



# LES ENTREPRISES D'INSERTION (EI)

Novembre 2016

## Sommaire

1. Qu'est-ce qu'une Entreprise d'insertion ?
2. Cadre juridique et réglementaire
3. Accompagnement socio-professionnel et formation des publics
4. Relations des EI avec leur environnement
5. Structuration économique des EI
6. L'accompagnement des EI par les DLA
7. En bref

# 1. QU'EST-CE QU'UNE ENTREPRISE D'INSERTION

## Projet et principales missions

Les entreprises d'insertion embauchent, salarient et accompagnent des personnes en difficulté sociale et professionnelle. Elles utilisent l'« entreprise », avec ses droits et ses obligations, comme support d'insertion.

Les entreprises d'insertion sont des TPE/ PME soumises aux mêmes règles fiscales, juridiques et économiques que toute entreprise classique. Elles se distinguent par leur finalité : l'insertion sociale et professionnelle des personnes exclues du marché du travail (demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires des minimas sociaux, jeunes sans qualification, etc.).

Les personnes en parcours d'insertion sont embauchées en Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) pour une durée de 24 mois maximum, sur une base de 35 h maximum par semaine. Elles intègrent immédiatement une équipe de production et bénéficient d'un accompagnement socio-professionnel pour construire leur parcours. Les EI exercent leurs activités aux conditions du marché et ses leurs ressources proviennent de 80 à 90% de la commercialisation des biens et des services qu'elles produisent.

Les entreprises d'insertion sont conventionnées par l'Etat, via ses services déconcentrés et salarient des personnes agréées par Pôle Emploi. Pour leur mission d'insertion, les entreprises d'insertion bénéficient de financements publics de l'Etat et de certaines collectivités.

## Principaux atouts des EI

### ► Créatrices d'emploi local

Les EI développent des activités locales, souvent très manœuvrières dans des filières qui relèvent de secteurs porteurs ou en tension comme le recyclage, le transport, la propreté, l'environnement, le BTP, etc...

Elles proposent aussi une solution pour concilier création d'emplois non délocalisables, création d'activités et de richesses dans les territoires.

### ► 1200 entreprises présentes sur tous les secteurs d'activités

Les EI sont des TPE/ PME dynamiques, elles investissent à la fois les secteurs de la transition écologique et énergétique, du service aux entreprises, de l'artisanat et du numérique.

### ► Démarche qualité

Le développement, le management et l'amélioration permanente se fait également avec l'appui des démarches qualité. Elles permettent d'obtenir une certification telle que la AFAQ EI/ETTI ou Cèdre-ISO 9001.

### ► Dynamisme entrepreneurial

Les EI sont des TPE/ PME dynamiques, elles innovent et mobilisent de la R&D pour trouver des solutions nouvelles face au chômage.

## Zoom sur les certifications

### Le référentiel AFAQ EI/ETTI



Cette certification permet de s'assurer au moyen d'un audit réalisé par un tiers certificateur externe à l'entreprise et à son réseau- de la qualité des moyens mis en œuvre pour la gestion du parcours individuel d'insertion d'un salarié dans le cadre du projet social.

Dans une approche qualité de type ISO, chaque entreprise candidate doit établir, mettre en œuvre, et améliorer de façon continue un système de management conforme aux exigences de ce référentiel.

Le référentiel AFAQ EI/ ETTI va ainsi bien au-delà du cadre fixé en termes de contenu par les nouvelles modalités de conventionnement et permet de garantir la qualité et le professionnalisme de la mission d'insertion menée au quotidien.

### Le CadrE De RéférencE (CEDRE)



Il permet d'inscrire l'ensemble du processus de mise à l'emploi et l'accompagnement de personnes par la production de biens et de services dans une démarche continue d'amélioration des pratiques.

Il permet d'entrer dans une dynamique de management par la qualité qui garantit un engagement de la direction, une cohérence des fonctions supports (GRH, communication, développement commerciale, administratif et financier, etc.) au service du projet et de la stratégie globale.

Il permet enfin de piloter une amélioration permanente du projet et de l'organisation. Afin d'accroître les partenariats économiques dans une démarche solidaire, le cadre de référence prend en compte la plupart des exigences de la RSE. Selon le périmètre choisi, CEDRE permet à tout type de SIAE d'obtenir la certification ISO 9001.

## Chiffres et activités

### Chiffres clés

**904 EI**  
au 31/12/2014  
soit environ  
**24,75% des SIAE**

**12 822 salariés en**  
insertion au 31/12/2014

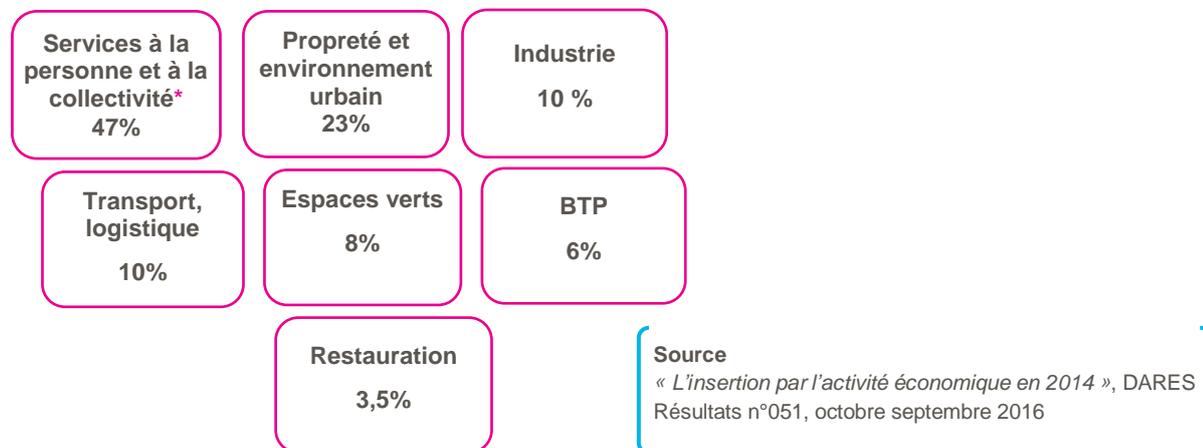
**Source**

« L'insertion par l'activité économique en 2014 », DARES  
Résultats n°051, octobre septembre 2016

### Secteurs et types d'activités

Les entreprises d'insertion innovent sans cesse, défrichent de nouvelles activités pour mener à bien leur mission première : l'accès et le retour à l'emploi des personnes en difficulté. Positionnées sur des activités locales, peu délocalisables, souvent très manœuvrières dans des secteurs d'activité pour la plupart à fort contenu environnemental, les entreprises d'insertion adaptent sans cesse les compétences et qualifications des personnes en parcours d'insertion aux besoins des entreprises locales.

Aujourd'hui parmi les secteurs d'activité les plus pourvoyeurs d'emplois d'insertion on retrouve le travail temporaire (40% ETP d'insertion<sup>1</sup>), le secteur des déchets (23 % ETP d'insertion) et les services aux entreprises (26 % ETP d'insertion). Si ces secteurs sont traditionnellement investis par les entreprises d'insertion, des potentiels de développement existent sur les activités rattachées à la croissance verte. Les entreprises d'insertion investissent les filières vertes et développent leurs activités sur le transport du dernier kilomètre, l'écoconstruction, le traitement écologique de l'eau, la valorisation des déchets. Ce positionnement des entreprises d'insertion sur les filières écologiques est un moyen pour les personnes en parcours d'insertion d'acquérir des compétences techniques sur les métiers verts.



\* **Lecture** : 47 % des salariés nouvellement embauchés dans une EI en 2014 travaillent dans le domaine des services à la personne et à la collectivité. Il s'agit essentiellement de métiers liés à la propreté et à l'environnement urbain.

<sup>1</sup> Source : « Chiffres clés 2016 » de la Fédération des entreprises d'insertion

**Réseaux fédérateurs**

 <p>la fédération des entreprises d'insertion</p>	<p><b>Fédération des entreprises d'insertion</b> Réseau représentant les entreprises d'insertion et des entreprises de travail temporaire d'insertion. Il compte 508 entreprises adhérentes dont 393 EI. <a href="http://www.lesentreprisesdinsertion.org">www.lesentreprisesdinsertion.org</a> <a href="#">Plaquette des entreprises d'insertion</a></p>
 <p>coorace Solidaires pour l'emploi</p>	<p><b>COORACE</b> Fédération nationale de structures de l'ESS, notamment de l'IAE. Le Coorace fédère 25 EI. <a href="http://www.coorace.org">www.coorace.org</a></p>
 <p>EMMAÛS FRANCE FONDATEUR BENOÎT FOUCAULT</p>	<p><b>Emmaüs</b> Le Mouvement Emmaüs compte 45 structures d'insertion, divisées en deux catégories : les chantiers d'insertion et les entreprises d'insertion. <a href="http://emmaus-france.org">http://emmaus-france.org</a></p>
 <p>envie Une autre vision de l'emploi &amp; l'environnement</p>	<p><b>Réseau Envie</b> C'est un réseau d'entreprises de l'ESS agissant dans le champ de l'économie circulaire, présentes partout en France. <a href="http://www.envie.org">www.envie.org</a></p>

## 2. CADRE JURIDIQUE & RÉGLEMENTAIRE

### Repères historiques

#### **Emergence**

Les premières EI apparaissent au début des années 1980. Il s'agit alors d'entreprises intermédiaires qui mélangent activités marchandes et non-marchandes. C'est à la fin des années 1980 que la distinction entre associations intermédiaires et entreprises d'insertion va être établie légalement (la loi n°87-39 du 27 janvier 1987 reconnaît officiellement l'existence des AI).

Le Comité National des Entreprises d'Insertion (CNEI), devenu aujourd'hui la Fédération des entreprises d'insertion, est créé en 1988, rassemblant des EI et ETTI.

#### **Reconnaissance légale**

La loi n°91-3 du 3 janvier 1991 reconnaît officiellement l'existence des entreprises d'insertion.



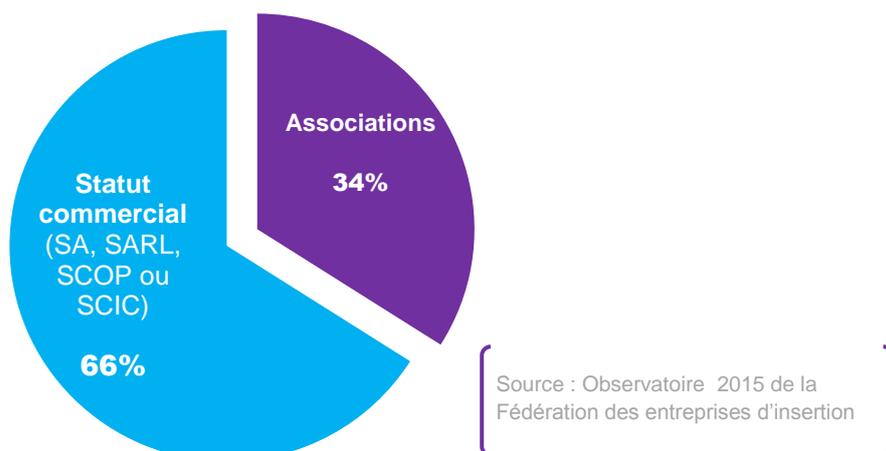
#### Extrait de l'article L. 5132-5 du Code du Travail

« Les entreprises d'insertion concluent avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3 du Code du Travail (...) »

#### Textes juridiques de références des Entreprises d'insertion

- Loi n°91-3 du 3 janvier 1991
- Loi d'orientation n°98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions

## Formes juridiques



## Gouvernance

Le statut associatif se traduit notamment par des valeurs fondatrices illustrant le contrat associatif. En règle générale, l'article 2 des statuts d'une association précise l'objet poursuivi et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. Il convient d'interroger la réalité de la vie associative (nombre de réunions statutaires prévues et tenues, quorum, processus démocratique...) et l'équilibre des rapports Président/Directeur.

Concernant les autres types de structures (SARL, SCOP, SCIC, SA, SAS, etc.), il faut se référer aux statuts juridiques et à leurs spécificités. Précisons que, par leur activité d'insertion, et leur implantation territoriale, les entreprises d'insertion, **quel que soit leur statut juridique**, agissent en cohérence avec les acteurs du territoire.

Les associations, coopératives, fondations ou mutuelles appartiennent de droit à l'ESS, sans condition. Les choses sont différentes pour les entreprises commerciales, qui doivent prouver **dans leurs statuts**, qu'elles appliquent un certain nombre de valeurs et de règles définies par l'article 1 de la loi ESS.

## Parcours d'insertion et types de contrat

### Modalités

Les entreprises d'insertion proposent un travail salarié, un accompagnement et l'acquisition de compétences

### Types de contrats et aide au poste

Les EI concluent exclusivement des **Contrats à durée déterminée d'insertion** (article L.5132-15-1 du code du travail) pour l'embauche de personnes en parcours d'insertion.

Ces contrats sont d'une durée minimale de 4 mois et peuvent être renouvelés au cours d'une période ne pouvant excéder 24 mois, sauf dans des cas spécifiques où il existe des possibilités d'extension.

Les salariés en parcours d'insertion doivent faire l'objet d'un **agrément par Pôle Emploi** (article L. 5132-3 du code du travail).

Les salariés permanents sont embauchés dans les conditions de travail de droit commun, donc en principe en CDI ou en CDD, à temps partiel ou à temps plein.



### Le Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)

**Durée du contrat :** minimum 4 mois renouvelables dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

**Renouvellement possible au-delà des 24 mois** pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat, ou pour favoriser l'insertion de salariés âgés d'au moins 50 ans ou des personnes reconnues travailleurs handicapés (la prolongation étant accordée par Pôle emploi après examen de la situation du salarié).

**Durée de travail du salarié :** peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, entre minimum 20 heures et maximum 35 heures par semaine.

## Convention collective

Les entreprises d'insertion appliquent les conventions collectives étendues relevant de leur activité principale.

# 3. ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL ET FORMATION

## Principaux axes de l'accompagnement

Les entreprises d'insertion mettent en place, tout au long du parcours en insertion, un ensemble d'actes formatifs autour de savoir-faire technique (formation en hygiène et sécurité, formation au poste de travail sur l'outil de production...) mais aussi de savoir-être (respect des horaires et consignes, travail en équipe, autonomie...) afin de préparer le salarié en insertion à la sortie vers l'emploi.

### ► La construction d'un projet professionnel via :

- Un accompagnement socioprofessionnel individuel et collectif,
- Un encadrement sur poste de travail
- La formation, la qualification et l'acquisition de compétences

### ► La résolution des « freins » à l'insertion sociale et professionnelle par un encadrement technique et un accompagnement renforcé visant notamment :

- La (re)création du lien social,
- La restauration ou l'acquisition de savoir-être,
- Le travail sur l'estime de soi, la connaissance des droits et devoirs (civisme, citoyenneté),
- Si besoin, l'accès au logement, à la santé, à la mobilité, à la maîtrise de la langue française.

### ► Le développement des compétences des salariés en insertion :

Un effort de qualification professionnel est mené par les EI qui essaient au maximum de faire bénéficier à leurs salariés de certifications des compétences, de validations des acquis de l'expérience ou de l'obtention partielle d'une qualification professionnelle.

## Mise en œuvre

L'accompagnement et l'encadrement dans les entreprises d'insertion sont en général assurés par des **accompagnateurs socio-professionnels ou chargés d'insertion** et des **encadrants techniques**.

Les réseaux de l'IAE portent des formations Encadrant Technique et Chargé d'Insertion professionnelle qui permettent de qualifier les encadrants techniques et de reconnaître les compétences de ces salariés permanents. Une formation plus légère est proposée par l'AFPA : il s'agit de la formation ETI (Encadrant Technique d'Insertion).

## 4. RELATIONS DES EI AVEC LEUR ENVIRONNEMENT

### Relations avec les pouvoirs publics

#### L'État

##### ► La contractualisation

Le statut légal d'EI est reconnu par la conclusion avec l'Etat de la convention visée aux articles L.5132-2 et 5132-3 du code du travail. La convention précise notamment les caractéristiques générales de l'entreprise et des personnes qu'elle accueille et le nombre de postes d'insertion ouvrant droit à l'aide de l'Etat.

Cette convention permet à l'EI de bénéficier de financements spécifiques au titre de l'insertion par l'activité économique. D'une durée maximale de trois ans renouvelables, cette convention précise notamment le nombre de postes accordés, les conditions d'accompagnement social et professionnel mises en œuvre, etc.

La convention porte sur le nombre d'ETP d'insertion :

- le montant de l'aide annuel de l'Etat est composé d'une part forfaitaire de **10 143€** (montant alloué en 2016) **par ETP d'insertion indexée sur le SMIC depuis la réforme de 2014 et d'une part modulable pouvant aller jusqu'à 10% du montant forfaitaire**
- le douzième du montant annuel est versé tous les mois aux EI

##### ► Les financements

- **Financement au titre de la politique publique de l'emploi** et plus particulièrement au titre de du financement de l'IAE. Il s'agit d'une **aide au poste**, censée apporter un financement pour permettre à une SIAE d'assurer ses missions de base global c'est-à-dire :
  - la prise en charge d'un public spécifique prioritaire,
  - faire en sorte qu'une activité ou un emploi soit le support d'un parcours d'insertion dans le cadre d'un contrat de travail,
  - s'organiser pour concilier accompagnement socio-professionnel et encadrement technique.
- Dans le modèle économique classique d'un EI, cela représente une part limitée des ressources (entre 10 et 15% selon l'observatoire de la Fédération des entreprises d'insertion). La relation entre les Unités départementales de la DIRECCTE et les EI a changé depuis la réforme des financements.
- **Financement au titre de la politique de la Ville**, pour les structures intervenant au sein de la géographie prioritaire.

##### ► La procédure de conventionnement

La demande de conventionnement est instruite les unités départementales des DIRECCTE , et soumise au Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE) pour avis.

Pour une structure en création ou en difficulté, la durée du conventionnement est d'un an. Dans les autres cas, cette durée peut être de 3 ans depuis la réforme (avec des dialogues de gestion allégés).

Le dialogue de gestion est une démarche essentielle dans les rapports entre l'État et les SIAE puisqu'il détermine notamment :

- Le nombre de postes à conventionner pour les SIAE.
- Le montant des aides accordées par l'Etat à la structure au titre de la part réservée à la modulation.

Pour la mise en œuvre de la mission d'insertion des EI, les partenaires (DIRECCTE, Pôle Emploi,...) se réunissent le plus souvent au sein des EI pour un « **dialogue de gestion** ». Les typologies des personnes en insertion recrutées y sont évoquées ; les contraintes et possibilités inhérentes au bassin d'emploi permettent dans ce cas un diagnostic affiné. Les EI présentent lors du dialogue de gestion leur projet

d'insertion. La consolidation de celui-ci réside dans l'attribution de moyens supplémentaires, enjeu souvent abordé en dialogue de gestion. Les dialogues de gestion se déroulent de novembre à mars. Idéalement, ils ont lieu avant la fin de l'année pour anticiper le financement en N+1.

CONVENTIONNEMENT	DIALOGUE DE GESTION	
	complet et approfondi	allégé
Pluriannuel (3 ans)	À l'occasion: - de la demande de conventionnement - du renouvellement	En N+1 et N+2
Annuel	Réservé aux nouvelles SIAE et à celles qui sont financièrement instables ou fragiles	—

### **Les collectivités territoriales**

Les programmes régionaux et départementaux de l'ESS ou de l'insertion professionnelle permettent des soutiens divers aux EI. Au niveau des régions, des aides sont notamment possibles sur l'accompagnement vers l'emploi par la formation, le soutien au développement des activités de l'économie sociale et solidaire, et au niveau des départements sur l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.

Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) coordonnent pour leurs bénéficiaires, l'ensemble des acteurs intervenant avec l'Etat et le service public de l'emploi : collectivités territoriales, entreprises et organismes socioprofessionnels, SIAE, associations, etc.

## **Relations avec d'autres partenaires**

### **Pôle Emploi**

Les conventions de coopération locale entre Pôle Emploi et les EI sont nombreuses. Le but est d'établir le diagnostic social et de mettre en place un suivi.

L'élément déclencheur d'une prise de poste en CDDI reste l'agrément IAE délivré aux personnes en difficulté par Pôle Emploi. Un agrément est formalisé par un document rempli par Pôle emploi et rédigé en trois originaux (destinés au bénéficiaire, à l'employeur et à Pôle emploi).

Seule l'embauche de personnes agréées permet le financement de l'aide aux postes.

Les agences Pôle Emploi font appel à des référents IAE avec lesquelles des réunions tripartites sont organisées. Le partenariat avec Pôle emploi est très souvent structuré autour des CTA (comité technique d'animation), qui permet aux SIAE et à l'agence de partager leur travail d'accompagnement, au service des salariés en parcours d'insertion.

### **Les entreprises**

Les relations avec les entreprises classiques du bassin d'emploi de l'EI sont au cœur à la fois de leur activité économique et de leur mission d'insertion :

- comme toute entreprise, les EI tissent des relations partenariales avec des entreprises de leur territoire, soit sur le plan commercial, soit par exemple pour présenter une réponse commune à un appel d'offre.
- les relations privilégiées des EI avec les entreprises et employeurs de leur territoire sont essentielles afin de construire des passerelles emploi au bénéfice des salariés en insertion, l'objectif de l'EI étant d'accompagner les salariés en insertion vers un emploi durable ou une formation.

Les conditions de concurrence loyale garanties par l'intégration des EI dans le droit commun sont indispensables au bon fonctionnement de ces relations partenariales avec les acteurs économiques du territoire.

### **Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)**

L'application de la convention collective étendue du secteur d'activité de l'EI l'amène à cotiser à l'OPCA désigné dans cette dernière.

## **5. STRUCTURATION ÉCONOMIQUE DES EI**

### **Recettes**

Entre 85% et 90% des produits proviennent de la production.

Entre 10% et 15% des produits proviennent de financements publics (aide au poste, financement des collectivités).

### **Dépenses**

Les charges d'une EI proviennent en grande partie de la masse salariale qui est plus importante que dans une entreprise classique en raison de l'accompagnement renforcé.

Les charges d'exploitation varient selon la branche d'activités (dans le recyclage, le coût des matières premières équivaut à 60% des postes de dépenses et ce coût est moins élevé dans d'autres secteurs, comme la restauration).

Il est à noter que compte tenu de leurs activités économiques marchandes les EI sont soumises aux impôts commerciaux.

## **6. L'ACCOMPAGNEMENT D'UNE EI**

### **Enjeux des EI**

#### **► L'offre d'insertion stagne alors que les projets de création et développement existent.**

Après une réforme satisfaisante de l'IAE, qui a sécurisé le financement des entreprises d'insertion, et l'avancée de la fongibilité entre contrats aidés et postes d'insertion, il est nécessaire de soutenir l'ambition de développement qui accompagnait ces mesures. La fédération des entreprises d'insertion, depuis de longues années, insiste aux différents comités de suivi de la réforme ou réunions plénières du CNAIE pour travailler collectivement à une meilleure utilisation des ressources budgétaires votées par le Parlement. En effet, si la bourse aux postes en place depuis plusieurs années a pu améliorer la situation, elle n'arrive pas réellement à jouer son rôle de péréquation entre les besoins de postes et les crédits disponibles.

Pourtant, dans le même temps, des entreprises d'insertion en création ou développement se voient refuser le financement de postes d'insertion.

#### **► Lever les freins liés aux financements de la formation des salariés en insertion**

Pour leur permettre de disposer d'un revenu et de retrouver à terme un emploi de droit commun, les salariés en insertion sont employés, encadrés pendant leur activité de production et accompagnés dans la définition de leur projet personnel et professionnel. Employés, encadrés et accompagnés mais peu formés : moins de

10% des salariés en insertion bénéficient d'une formation qualifiante en Entreprise d'Insertion et moins de 20% en Atelier et Chantier d'Insertion. Plus largement, seul un tiers des salariés en insertion se forme durant son parcours<sup>2</sup>.

Liée à un seul OPCA, l'entreprise d'insertion se heurte souvent à ce cloisonnement par branche, l'empêchant de financer la formation de nombreux salariés en insertion se destinant à une autre branche professionnelle et l'empêchant de constituer des groupes de formation qui peuvent lui donner un pouvoir de négociation auprès des financeurs.

### ► Poursuivre le développement sur des filières porteuses d'emplois d'insertion

Historiquement pionnières en matière de collecte, tri puis recyclage et maintenant réemploi, déconstruction et valorisation des déchets, les entreprises d'insertion sont prêtes à développer de nouveaux projets sur l'économie circulaire. Objectifs : mieux appréhender les types de déchets, mieux valoriser et réemployer les matières secondaires récupérées et valoriser le principe de proximité.

Dans ce secteur, les entreprises d'insertion ont développé une offre de service attractive pour les collectivités et les entreprises : une collecte et un traitement de proximité sont préférables (réactivité et adaptabilité du service, moindre transport et impacts environnementaux) et permettent un maintien de l'emploi dans les territoires ruraux et les zones urbaines.

La filière bâtiment doit quant à elle faire face à une conjoncture économique tendue, les entreprises d'insertion doivent s'adapter à un secteur en profonde mutation aux impacts importants sur l'emploi et la formation des salariés en insertion : faire face à une pénurie de main d'œuvre déjà existante et qui pourrait s'accroître - apprendre à construire différemment et former les ouvriers sur les métiers de l'écoconstruction (menuisiers, peintres, plaquistes, couvreurs) et les techniques des nouveaux matériaux (chanvre, paille).

### ► Coopérer pour se développer

Dans un contexte où l'on demande à l'ensemble des TPE et PME de monter en compétences, de se coordonner pour mieux se positionner sur les marchés publics et privés, la notion de « Groupements d'entreprises » prend tout son sens.

Les logiques de coopération concernent l'ensemble des EI et ETTi, quel que soit leurs secteurs d'activité et leurs tailles, le groupement avec d'autres EI, ETTi ou entreprises conventionnelles leur permettra d'accéder à des marchés de tailles auxquels elles n'auraient pas pu répondre ou accéder seules.

## Éléments clefs pour réaliser le diagnostic d'un EI

Lorsqu'un DLA doit mener un diagnostic et proposer des préconisations à un EI, son analyse portera sur :

### ► Volet social (accompagnement des publics en insertion et ressources humaines)

- Existence d'une convention collective
- Nombre d'ETP d'encadrants par salarié en insertion
- Nombre d'ETP d'accompagnateurs socio-professionnels par salarié en insertion

### ► Volet économique

- Part de la masse salariale dans les charges d'exploitation
- L'équilibre des ressources, entre vente de prestations et subventions

*En 2014, 120 des structures accompagnées dans le secteur de l'IAE sont des EI, cela représente 14% des SIAE accompagnées par le DLA.*

Source : « Accompagnement des structures de l'insertion par l'activité économique par le DLA en 2014 », Bilan, CRDLA IAE

<sup>2</sup> Rapport IGAS-IGF, « le financement de l'Insertion par l'Activité Economique » – janvier 2013

## 7. LES EI EN BREF

Entreprise d'insertion (E I)	
Création des premières EI	Années 1980
Reconnaissance légale	Loi n°91-1405 du 31-12-91
Nombre de structures	904 (DARES)
% des SIAE	24,28% (DARES)
Nombre de salariés en insertion (par an)	19 914 en 2012 (DARES)
Forme(s) juridique(s)	34% associations, 66% autres
Types de contrats de travail conclus pour les salariés en insertion	CDDI
Principales aides financières	Aide au poste avec : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un montant socle 10 143 euros / ETP et par an</li> <li>- Une modulation possible de 0% à 10% du montant socle</li> </ul>

Cette fiche technique a été réalisée par le **CR DLA IAE et ses réseaux membres**. Certains éléments sont susceptibles d'être modifiés en fonction des actualités du secteur, notamment de la réforme de l'IAE. Le CR DLA IAE vous informera alors des mises à jour opérées.

Le **Centre de ressources DLA IAE** est constitué de 11 réseaux représentatifs du secteur de l'Insertion par l'Activité Économique. Depuis avril 2012, le CR DLA IAE est porté par l'Avisé.

