

OBSERVATOIRE 2023

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 2022. Elles ont été récupérées au sein des tableaux de bords de l'ASP et de l'extranet financier, par la suite capitalisées par la DREETS puis transmises à INAÉ en vue de construire un observatoire régional de l'IAE.

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

Échantillon retenu

Suite à une consultation régionale, 471 des 476 SIAE de Nouvelle-Aquitaine ont validé l'utilisation de leurs données dans cet observatoire. L'échantillon retenu est cependant variable selon la thématique analysée et le type d'informations agrégées. L'échantillon utilisé est documenté sur chaque bas de page.

En raison du faible nombre d'EITI sur le territoire néo-aquitain et afin d'éviter l'individualisation de leurs données, les éléments chiffrés des 2 entités existantes ne sont présentés que dans certaines thématiques de l'observatoire.

Distinction entre structures et conventionnements

Les données présentées ci-dessous correspondent aux 476 SIAE **ayant existé** en Nouvelle-Aquitaine sur l'exercice 2022.

Ces 476 SIAE correspondent au nombre de conventionnements listés au sein de la plateforme de l'ASP (Agence de Service et de Paiement) lors de l'année 2022. En ce sens, cet échantillon peut différer du nombre de SIAE existantes au 31 décembre 2022.

Bien que rares, ces données prennent également en compte des SIAE ayant été conventionnée en 2022 mais n'ayant démarré leur activité qu'en début d'année 2023.

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 économiques et financières

En collaboration avec la DREETS Nouvelle-Aquitaine ainsi que les douze DDETSPP, INAÉ a lancé une enquête auprès des SIAE de Nouvelle-Aquitaine dans le but de collecter des données économiques et financières.

Avec l'ajout de cette typologie de données, l'observatoire de l'IAE permet désormais de chiffrer et de valoriser l'impact des SIAE sur leur territoire, tant dans leur rôle d'inclusion sociale qu'en tant qu'acteur économique de premier plan.

L'analyse de ces données fera l'objet d'un document externe postérieur.

Edito

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

Nous sommes heureux de vous présenter l'édition 2023 de notre observatoire sectoriel dédié à l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) dans notre région. Ce rapport, fondé sur les données statistiques de l'année 2022, témoigne de l'engagement de tout un écosystème malgré les défis rencontrés.

Après une année 2020 perturbée par une crise sanitaire et économique sans précédent, l'année 2021 avait été le témoin de la remarquable résilience du secteur de l'IAE. Les divers indicateurs montraient une nette amélioration, offrant une lueur d'espoir en des temps incertains.

Cependant, l'exercice 2022 s'est avéré plus complexe pour nos structures d'insertion. Impactées par une conjoncture marquée par une inflation soutenue et ses multiples répercussions, ainsi que par les défis persistants de recrutement et d'accompagnement du public, ces structures ont dû nécessairement adapter leur modèle économique pour relever ces nouveaux défis.

Malgré ces obstacles, l'écosystème de l'IAE en Nouvelle-Aquitaine a consolidé ses bases. Avec 476 Structures de l'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) et plus de 28 000 personnes engagées dans un parcours d'IAE en 2022, notre région a maintenu son cap en matière d'inclusion et d'opportunités pour tous.

L'année 2023 a marqué la fin de la période du Pacte Ambition de l'IAE, signalant ainsi un retour à des logiques de conventionnement basées sur le taux de réalisation. Néanmoins, une mobilisation remarquable des réseaux régionaux et nationaux ainsi que des partenaires de l'IAE a permis, au cours de l'année 2023, le soutien des projets en cours de développement à la suite des appels à projets FDI développement de 2021 et 2022, grâce à une enveloppe supplémentaire allouée à notre région.

Nous entrons désormais dans une phase de stabilisation de l'écosystème, mettant l'accent sur la professionnalisation et la qualité des parcours en insertion, conformément à la nouvelle feuille de route nationale de l'IAE.

INAÉ, en tant qu'inter-réseau de l'IAE en Nouvelle-Aquitaine, demeure engagé et mobilisé.

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

Ensemble, nous travaillons à façonner un avenir où chaque individu a l'opportunité de s'épanouir professionnellement et socialement. Merci pour votre engagement continu dans la réalisation de cette vision commune.

Bonne lecture de cet observatoire,

Le Président d'INAÉ, Bruno KONRAD

Le Délégué régional, Jérôme TROQUEREAU

Sommaire

Profil des SIAE	p.5
<u>SIAE et emplois en insertion</u>	p.6
<u>Les fonctions clés dans l'IAE</u>	p.7
<u>Taille et effectif moyen</u>	p.9
<u>Ancienneté</u>	p.10
<u>Statut juridique</u>	p.11
<u>Secteurs d'activité</u>	p.12
Projet d'insertion	p.13
<u>Profil des salariés en parcours</u>	p.14
<u>Actions de formation</u>	p.18
<u>Actions d'accompagnement</u>	p.23
<u>Résultat d'insertion</u>	p.24
Évolution du secteur	p.26
<u>Évolution du nombre de SIAE</u>	p.27
<u>Bilan des créations/disparitions</u>	p.28
<u>Évolution du nombre de salariés en insertion</u>	p.30
<u>Évolution du nombre d'ETP insertion</u>	p.31
<u>Évolution du nombre d'heures annuelles réalisées</u>	p.33

<u>Évolution de l'effectif moyen ETP insertion</u>	p.34
<u>Évolution du nombre de recrutements</u>	p.35
<u>Évolution des PMSMP</u>	p.36
<u>Évolution des sorties</u>	p.37

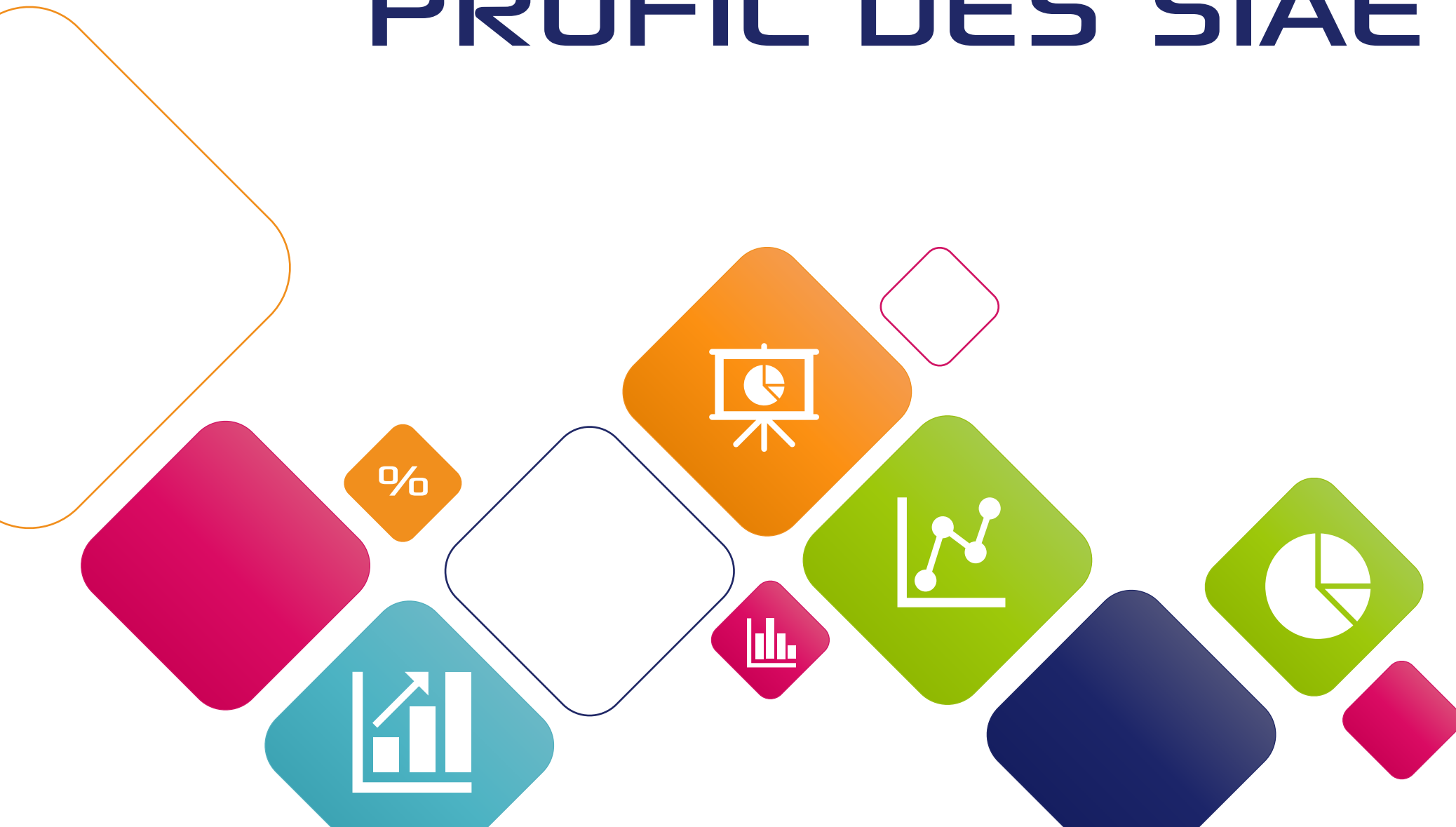
Zoom départemental

<u>Nombre de SIAE</u>	p.39
<u>Offre d'insertion en ETP</u>	p.40
<u>Nombre de personnes en parcours d'insertion salariées sur l'année</u>	p.41
<u>Effectif moyen en ETP insertion</u>	p.42
<u>Focus sur les demandeurs d'emplois de longue durée</u>	p.43
<u>Focus sur les bénéficiaires du revenu de solidarité active</u>	p.44
<u>Focus sur les secteurs d'activité</u>	p.45

Zoom par dispositifs

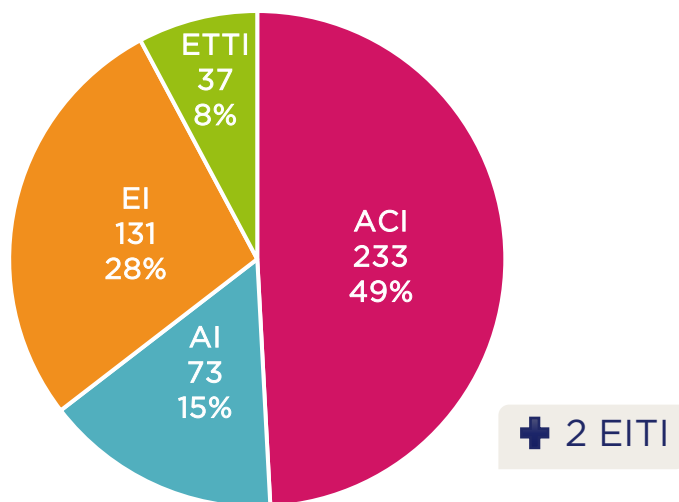
<u>Fiche repère ACI</u>	p.47
<u>Fiche repère AI</u>	p.49
<u>Fiche repère EI</u>	p.51
<u>Fiche repère ETTI</u>	p.53

PROFIL DES SIAE



SIAE et emplois en insertion

476 SIAE en Nouvelle-Aquitaine



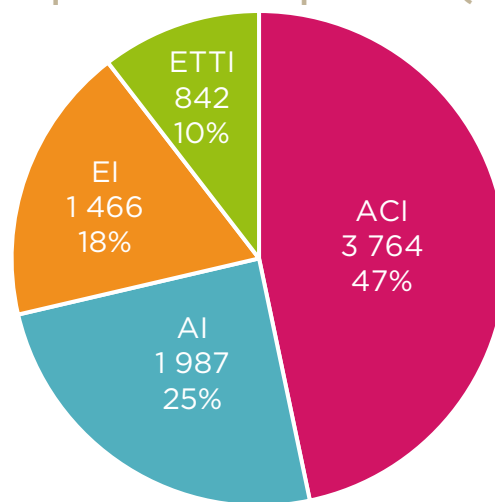
Les ACI restent majoritaires en Nouvelle-Aquitaine bien qu'il existe des disparités selon les départements ([cf. page 39](#))

Certains départements sont ainsi constitués d'une majorité d'ACI, là où la répartition des SIAE est plus hétérogène sur d'autres.

Les structures de production de bien et/ou de services (ACI et EI) représentent plus de ¾ des SIAE régionales.

En 2022, la Nouvelle-Aquitaine représente 11% des SIAE de France.¹

8 059 salariés en parcours d'insertion en Equivalent Temps Plein (ETP)



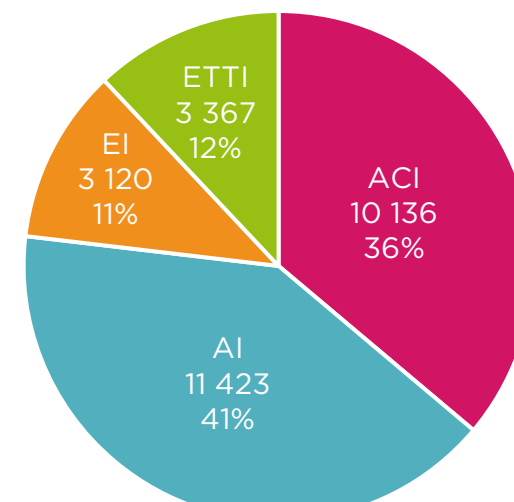
Les ACI accueillent près de la moitié des effectifs en insertion en ETP

8059 salariés en parcours d'insertion équivalent temps plein ont travaillé en SIAE en 2022. Les ACI ont salarié 47% de ces ETP, suivent les AI avec 25%, puis les EI avec 18% et les ETTI avec 10%.

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

En 2022, la Nouvelle-Aquitaine représente 10% des salariés en insertion de France.¹

28 046 salariés en parcours ont travaillé en SIAE



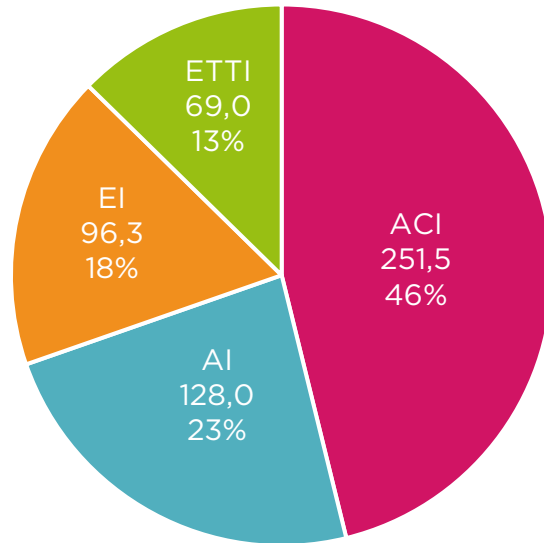
Un nombre de salariés en légère baisse par rapport à 2021

28 046 personnes ont été salariées par des SIAE en 2022. Cet indicateur est donc en légère diminution par rapport à l'exercice précédent ([cf. page 30](#)), notamment en raison des difficultés de recrutement connues par les SIAE. On constate néanmoins une hausse au sein des ACI et des ETTI, liée pour partie à la création de nouveaux conventionnements sur l'exercice. Bien que celles-ci ne représentent que 15% des SIAE et 25% des ETP, le fonctionnement des AI, avec des contrats de mission plus courts et plus nombreux leur confère une fonction d'accueil plus importante.

¹Source Sept ans d'insertion par l'activité économique – DREETS NA

Les fonctions clés dans l'IAE – accompagnement et encadrement

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



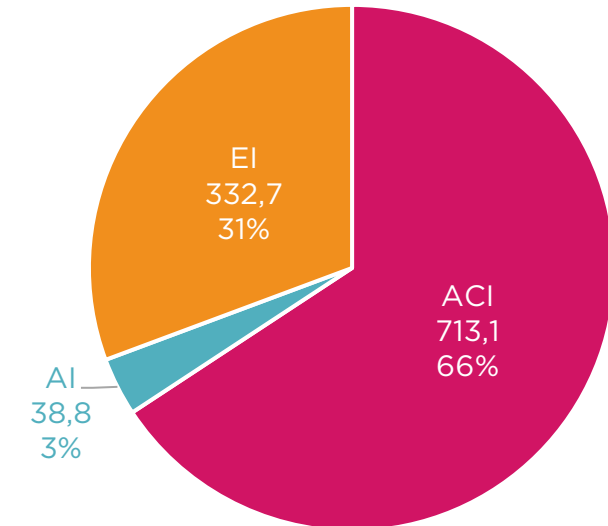
En 2022, 545 ETP sont liés à la fonction d'accompagnement socio-professionnel.

Afin de pourvoir à cette fonction primordiale, certaines SIAE ont recours à de la mutualisation de poste. C'est notamment le cas de structures à effectif réduit, qui n'ont pas un besoin d'ASP/CIP à temps plein.

Cette pratique de mutualisation est parfois suivie d'une coopération plus poussée entre SIAE.

Les données ci-dessus ne prennent en compte que les ETP réalisés par les ASP/CIP. L'accompagnement socio-professionnel prodigué par d'autres fonctions permanentes (direction, coordination, ETI...) n'est donc pas valorisé ici.

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



Les fonctions d'ASP/CIP et d'ETI représentent plus de 1 600 ETP répartis sur les SIAE néo-aquitaines, auxquelles il convient d'ajouter les autres postes de permanents investis sur ces fonctions.

Les fonctions d'encadrement représentent 1 086 ETP au sein des SIAE de Nouvelle-Aquitaine.

Ces postes sont plus présents au sein des structures de production de biens et/ou de services.



L'échantillon retenu dans le cadre de cet observatoire est différent de celui utilisé l'année dernière, en raison de son exhaustivité plus importante, expliquant la variation d'ETP entre 2021 et 2022.

Les fonctions clés dans l'IAE – accompagnement et encadrement

1 ETP accompagnateur socioprofessionnel pour 14,6 ETP salariés en parcours, tout dispositif confondu.

Les disparités entre conventionnements s'expliquent par le besoin d'accompagnement socio-professionnel différencié. Elles sont également à apprécier selon le nombre de salariés nécessaire à la réalisation d'un ETP, variable selon le conventionnement retenu.

Nombre d'ETP salarié en parcours accompagné pour 1 ETP accompagnateur socioprofessionnel



1 ETP encadrement pour 4,9 ETP salariés en parcours d'insertion en ACI ou EI.

Bien qu'associé au conventionnement, ce ratio s'apprécie principalement selon le support d'activité de la SIAE et le niveau d'encadrement nécessaire afin de la réaliser de façon optimale.

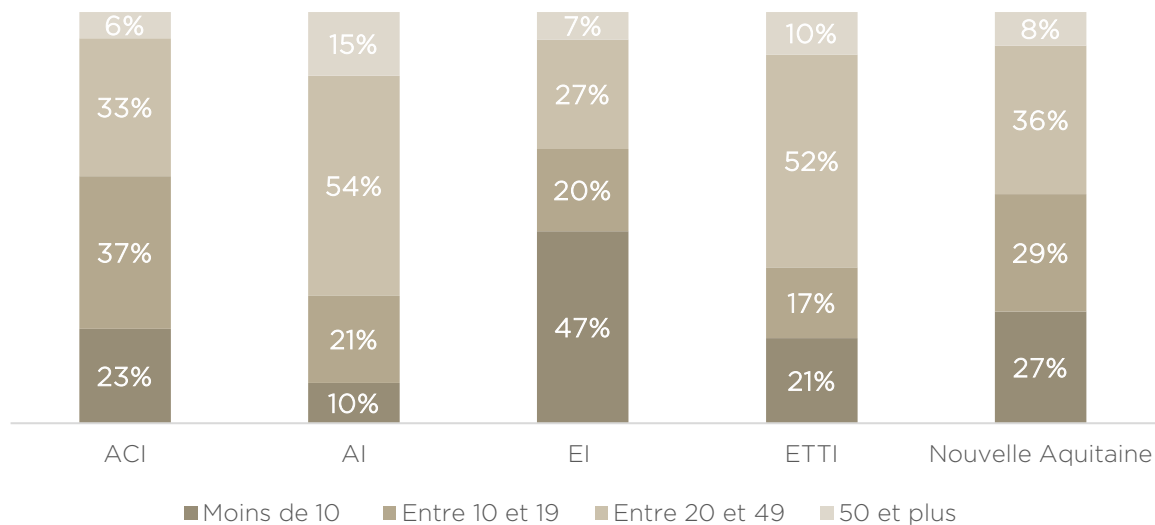
Nombre d'ETP salarié en parcours accompagné pour 1 ETP encadrement



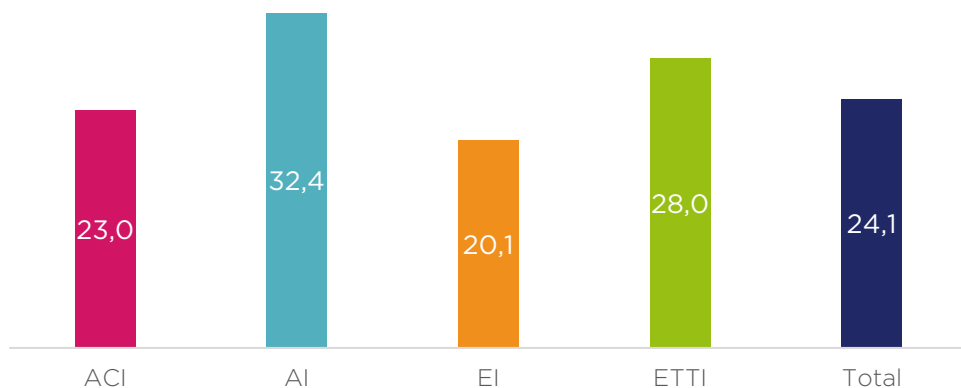
Le taux d'encadrement et d'accompagnement est ici exprimé en ETP (Equivalent Temps plein), les SIAE proposant souvent du temps partiel (notamment en AI et ACI), il convient d'indiquer que le nombre de personnes physiques accompagnées est souvent plus important (exemple pour un ACI fonctionnant avec des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

Taille et effectif moyen

Taille des SIAE par tranche d'effectif ETP au 31/12/2021



Effectif ETP moyen au 31/12/2021



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

Une majorité d'ACI (60%) et d'EI (67%) compte moins de 20 salariés équivalent temps plein. Les ACI sont plus représentées dans la tranche 10-19 ETP (37%).

Près de la moitié des EI comptent quant à elles moins de 10 ETP dans leur effectif (47%). Cette tendance s'est légèrement accentuée sur 2021, en raison notamment des créations de nouvelles EI sur l'année qui démarrent avec peu de salariés en parcours.

Concernant les structures de mise à disposition de personnel, 69% des AI et 62% des ETTI ont un effectif égal ou supérieur à 20 ETP, contre respectivement 67% et 45% en fin 2020.

Cette évolution est à corréliser avec l'augmentation du nombre d'heures réalisées sur l'année 2021 pour ces deux types de SIAE. Cette répartition d'effectif se rapproche ainsi des données 2019.

L'effectif moyen en SIAE est de 24,1 ETP au 31/12/2021.

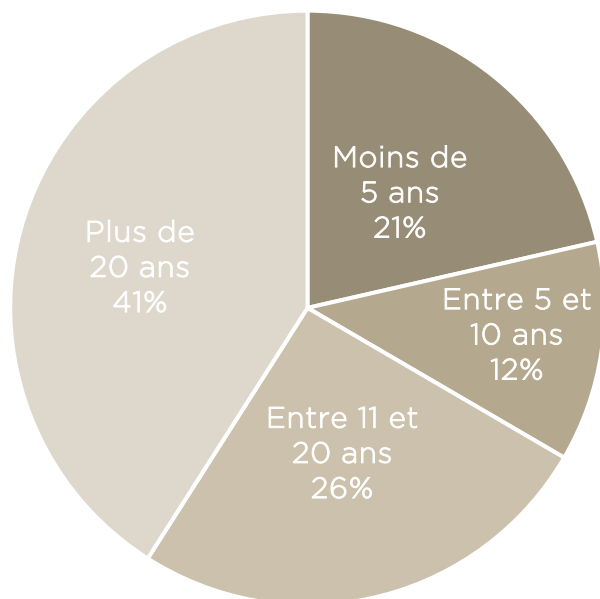
L'amélioration du contexte économique ainsi que les créations de structures et de postes en 2021 conduisent à des effectifs moyens en hausse au 31/12/2021.



Nota bene : données déclaratives, les effectifs communiqués peuvent inclure d'autres salariés que ceux dédiés strictement à l'activité IAE. Contrairement aux autres données de l'observatoire, ces éléments sont à date du 31/12/2021.

Ancienneté

Ancienneté des SIAE par tranche

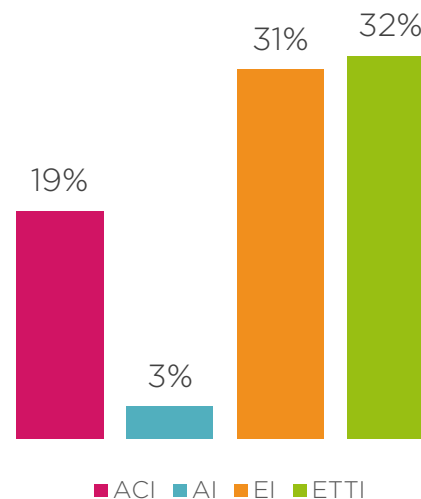


67% des SIAE ont 10 ans ou plus

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

En raison des nombreuses créations de structures en 2020 et 2021, le taux de SIAE de moins de 5 ans reste similaire.

Répartition des SIAE de moins de 5 ans

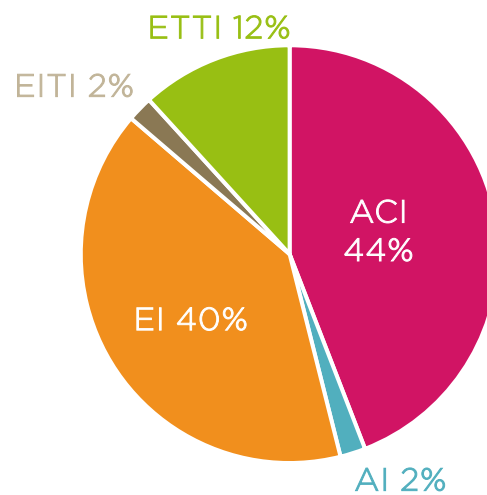


Clé de lecture : 19% des ACI ont été conventionnés sur les 5 dernières années.

Un tiers des EI ont moins de 5 ans

Près d'un tiers des EI et ETTI ont été conventionnés sur les 5 dernières années (cf. page 27)

Répartition des conventionnements sur les 5 dernières années



Les ACI et EI restent majoritaires parmi les nouveaux conventionnements

Malgré cette tendance, les ACI restent le conventionnement le plus prisé sur les créations de SIAE. 44% des nouveaux conventionnements réalisés depuis 2018 correspondent à des ACI.



Clé de lecture : le conventionnement ACI correspond à 44% des créations depuis 2018.

Statut juridique

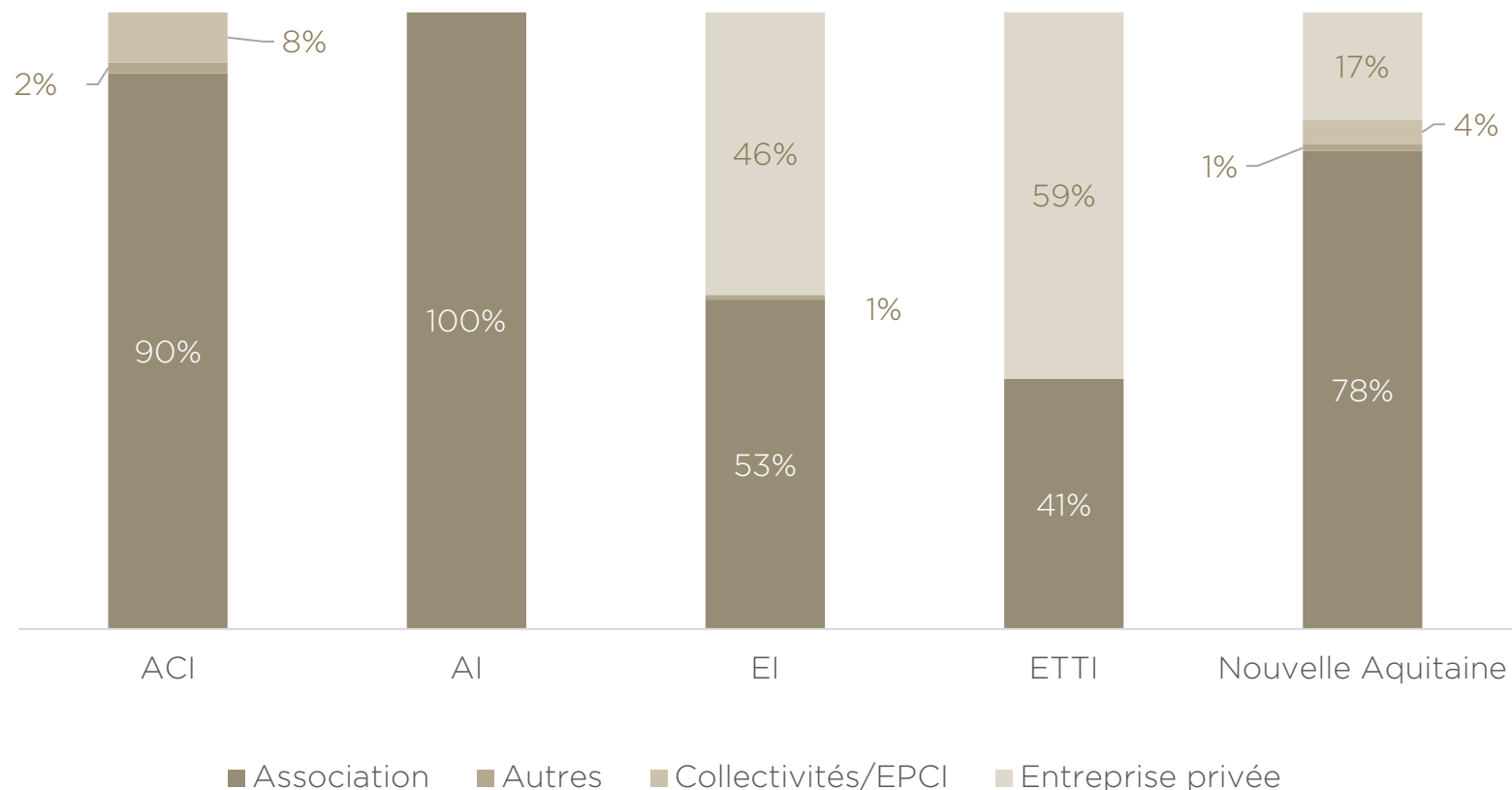
+1 EITI associative
 +1 EITI en SAS

Une majorité de structures associatives

78% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine sont sous un statut associatif, soit 369 structures.

La principale évolution par rapport à l'exercice précédent est l'arrivée d'ETTI sous statut commercial sur le territoire néo-aquitain (cf page 27).




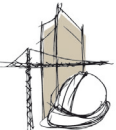














Contrairement à l'exercice 2021, la majorité des ETTI est donc désormais sous statut commercial.



Secteurs d'activité



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

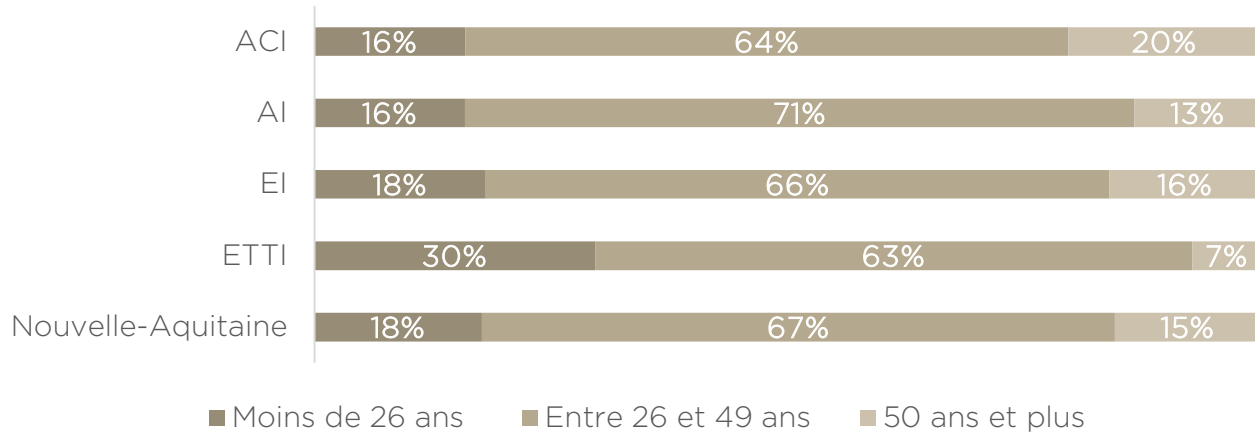
Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels  37%	Recyclerie  9,7%	Sous-traitance industrielle  4,2%
Bâtiment Travaux Publics  30,5%	Transport, logistique  9,7%	Blanchisserie, repassage  3,8%
Nettoyage, propreté (hors SAP)  24,2%	Commerce, Distribution  8,4%	Evènementiel, animation, tourisme, culture et sports  3,8%
Déchets : collecte, traitement, recyclage  23,7%	Textile, ameublement, artisanat d'art  6,9%	Réparation, entretien, commerce et location de véhicules  3,6%
Maraîchage, transformation alimentaire, travaux agricoles  16,8%	Restauration, traiteur  6,5%	Banque alimentaire et épicerie sociale  1,5%
Services à la personne  16,4%	Informatique, impression, travaux administratifs  4,2%	Bien-être, conciergerie, services  1,3%

PROJET D'INSERTION



Profil des salariés en parcours

Tranche d'âge par dispositif



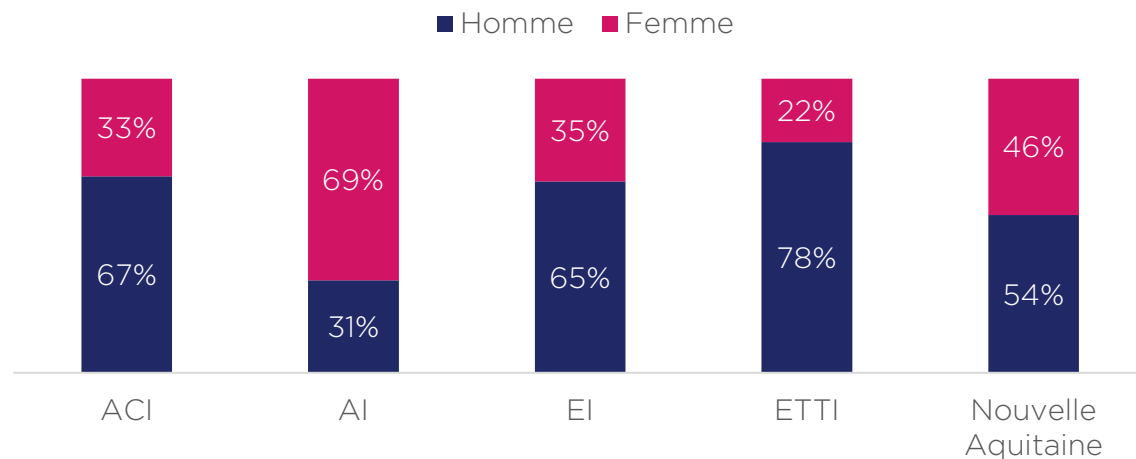
18% des salariés en insertion ont moins de 26 ans

On note une légère augmentation des tranches d'âge « Moins de 26 ans » (+1,1%) et « Entre 26 et 49 ans » (+1,7%) entre 2021 et 2022.

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

On constate certaines disparités territoriales se reconduisant sur les dernières années, avec des départements présentant des pourcentages plus importants que la moyenne régionale sur les moins de 26 ans (23, 86 et 87) et sur les 50 ans et plus (24 et 47).

Proportion Homme/Femme



La parité homme/femme est globalement respectée dans les SIAE avec 54% d'hommes et 46% de femmes

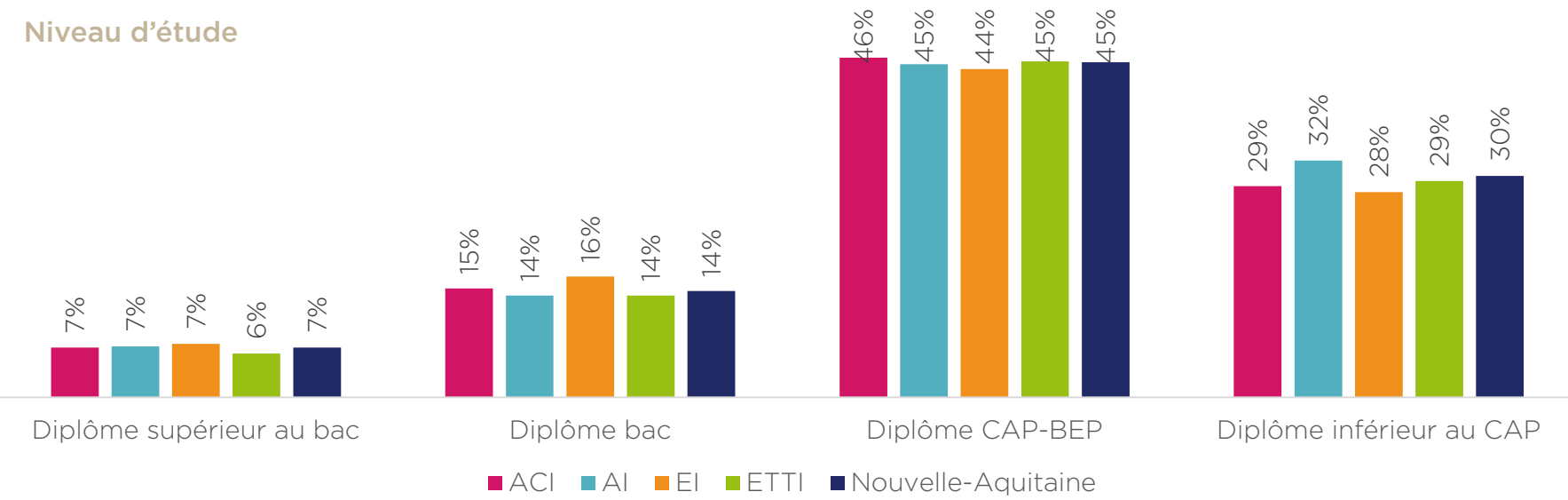
Les hommes sont davantage représentés dans les ACI (67%), les EI (65%) et les ETTI (78%) sur des emplois à plus forte composante masculine, notamment dans l'environnement, le bâtiment et l'industrie.

Les AI mettent à disposition davantage de femmes (69%) sur des emplois de services aux particuliers.

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

Profil des salariés en parcours

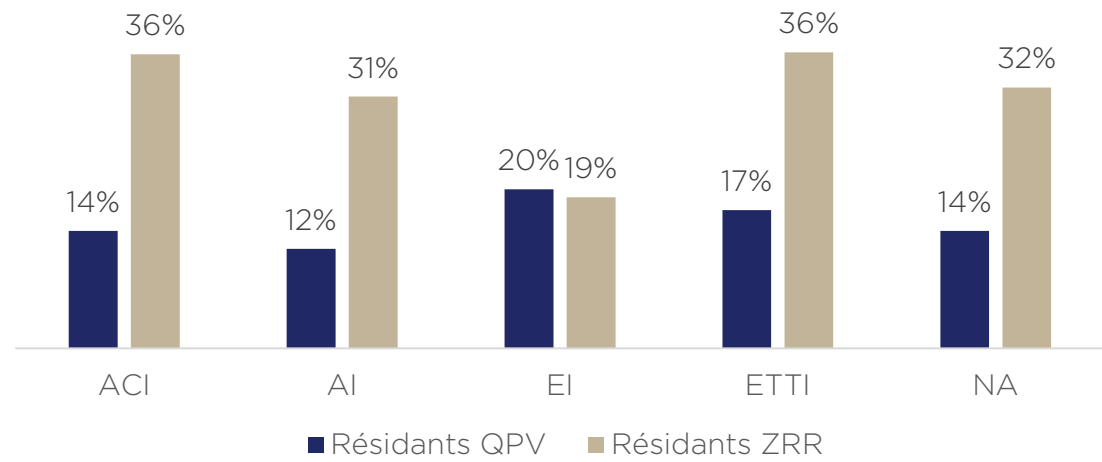
Niveau d'étude



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

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

Résidents QPV et ZRR



14% des salariés en parcours sont résidents dans des QPV. 32% résident en ZRR

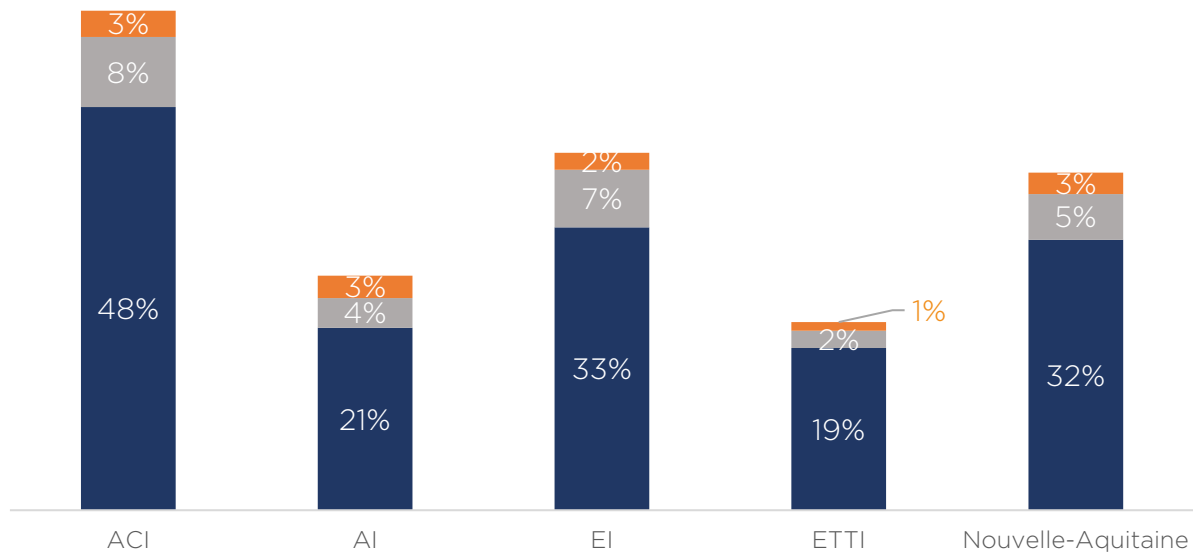
Les EI regroupent plus de résidents QPV (Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville) que de résidents ZRR, en raison de leur implantation généralement plus urbaine.

La part de salariés d'EI résidant en QPV a d'ailleurs dépassé la part de salariés résidant en ZRR sur 2022. Cette évolution est notamment due au conventionnement de nouvelles EI en 2021-2022 intervenant sur des zones urbaines.

Profil des salariés en parcours

Bénéficiaires des minimas sociaux

■ Bénéficiaires du RSA ■ Bénéficiaires de l'ASS ■ Bénéficiaires de l'AAH

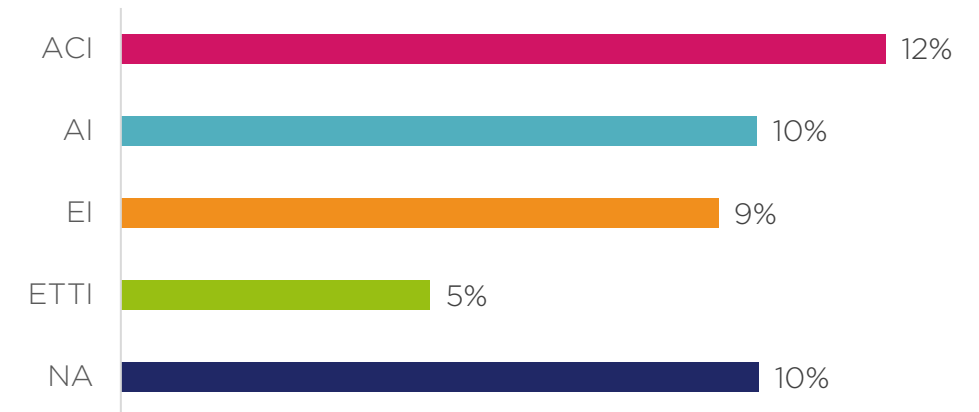


40% des salariés en insertion bénéficient de minimas sociaux

La part de bénéficiaires du RSA est plus importante dans les ACI (48%) 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.

La part de bénéficiaires de minima-sociaux est en augmentation entre 2021 et 2022 (+1,7%).

Salariés reconnus RQTH



10% des salariés en insertion ont la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

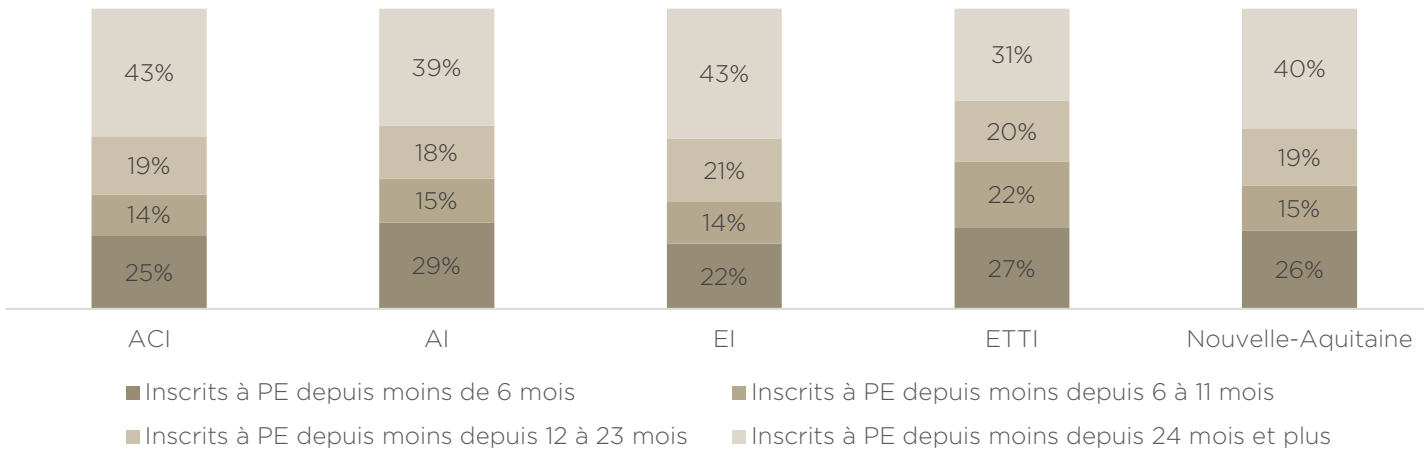
Les SIAE peuvent jouer un rôle dans l'accompagnement à l'obtention de la RQTH pour un salarié en parcours.

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

3% des salariés ont bénéficié de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), qui concernent les SIAE de 20 salariés et plus.

Profil des salariés en parcours

Durée d'inscription à Pôle emploi



59% des salariés en parcours inscrits à Pôle emploi sont des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)

Parmi ceux-ci, 40% 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 (51%) en raison de leur vocation à salarier un public plus proche de l'emploi. Les DELD sont plus souvent orientés vers les ACI (62%) et EI (64%), plus à même d'accueillir ce type de public.

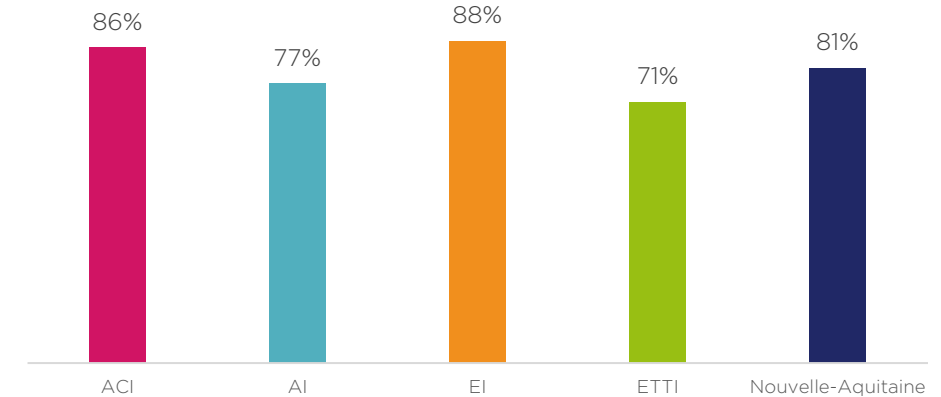


La part des DELD parmi tous les demandeurs d'emploi confondus inscrits à Pôle emploi (IAE et Hors-IAE) est de 41,6% en Nouvelle-Aquitaine fin 2022¹.

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

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

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



81% des salariés en insertion sont inscrits à Pôle emploi

Comme entre 2020 et 2021, la part des salariés en parcours inscrits à Pôle Emploi est en baisse, notamment au sein des ACI (-3%) et des ETTI (-7%).

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

Cette évolution ne doit cependant pas impacter le travail des SIAE à amener par la suite ces personnes à s'inscrire à Pôle emploi afin de faire valoir leurs droits et obtenir un accompagnement complémentaire dans la recherche d'un emploi.

¹ Donnée issue du tableau de bord « Chômage et demandeurs d'emploi » des statistiques Pôle Emploi

Actions de formation (PIC IAE 2022 et PRF)

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.

En savoir + : présentation exhaustive du PIC IAE au sein de [L'observatoire de l'IAE 2020](#) (p.20)

Présentation du Programme Régional de Formation (PRF)

Le Programme Régional de Formation (PRF) est l'offre de formation financée par le Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine à destination de tous publics en recherche d'emploi, incluant de fait les salariés en parcours d'insertion.

Le PRF est élaboré suite à une analyse des besoins et comporte des actions pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes financées notamment dans le cadre de marchés publics.

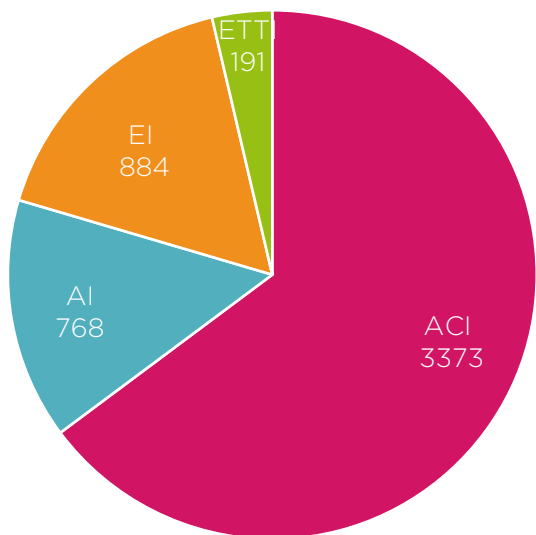
En ce sens, le PRF est un dispositif complémentaire au PIC IAE dans le cadre de la formation et de la montée en compétences des salariés en parcours.

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

Actions de formation (PIC IAE 2022)

En 2022, 299 SIAE distinctes ont mobilisé au moins une fois le PIC-IAE (soit 64% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine).

En Nouvelle-Aquitaine 5 216 entrées en formation ont été réalisées dans le cadre du PIC-IAE



+ 538 entrées en formation par rapport à 2021, soit +12%

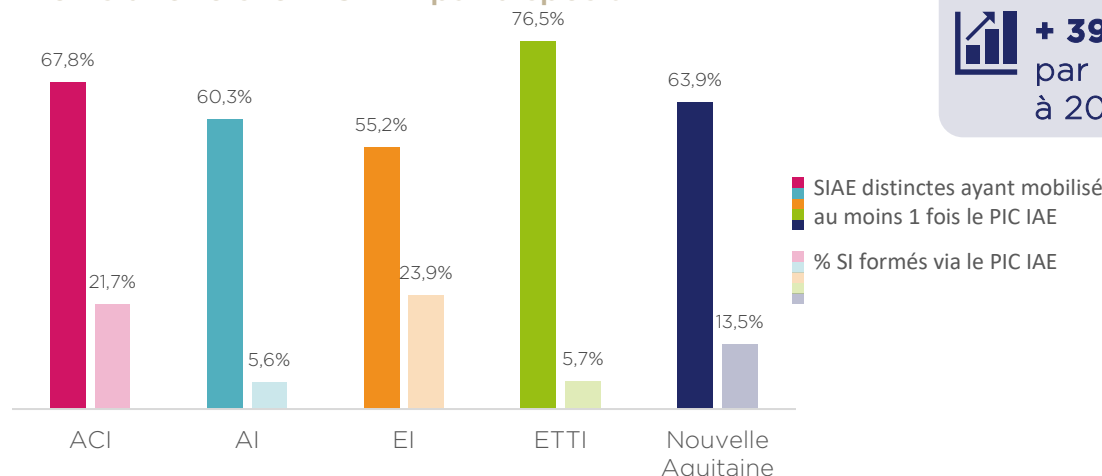
Le dispositif qui a le plus mobilisé le PIC-IAE est l'ACI avec 3 373 actions de formation.

On note une évolution significative dans l'utilisation du PIC IAE par les Associations Intermédiaires, avec une augmentation de 32% des actions de formations par rapport à 2021.

On comptabilise **3 780 stagiaires distincts** tous dispositifs confondus, soit **13% des salariés en parcours**.

Ces actions de formation cumulent près de **170 000 heures** totales.

Représentation du nombre de SIAE distinctes ayant mobilisé au moins une fois le PIC IAE par dispositif

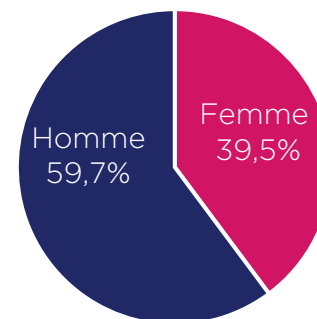


+ 39 SIAE par rapport à 2021

Bien que le PIC IAE ne soit pas mobilisé par toutes les EI, il s'agit du conventionnement qui forme le plus de salariés en insertion proportionnellement.

En volume, les ACI ont formé 2 200 salariés en parcours via le PIC IAE sur l'année, plus que tout autre conventionnement.











Répartition homme/femme et moyenne d'âge des salariés formés



40 ans

Actions de formation (PIC IAE 2022)

Top 10 des domaines de formation sollicités dans le cadre du PIC IAE en nombre d'heures

FRANCAIS LANGUE ETRANGERE		21 623
MISE A NIVEAU		16 293
SECURITE MANUTENTION		10 120
NETTOYAGE LOCAUX		8 554
CONDUITE AUTO		6 264
SAUVETAGE SECOURISME TRAVAIL		5 719
TRANSPORT		3 645
TRAVAUX PAYSAGERS		3 400
MACONNERIE PAYSAGERE		2 863
EFFICACITE PERSONNELLE		2 790

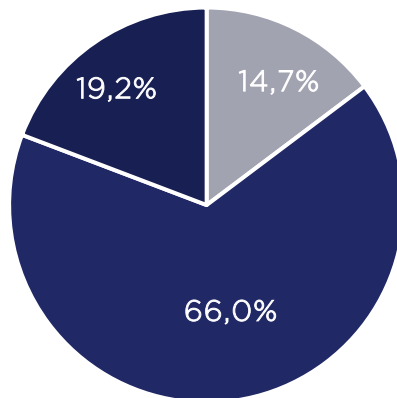
Actions de formation (PRF)

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

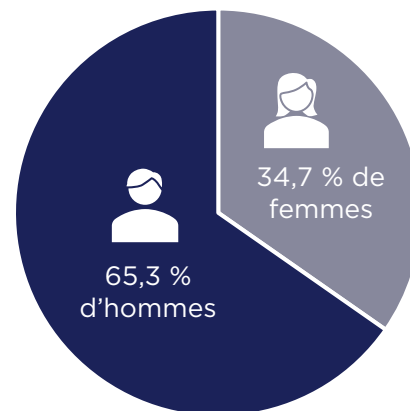
- **HSP 1^{er} niveau de qualification** : permet à des chercheurs d'emploi sans qualification d'acquérir au travers de parcours sécurisés (rémunération majorée, hébergement, restauration) une qualification professionnelle concrétisée par une validation (diplôme ou certification reconnue) répondant aux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

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

Caractéristiques des stagiaires de formation



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



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

536 entrées en formation de stagiaires IAE en 2022

278 formations distinctes

161 SIAE distinctes ayant mobilisé le PRF soit **34%** des SIAE de Nouvelle-Aquitaine, soit **69 structures de plus qu'en 2021**.

81% des formations suivies par les salariés en insertion dans le cadre du PRF sont financées par la Région sous la modalité d'achat de l'HSP :

• **246** entrées sur l'HSP Socle

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

Actions de formation (PIC IAE 2022 et PRF)

% des SIAE distinctes ayant mobilisé le PIC IAE et/ou le PRF par département

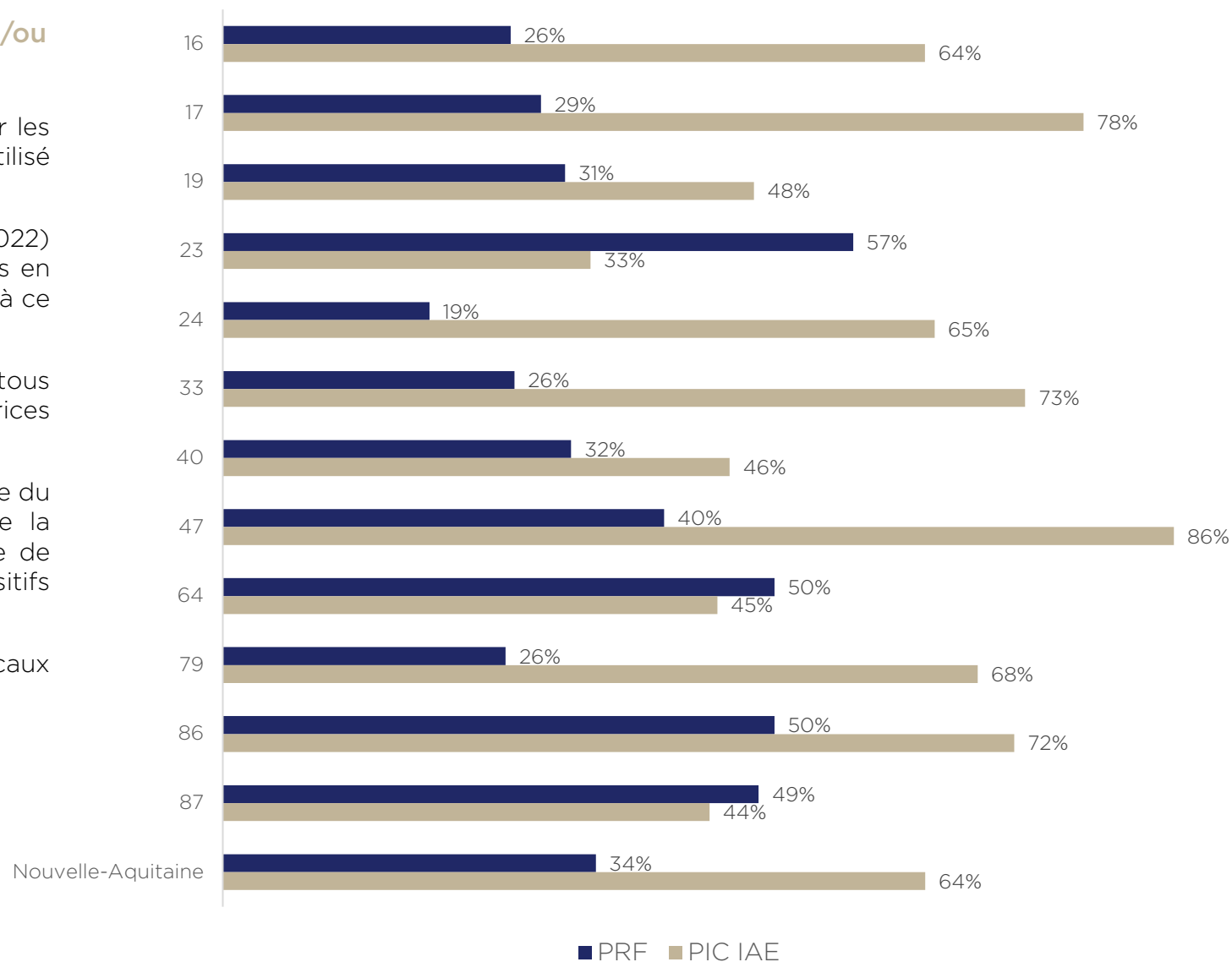
Le PIC IAE est globalement plus utilisé que le PRF par les SIAE en Nouvelle-Aquitaine : 64% des SIAE ont ainsi utilisé au moins une fois le PIC IAE contre 34% pour le PRF.

Le PIC IAE est un accord-cadre pluriannuel (2018-2022) dédié au financement de la formation pour les salariés en insertion, ce qui induit une connaissance et un recours à ce dispositif plus marqué par les SIAE.

A contrario, le PRF est un dispositif à destination de tous les demandeurs d'emploi, dont les SIAE sont prescriptrices uniquement depuis fin 2020.

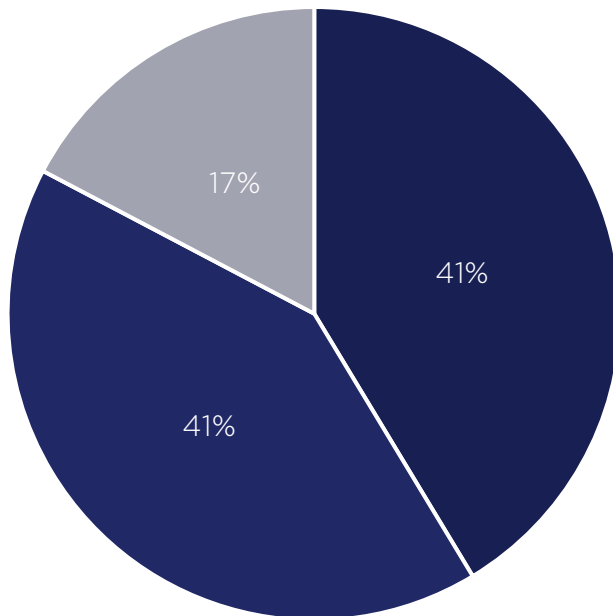
Dans le cadre de ses missions et des crédits d'ingénierie du PIC IAE, INAÉ favorise l'accès aux financements de la formation pour les SIAE, accompagne sur l'ingénierie de formation et sensibilise les SIAE aux différents dispositifs de formation en faveur des salariés en insertion.

Sur certains territoires, la présence des collectifs locaux favorise également la mobilisation du PIC IAE.



Actions d'accompagnement (PMSMP)

Type de PMSMP réalisée



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

48% 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 (71%) et les EI (44%). Les AI et ETTI ont pour pratique d'utiliser les contrats de mise à disposition comme alternative aux PMSMP, bien que 7% des associations intermédiaires y ait tout de même recours. Aucune ETTI n'a utilisé de PMSMP sur l'exercice.

Ce dispositif a ainsi permis à plus de 1 800 salariés en parcours d'intégrer une entreprise pour une courte durée sur l'année 2022.

Une vision évolutive de l'utilisation de ce dispositif depuis 2019 est présente [page 36](#).

Pour 41% des PMSMP, l'objectif du salarié en parcours est de **confirmer son projet professionnel** en amont de sa sortie du dispositif.

Une part identique de PMSMP est fléchée sur la **découverte d'un métier et/ou un secteur d'activité**.

17% des PMSMP sont **établies au préalable d'une démarche de recrutement** du salarié en parcours.

Des disparités existent toutefois entre conventionnements concernant les objectifs des PMSMP.

Les PMSMP « découverte » sont ainsi plus utilisées en ACI, où le besoin d'accompagnement sur le projet professionnel est théoriquement plus important (43% en ACI contre 34% en EI).

Au contraire, les PMSMP en amont d'un potentiel recrutement sont plus utilisées en EI où les salariés sont théoriquement plus proches d'un retour à l'emploi (22% en EI contre 16% en ACI).

Résultat d'insertion

6 salariés sur 10 sortent en emploi et formation.

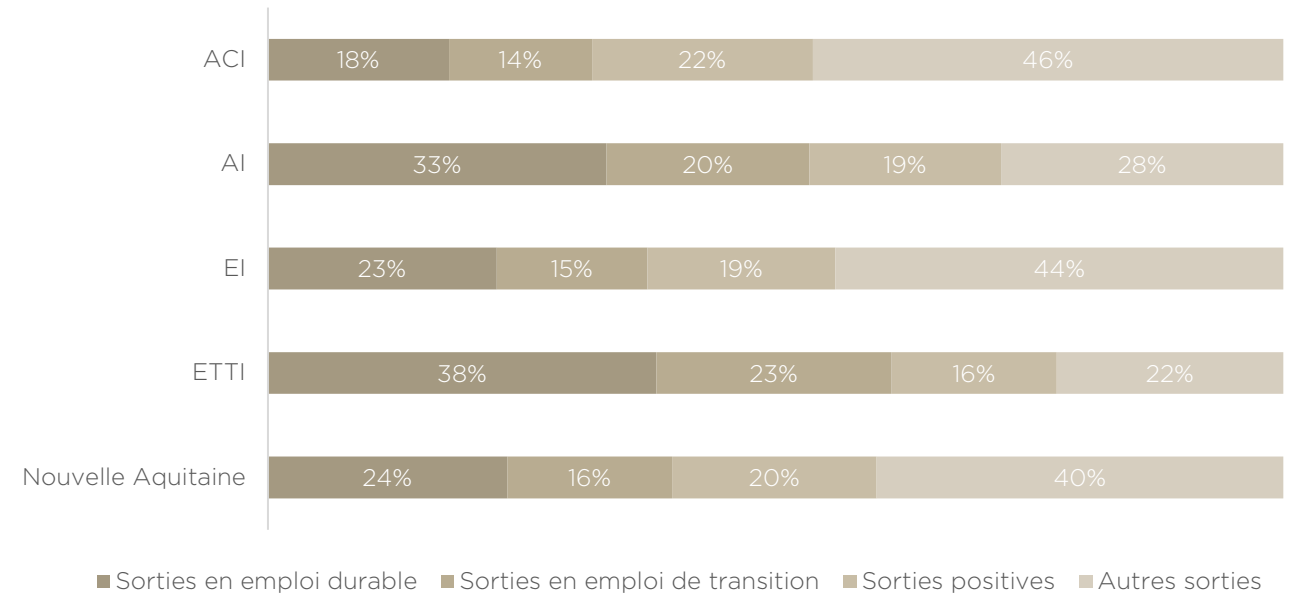
Les objectifs de 60% de sorties dynamiques sont atteints. Pour rappel, les sorties dynamiques sont constituées des sorties positives, des sorties en emploi de transition ainsi que des sorties en emploi durable.

Les ETTI présentent une part plus importante de sorties dynamiques (78%), en raison notamment de la proximité du public accueilli vers un retour à l'emploi. Cette tendance se confirme à la vue des sorties en emploi durable, qui représente plus d'un tiers des sorties en ETTI.

Le conventionnement AI affiche également un taux de sorties dynamiques élevé (72%), se rapprochant de celui de l'ETTI.

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

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



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

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

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

Les sorties avant 3 mois/150 heures sont pour autant de plus en plus nombreuses au sein des parcours. Ainsi, 39% des salariés en insertion quittent la SIAE avant cette date, contre 33% l'année dernière.

Ce pourcentage est encore plus important au sein des structures pratiquant la mise à disposition, avec respectivement 66% et 53% de salariés quittant l'AI et l'ETTI avant d'avoir réalisé 150 heures (contre 50% et 41% l'année dernière).

Résultat d'insertion

	ACI	AI	EI	ETTI	Total général
<i>Autres sorties</i>	46%	28%	44%	22%	40%
Au chômage	84%	48%	83%	46%	77%
Inactif	4%	11%	4%	6%	5%
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur	0%	0%	0%	1%	0%
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative du salarié	0%	1%	0%	2%	0%
Sans nouvelle	11%	36%	11%	30%	15%
Sortie automatique	0%	4%	2%	16%	2%
<i>Emploi de transition</i>	14%	20%	15%	23%	16%
Embauche en CDD (sans aide publique à l'emploi) de moins de 6 mois par un autre employeur	84%	77%	95%	90%	85%
Embauche en contrat aidé pour une durée déterminée par un autre employeur (hors IAE)	16%	23%	5%	10%	15%
<i>Emploi durable</i>	18%	33%	23%	38%	24%
Création ou reprise d'entreprise à son compte	13%	6%	13%	5%	10%
Embauche en CDD (sans aide publique à l'emploi) d'une durée de 6 mois et plus	36%	50%	25%	28%	37%
Embauche en CDI aidé par un autre employeur	3%	1%	1%	2%	2%
Embauche en CDI dans la structure ou filiale	6%	1%	19%	1%	6%
Embauche en CDI non aidé par un autre employeur	40%	39%	41%	63%	43%
Intégration dans la fonction publique	2%	4%	1%	0%	2%
<i>Sorties positives</i>	22%	19%	19%	16%	20%
Autre sortie reconnue comme positive	19%	19%	17%	19%	19%
Embauche pour une durée déterminée dans une autre structure IAE	20%	27%	16%	20%	21%
Entrée en formation qualifiante ou poursuite de formation qualifiante	54%	35%	60%	51%	51%
Prise des droits à la retraite	7%	18%	7%	10%	9%
<i>Total général</i>	100%	100%	100%	100%	100%



Clé de lecture : 46% des sorties examinées sont des autres sorties en ACI.

84% des Autres sorties en ACI sont des sorties au chômage.

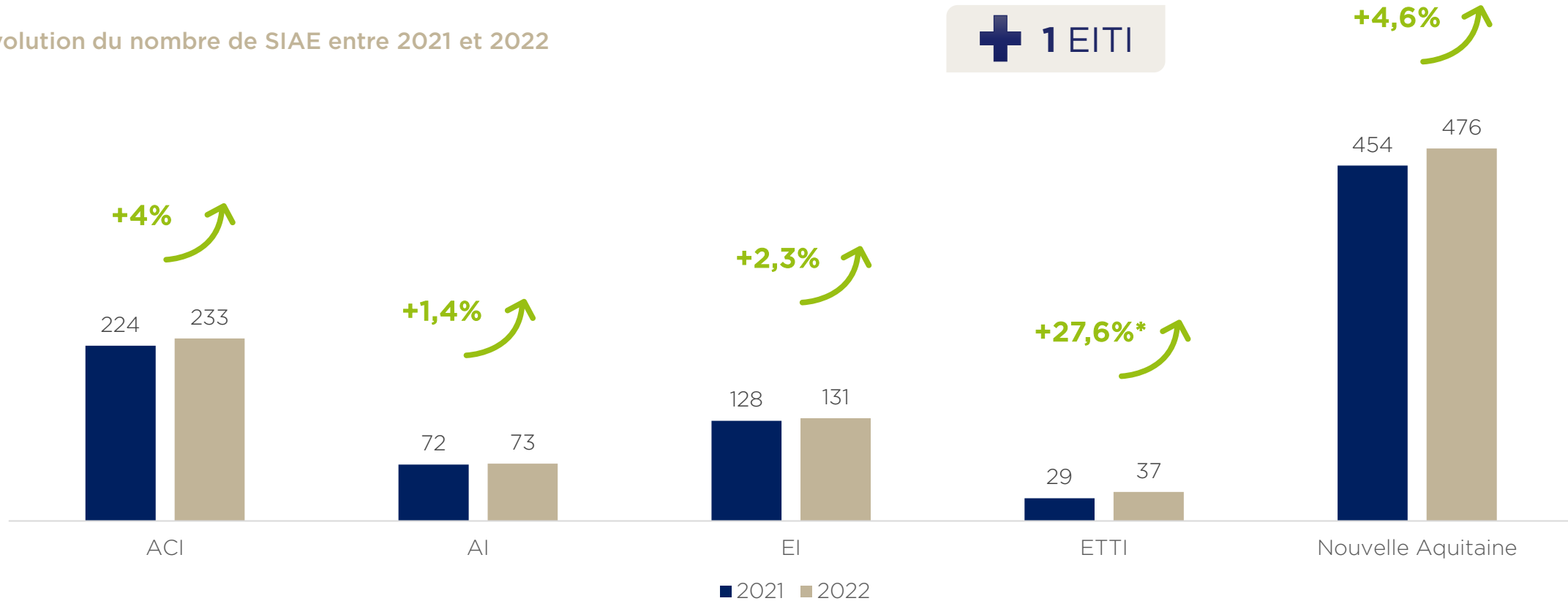
ÉVOLUTION DU SECTEUR



Évolution du nombre de SIAE

Évolution du nombre de SIAE entre 2021 et 2022

+ 1 EITI



Une augmentation du nombre de SIAE entre 2021 et 2022

A l'instar de l'année dernière, le nombre total de SIAE est en augmentation entre 2021 et 2022.

Entre 2021 et 2022, le bilan création disparition de l'année fait état du gain de 22 structures.

*Comme évoqué [page 2](#) et [page 28](#), ce nombre de SIAE correspond au nombre de conventionnements présents au sein de l'ASP, expliquant en partie la différence en termes d'ETTI.

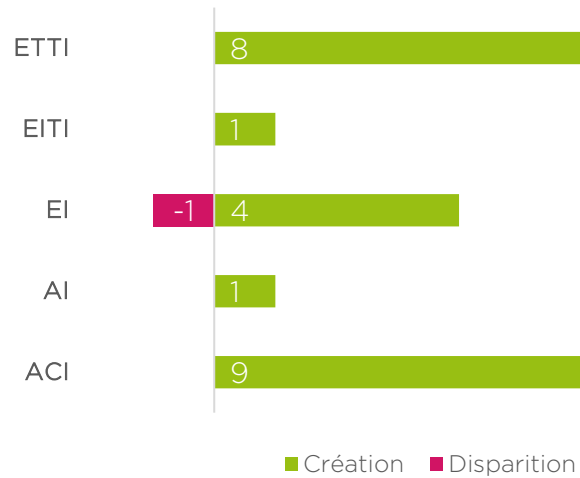


Clé de lecture des évolutions du nombre de SIAE : La comparaison est réalisée sur le nombre de SIAE existantes en 2021 par rapport à celles de 2022. La variation se fait donc en soustrayant les SIAE disparues en 2021 et en ajoutant les SIAE créées en 2022.

Bilan des créations/disparitions

Créations - disparitions entre 2021 et 2022

454 SIAE en 2021



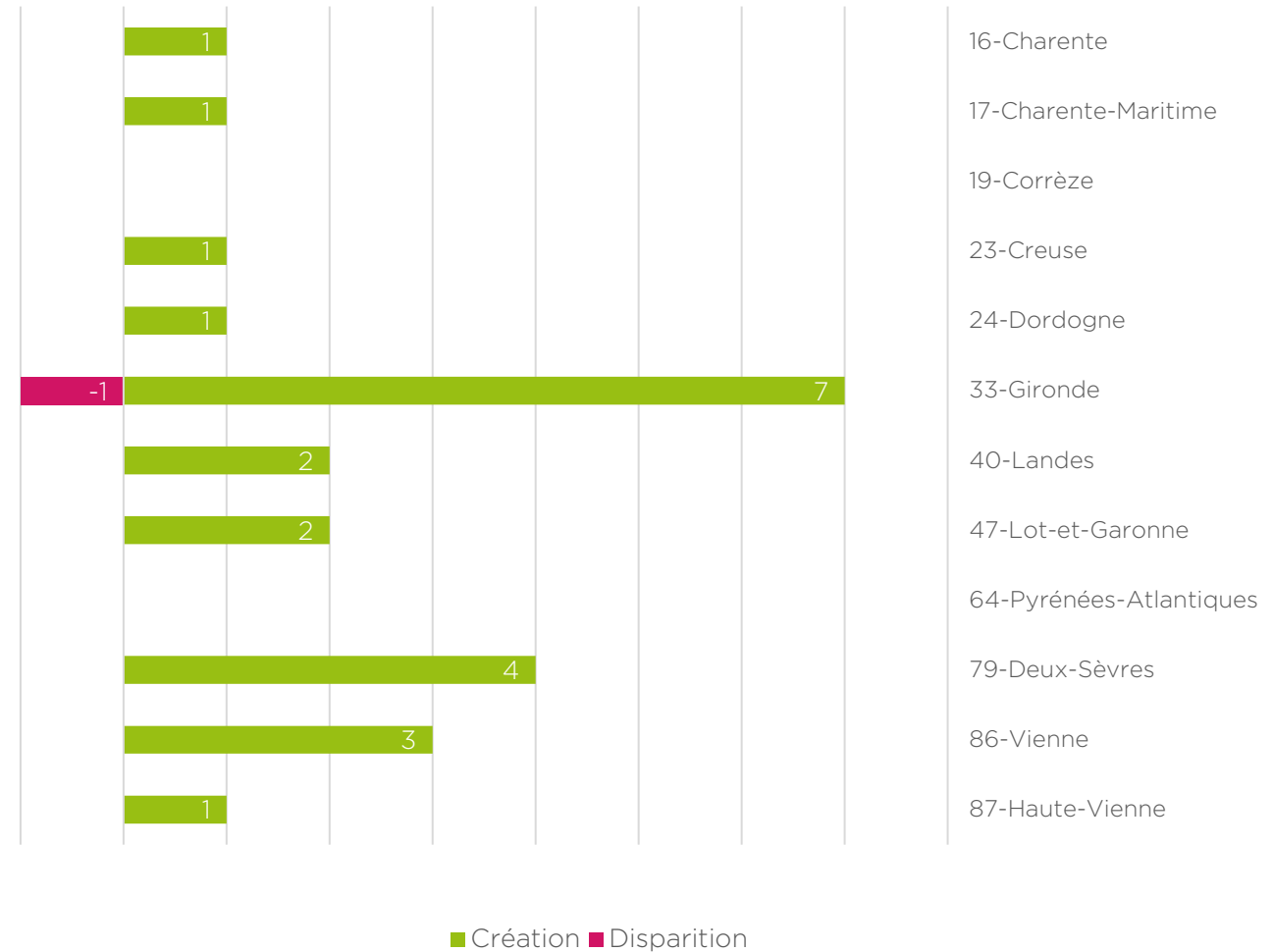
476 SIAE en 2022

23 créations pour 1 disparition de SIAE entre 2021 et 2022.

La Nouvelle-Aquitaine compte 476 SIAE en 2022 contre 454 en 2021, soit globalement 22 SIAE supplémentaires.

Certaines créations sont liées à des modifications de conventionnements et non à de réelles créations de SIAE.

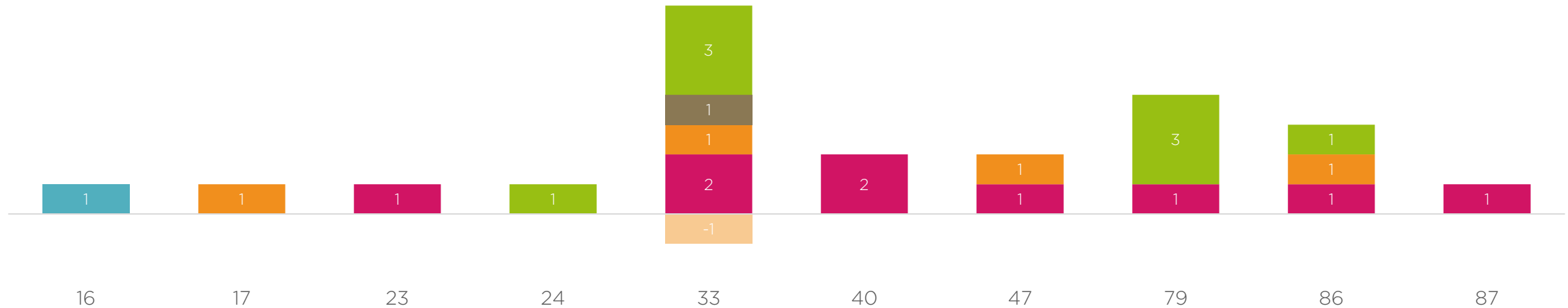
Variation du nombre de SIAE entre 2021-2022



Bilan des créations/disparitions

Détail des créations/disparitions entre 2021 et 2022

■ Création ACI ■ Création AI ■ Création EI ■ Création EITI ■ Création ETTI ■ Disparition EI



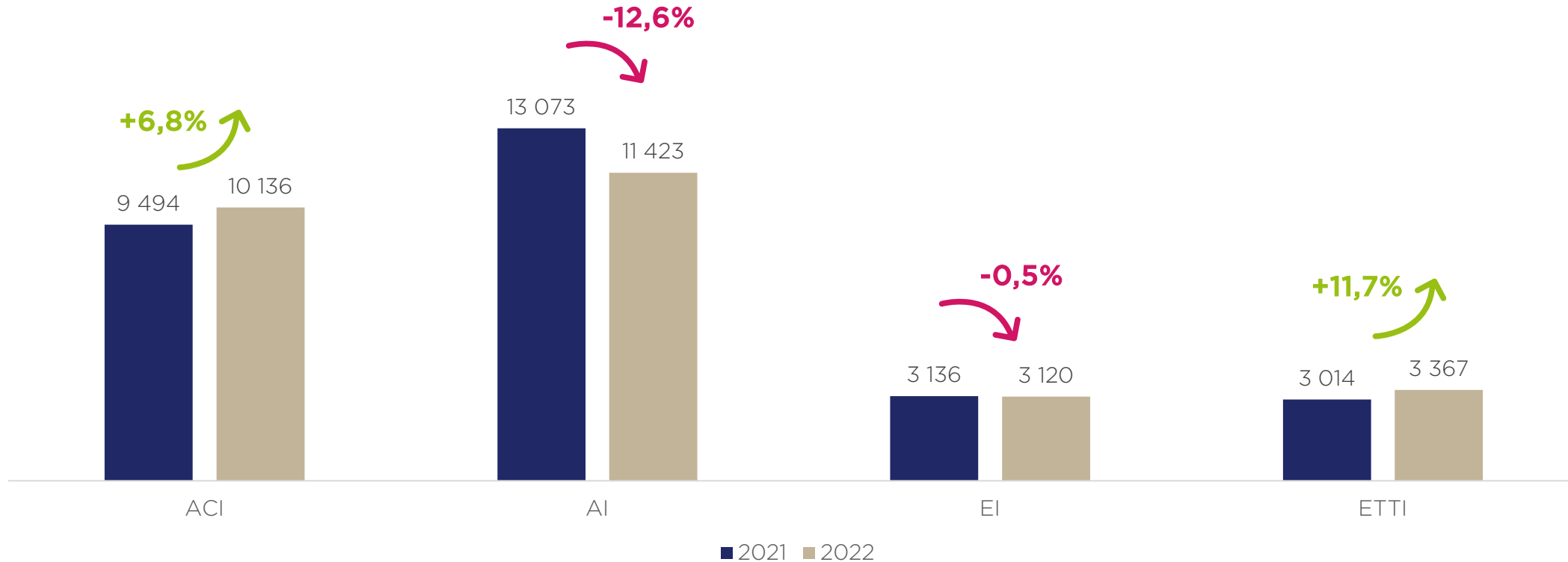
Le nombre de SIAE a progressé dans **les 12 départements de Nouvelle-Aquitaine.**

- En Charente, nous comptabilisons la création d'une AI. Ce conventionnement vient s'ajouter aux autres structures du groupe présentes sur le territoire.
- En Charente-Maritime, on observe la création d'une EI en lien avec un ACI déjà présent sur le département.
- La Creuse fait état d'une création d'ACI, qui a démarré son activité en tout début d'année 2022.
- Comme l'année dernière, la Gironde est le département présentant le plus de créations sur l'année 2022, avec notamment l'implantation de 3 nouvelles ETTI.
- On constate la création de 2 ACI sur le département des Landes, dont un en lien avec un ACI déjà existant sur le territoire.
- La Haute-Vienne présente une création d'ACI, ayant réellement démarré son activité en 2023.

Certaines créations correspondent en réalité à de nouveaux conventionnements sans création réelle de structure, ce qui est notamment le cas en Dordogne et partiellement sur d'autres départements. Les « disparitions » liées à ce jeu de conventionnements apparaîtront donc sur l'observatoire de l'année prochaine, les structures ayant existé sur l'année 2022.

Évolution du nombre de salariés en insertion

Évolution du nombre de salariés en insertion entre 2021 et 2022



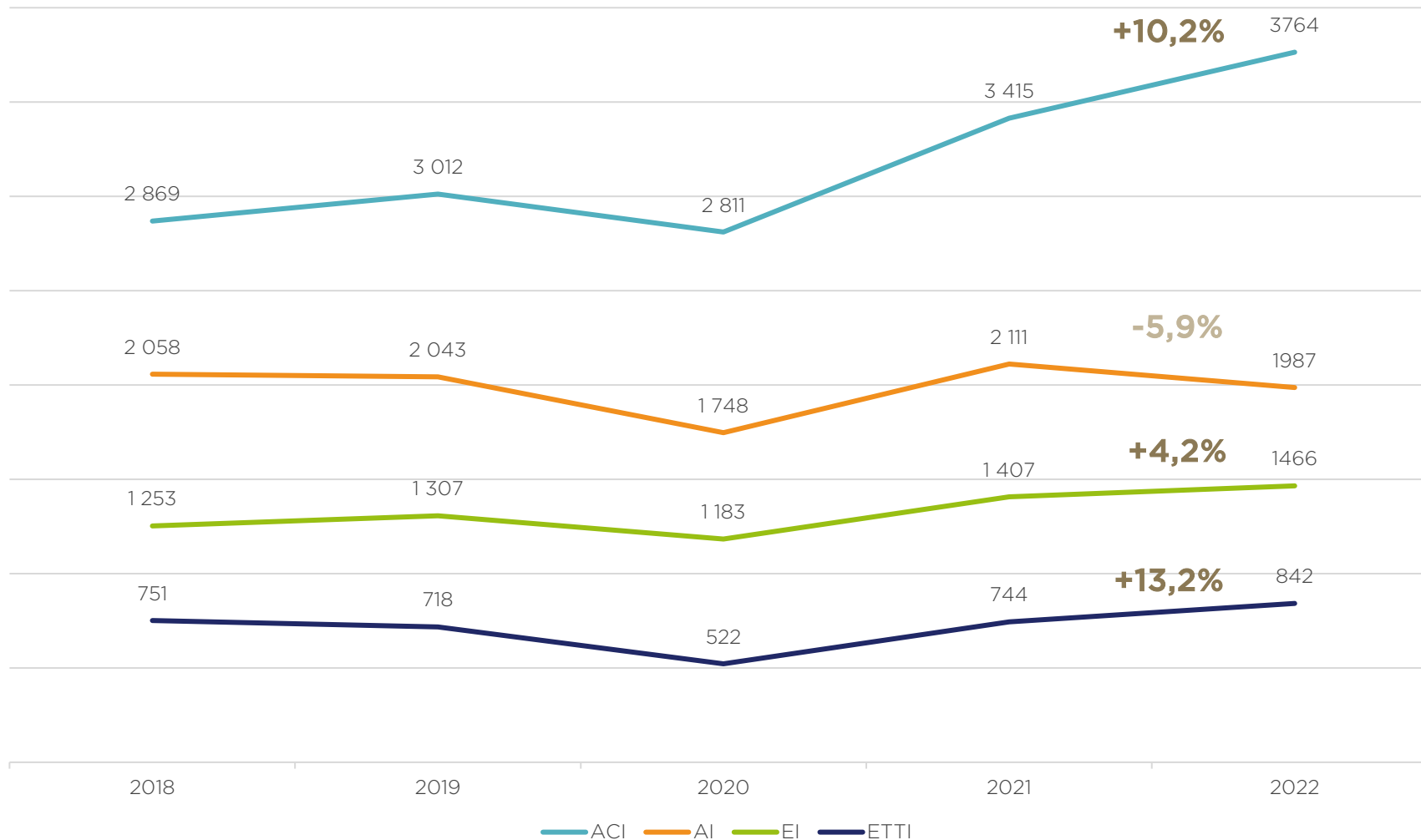
Les SIAE de Nouvelle-Aquitaine ont salarié 671 personnes de moins en 2022 comparativement à l'année précédente.

Cette variation globale est principalement liée à la diminution du nombre de salariés en association intermédiaire (-12,6%). Cette évolution impacte également le nombre d'heures de mise à disposition réalisé par ce dispositif ([cf. page 33](#)).

Les conventionnements ACI et ETTI ont quant à eux salarié plus de personnes qu'en 2021, en raison notamment des nouveaux conventionnements créés sur l'exercice ([cf page 27](#) et [page 33](#)).

Évolution du nombre d'ETP insertion

Évolution des ETP entre 2018 et 2022



Le nombre d'ETP insertion a globalement augmenté en Nouvelle-Aquitaine entre 2021 et 2022.

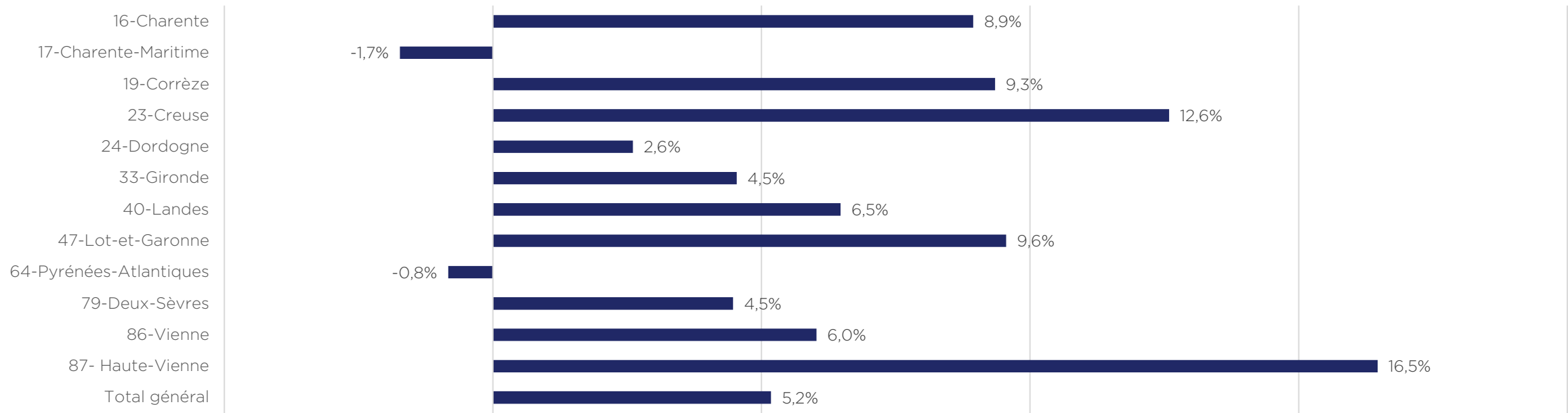
Les SIAE de Nouvelle-Aquitaine ont ainsi salarié 398 ETP de plus qu'en 2021.

Comme l'année dernière, le dispositif ayant enregistré la plus grande augmentation d'ETPI est l'ETTI (+13,2%), due notamment à la création de plusieurs de ces conventionnements au cours de l'exercice.

Les AI enregistrent quant à elles une baisse de leurs heures de mise à disposition (cf. page 33)

Évolution du nombre d'ETP insertion

Variation du nombre d'ETP insertion entre 2021 et 2022



8 départements de Nouvelle-Aquitaine sur 12 connaissent une hausse du nombre d'ETPI entre 2021 et 2022.

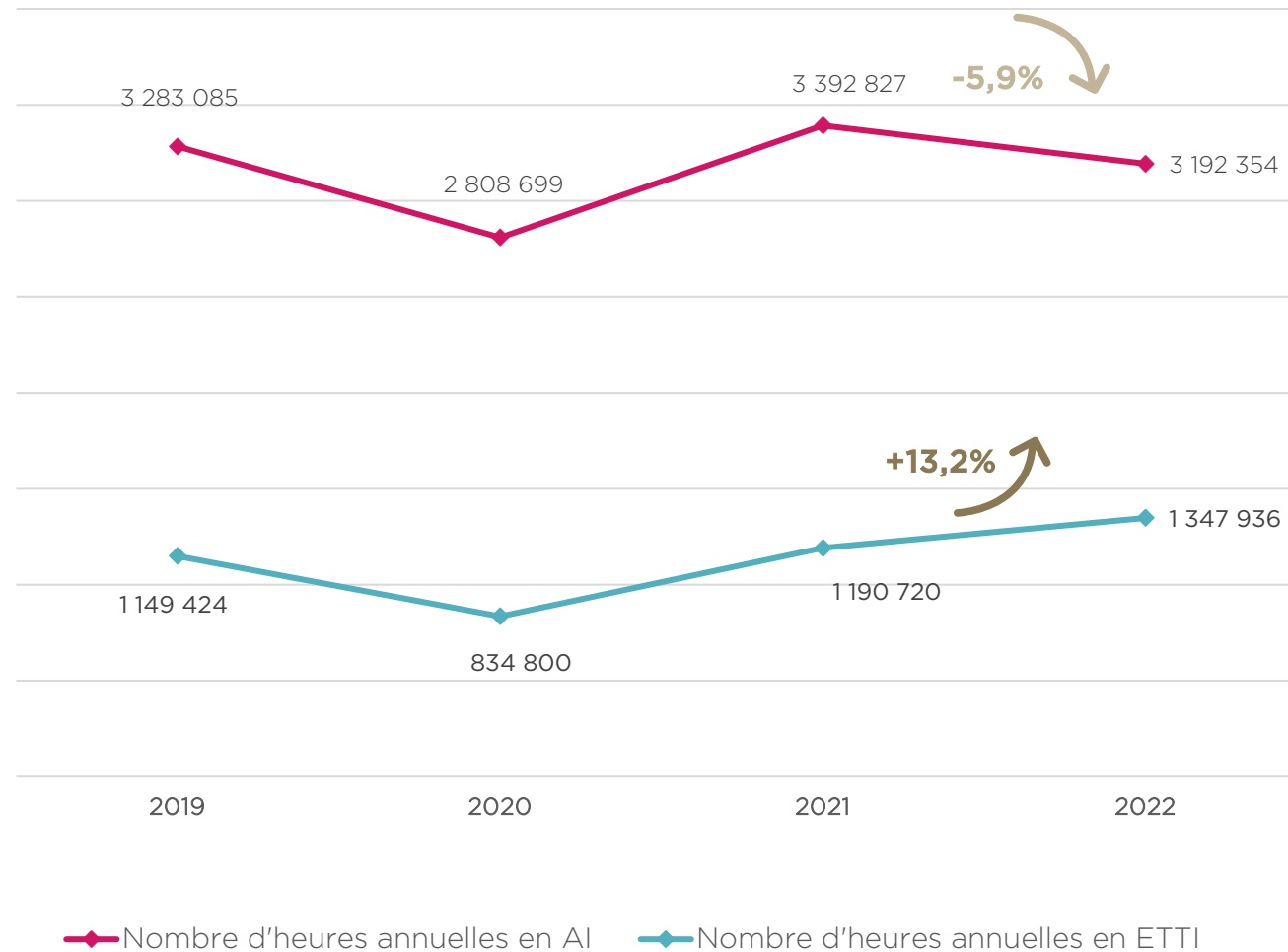
Les baisses d'ETPI au niveau des départements de Charente-Maritime et des Pyrénées-Atlantiques ne signifient cependant pas que l'ensemble des SIAE ont connu une diminution sur l'année 2022. On constate ainsi qu'au global, le nombre de SIAE ayant augmenté leur ETPI, y compris créations 2022, sont plus nombreuses que celles ayant perdu des ETPI.

Pour la Charente-Maritime, cette baisse est notamment liée aux volumes d'heures des AI et ETTI, ainsi qu'à la diminution d'ETPI sur certaines EI et un ACI. Constat similaire pour le département des Pyrénées-Atlantiques avec une baisse d'ETPI se concentrant principalement autour des structures de mise à disposition.

Ces évolutions, qu'elles soient à la hausse ou à la baisse, sont évidemment à mettre en perspective avec les difficultés de recrutement rencontrées par les structures qui ont fortement conditionné le volume d'ETPI sur 2022, puis sur 2023.

Évolution du nombre d'heures annuelles réalisées

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



Une évolution différente entre structures de mise à disposition

Après une année 2021 de sortie de crise record, les Associations Intermédiaires ont réalisé moins d'heures de mise à disposition sur 2022. Ce différentiel représente près de 200 000 heures en moins sur l'année.

Les AI réalisent en moyenne 43 731 heures de mise à disposition en 2022, contre 47 123 en 2021.

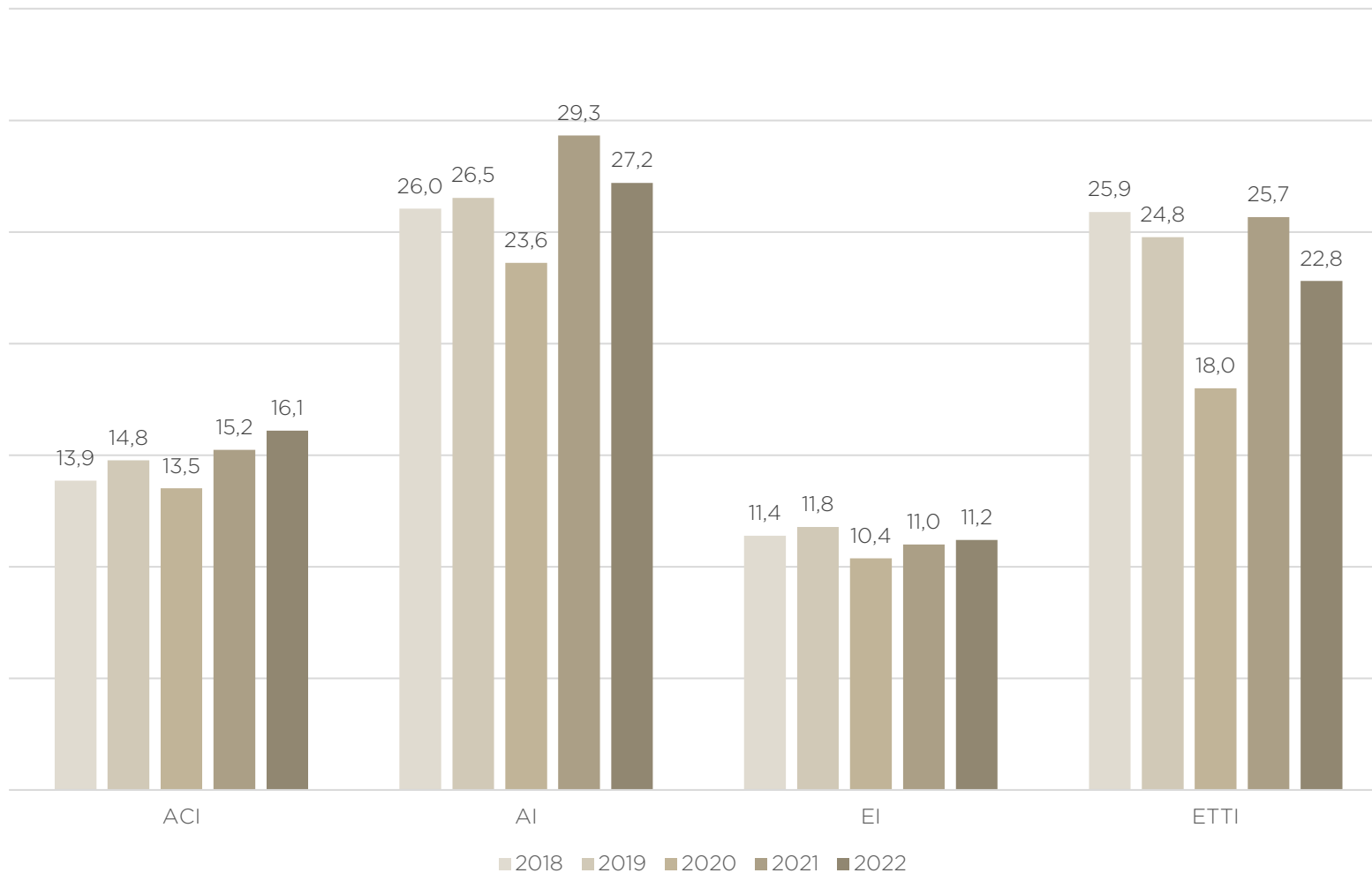
La principale cause de cette baisse se trouve dans la problématique de recrutement des salariés en parcours, problématique présente également sur les autres conventionnements mais plus prégnante en AI en raison du nombre de personnes salariées et des recrutements nécessaires. La baisse de certaines prestations de mise à disposition en raison du contexte inflationniste est également une cause à envisager.

Les ETTI augmentent leur nombre d'heures de plus de 150 000 heures par rapport à 2021.

Cette évolution reste cependant à nuancer en raison du conventionnement de nouvelles ETTI sur le territoire néo-aquitain, qui font donc augmenter le total d'heures.

Évolution de l'effectif moyen ETP insertion

Effectif moyen ETP insertion



L'effectif moyen d'ETP insertion en 2022 augmente pour les dispositifs de production de biens et/ou de services

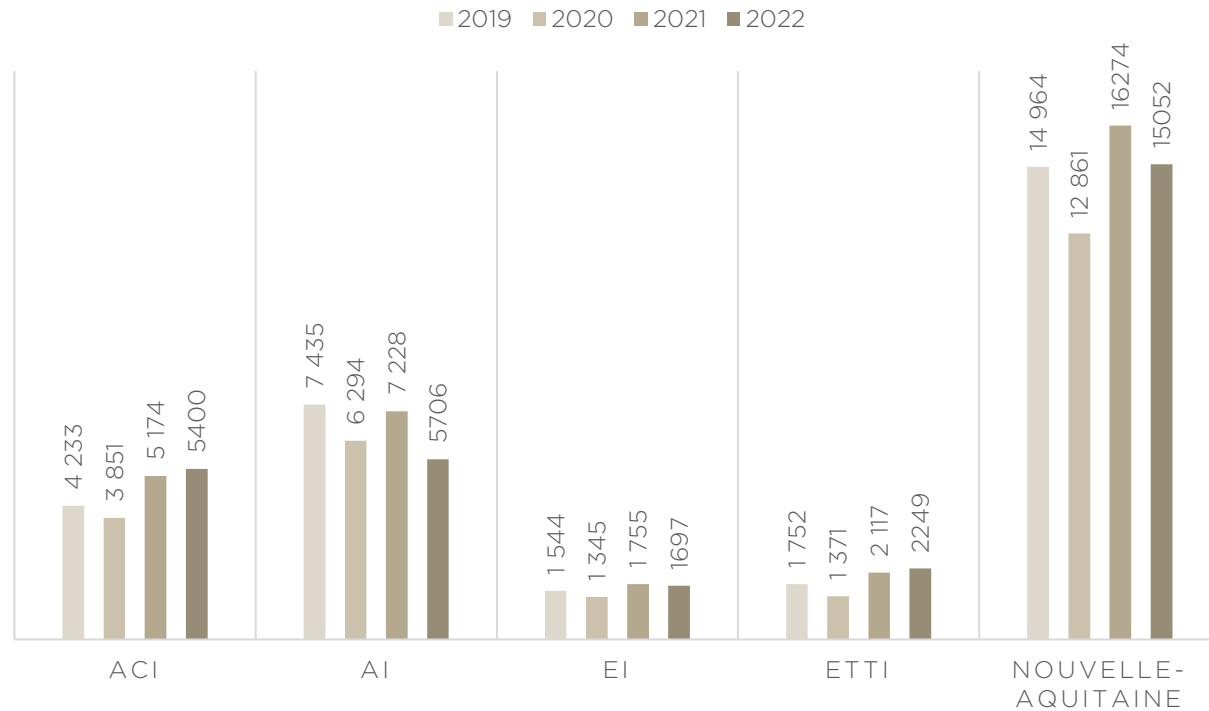
Cette donnée permet de visualiser l'évolution des ETPI sur les dernières années en limitant l'impact des variations de SIAE. On constate ainsi que les ACI ont globalement augmenté leur nombre d'ETPI depuis 2018.

Les nombreuses créations d'EI, de petites tailles ou en phase de démarrage, font baisser l'effectif moyen ETPI de ce conventionnement.

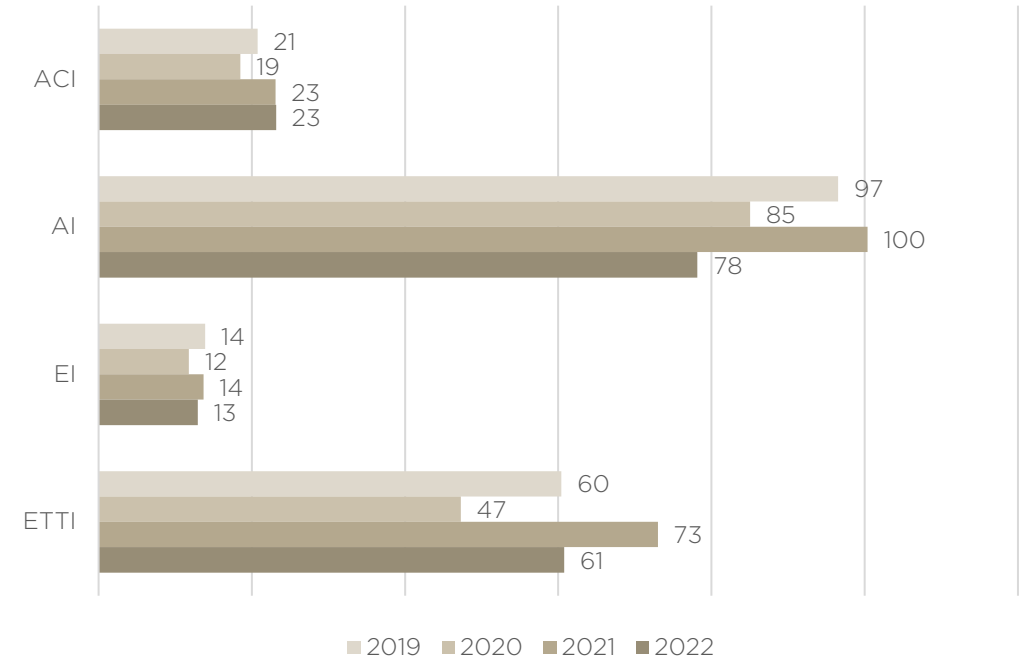
Enfin, malgré une hausse des heures sur 2022, le démarrage ainsi que le renouvellement de convention pour certaines ETTI entraîne une baisse artificielle de l'effectif moyen.

Évolution du nombre de recrutements

Evolution du nombre de recrutements entre 2019 et 2022



Evolution de la moyenne de recrutements entre 2019 et 2022



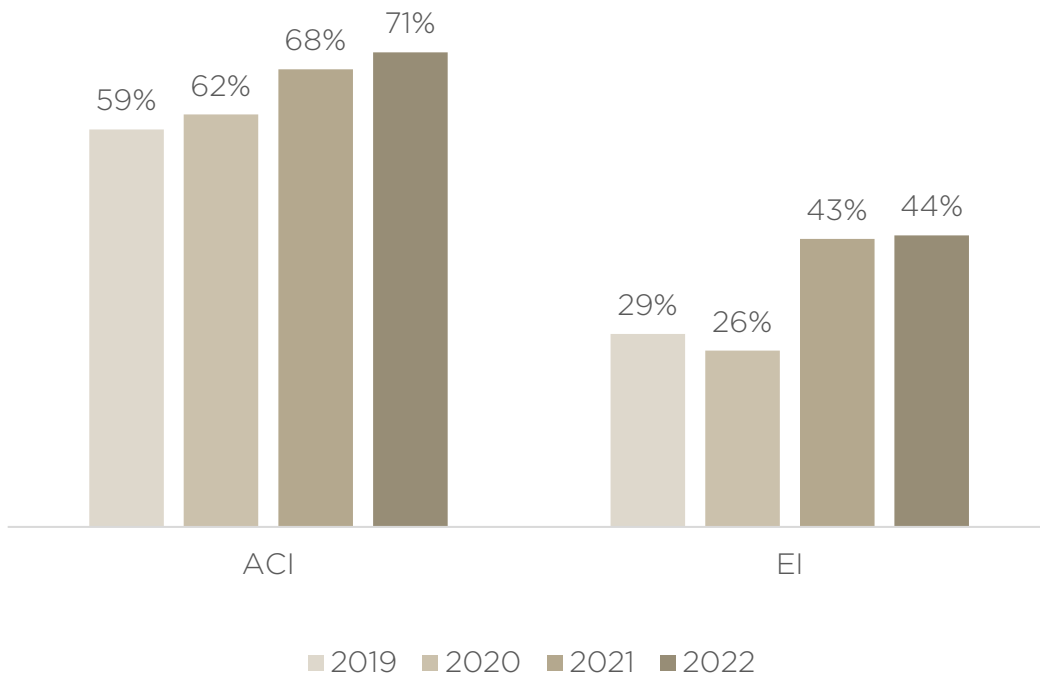
Le nombre total de salariés embauchés est en baisse par rapport à 2021 (-7,5% tous dispositifs confondus).

Cette tendance est principalement corrélée à la diminution du nombre de recrutements au sein des associations intermédiaires (une baisse de 21% des embauches, soit 22 recrutements en moins en moyenne sur une année). En raison de leur fonctionnement, ces conventionnements sont « en demande » de salariés en parcours et sont donc fortement impactés par les difficultés de recrutement actuelles.

On constate également une baisse des recrutements sur les ACI et EI, malgré la création de nouvelles structures et la hausse des ETPI. Cette tendance induit des durées de parcours plus étendues et reflète le besoin d'accompagnement socio-professionnel renforcé nécessité par les salariés en insertion présents dans les SIAE.

Évolution des PMSMP

Evolution des PMSMP entre 2019 et 2022



Près de la moitié des SIAE utilisent le dispositif de PMSMP

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

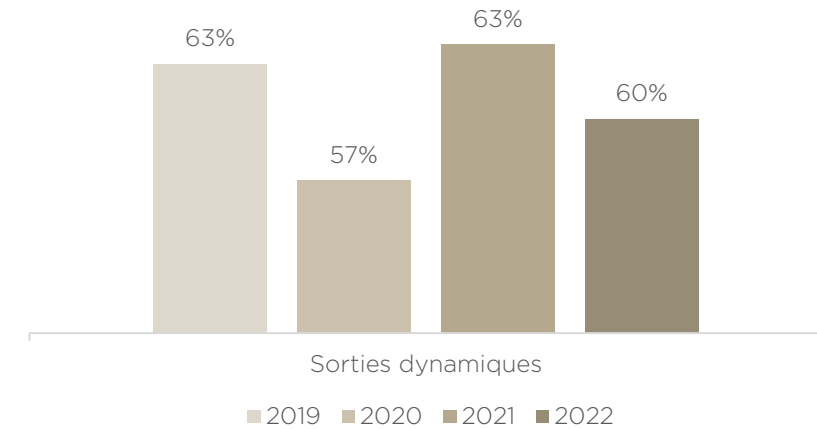
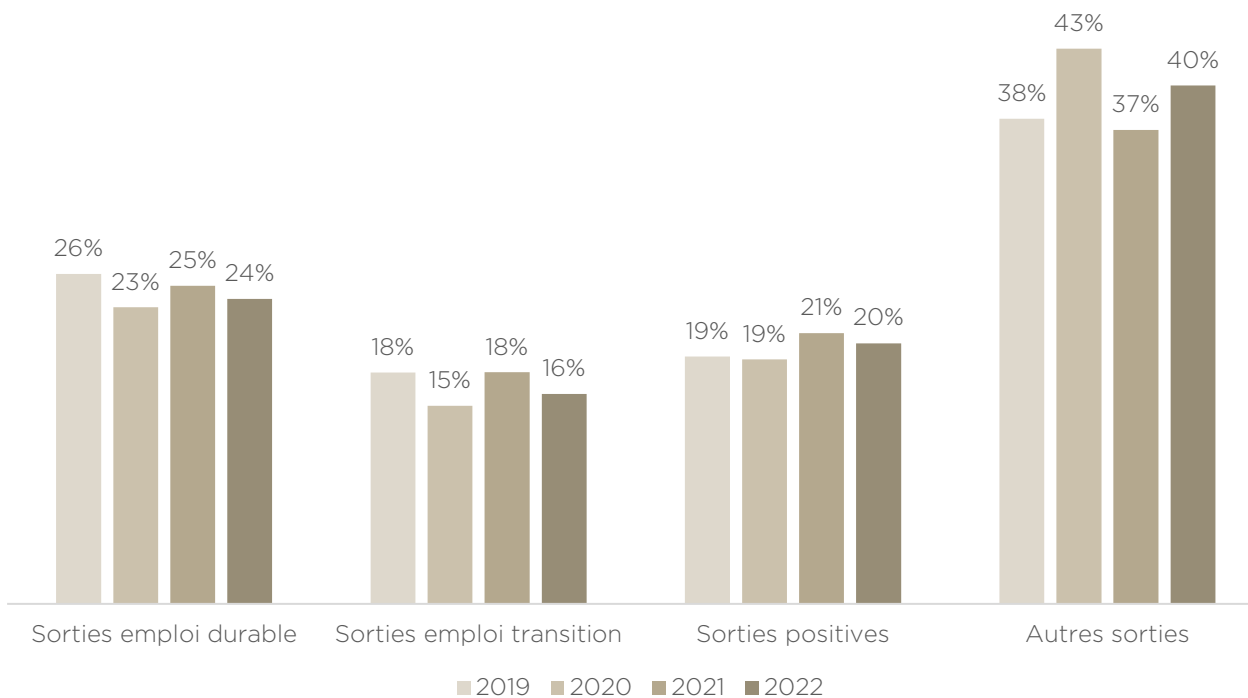
Cet outil d'insertion et d'accompagnement au projet professionnel est ainsi utilisé par près de la moitié des SIAE de Nouvelle-Aquitaine, contre seulement près d'un tiers en 2019.

Entre 2021 et 2022, on dénombre plus d'une centaine de PMSMP supplémentaires pour une quinzaine de SIAE mobilisatrices n'ayant pas utilisé le dispositif en 2021.

Cette évolution peut en partie s'expliquer de façon conjoncturelle au vu de certaines problématiques de recrutement constatées aux seins des entreprises, mais également de façon bien plus structurelle, suite au travail réalisé par les SIAE sur le lien IAE-Entreprises au cours des dernières années.

Évolution des sorties

Evolution des sorties entre 2019 et 2022



Des sorties dynamiques en légère baisse mais qui se maintiennent à 60%

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

On note une hausse des sorties durables en ACI, AI, EI et ETTI entre 2021 et 2022, soulignant l'effort soutenu des SIAE sur les sorties de parcours, mais aussi l'état du marché de l'emploi sur l'exercice. En relation avec l'évolution des autres sorties, la part des sorties durables est néanmoins en légère baisse.

Les sorties dynamiques, qui incluent les sorties en emploi durable, en emploi de transition et sorties positives, sont même en augmentation pour les ETTI sur l'année.

Le niveau d'emploi en 2022, ainsi que l'évolution de la typologie du public accueilli, font notamment partie des causes de cette légère baisse des sorties dynamiques.

ZOOM DÉPARTEMENTAL



Nombre de SIAE

Le nombre de SIAE a augmenté dans la plupart des départements entre 2021 et 2022. La Gironde (87 SIAE - 18% du total régional), la Charente-Maritime (52 SIAE - 11% du total régional) et la Charente (46 SIAE - 10% du total régional) sont toujours les départements présentant le plus grand nombre de SIAE au niveau régional.

Dans 6 des 12 départements, les ACI représentent plus de 50% des conventionnements. La Charente-Maritime et la Gironde sont les départements qui comptent le plus d'ACI (30).

Ce conventionnement est cependant plus représenté en Creuse (71%) et dans les Landes (63%) comparé au nombre total de SIAE sur ces départements.

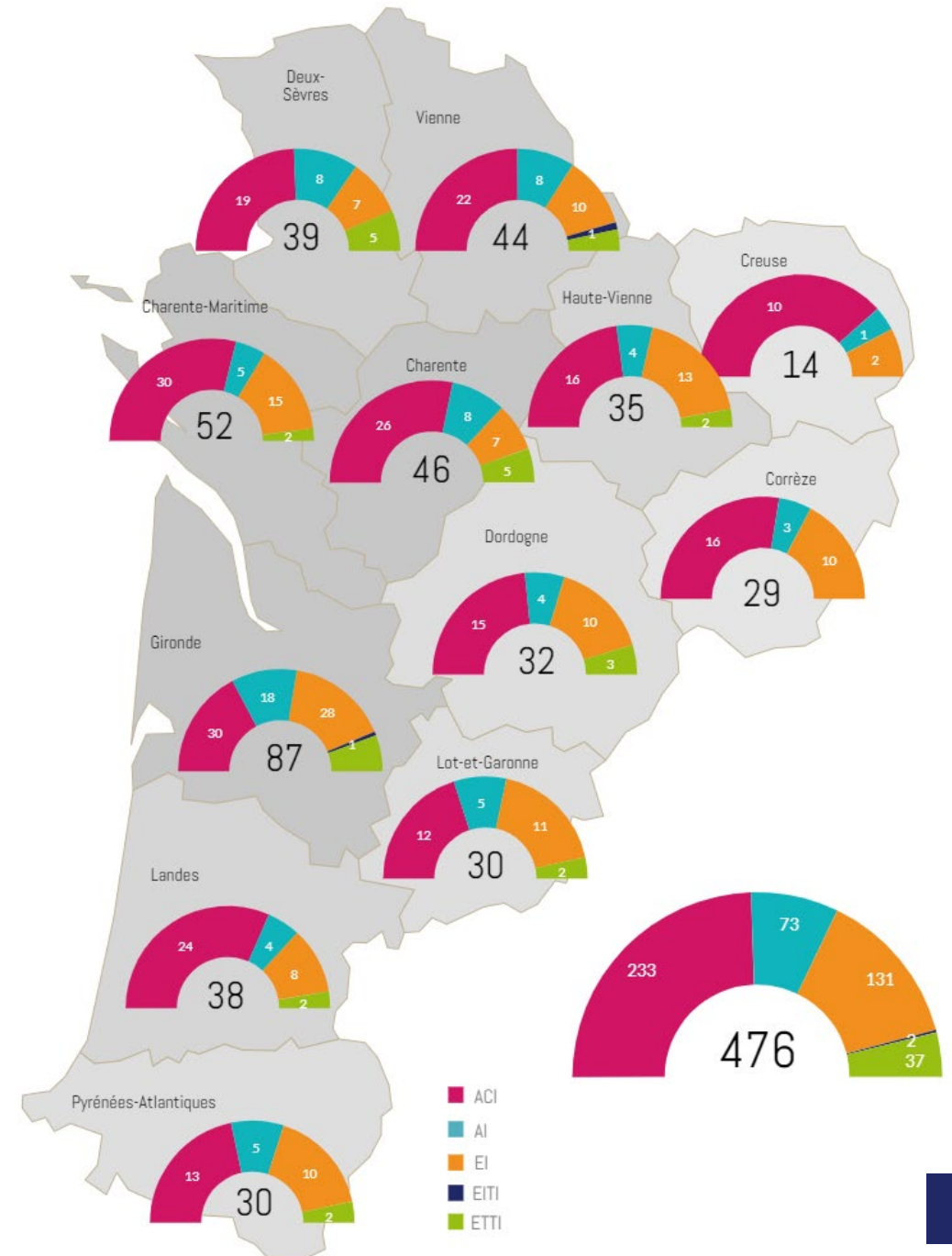
4 départements comptent plus d'1/3 d'EI : la Haute-Vienne et le Lot-et-Garonne (37%), la Corrèze (34%) ainsi que les Pyrénées-Atlantiques (33%).

On dénombre moins d'EI parmi le total de SIAE des départements de l'ex-Poitou-Charentes (22% contre 31% au niveau régional).

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

On dénombre un plus faible nombre de structures de mise à disposition de personnel (AI et ETTI) sur les départements de l'ex-Limousin (14% contre 25% au niveau régional).

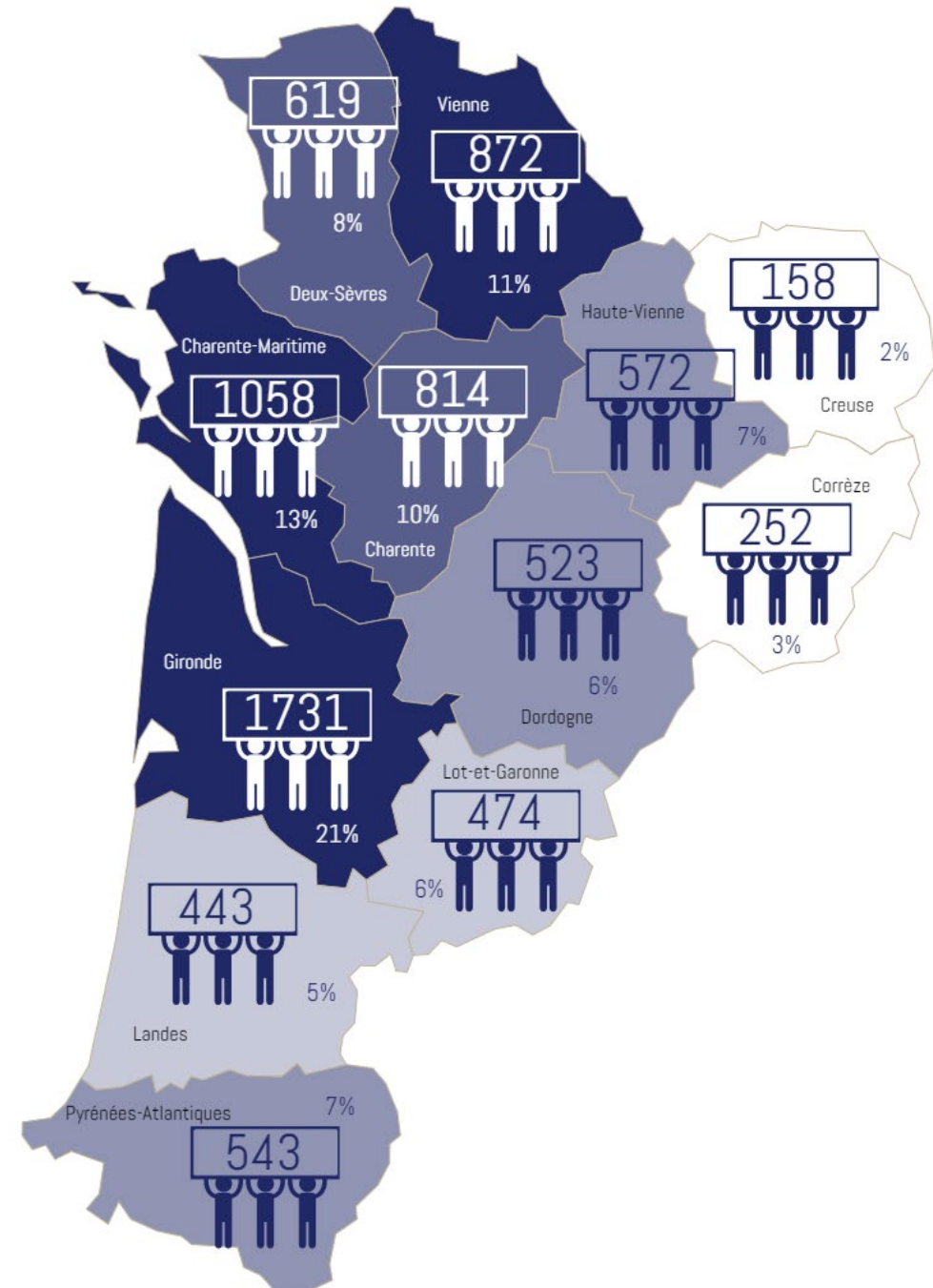
On dénombre désormais 2 EITI sur le territoire néo-aquitain : une en Vienne et une seconde en Gironde.



Offre d'insertion en ETP


8 059 salariés en insertion équivalent temps plein ont travaillé en SIAE en 2022

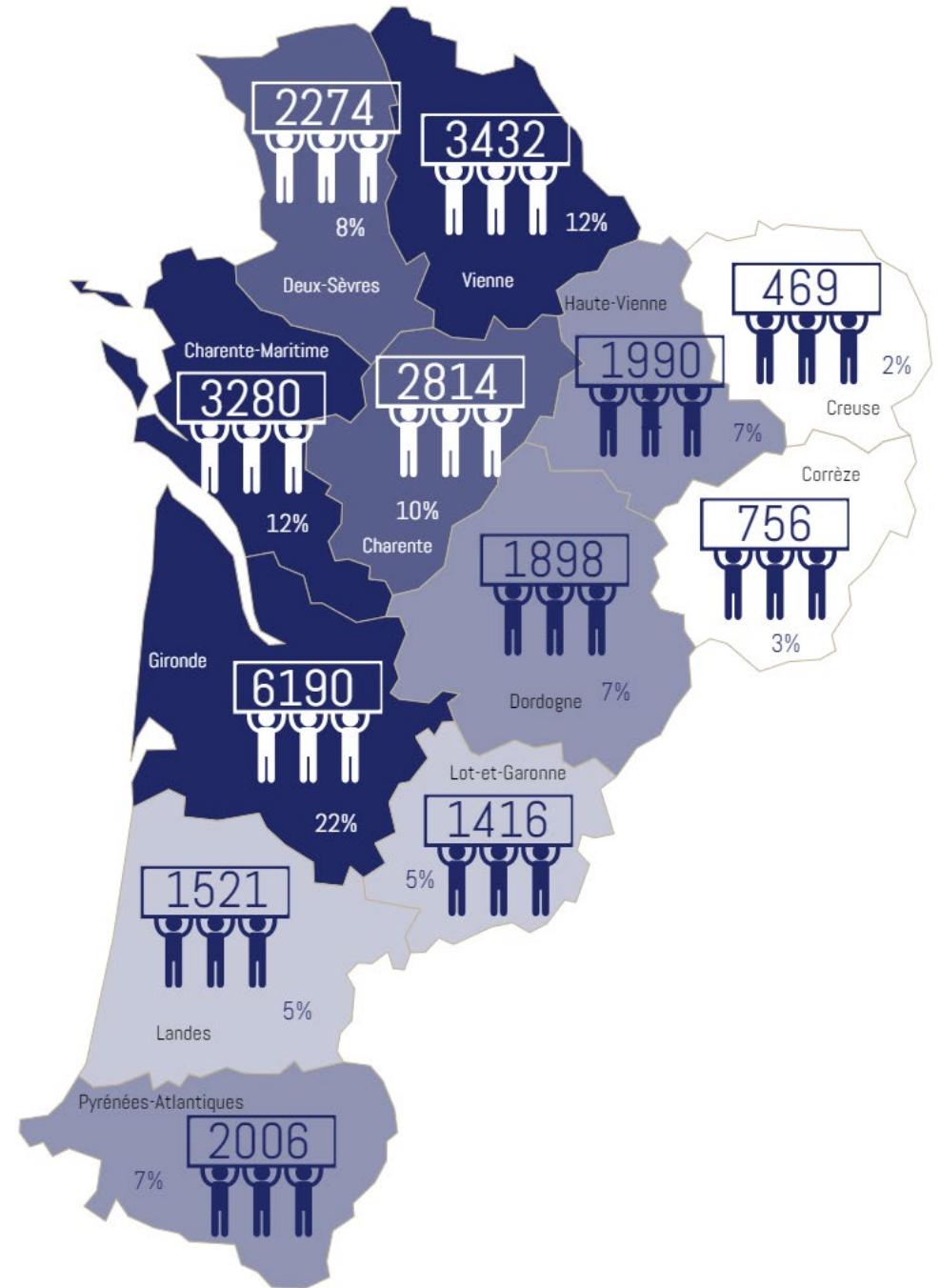
Corrélié au nombre de structures sur ces territoires, les SIAE de Gironde (1 731 ETPI) et de Charente-Maritime (1 058 ETPI) ont salarié un nombre plus important d'ETP insertion.



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

Plus de 28 000 salariés en insertion ont travaillé en SIAE en 2022,

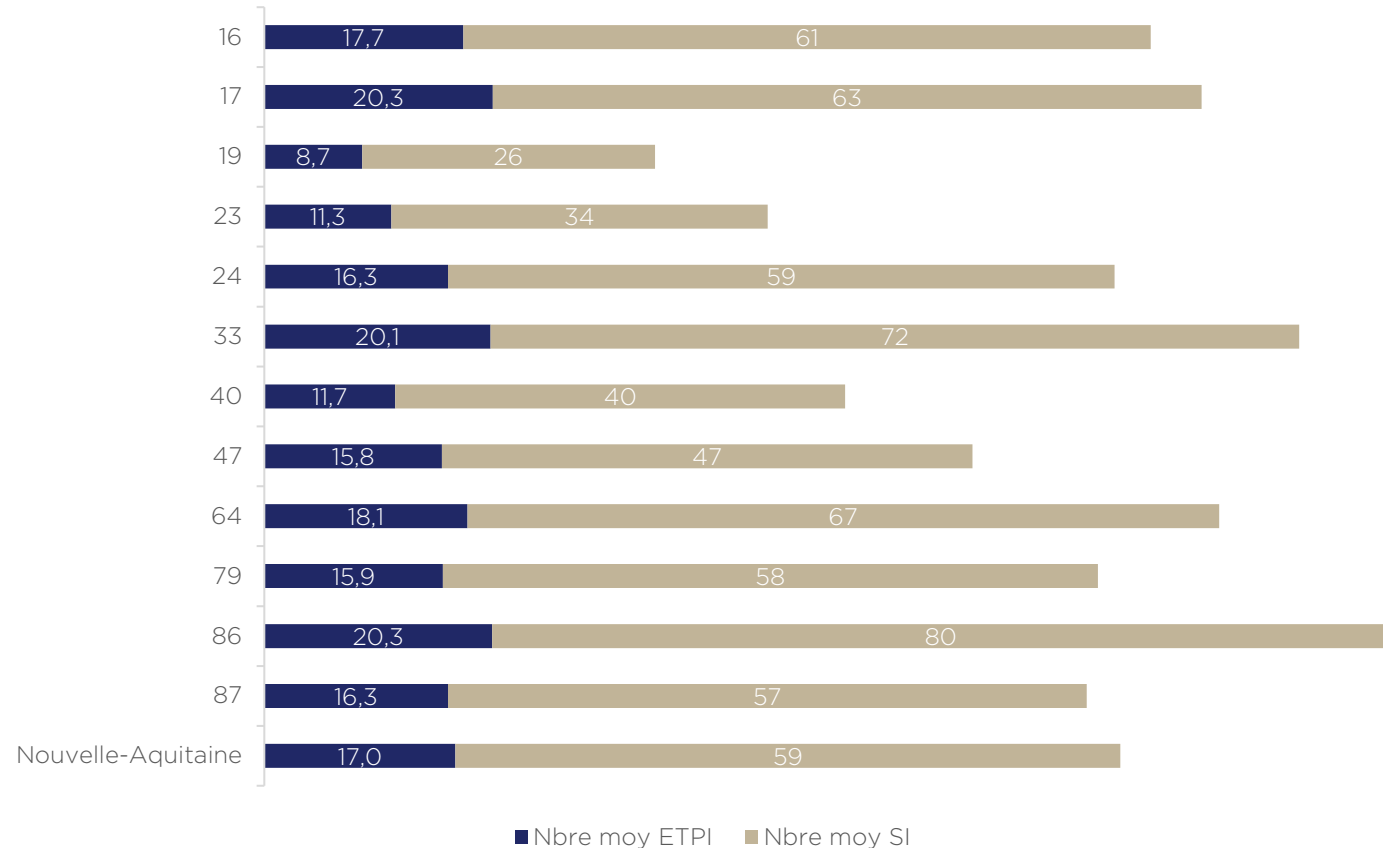
 Clé de lecture : Les SIAE du Lot-et-Garonne ont accueilli 1 416 salariés en insertion, soit 5% du total régional.



Source : DREETS N.A. - Données exhaustives (474 SIAE - hors EIT)

Effectif moyen en ETP insertion dans les SIAE

Effectif moyens salariés en parcours d'insertion - ETP réalisés 2022



Clé de lecture : Les SIAE de Charente ont accueilli une moyenne de 17,7 ETPI par structures, représentant 61 personnes salariées sur l'année.

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

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

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



Ces moyennes sont également à corréler avec la population de ces départements.

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

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

Nombre de DELD salariés sur l'année

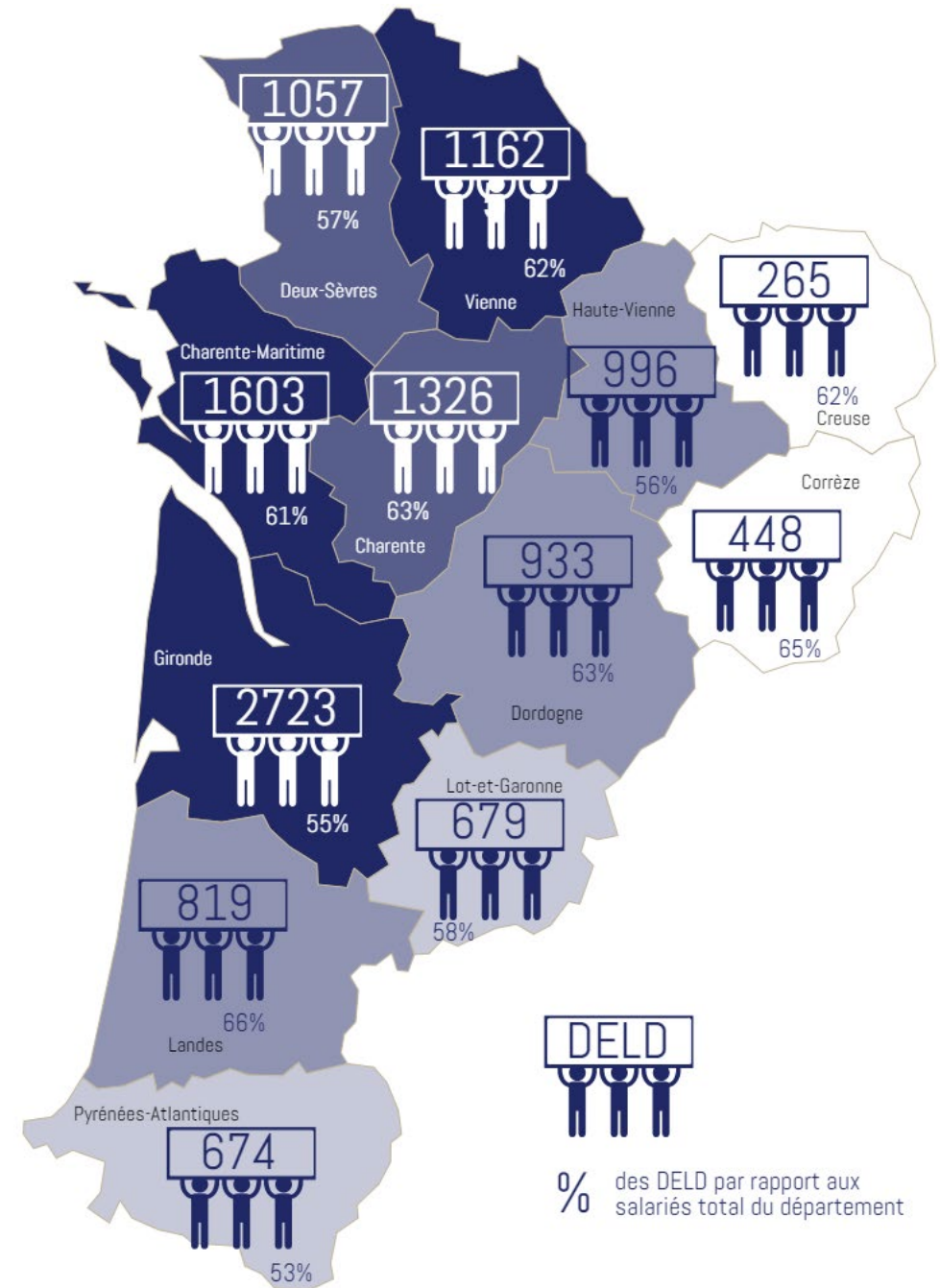
13 148 salariés en insertion ayant travaillé dans une SIAE en 2022 étaient des demandeurs d'emploi de longue durée, soit 59% du total des salariés en insertion inscrits à Pôle emploi.

Les SIAE de Gironde (2 723), de Vienne (1 625) et de la Charente-Maritime (1 603) 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 (66%) et de Corrèze (65%) ont accueilli une part plus importante de DELD.



Clé de lecture : Sur le département de la Charente, on dénombre 1 326 salariés en insertion Demandeurs d'Emploi de Longue Durée, soit 63% des salariés en insertion inscrits à Pôle Emploi du département.



Nombre de BRSA salariés sur l'année

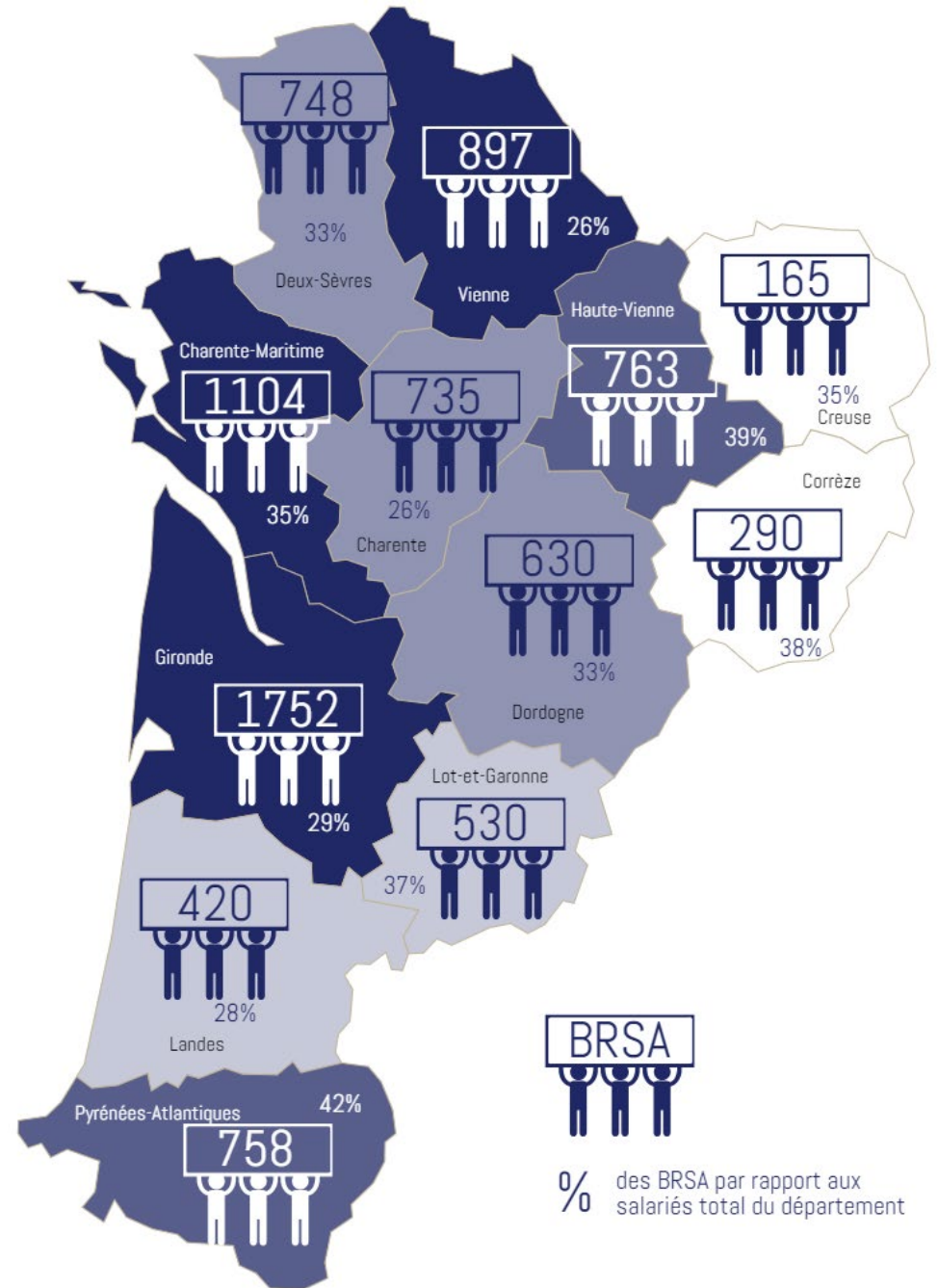
8 792 salariés ayant travaillé dans une SIAE en 2022 étaient bénéficiaires du RSA, soit 32% du total des salariés en insertion.

En corrélation avec le nombre de salariés en parcours présents sur ces 2 départements, les SIAE de Gironde (1 752) et de Charente-Maritime (1 104) ont accueilli un plus grand nombre de bénéficiaires du RSA en volume.

Cependant, proportionnellement au total de salariés en insertion sur l'année, les SIAE des Pyrénées-Atlantiques (42%) et de Haute-Vienne (39%) ont accueilli une part plus importante de bénéficiaires du RSA.



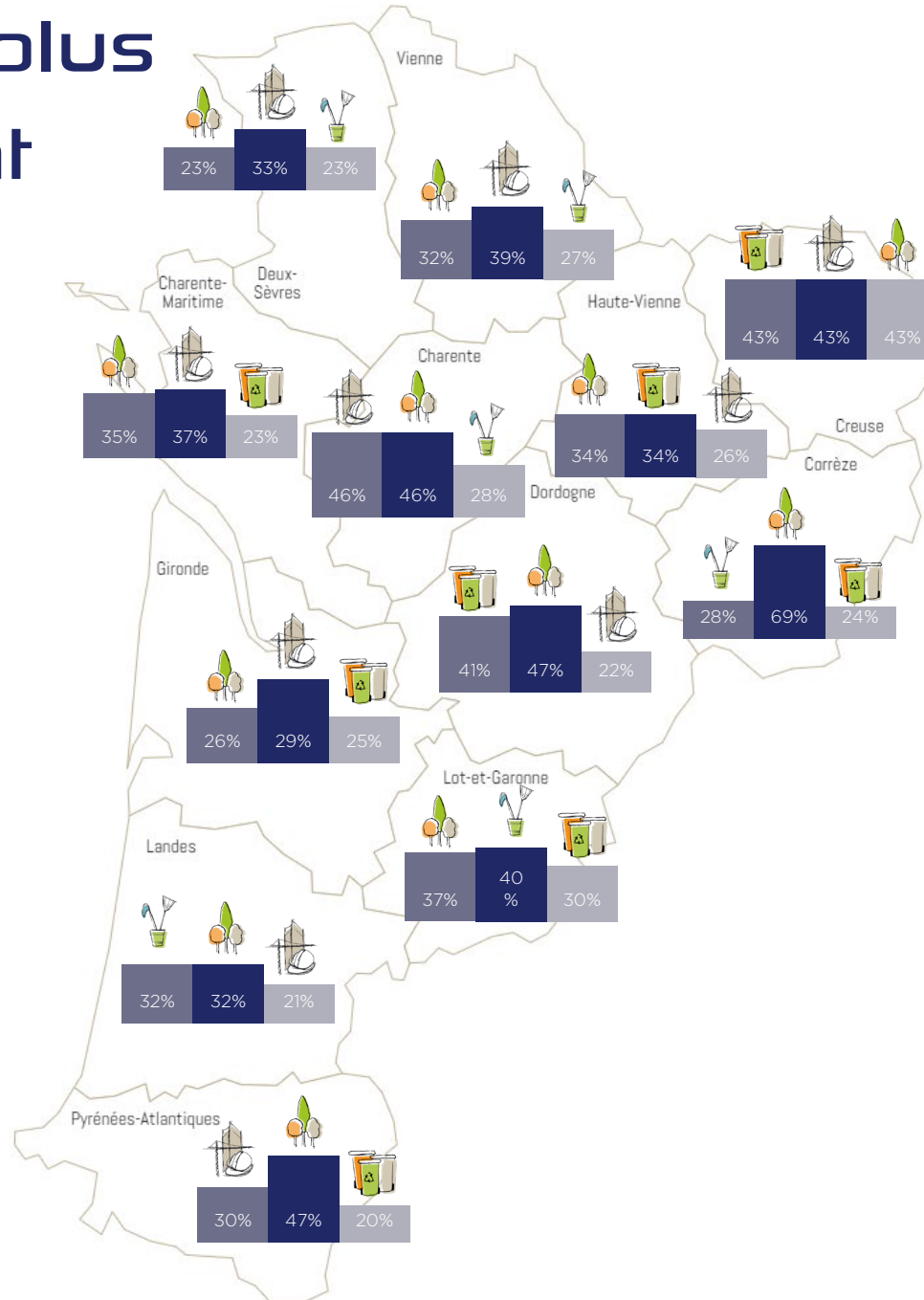
Clé de lecture : Sur le département de la Charente, on dénombre 735 salariés en insertion BRSA, soit 26% des salariés en insertion du département



Secteurs d'activités les plus courant par département



Clé de lecture : en Charente-Maritime, 37% des SIAE travaillent dans le bâtiment, 35% dans l'environnement et 23% dans les déchets



Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels



Bâtiment Travaux Publics



Déchets : collecte, traitement, recyclage



Nettoyage, propreté (hors SAP)

ZOOM PAR DISPOSITIF



ACI – Atelier et Chantier d'Insertion



10 136 salariés en parcours représentant **3 764** ETP



713 ETP encadrant technique

1 ETP encadrant technique d'insertion pour **5,2** ETP salariés en parcours

5,2



251 ETP accompagnateurs socioprofessionnels

1 ETP accompagnateur socioprofessionnel pour **14,7** ETP salariés en parcours

14,7

TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

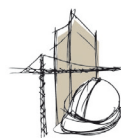
Agroalimentaire, travaux agricoles, pêche

26%



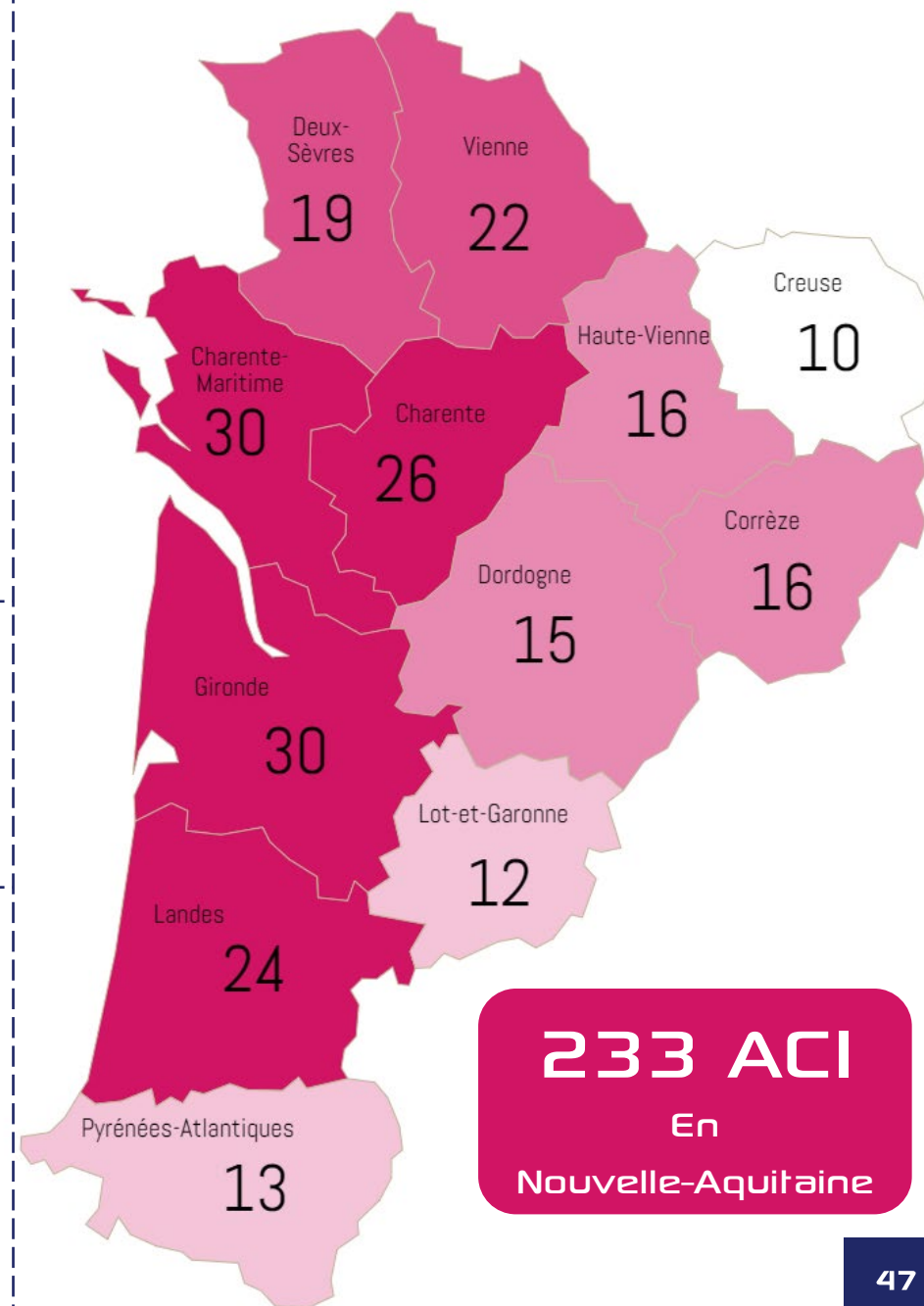
Bâtiment Travaux Publics

31%



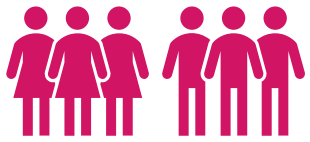
Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels

50%



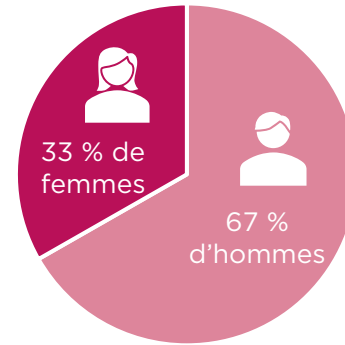
233 ACI
En
Nouvelle-Aquitaine

L'ACI « moyen »



16,2 ETP salariés en parcours

44 Salariés en parcours ont travaillé dans l'année



62% de DELD parmi les inscrits PE

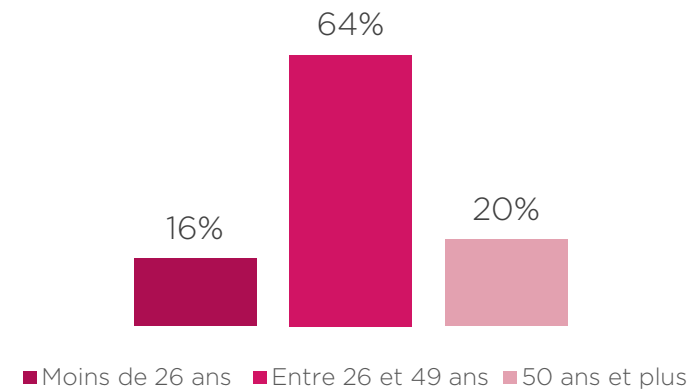
48% bénéficiaires de RSA

76% ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat

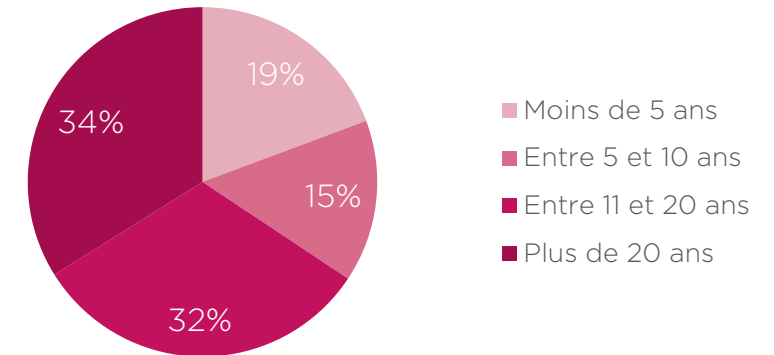
14% résidents QPV

36% résidents ZRR

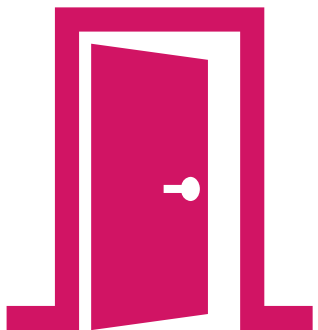
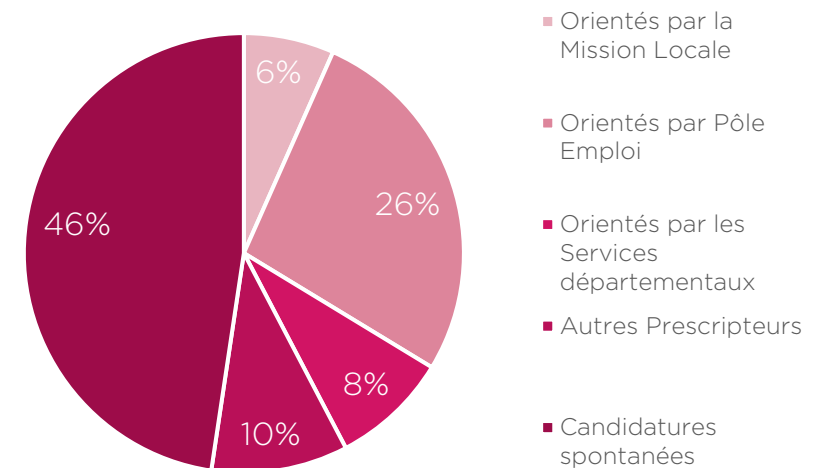
Âge des salariés en parcours en ACI



Ancienneté des ACI



Orientation des salariés en ACI



54% des personnes trouvent une solution d'emploi ou de formation

- **18%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise...)
- **14%** de sorties en emploi de transition (CDD de - 6 mois ou contrats aidés hors IAE)
- **22%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)

AI – Association Intermédiaire



11 423 salariés en parcours représentant **1 987** ETP



128 ETP accompagnateurs socioprofessionnels

1 ETP accompagnateur socioprofessionnel pour **15,2** ETP salariés en parcours

TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels

34%



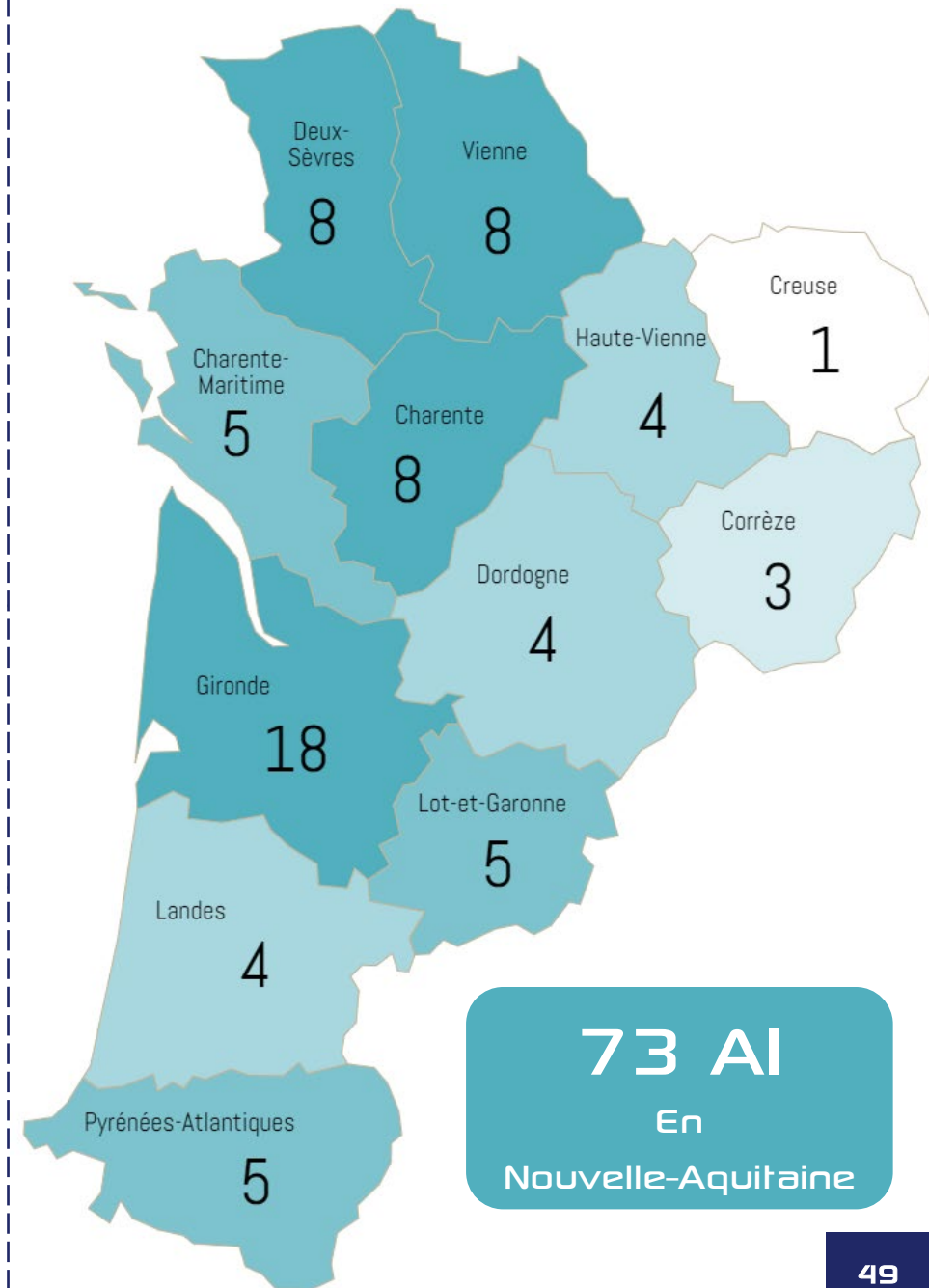
Nettoyage, propreté

64%



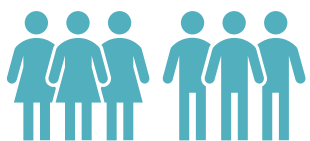
Service à la personne

100%



73 AI
En
Nouvelle-Aquitaine

L'AI « moyenne »

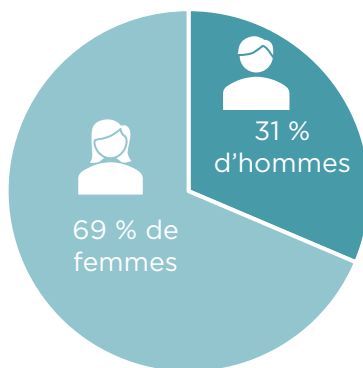


27,2 ETP salariés en parcours

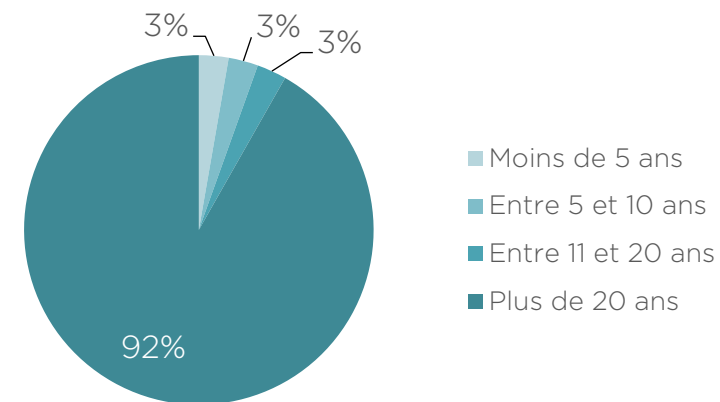
156 salariés en parcours ont travaillé dans l'année



Une moyenne de **43 730** heures réalisées/an



Ancienneté des AI



57% de DELD parmi les inscrits PE

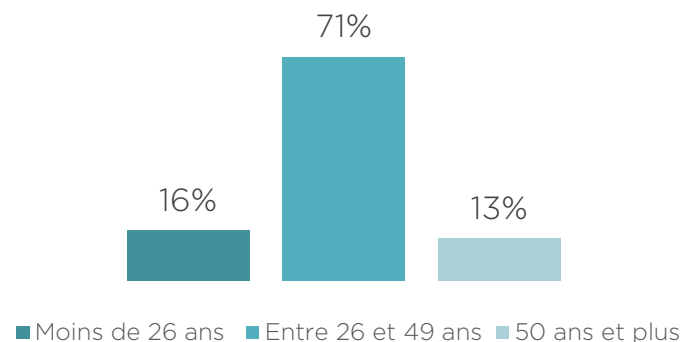
21% bénéficiaires de RSA

79% ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat

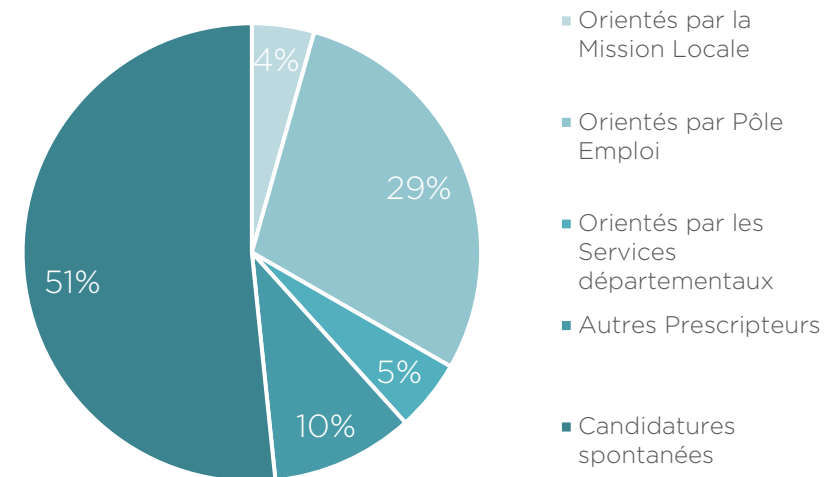
12% résidents QPV

31% résidents ZRR

Âge des salariés en parcours en AI



Orientation des salariés en AI



72% des personnes trouvent une solution d'emploi ou de formation

- **33%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise...)
- **20%** 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



3 120 salariés en parcours représentant **1 466** ETP

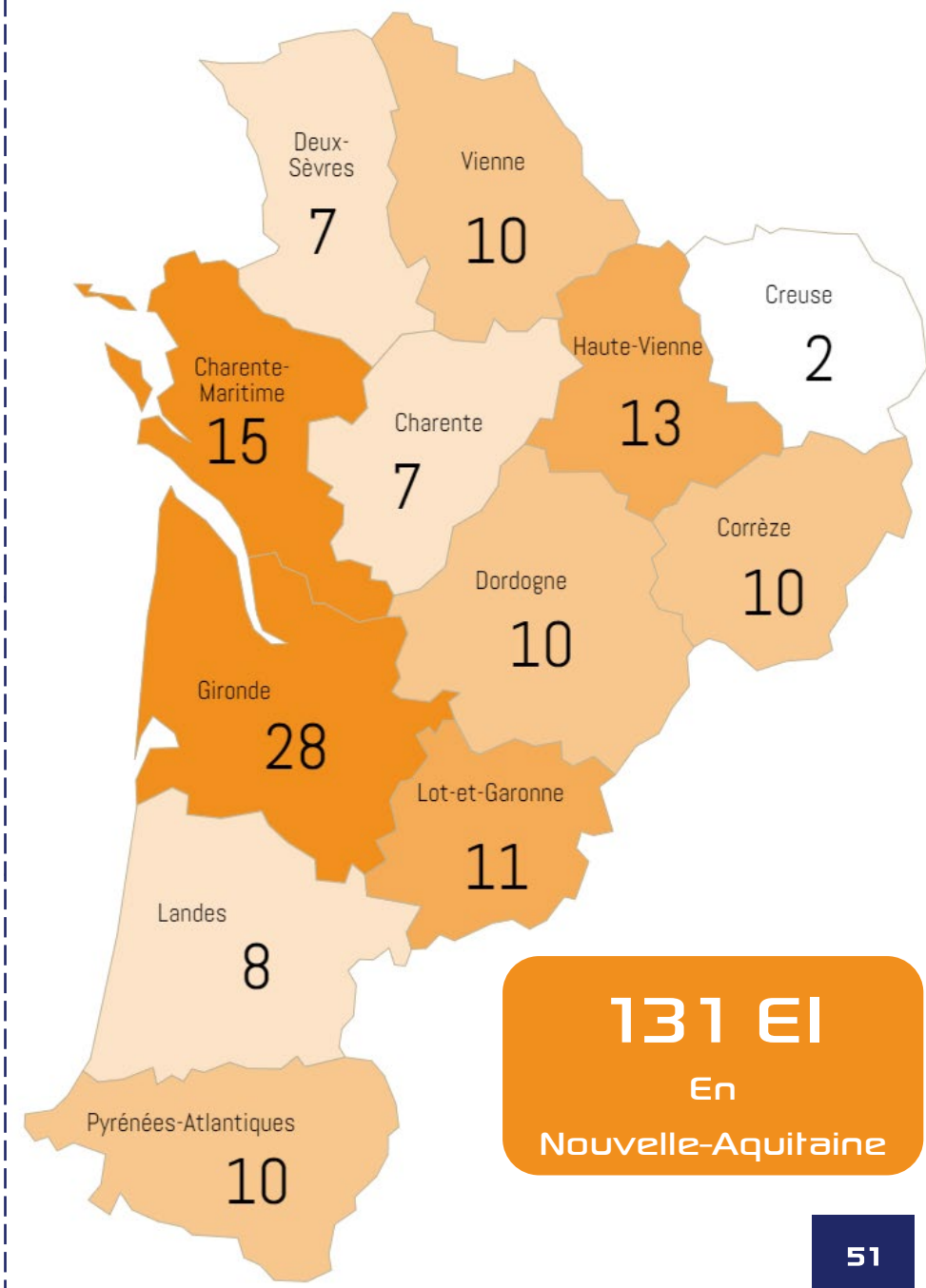
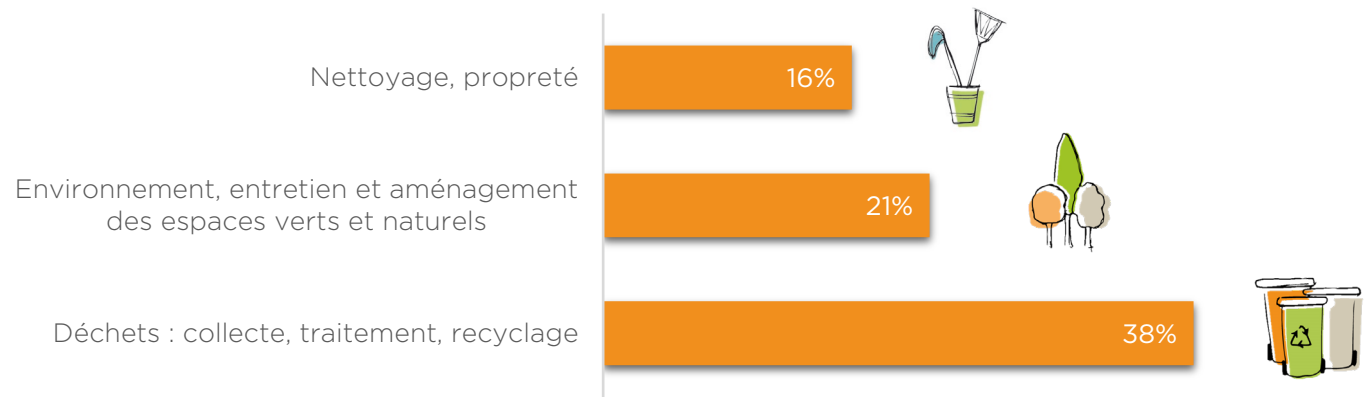


333 ETP encadrement technique
 1 ETP encadrant technique d'insertion pour **4,4** ETP salariés en parcours



96 ETP accompagnateurs socioprofessionnels
 1 ETP accompagnateur socio-professionnel pour **15,1** ETP salariés en parcours

TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ



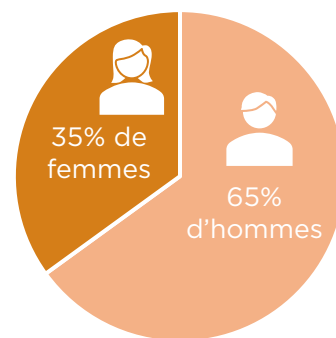
131 EI
 En
 Nouvelle-Aquitaine

L'EI « moyenne »



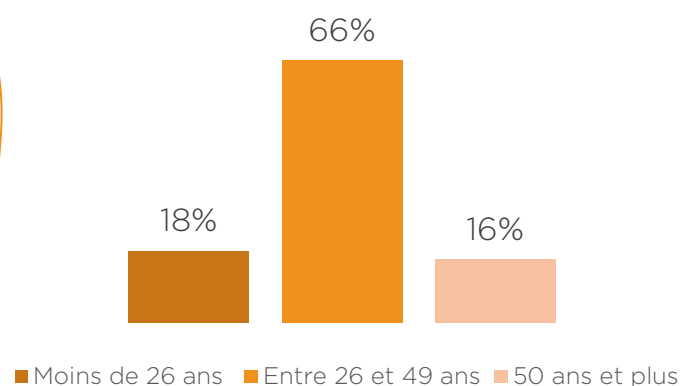
11,2 ETP salariés en parcours

24 salariés en parcours ont travaillé dans l'année

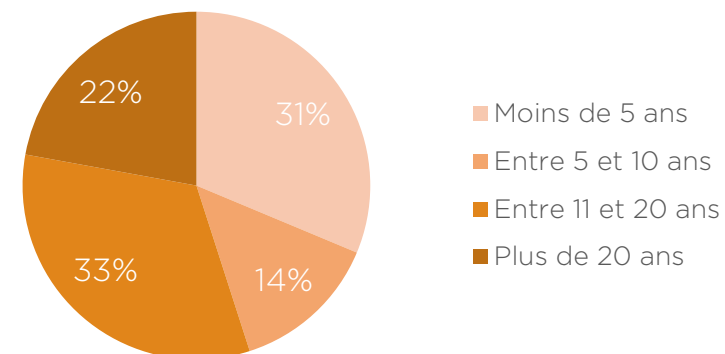


- 64%** de DELD parmi les inscrits PE
- 33%** bénéficiaires de RSA
- 74%** ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat
- 20%** résidents QPV
- 19%** résidents ZRR

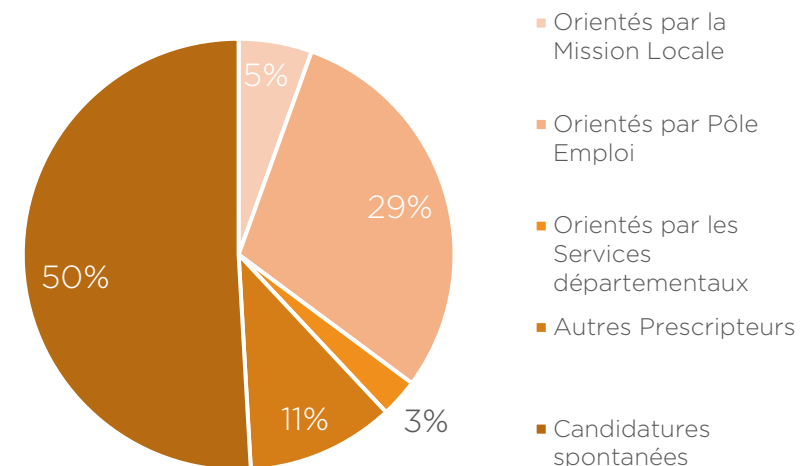
Âge des salariés en parcours en EI



Ancienneté des EI



Orientation des salariés en EI



56% des personnes trouvent une solution d'emploi ou de formation

- **23%** 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)
- **19%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)

ETTI – Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion



3 367 salariés en parcours représentant **842** ETP

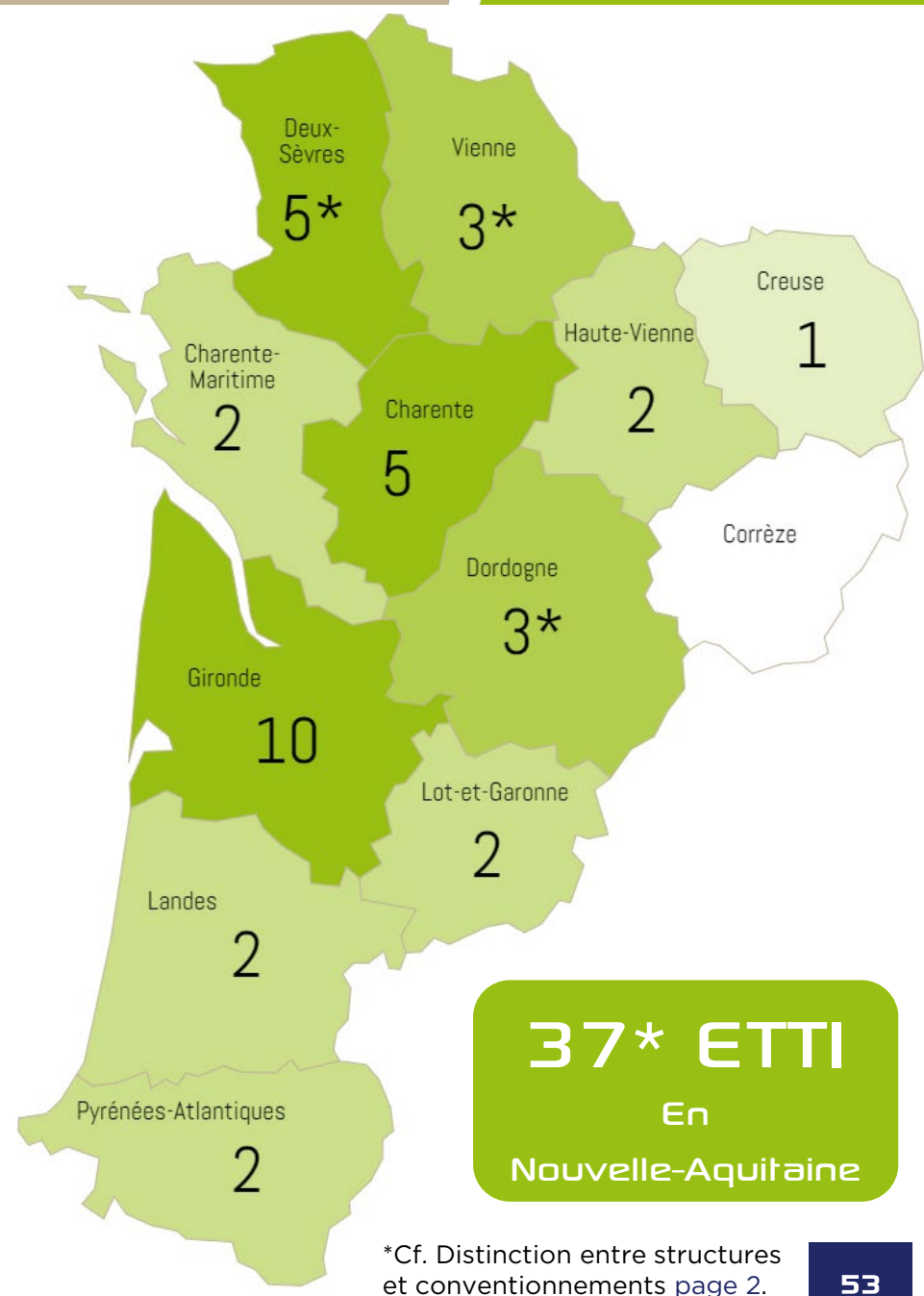
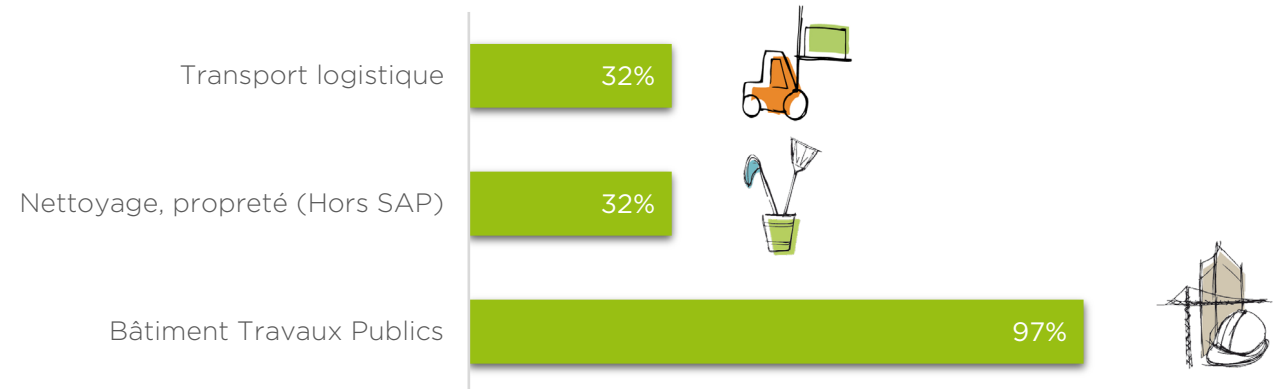


69 ETP accompagnateurs socioprofessionnels



1 ETP accompagnateur socioprofessionnel pour **12,2** ETP salariés en parcours

TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ



37* ETTI
En
Nouvelle-Aquitaine

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

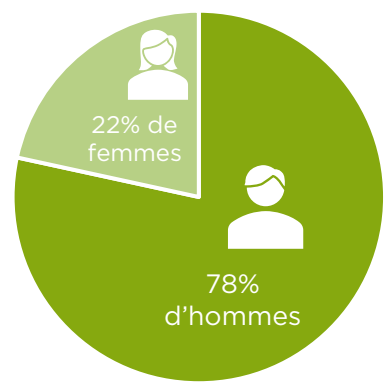
L'ETI « moyenne »



22,8 ETP salariés en parcours
91 salariés en parcours ont travaillé dans l'année

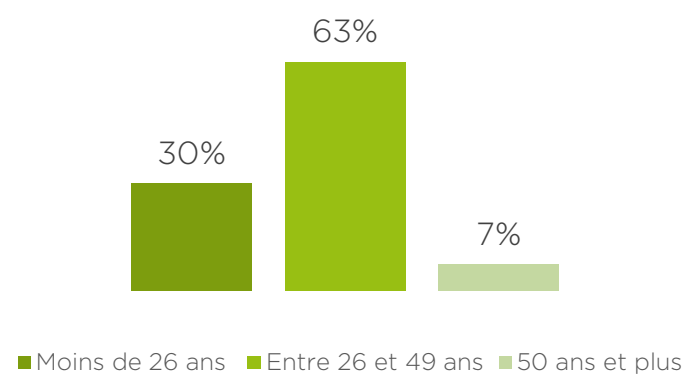


Une moyenne de **36 430** heures réalisées/an

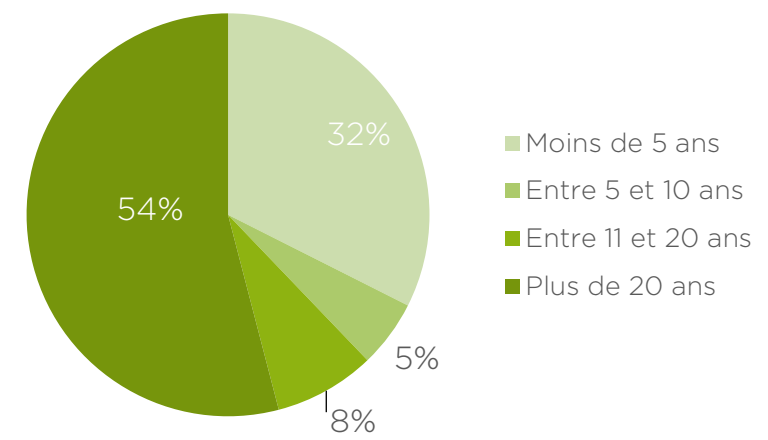


- 51%** de DELD parmi les inscrits PE
- 19%** bénéficiaires de RSA
- 78%** ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat
- 17%** résidants QPV
- 36%** résidants ZRR

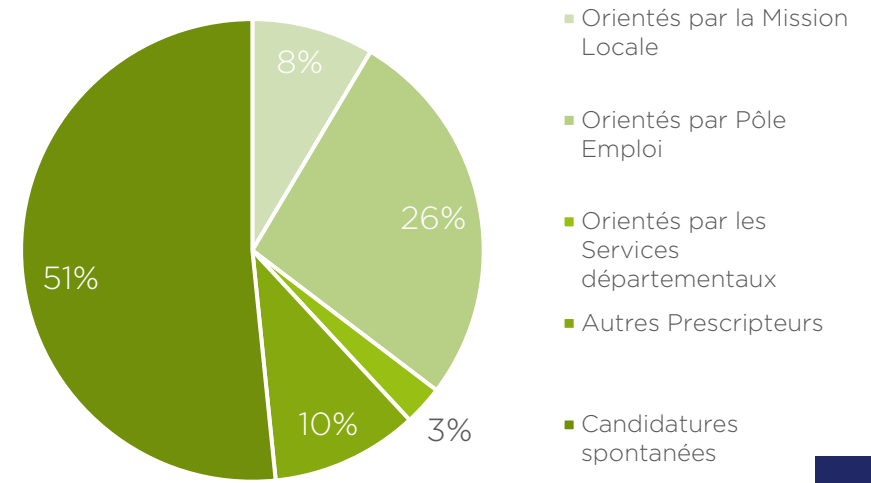
Âge des salariés en parcours en ETI



Ancienneté des ETI



Orientation des salariés en ETI



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

- **38%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise...)
- **23%** de sorties en emploi de transition (CDD de - 6 mois ou contrats aidés hors IAE)
- **16%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)