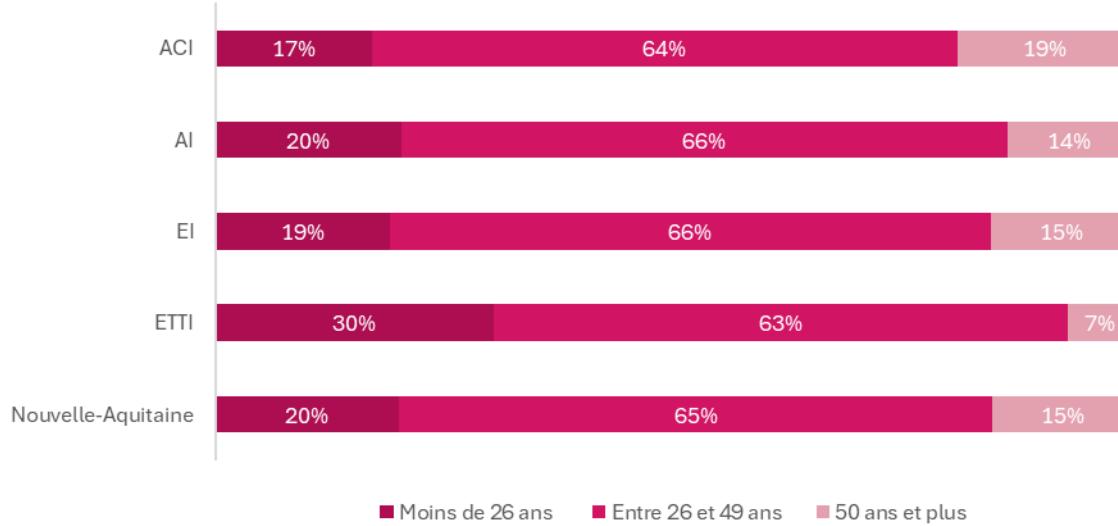


PROJET D'INSERTION



Profil des salariés en parcours

Tranche d'âge par dispositif



1 salarié en insertion sur 5 a moins de 26 ans

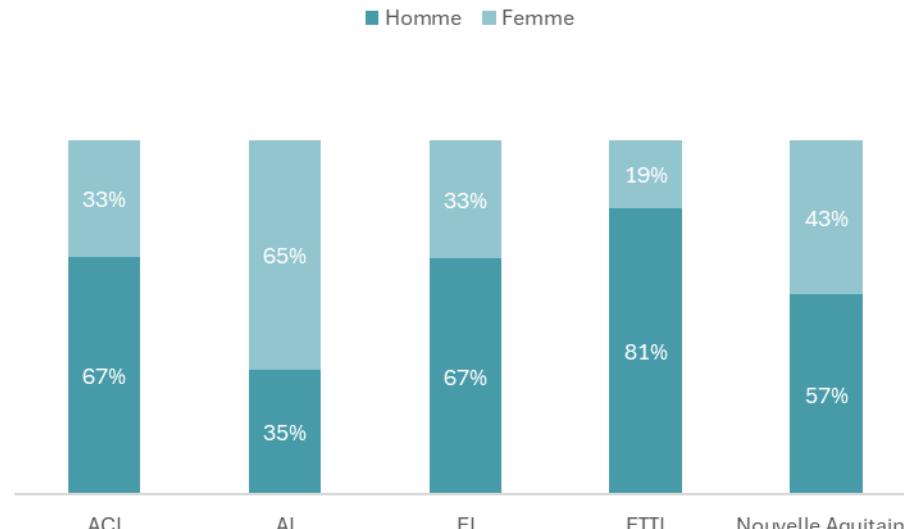
Au niveau de la Nouvelle Aquitaine, et tous dispositifs confondus, la répartition par tranche d'âge reste la même qu'en 2023.

La majorité des salariés en insertion ont entre 26 et 49 ans, avec des proportions proches selon les dispositifs (63 à 66 %).

Les ETI se distinguent toutefois par une présence plus élevée de jeunes de moins de 26 ans (30 %) et moins de 50 ans et plus (7%), traduisant un positionnement davantage orienté vers l'emploi rapide et des profils plus proches du marché du travail.

À l'inverse, les ACI et, dans une moindre mesure les EI, accueillent une part plus importante de salariés de 50 ans et plus, témoignant de situations d'éloignement plus longues et de besoins d'accompagnement renforcés.

Proportion Homme/Femme



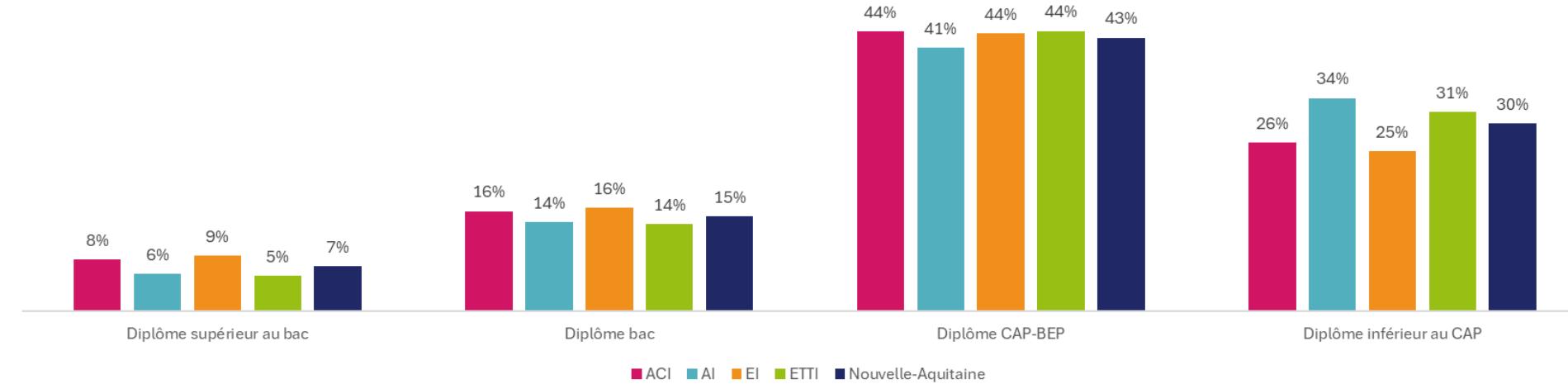
La proportion de femmes continue de baisser dans les SIAE (43 % en 2024, contre 45 % en 2023), confirmant une tendance observée depuis deux ans

Cette évolution s'explique en partie par une forte présence masculine dans les ACI, les EI et surtout les ETI (jusqu'à 81 %), en lien avec des activités relevant davantage de secteurs historiquement masculins (environnement, bâtiment, industrie). À l'inverse, les AI accueillent majoritairement des femmes (65 %), du fait de missions davantage orientées vers les services aux particuliers.

En 2024, la baisse du nombre de salariés en parcours dans les AI contribue également à renforcer cette tendance, en diminuant mécaniquement la part de femmes au sein de l'ensemble des SIAE.

Profil des salariés en parcours

Niveau d'étude

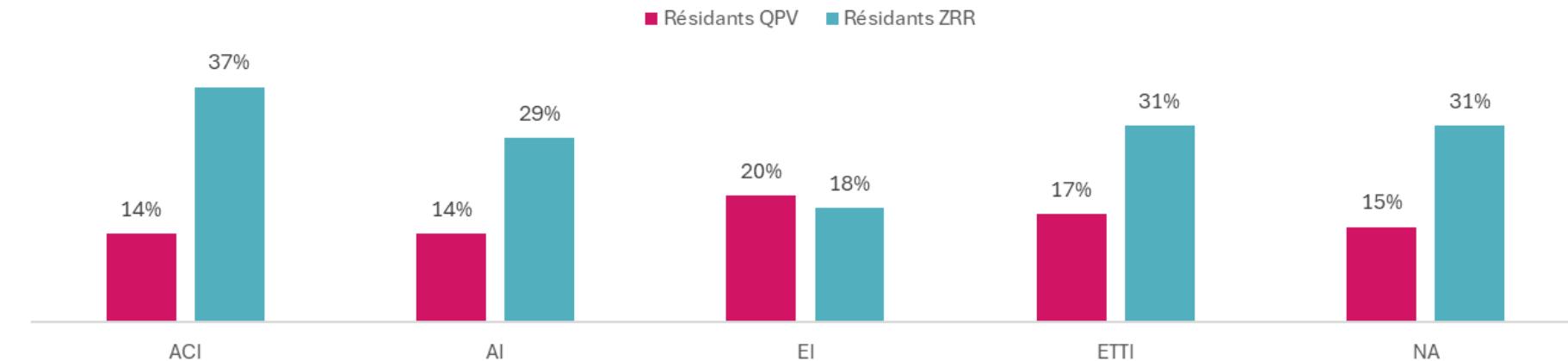


78% des salariés en insertion ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat.

Près d'un tiers des salariés en insertion ont un niveau inférieur au CAP ou sont sans diplôme, ce qui confirme l'ancrage de l'IAE auprès de publics faiblement qualifiés.

À noter qu'une partie des données est non renseignée, ce qui peut légèrement sous-estimer la part des niveaux les plus faibles.

Résidents QPV et ZRR



L'IAE, politique de territoire

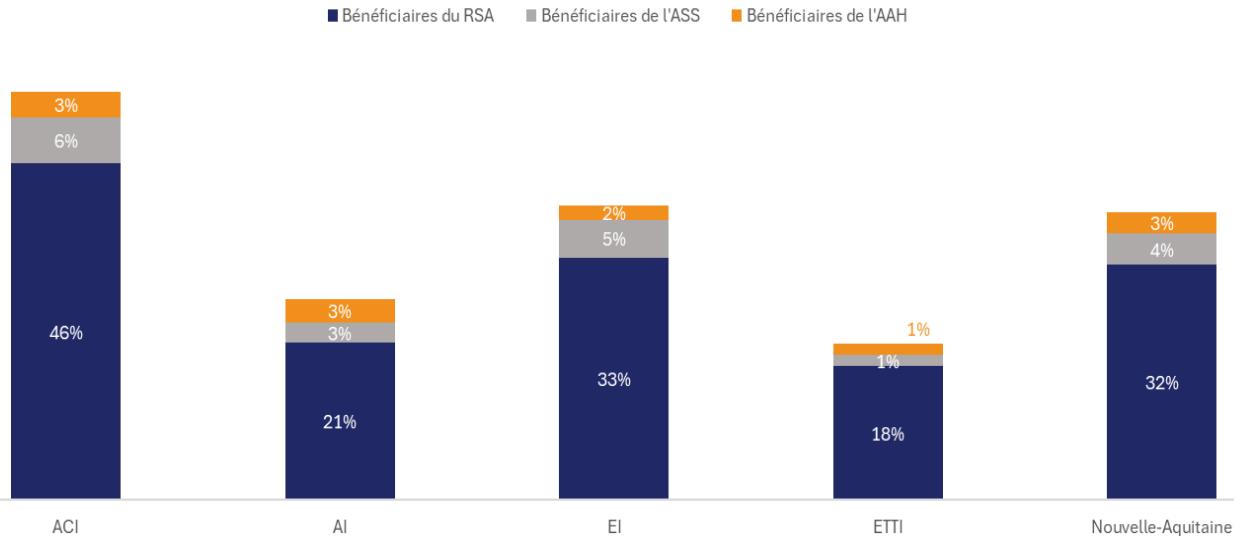
Dans les ACI et les AI, environ 14 % des salariés résident en quartiers prioritaires (QPV), et 29% à 37% en zones de revitalisation rurale (ZRR), ce qui reflète une forte implantation de ces structures dans les territoires fragiles où un accompagnement des populations est nécessaire.

Les EI présentent une présence plus équilibrée entre QPV (20 %) et ZRR (18 %), tandis que les ETTI sont plus implantées dans des ZRR (31 %).

Au global, ces données confirment que les SIAE jouent un rôle important d'accueil et d'accompagnement dans les territoires à enjeux.

Profil des salariés en parcours

Bénéficiaires des minima sociaux



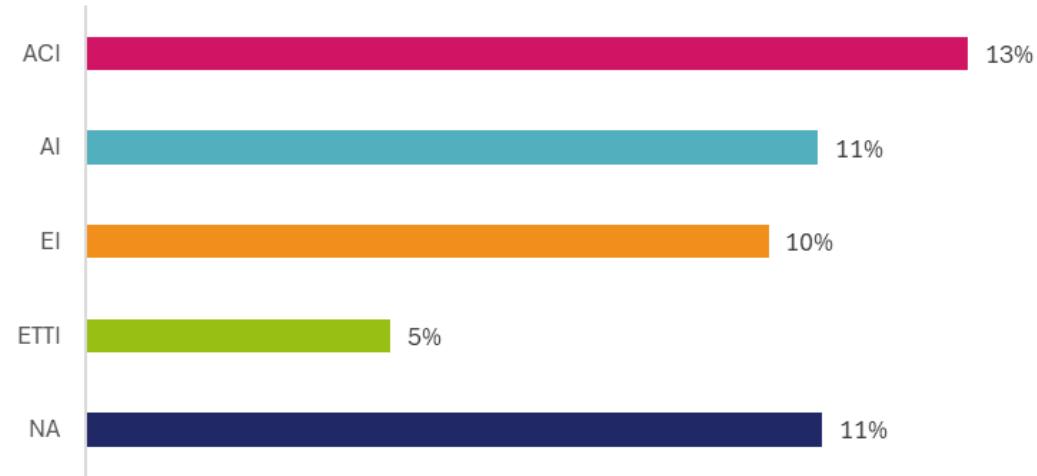
39% des salariés en insertion bénéficient de minima sociaux en Nouvelle Aquitaine

Ce taux dépasse 50 % dans plusieurs départements (Pyrénées-Atlantiques, Creuse, Corrèze, Lot-et-Garonne), ce qui traduit une implantation importante des SIAE dans les territoires où la précarité économique est plus marquée.

La part de bénéficiaires du RSA est particulièrement élevée dans les ACI (46 %) et les EI (33 %), en lien avec les conventions passées entre ces structures et les conseils départementaux pour l'accueil de ces publics.

Ces données confirment le rôle structurant de l'IAE dans l'insertion des allocataires du RSA au niveau régional.

Salariés reconnus RQTH



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

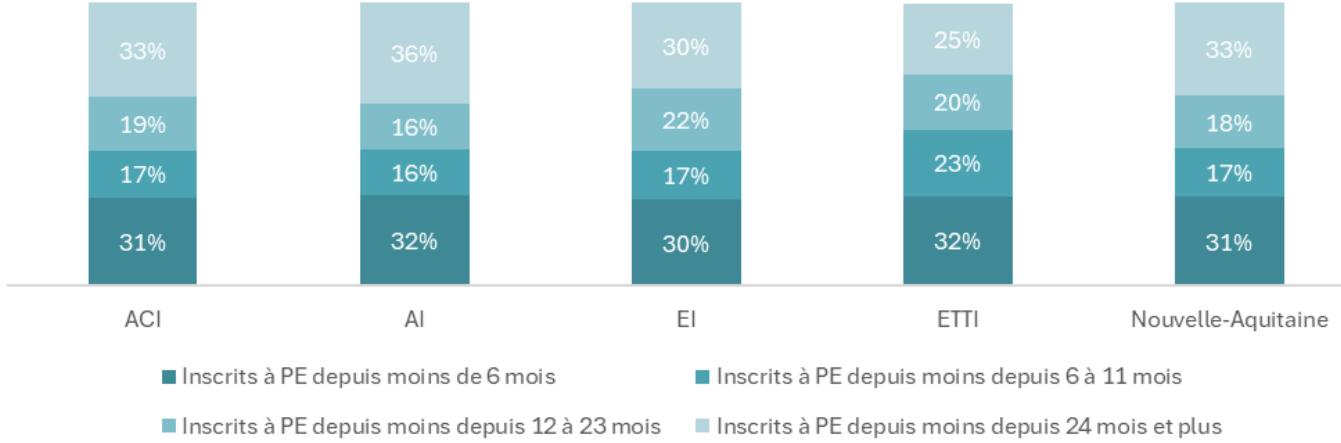
La part de salariés reconnus RQTH demeure significative dans plusieurs dispositifs, en particulier dans les ACI et les EI. Ces données confirment la capacité de l'IAE à intégrer des personnes en situation de handicap dans des parcours accompagnés, y compris au sein d'activités productives.

Les SIAE peuvent également jouer un rôle dans l'accompagnement à la demande de reconnaissance lorsque celle-ci n'est pas établie lors de l'entrée dans le parcours.

Les salariés disposant d'une RQTH sont en revanche moins présents en ETI (5%), leur positionnement sur des secteurs d'activité comme le BTP ou la sous-traitance industrielle pouvant constituer un frein à l'embauche de ces publics.

Profil des salariés en parcours

Durée d'inscription à France Travail



51% des salariés en parcours inscrits à France Travail sont des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) dont 33% inscrits depuis plus de deux ans

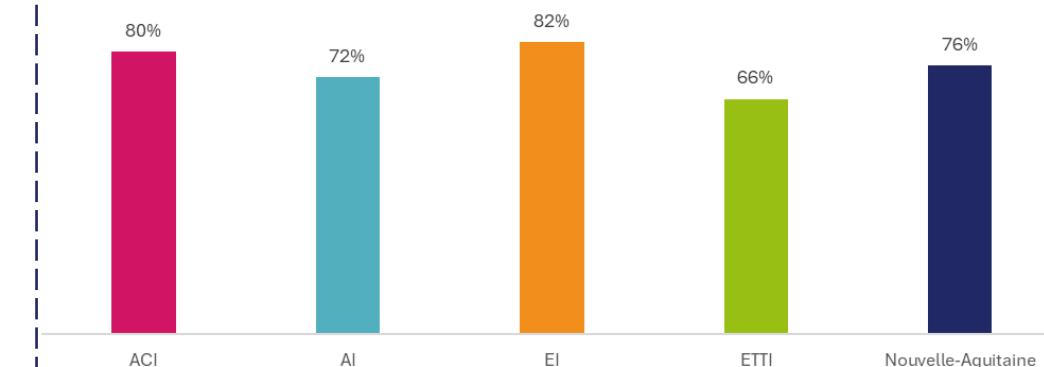
Cette répartition confirme que les SIAE accueillent majoritairement des personnes durablement éloignées du marché du travail, et non des publics en recherche d'emploi récente. Même si ce chiffre diminue (55% en 2023)

Les écarts entre dispositifs restent modérés : les ACI et les EI sont ceux qui comptent le plus de DELD (52 % chacun), alors que les ETI en accueillent un peu moins (45 %), en cohérence avec leur vocation à salarier des publics plus proches de l'emploi.

 La part des DELD parmi tous les demandeurs d'emploi confondus inscrits à France Travail (IAE et Hors-IAE) est de 43,7% en Nouvelle-Aquitaine fin 2024¹. Au sein des SIAE, cette part de DELD est quant à elle de 51%.

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



76% des salariés en insertion sont inscrits à France Travail

La part de salariés inscrits à France Travail reste élevée en Nouvelle-Aquitaine (76 %), confirmant que l'IAE accueille majoritairement des demandeurs d'emploi.

Les ACI (80 %) et les EI (82 %) disposent des taux les plus élevés. Les AI présentent une proportion un peu plus faible (72 %).

Les ETI sont quant à elles en retrait (66 %), traduisant une orientation plus marquée vers l'accès rapide à l'emploi, une part plus grande de jeunes et davantage de recrutements sur opportunité plutôt que par prescription France Travail.

Au total, ces données illustrent que l'IAE constitue un outil majeur d'accompagnement des demandeurs d'emploi de longue durée, avec une intensité variable selon les dispositifs mais une articulation systématique avec l'écosystème public de l'emploi.

Actions de formation (PIC IAE 2024 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.

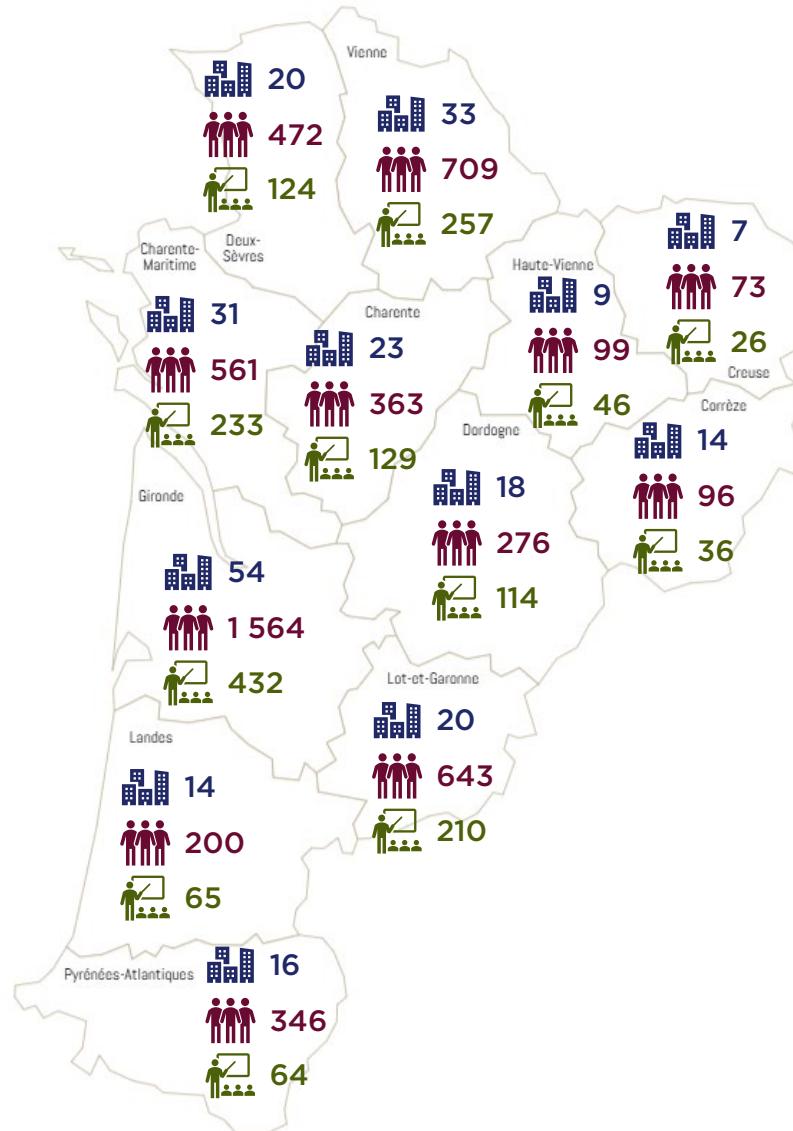
Ainsi, le PRF complète le dispositif PIC IAE en matière de formation et de développement des compétences des salariés en parcours d'insertion.

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 ainsi que du service Formation du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine.

Actions de formation (PIC IAE 2024)

En 2024, 259 SIAE distinctes ont mobilisé au moins une fois le PIC-IAE (soit 56% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine).



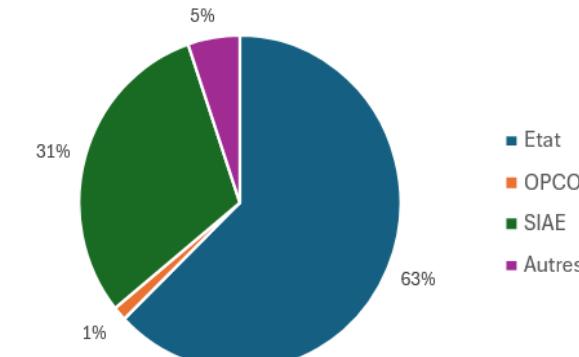
5 402 entrées en formation ont été réalisées dans le cadre du PIC-IAE par 3508 stagiaires différents soit 13% des salariés en parcours.

Structures*	Entrées en formation	Actions de formation	Heures théoriques**
ACI	157	3 810	1 206
EI	47	414	215
AI	45	1 029	233
ETTI	19	149	82

*Certaines SIAE portant un double conventionnement cela augmente le total des SIAE du tableau détaillé. Le nombre de SIAE distinctes est de 259.

**Faute d'accès aux données "heures effectives" nous avons fait le choix de mettre en visibilité les heures théoriques qui correspondent aux heures programmées de formation, non aux heures réalisées par le stagiaire.

Répartition du financement des actions de formation



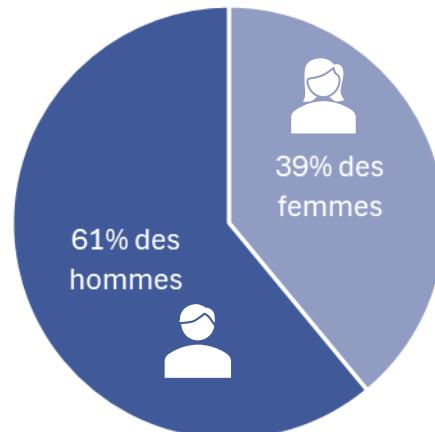
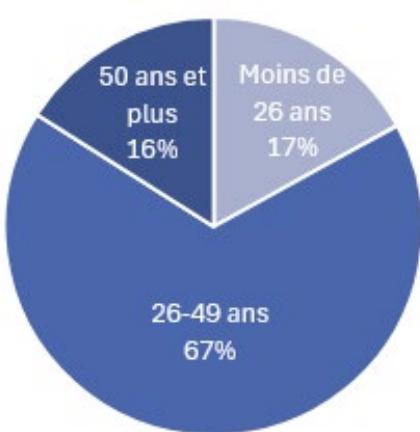
Actions de formation (PRF)

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^{er} 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 autopositionnement qui permet aux personnes de candidater directement sur les actions PRF.

Caractéristiques des stagiaires de formation



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, ...

551 entrées en formation de stagiaires IAE en 2024

136 SIAE distinctes ayant mobilisé le PRF soit **29%** des SIAE de Nouvelle-Aquitaine.

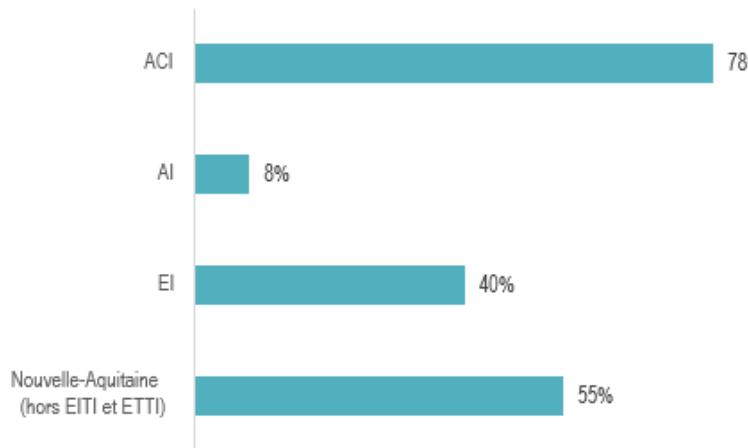
76% des formations suivies par les salariés en insertion dans le cadre du PRF sont financées par la Région sous la modalité d'achat de l'HSP :

• **217** entrées sur l'HSP Socle

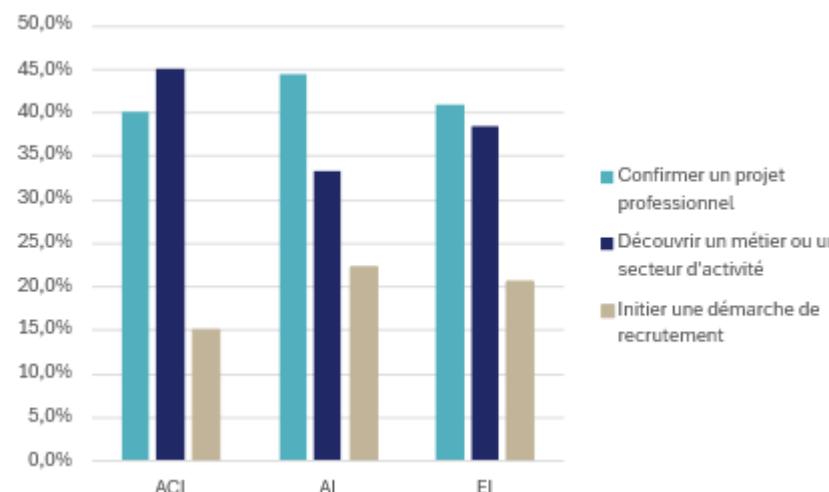
• **206** entrées sur l'HSP 1^{er} niveaux de qualification

Actions d'accompagnement (PMSMP)

Pourcentage de SIAE ayant envoyé au moins une fois un Salarié en insertion en PMSMP



Objectifs des PMSMP réalisées



Les PMSMP, un outil clé de découverte du métier et de validation du projet professionnel

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) permettent de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

En 2024, près de 55 % des SIAE néo-aquitaines ont envoyé au moins un salarié en insertion sur une PMSMP, confirmant le rôle structurant de cet outil dans les parcours, en particulier pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Il est aujourd'hui bien mobilisé par les SIAE, qui n'étaient qu'un tiers à y avoir recours en 2019 par exemple.

Les PMSMP sont majoritairement utilisées pour valider un projet professionnel (40%) avant de sortir du dispositif. Elles permettent également de découvrir un métier (45%).

15 % seulement visent directement une embauche, une proportion en recul depuis 2023 (18%).

Ce dispositif concerne principalement les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) avec 78% d'entre eux qui le mobilisent et les Entreprises d'Insertion (EI) avec 40%.

Les ACI de la Dordogne, du Lot-et-Garonne et de la Charente Maritime utilisent ce dispositif à plus de 90%, ainsi que les EI de la Creuse.

Ce dispositif a permis à plus de 2 000 salariés en parcours d'intégrer une entreprise pour une courte durée en 2024.

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

Près de 6 salariés sur 10 sortent en emploi ou en formation

Ce résultat confirme la capacité des SIAE à favoriser un retour vers l'emploi malgré un contexte économique moins favorable. Les **sorties dynamiques** (emploi durable, emploi de transition, formation) atteignent en effet 58%, un résultat proche de l'objectif national des 60 %. C'est dans les AI et les ETTI que les taux de sorties dynamiques sont les plus élevés (75%).

Les ETTI présentent logiquement la part la plus élevée de **sorties en emploi durables** (40%), en lien avec leur positionnement direct vers le marché du travail et la nature plus "proche de l'emploi" du public accueilli.

Dans les ACI, la part de **sorties positives** est nettement supérieure à celle des autres dispositifs (22 %), du fait d'entrées en formation qualifiante et de parcours plus longs, reflétant la spécificité du public accueilli et la logique progressive du modèle chantier.

Les ACI et EI présentent une part d'emplois durables et de transition plus faible (29%, 32%), conséquence du maintien plus long des salariés en parcours en raison des difficultés de recrutement sur certains postes et de la volonté de sécuriser davantage les sorties vers l'emploi.

Ainsi, malgré la baisse du niveau d'activité et un marché du travail moins porteur, le résultat d'insertion des SIAE reste solide et conforte la pertinence du modèle IAE, tous dispositifs confondus.



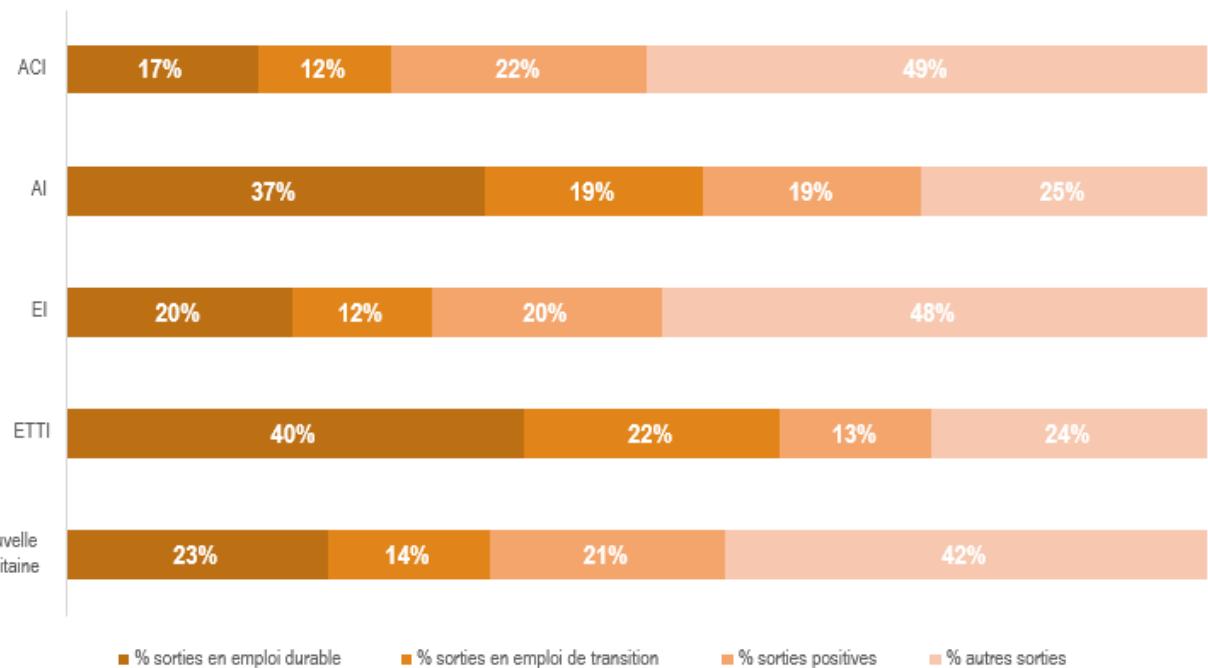
Nota bene : Ces données sont calculées sur les sorties examinées, à savoir des sorties réalisées après au moins 3 mois de contrat en ACI/EI et 150h en AI/ETTI. Ce choix d'échantillon permet de mesurer les sorties de parcours une fois qu'un minimum d'accompagnement socio-professionnel a pu être réalisé 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 à peu près équivalentes à l'année précédente, soit environ 37%.

Ce pourcentage est encore plus important au sein des structures pratiquant la mise à disposition, avec respectivement 67% et 51% de salariés quittant l'AI et l'ETTI avant d'avoir réalisé 150 heures (contre 62% et 53% l'année dernière).

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



Résultat d'insertion

	ACI	AI	EI	ETTI	Total général
Autres sorties	49%	25%	48%	24%	42%
Au chômage	85%	59%	91%	82%	82%
Inactif	4%	12%	4%	5%	5%
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur	0%	0%	0%	0%	0%
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative du salarié	0%	0%	0%	0%	0%
Sans nouvelle	10%	26%	5%	11%	11%
Sortie automatique	0%	3%	0%	1%	1%
Emploi de transition	12%	19%	12%	22%	14%
Embauche en CDD (sans aide publique à l'emploi) de moins de 6 mois par un autre employeur	89%	84%	96%	99%	90%
Embauche en contrat aidé pour une durée déterminée par un autre employeur (hors IAE)	11%	16%	4%	1%	10%
Emploi durable	17%	37%	20%	40%	23%
Création ou reprise d'entreprise à son compte	18%	5%	11%	4%	11%
Embauche en CDD (sans aide publique à l'emploi) d'une durée de 6 mois et plus	40%	45%	28%	30%	38%
Embauche en CDI aidé par un autre employeur	2%	2%	1%	3%	2%
Embauche en CDI dans la structure ou filiale	5%	1%	20%	0%	5%
Embauche en CDI non aidé par un autre employeur	32%	40%	39%	62%	40%
Intégration dans la fonction publique	2%	7%	1%	0%	3%
Sorties positives	22%	19%	20%	13%	21%
Autre sortie reconnue comme positive	18%	22%	16%	27%	19%
Embauche pour une durée déterminée dans une autre structure IAE	19%	22%	17%	26%	19%
Entrée en formation qualifiante ou poursuite de formation qualifiante	53%	33%	58%	43%	50%
Prise des droits à la retraite	11%	24%	9%	5%	12%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%



Clés de lecture :

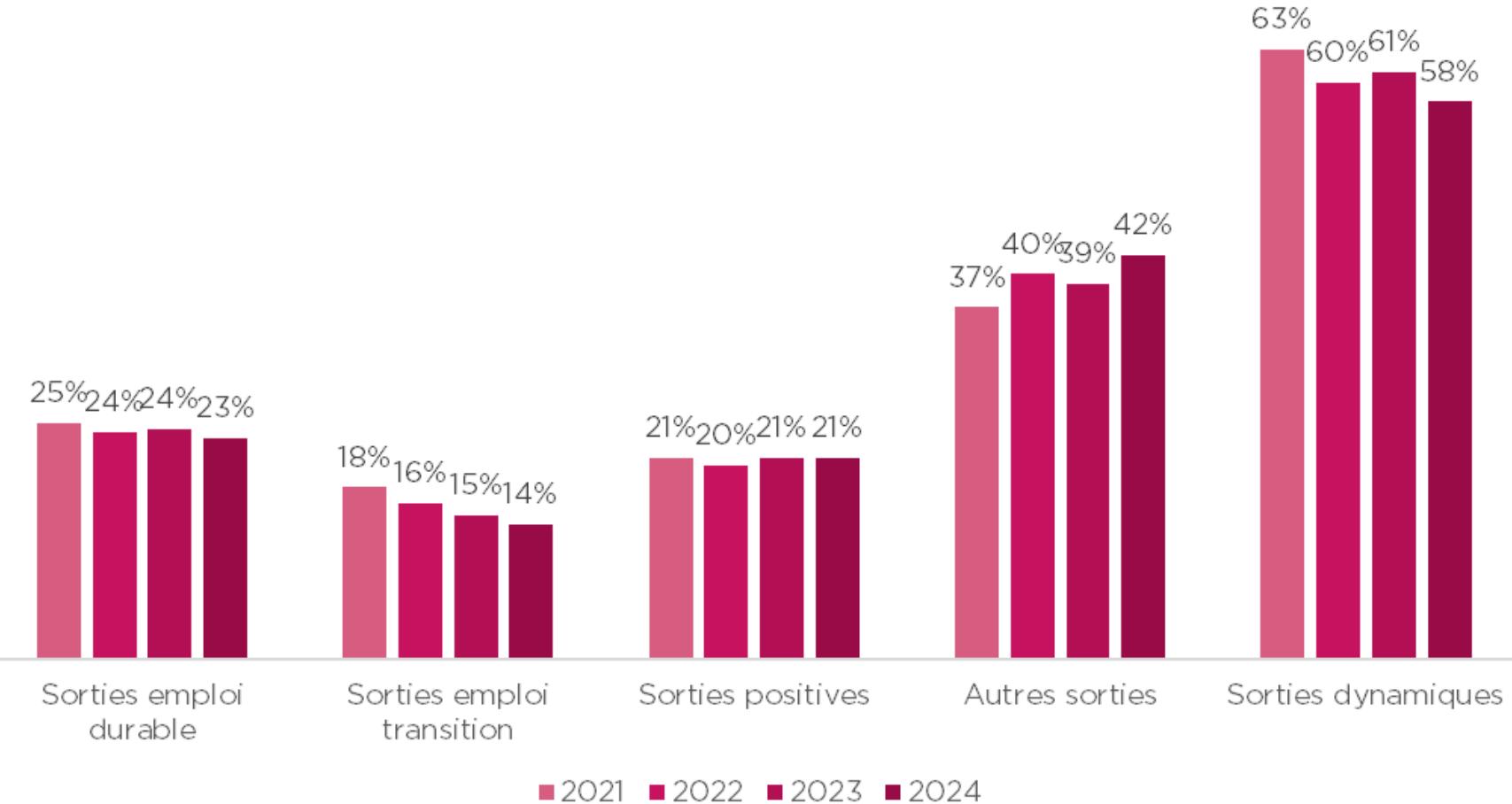
49% des sorties examinées sont des « autres sorties » en ACI.

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

37% des sorties examinées dans les AI sont des emplois durables.

Évolution des sorties

Evolution des sorties entre 2021 et 2024



Les sorties dynamiques se maintiennent autour de 60%.

Le niveau global de **sorties dynamiques** reste élevé en 2024 (58 %), mais s'inscrit dans une légère tendance à la baisse depuis 2021 (63 %). Ce recul progressif se concentre principalement sur les sorties en emploi durable et les sorties en emploi de transition, qui diminuent année après année (respectivement -2 points et -4 points depuis 2021).

En parallèle, la part de **sorties positives** demeure stable autour de 20-21 %, traduisant un maintien de la capacité des SIAE à orienter vers des formations, des certifications ou d'autres étapes intermédiaires du parcours.

La hausse des autres sorties reflète les difficultés de recrutement des SIAE, des parcours plus longs, un public plus éloigné de l'emploi et un marché du travail moins porteur, réduisant les opportunités d'embauche en fin de parcours.

Au global, les résultats demeurent solides mais témoignent d'un durcissement du contexte d'insertion.

ZOOM DÉPARTEMENTAL



Nombre de SIAE

Le nombre de SIAE diminue légèrement entre 2023 et 2024 (-10 structures).

L'année 2024 marque un point d'infexion : après plusieurs années de croissance ou stabilité, le nombre de SIAE recule de manière homogène sur l'ensemble du territoire régional (-10 structures).

Une répartition contrastée selon les territoires

La Gironde (87 SIAE - 19% du total régional) et la Charente-Maritime (49 SIAE - 11% du total régional) sont toujours les départements présentant le plus grand nombre de SIAE au niveau régional. Les départements les moins dotés restent la Creuse (15) et, dans une moindre mesure, la Corrèze (27) et les Deux-Sèvres (37). Cette distribution reflète les différences de bassin d'emploi, de structures économiques des territoires et de besoins sociaux.

Un poids très variable des ACI selon les territoires

Dans 8 des 12 départements, les ACI représentent plus de 50% des conventionnements. Ils sont majeurs dans les zones rurales, où ils constituent souvent la colonne vertébrale de l'offre d'insertion. Ainsi, le taux d'ACI parmi les SIAE atteint 73% en Creuse, 65% dans les Landes ou encore 50% en Dordogne. La Charente-Maritime et la Gironde comptabilisent les plus grands volumes absolus (29 et 30 ACI chacune).

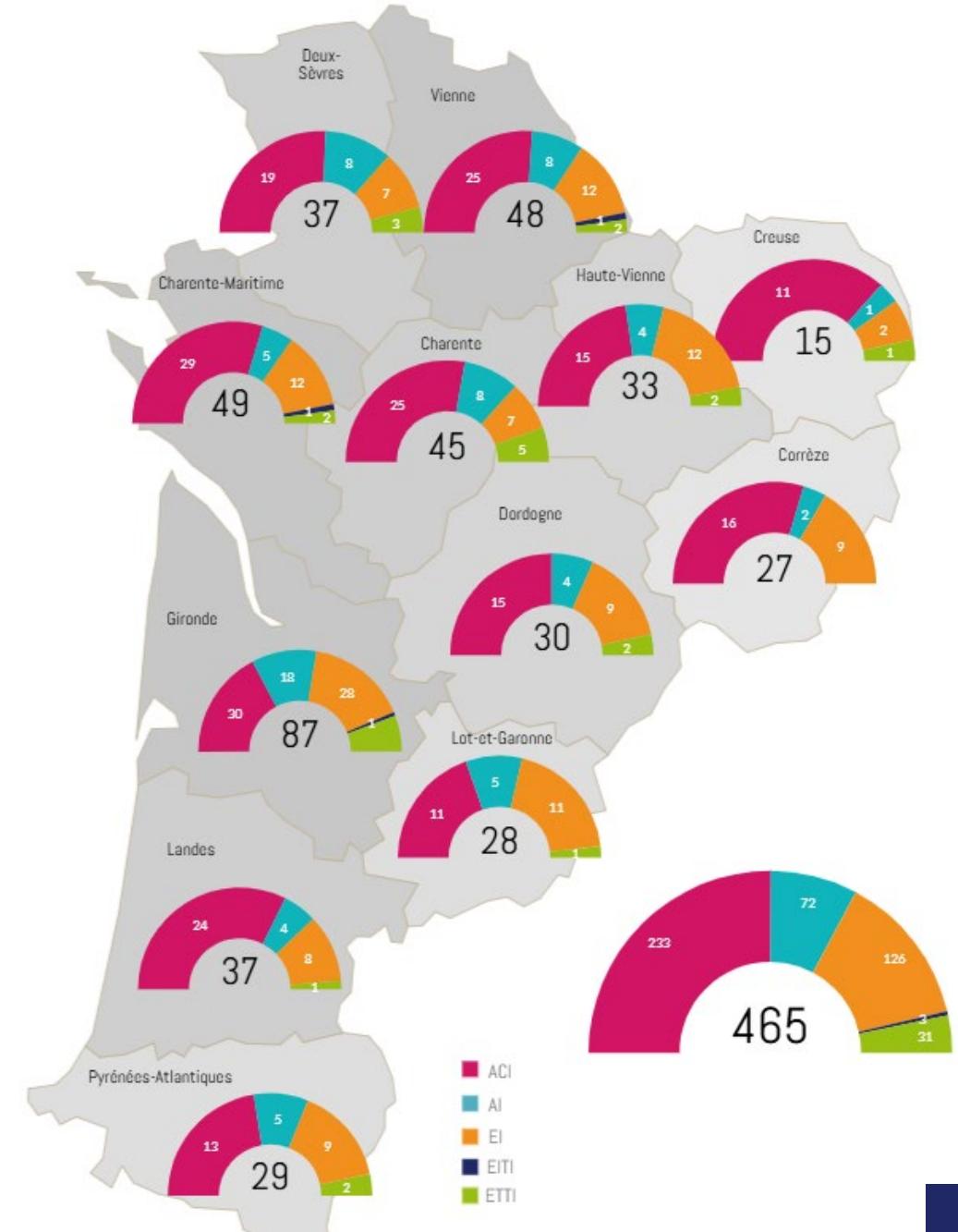
Les EI moins représentées dans l'Ex-Poitou-Charente

Dans les départements de l'ex-Poitou-Charentes, les EI représentent 21 % des SIAE, en dessous de la moyenne régionale (27 %). Parallèlement, trois départements comptent plus d'un tiers d'EI : le Lot-et-Garonne (39%), la Haute-Vienne (36%) et la Corrèze (33%).

AI et ETTI restent faibles dans l'Ex-Limousin

2 départements comptent plus de 20% d'AI : la Gironde et les Deux-Sèvres (21 et 22%).

Les départements de la Corrèze, la Creuse et la Haute-Vienne ne comptent que 13 % de SIAE de mise à disposition (AI + ETTI), contre 22 % en moyenne régionale. Cela reflète une structure économique moins favorable aux mises à disposition, une moindre densité d'employeurs potentiels et une place plus forte des ACI au sein du modèle local.



Offre d'insertion en ETP

7 956 salariés en insertion équivalent temps plein ont travaillé en SIAE en 2024

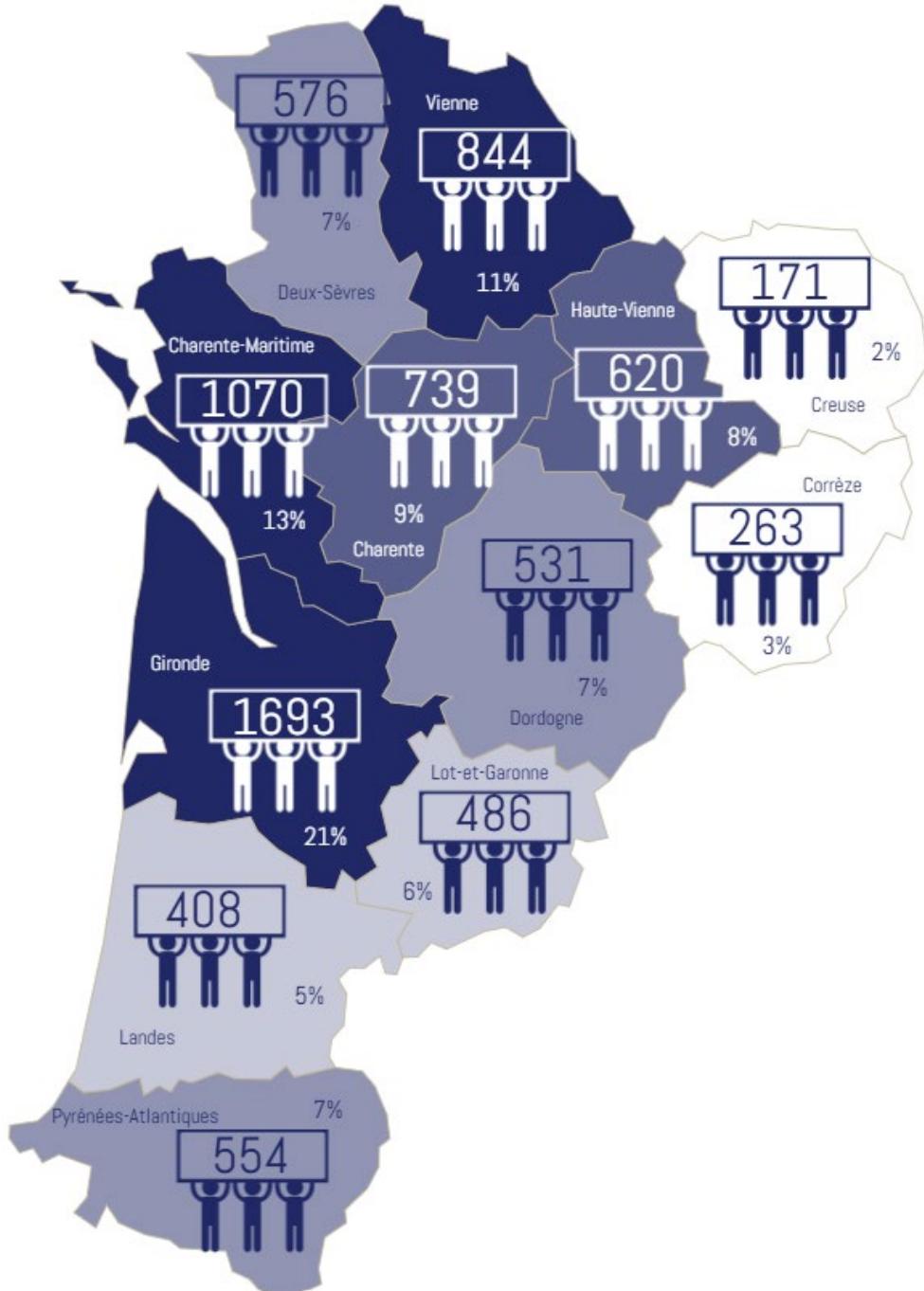
Entre 2023 et 2024, l'offre d'insertion recule légèrement à l'échelle régionale (-1,5%), dans la continuité des constats présentés en début d'Observatoire. Sa répartition est très contrastée selon les territoires.

Une forte concentration dans quelques départements

La Gironde concentre à elle seule 1 693 ETP (21 %), suivie de la Charente-Maritime (1 070 ETP), de la Vienne (844 ETP) et de la Charente (739 ETP). Ces quatre départements regroupent près de la moitié de l'offre régionale, reflet de bassins d'emploi plus denses et de la présence d'un tissu économique plus favorable à l'insertion.

Des capacités d'accueil beaucoup plus faibles dans certains territoires ruraux

La Creuse (171 ETP), la Corrèze (263 ETP) et, dans une moindre mesure, la Dordogne (531 ETP) présentent des volumes plus modestes. Cette moindre densité d'ETP renvoie à des marchés du travail plus restreints et à une implantation plus limitée de structures de mise à disposition de personnel.



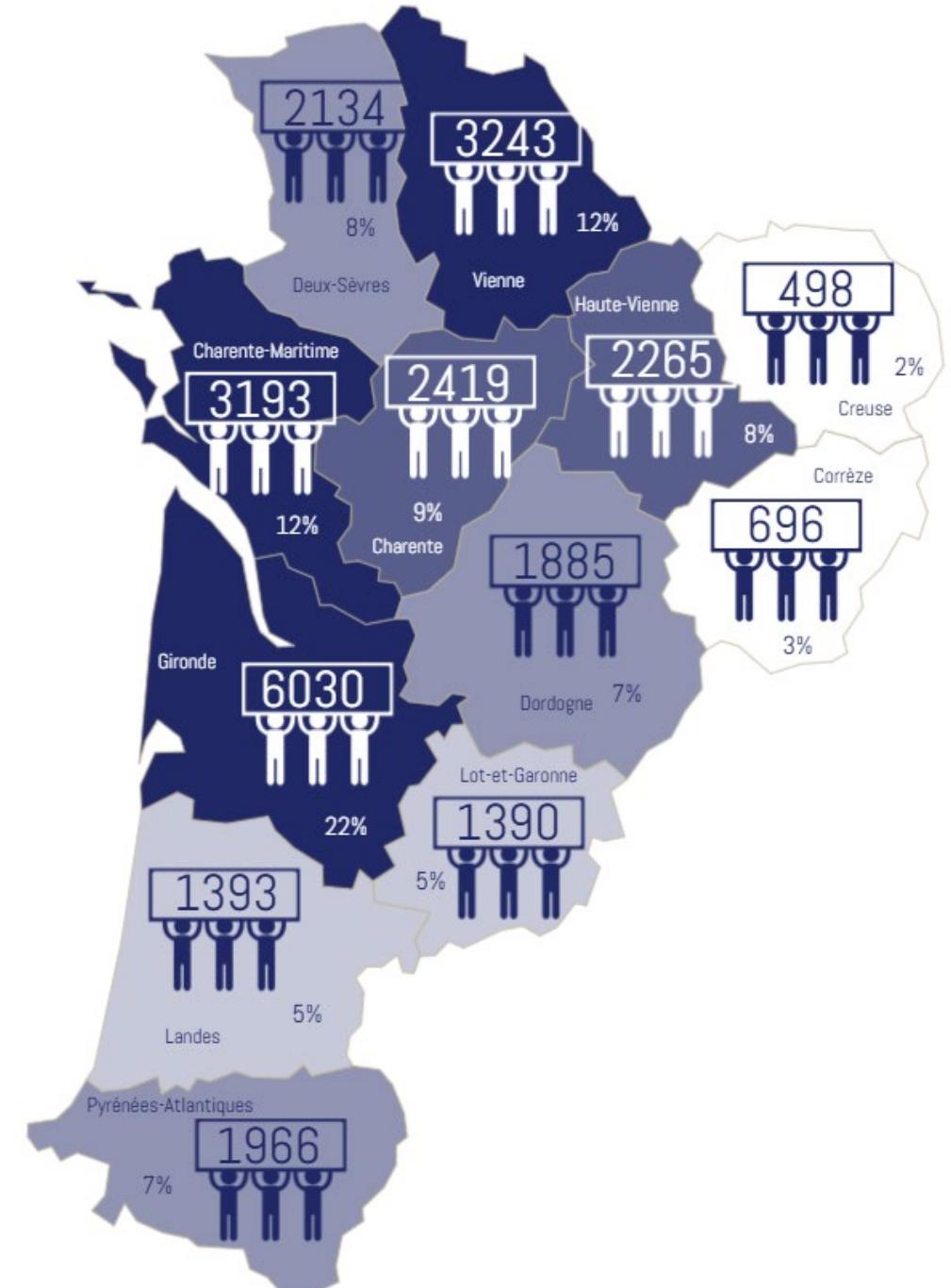
Nombre de personnes en parcours d'insertion salariées sur l'année

Plus de 27 000 salariés en insertion ont travaillé en SIAE en 2024.

La répartition suit la logique de la répartition des ETP sur le territoire.

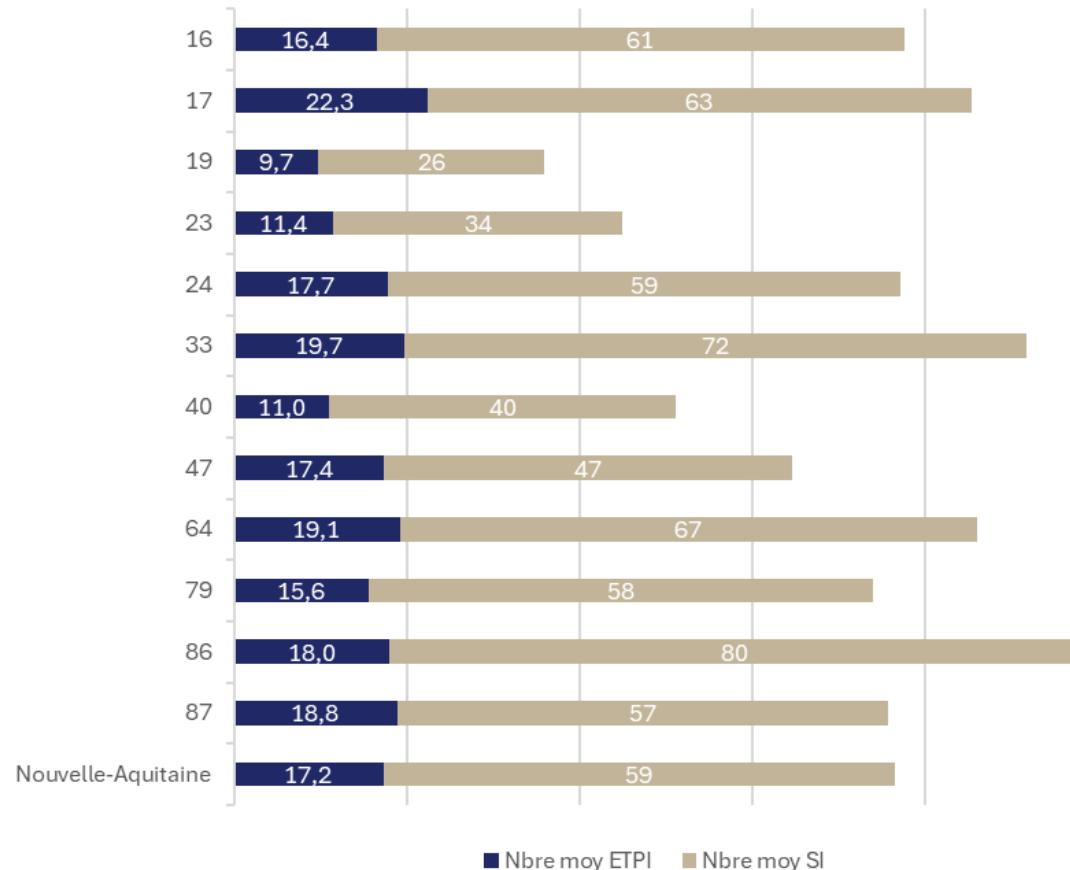


Clé de lecture : Les SIAE de Dordogne ont accueilli 1 885 salariés en insertion, soit 7% du total régional.



Effectif moyen en ETP insertion dans les SIAE

Effectifs moyens salariés en parcours d'insertion - ETP réalisés 2024



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

En 2024, l'effectif moyen de salariés en insertion par structure atteint 17,2 ETP, un niveau quasiment identique à celui de 2023 (17,1 ETP).

Il existe toutefois des écarts territoriaux importants.

Les départements ruraux, comme la Creuse ou la Corrèze, affichent de faibles effectifs moyens (entre 26 et 34 salariés selon les territoires).

À l'inverse, les départements les plus peuplés conservent les effectifs moyens les plus élevés : Vienne (80 salariés), Gironde (72), Pyrénées-Atlantiques (67), Charente-Maritime (63). Ces niveaux sont proches de ceux observés en 2023 et reflètent aussi des contextes plus favorables : davantage d'employeurs potentiels, un bassin d'emploi dynamique et des structures historiquement plus grandes.

La répartition des effectifs demeure donc cohérente avec la démographie et la vitalité économique des territoires : les départements les plus peuplés et les plus denses en entreprises sont aussi ceux qui maintiennent la capacité d'accueil la plus élevée en insertion.

Nombre de DELD salariés sur l'année

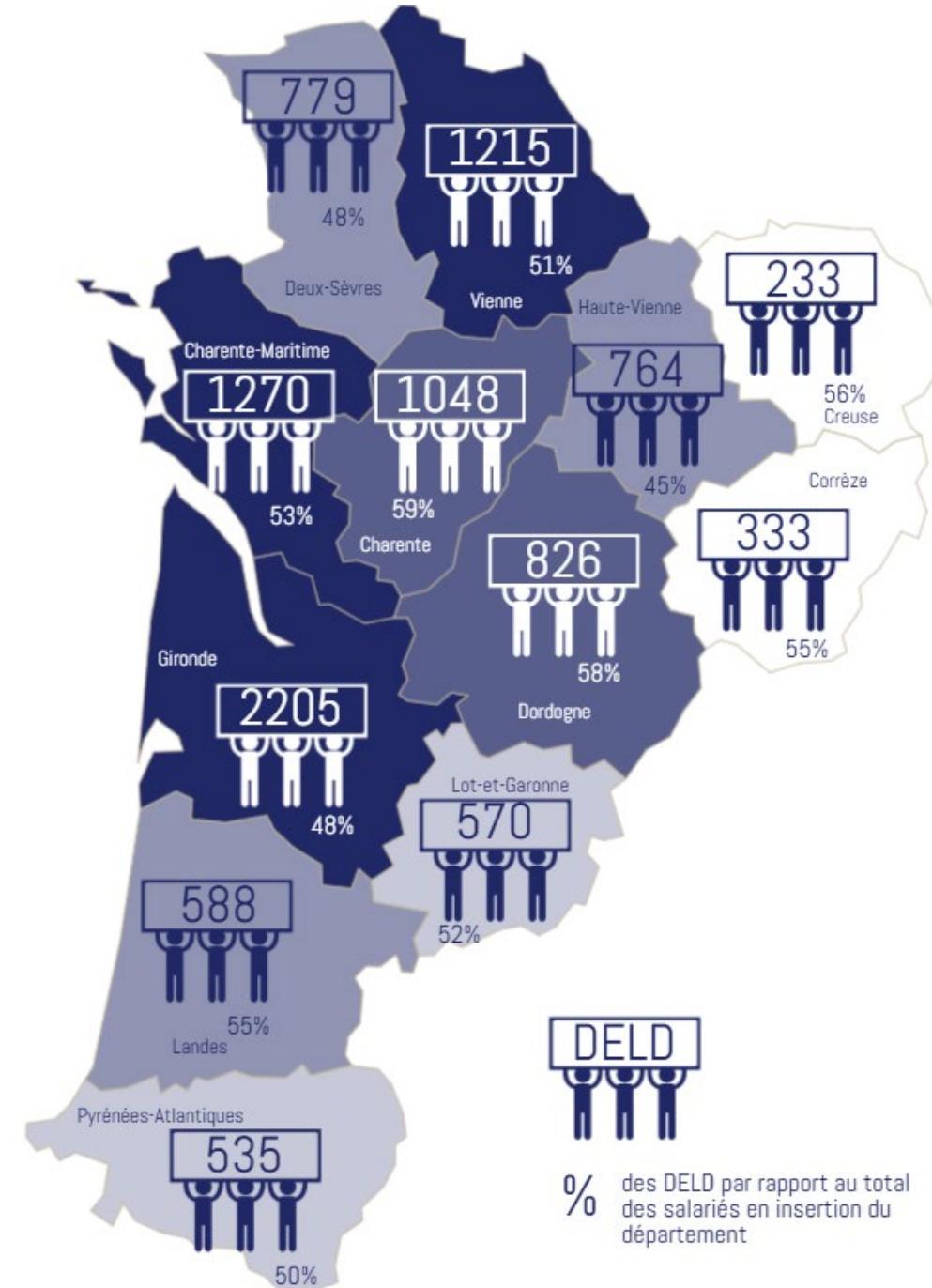
En 2024, 10 366 salariés en insertion ayant travaillé dans une SIAE étaient des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD), soit 51 % de l'ensemble des salariés en parcours inscrits à France Travail.

La répartition demeure très contrastée selon les territoires : la Gironde (2 205), la Charente-Maritime (1 270) et la Vienne (1 215) concentrent les volumes les plus élevés, en cohérence avec leur poids démographique et le nombre de SIAE implantées.

À l'inverse, les départements plus ruraux comme la Creuse (764) ou la Corrèze (333) accueillent des volumes plus faibles, mais avec des proportions de DELD souvent supérieures à la moyenne régionale (autour de 55-56 %), confirmant le rôle essentiel des SIAE dans l'accompagnement des publics durablement éloignés de l'emploi dans ces zones.



Clé de lecture : Sur le département des Landes, on dénombre 588 salariés en insertion Demandeurs d'Emploi de Longue Durée, soit 55% des salariés en insertion inscrits à Pôle Emploi du département.



Nombre de BRSA salariés sur l'année

En 2024, 8 542 salariés en insertion ayant travaillé dans une SIAE étaient bénéficiaires du RSA, soit 32 % de l'ensemble des salariés en parcours.

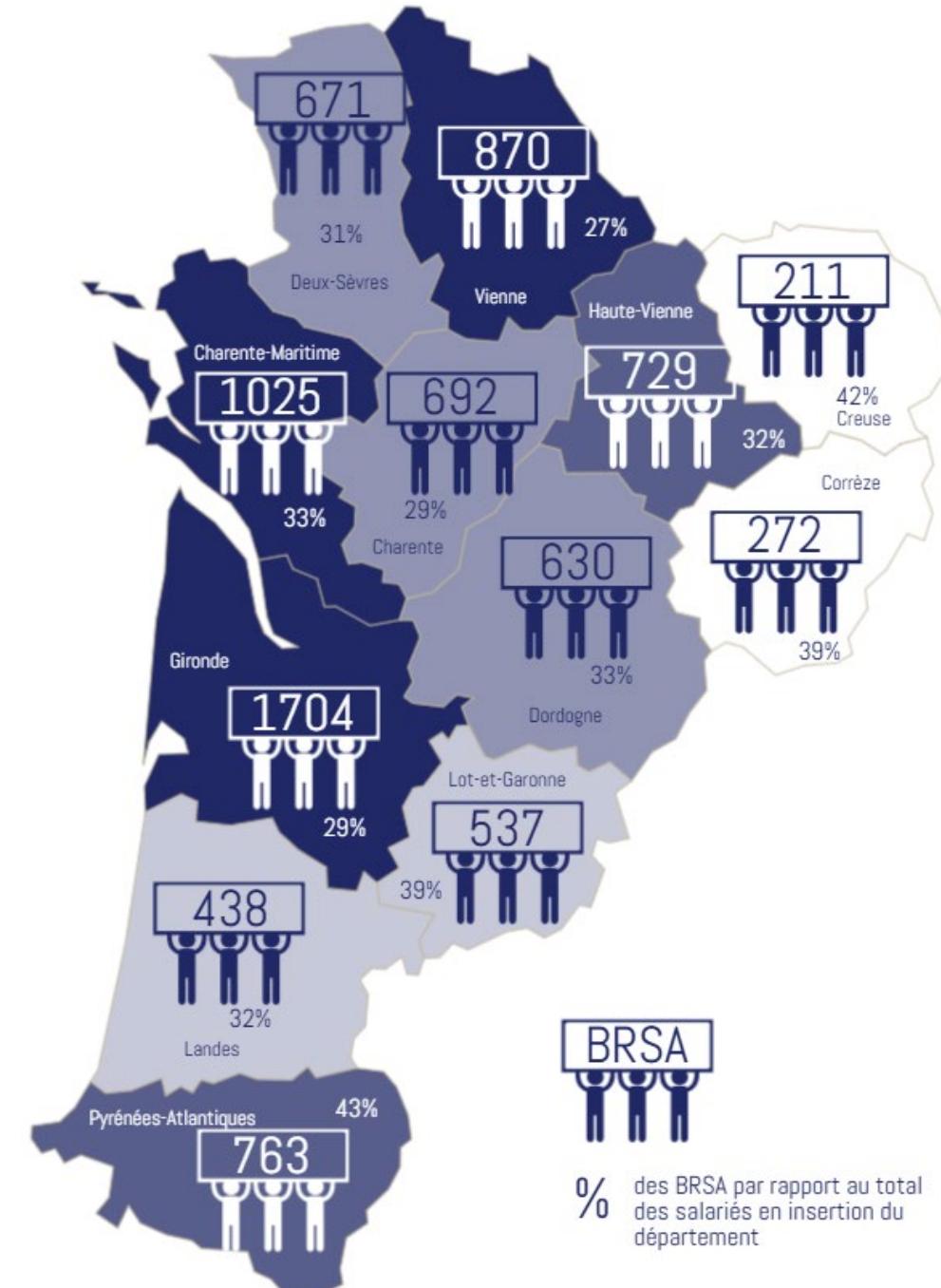
Comme attendu, les départements comptant le plus grand nombre de salariés en insertion accueillent aussi les volumes les plus élevés de BRSA : la Gironde (1 704) et la Charente-Maritime (1 025) se situent en tête, suivies de la Vienne (870) et la Charente (692).

Rapportée au total des salariés en insertion du département, la part de BRSA est plus importante dans certains territoires : les Pyrénées-Atlantiques (42 %), la Creuse (42 %), la Dordogne (39 %) et le Lot-et-Garonne (39 %). Ces constats peuvent en partie être liés à l'investissement des Conseils Départementaux dans le co-financement des ACI.

Ces niveaux élevés reflètent globalement une implantation plus forte des SIAE dans des zones où la précarité économique et l'éloignement durable de l'emploi sont marqués.



Clé de lecture : Sur le département de la Vienne, on dénombre 870 salariés en insertion BRSA, soit 27% des salariés en insertion du département



Secteurs d'activités les plus représentés par département



Clé de lecture . dans les Pyrénées Atlantiques, 48% des SIAE travaillent dans l'environnement, 31% dans le bâtiment et 21% dans les déchets



Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels



Bâtiment Travaux Publics



Déchets : collecte, traitement, recyclage



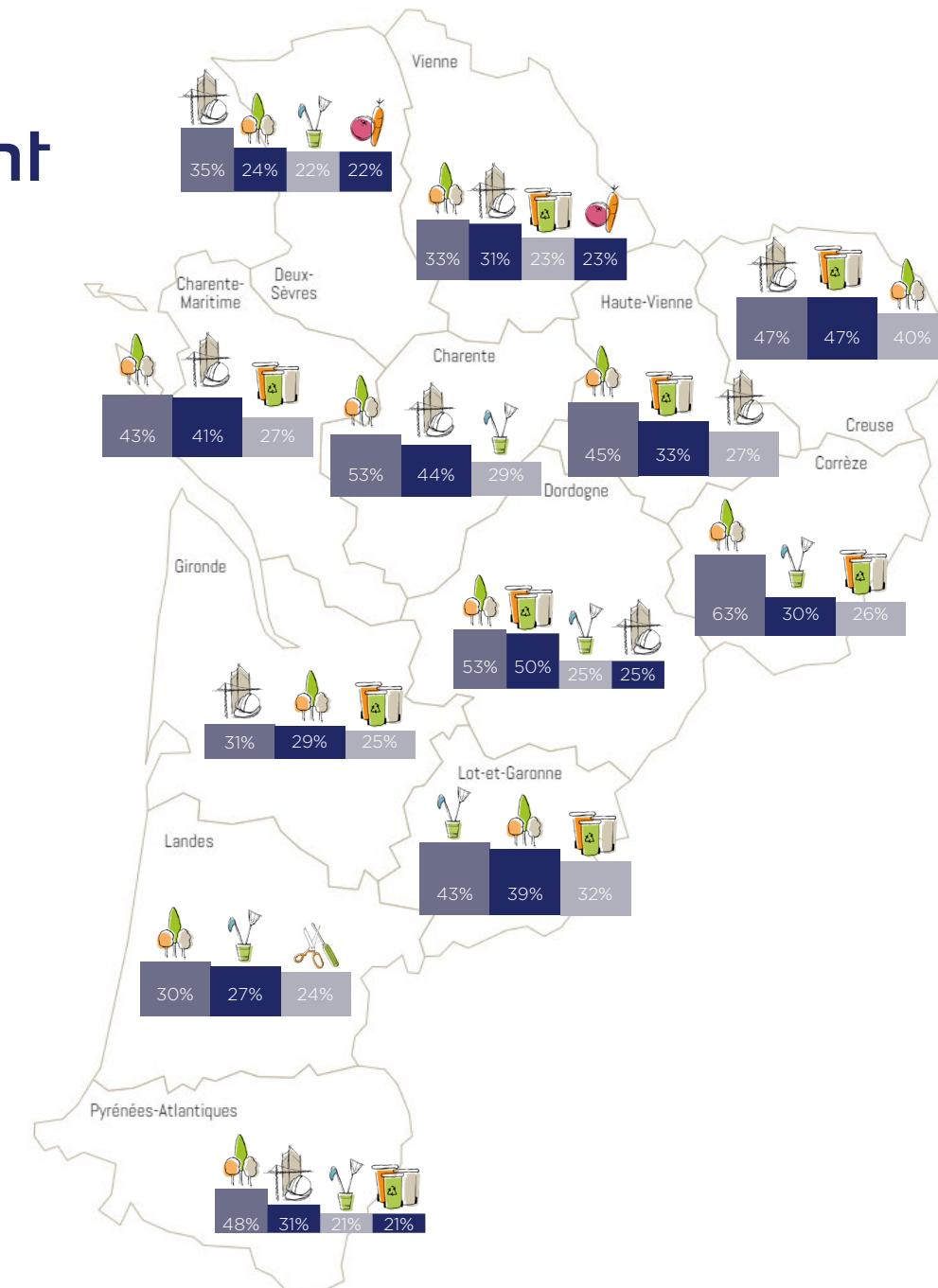
Nettoyage, propreté (hors SAP)



Maraîchage, transformation alimentaire, travaux agricoles



Recyclerie



ZOOM PAR DISPOSITIF



ACI – Atelier et Chantier d'Insertion



10 669 ETP salariés en parcours représentant **3 991**



661 ETP encadrant technique

1 ETP encadrant technique d'insertion pour **5,9** ETP salariés en parcours



217 ETP accompagnateurs socioprofessionnels

1 ETP accompagnateur socioprofessionnel pour **18** ETP salariés en parcours

TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Maraîchage, transformation alimentaire et travaux agricoles

25%



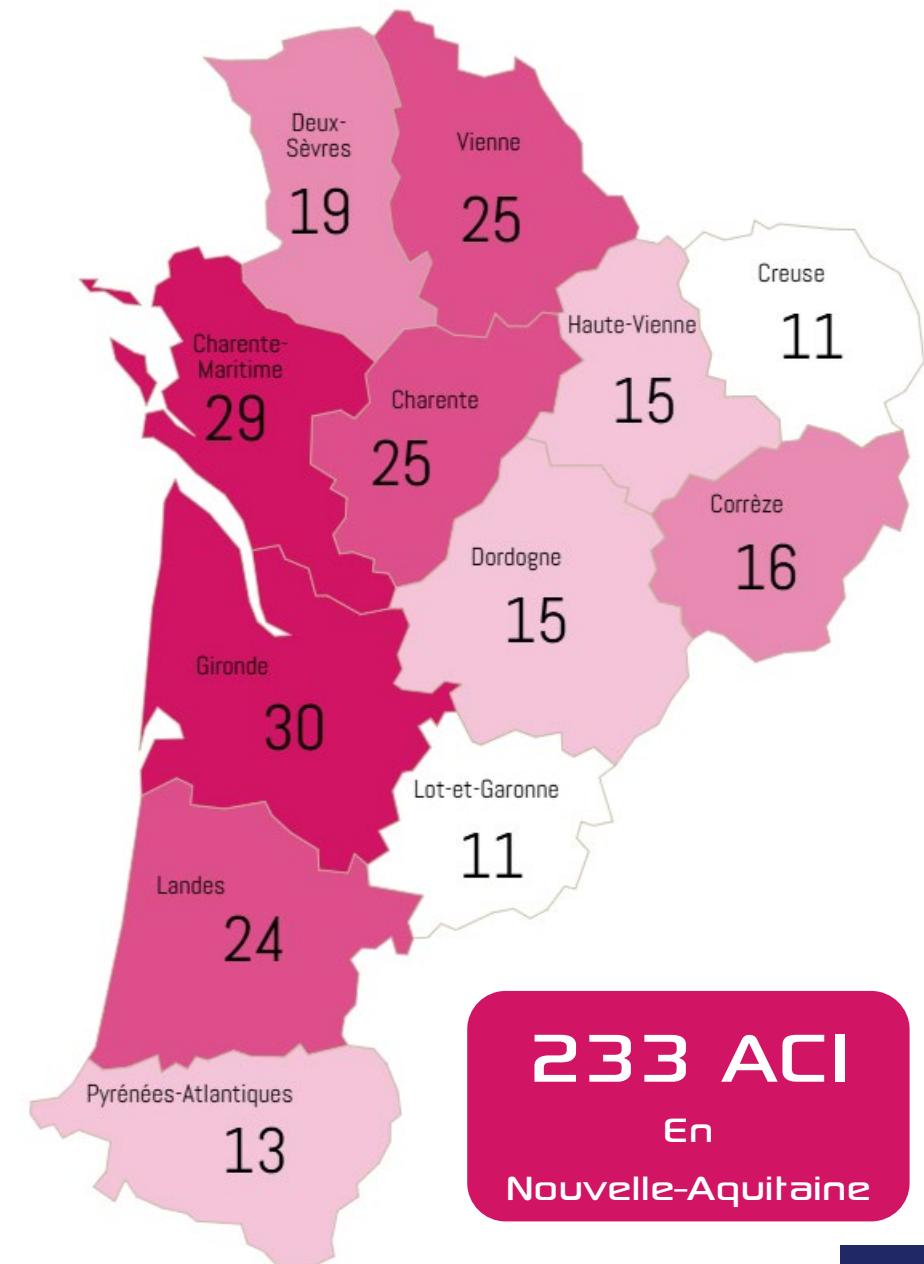
Bâtiment Travaux Publics

30%



Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels

51%



233 ACI
En
Nouvelle-Aquitaine

L'ACI « moyen »



17,1 ETP salariés en parcours

46 Salariés en parcours ont travaillé dans l'année

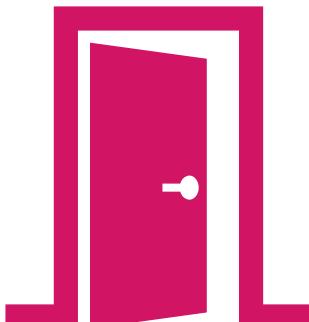
52% de DELD parmi les inscrits PE

46% bénéficiaires de RSA

73% ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat

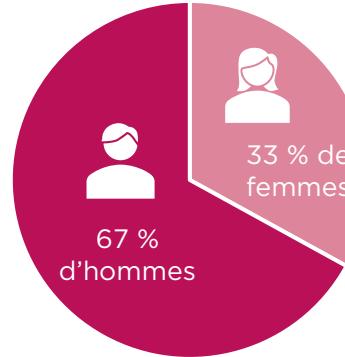
14% résidants QPV

37% résidants ZRR

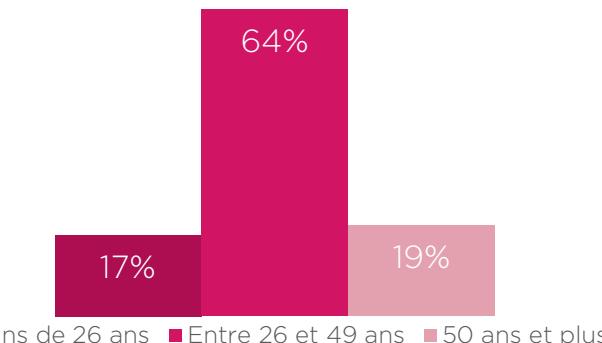


51% des personnes trouvent une solution d'emploi ou de formation

- **17%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise ...)
- **12%** de sorties en emploi de transition (CDD de - 6 mois ou contrats aidés hors IAE)
- **22%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)

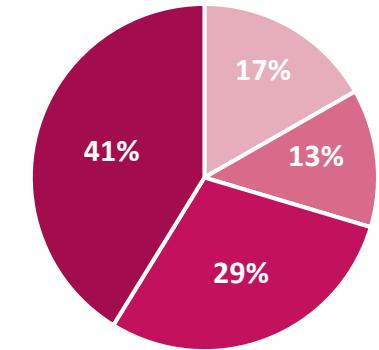


Âge des salariés en parcours en ACI



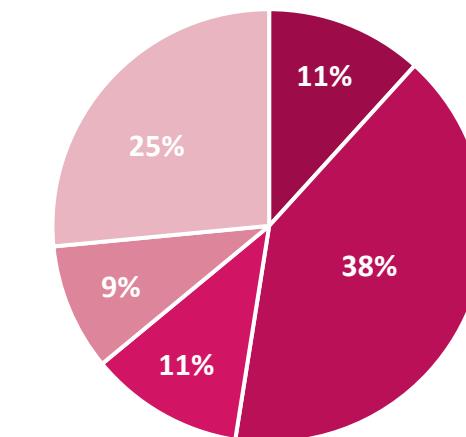
Ancienneté des ACI

- Moins de 5 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Entre 11 et 20 ans
- Plus de 20 ans



Orientation des salariés en ACI

- Orientés par la Mission Locale
- Orientés par France Travail
- Orientés par les Services départementaux
- Autres Prescripteurs
- Candidatures spontanées



AI – Association Intermédiaire



10 286 ETP

salariés en parcours représentant **1 694**



86 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

41%



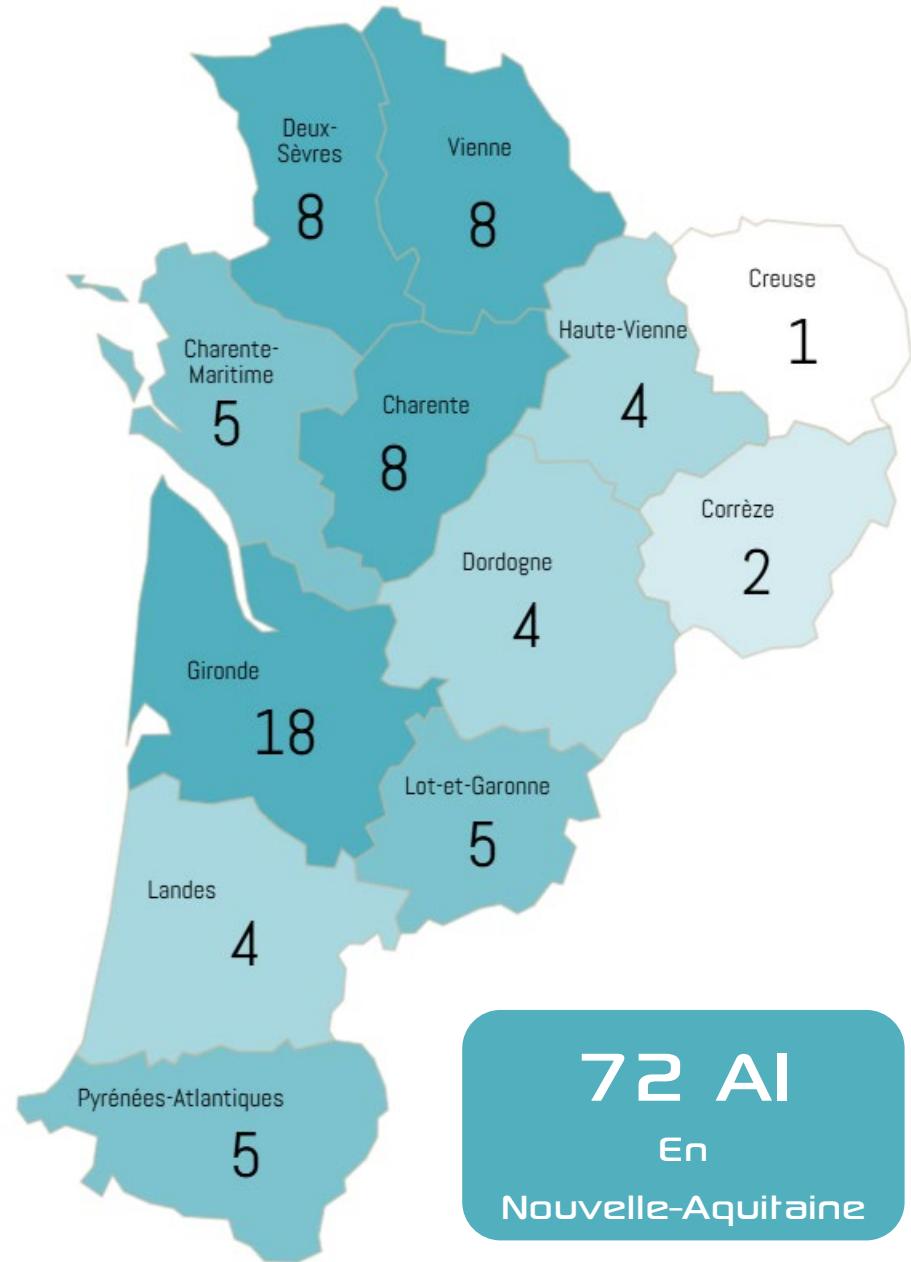
Nettoyage, propreté

56%

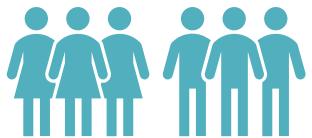


Service à la personne

86%



L'AI « moyenne »



23,5 ETP salariés en parcours

143 salariés en parcours ont travaillé dans l'année



Une moyenne de **37 820** heures réalisées/an

52% de DELD parmi les inscrits PE

21% bénéficiaires de RSA

78% ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat

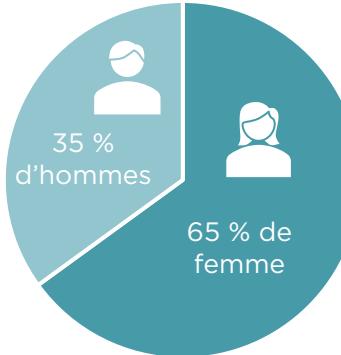
14% résidants QPV

29% résidants ZRR

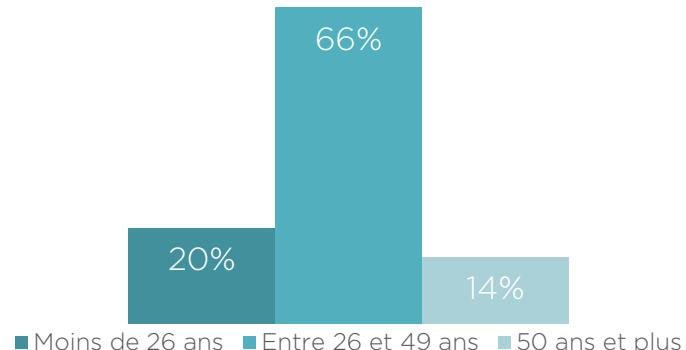


75% des personnes trouvent une solution d'emploi ou de formation

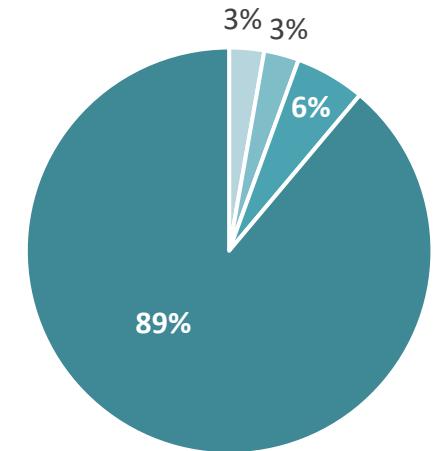
- **37%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise ...)
- **19%** de sorties en emploi de transition (CDD de - 6 mois ou contrats aidés hors IAE)
- **19%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)



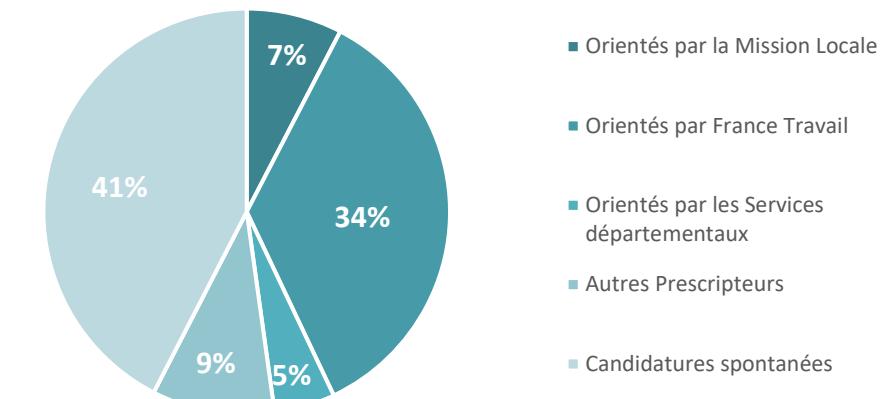
Âge des salariés en parcours en AI



Ancienneté des AI



Orientation des salariés en AI



EI – Entreprise d'Insertion



3 154 salariés en parcours représentant **1 506** ETP



314 ETP encadrement technique

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



73 ETP accompagnateurs socioprofessionnels

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

TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Commerce, distribution



17%

Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels

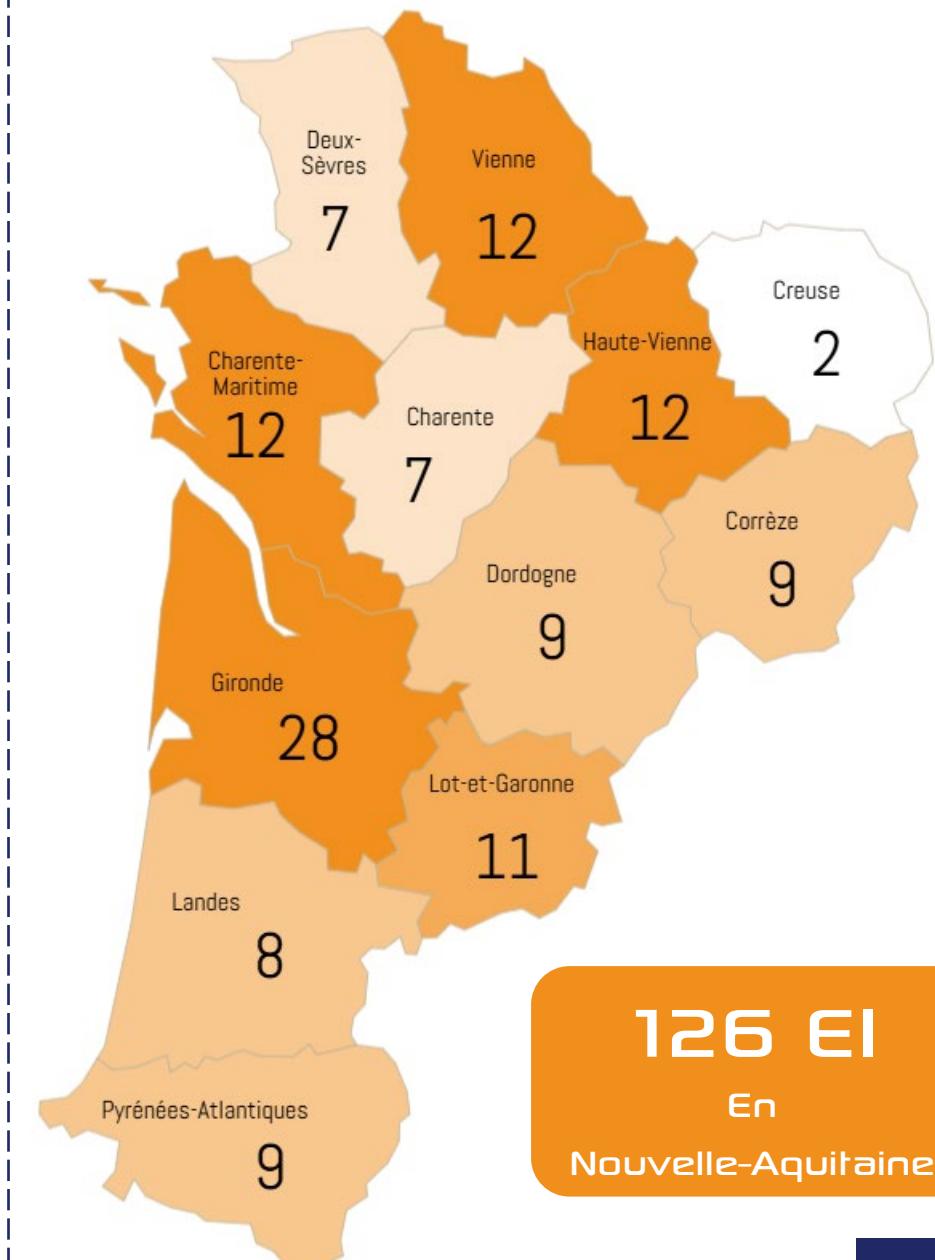


24%

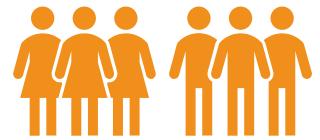
Déchets : collecte, traitement, recyclage



40%



L'EI « moyenne »



11,4 ETP salariés en parcours

24 salariés en parcours ont travaillé dans l'année

52% de DELD parmi les inscrits PE

33% bénéficiaires de RSA

72% ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat

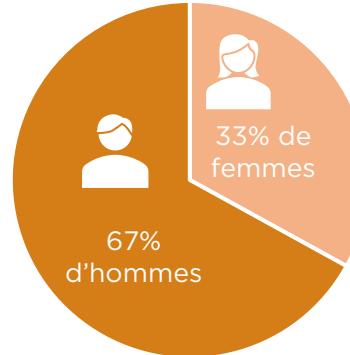
20% résidants QPV

18% résidants ZRR

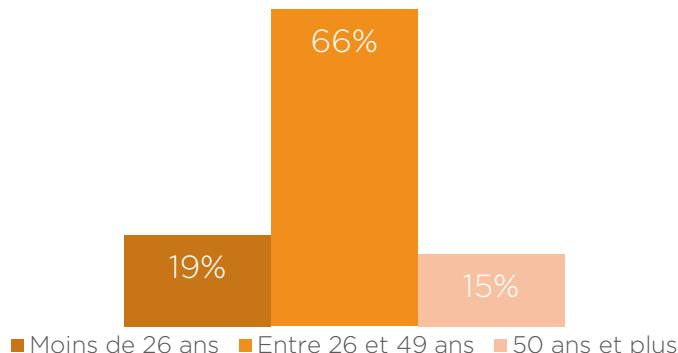


52% des personnes trouvent une solution d'emploi ou de formation

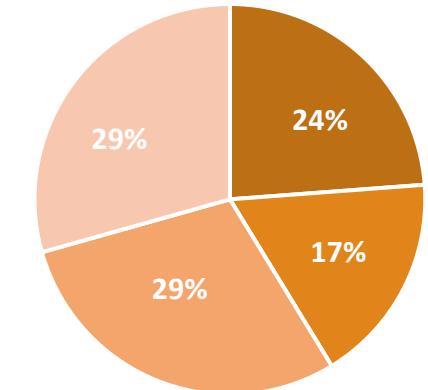
- **20%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise ...)
- **12%** de sorties en emploi de transition (CDD de - 6 mois ou contrats aidés hors IAE)
- **20%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)



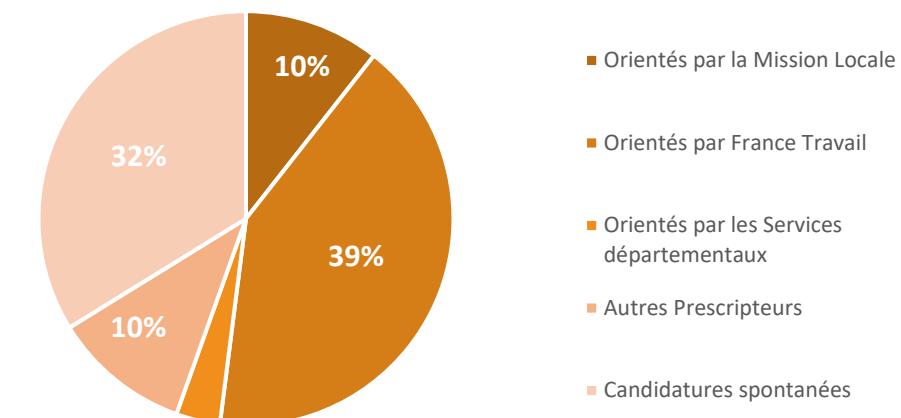
Âge des salariés en parcours en EI



Ancienneté des EI



Orientation des salariés en EI



ETTI - Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion



3 003 salariés en parcours représentant **765** ETP

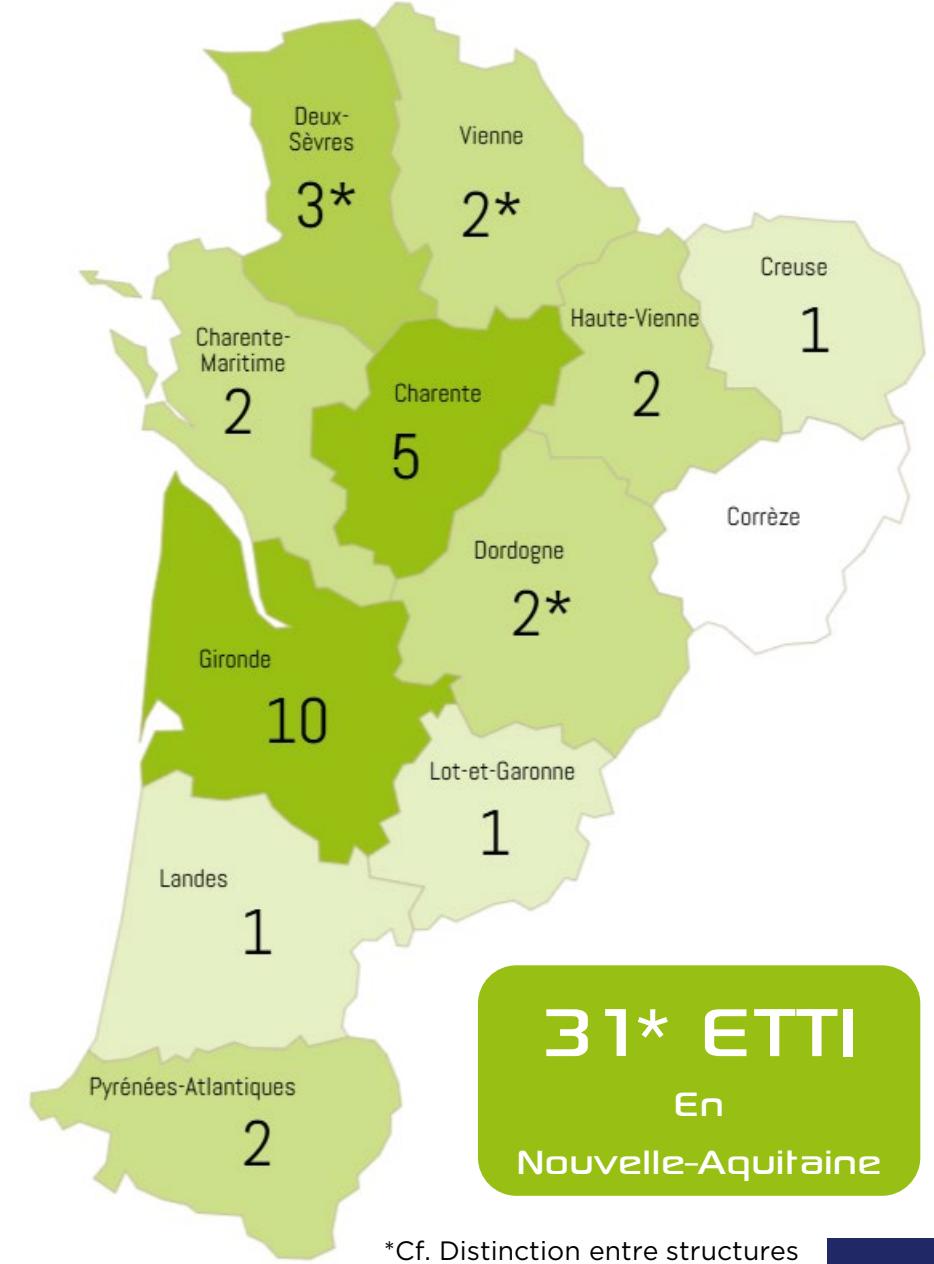
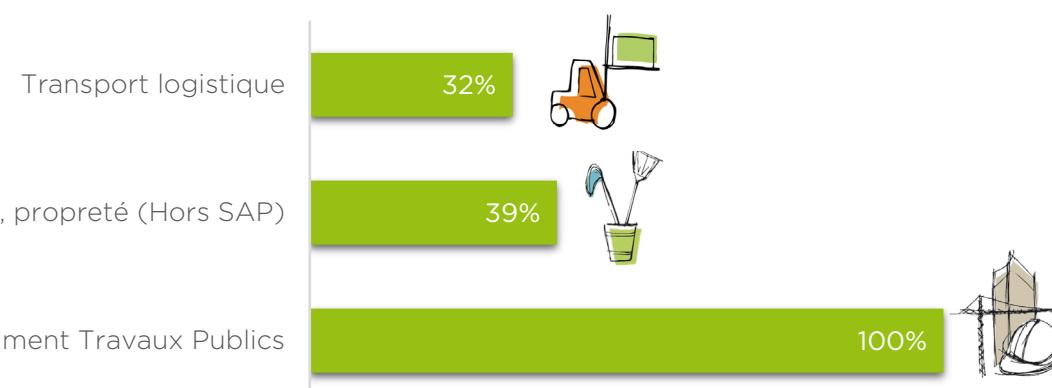


55 ETP accompagnateurs socioprofessionnels



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

TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ



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

L'ETTI « moyenne »

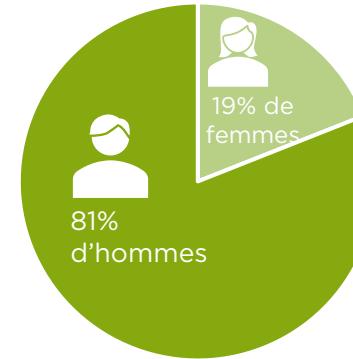


23,8 ETP salariés en parcours

99 salariés en parcours ont travaillé dans l'année



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



45% de DELD parmi les inscrits PE

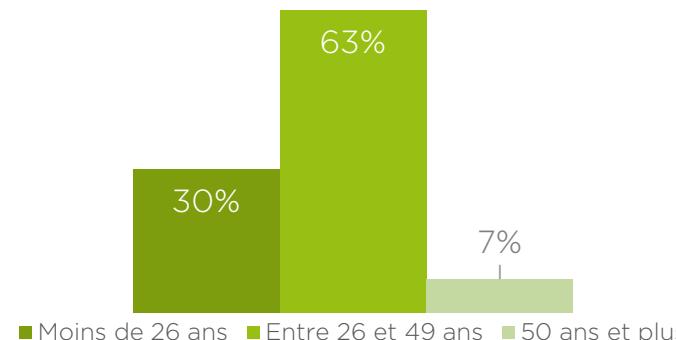
18% bénéficiaires de RSA

78% ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat

17% résidants QPV

31% résidants ZRR

Âge des salariés en parcours en ETI



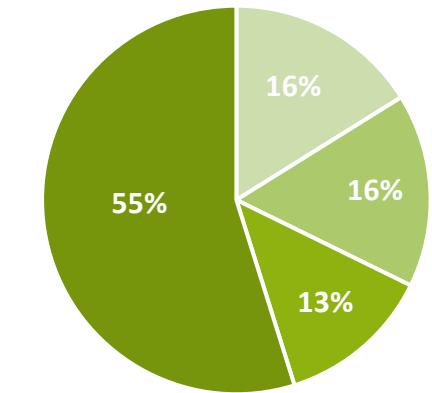
76% des personnes trouvent une solution d'emploi ou de formation

- **40%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise ...)
- **23%** de sorties en emploi de transition (CDD de - 6 mois ou contrats aidés hors IAE)
- **13%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)



Ancienneté des ETI

- Moins de 5 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Entre 11 et 20 ans
- Plus de 20 ans



Orientation des salariés en ETI

- Orientés par la Mission Locale
- Orientés par France Travail
- Orientés par les Services départementaux
- Autres Prescripteurs
- Candidatures spontanées

