

# OBSERVATOIRE 2021

## DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

### EN NOUVELLE-AQUITAINE



# Méthodologie

## Sources

La collecte des données s'est faite en partenariat avec la DREETS Nouvelle-Aquitaine. Les informations retenues sont celles portant sur l'année 2020. Elles ont été communiquées lors des dialogues de gestion et des CDIAE, par la suite capitalisées par la DREETS puis transmises à INAE en vue de construire un observatoire régional de l'IAE.

En raison du contexte particulier, nous nous sommes également basés sur des données liées à la crise sanitaire afin d'expliquer les évolutions conjoncturelles du secteur.

Enfin, nous utilisons également des données internes à INAE afin de compléter l'analyse.

## Échantillon retenu

Suite à une consultation régionale, 421 des 425 SIAE de Nouvelle-Aquitaine ont validé l'utilisation de leurs données dans cet observatoire. La base de données peut varier selon la thématique analysée et le type d'informations agrégées.

## Distinction entre structures et conventionnements

Les données présentées ci-dessous correspondent aux 425 SIAE existantes en Nouvelle-Aquitaine en 2020. Les « SIAE » évoquées au fil du document correspondent à des conventionnements et non aux structures porteuses. Ce choix permet une analyse exhaustive des réalités sectorielles et territoriales de l'IAE en Nouvelle-Aquitaine.

## Données financières

Les données financières à disposition étant incomplètes, cet observatoire ne peut traduire le poids économique des SIAE.

# Sommaire

## **Profil des SIAE ..... p.4**

<a href="#">SIAE et emplois en insertion</a>	p. 5
<a href="#">Les fonctions clés dans l'IAE</a>	p. 7
<a href="#">Taille et effectif moyen</a>	p. 8
<a href="#">Ancienneté</a>	p. 9
<a href="#">Statut juridique</a>	p. 10
<a href="#">Secteurs d'activité</a>	p.11
<a href="#">Coopération entre SIAE -Ensemble</a>	p.12
<a href="#">Adhésion aux réseaux</a>	p.14

## **Projet d'insertion ..... p.15**

<a href="#">Profil des salariés en parcours</a>	p.16
<a href="#">Actions d'accompagnement</a>	p.20
<a href="#">Résultat d'insertion</a>	p.24

## **Crise sanitaire et impact sur le secteur ..... p.26**

<a href="#">Rappel du contexte sanitaire en 2020</a>	p.27
<a href="#">Activité partielle au 31 mars 2021</a>	p.29
<a href="#">FDI Rebond</a>	p.30
<a href="#">Initiatives solidaires</a>	p.33

## **Évolution du secteur ..... p.34**

<a href="#">Évolution du nombre de SIAE</a>	p.35
<a href="#">Bilan des créations/disparitions</a>	p.36
<a href="#">Évolution du nombre de salarié en insertion</a>	p.38
<a href="#">Évolution du nombre d'ETP d'insertion</a>	p.39
<a href="#">Évolution de l'effectif moyen ETP d'insertion</a>	p.41
<a href="#">Évolution du nombre de recrutements</a>	p.42

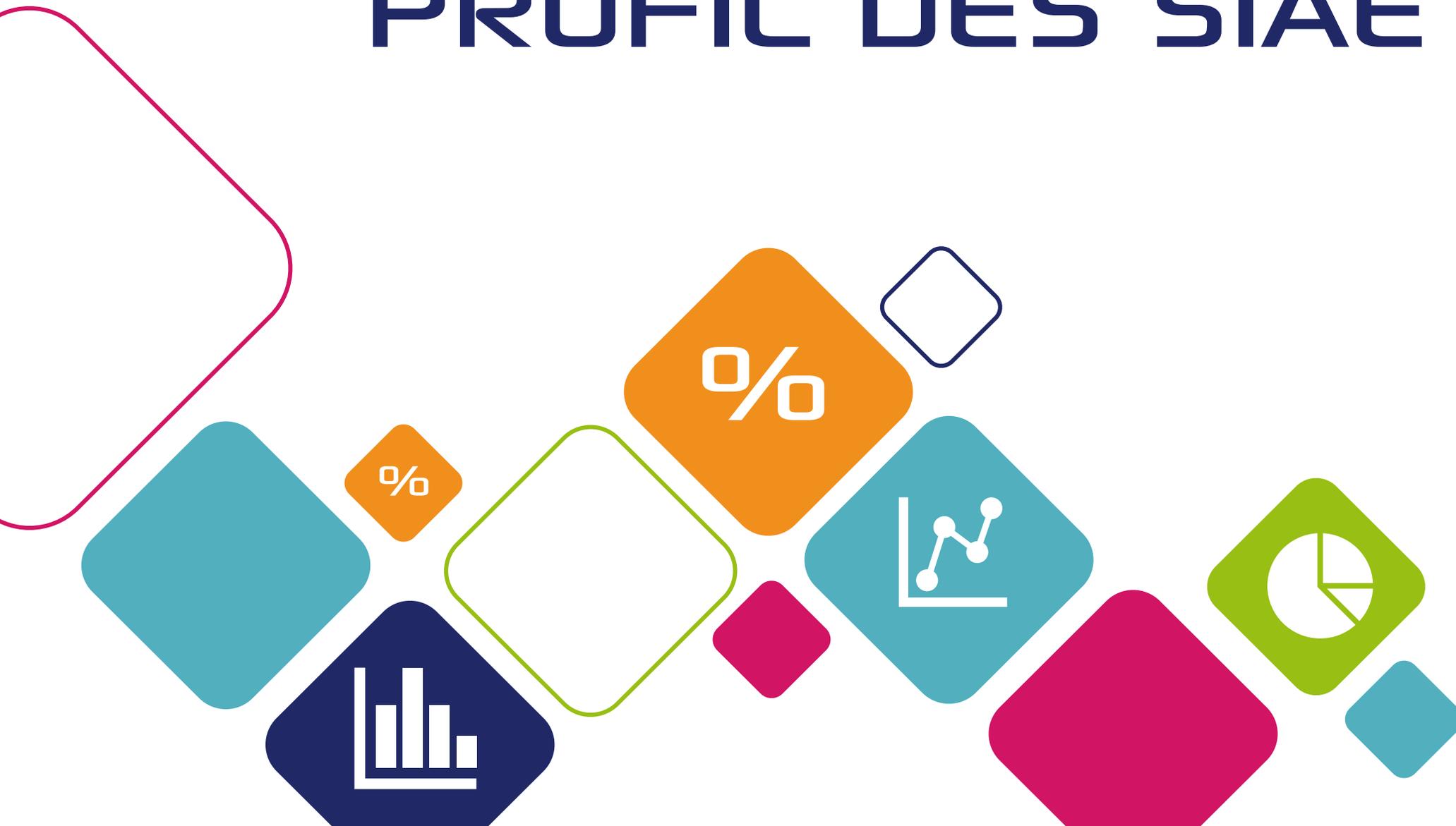
## **Zoom départemental ..... p.43**

<a href="#">Nombre de SIAE</a>	p.44
<a href="#">Offre d'insertion en ETP</a>	p.45
<a href="#">Nombre de personnes en parcours d'insertion salariées sur l'année</a>	p.46
<a href="#">Effectif moyen en ETP d'insertion</a>	p.47
<a href="#">Focus sur les demandeurs d'emplois de longue durée</a>	p.48
<a href="#">Focus sur les bénéficiaires du revenu de solidarité active</a>	p.49

## **Zoom sur les dispositifs ..... p.50**

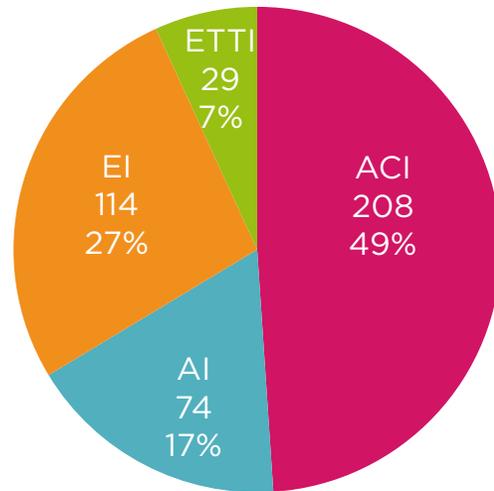
<a href="#">Fiche repère ACI</a>	p.51
<a href="#">Fiche repère AI</a>	p.53
<a href="#">Fiche repère EI</a>	p.55
<a href="#">Fiche repère ETTI</a>	p.57

# PROFIL DES SIAE



# SIAE et emplois en insertion

## 425 SIAE en Nouvelle-Aquitaine

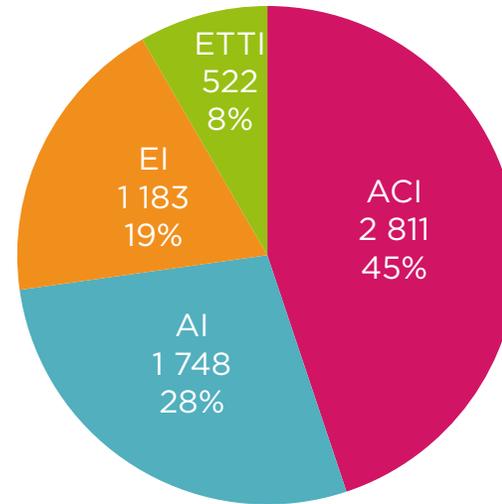


Une part importante d'ACI parmi les SIAE

En 2020 en Nouvelle-Aquitaine :

- 49% des structures sont des Ateliers et Chantiers d'Insertion
- 17% des Associations Intermédiaires
- 27% des Entreprises d'Insertion
- 7% des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion

## 6 263 salariés en parcours d'insertion en Equivalent Temps Plein (ETP)

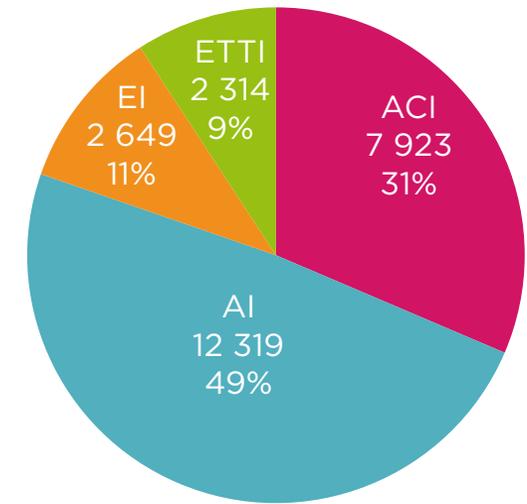


Les ACI accueillent près de la moitié des effectifs en insertion en ETP

6 263 salariés en parcours d'insertion équivalent temps plein ont travaillé en SIAE en 2020. Les ACI ont salarié 45% de ces ETP, suivent les AI avec 28%, puis les EI avec 19% et les ETTI avec 8%.

Les dispositifs prévus pour l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi (ACI, AI) ont accueilli ensemble 73% des salariés en insertion ETP.

## 25 205 salariés en parcours ont travaillé en SIAE



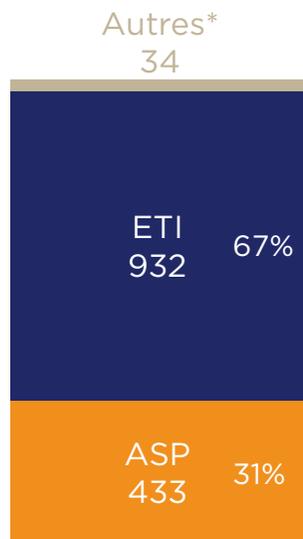
Les AI ont salarié un nombre plus important de personnes

25 205 personnes ont été salariées par des SIAE en 2020, en baisse par rapport à l'exercice précédent ([cf. page 38](#)).

Près de la moitié des personnes ont travaillé au sein d'AI (49%), bien que celles-ci ne représentent que 17% des SIAE et 28% des ETP. Le fonctionnement des AI, avec des contrats de mission plus courts et plus nombreux leur confère une fonction d'accueil plus importante.

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

1 399 ETP sur les fonctions d'ETI et d'ASP



\*Autres : ETI/ASP externalisés

En 2020, 1 399 ETP ont assuré les fonctions d'accompagnement socio-professionnel (ASP) et d'encadrement technique (ETI)

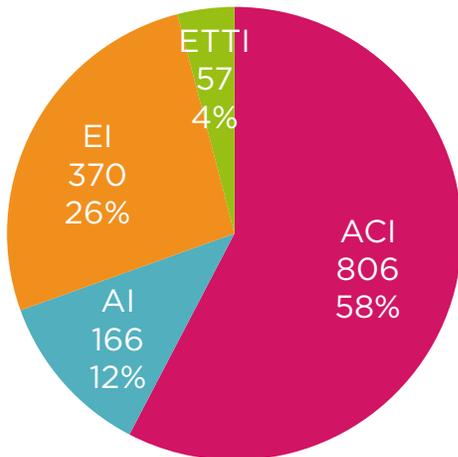
433 ETP sont liés à la fonction d'accompagnement socio-professionnel, contre 932 ETP sur la fonction d'encadrement technique. Une part minoritaire est externalisée (34 ETP) à des personnes non salariées par la SIAE.

Les ACI et EI totalisent 84% de ces fonctions clés avec 1 176 ETP.

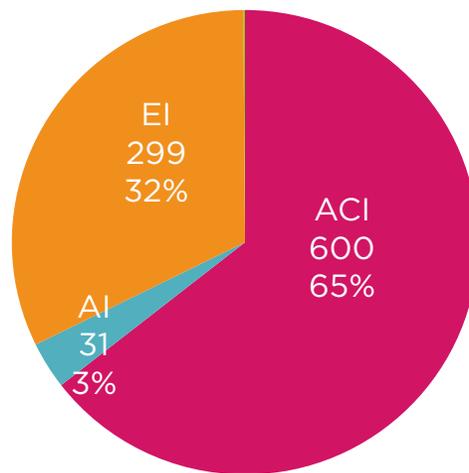
Ensemble, ils salarient 97% des ETI, en cohérence avec l'exigence d'encadrement dans ce type de structures.

La répartition des fonctions d'accompagnement socio-professionnel est plus hétérogène, et proche de la répartition des ETP en parcours d'insertion accueillis dans les différents dispositifs.

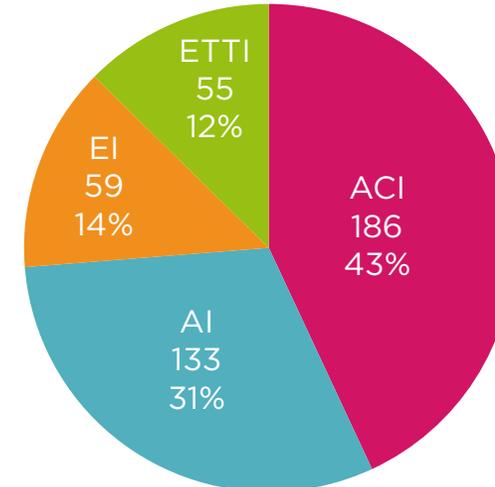
Les fonctions d'ETI et d'ASP (y compris externalisés) - total en ETP par dispositif



Les fonctions d'ETI - répartition par dispositif - en ETP

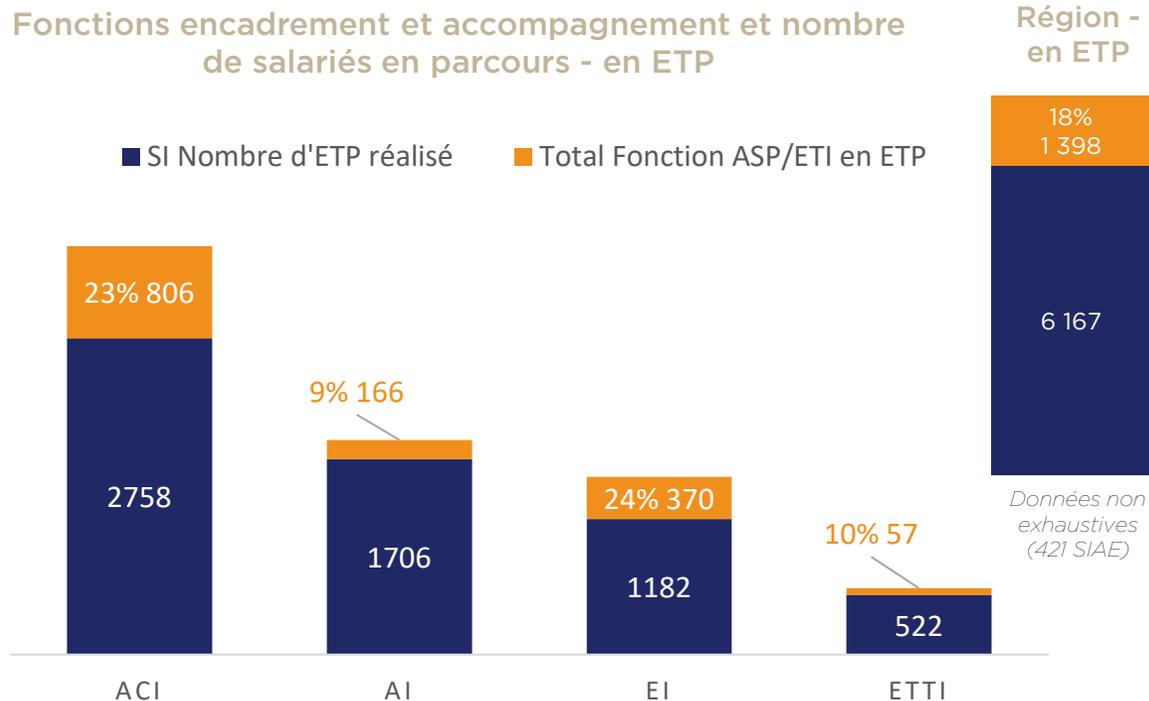


Les fonctions d'ASP internalisées - répartition par dispositif - en ETP



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

Fonctions encadrement et accompagnement et nombre de salariés en parcours - en ETP



En 2020, les effectifs ETI et ASP représentent 18% de l'effectif cumulé avec les salariés en parcours (en ETP)

Ce pourcentage est en évolution comparé à 2019 (16%) en raison d'un nombre moins important d'ETP de salariés en parcours sur l'année, conséquence directe de la crise sanitaire. La proportion d'ETI et ASP est plus importante en ACI et EI, notamment liée à la présence d'encadrement technique. Cette fonction est moins présente en AI et ETTI, qui disposent par ailleurs d'autres fonctions de permanents plus spécifiques à leurs missions (agent d'accueil, chargé de mise à disposition, ...) non représentées ici.

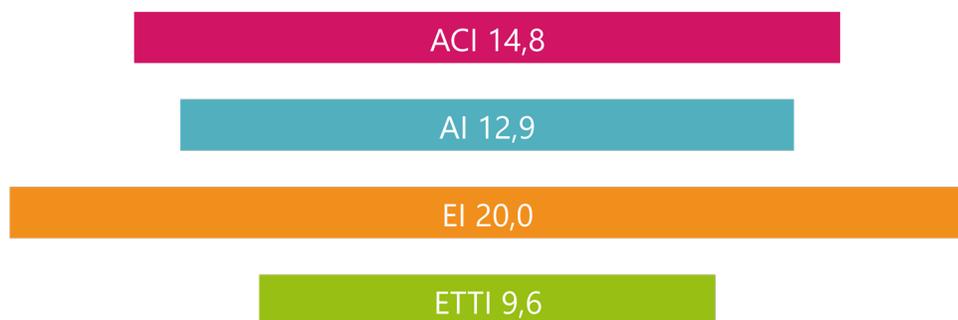
1 ETP d'accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le) pour 14,3 ETP de salariés en parcours tout dispositif confondu

433 ETP d'accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le) ont accompagné 6 167 ETP de salariés en parcours. Les disparités entre conventionnements s'expliquent par le besoin d'accompagnement socio-professionnel différencié. Elles sont également à apprécier selon le nombre de salarié nécessaire à la réalisation d'un ETP, variable selon le conventionnement retenu. Ces données sont en évolution comparées à 2019 en raison de l'impact de la crise sanitaire sur les sorties (cf pages 24-25) et les recrutements (cf. page 42).

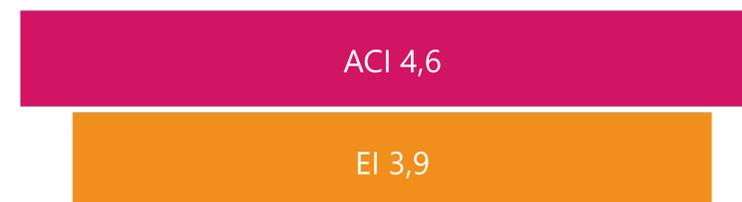
1 ETP encadrant(e) technique pour 4,4 ETP salariés en parcours en ACI et EI

En ACI et en EI, 899 ETP d'encadrant(e)s techniques forment, encadrent et accompagnent 3 940 ETP de salariés en parcours. Cet indicateur est lié au dispositif, mais également à l'activité support retenue, nécessitant pour certaines un encadrement renforcé..

Nombre d'ETP salariés en parcours accompagnés pour 1 ETP accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)

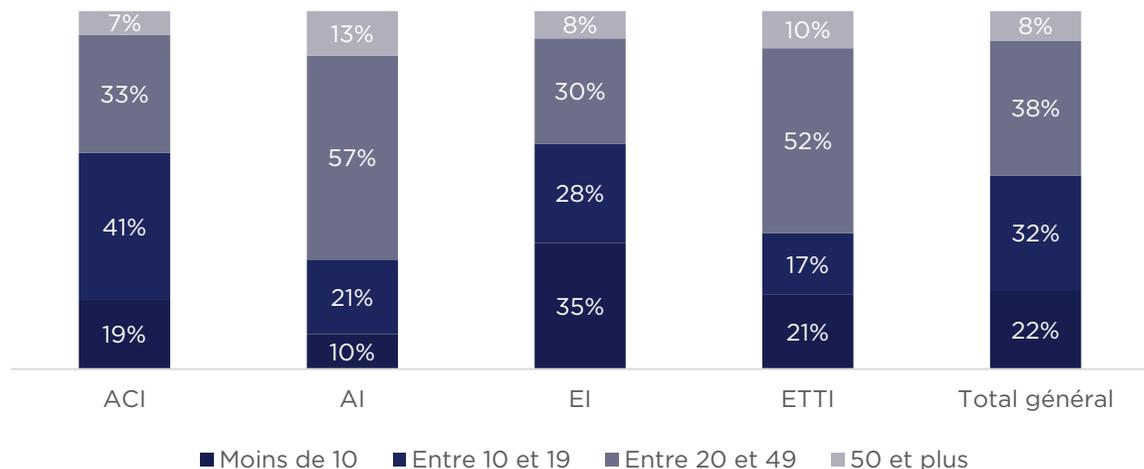


Nombre d'ETP salariés en parcours accompagnés pour 1 ETP encadrant technique



# Taille et effectif moyen

Taille des SIAE par tranche d'effectif ETP au 31/12/2019



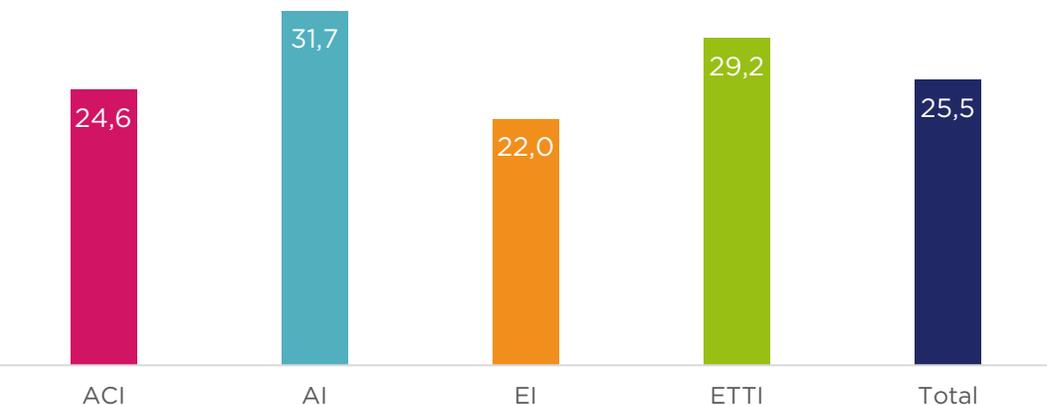
## 92% des SIAE ont moins de 50 salariés

Une majorité d'ACI (60%) et d'EI (63%) compte moins de 20 salariés équivalent temps plein. Les ACI sont plus représentés dans la tranche 10-19 ETP (41%). Plus d'un tiers des EI comptent quant à elle moins de 10 ETP dans leur effectif (35%).

Concernant les structures de mise à disposition de personnel, 70% des AI et 62% des ETTI ont un effectif égal ou supérieur à 20 ETP.

L'effectif moyen en SIAE est de 25,5 ETP au 31/12/2019.

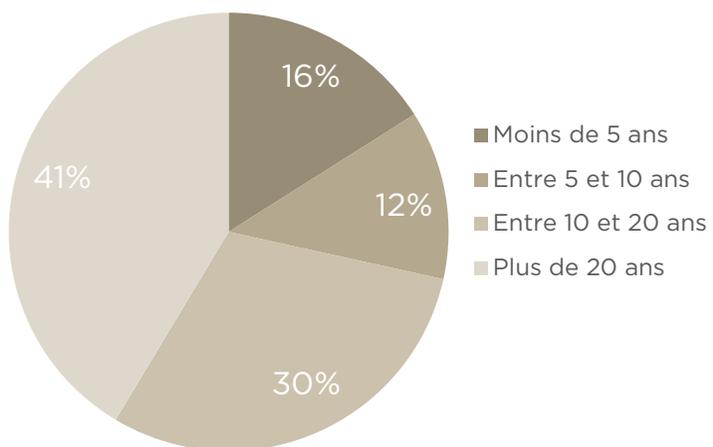
Effectif ETP moyen au 31/12/2019



*Nota bene : données déclaratives, les effectifs communiqués peuvent inclure d'autres salariés que ceux dédiés strictement à l'activité IAE*

# Ancienneté

Ancienneté des SIAE par tranche

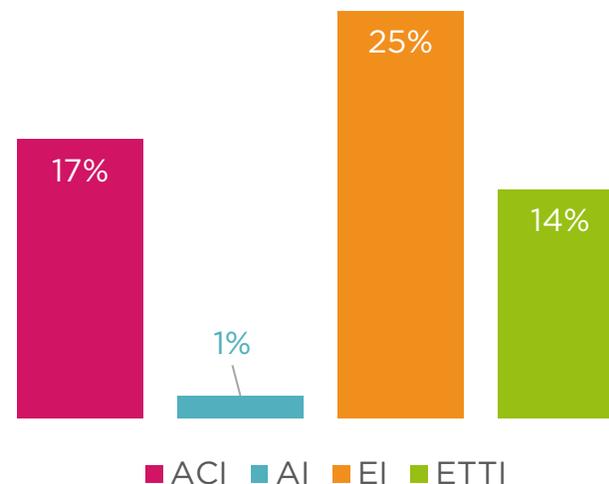


## 71% des SIAE ont 10 ans ou plus

Parmi celles-ci, 41% ont plus de 20 ans, soit 176 SIAE.

A noter que 16% des SIAE ont été conventionné durant les 5 dernières années, coïncidant avec un environnement plus favorable à la création de nouvelles structures d'insertion.

Répartition des SIAE de moins de 5 ans

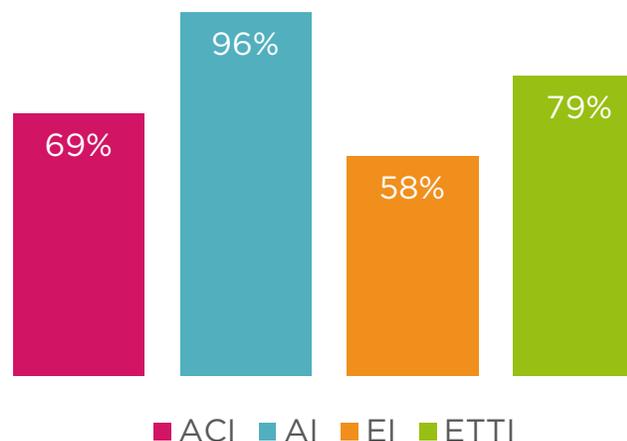


## Un quart des EI ont moins de 5 ans

Les EI se sont particulièrement développées sur les 5 dernières années, en représentant 41% des nouveaux conventionnements entre 2015 et 2020.

Ce récent développement se retrouve également auprès des ACI et ETTI, dont les structures de moins de 5 ans représentent respectivement 17% et 14% du total.

Répartition des SIAE de plus de 10 ans



## 96% des AI ont plus de 10 ans

Il y a peu de création de nouvelles associations intermédiaires en raison du maillage déjà existant sur les territoires.

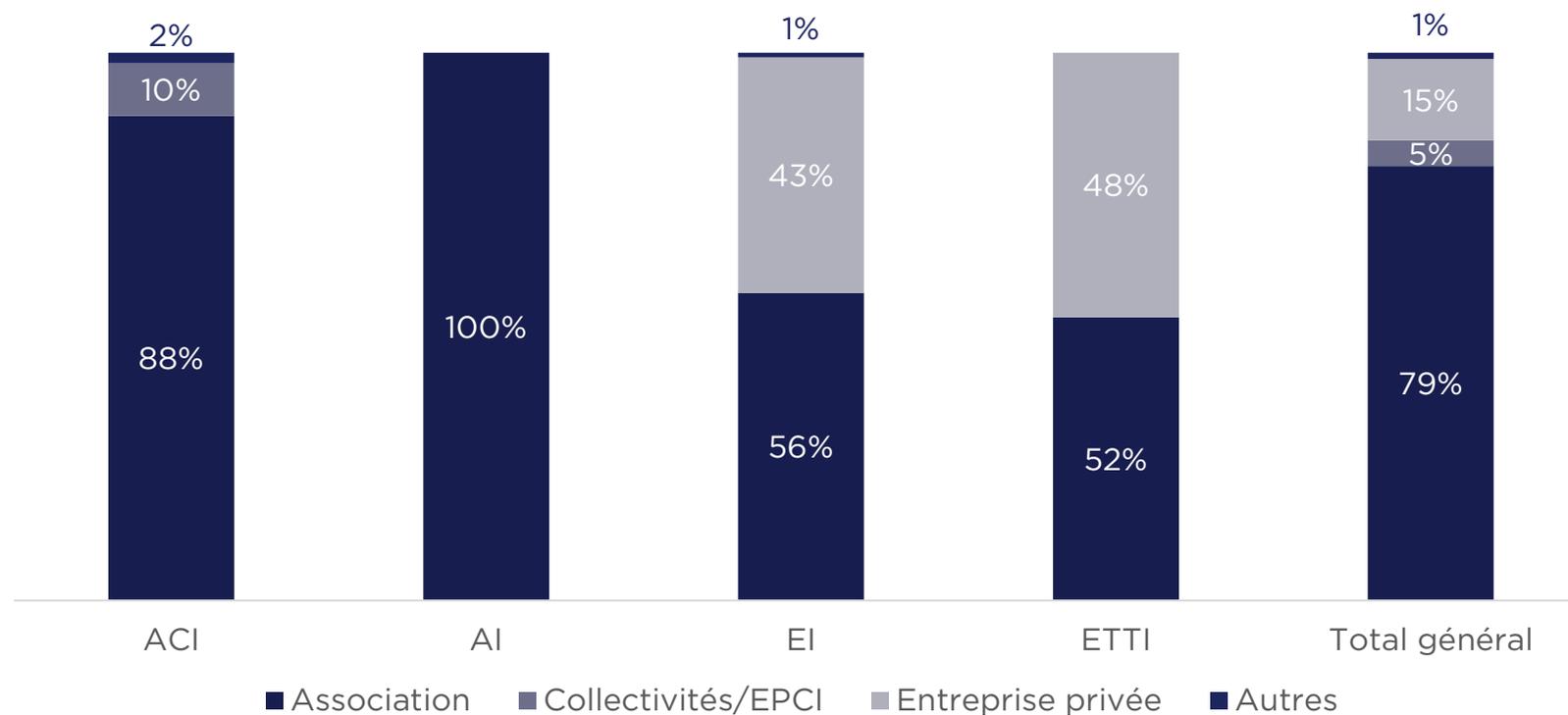
Situation similaire pour les ETTI avec 79% de structures conventionnées avant 2010.

# Statut juridique

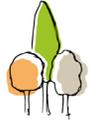
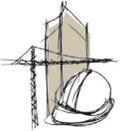
**Une majorité de structures associatives**  
79% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine sont sous statut associatif, soit 337 structures.

Les ACI sont globalement portés par des associations loi 1901, bien qu'on dénombre 20 chantiers portés par des collectivités.

La structuration associative est également majoritaire en EI et ETTI, bien que certaines aient choisi un statut d'entreprise commerciale (SARL, SAS, SCOP, SCIC, EIRL, ...).



# Les secteurs d'activité

Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels		<b>38,6%</b>	Commerce, distribution		<b>7,1%</b>	Sous-traitance industrielle		<b>4,0%</b>
Bâtiment Travaux Publics		<b>31,3%</b>	Restauration, traiteur		<b>6,6%</b>	Blanchisserie, repassage		<b>3,5%</b>
Nettoyage, propreté		<b>24,7%</b>	Transport, logistique		<b>5,9%</b>	Réparation, entretien, commerce de véhicules		<b>3,1%</b>
Services à la personne		<b>18,6%</b>	Chinetterie, ressourcerie, recyclerie		<b>5,6%</b>	Services récréatifs, culturels et sportifs		<b>2,4%</b>
Déchets : collecte, traitement, recyclage		<b>17,4%</b>	Textile, ameublement, artisanat d'art		<b>4,9%</b>	Hôtellerie, location de salles		<b>1,2%</b>
Agroalimentaire, travaux agricoles, pêche		<b>15,8%</b>	Informatique, travaux administratifs		<b>4,5%</b>	Impression, communication, édition		<b>0,5%</b>

# Coopération entre SIAE - Ensemblier

La coopération entre SIAE permet d'agir ensemble pour atteindre un objectif partagé. Celui-ci peut être multiple et être lié à un développement d'activité, une mutualisation de moyen et/ou de compétence, un renforcement du maillage territorial ou plus globalement afin d'assurer la pérennité économique des structures concernées.

Ce travail commun est de plus en plus plébiscité par les SIAE, qui y voient une plus-value économique, organisationnelle et sociale importante.

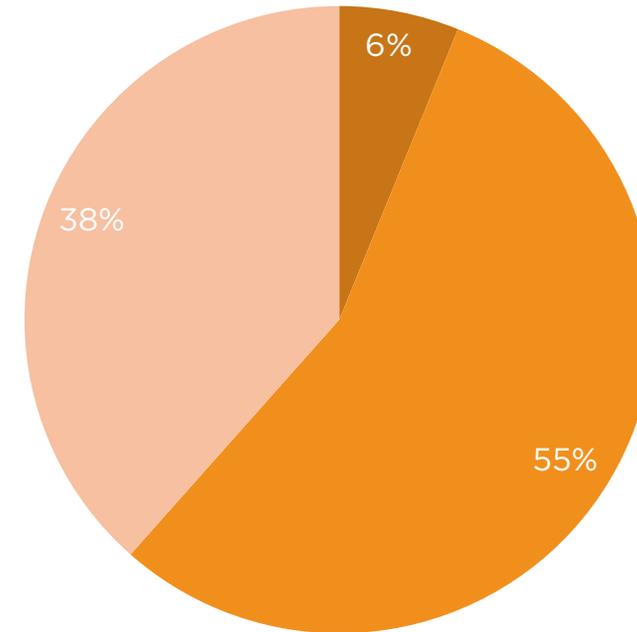
La thématique de coopération est ici traitée via le prisme des ensembliers.

Les typologies d'ensembliers sont multiples, et peuvent recouvrir diverses formes.

Afin de quantifier ces coopérations, nous avons fait le choix d'agréger les formes suivantes :

- Groupement avec mutualisation de fonction(s) support(s)
- Multiple conventionnement autour de personnes morales différentes
- Multiple conventionnement autour d'une même personne morale

En répartissant les SIAE via ces 3 typologies, on comptabilise un total de **65 ensembliers** en Nouvelle-Aquitaine.



- Groupement avec mutualisation de fonction(s) support(s)
- Multiple conventionnement autour de personnes morales différentes
- Multiple conventionnement autour d'une même personne morale

# Coopération entre SIAE - Ensemblier

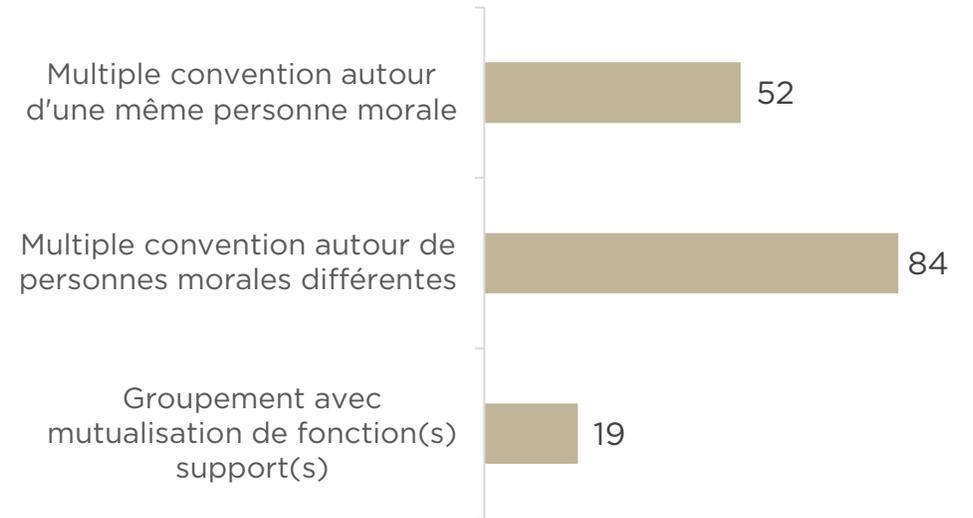
On note un total de 141 SIAE impliquées dans un ensemblier, soit un tiers des structures présentes en Nouvelle-Aquitaine.

Le cas le plus classique est une coopération entre deux SIAE dans le cadre d'un double conventionnement, permettant de toucher un public plus large et une clientèle plus diversifiée.

L'ACI est le conventionnement le plus représenté au sein des ensembliers, généralement adossé à une entreprise d'insertion. On retrouve également le couple AI-ETTI, complémentaire sur l'activité de mise à disposition.



Nombre de SIAE par typologie d'ensemblier



*Nota bene : les SIAE peuvent se retrouver sur deux typologies d'ensembliers, expliquant l'écart avec le total de SIAE distinct.*

Les 3 typologies retenues ici ne sont évidemment pas exhaustives de l'ensemble des coopérations entre SIAE. Ces données n'incluent ainsi pas les pratiques de sous-traitances, les différentes conventions partenariales, échanges de pratiques, réponses communes à des marchés, ... réalisées par les SIAE.

Certaines structurent collaborent également avec leur réseau et/ou fédération nationale (Envie, Restos du Coeurs, Le Relais, ...) afin d'essaimer les bonnes pratiques et optimiser leur impact territorial.

# Adhésion aux réseaux

## Adhésion à un réseau de l'IAE



58% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine sont adhérentes à au moins un des réseaux de l'IAE

Certaines structures font le choix d'adhérer à plusieurs réseaux. On dénombre ainsi 258 adhésions pour un total de 425 structures en 2020.

Le pourcentage d'adhésion des EI s'explique principalement par la logique de double conventionnement ACI/EI, avec une adhésion portée uniquement par l'ACI.



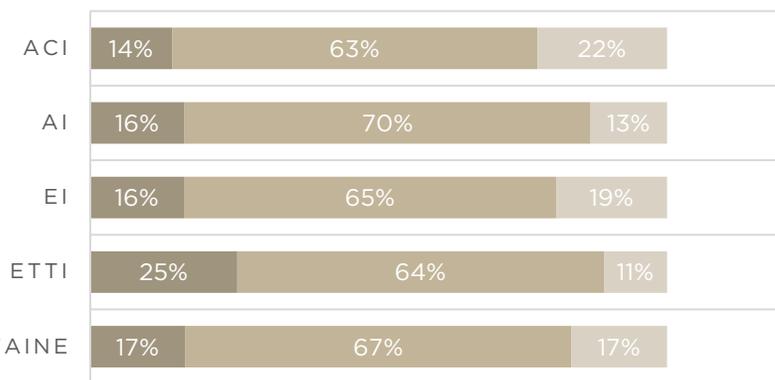
# PROJET D'INSERTION



# Profil des salariés en parcours

## Tranche d'âge par dispositif

■ moins de 26 ans ■ 26-49 ans ■ plus de 50 ans



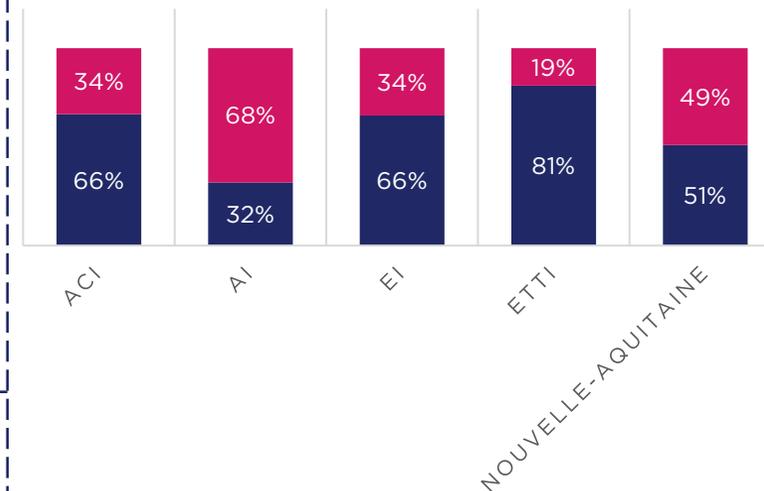
17% des salariés en insertion ont moins de 26 ans

Cette tranche d'âge est particulièrement importante en ETTI où elle représente un quart des salariés en insertion.

La tranche d'âge 50 ans et plus est davantage représentée en ACI et EI avec respectivement 22% et 19% des effectifs en insertion.

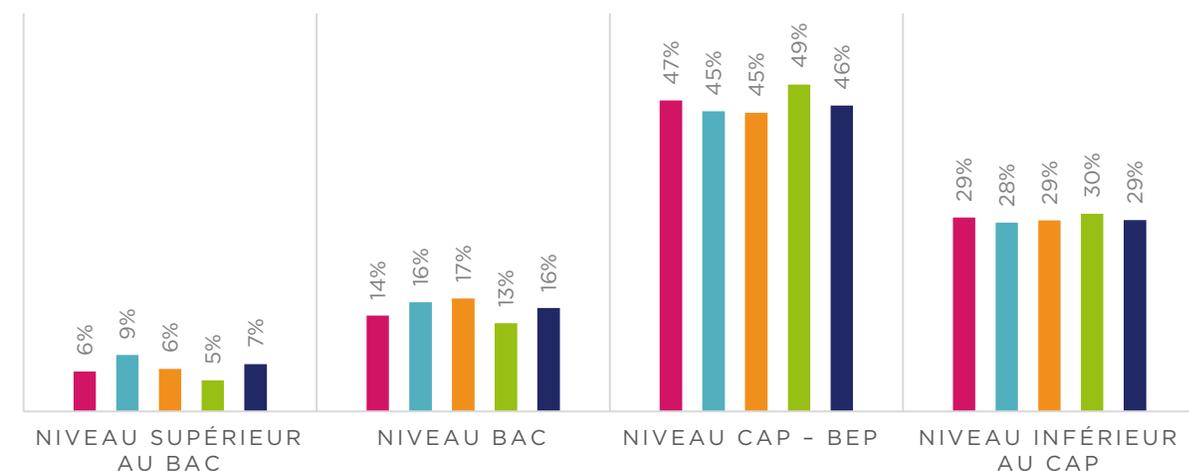
## Proportion Homme/Femme

■ Homme ■ Femme



## Niveau d'étude

■ ACI ■ AI ■ EI ■ ETTI ■ Nouvelle-Aquitaine



75% des salariés en insertion ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat

29% des salariés en insertion ont un niveau inférieur au CAP ou sont sans diplômes

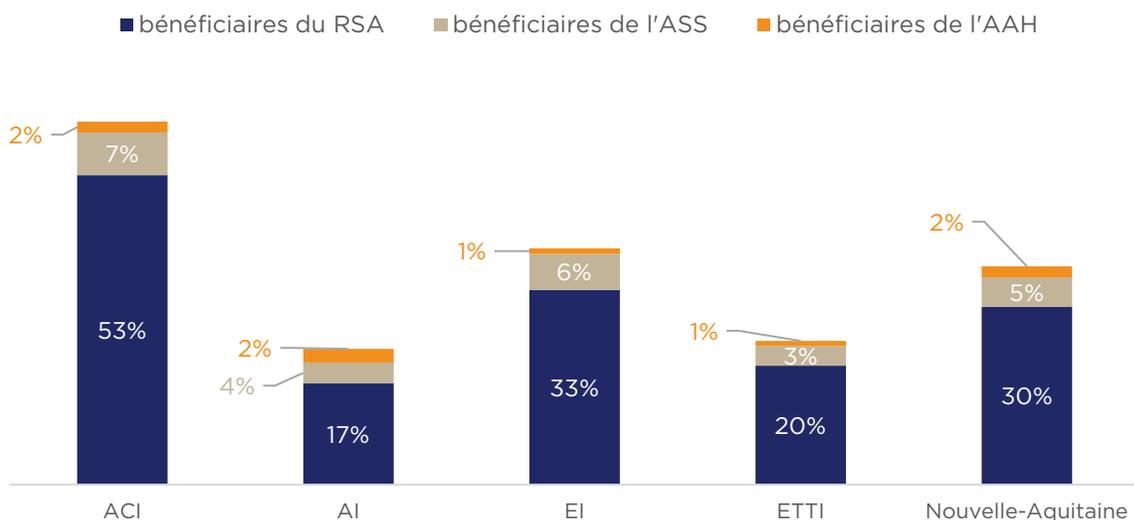
La parité homme/femme est globalement respectée dans les SIAE avec 51% d'hommes et 49% de femmes

Les hommes sont davantage représentés dans les ACI (66%), les EI (66%) et les ETTI (81%) sur des emplois à plus forte composante masculine, notamment dans l'environnement, le bâtiment et l'industrie.

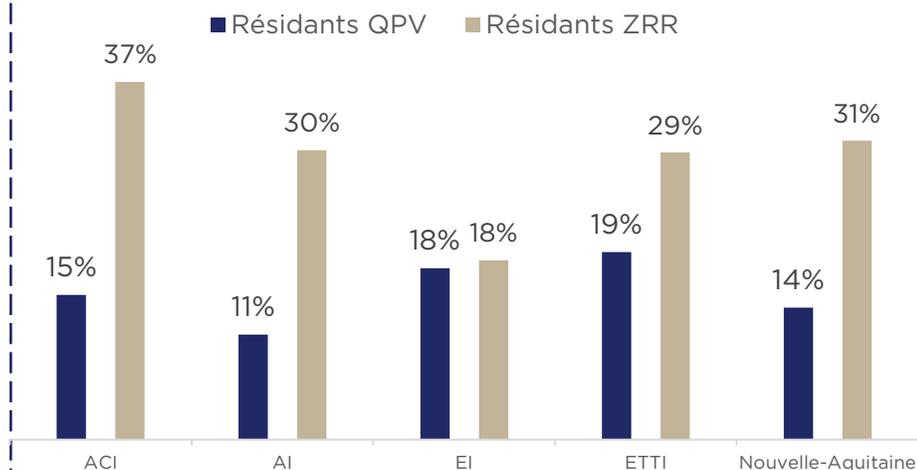
Les AI mettent à disposition davantage de femmes (68%) sur des emplois de services aux particuliers.

# Profil des salariés en parcours

## Bénéficiaires des minimas sociaux



## Résidents QPV et ZRR



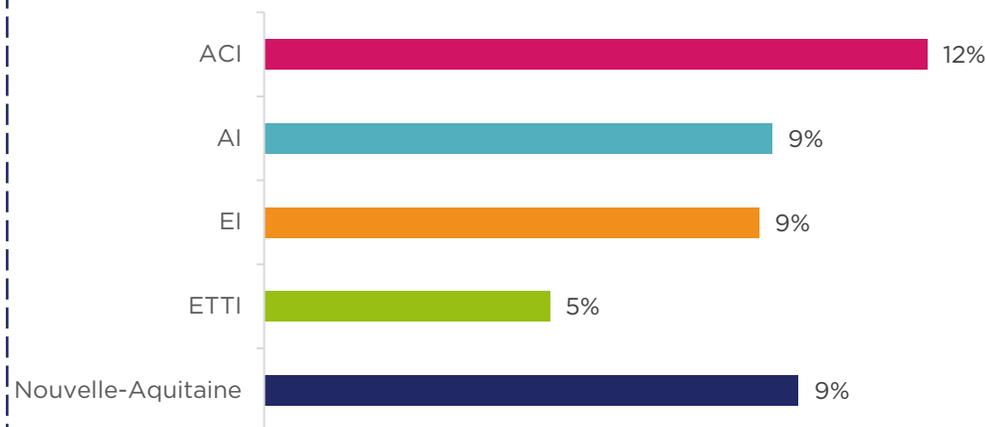
14% des salariés en parcours sont résidents dans des QPV. 31% résident en ZRR

Les EI et ETTI regroupent plus de résidents QPV (Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville) en raison de leur implantation généralement plus urbaine. 37% des effectifs en insertion des ACI résident en ZRR (Zone de Revitalisation Rurale), s'expliquant par un maillage territorial couvrant également les zones rurales.

## 37% des salariés en insertion bénéficient de minimas-sociaux

La part de bénéficiaires du RSA est plus importante dans les ACI (53%) et les EI (33%). 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

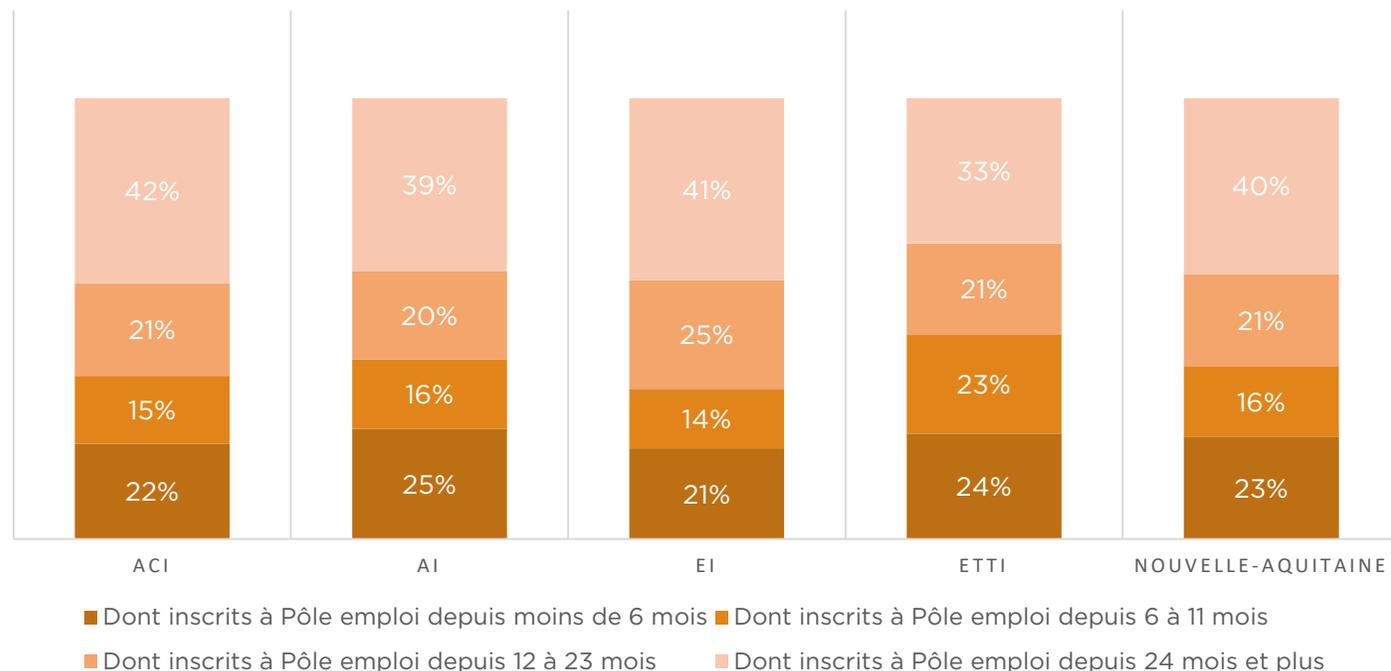


## 9% des salariés en insertion ont la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

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.

# Profil des salariés en parcours

## Durée d'inscription à Pôle emploi

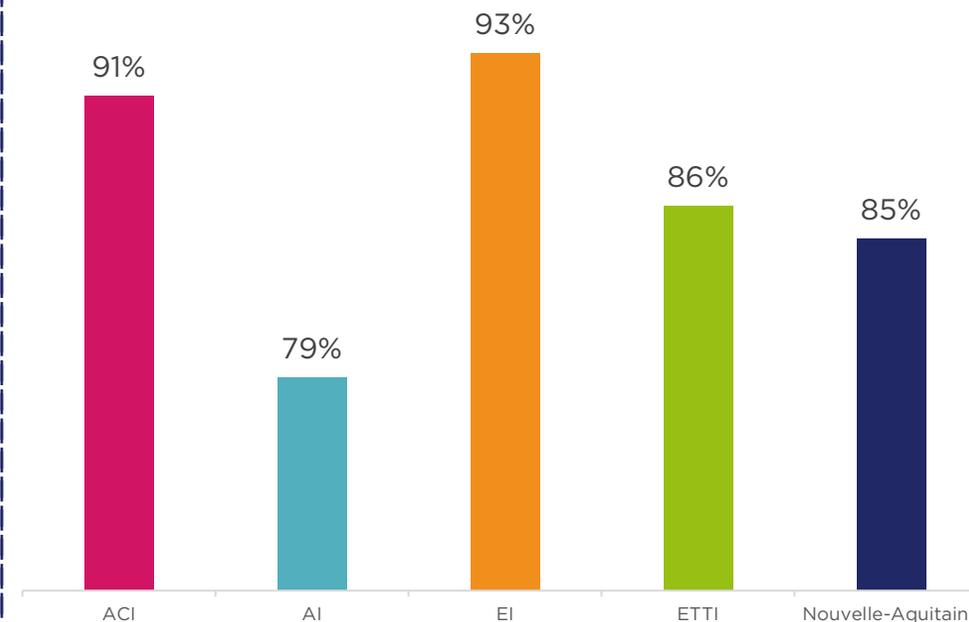


61% des salariés en parcours inscrits à Pôle Emploi sont des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)

40% des demandeurs d'emploi travaillant dans une SIAE sont inscrits à Pôle Emploi 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 (54%) en raison de leur vocation à salarier un public plus proche de l'emploi. Les DELD sont plus souvent réorientés vers les ACI (63%) et EI (66%), plus à même d'accueillir des publics éloignés de l'emploi et nécessitant un accompagnement socio-professionnel plus important.

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

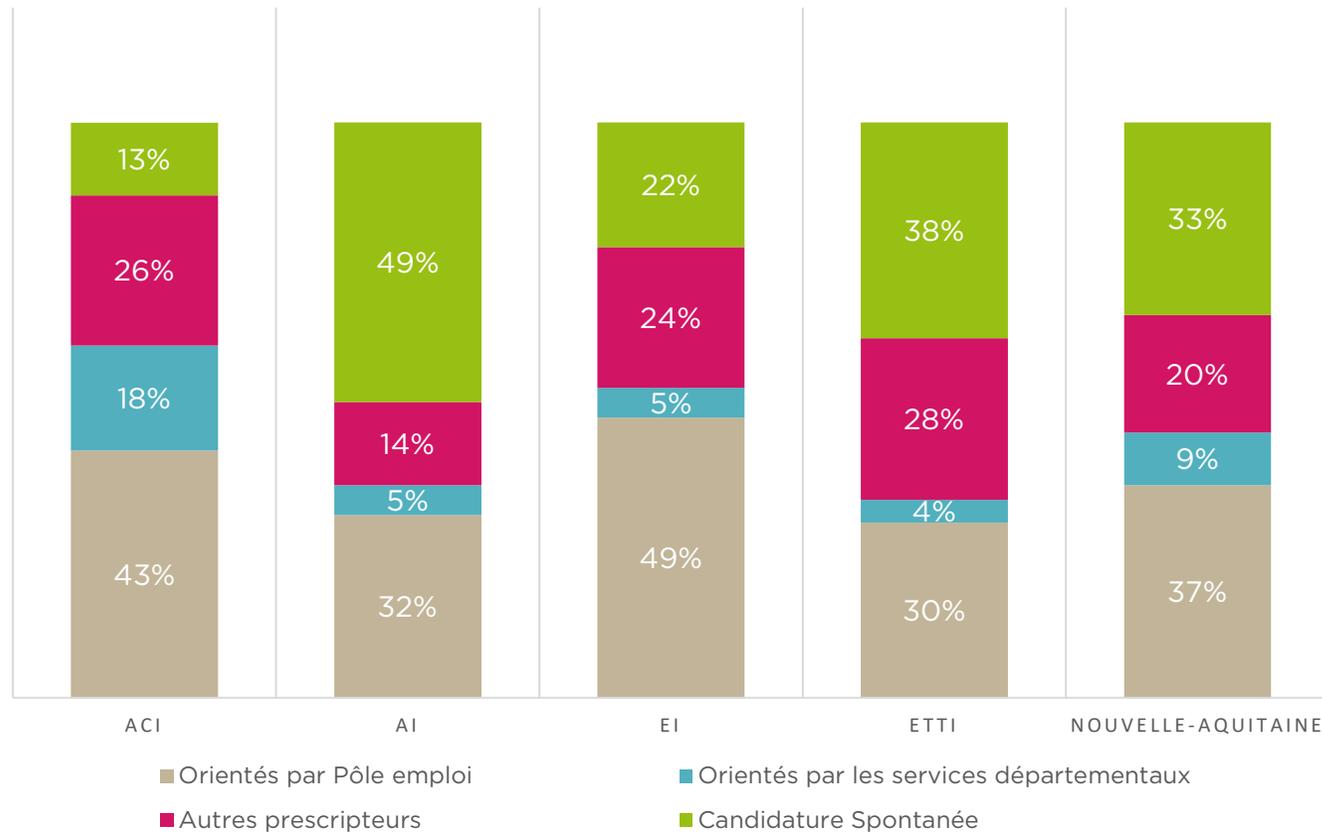


85% des salariés en insertion sont inscrits à Pôle emploi

Le travail de la SIAE est d'amener par la suite les personnes recrutées à s'inscrire à Pôle emploi afin de faire valoir leur droit et obtenir un accompagnement complémentaire dans la recherche d'un emploi.

# Profil des salariés en parcours

## Orientation



## Une augmentation de la part des candidatures spontanées en 2020

En comparant avec les orientations réalisées en 2019, on remarque que le nombre de candidatures spontanées a augmenté en 2020 sur les dispositifs ACI et EI, malgré la baisse globale du nombre de salarié et de recrutement par rapport à 2019. La part de candidatures spontanées dans ces structures augmente respectivement de 2% et de 6% par rapport à l'année précédente.

La part de salariés recrutés via des candidatures spontanées reste cependant plus importante dans les structures de mise à disposition de personnel, qui ont vu le nombre de recrutement via candidatures spontanées se maintenir à un niveau relativement stable par rapport à 2019.

Pôle emploi reste le prescripteur orientant le plus de salariés en SIAE (37%), bien qu'on note une diversification des orientations par d'autres prescripteurs (Mission Locale, PLIE, CAP Emploi).

Ces tendances devraient s'accroître sur les données 2021 suite à la mise en place de la Plateforme de l'Inclusion et la multiplication des prescripteurs potentiels.

# Actions d'accompagnement (PIC IAE 2020)

## Présentation du PIC IAE

L'accord-cadre national 2018-2022 d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) permet :

- Le financement de toutes les actions de formation des salariés en parcours au sein des structures de l'insertion par l'activité économique (IAE), à l'exception de celles relevant des obligations de l'employeur pour la sécurité sur le site.
- Le cofinancement par l'État des coûts de formation.
- La mise en place d'actions d'ingénierie de formation et de suivi des parcours, en lien avec les besoins en compétences des territoires.
- Le financement d'outils nationaux à destination des salariés en insertion, notamment sur le volet numérique.

La mise en œuvre de l'accord-cadre dans les territoires est pilotée par les services déconcentrés du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, qui président les comités régionaux, valident les plans d'action élaborés chaque année par les opérateurs de compétences (OPCO) - en lien avec les priorités nationales - et conventionnent avec ces derniers.

### Objectifs

- Renforcer l'accès à la formation professionnelle des salariés en parcours d'insertion, pour leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences, y compris de base, d'accéder à une certification et de consolider les compétences transférables qu'ils ont acquises en situation de travail.
- Impulser une dynamique territoriale nouvelle et renforcer l'effort pour faciliter le financement et l'accès à la formation des salariés en insertion.
- Mettre en place une ingénierie de formation qui tienne compte de la spécificité des structures de l'insertion par l'activité économique (IAE), des publics en insertion et de leurs besoins d'accompagnement.

### Publics visés

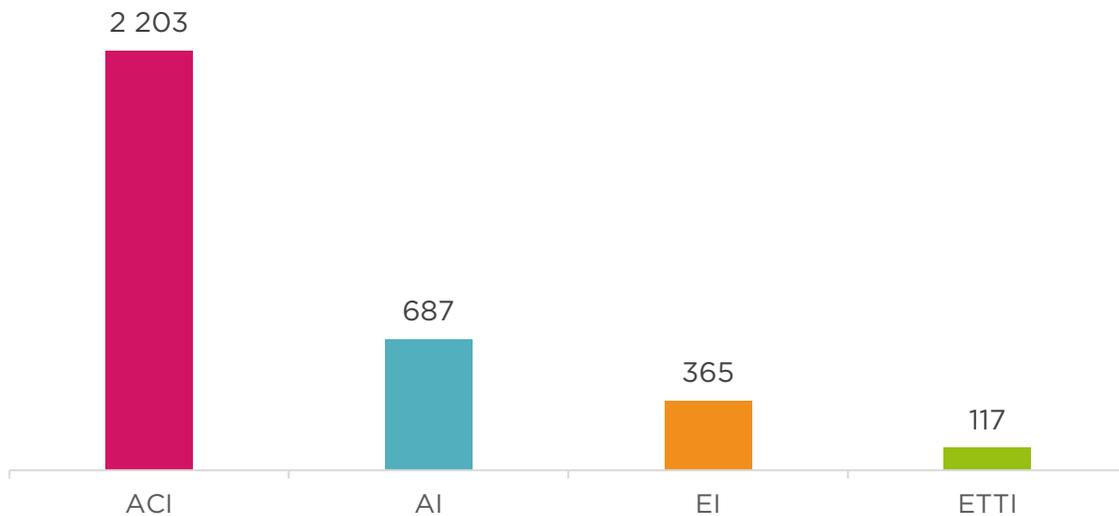
Salariés en parcours d'insertion au sein des structures de l'IAE.

*Dans le cadre de l'observatoire 2020, l'analyse sur la formation des salariés en parcours est portée uniquement sur les données de l'enveloppe budgétaire du PIC-IAE attribuée sur les actions de formation des salariés en parcours. D'autres dispositifs peuvent être mobilisés pour financer la formation des salariés en parcours : PRF (Programme Régional de Formation), HSP (Habilitation de Service Public), le dispositif régional de formation (2019-2021).*

# Actions d'accompagnement (PIC IAE 2020)

En 2020, 210 SIAE distinctes ont mobilisé au moins une fois le PIC-IAE (soit 49% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine)

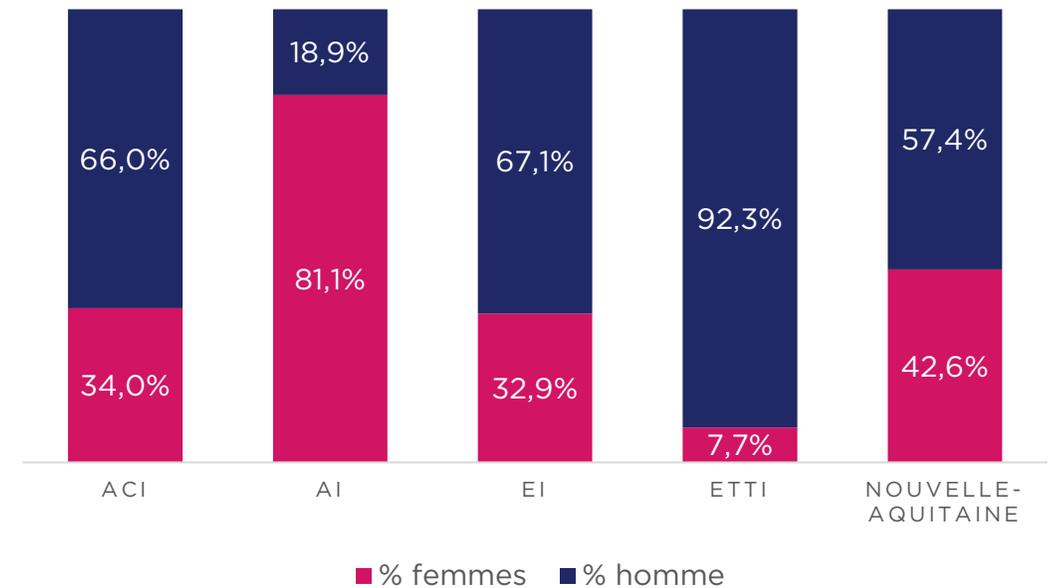
En Nouvelle-Aquitaine 3 372 stagiaires ont été formés dans le cadre du PIC-IAE



Le dispositif qui a le plus mobilisé le PIC-IAE est l'ACI avec 2 203 stagiaires.

On comptabilise 2 326 stagiaires distincts tout dispositifs confondus, soit 9% des salariés en parcours.

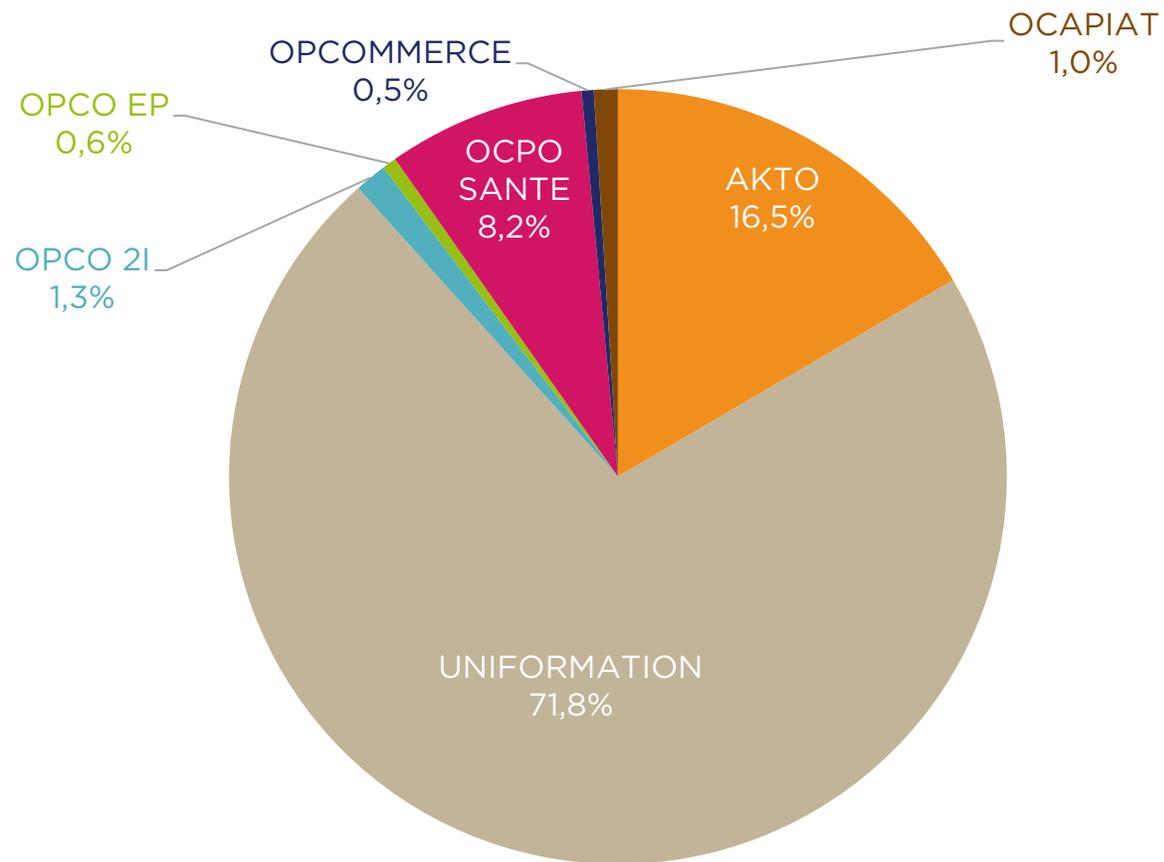
Répartition homme/femme des salariés formés dans le cadre du PIC-IAE



La répartition homme/femme des salariés formés dans le cadre du PIC-IAE est en corrélation avec la répartition homme/femme des salariés en parcours par dispositif ([cf. page 16](#)).

# Actions d'accompagnement (PIC IAE 2020)

Répartition des OCPO des SIAE ayant mobilisé le PIC-IAE



Les OPCO les plus représentés dans le financement du PIC-IAE sont :

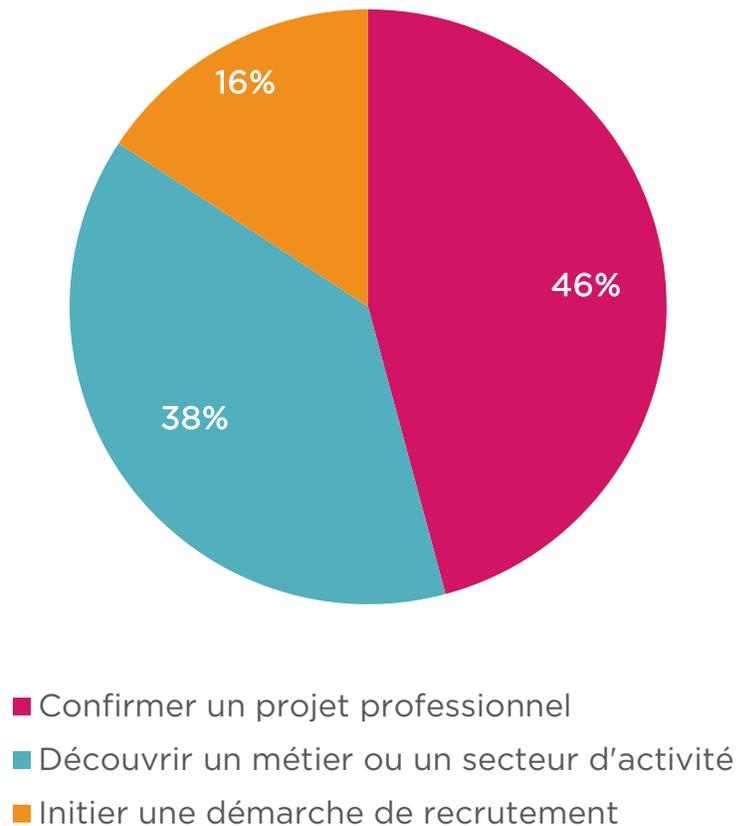
- OPCO Cohésion Sociale - UNIFORMATION (71,8%)
- OPCO AKTO (16,5 %)
- OPCO SANTE (8%)

Les SIAE et principalement les Ateliers et Chantiers d'Insertion, de par leurs branches professionnelles, sont majoritairement rattachées à l'OPCO Cohésion Sociale - UNIFORMATION.

Les OPCO qui arrivent après UNIFORMATION en termes d'adhérents issus de l'IAE sont l'OPCO AKTO (branches professionnelles rattachées : Restauration, Travail Temporaire...) et l'OPCO Santé (branches professionnelles rattachées : secteur du sanitaire, médico-social, ...).

# Actions d'accompagnement (PMSMP)

Type de PMSMP réalisée



38% des SIAE ont envoyé au moins un salarié en insertion sur une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

Cela concerne principalement les ACI (62%) et les EI (26%). Les AI et ETTI ont pour pratique d'utiliser les contrats de mise à disposition comme alternative aux PMSMP.

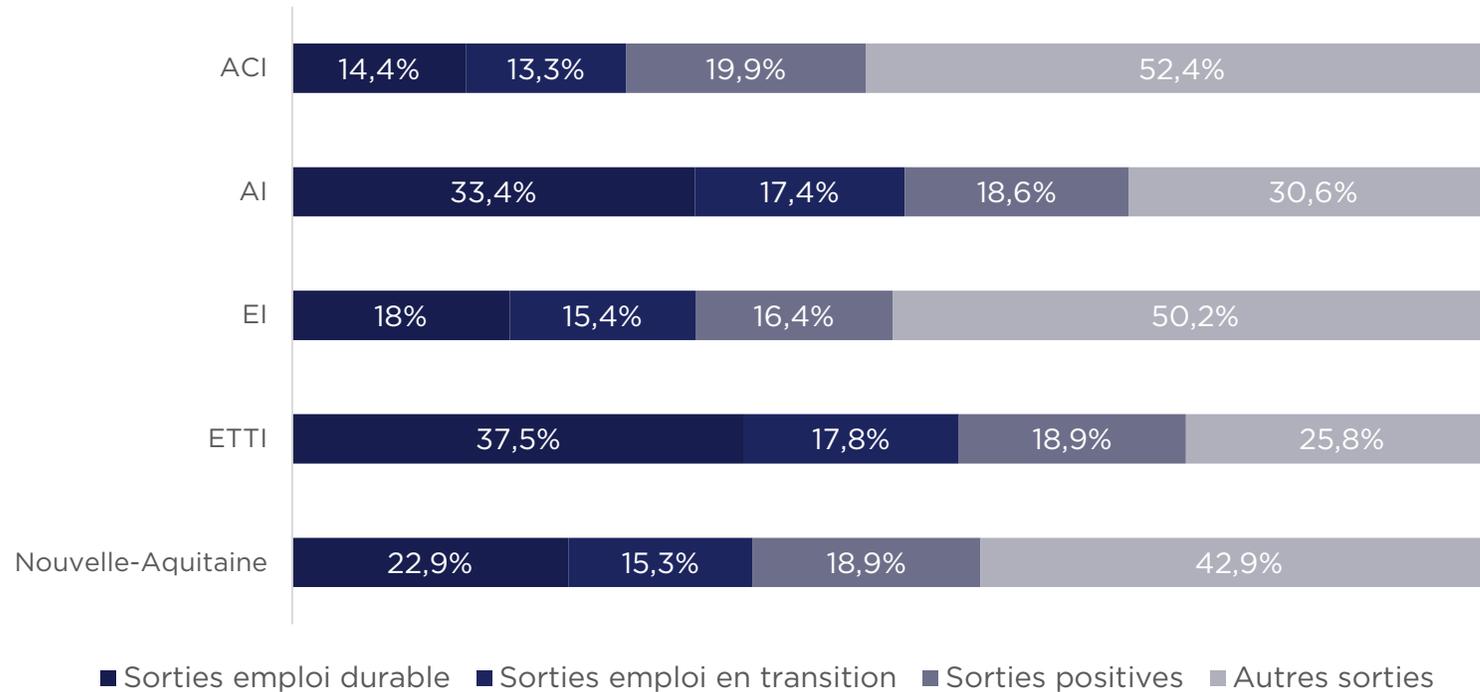
Pour 46% des PMSMP, l'objectif du salarié en parcours est de confirmer son projet professionnel en amont de sa sortie du dispositif.

38% des PMSMP permettent aux salariés en parcours de découvrir un métier et/ou un secteur d'activité, et ainsi de faire progresser leur projet professionnel.

Enfin, 16% des PMSMP sont établies au préalable d'une démarche de recrutement du salarié en parcours.

# Résultat d'insertion

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



*Nota bene : Ces données sont calculées sur les sorties examinées qui ne tiennent pas compte de celles de moins de 3 mois de contrat en ACI/EI et de moins de 150h en AI/ETTI.*

**57,1% des salariés sortent en emploi et formation**

En comparant avec les données 2019, on remarque que le pourcentage de sorties dynamique est en baisse pour tous les conventionnements exceptés les ETTI (+2%), en raison de la proximité de leur public en insertion à un retour à l'emploi.

**Les sorties vers l'emploi durable sont logiquement en baisse par rapport à 2019**

Les ACI ont connu des difficultés accrues à réaliser des sorties durables pour leurs salariés en 2020 (14,4% contre 17% en 2019), tout comme les EI (18% contre 23% en 2019).

# Résultat d'insertion

	ACI	AI	EI	ETTI	Total général
<b>Autres sorties</b>	<b>52%</b>	<b>31%</b>	<b>50%</b>	<b>26%</b>	<b>43%</b>
Au chômage	87%	49%	87%	44%	76%
Inactif	4%	8%	3%	9%	5%
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur	1%	0%	0%	0%	0%
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative du salarié	0%	0%	0%	0%	0%
Sans nouvelle	7%	29%	8%	25%	13%
Sortie automatique	0%	14%	1%	22%	5%
<b>Emploi de transition</b>	<b>13%</b>	<b>17%</b>	<b>15%</b>	<b>18%</b>	<b>15%</b>
Embauche en CDD (sans aide publique à l'emploi) de moins de 6 mois par un autre employeur	86%	76%	97%	94%	85%
Embauche en contrat aidé pour une durée déterminée par un autre employeur (hors IAE)	14%	24%	3%	6%	15%
<b>Emploi durable</b>	<b>14%</b>	<b>33%</b>	<b>18%</b>	<b>38%</b>	<b>23%</b>
Création ou reprise d'entreprise à son compte	19%	7%	13%	4%	11%
Embauche en CDD (sans aide publique à l'emploi) d'une durée de 6 mois et plus	34%	43%	28%	36%	38%
Embauche en CDI aidé par un autre employeur	3%	1%	3%	1%	2%
Embauche en CDI dans la structure ou filiale	5%	0%	17%	0%	4%
Embauche en CDI non aidé par un autre employeur	36%	47%	39%	58%	44%
Intégration dans la fonction publique	3%	1%	0%	1%	2%
<b>Sorties positives</b>	<b>20%</b>	<b>19%</b>	<b>16%</b>	<b>19%</b>	<b>19%</b>
Autre sortie reconnue comme positive	16%	9%	13%	28%	15%
Embauche pour une durée déterminée dans une autre structure IAE	17%	31%	9%	24%	21%
Entrée en formation qualifiante ou poursuite de formation qualifiante	56%	34%	66%	44%	49%
Prise des droits à la retraite	10%	27%	12%	4%	15%



Clé de lecture : 52% des sorties d'ACI sont qualifiées d'«Autres sorties». 87% d'entre elles sont des sorties au chômage.

# CRISE SANITAIRE ET IMPACT SUR LE SECTEUR



# Rappel du contexte sanitaire en 2020

Pour lutter contre l'épidémie de la Covid-19, le gouvernement a mis en place à 2 reprises des confinements :

- Du 17 mars au 11 mai 2020 (soit 1 mois et 23 jours)
- Du 30 octobre au 15 décembre 2020 (soit 1 mois et 14 jours)

Ces mesures, combinées aux autres conséquences de la crise sanitaire, ont provoqué un recul historique de l'activité, et pour certaines structures, une interdiction d'accueillir du public.

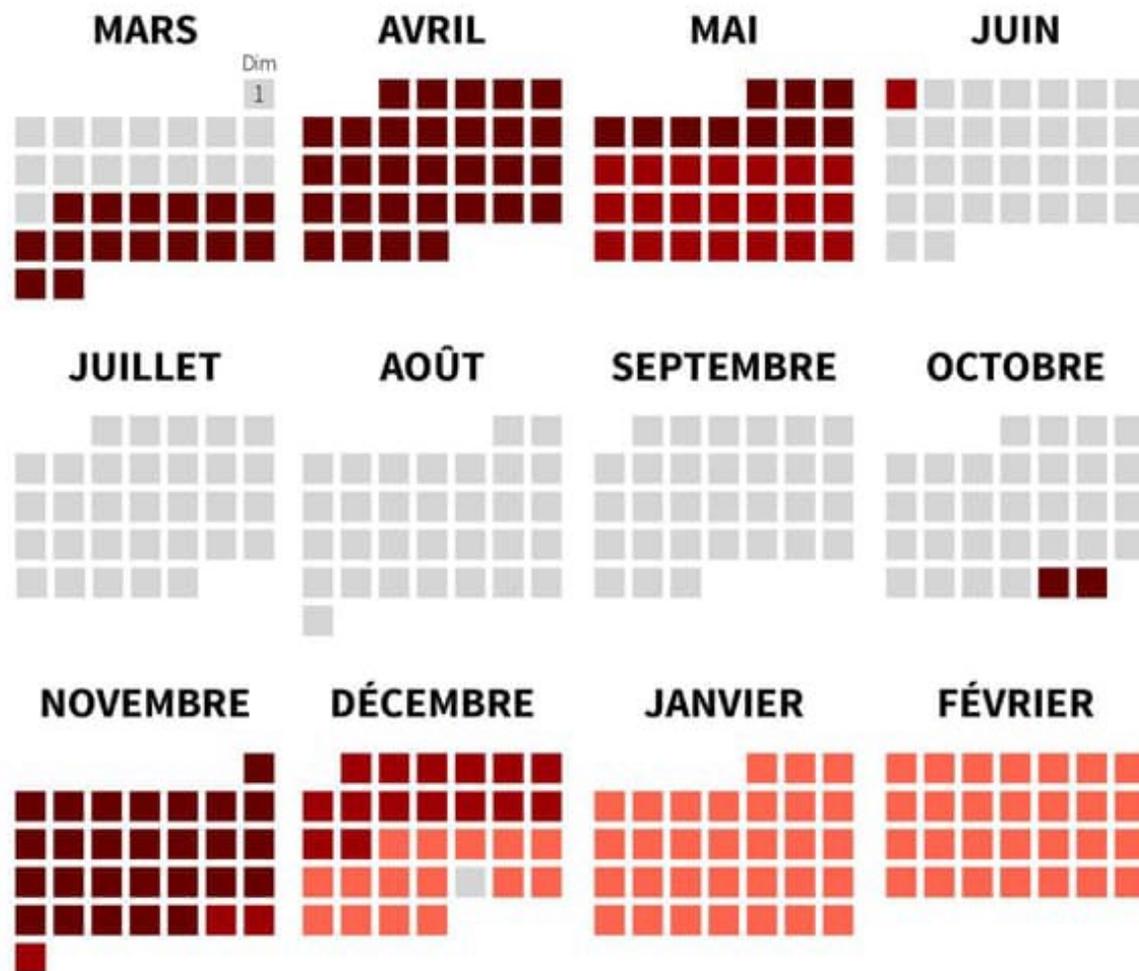
De nombreux secteurs présents dans l'IAE (restauration, hébergement, services à la personne, commerces non-essentiels, ...) ont ainsi dû s'adapter au contexte sanitaire et aux contraintes réglementaires. C'est également le cas pour les secteurs indirectement touchés par la crise, qui n'ont pour autant pas été épargnés par ses conséquences socio-économiques.

Pour faire face à la chute brutale de l'activité, les structures ont pu faire appel à des dispositifs d'aides financières : chômage partiel, report des échéances sociales, prêt garanti par l'État, fond de solidarité, FDI Rebond. Les SIAE ont également pu mobiliser des outils exceptionnels afin de maintenir leur mission d'insertion, comme la prolongation de contrat jusqu'à 36 mois. Sollicitée par les SIAE, cette dérogation a permis de ne pas rompre le parcours d'insertion de certains salariés en pleine pandémie.

*Au vu de cette année si particulière et malgré l'effort et l'adaptabilité des SIAE, il est logique que certains indicateurs présents dans cet observatoire (ETPI, salariés, PMSMP, recrutement, ...) soient en baisse comparativement aux années précédentes.*

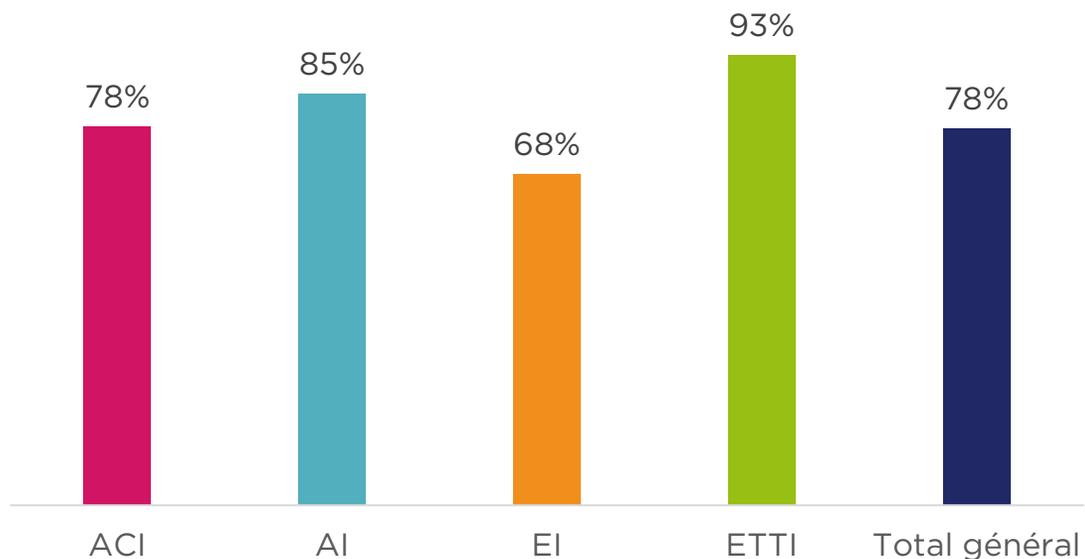
# Rappel du contexte sanitaire en 2020

■ Confinement strict 
 ■ Confinement assoupli 
 ■ Couvre-feu

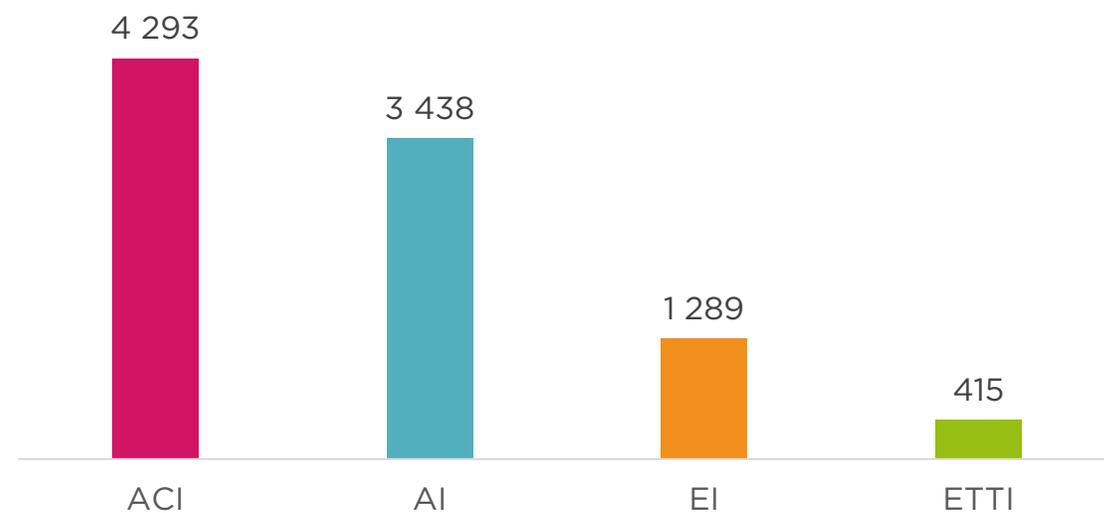


# Activité partielle au 31 mars 2021

Pourcentage des SIAE indemnisée au titre de l'activité partielle depuis mars 2020



Nombre de salariés (salarié en parcours et permanent) ayant été placé en chômage partiel depuis mars 2020



Entre mars 2020 et mars 2021, **78% des SIAE de la Nouvelle-Aquitaine ont bénéficié d'une indemnisation au titre de l'activité partielle (soit 331 SIAE)**. Les SIAE ayant bénéficié de l'activité partielle n'ont cependant pas toujours placé l'ensemble de leurs salariés en chômage partiel, les dossiers pouvant concerné seulement une partie de l'effectif. **Au plus fort de la crise, 9 435 salariés de SIAE ont été placé en chômage partiel (salariés en parcours et permanents)**.

Les structures de mises à disposition de personnel ont davantage sollicité ce dispositif en raison de leurs secteurs d'activité. L'instabilité sanitaire a fortement impacté le secteur du service à la personne, raison principale pour laquelle 85% des AI ont mobilisé l'activité partielle en 2020.

Observation similaire pour 93% des ETTI, impactées par la baisse d'activité dans ses secteurs d'intervention classiques tels que le BTP et la sous-traitance industrielle.

 *Clé de lecture : 4 293 salariés d'ACI ont été placés en chômage partiel lors des périodes de forte inactivité induites par la crise sanitaire.*

# FDI Rebond

Le 14 août 2020, le Ministère du Travail annonçait le déploiement d'un dispositif de soutien exceptionnel en faveur des SIAE et des EA pour atténuer à court terme l'impact de la crise et préserver à moyen terme les objectifs de croissance du secteur.

Il a pris la forme de subventions par redéploiement des crédits 2020 non consommés, via la mobilisation du Fonds de Développement de l'Inclusion (FDI). Ce dispositif est venu en complémentarité des mesures de droit commun et de l'activité partielle.

Le FDI Rebond s'est décliné en 2 axes d'intervention :

- Consolider les SIAE : axe 1 FDI forfaitaire
- Accompagner le changement d'échelle des SIAE : axe 2 FDI sur la base d'un appel à projet

## FDI axe 1

Le FDI axe 1 forfaitaire s'est décliné en 2 volets :

### **Volet 1 - Objectif : couvrir les pertes d'exploitation et le maintien de l'accompagnement socioprofessionnel**

- Période couverte : 1<sup>er</sup> mars au 31 août 2020
- Forfait applicable en fonction du conventionnement

### **Volet 2 - Objectif : couvrir les charges liées au maintien de l'activité**

- Période : 1<sup>er</sup> mars au 30 juin 2020
- Forfait uniforme pour toutes les SIAE : 1,50€ par heure travaillée

**En Nouvelle-Aquitaine :**

**8 900 000 €**

**ont été mobilisé**

**pour 395 dossiers**

**déposés**

# FDI Rebond

## FDI axe 2

En complément des mesures mobilisées par l'État citées précédemment, le FDI exceptionnel 2020, via son second axe, visait à relancer et accompagner la croissance du secteur fixée par le Pacte d'Ambition pour l'IAE.

Cette mesure de soutien s'est définie sur la base d'un appel à projet, avec comme critères de sélection principaux la création d'emplois, permanent et/ou d'insertion, la diversification d'activité ou encore le développement du lien IAE-entreprises « classiques ».

Ce FDI de relance et de croissance a obéi à des règles spécifiques (aide non plafonné, taux de financement jusqu'à 75%, conventions de 18 mois maximum) et a permis de financer aussi bien des projets d'investissement, de conseil, de développement commercial, voire de démarrage des SIAE que de soutenir financièrement des dossiers nationaux à retombées néo-aquitaines.

*Le plan de relance ne s'est pas arrêté avec ce FDI axe 2, puisque les SIAE ont pu bénéficier d'un second appel à projet (FDI 2021) lors du premier semestre 2021.*

## EN NOUVELLE-AQUITAINE

**185 dossiers** ont été validés  
(+ dossiers nationaux)

représentant **8 million d'euros**

Et la création de **1 276 ETP** en  
**2021/2022**

Des développements d'activité dans les secteurs de :



L'économie circulaire



L'alimentation



La mobilité

Une professionnalisation des SIAE sur la thématique de :



La communication



Le développement commercial

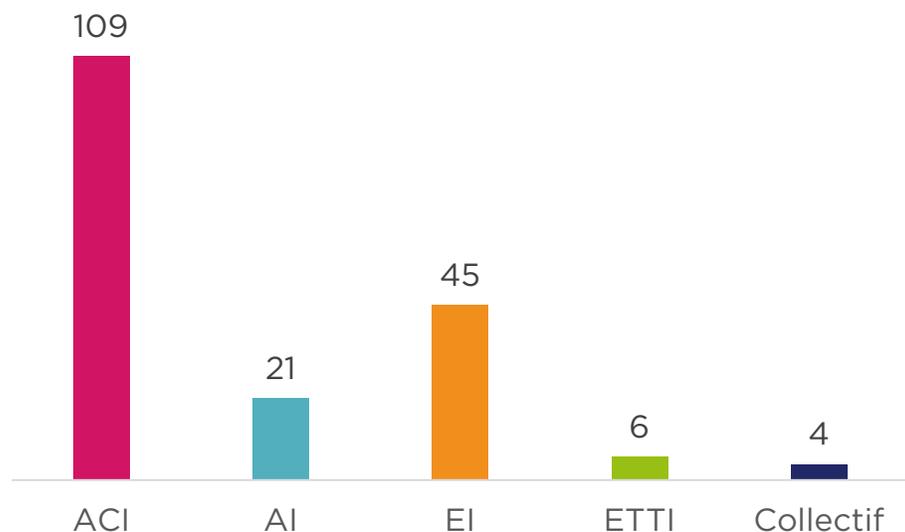


Le lien avec les entreprises du territoire

# FDI Rebond

## FDI axe 2

Nombre de dossiers portés par dispositif et collectif



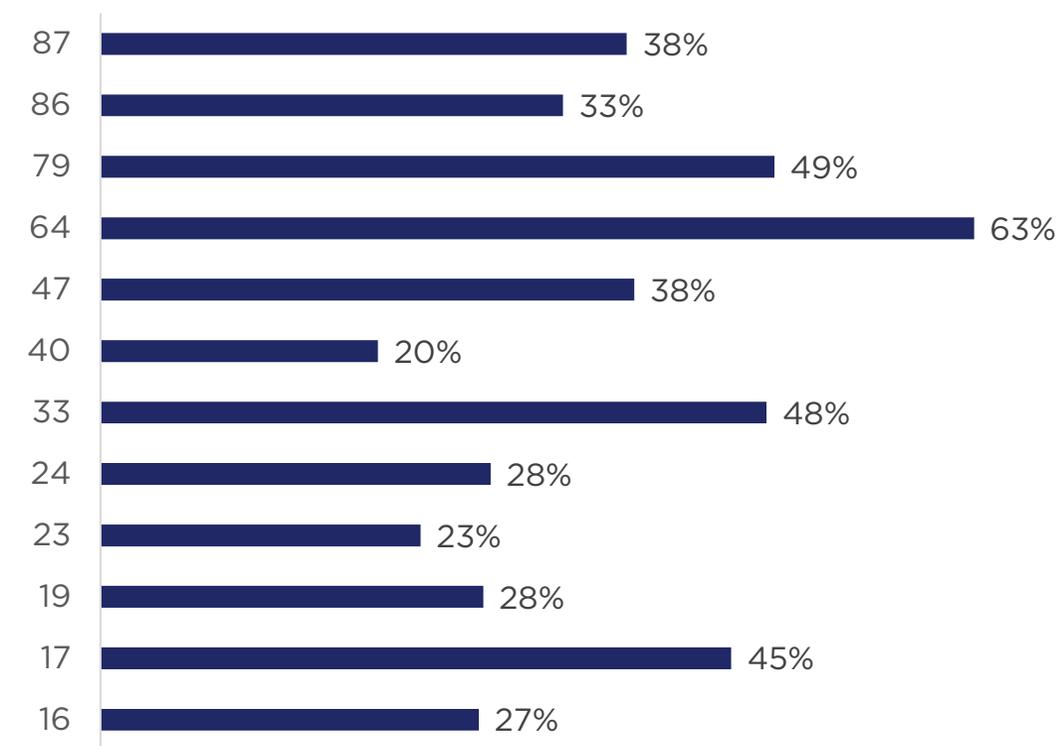
185 dossiers ont été validés en Nouvelle-Aquitaine

Parmi les dossiers déposés, on retrouve des projets portant sur la diversification d'activité, l'acquisition de matériel, la réalisation d'outils de communication, de site internet, le démarrage de nouvelle SIAE, la création de poste de commercial, la coordination de filière...

Nombre d'entité distinctes ayant déposé au moins 1 dossier

- **162** SIAE
  - **9** porteurs de projet
  - **4** collectifs
- Soit un total de **175 entités distinctes**

Représentation départementale des SIAE existantes ayant déposé au moins 1 dossier



38% des SIAE de la Nouvelle-Aquitaine ont déposé et obtenu le financement d'au moins 1 dossier dans le cadre du FDI axe 2.

# Initiatives solidaires

Dans l'incertitude sanitaire et économique du premier confinement, les SIAE ont su faire preuve d'ingéniosité et de solidarité.

Relayées par INAÉ, des initiatives solidaires ont pu être développées au fil de l'année afin de venir en aide aux territoires et populations environnantes (livraison de courses, de repas, transport solidaire, production de masques, ...).

Face à la pénurie de matériel de protection rencontrée en début de crise, les SIAE néo-aquitaines ont su coopérer au sein de filières de confection textile afin de produire 137 000 masques lavables.

C'est notamment le cas des projets Résilience et HomeMade, qui ont rassemblé plusieurs SIAE de Nouvelle-Aquitaine dans la fabrication en urgence de matériel de protection.

Fortes de cette réussite collective, certaines structures ayant participé à la production solidaire de masques ont souhaité développer leur coopération via le collectif TISSÉNA, groupement inclusif et responsable de confection, valorisation et réemploi textile en Nouvelle-Aquitaine.

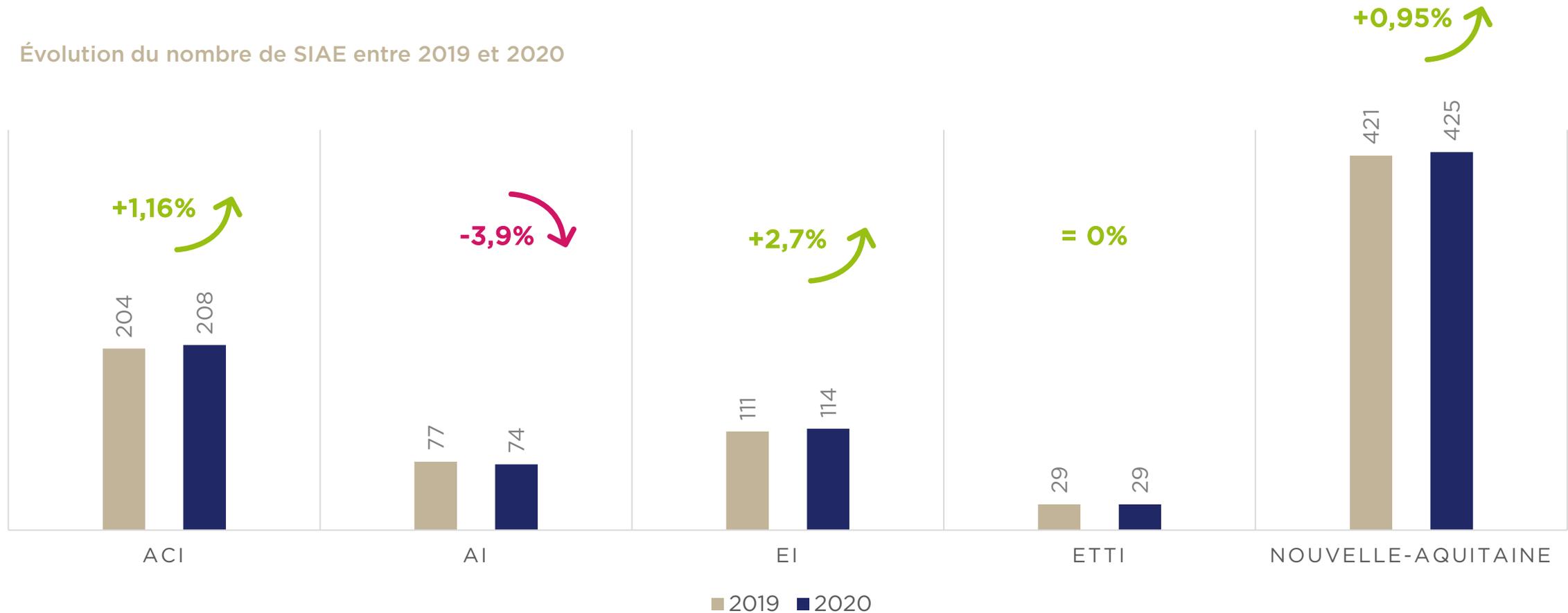


# ÉVOLUTION DU SECTEUR



# Évolution du nombre de SIAE

Évolution du nombre de SIAE entre 2019 et 2020



## Une augmentation du nombre de SIAE entre 2019 et 2020

Le nombre total de SIAE connaît une légère augmentation entre 2019 et 2020 (+0,95% ; + 4 SIAE).

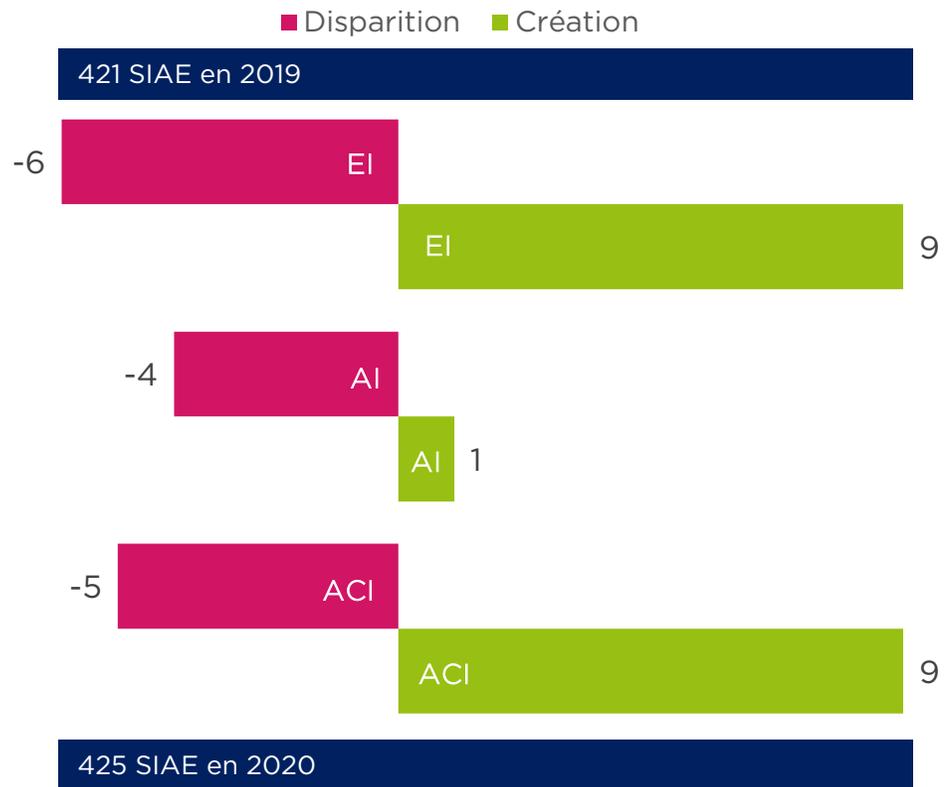
Entre 2019 et 2020, le bilan création disparition de l'année fait état du gain de 4 structures, donc 4 ACI et 3 EI, contrebalancé en partie par la diminution du nombre d'AI.



*Clé de lecture des évolutions du nombre de SIAE : La comparaison est réalisée sur le nombre de SIAE existantes en 2019 par rapport à celles de 2020. La variation se fait donc en soustrayant les SIAE disparues en 2019 et en ajoutant les SIAE créées en 2020.*

# Bilan des créations/disparitions

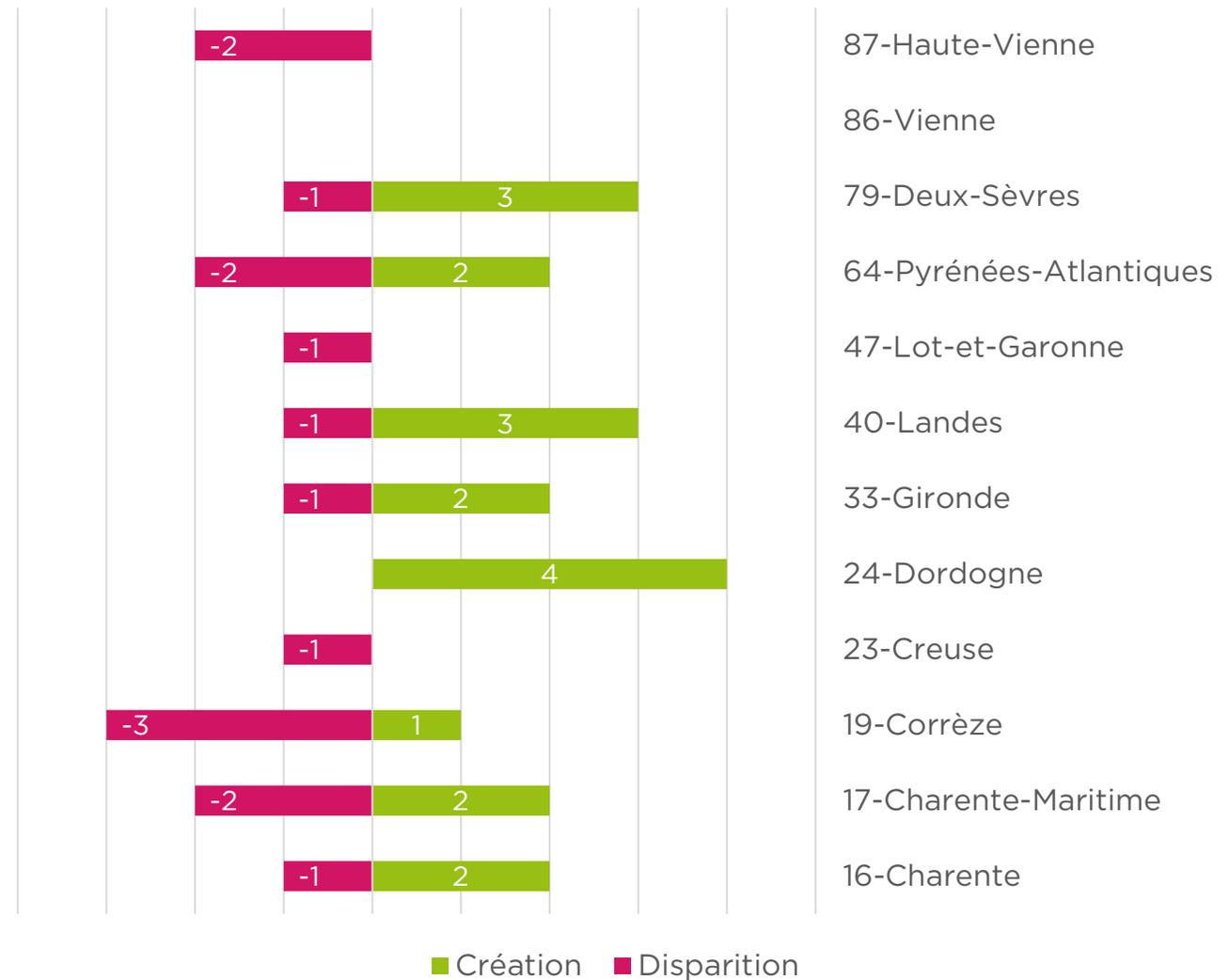
## Création - disparition entre 2019 et 2020



19 créations pour 15 disparitions de SIAE en 2020

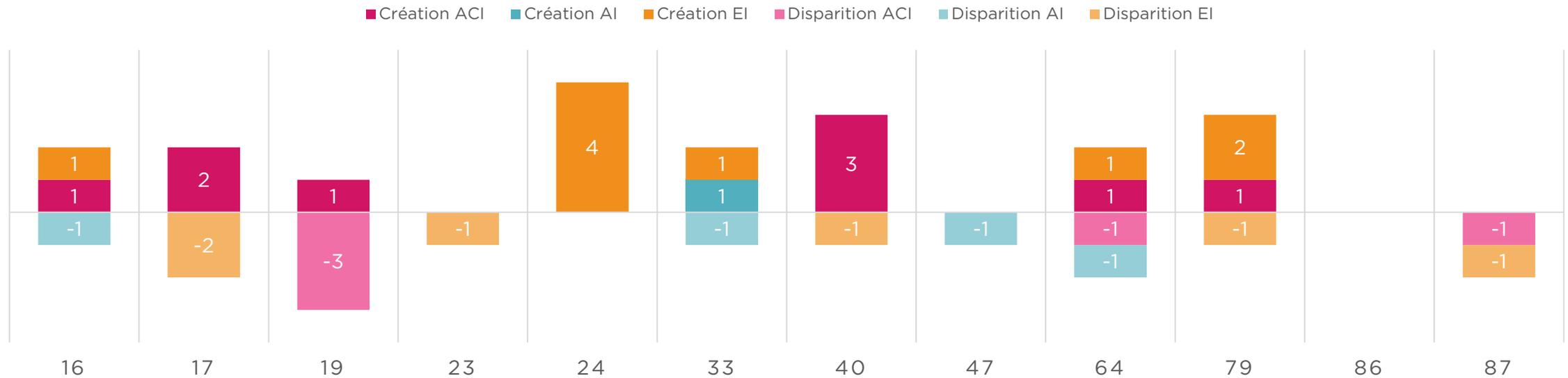
La Nouvelle-Aquitaine compte 425 SIAE en 2020 contre 421 en 2019, soit globalement 4 SIAE supplémentaires.

## Variation du nombre de SIAE entre 2019-2020



# Bilan des créations/disparitions

Détail des créations/disparitions entre 2019 et 2020



Le nombre de SIAE a progressé dans **5 départements** : la Charente, la Dordogne, la Gironde, les Landes et les Deux-Sèvres :

- En Charente, l'évolution du nombre d'ACI correspond à une reprise d'activité suite à une liquidation judiciaire. On note également la création d'une EI et la fusion-absorption d'une AI réalisée en 2019 par une autre AI du territoire.
- Création de 4 EI en Dordogne, en lien avec des SIAE déjà existantes sur le département.
- En Gironde, la création d'une AI correspond à la fusion de 2 structures existantes. On note également la création d'une EI adossée à une structure existante, ainsi que la disparition d'une AI reprise par une autre structure de Gironde.
- Dans les Landes, création de 3 ACI contrebalancée par la disparition d'une EI suite à une liquidation
- Dans les Deux-Sèvres, création de 2 EI et d'un ACI, contrebalancée par la disparition d'une EI suite à une décision interne de la structure.

Les **3 départements de l'ex-Limousin** ont connu une baisse du nombre de SIAE : La Corrèze, la Creuse et la Haute-Vienne :

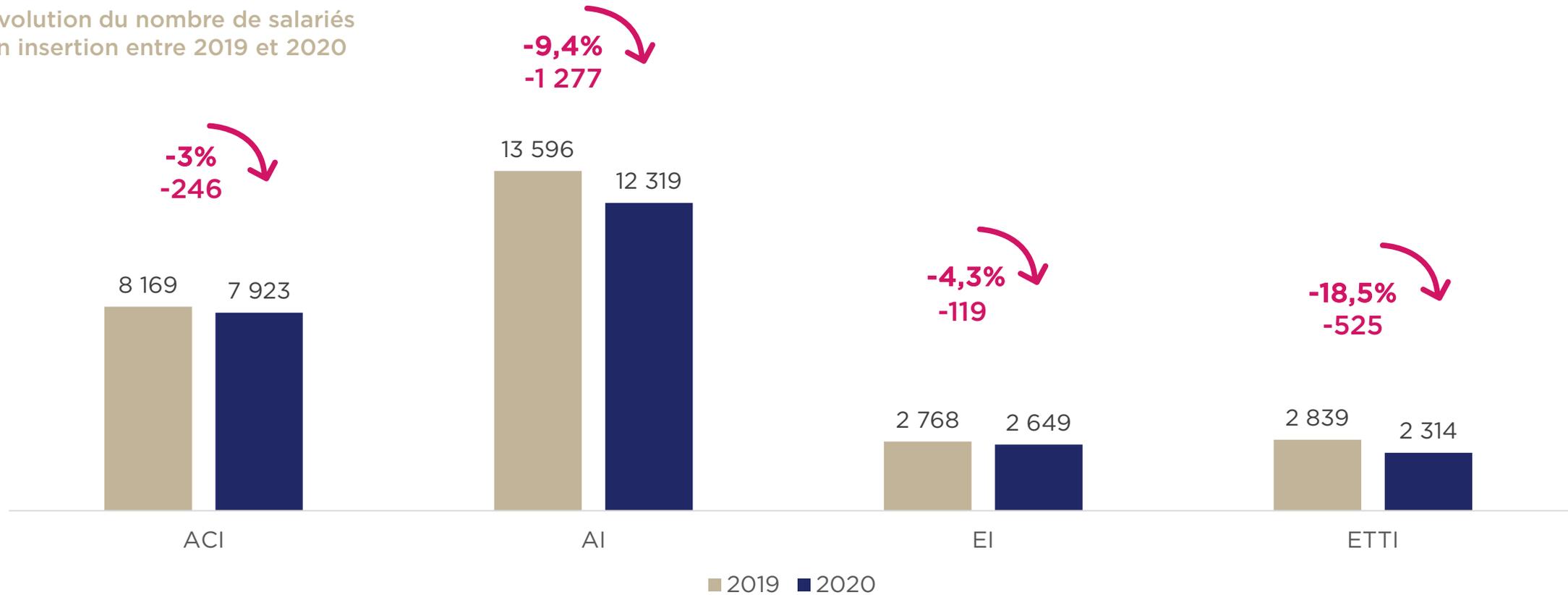
- En Corrèze, on note la « disparition » de 3 ACI : l'un s'est délocalisé dans une autre région et les 2 autres sont du à une fusion, qui se retrouve dans la création de l'ACI.
- En Creuse, disparition d'une EI
- En Haute-Vienne, disparition d'un ACI repris par une autre structure et disparition d'une EI suite à une fusion.

En Charente-Maritime, la création de 2 ACI porté par des structures existantes est contrebalancée par la disparition de 2 EI.

Dans les Pyrénées-Atlantiques, la création-disparition de l'ACI est en réalité une reprise. On constate également la disparition d'une AI contrebalancée par la création d'une EI.

# Évolution du nombre de salarié en insertion

Évolution du nombre de salariés en insertion entre 2019 et 2020

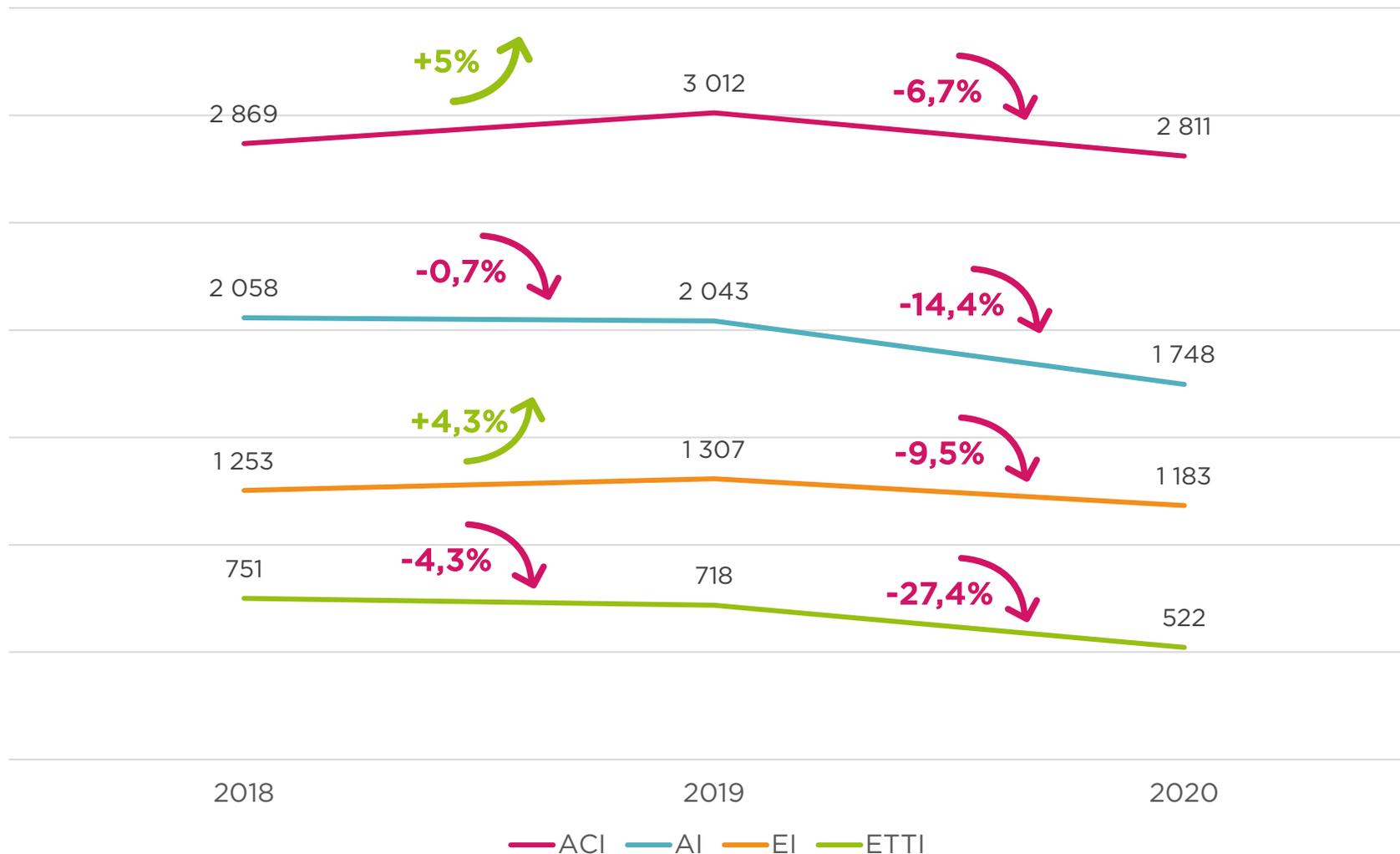


Les SIAE de Nouvelle-Aquitaine ont salarié 2 166 personnes en moins en 2020 comparativement à l'année précédente.

Cette diminution est particulièrement importante au sein des structures de mises à disposition de personnel. Le ralentissement d'activité connu par ces SIAE a impacté leur recrutement (cf. [page 29](#) et [page 42](#)), entraînant mécaniquement une baisse du nombre de salarié ayant travaillé dans l'année.

# Évolution du nombre d'ETP d'insertion

## Évolution des ETP entre 2018 et 2020



Le nombre d'ETP d'insertion a diminué en Nouvelle-Aquitaine entre 2019 et 2020 tout dispositifs confondus.

Les SIAE de Nouvelle-Aquitaine ont salarié 817 ETP de moins qu'en 2019.

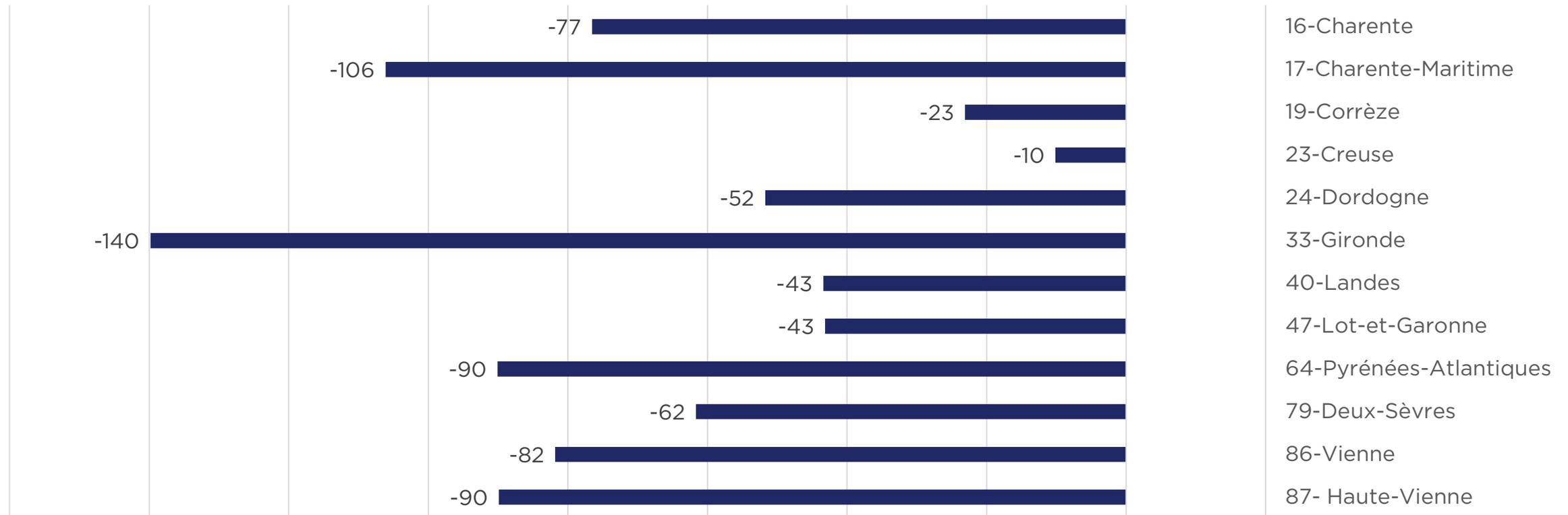
Tout dispositifs confondus on enregistre 6 930 ETPI en 2018, 7 080 en 2019 et 6 263 en 2020 (soit **+2,2%** entre 2018-2019 et **-11,5%** entre 2019 et 2020).

Les dispositifs les plus touchés par cette baisse sont les AI (-14,4%) et les ETTI (-27,4%).

Cette diminution du nombre d'ETP d'insertion s'explique principalement par la crise sanitaire et les confinements (du 17 mars au 11 mai 2020 et du 29 octobre au 1er décembre, soit au total 3 mois et demi) ayant causé la fermeture temporaire de nombreuses structures et un ralentissement économique généralisé.

# Évolution du nombre d'ETP d'insertion

Variation du nombre d'ETP insertion entre 2019 et 2020



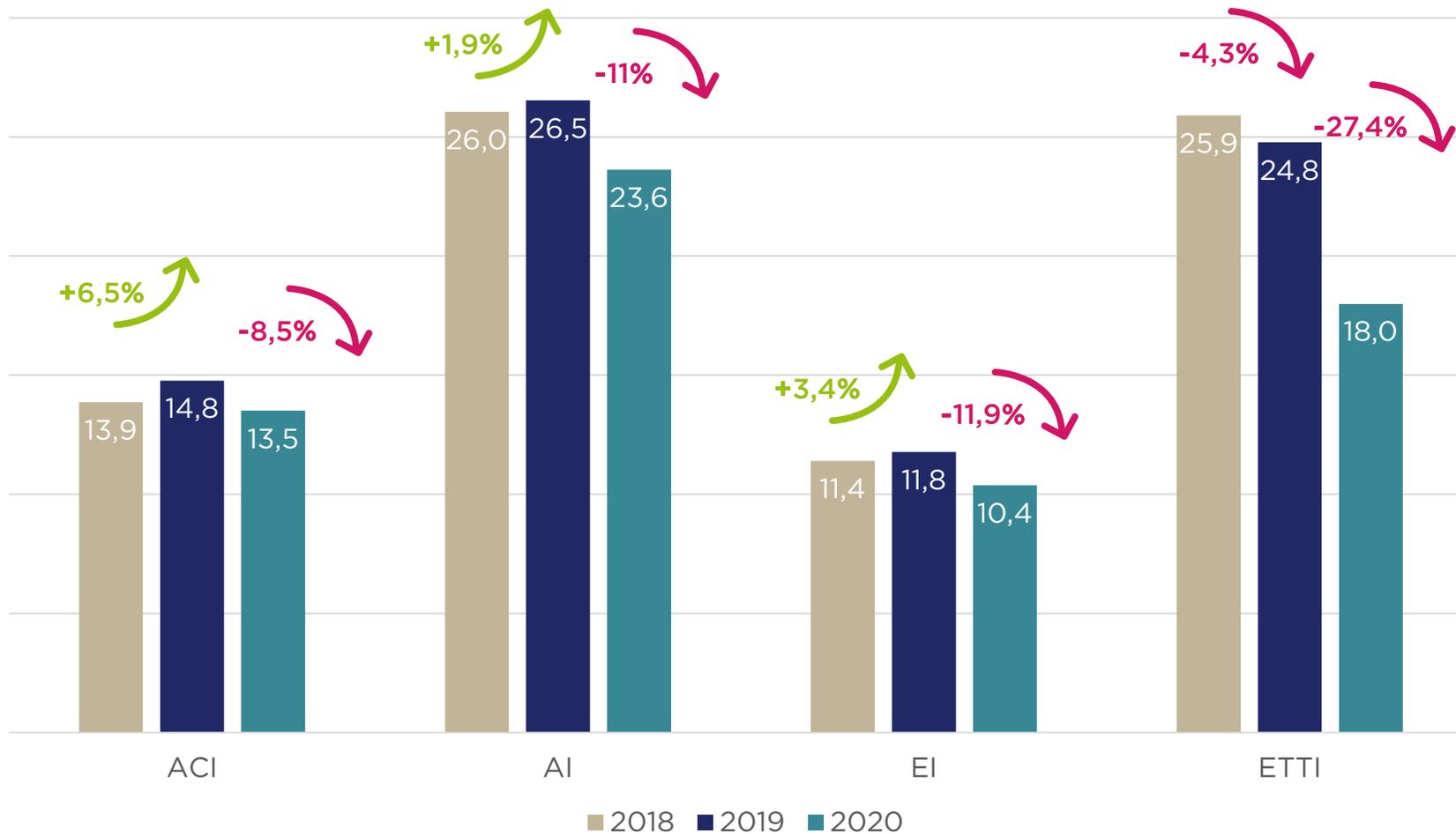
Tous les départements de la Nouvelle-Aquitaine connaissent une baisse du nombre d'ETPI entre 2019 et 2020.

La crise sanitaire, et les mesures restrictives mises en place par le gouvernement ont causé la fermeture administrative de nombreuses structures, notamment lors du 1<sup>er</sup> confinement. Par conséquent, les SIAE n'ont pas pu accueillir autant de salarié qu'en 2019.

Les départements les plus touchés par cette baisse, sont : La Gironde (-140 ETPI), la Charente-Maritime (-106 ETPI), les Pyrénées-Atlantiques et la Haute-Vienne (- 90 ETPI).

# Évolution de l'effectif moyen ETP d'insertion

Effectif moyen ETP d'insertion



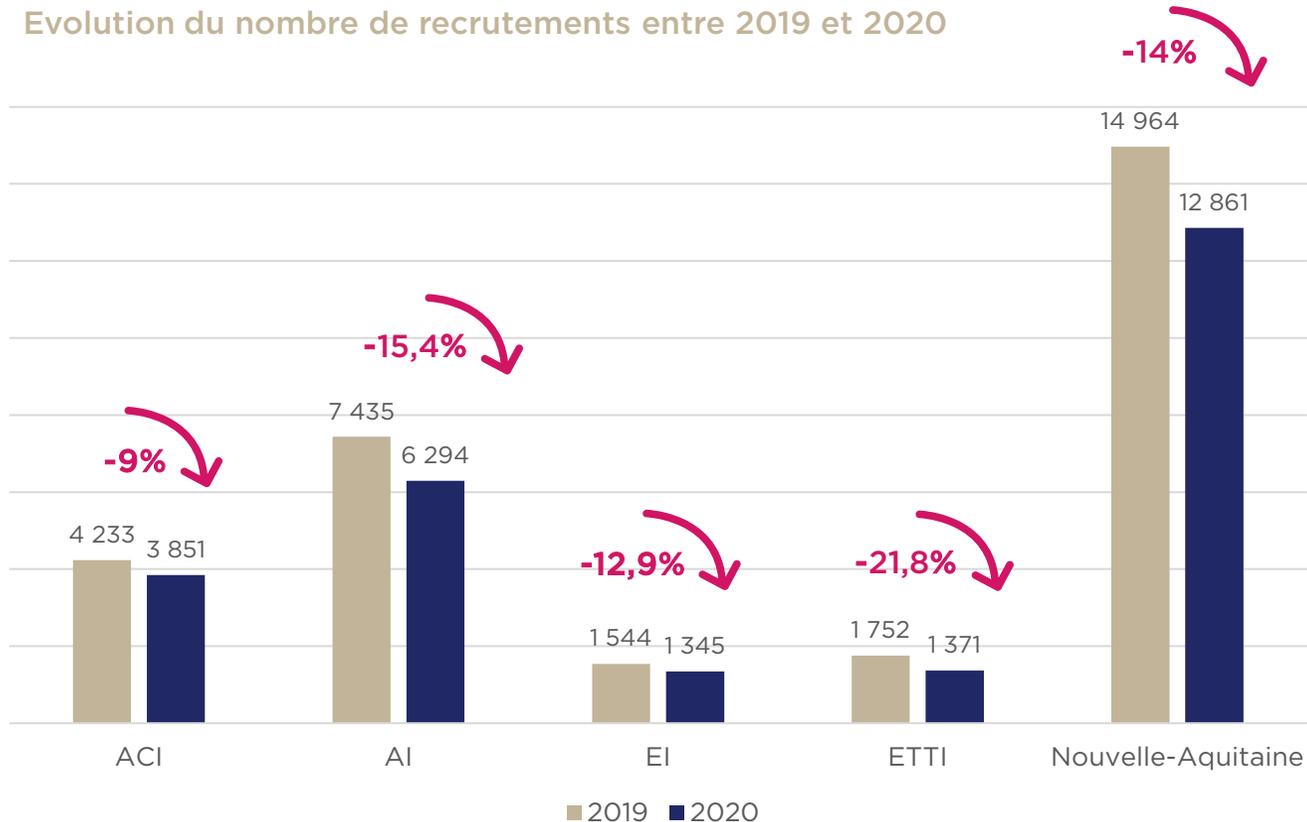
L'effectif moyen d'ETP d'insertion augmentait sur la majorité des dispositifs entre 2018 et 2019, mais connaît une diminution importante entre 2019 et 2020

La baisse brutale des ETPI moyen démontre que la crise sanitaire a bien affecté l'ensemble des SIAE, quel que soit leur conventionnement et public cible, et a stoppé net le développement du secteur affiché entre 2018 et 2019.

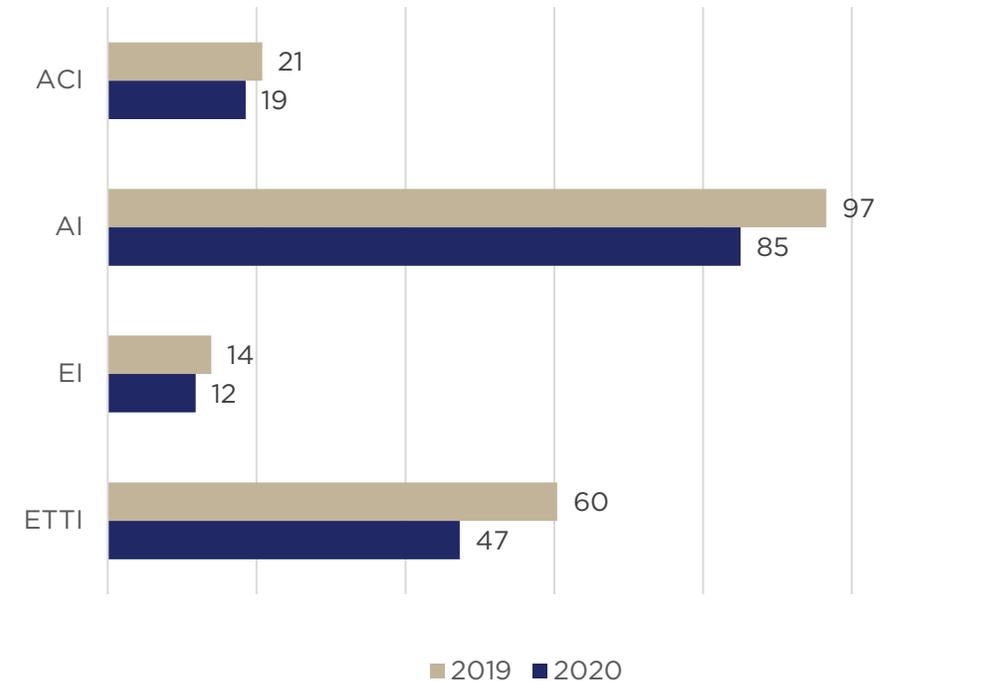
Cette diminution du nombre d'ETP d'insertion entre 2019 et 2020, est à corrélé avec la diminution du nombre de salarié (-7,9% sur la Nouvelle-Aquitaine) ainsi que la diminution du nombre d'embauche (-14% sur la Nouvelle-Aquitaine).

# Évolution du nombre de recrutements

Evolution du nombre de recrutements entre 2019 et 2020



Evolution de la moyenne de recrutements entre 2019 et 2020



Le nombre total de salariés embauchés en 2020 a considérablement diminué par rapport à 2019 (-14% tous dispositifs confondus)

Les prolongations de contrats réalisés en 2020 afin de ne pas rompre les parcours d'insertion en pleine crise sanitaire ont eu un effet mécanique sur les recrutements. Cette évolution est particulièrement importante pour les structures de mise à disposition de personnels pour deux raisons principales :

- Les AI et ETTI, au vu de leur modèle d'insertion, sont des conventionnements plus enclin à recruter du personnel
- Le secteur de la mise à disposition de personnel a particulièrement été affecté en 2020 est a connu une baisse d'activité importante (crainte des clients particuliers, moindre activité des entreprises classiques, télétravail, ...).

Les ETTI, comme l'ensemble du secteur de l'intérim, ont indirectement subi l'impact conjoncturel de la crise sur les secteurs du bâtiment et de la sous-traitance industrielle, expliquant en grande partie la diminution des recrutements de 21,8% entre 2019 et 2020.

# ZOOM DÉPARTEMENTAL



# Nombre de SIAE

Comme en 2019, la Gironde (75 SIAE - 17,6% du total régional), la Charente et la Charente-Maritime (44 SIAE - 10,4% du total régional) sont les départements présentant le plus grand nombre de SIAE au niveau régional

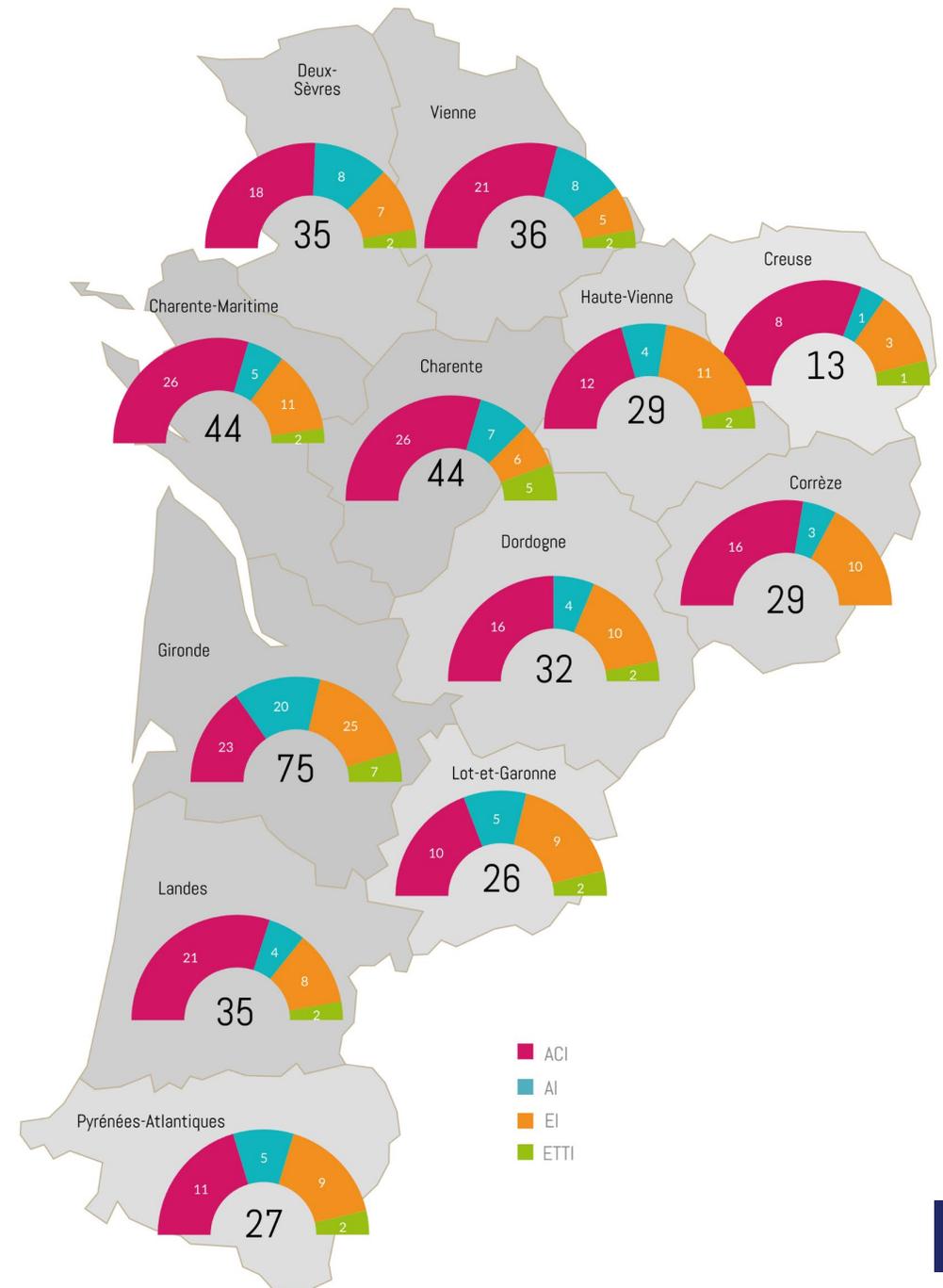
Dans 8 des 12 départements, les ACI représentent 50% ou plus des conventionnements. La Charente et la Charente-Maritime sont les départements qui comptent le plus d'ACI (26). Ce conventionnement est cependant plus représenté en Creuse (62%) et dans les Landes (60%) comparé au nombre total de SIAE sur ces départements.

6 départements comptent plus de 30% d'EI : la Haute-Vienne (38%), le Lot-et-Garonne (35%), la Corrèze (34%), la Gironde et les Pyrénées-Atlantiques (33%) ainsi que la Dordogne (31%). On dénombre moins d'EI parmi le total de SIAE des départements de l'ex Poitou-Charentes (18% contre 27% au niveau régional).

3 départements comptent plus de 20% d'AI : la Gironde (27%), les Deux-Sèvres (23%) et la Vienne (22%).

Concernant les ETTI : la Gironde et la Charente restent les départements comptant le plus d'ETTI (respectivement 7 et 5) sur le territoire néo-aquitain.

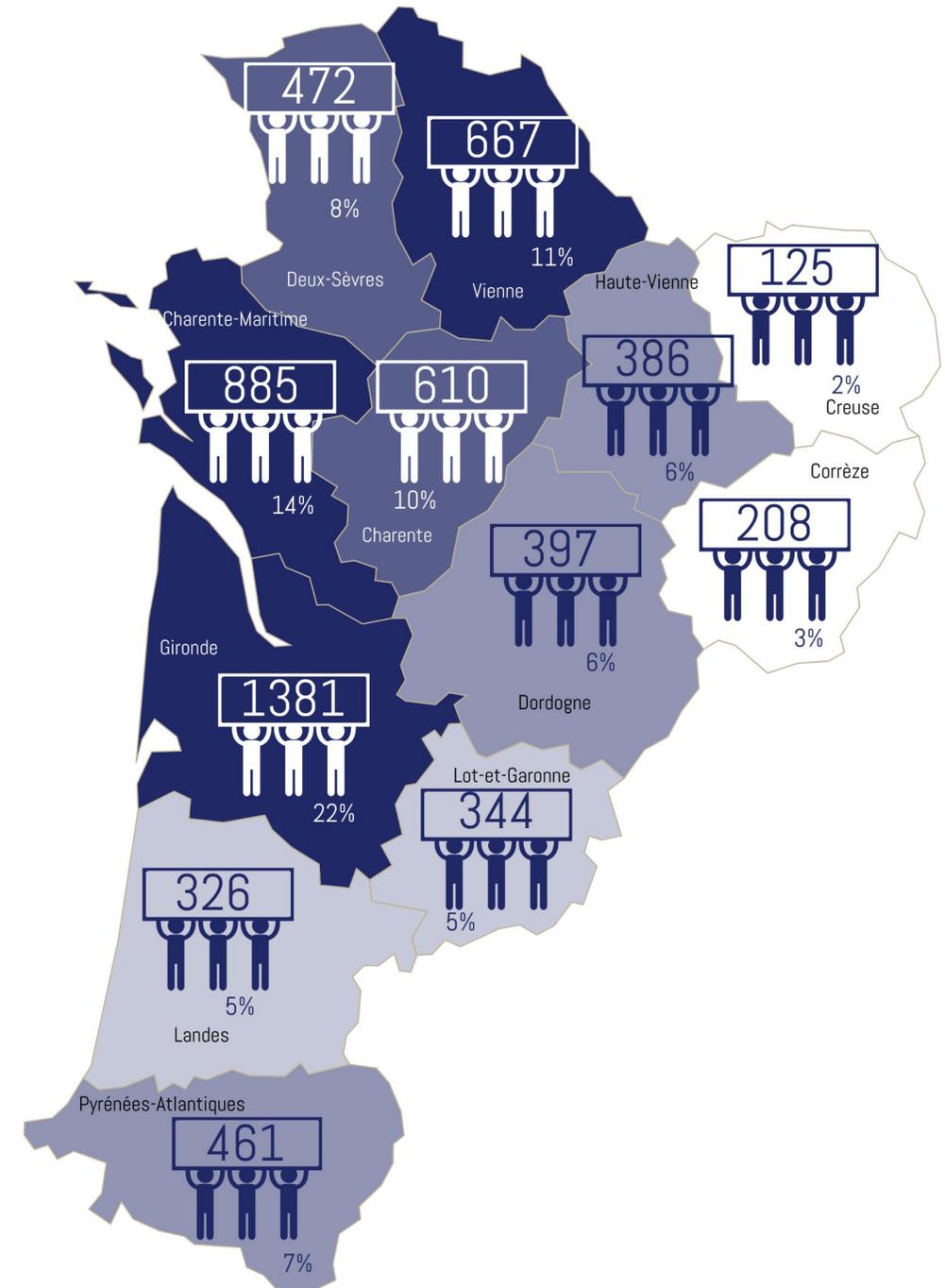
On dénombre un plus faible nombre de structures de mises à dispositions de personnels (AI et ETTI) sur les départements de l'ex-Limousin (15% contre 24% au niveau régional).



# Offre d'insertion en ETP

6 263 salariés en insertion équivalent temps plein ont travaillé en SIAE en 2020

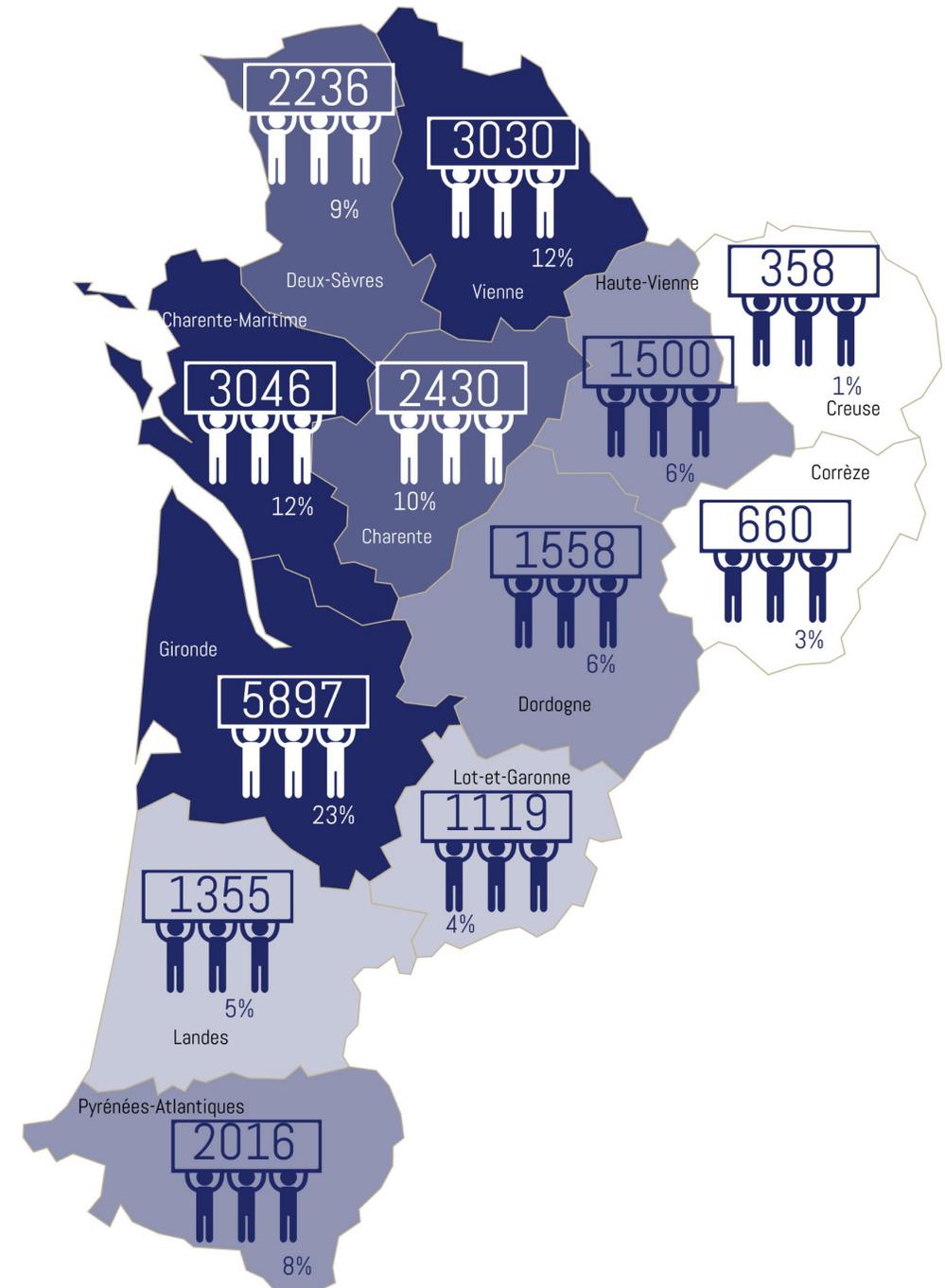
Corrélié au nombre de structures sur ces territoires, les SIAE de Gironde (1 381 ETPI) et de Charente-Maritime (885 ETPI) ont salarié un nombre plus important d'ETP d'insertion.



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

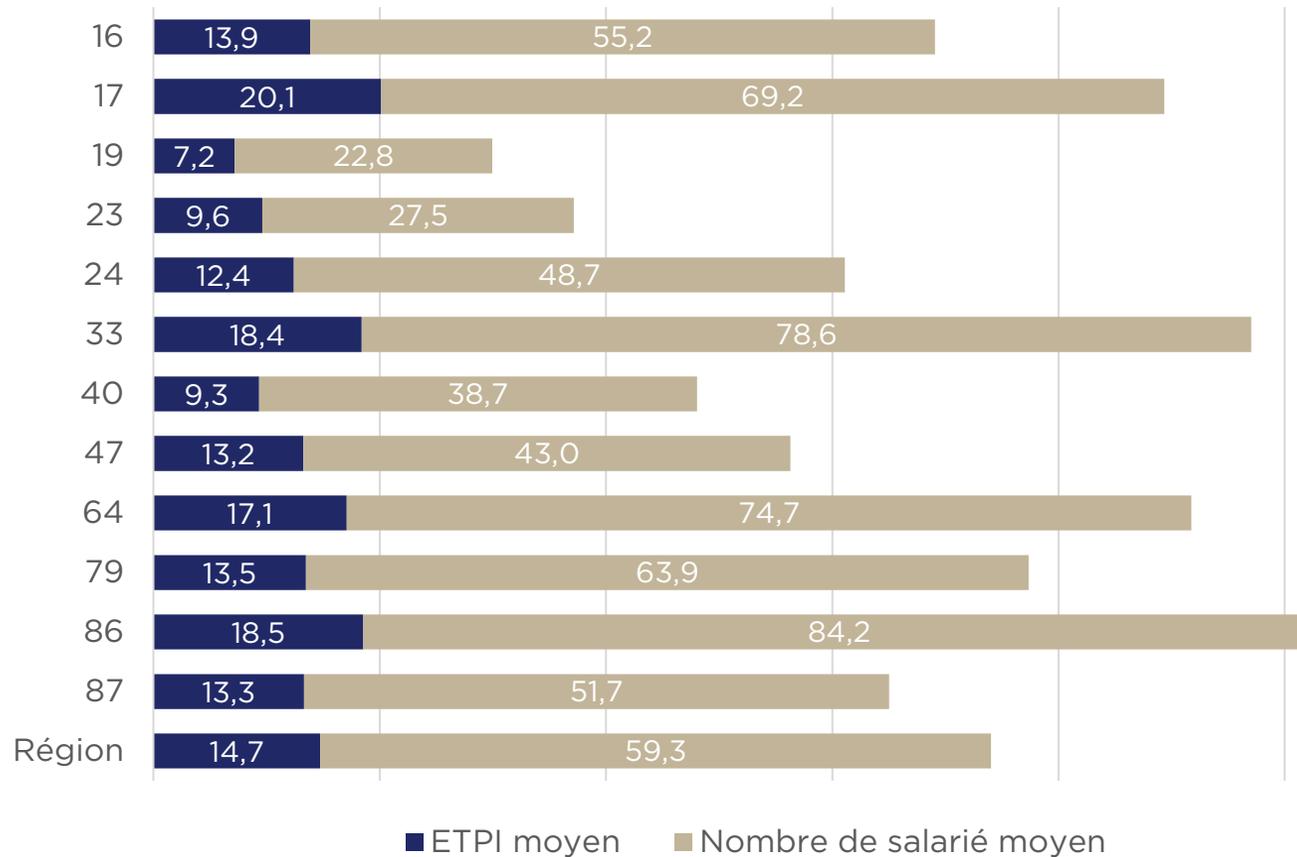
Plus de 25 000 salariés en insertion ont travaillé en SIAE en 2020

Les SIAE de Gironde ont accueilli 5 897 salariés en insertion, soit 23% du total régional.



# Effectif moyen en ETP d'insertion dans les SIAE

Effectif moyen salariés en parcours d'insertion - ETP réalisés 2020



Clé de lecture : Les SIAE de Charente ont accueilli une moyenne de 13,9 ETP par structures, représentant 55 personnes salariées sur l'année.

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

Les départements de Corrèze (22,8), de Creuse (27,5) et des Landes (38,7) 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 Gironde (78,6) et la Vienne (84,2), qui possèdent une part importante de structure de MàD, sont les départements de Nouvelle-Aquitaine avec la plus haute moyenne de salariés en insertion par structure.

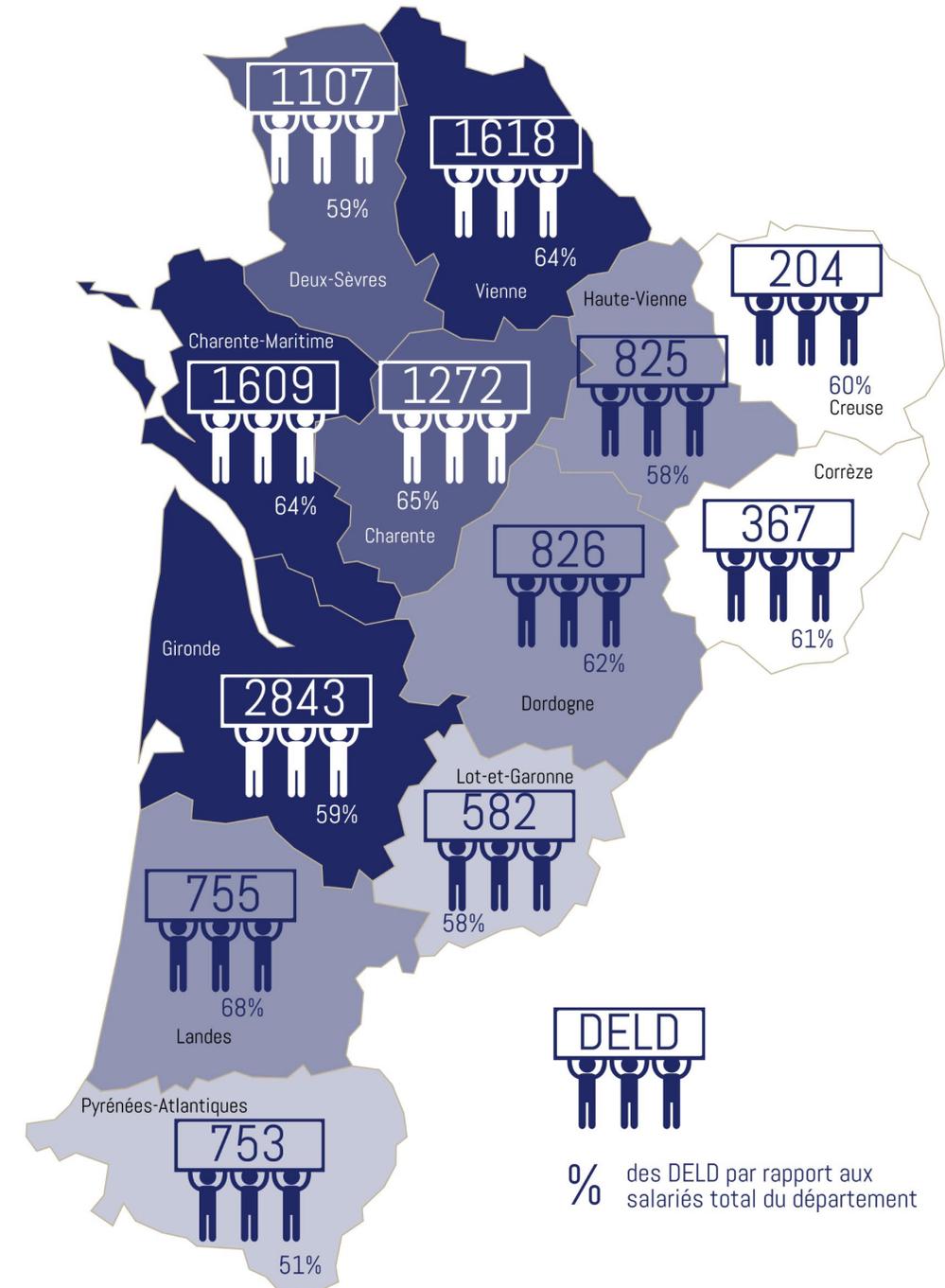
Ces moyennes sont également à corréliser avec la population de ces départements. Ainsi, la Gironde, les Pyrénées-Atlantiques, la Charente-Maritime et la Vienne, qui présente une moyenne de salariés en insertion bien supérieure à la donnée régionale, sont également les 4 départements les plus peuplés de Nouvelle-Aquitaine ([Donnée INSEE au 01/01/2021](#)).

# Nombre de DELD salariés sur l'année

12 761 salariés en insertion ayant travaillé dans une SIAE en 2020 étaient des demandeurs d'emploi de longue durée, soit 61% du total des salariés en insertion inscrits à Pôle emploi.

Les SIAE de Gironde (2 843) et de Vienne (1 618) ont accueilli le plus grand nombre de DELD.

Cependant, proportionnellement au total de salariés en insertion inscrits à Pôle emploi sur l'année, les SIAE des Landes (68%) et de Charente (65%) ont accueilli une part plus importante de DELD.



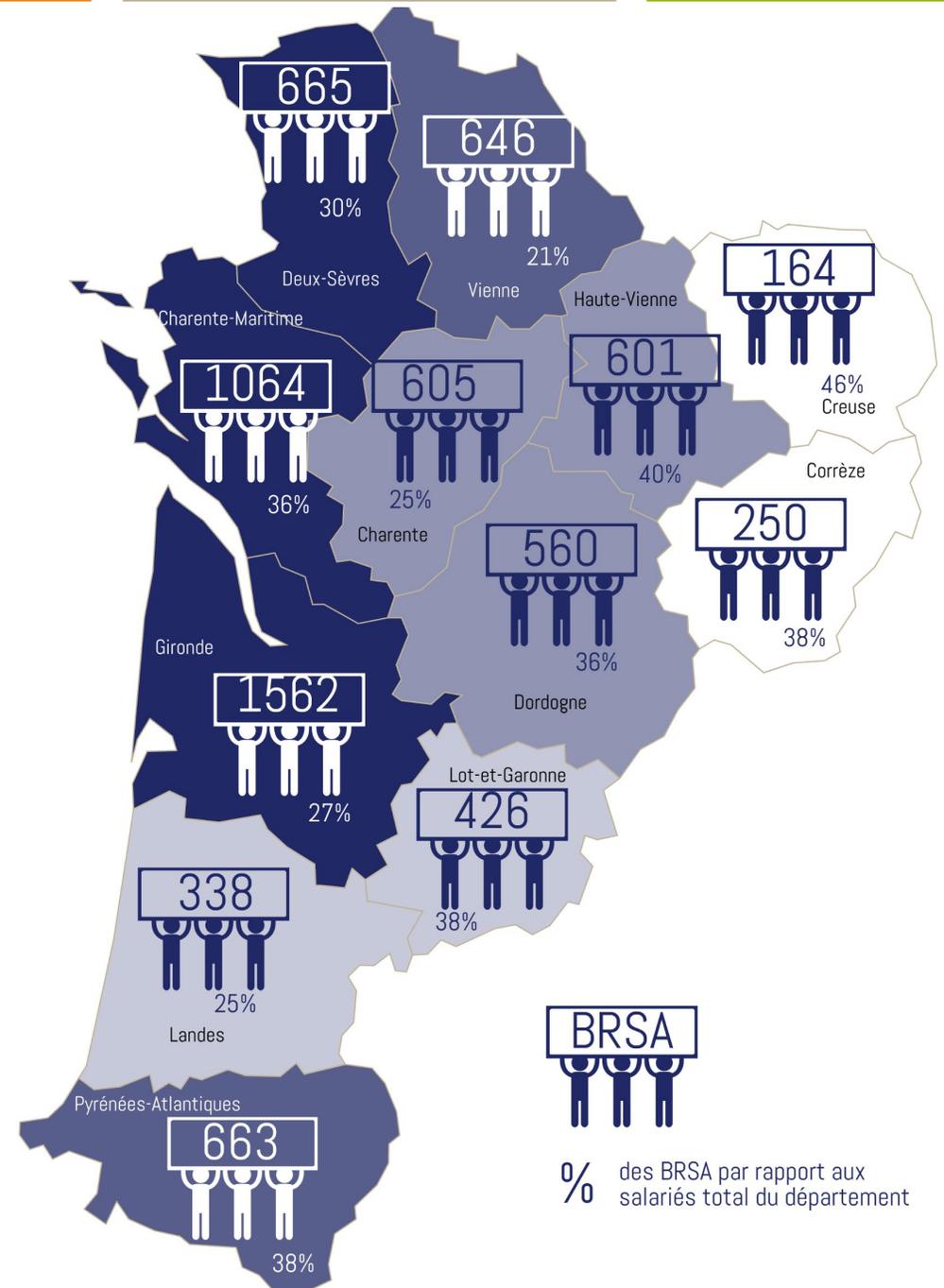
Clé de lecture : Sur le département de la Charente, on dénombre 1 272 salariés en insertion Demandeurs d'Emploi de Longue Durée, soit 65% des salariés en insertion inscrits à Pôle emploi du département.

# Nombre de BRSA salariés sur l'année

7 544 salariés ayant travaillé dans une SIAE en 2020 étaient bénéficiaires du RSA, soit 30,5% du total des salariés en insertion.

Comme en 2019, les SIAE de Gironde (1 562) et de Charente-Maritime (1 064) ont accueilli le plus grand nombre de bénéficiaires du RSA en volume.

Cependant, proportionnellement au total de salariés en insertion sur l'année, les SIAE de Creuse (46%) et de Haute-Vienne (40%) ont accueilli une part plus importante de bénéficiaires du RSA.



Clé de lecture : Sur le département de la Charente, on dénombre 605 salariés en insertion BRSA, soit 25% des salariés en insertion du département

# ZOOM PAR DISPOSITIF



# ACI – Atelier et Chantier d’Insertion



**7 923** salariés en parcours représentant **2 810** ETP



**600** ETP encadrants techniques d’insertion

**1** ETP encadrant technique d’insertion pour **4,6** ETP salariés en parcours

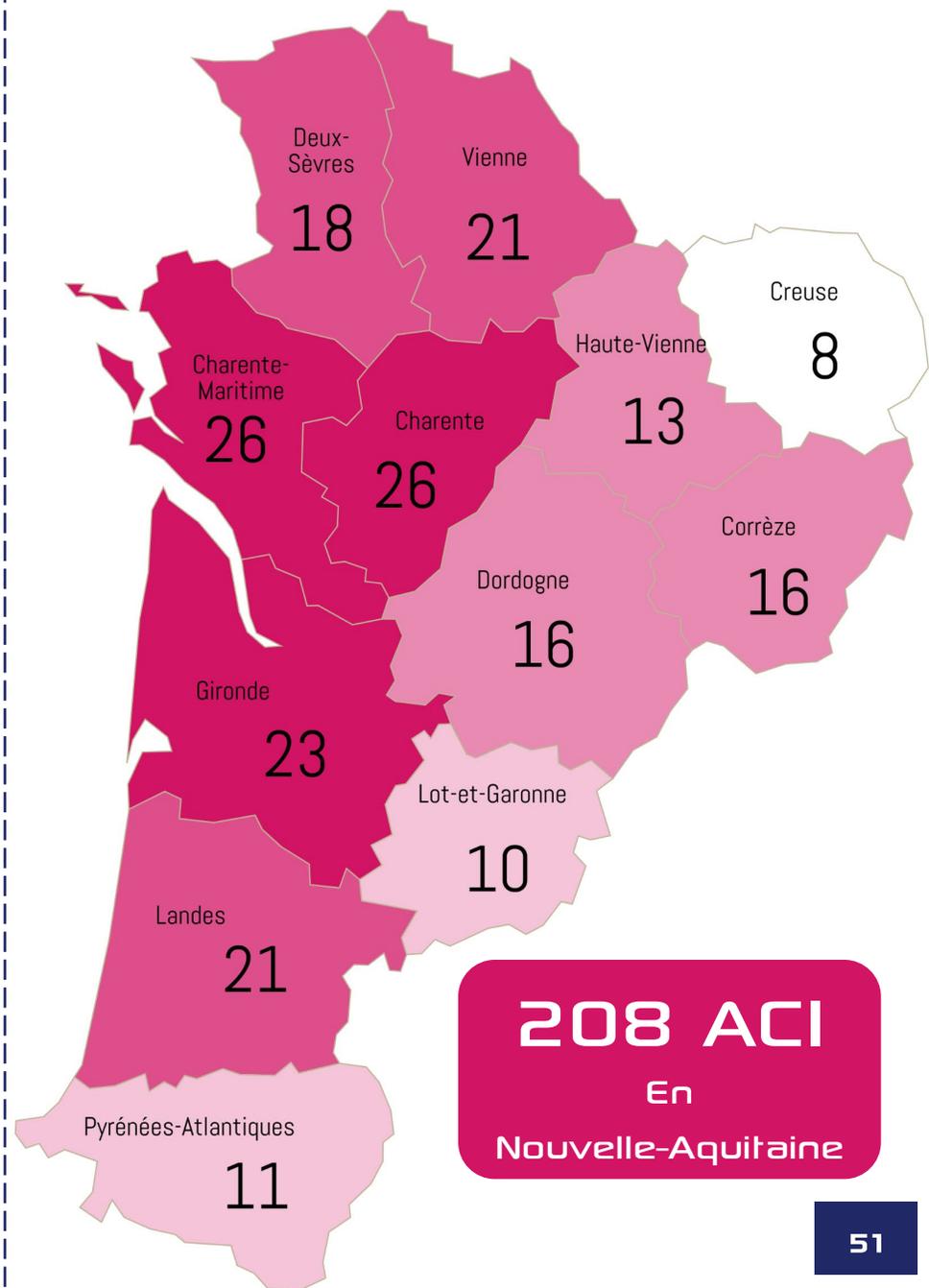
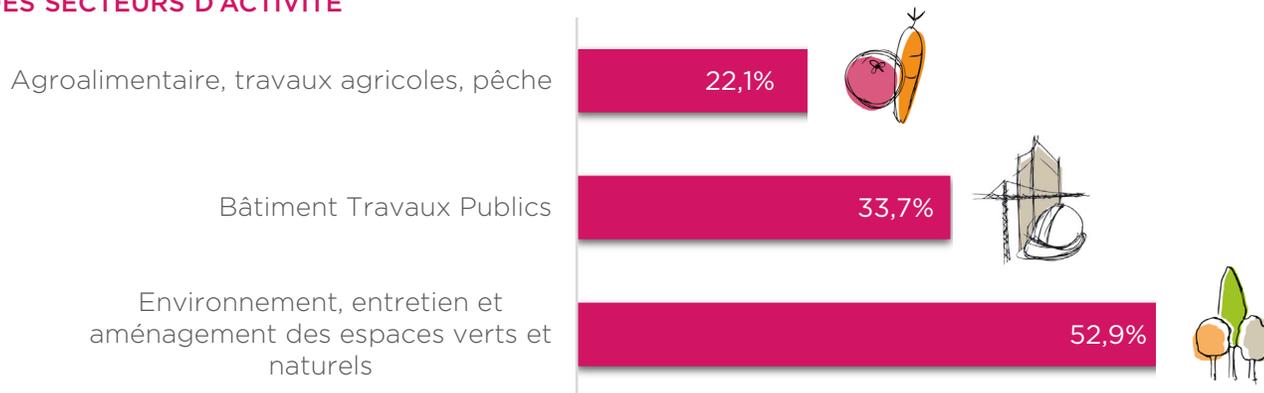


**186** ETP accompagnateurs socio-professionnels

**1** ETP accompagnateur socio-professionnel pour **14,8** ETP salariés en parcours

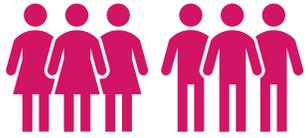


## TOP 3 DES SECTEURS D’ACTIVITÉ



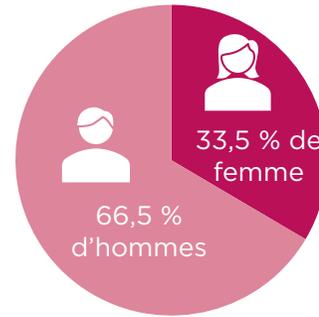
**208 ACI**  
En  
Nouvelle-Aquitaine

# L'ACI « moyen »



**13,5** ETP salariés en parcours

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



**63%** de DELD

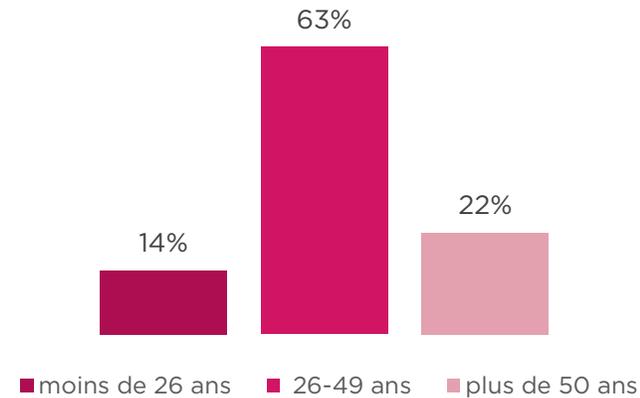
**53%** bénéficiaires de RSA

**80%** ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat

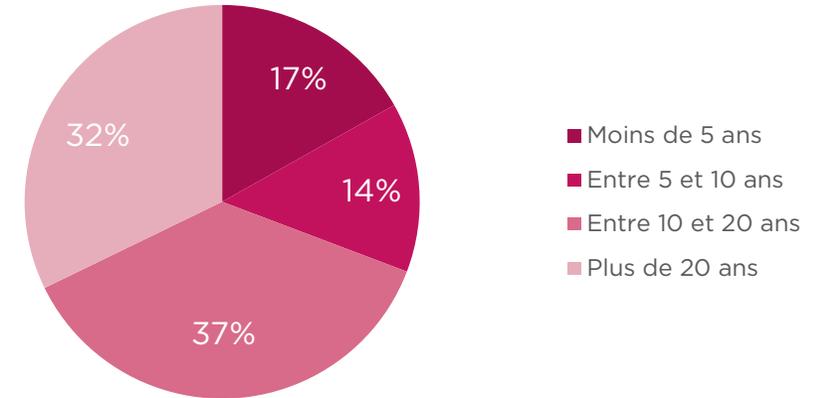
**15%** résidents QPV

**37%** résidents ZRR

## Âge des salariés en parcours en ACI



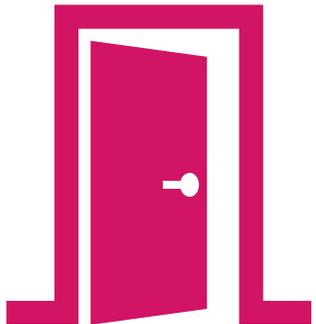
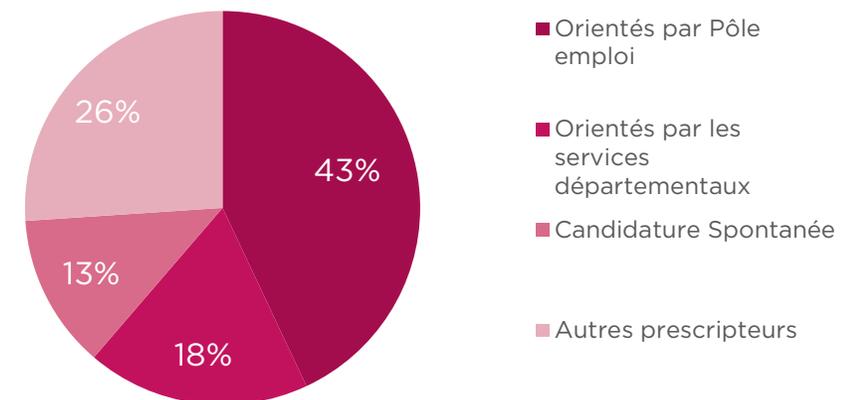
## Ancienneté des ACI



## 47,6% des personnes trouvent une solution d'emploi ou formation

- **14%** 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)
- **20%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)

## Orientation des salariés en ACI



# AI – Association Intermédiaire



**12 319** salariés en parcours représentant **1 748** ETP



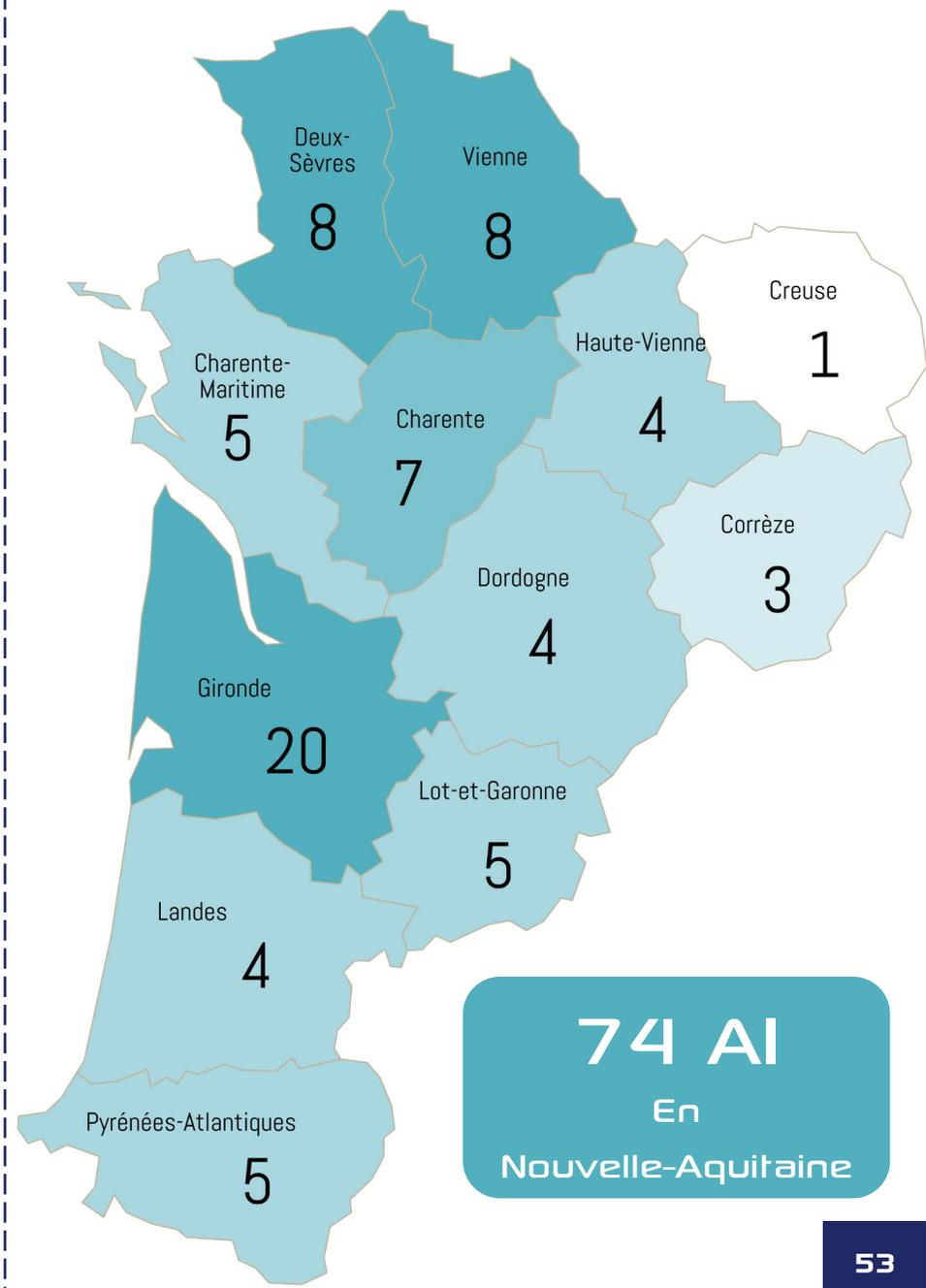
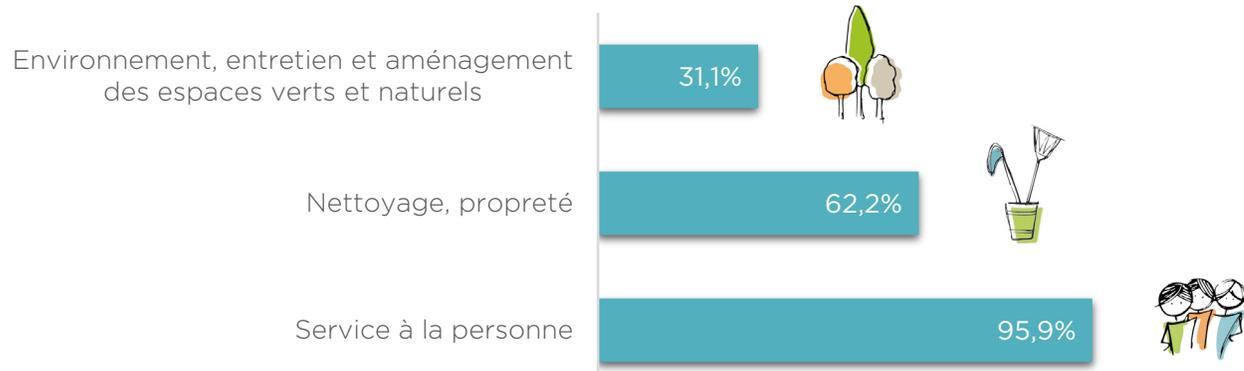
**31** ETP encadrants techniques d'insertion



**133** ETP accompagnateurs socio-professionnels

**1** ETP accompagnateur socio-professionnel pour **12,9** ETP salariés en parcours

## TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ



**74 AI**  
En  
Nouvelle-Aquitaine

# L'AI « moyenne »

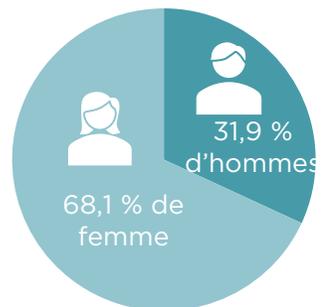


**23,6** ETP salariés en parcours

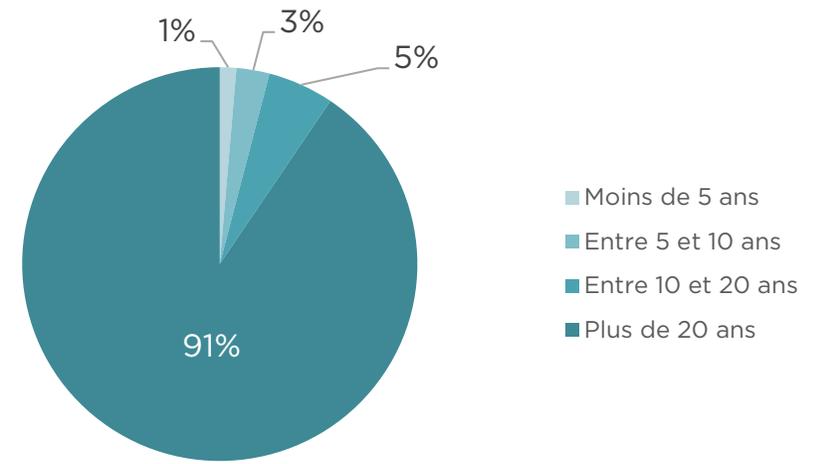
**166** salariés en parcours ont travaillé dans l'année



Une moyenne de **37 955** heures réalisées/an

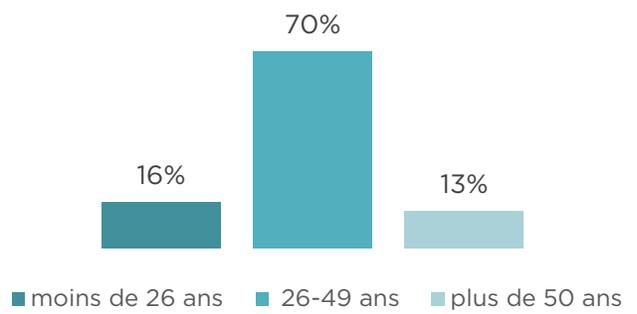


## Ancienneté des AI

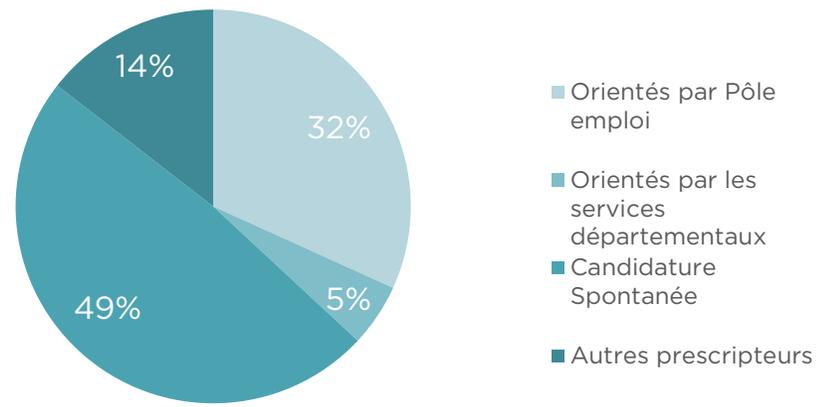


- 59%** de DELD
- 17%** bénéficiaires de RSA
- 75%** ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat
- 11%** résidents QPV
- 30%** résidents ZRR

## Âge des salariés en parcours en AI



## Orientation des salariés en AI



## 69% des personnes trouvent une solution d'emploi ou formation

- **33%** 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)
- **19%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)



# EI – Entreprise d'Insertion



**2 649** salariés en parcours représentant **1 183** ETP

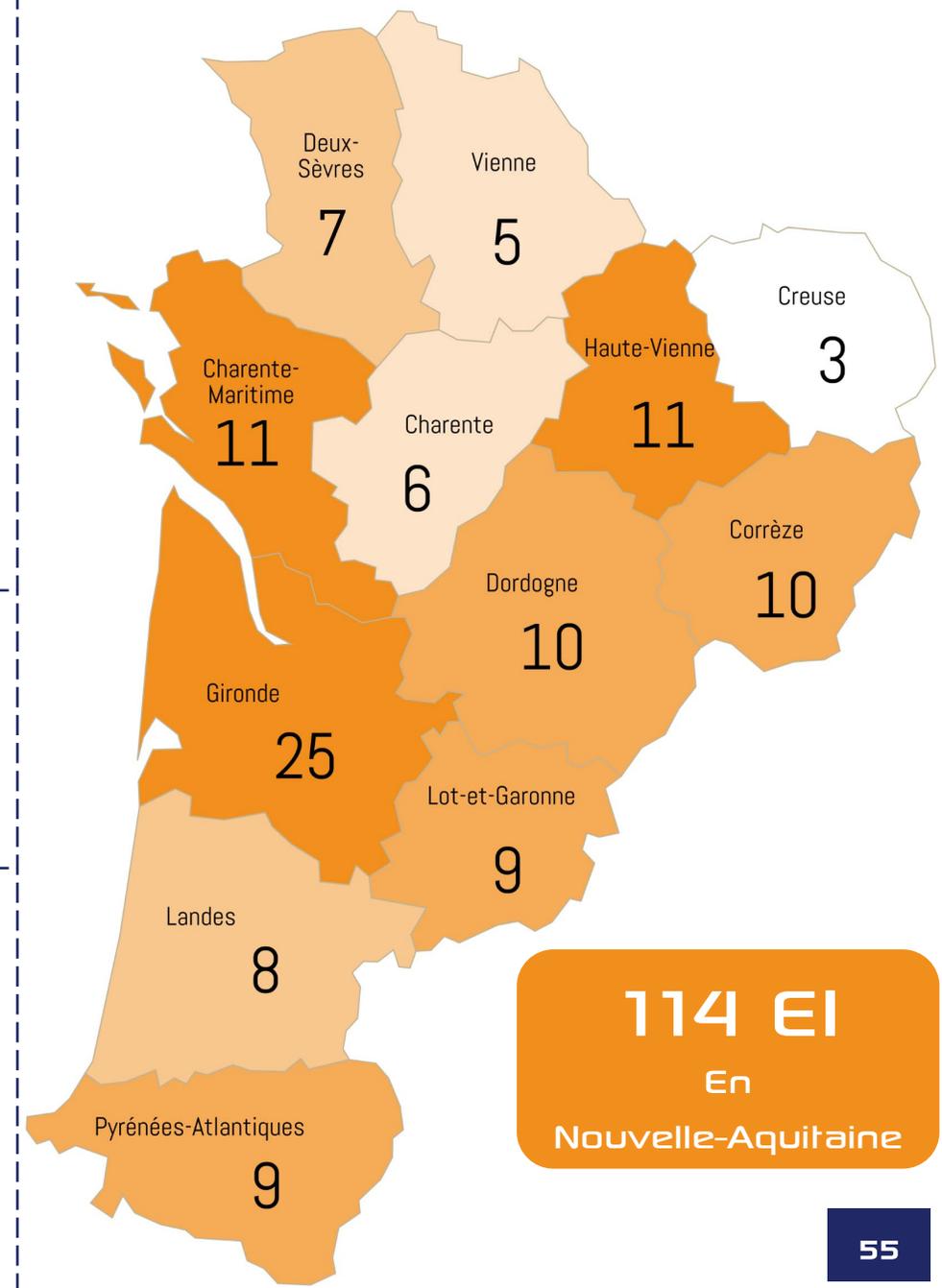
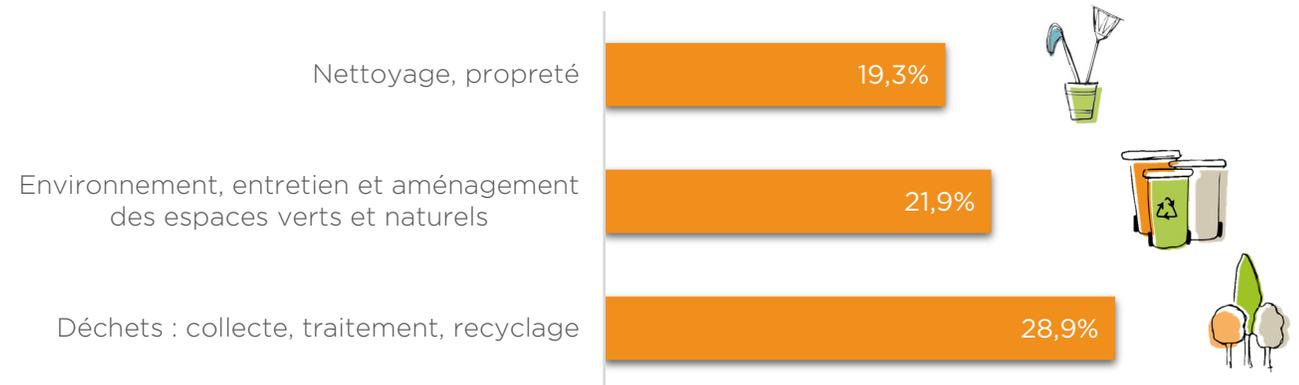


**299** ETP encadrants techniques d'insertion  
 1 ETP encadrant technique d'insertion pour **3,9** ETP salariés en parcours



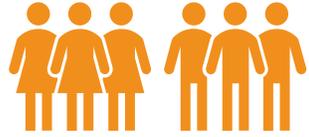
**59** ETP accompagnateurs socio-professionnels  
 1 ETP accompagnateur socio-professionnel pour **20** ETP salariés en parcours

## TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ



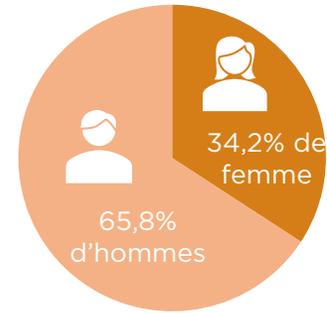
**114 EI**  
 En  
 Nouvelle-Aquitaine

# L'EI « moyenne »



**10,4** ETP salariés en parcours

**23** salariés en parcours ont travaillé dans l'année



**66%** de DELD

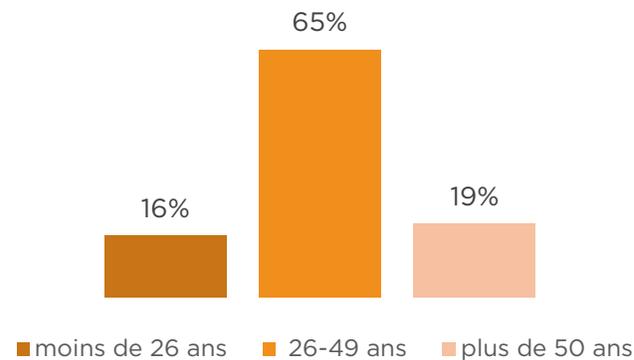
**33%** bénéficiaires de RSA

**77%** ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat

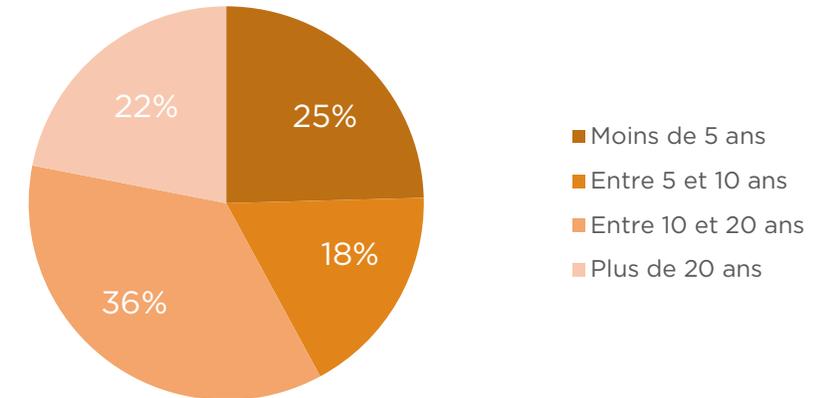
**18%** résidents QPV

**18%** résidents ZRR

Âge des salariés en parcours en EI



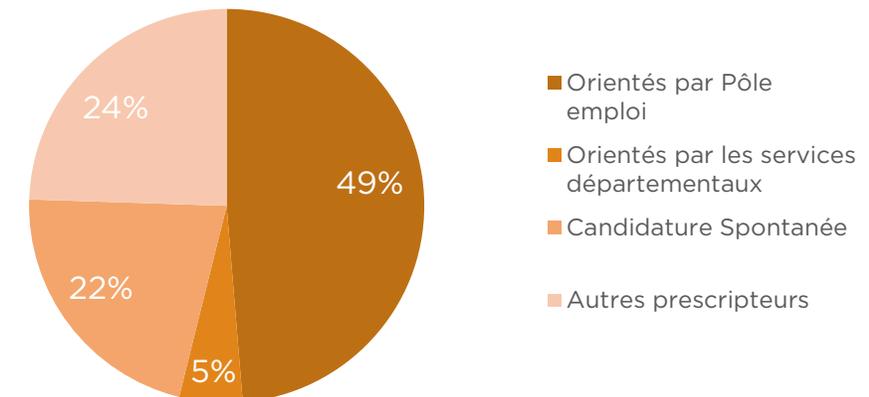
Ancienneté des EI



**50%** des personnes trouvent une solution d'emploi ou formation

- **18%** 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)
- **16%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)

Orientation des salariés en EI



# ETI – Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion



**2 314** salariés en parcours représentant **521** ETP

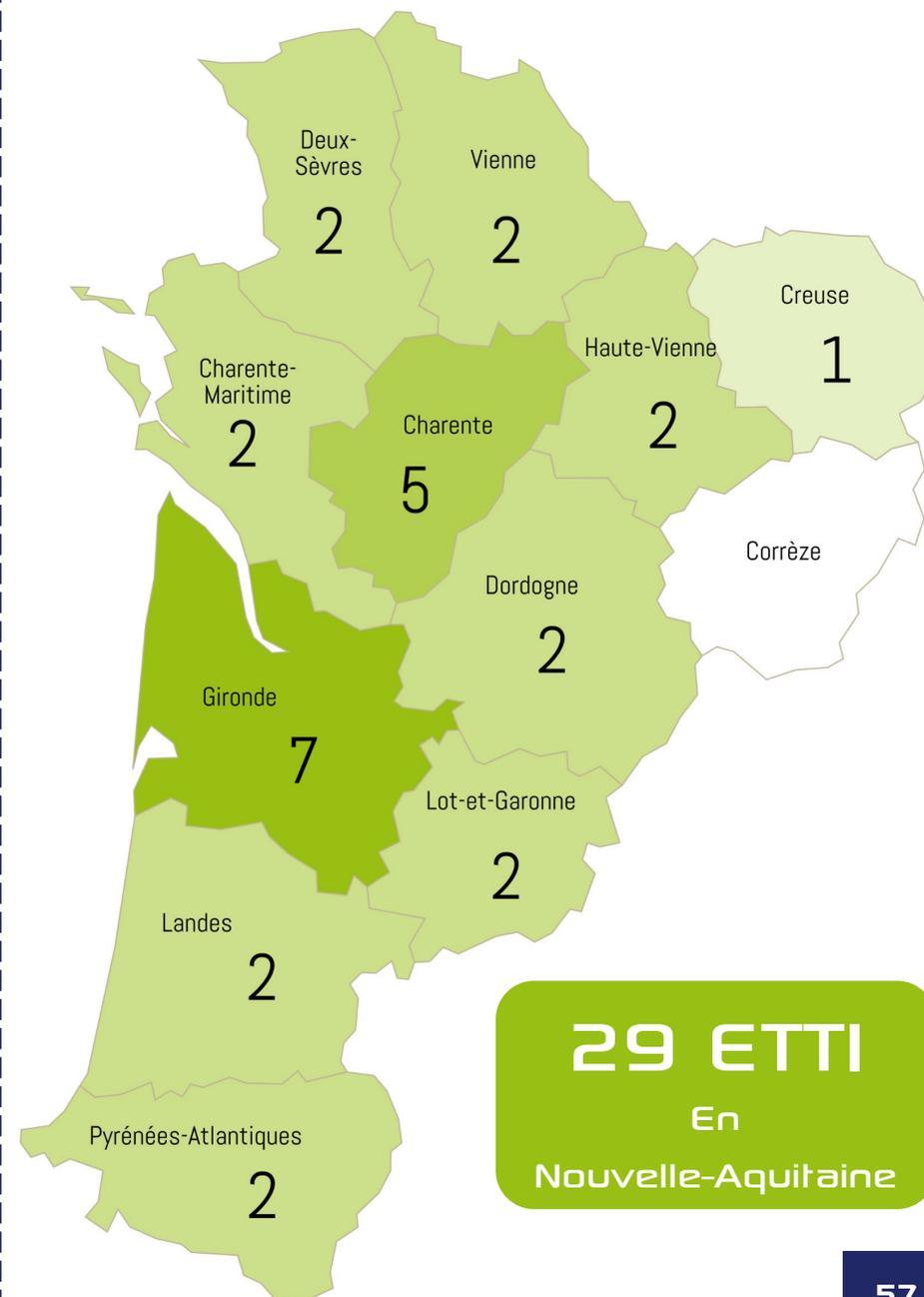
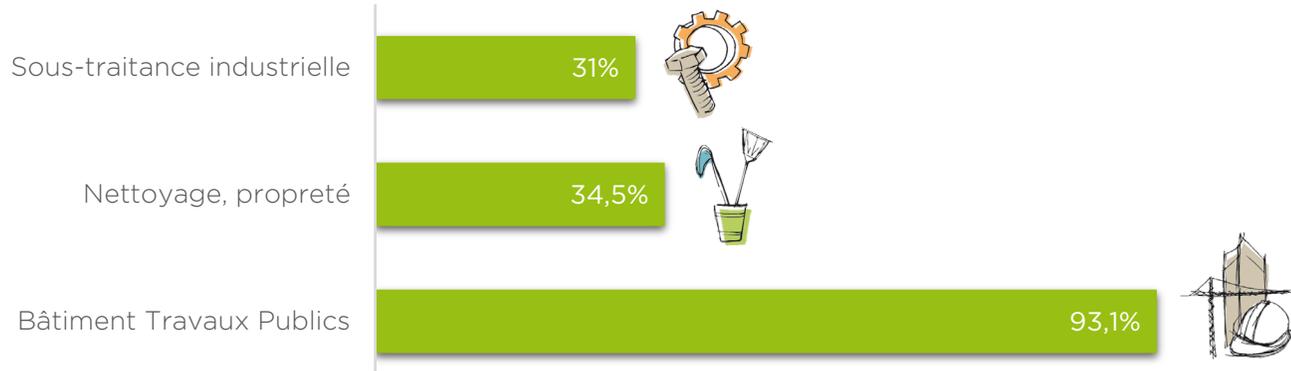


**55** ETP accompagnateurs socio-professionnels



**1** ETP accompagnateur socio-professionnel pour **9,6** ETP salariés en parcours

## TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ



**29 ETI**  
En  
Nouvelle-Aquitaine

# L'ETI « moyenne »

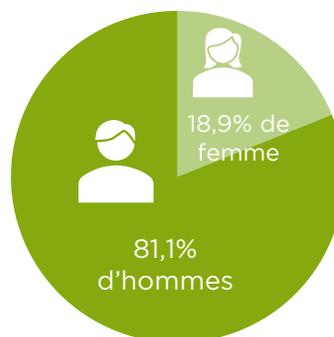


**18** ETP salariés en parcours

**80** salariés en parcours ont travaillé dans l'année



Une moyenne de **28 786** heures réalisées/an



**54%** de DELD

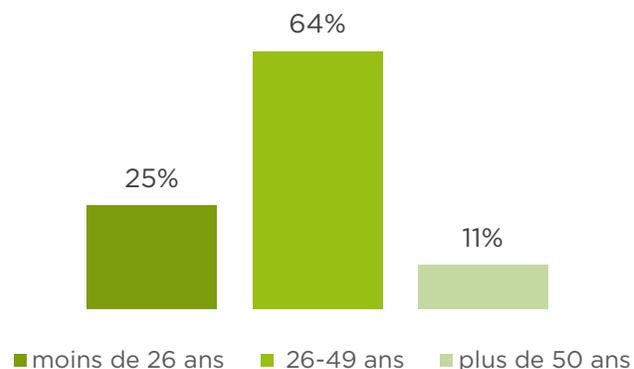
**20%** bénéficiaires de RSA

**82%** ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat

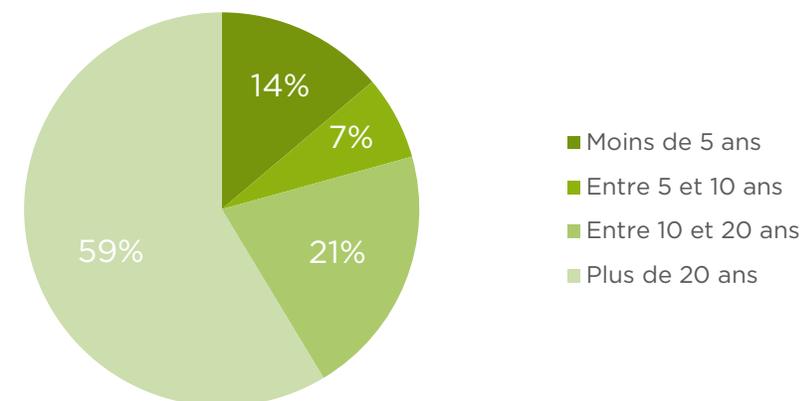
**19%** bénéficiaires QPV

**29%** bénéficiaires ZRR

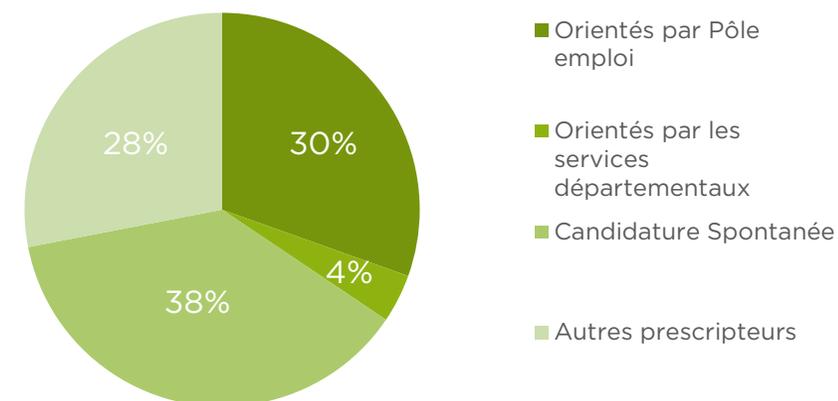
Âge des salariés en parcours en ETI



Ancienneté des ETI



Orientation des salariés en ETI



**74%** des personnes trouvent une solution d'emploi ou formation

- **37%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise...)
- **18%** 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...)

