

OBSERVATOIRE 2022

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 2021. 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, cet observatoire exploite également des données en lien avec la crise sanitaire et ses conséquences, afin d'expliquer certaines 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, 450 des 454 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 454 SIAE existantes en Nouvelle-Aquitaine en 2021. 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.

Edito

C'est avec une grande fierté que nous publions cet observatoire de l'IAE 2022 basé sur les données statistiques 2021.

Durant l'année 2021, le champ de l'IAE a connu de fortes contraintes tant sur le plan sanitaire, social, sociétal et économique, et dans le même temps un soutien massif de l'Etat dans le cadre des Fonds de Développement de l'Inclusion (FDI) visant à dynamiser, développer et consolider le secteur. Ainsi entre la fin de l'année 2020 et le premier semestre 2021 ce sont 13 Millions d'euros et près de 300 dossiers déposés qui ont permis la création de 29 nouvelles SIAE conventionnées par l'Etat et une progression du nombre de salariés accueillis sur l'année par le secteur atteignant ainsi plus de 28 700 salariés en parcours.

Les SIAE ont ainsi su démontrer leur adaptabilité, leur résilience et leur rôle majeur durant cette sortie de crise. Le taux de sorties dynamiques, indicateur permettant de mesurer l'impact en termes de sortie vers l'emploi et/ou une formation est remonté fortement en 2021 atteignant en moyenne, 63% de sorties dynamiques après un parcours en IAE. Sur l'année 2022, le secteur continue à connaître une phase de croissance et de développement, avec de nouvelles créations de SIAE (près de 470 conventionnements SIAE en fin 2022).

Les enjeux des mois à venir seront multiples, à travers notamment la stabilisation des nouveaux modèles économiques, le recrutement et la formation de nouveaux encadrants et l'adaptation permanente aux publics cibles de l'IAE, qui connaît ces derniers mois les conséquences d'une précarisation importante et d'une fragilité grandissante sur de nombreux freins à l'emploi, dont la mobilité le logement et la santé mentale. INAÉ, en tant qu'inter réseaux de l'IAE, accompagnera par de nombreux programmes innovants et parcours d'accompagnements les SIAE à relever les défis à venir.

Pour conclure, l'engagement des partenaires institutionnels, sur leurs territoires et leurs zones de compétences, nous le savons, sera impacté par les contraintes budgétaires et la crise énergétique en cours. Nous ferons tout pour que les politiques en faveur de l'inclusion soient préservées en reconnaissant le rôle fondamental que portent les SIAE sur les territoires, tant comme acteurs économiques et employeurs à part entière que dans leur rôle d'Inclusion sociale indispensable pour nombre de concitoyens.

Bonne lecture de cet observatoire,

Le Président d'INAÉ, Bruno KONRAD

Le Délégué régional Jérôme TROQUEREAU

Sommaire

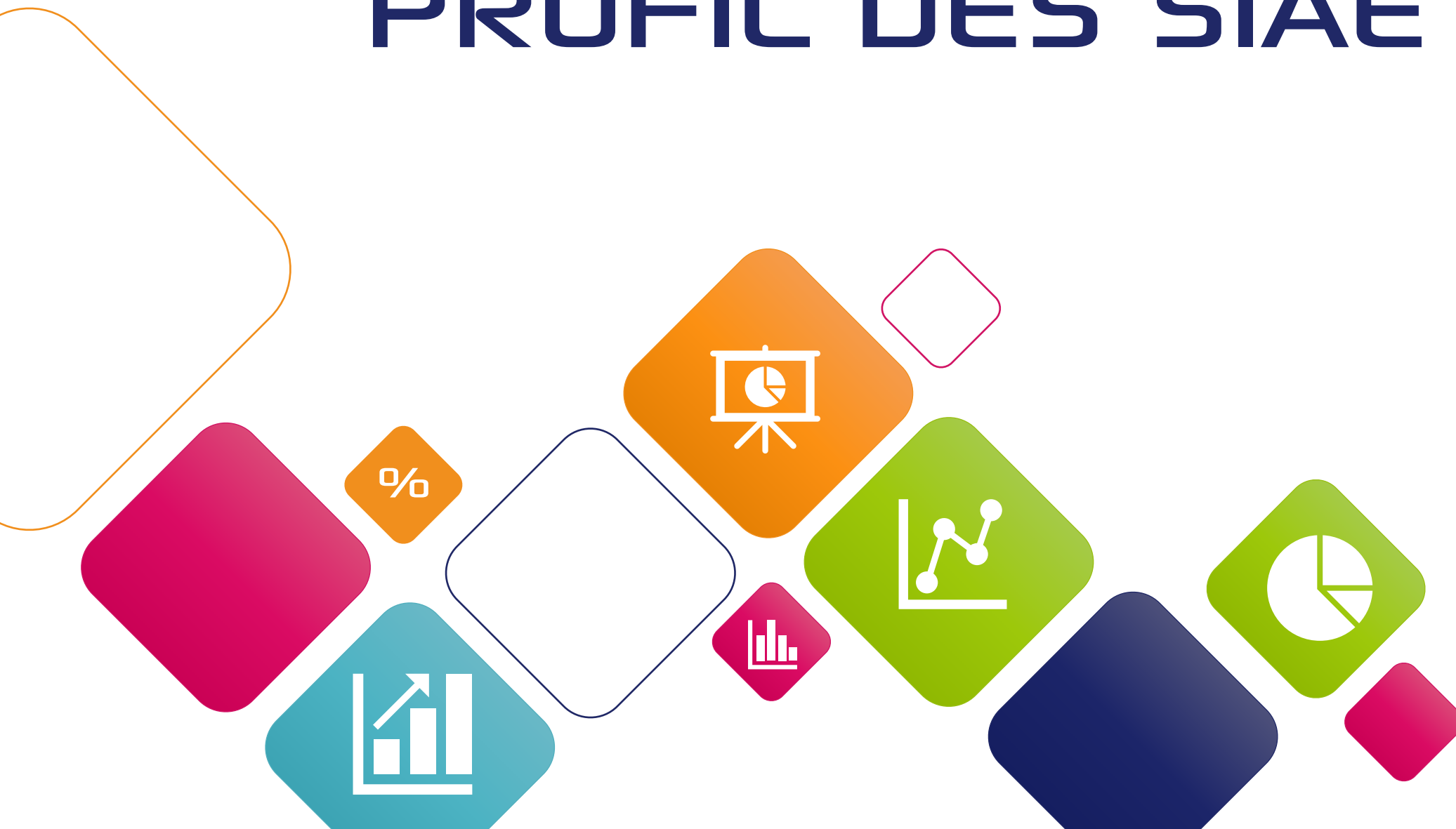
Profil des SIAE	p.5
<u>SIAE et emplois en insertion</u>	p. 6
<u>Les fonctions clés dans l'IAE</u>	p. 7
<u>Taille et effectif moyen</u>	p. 9
<u>Ancienneté</u>	p. 10
<u>Statut juridique</u>	p. 11
<u>Secteurs d'activité</u>	p.12
<u>Adhésion aux réseaux</u>	p.13
Projet d'insertion	p.14
<u>Profil des salariés en parcours</u>	p.15
<u>Actions d'accompagnement</u>	p.19
<u>Résultat d'insertion</u>	p.25
Croissance de l'IAE, FDI 2020/2021	p.26
<u>Rappel du contexte depuis 2020</u>	p.27
<u>FDI 2021</u>	p.28
<u>Impact du FDI rebond 2020</u>	p.30
Évolution du secteur.....	p.31
<u>Évolution du nombre de SIAE</u>	p.32
<u>Bilan des créations/disparitions</u>	p.33

<u>Zoom sur les secteurs d'activité des créations</u>	p.35
<u>Évolution du nombre de salarié en insertion</u>	p.36
<u>Évolution du nombre d'ETP d'insertion</u>	p.37
<u>Évolution de l'effectif moyen ETP d'insertion</u>	p.39
<u>Évolution du nombre de recrutements</u>	p.40
<u>Évolution des PMSMP</u>	p.41
<u>Évolution des sorties</u>	p.42
<u>Évolution du nombre d'heures annuelles réalisées</u>	p.43

Zoom départemental	p.44
<u>Nombre de SIAE</u>	p.45
<u>Offre d'insertion en ETP</u>	p.46
<u>Nombre de personnes en parcours d'insertion salariées sur l'année</u>	p.47
<u>Effectif moyen en ETP d'insertion</u>	p.48
<u>Focus sur les demandeurs d'emplois de longue durée</u>	p.49
<u>Focus sur les bénéficiaires du revenu de solidarité active</u>	p.50

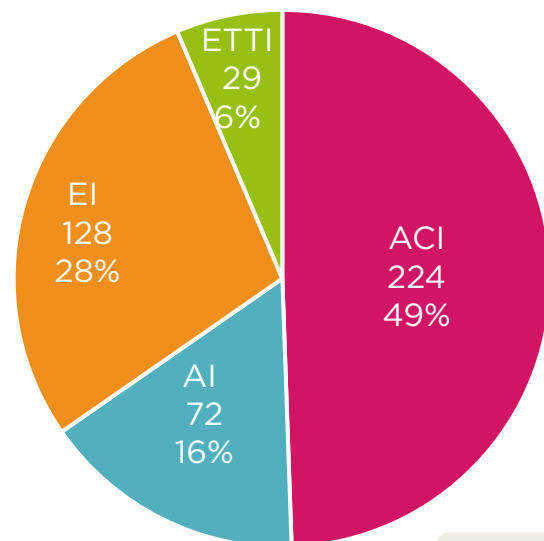
Zoom sur les dispositif	p.51
<u>Fiche repère ACI</u>	p.52
<u>Fiche repère AI</u>	p.54
<u>Fiche repère EI</u>	p.56
<u>Fiche repère ETTI</u>	p.58

PROFIL DES SIAE



SIAE et emplois en insertion

454 SIAE en Nouvelle-Aquitaine



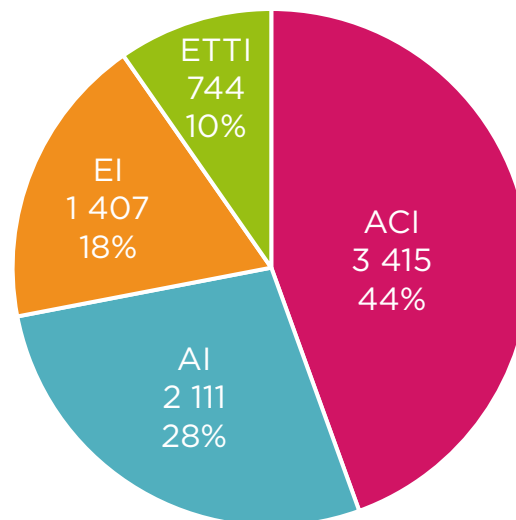
+ 1 EITI

Une part importante d'ACI parmi les SIAE

En 2021 en Nouvelle-Aquitaine :

- 49% des structures sont des Ateliers et Chantiers d'Insertion
- 16% des Associations Intermédiaires
- 28% des Entreprises d'Insertion
- 6% des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion

7 677 salariés en parcours d'insertion en Equivalent Temps Plein (ETP)

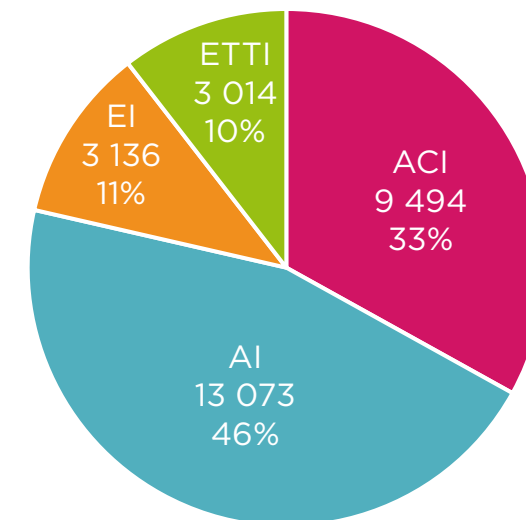


Les ACI accueillent près de la moitié des effectifs en insertion en ETP

7 677 salariés en parcours d'insertion équivalent temps plein ont travaillé en SIAE en 2021. Les ACI ont salarié 44% de ces ETP, suivent les AI avec 28%, 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.

28 717 salariés en parcours ont travaillé en SIAE



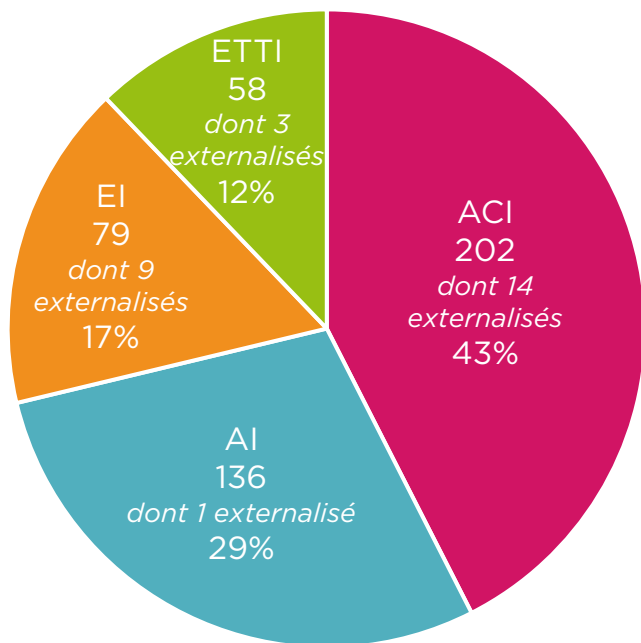
Les AI ont salarié un nombre plus important de personnes

28 717 personnes ont été salariées par des SIAE en 2021. Cet indicateur est en hausse par rapport à l'exercice précédent ([cf. page 36](#)) suite à l'amélioration de la situation sanitaire.

Sur l'ensemble des salariés en insertion, près de la moitié des personnes ont travaillé au sein d'AI (46%), bien que celles-ci ne représentent que 16% 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

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

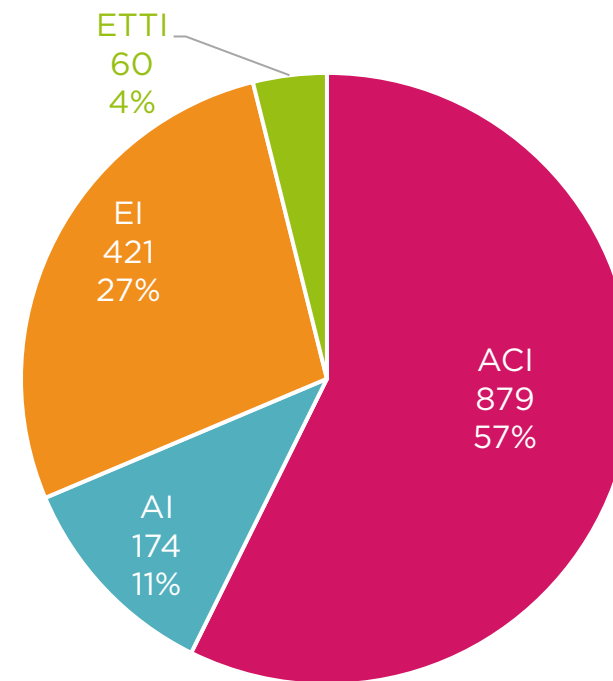


Source : DIRECCTE N.A. - Données non-exhaustives (401 SIAE) - l'échantillon ne prends en compte que les SIAE ayant saisi leurs données ASP et prestataires externes

En 2021, 475 ETP sont liés à la fonction d'accompagnement socio-professionnel.

Afin de pourvoir cette fonction primordiale, certaines SIAE ont recours à de la mutualisation de poste. Cette pratique de coopération entre SIAE se développe notamment via la création de nouvelles structures d'insertion, qui n'ont pas de nécessité d'internaliser ce poste en phase de démarrage.

Les fonctions d'encadrement en ETP par dispositif



Source : DIRECCTE N.A. - Données non-exhaustives (449 SIAE) – données issues du fichier de MODULATION

Les fonctions d'encadrement représentent 1 533 ETP au sein des SIAE de Nouvelle-Aquitaine.



En raison d'un manque de fiabilité sur l'échantillon ETI, l'observatoire 2022 de l'IAE s'appuie sur les données issues du fichier « Modulation », présentant les ETP possédant un rôle d'encadrement. Cette variation de donnée explique l'écart d'ETP ETI entre 2020 et 2021.

Les fonctions clés dans l'IAE – encadrement et accompagnement

1 ETP d'accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le) pour 14,9 ETP de 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 salariés en parcours accompagnés pour 1 ETP accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)



1 ETP d'encadrement pour 3,7 ETP de 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 le réaliser de façon optimale.

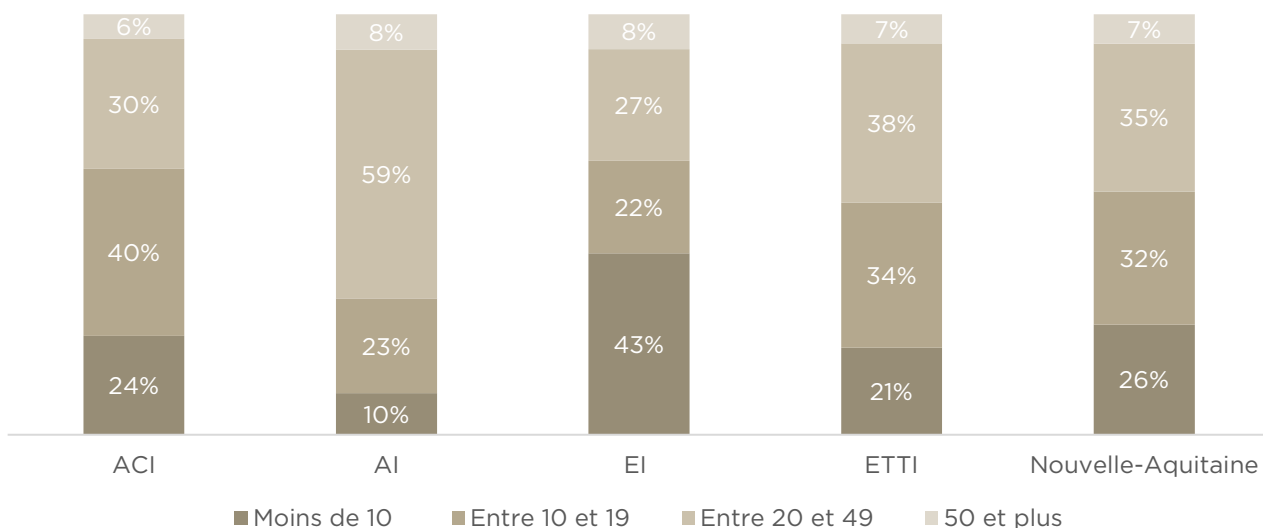
Nombre d'ETP salariés en parcours accompagnés pour 1 ETP d'encadrement



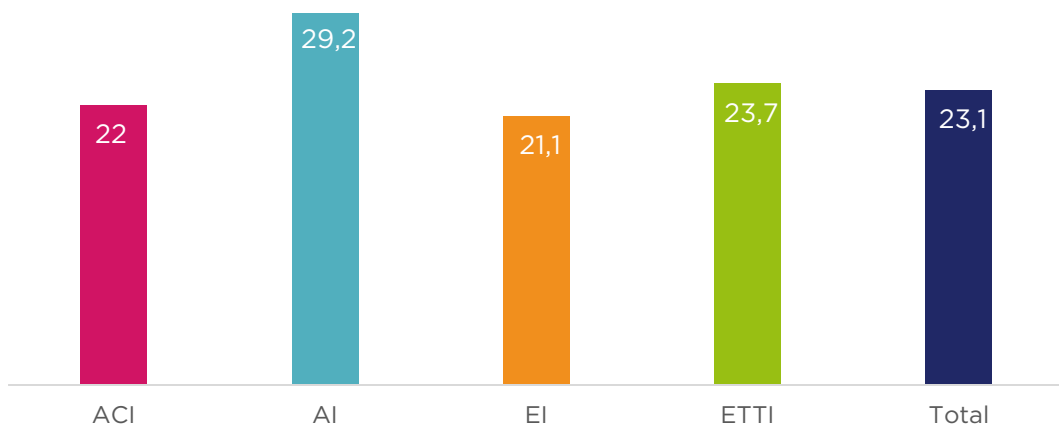
Le taux d'encadrement et d'accompagnement est ici exprimé en ETP (Equivalent Temps plein), les SIAE proposant souvent du temps partiel (notamment en AI et ACI), il convient d'indiquer que le nombre de personnes physiques accompagnées est souvent plus important. (exemple pour un ACI fonctionnant avec des personnes en contrat de 26h/semaine, 1,5 ETP correspond environ à 2 personnes physiques.)

Taille et effectif moyen

Taille des SIAE par tranche d'effectif ETP au 31/12/2020



Effectif ETP moyen au 31/12/2020



93% des SIAE ont moins de 50 salariés

Une majorité d'ACI (64%) et d'EI (65%) compte moins de 20 salariés équivalent temps plein. Les ACI sont plus représentés dans la tranche 10-19 ETP (40%). Presque la moitié des EI comptent quant à elle moins de 10 ETP dans leur effectif (43%), tendance qui s'est accrue sur 2020 en raison de la situation sanitaire et économique tendue.

Concernant les structures de mise à disposition de personnel, 67% des AI et 45% des ETTI ont un effectif égal ou supérieur à 20 ETP, contre respectivement 70% et 62% en fin 2019.

En comparant aux données 2019, on note une variation significative sur les effectifs de ces structures, et en particulier ceux des ETTI. Cette évolution est évidemment à mettre en corrélation avec le contexte particulier de l'année 2020, qui a entraîné une baisse d'activité et d'heures réalisées ([cf. page 43](#)).

L'effectif moyen en SIAE est de 23,1 ETP au 31/12/2020.



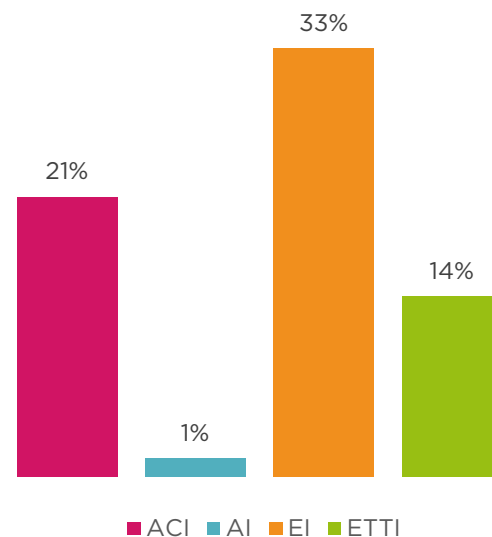
Nota bene : données déclaratives, les effectifs communiqués peuvent inclure d'autres salariés que ceux dédiés strictement à l'activité IAE

Ancienneté



Clé de lecture : 21% des ACI ont été conventionnés sur les 5 dernières années. Le conventionnement ACI correspond à 50% des créations depuis 2018.

Répartition des SIAE de moins de 5 ans

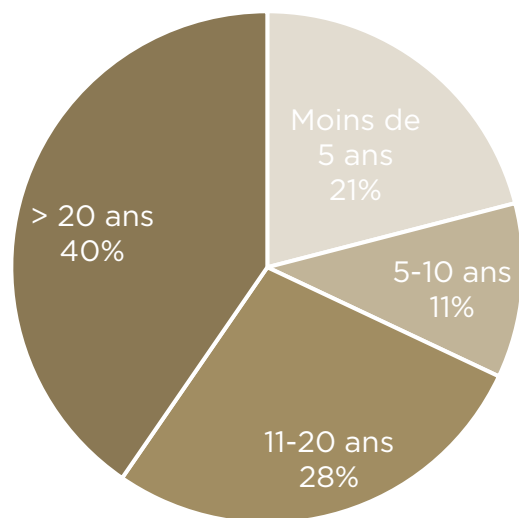


Un tiers des EI ont moins de 5 ans

Les EI se sont particulièrement développées sur les 5 dernières années, en représentant 44% des nouveaux conventionnements entre 2016 et 2021.

Ce récent développement se retrouve également auprès des ACI, pour qui 21% des structures ont moins de 5 ans, et qui représente 50% des nouveaux conventionnements.

Ancienneté des SIAE par tranche

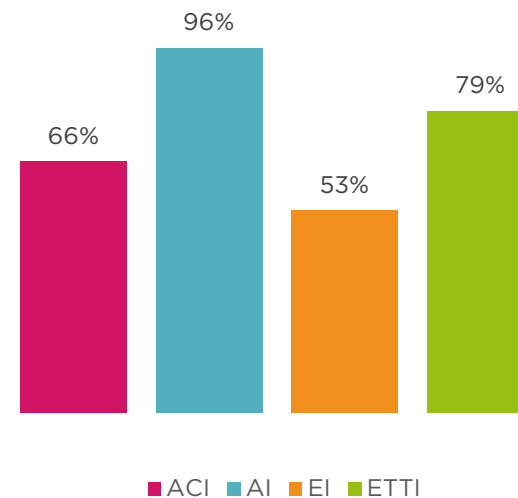


68% des SIAE ont 10 ans ou plus

Parmi celles-ci, 40% ont plus de 20 ans, soit 183 SIAE.

A noter que 21% des SIAE ont été conventionnées durant les 5 dernières années, coïncidant avec un environnement plus favorable à la création de nouvelles structures d'insertion.

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 2011.

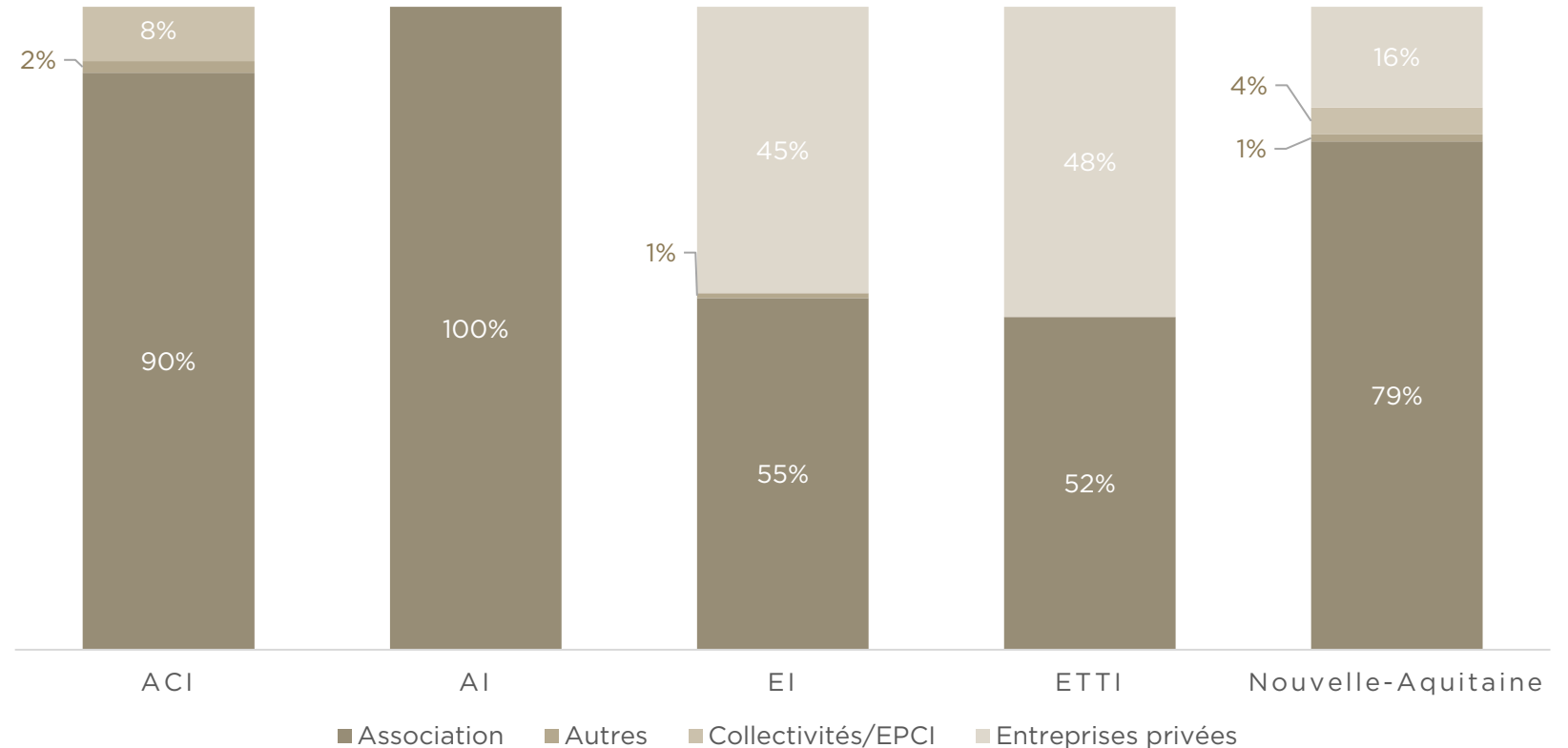
Statut juridique

Une majorité de structures associatives




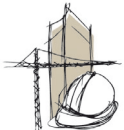














79% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine sont sous un statut associatif, soit 358 structures.

Les ACI sont globalement portés par des associations loi 1901, bien qu'on dénombre 19 chantiers portés par des collectivités, principalement situés sur le territoire de l'ex Poitou-Charentes.

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, ...).

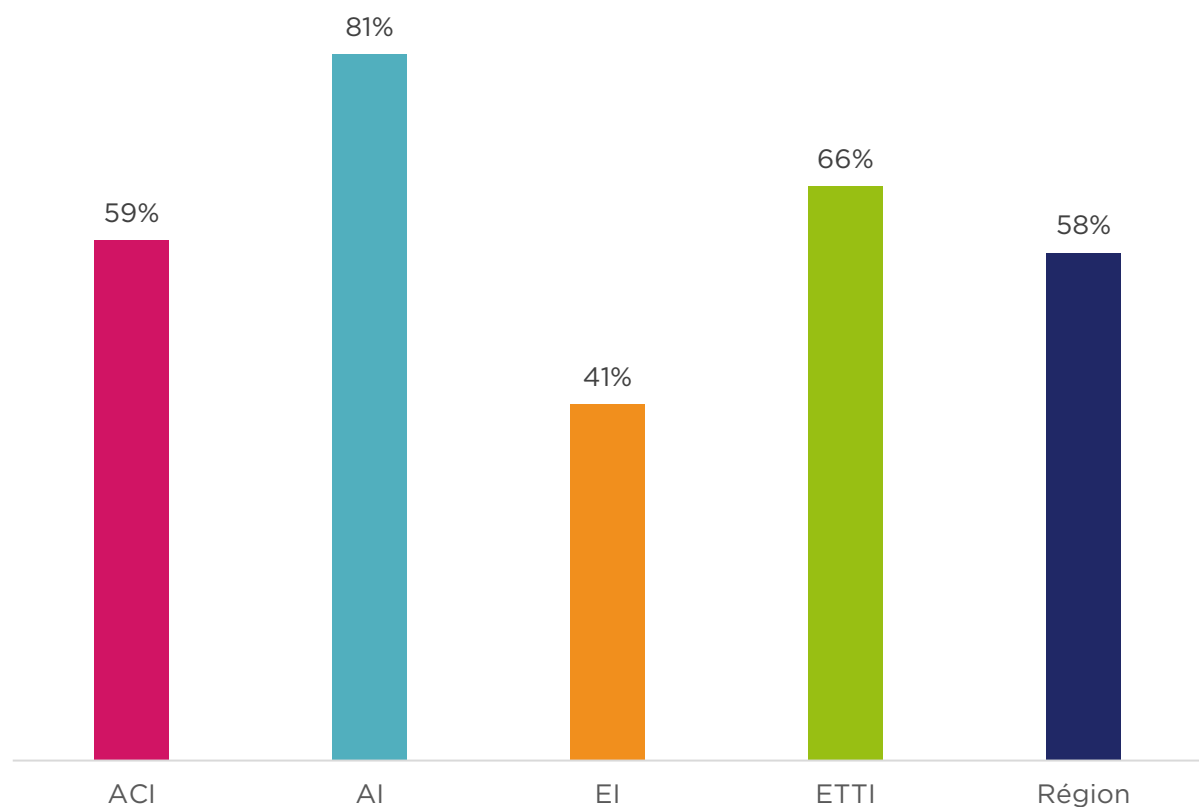


Les secteurs d'activité

Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels		37,4%	Commerce, distribution		7,3%	Sous-traitance industrielle		4,0%
Bâtiment Travaux Publics		29,1%	Chinetterie, ressourcerie, recyclerie		6,8%	Blanchisserie, repassage		3,3%
Nettoyage, propreté		23,8%	Restauration, traiteur		6,6%	Réparation, entretien, commerce de véhicules		3,1%
Déchets : collecte, traitement, recyclage		19,4%	Transport, logistique		6,2%	Services récréatifs, culturels et sportifs		2,2%
Services à la personne		17%	Textile, ameublement, artisanat d'art		4,6%	Hôtellerie, location de salles		0,9%
Agroalimentaire, travaux agricoles, pêche		16,3%	Informatique, travaux administratifs		4,4%	Impression, communication, édition		0,2%

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 277 adhésions pour un total de 454 structures en 2021.

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.

L'évolution des adhésions est en corrélation avec l'augmentation du nombre de SIAE sur la Nouvelle-Aquitaine. Ainsi, tous les réseaux ont vu leur nombre d'adhérents augmenter par rapport à 2020.



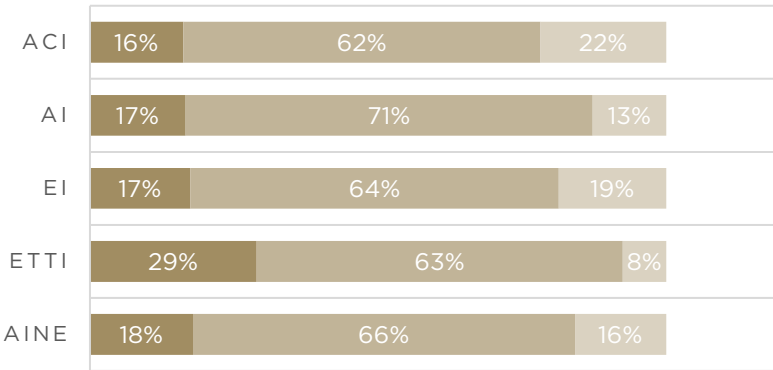
PROJET D'INSERTION



Profil des salariés en parcours

Tranche d'âge par dispositif

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



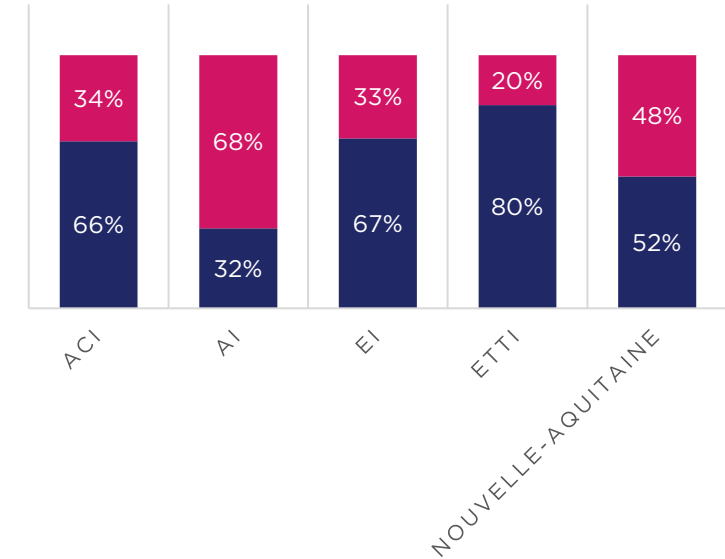
18% des salariés en insertion ont moins de 26 ans

On note une progression de cette tranche d'âge sur l'ensemble des conventionnements par rapport à 2020. Cette augmentation est particulièrement significative au niveau des ETTI (+4% de salariés de -26 ans en 2021).

La tranche d'âge 50 ans est quant à elle davantage représentée en ACI et EI.

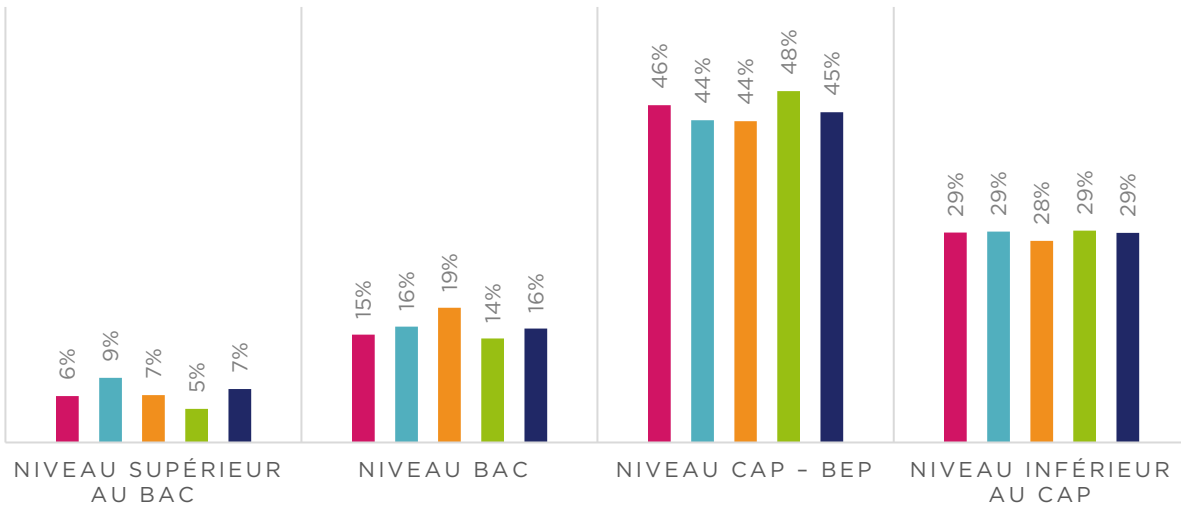
Proportion Homme/Femme

■ 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 diplôme.

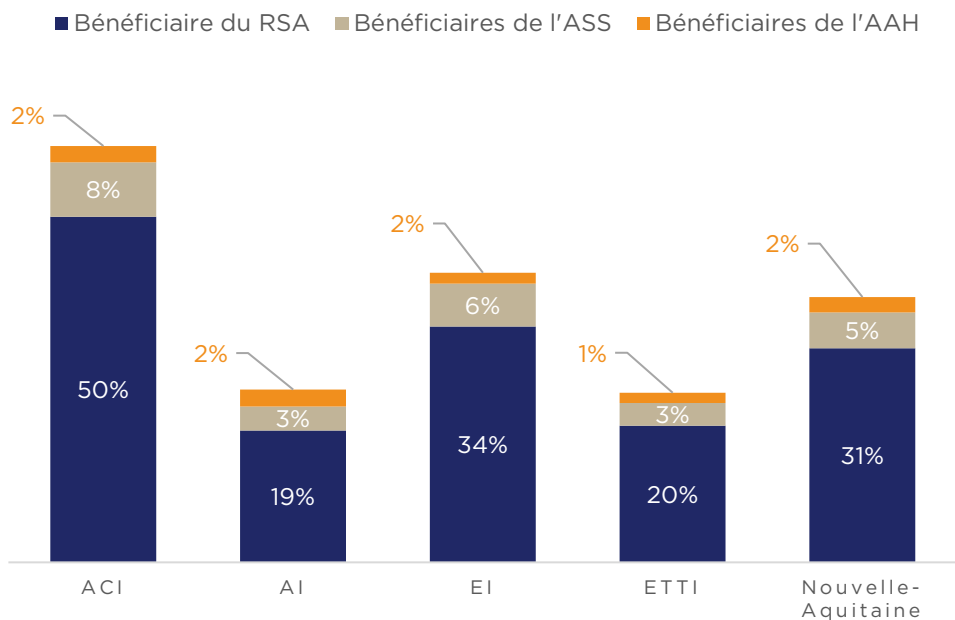
La parité homme/femme est globalement respectée dans les SIAE avec 52% d'hommes et 48% de femmes

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

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

Profil des salariés en parcours

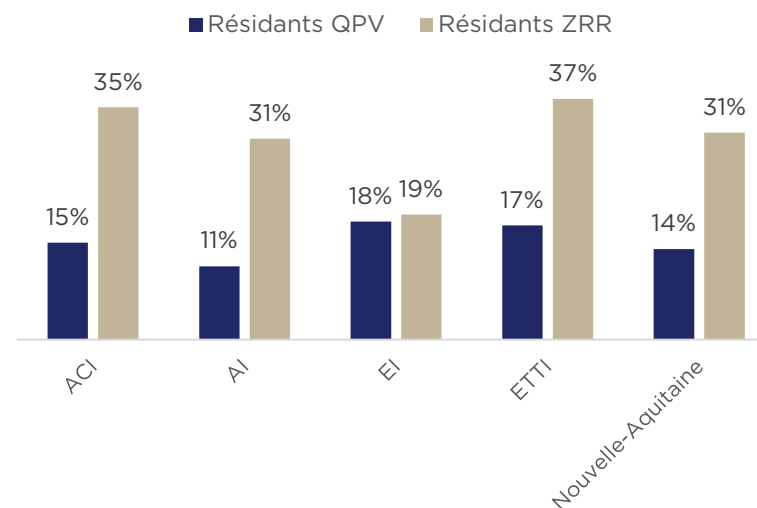
Bénéficiaires des minimas sociaux



38% des salariés en insertion bénéficient de minimas sociaux

La part de bénéficiaires du RSA est plus importante dans les ACI (50%) et les EI (34%). Ce décalage s'explique principalement par l'existence de conventions entre ces structures et les conseils départementaux sur l'accueil des BRSA.

Résidents QPV et ZRR

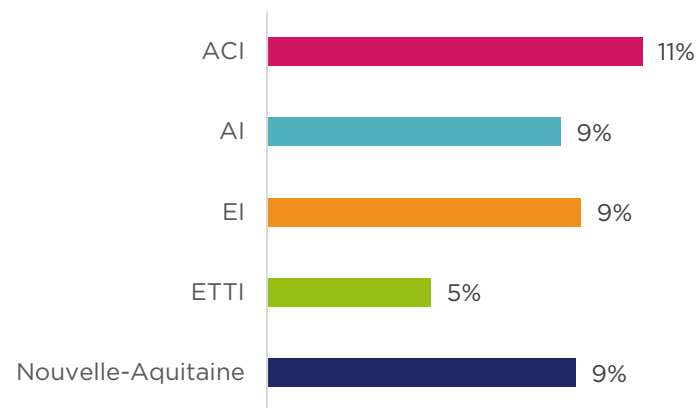


14% des salariés en parcours sont résidents dans des QPV. 31% résident en ZRR

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

L'augmentation des heures réalisées par les ETTI en 2021 (cf. page 43) a eu une incidence sur les recrutements. On note ainsi une importante évolution concernant le lieu de résidence : en 2021, 37% des salariés en insertion d'ETTI résidaient en ZRR contre 29% en 2020. Ce constat est logiquement accentué pour les ETTI ayant un territoire d'intervention majoritairement rural.

Salariés reconnus RQTH

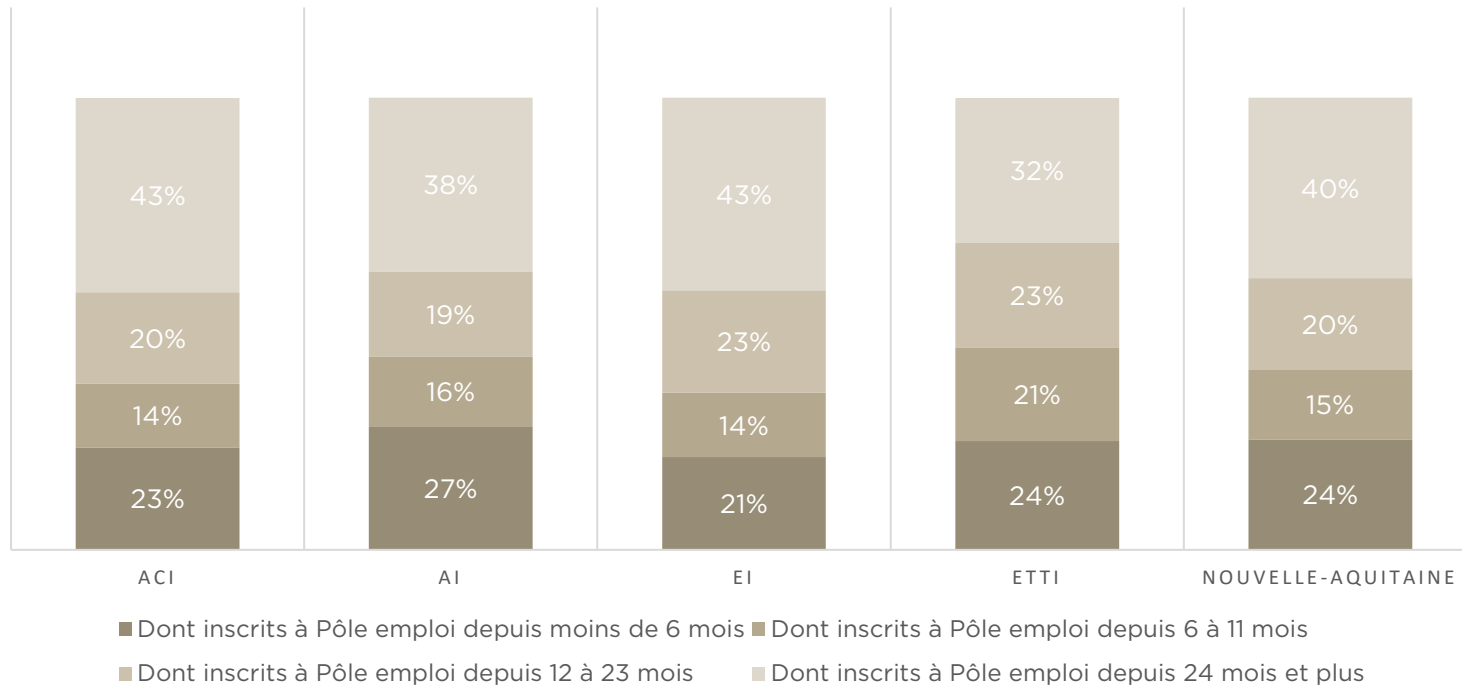


9% des salariés en insertion ont la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

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

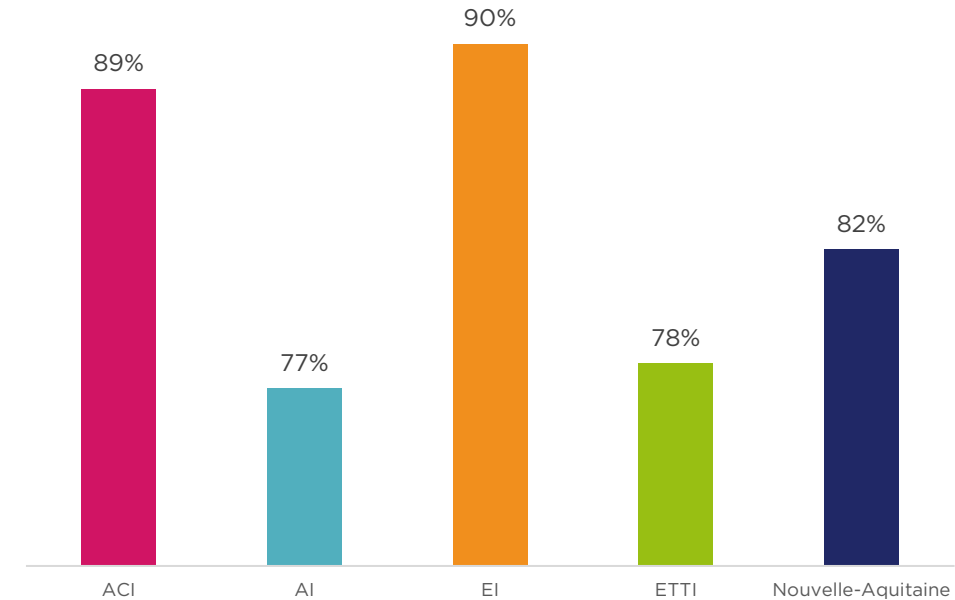


60% des salariés en parcours inscrits à Pôle Emploi sont des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)

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 (55%) 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



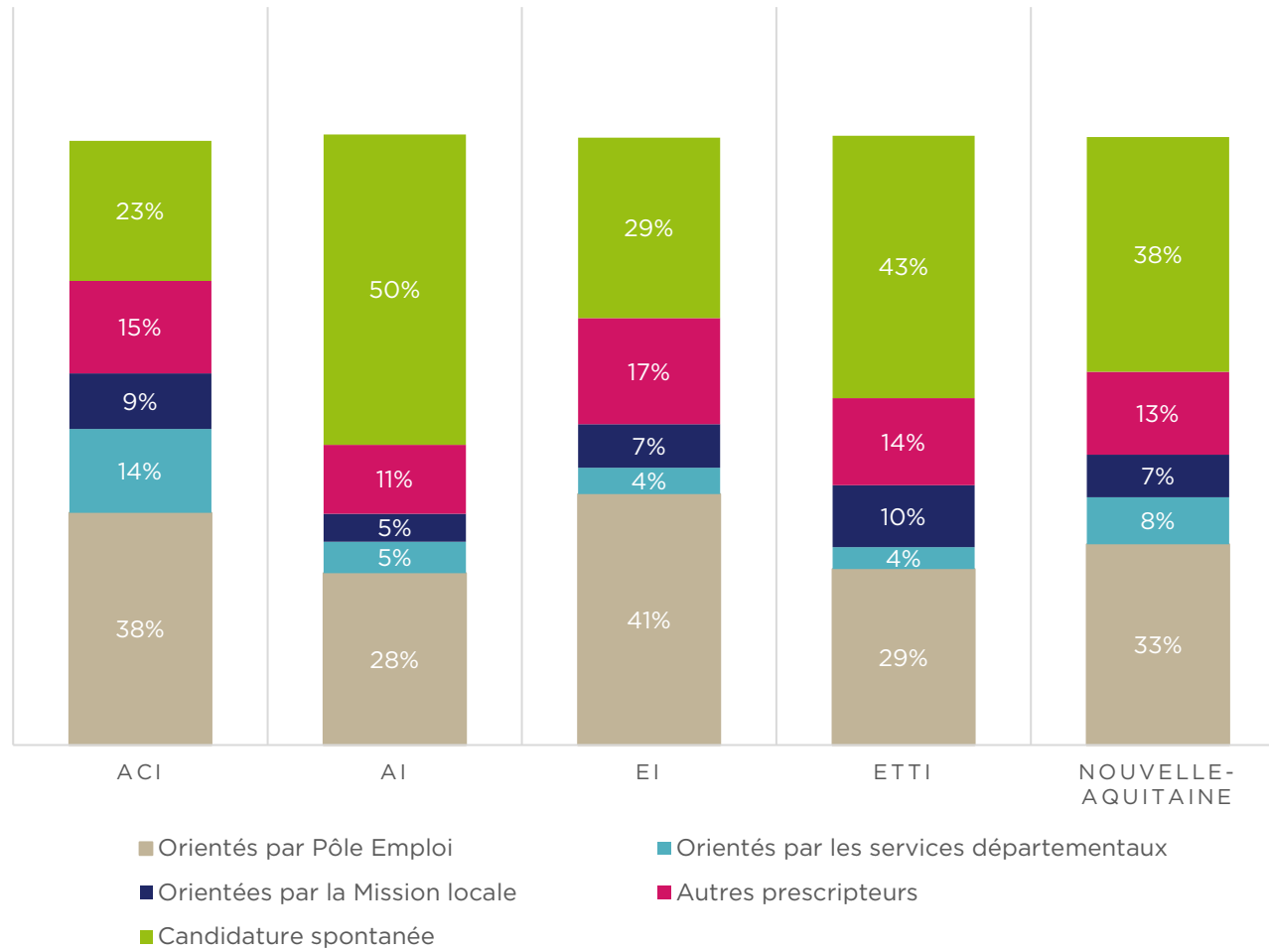
82% des salariés en insertion sont inscrits à Pôle Emploi

La mise en œuvre de la Plateforme de l'Inclusion et l'élargissement du nombre de prescripteurs potentiels ont entraîné une baisse (-3%) du pourcentage d'inscrits à Pôle Emploi par rapport à 2020. Cette diminution se ressent notamment au niveau des ETTI (-8%), conventionnement adépte de l'auto-prescription ([cf. page 18](#))

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 leur droit et obtenir un accompagnement complémentaire dans la recherche d'un emploi.

Profil des salariés en parcours

Orientation



La part des candidatures spontanées est en constante évolution depuis 2019

En comparant avec les orientations réalisées depuis 2019, on remarque que le nombre de candidatures spontanées a augmenté depuis 2 ans (30% en 2019, 33% en 2020 et 38% en 2021). Les dispositifs sur lesquels la part de candidatures spontanées augmente le plus sont les ACI et les EI avec une augmentation respective de +10% et +7% entre 2020 et 2021.

La part de salariés recrutés via des candidatures spontanées progresse également dans les structures de mise à disposition de personnel entre 2020 et 2021 (AI +1%, ETTI +5%). Ainsi, 50% des salariés ayant travaillé dans l'année au sein d'Associations Intermédiaires ont été recrutés via des candidatures spontanées.

Cette évolution est évidemment à mettre en corrélation avec la mise en place de la Plateforme de l'Inclusion, qui permet notamment aux SIAE de s'auto-prescrire des candidats éligibles à un parcours d'insertion.

Le Pacte Ambition a également permis d'élargir le panel de prescripteurs potentiels. On dénombrait ainsi 472 [prescripteurs habilités](#) néo-aquitain inscrits sur la Plateforme de l'Inclusion au 31/12/2021.¹

La liste des prescripteurs inscrits et orientant des candidats continue sa progression sur 2022 suite aux actions de communication menées conjointement entre les SIAE et les partenaires du secteur.

¹ Donnée issue du tableau de bord "Prescripteurs" du Pilotage de l'Inclusion

Actions d'accompagnement (PIC IAE 2021 et PRF) NOUVEAUTÉ

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 + : [L'observatoire de l'IAE 2020](#)

Présentation du Programme Régional de Formation (PRF)

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

Ce dispositif fonctionne via un système d'achat de « places » au sein d'actions de formation collectives existantes, achat évalué selon les besoins en compétences des territoires.

Le PRF est élaboré suite à une analyse des besoins et comporte des actions pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes financées 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.

NOUVEAUTÉ : Données PRF

Afin d'avoir une vision plus exhaustive de la formation des salariés en parcours en Nouvelle-Aquitaine, nous analysons ci-après les données de l'enveloppe budgétaire du PIC IAE ainsi que du PRF, absente sur l'édition de l'Observatoire Régional précédente.

Cet ajout à vocation à vous présenter des données plus complètes et réalistes quant aux actions de formation menées par les SIAE pour leurs salariés en parcours.

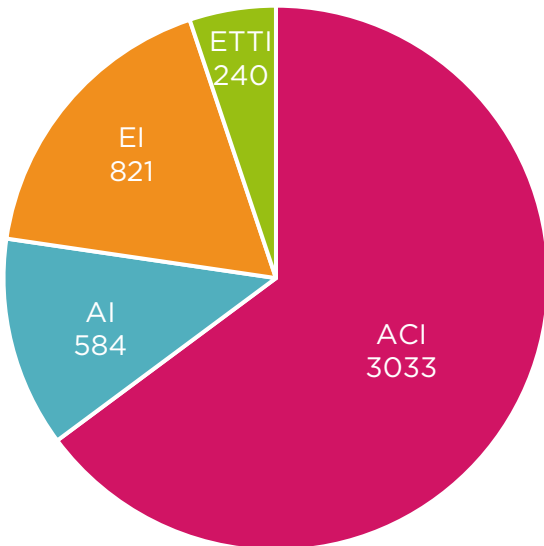
Néanmoins, ces deux dispositifs ne permettent pas à eux seuls d'avoir un regard absolu sur cette thématique. D'autres voies permettent en effet aux salariés en parcours de se former : formation interne, formation financée par Pôle Emploi, CPF...

Actions d'accompagnement (PIC IAE 2021)

En 2021, 260 SIAE distinctes ont mobilisé au moins une fois le PIC-IAE (soit 57% des SIAE de Nouvelle-Aquitaine).

Suite à une année 2020 où de nombreuses actions de formation n'ont pu être réalisées en raison de la crise sanitaire, l'année 2021 démontre une nouvelle fois le dynamisme des SIAE. On constate ainsi une augmentation du nombre de SIAE ayant mobilisé le dispositif, ainsi qu'une hausse du nombre d'actions de formation engagées.

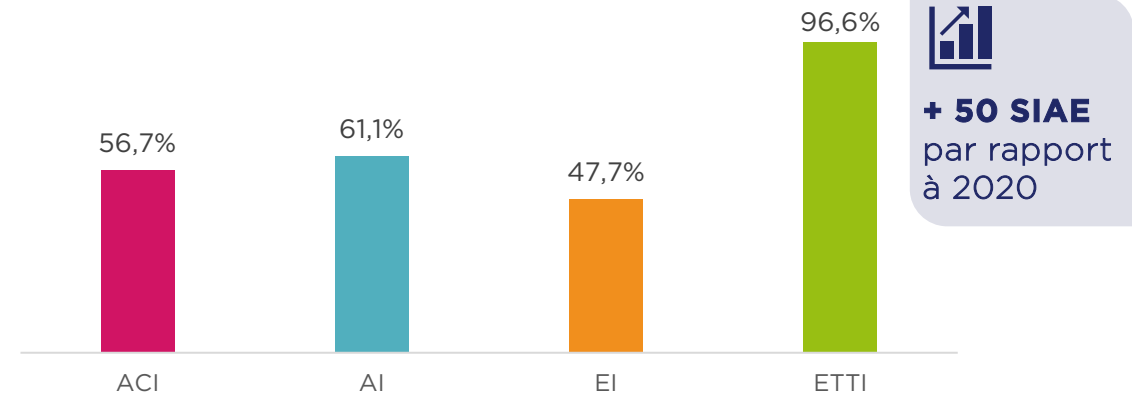
En Nouvelle-Aquitaine 4 678 actions de formation ont été dispensées dans le cadre du PIC-IAE



+ 1 300 actions de formation par rapport à 2020, soit +39%

Le dispositif qui a le plus mobilisé le PIC-IAE est l'ACI avec 3 033 actions de formation. On comptabilise 3 311 stagiaires distincts tout dispositifs confondus, soit 10% des salariés en parcours.

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

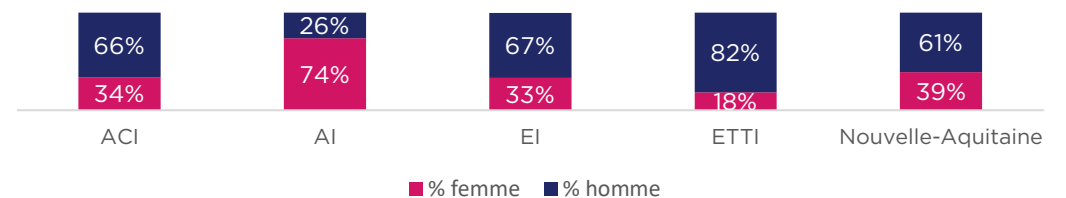


+ 50 SIAE par rapport à 2020

De par leurs branches professionnelles, les ETTI doivent souvent faire suivre à leurs salariés en insertion des formations réglementaires obligatoires. Cela peut expliquer qu'elles aient presque toutes envoyé au moins une fois un salarié en formation.

Cette donnée est néanmoins à nuancer avec le fait que seulement 8% des salariés ayant travaillé en ETTI ont été formés dans le cadre du PIC IAE.

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 15](#)).

Actions d'accompagnement (PIC IAE 2021)



Top 10 des domaines de formation sollicités dans le cadre du PIC IAE

DEFENSE PREVENTION SECURITE <i>SST</i>		700
MANUTENTION <i>Geste posture, sécurité manutention</i>		698
AGRICULTURE PRODUCTION VEGETALE <i>Travaux paysager, taille arbre</i>		447
DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL <i>Mise à niveau, valorisation image de soi</i>		442
TRANSPORT <i>Permis de conduire</i>		322
SERVICES DIVERS <i>Nettoyage locaux</i>		307
LANGUES <i>FLE</i>		295
ACTION SOCIALE <i>SàP social</i>		178
ELECTROTECHNIQUE <i>Habilitation électrique</i>		140
BTP CONCEPTION ORGANISATION <i>Echafaudage</i>		127

Actions d'accompagnement (PRF)


 NOUVEAUTÉ

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.

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

- HSP 1er 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.

Les formations HSP sont proposées sans sélection à l'entrée, avec un accompagnement renforcé dans certaines situations, l'organisme habilité doit proposer un parcours adapté à chacun pouvant alterner des périodes d'activité et de formation.

L'entrée en formation est conditionnée par la prescription de l'action par les organismes habilités par la Région (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi, SIAE).

431 stagiaires

259 formations distinctes

92 SIAE distinctes ayant mobilisé le PRF soit **20%** des SIAE de Nouvelle-Aquitaine

91% 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

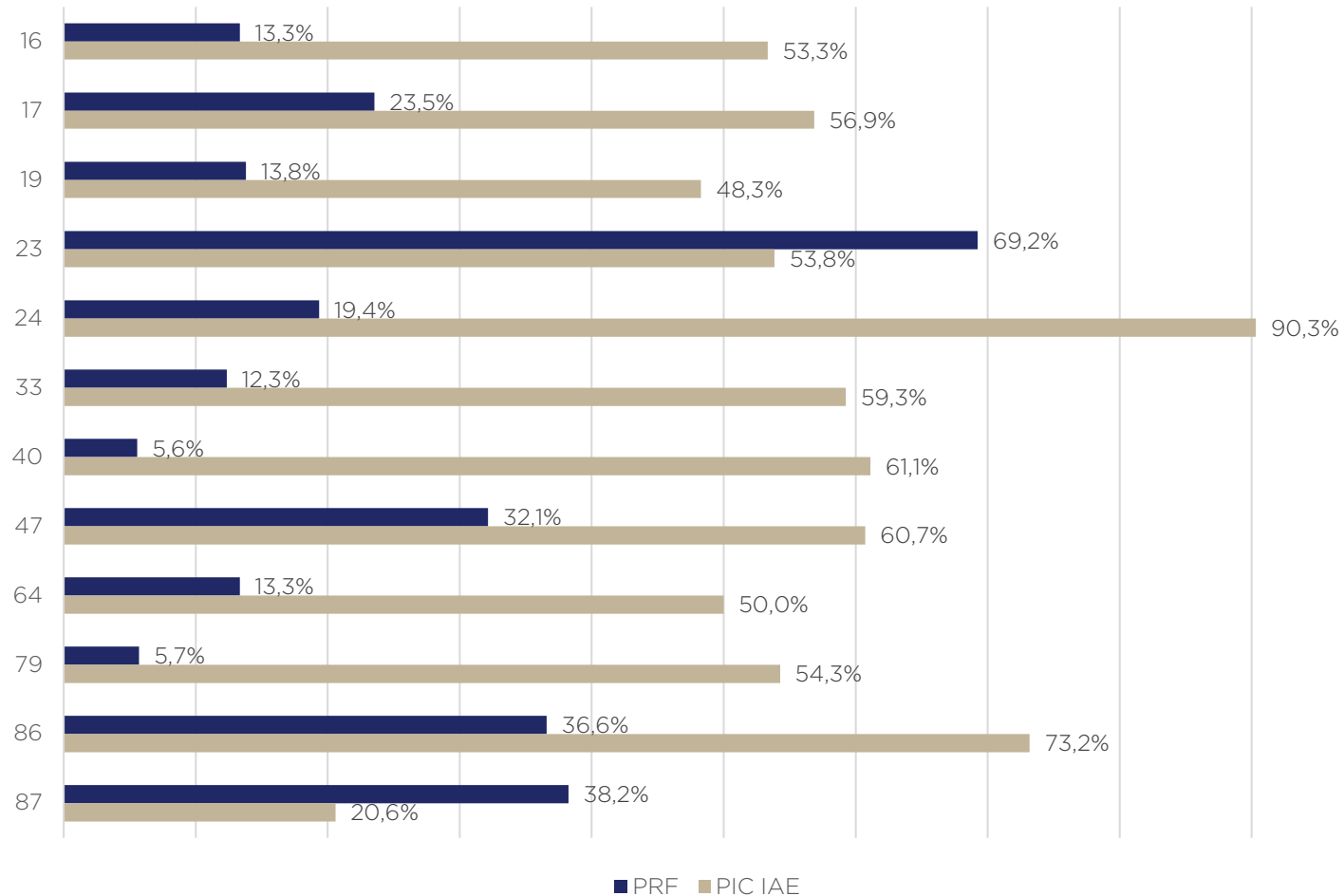
- **209** actions de formation HSP Socle

- **185** actions de formation HSP 1^{er} niveaux de qualification

Actions d'accompagnement (PIC IAE 2021 et PRF)

NOUVEAUTÉ

Comparaison de l'utilisation du PIC IAE et du PRF par département



Le PIC IAE est globalement plus utilisé que le PRF par les SIAE en Nouvelle-Aquitaine : 57% des SIAE ont ainsi utilisé au moins une fois le PIC IAE contre 20% pour le PRF.

Le PIC IAE est un accord-cadre pluriannuels (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.

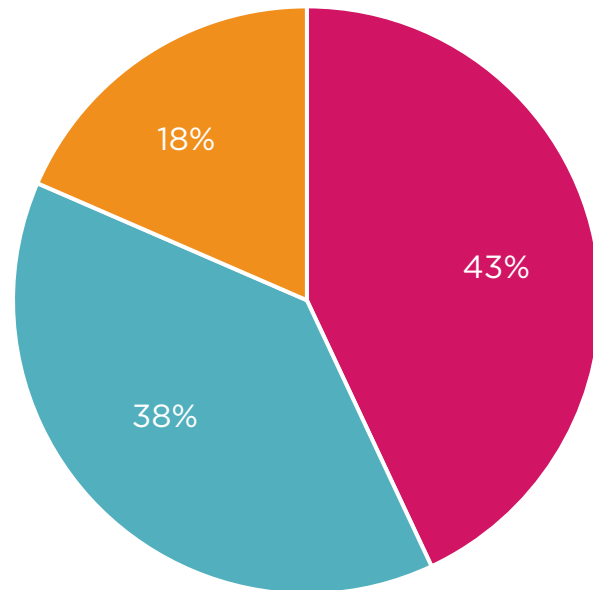
Historiquement, les départements de la Creuse et de la Haute-Vienne mobilisent davantage le PRF avec respectivement 69,2% et 38,2% des SIAE l'ayant mobilisé au moins une fois. En effet, la Région de l'ex-Limousin avait un accès facilité à la prescription sur l'offre régionale de formation.

Dans le cadre de ses missions et des crédits d'ingénierie du PIC IAE, INAE 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

47% 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 (68%) et les EI (43%). Les AI et ETTI ont pour pratique d'utiliser les contrats de mise à disposition comme alternative aux PMSMP.

Une vision évolutive de l'utilisation de ce dispositif depuis 2019 est présente [page 41](#)

Pour 43% 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. On remarque cependant une importante disparité quant à cet objectif selon le conventionnement.

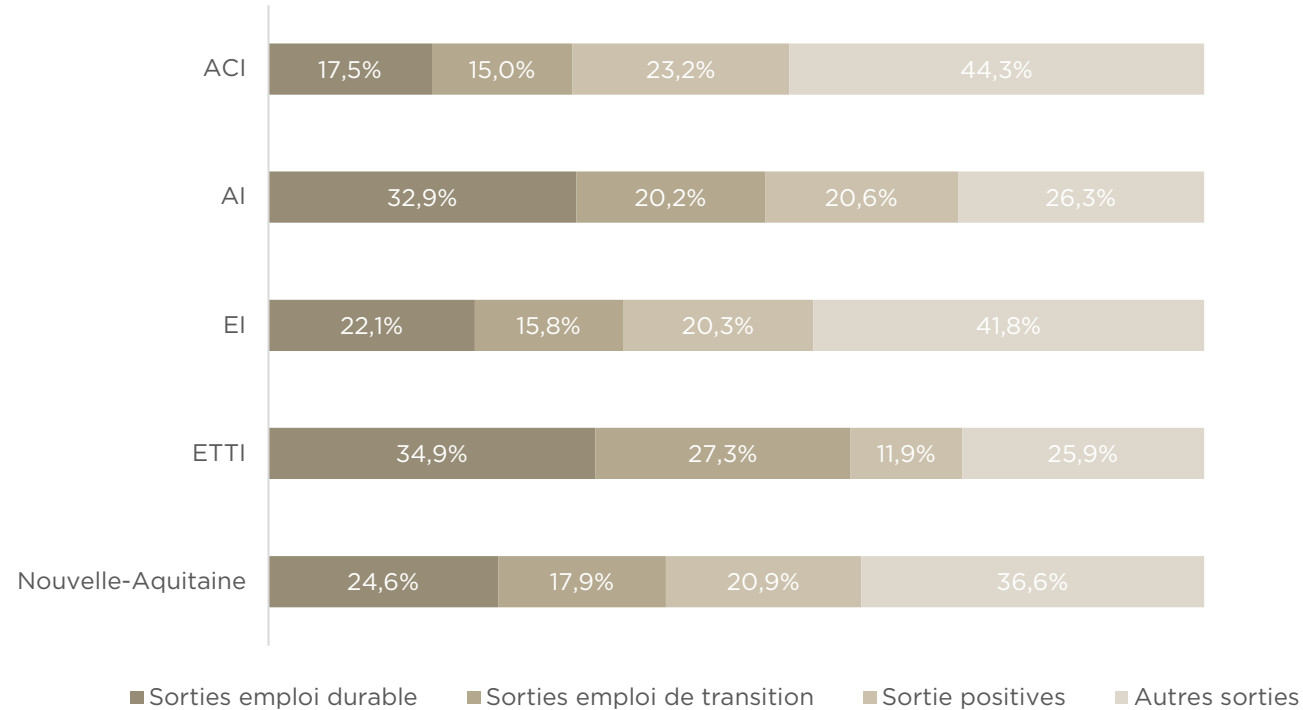
Ainsi, 40% des PMSMP en ACI ont cette visée, contre seulement 28% en EI. Cette spécificité s'explique notamment par le besoin d'accompagnement sur le projet professionnel nécessité par les salariés en parcours d'ACI.

18% des PMSMP sont **établies au préalable d'une démarche de recrutement** du salarié en parcours.

Là encore, on retrouve une différenciation notable entre ACI et EI. En effet, 31% des PMSMP en EI sont définies avec cet objectif, contre 17% en ACI. Cet écart s'explique principalement par la typologie de public accueilli, théoriquement plus proche d'un retour sur le marché de l'emploi « classique » dans les EI.

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.



En raison d'un problème de fiabilité, la donnée « Détail des sorties » n'est pas présente dans l'observatoire 2022.

Plus de 6 salariés sur 10 sortent en emploi et formation.

Les objectifs de 60% de sorties dynamiques sont atteints, avec 63% pour l'ensemble des SIAE. 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 présente une part plus importante de sorties dynamiques (74,1%), en raison notamment de la proximité du public accueilli d'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 dynamique élevé (73,7%), proche de celui de l'ETTI.

Le dispositif ACI présente quant à lui une part de sorties positives plus importante que les autres conventionnements (23,2%). 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.

Le manque de visibilité sur l'emploi et la formation en 2020 avait fortement impacté le travail des SIAE sur le parcours et les sorties de leur salarié.

Avec l'amélioration de la situation en 2021, les SIAE ont su s'ajuster de nouveau pour accompagner de façon optimale leurs salariés dans le cadre d'une fin de parcours. Cette évolution est à retrouver [page 42](#).

CROISSANCE DE L'IAE

FDI 2020/2021

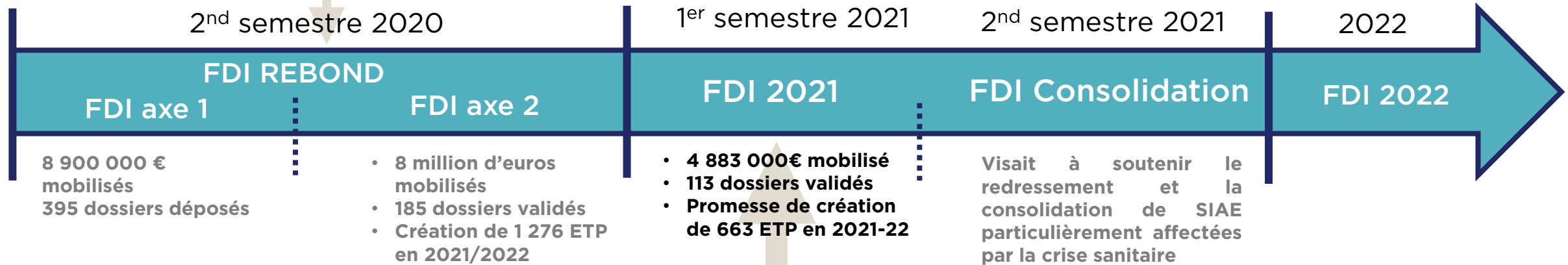


Rappel du contexte depuis 2020

NOUVEAUTÉ

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



Rappel sur les modalités de l'appel à projet FDI 2021

- Soutenir les projets créateurs d'emplois inclusifs à court terme dans les SIAE (avec un impact attendu dès 2021) et contribuer à la transformation et à la modernisation du secteur
- Sont éligibles toutes les SIAE, répondant individuellement ou en groupement (entre SIAE, avec entreprises classiques ou avec facilitateurs d'achat)
- Priorisation des projets se positionnant sur des activités en lien avec France Relance et/ou filières d'avenir, tels que : économie circulaire, mobilité solidaire, grand âge et autonomie, filière alimentaire, rénovation thermique, restauration du patrimoine, renouvellement urbain, services aux entreprises, innovation en entreprise
- Publics visés : tous les publics éligibles à l'IAE, avec une attention portée sur les jeunes, les femmes, les publics sous main de justice ainsi que les seniors

FDI 2021



A l'instar de l'appel à projet « Axe 2 » de 2020, le FDI 2021 s'est inscrit dans un objectif de développement et de professionnalisation de l'IAE. Afin de faire correspondre cet objectif à des moyens financiers, les aides mobilisables étaient centrées autour de :

- Aide à l'investissement, visant le développement de la structure, la diversification d'activités, la professionnalisation de la structure
- Aide aux actions de développement commercial, recrutement RH, mise en place d'une politique de communication
- Aide au conseil, afin de répondre aux besoins d'expertise
- Aide au démarrage, appui à la création de nouvelles SIAE permettant la création d'emploi

EN NOUVELLE-AQUITAINE

113 dossiers ont été validés

représentant **4 883 000€**

Et la création de **663 ETP** en 2021-22

Les secteurs d'activité des projets déposés



L'économie circulaire pour 24 projets



L'alimentation pour 17 projets



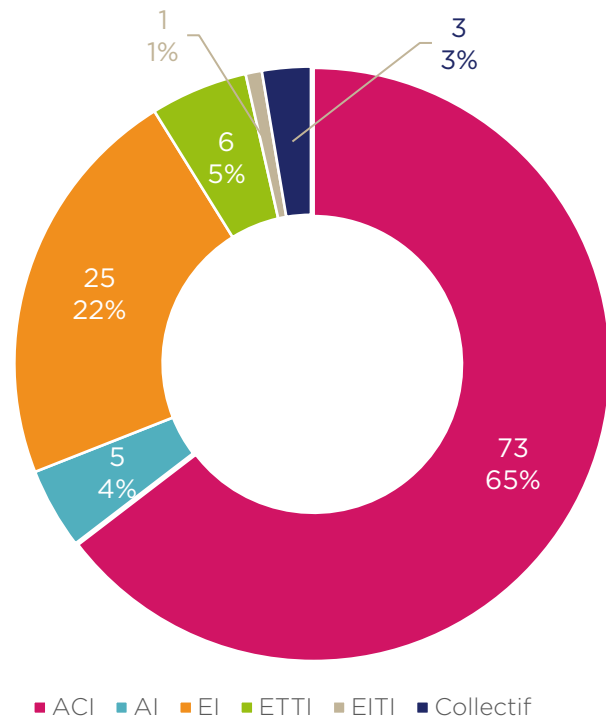
La mobilité pour 13 projets

Les secteurs d'activités dans lesquels se développent les SIAE sont bien similaires à ceux identifiés dans l'appel à projet ([cf. page 27](#)), démontrant l'implication des SIAE dans les filières d'avenir.

FDI 2021

NOUVEAUTÉ

Nombre de dossiers portés par dispositif et collectif

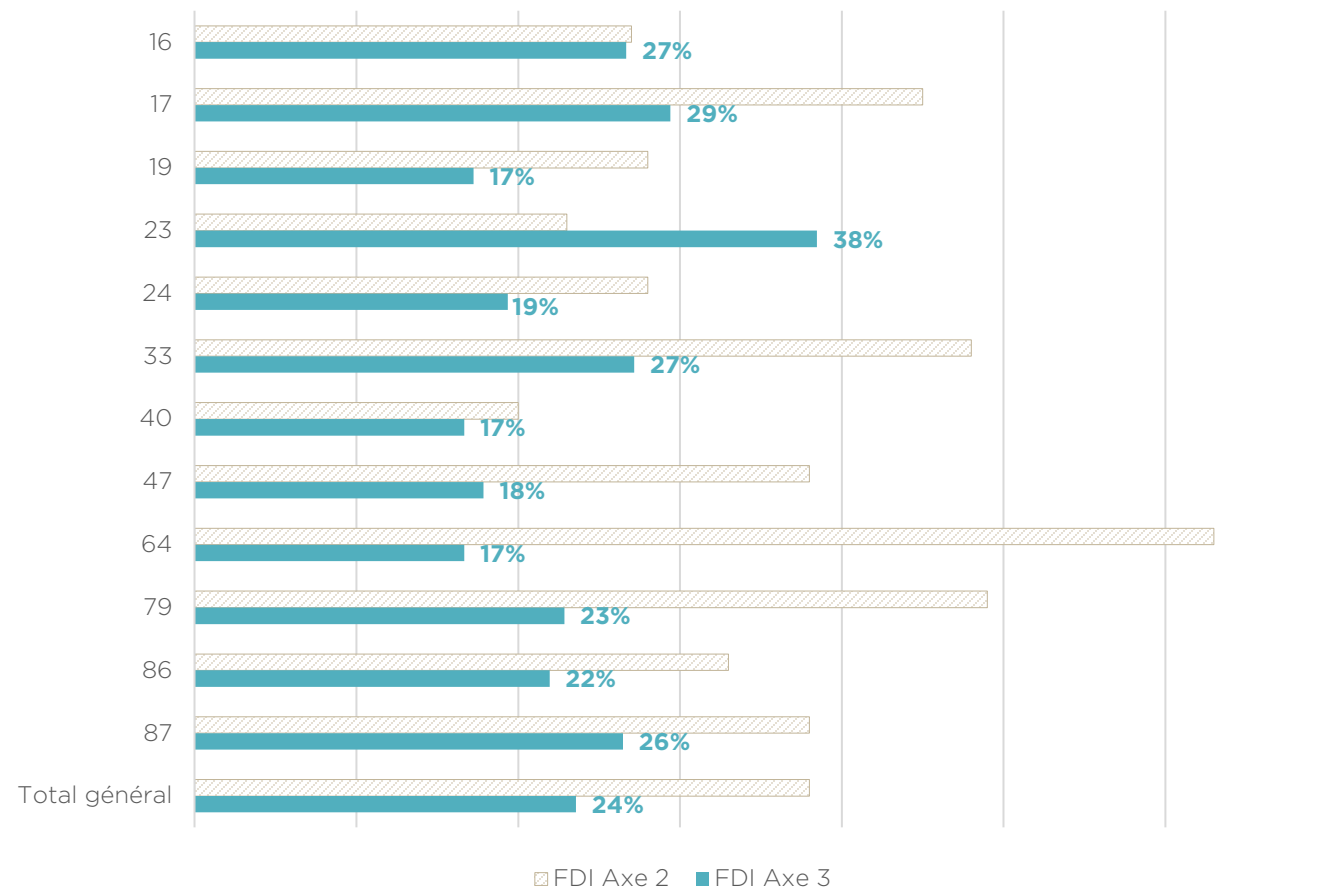


113 dossiers ont été validés en Nouvelle-Aquitaine.

La majorité de ces dossiers (85%) ont été déposés par des structures de prestations de bien et/ou services. Cette répartition est similaire à celle de l'appel à projet FDI Axe 2 publié en 2020.

Parmi l'ensemble des dossiers, 19 ont permis la création d'une nouvelle SIAE sur le second semestre 2021 ou le début d'année 2022.

Représentation départementale des structures ayant déposé un dossier



24% des SIAE de la Nouvelle-Aquitaine ont déposé et obtenu le financement d'au moins 1 dossier dans le cadre du FDI Axe 3.

Globalement moins sollicité que l'appel à projet 2020, le FDI Axe 3 a tout de même permis de financer le démarrage ou le développement d'un quart des SIAE de Nouvelle-Aquitaine.

IMPACT DU FDI REBOND 2020 AXE2



Analyse du réalisé

Moins centré sur la création de postes que celui de 2021, l'appel à projet FDI Rebond « Axe 2 » (cf. [page 31 de l'Observatoire Régional de l'IAE 2021](#)) avait pour principal objectif de soutenir le développement et la relance des SIAE suite à une année de crise.

Dans le cadre de la croissance du secteur fixé par le Pacte d'Ambition pour l'IAE, les dossiers déposés s'engageaient à la création ou au maintien d'emploi sur les exercices 2021/2022.

En comparant les ETPI créés entre 2020 et 2021 aux créations attendues et chiffrées via le FDI Axe 2, on remarque un impact réel de l'appel à projet sur le nombre de parcours d'insertion en Nouvelle-Aquitaine pour les SIAE ayant déposé un dossier.

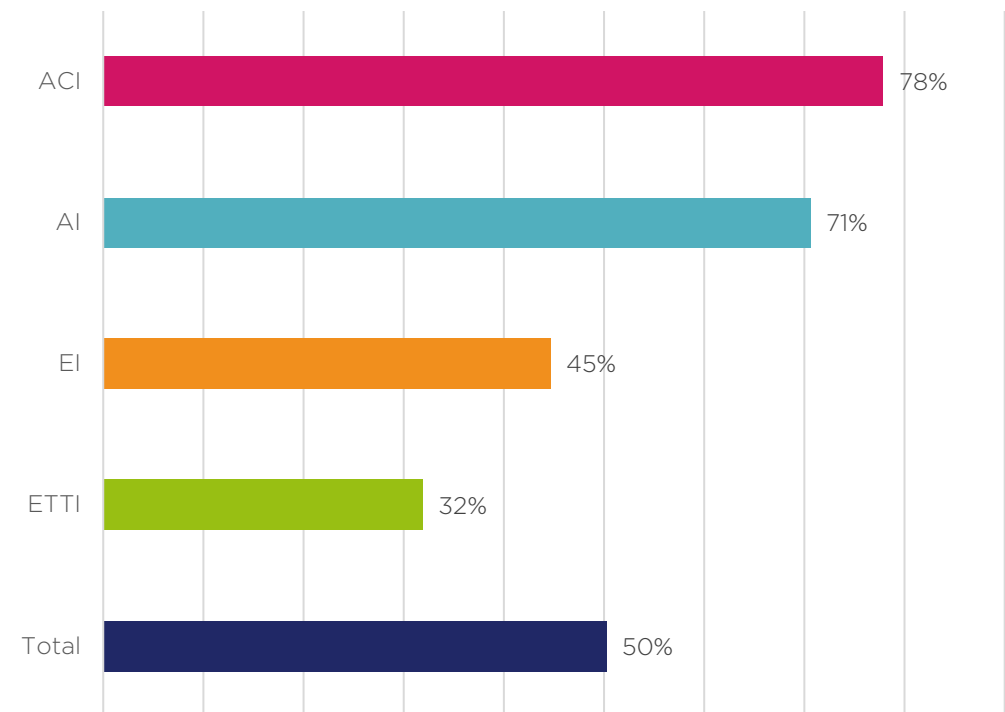
On note ainsi qu'environ 50% des postes promis sur la période 2021-2022 ont pu être réalisés à fin 2021. Ces créations concernent aussi bien des postes en insertion que des postes de permanents, soulignant l'impact de cet appel à projet sur la professionnalisation des structures.

Le démarrage de nombreuses SIAE, notamment des EI, explique les différences dans les taux de réalisation des postes, qui pourraient s'atténuer sur 2022.

Cette hétérogénéité se retrouve aussi entre départements, justifiable en raison des typologies des dossiers déposés. Pour la majorité d'entre eux, les objectifs de création de postes devraient être atteints en 2022, ou ont déjà été atteints voire dépassés en 2021.

A l'instar d'autres indicateurs présents dans cet observatoire, l'impact des FDI sur les créations de postes et développements d'activités démontrent la résilience des SIAE durant une période d'instabilité liée à la crise sanitaire.

Taux de réalisation par dispositif



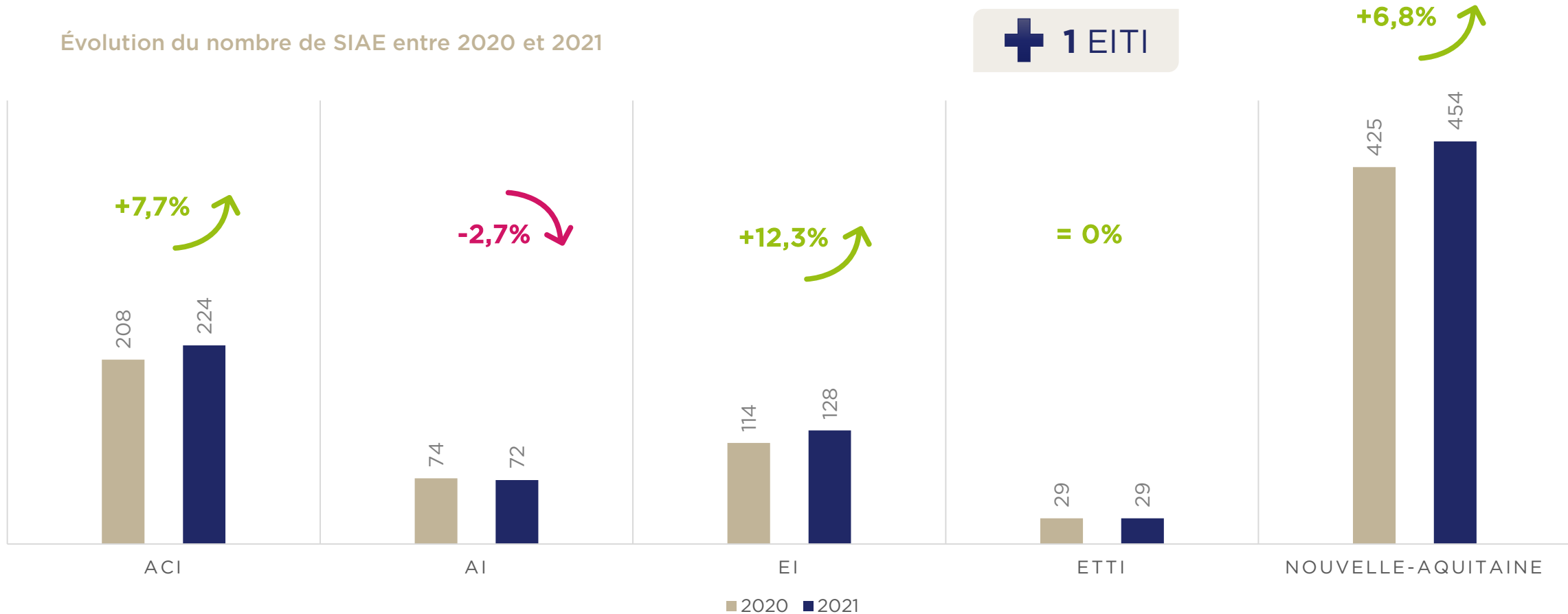
Nota bene : Les dossiers déposés par des collectifs représentant plusieurs conventionnements et/ou départements ne sont pas pris en compte ici.

ÉVOLUTION DU SECTEUR



Évolution du nombre de SIAE

Évolution du nombre de SIAE entre 2020 et 2021



Une augmentation du nombre de SIAE entre 2020 et 2021

Le nombre total de SIAE connaît une importante augmentation entre 2020 et 2021 (+6,8% ; + 29 SIAE), qui tranche avec les évolutions des années précédentes (-0,9% entre 2018 et 2019 puis +0,9% entre 2019 et 2020).

Entre 2020 et 2021, le bilan création disparition de l'année fait état du gain de 29 structures, dont 16 ACI et 14 EI et une EITI, contrebalancé en partie par la diminution du nombre d'AI.

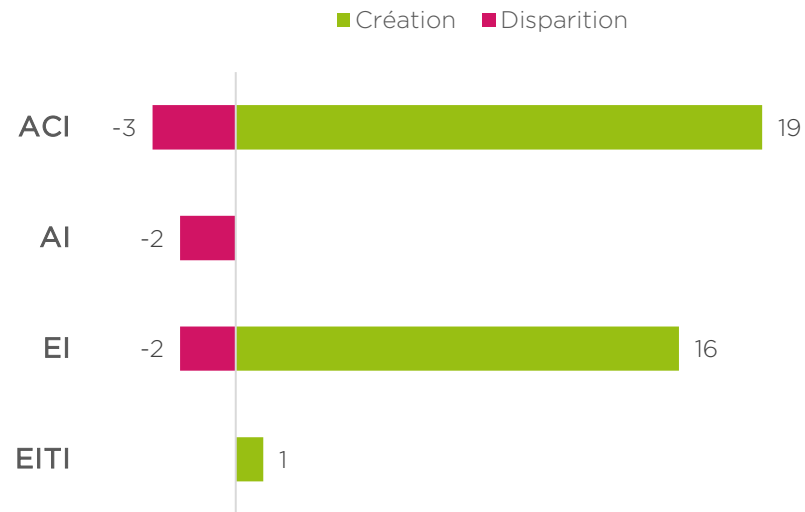


Clé de lecture des évolutions du nombre de SIAE : La comparaison est réalisée sur le nombre de SIAE existantes en 2020 par rapport à celles de 2021. La variation se fait donc en soustrayant les SIAE disparues en 2020 et en ajoutant les SIAE créées en 2021.

Bilan des créations/disparitions

Création - disparition entre 2020 et 2021

425 SIAE en 2020



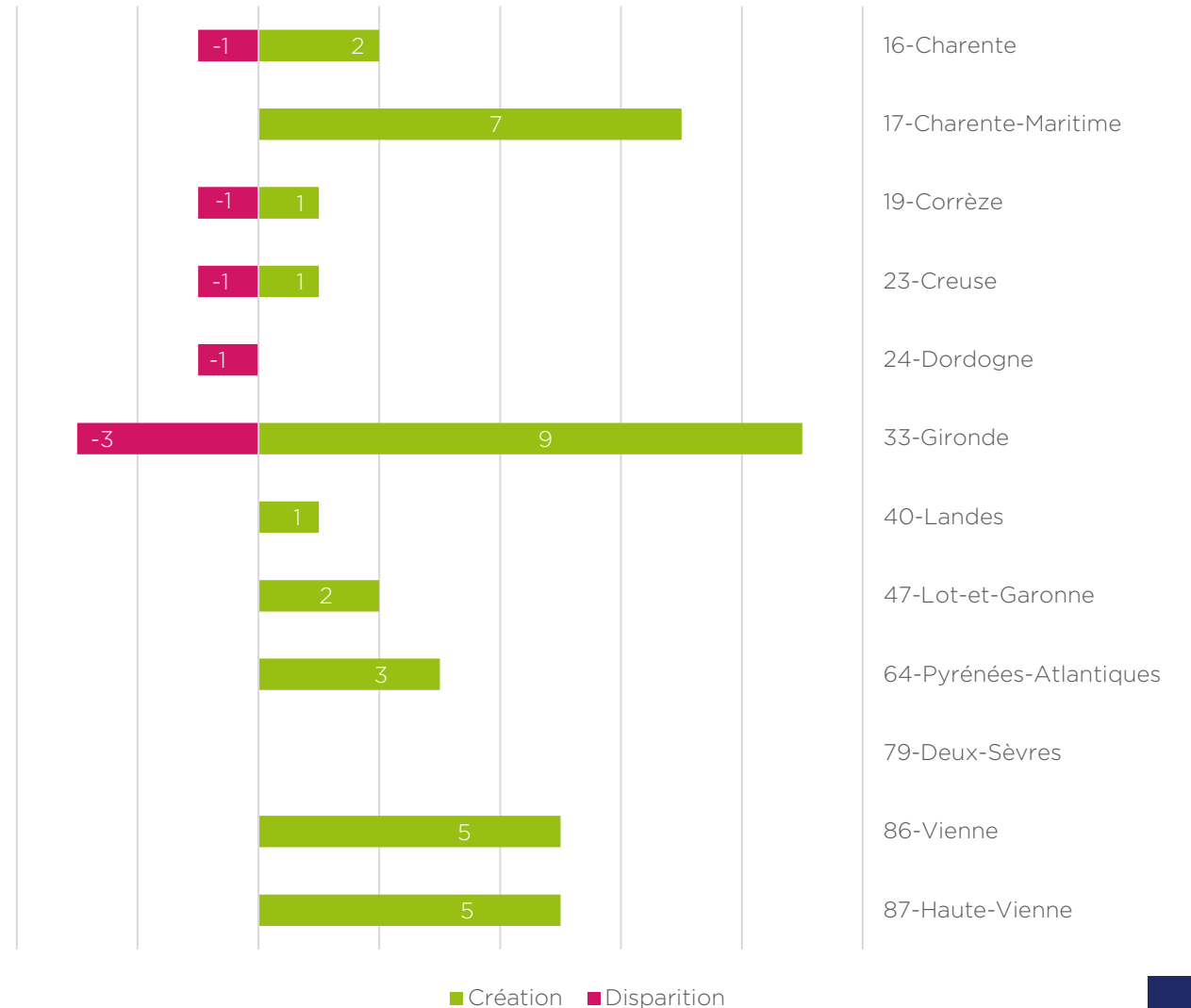
454 SIAE en 2021

36 créations pour 7 disparitions de SIAE entre 2020 et 2021

La Nouvelle-Aquitaine compte 454 SIAE en 2021 contre 425 en 2020, soit globalement 29 SIAE supplémentaires.

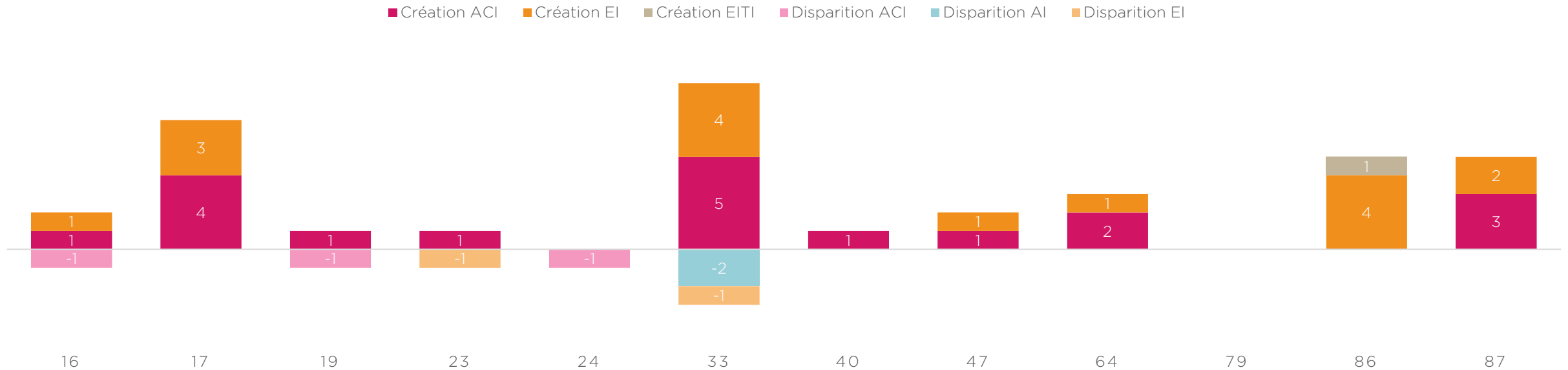
On constate ici la forte dynamique de création d'ACI et d'EI, notamment portée par les appels à projet FDI Axe 2 et 3.

Variation du nombre de SIAE entre 2020-2021



Bilan des créations/disparitions

Détail des créations/disparitions entre 2020 et 2021



Le nombre de SIAE a progressé dans **8 départements** : Charente, Charente-Maritime, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques, Vienne et Haute-Vienne :

- En Charente, l'année dernière, nous avons comptabilisé la création d'un ACI émanant d'une reprise d'activité suite à une liquidation judiciaire, cette année nous observons la disparition de l'ACI ayant subi la liquidation judiciaire. On note également la création d'un ACI et d'une EI en lien avec des SIAE déjà existantes sur le territoire de la Nouvelle-Aquitaine.
- En Charente-Maritime, on observe la création de 3 EI et la création de 4 ACI, dont un issu d'un travail collaboratif entre SIAE.
- En Gironde, la disparition des 2 AI correspond à une fusion en une seule et même AI, la création de cette AI ayant été observée l'année dernière. 5 ACI et 4 EI ont vu le jour, contrebalancé par la disparition d'une EI sans reprise.
- Dans les Landes, le Lot-et-Garonne et les Pyrénées-Atlantiques, on observe la création de 4 ACI et 2 EI.
- Dans la Vienne, création de 4 EI, dont 3 sont adossées à des structures existantes, ainsi que la création de la première EITI en Nouvelle-Aquitaine.
- En Haute-Vienne, création de 3 ACI et 2 EI.

Le département de la **Dordogne** connaît une baisse du nombre de SIAE, de par la disparition d'un ACI en **2020** faisant suite à des difficultés financières. Les structures conventionnées en 2020 ne sont pas comptabilisées ici.

Les départements de **la Corrèze, la Creuse** n'ont pas connu d'augmentation de SIAE :

- En Corrèze, on note la disparition d'un ACI en début d'année 2020 ayant été repris par une autre structure, contrebalancé par la création d'un ACI en lien avec une structure déjà existante sur le département.
- En Creuse, création d'un ACI contrebalancé par la disparition d'une EI.

Zoom sur les secteurs d'activité des créations

NOUVEAUTÉ

Les principaux secteurs d'activité des nouvelles SIAE



8 SIAE en Déchets :
collecte, traitement,
recyclage



7 SIAE en
Agroalimentaire,
travaux agricoles,
pêche



6 SIAE en
Recyclerie



3 SIAE en
Restauration,
traiteur



3 SIAE en
Transport,
logistique



2 SIAE en
Environnement,
entretien et
aménagement des
espaces verts et
naturels

1 SIAE dans chacun des secteurs suivant : Conciergerie, Commerce et distribution, Nettoyage, Bâtiment
Travaux Publics, Autres (EITI), Sous-traitance industrielle, Réparation, entretien, commerce de véhicules



Nota bene : les secteurs d'activités retenus ici correspondent au principal support de la SIAE. De nombreuses structures sont pour autant investies sur une diversité de secteur innovant.

Le secteur d'activité qui enregistre la plus grande augmentation en nombre de création de structures (+8 SIAE) est : « **Déchets : collecte, traitement, recyclage** », **au sein duquel** on retrouve de nouveaux supports d'activité tels que :

- La réparation et location de vélo
- Le recyclage de matériel médical (aides techniques)
- La valorisation textile grâce à des innovations en plasturgie

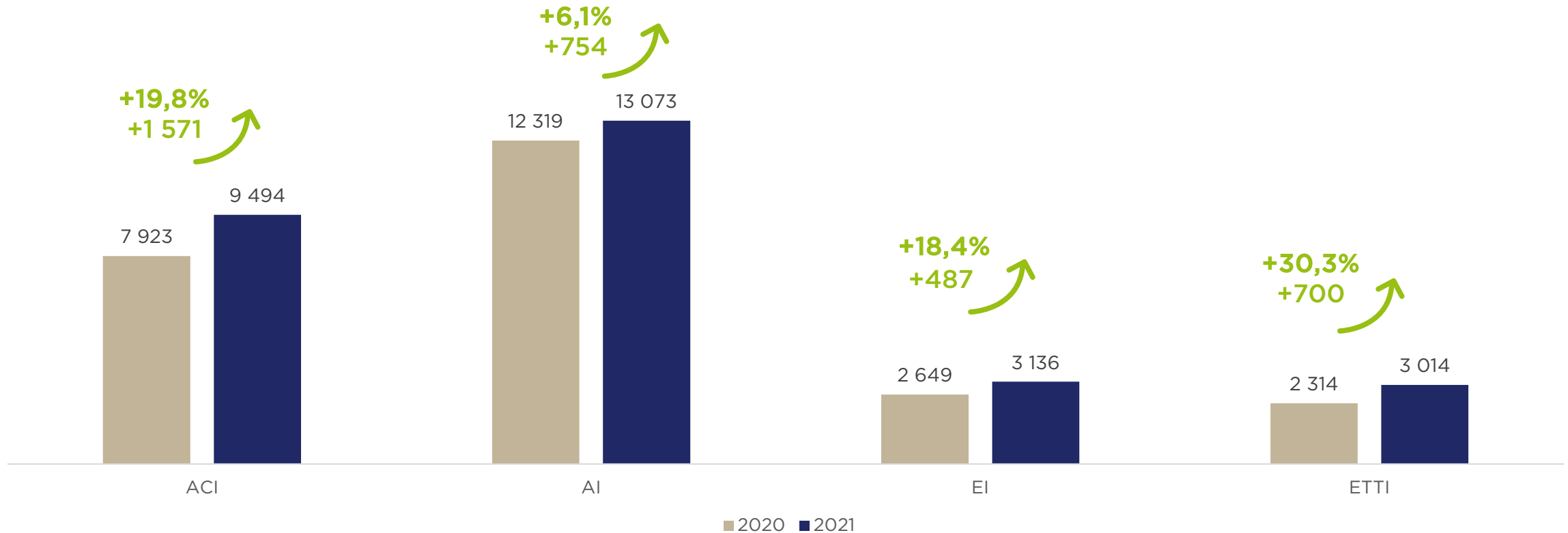
Le second secteur d'activité en termes de création de SIAE (+7 SIAE) est le secteur **de l'agroalimentaire**, avec des activités classiques de maraîchage, mais également via de nouveaux supports d'activité tels que :

- La viticulture
- La floriculture et fleuristerie

D'autres supports d'activité innovants voient le jour : service de conciergerie, transport d'utilité sociale, ... démontrant l'innovation des SIAE en matière de support d'activités.

Évolution du nombre de salarié en insertion

Évolution du nombre de salariés en insertion entre 2020 et 2021

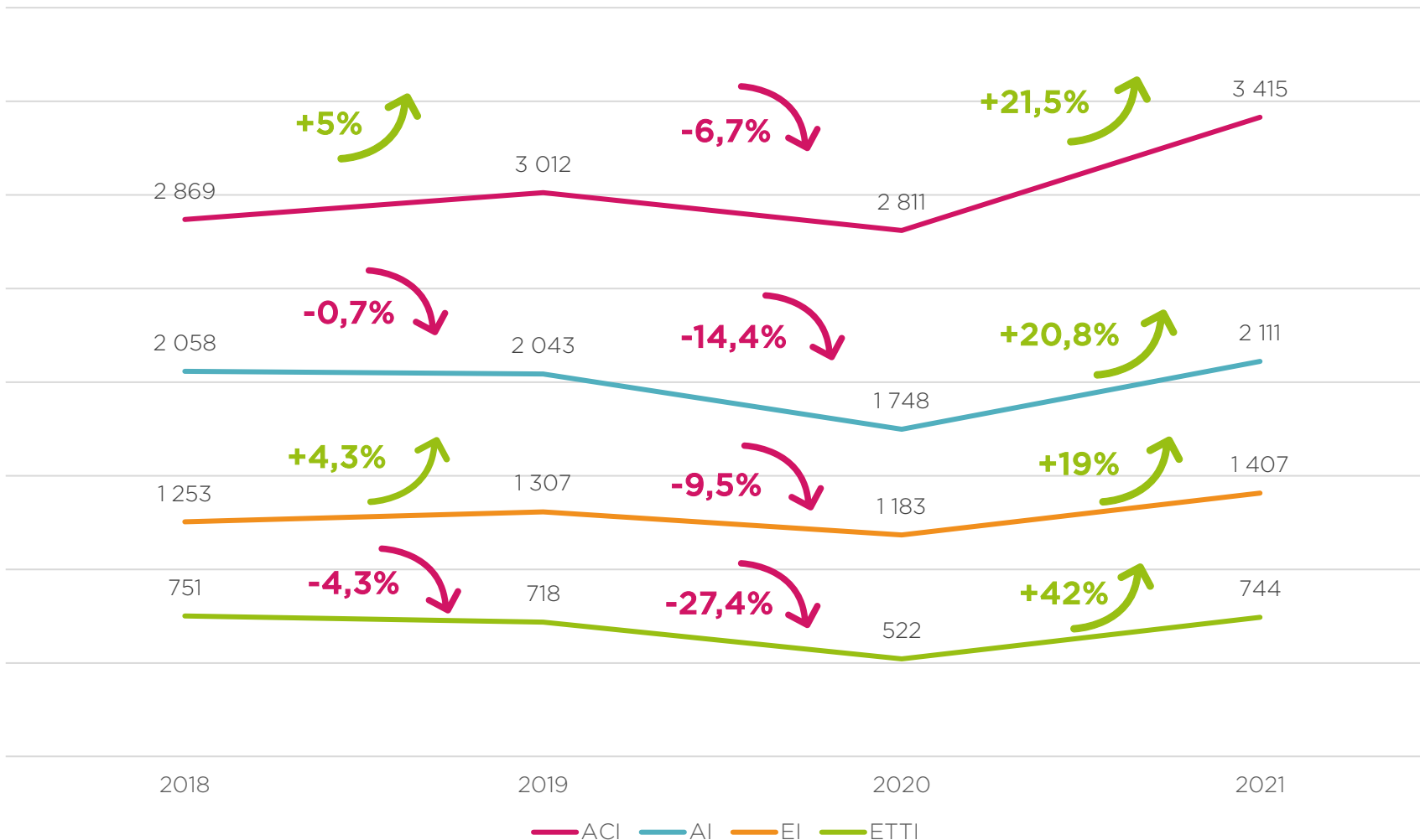


Les SIAE de Nouvelle-Aquitaine ont salarié 3 534 personnes de plus en 2021 comparativement à l'année précédente.

Cette augmentation est particulièrement importante cette année du fait de la baisse importante enregistrée en 2020 (conséquence directe de la crise) et de l'augmentation du nombre de SIAE sur le territoire ([cf. page 32](#))

Évolution du nombre d'ETP d'insertion

Évolution des ETP entre 2018 et 2021



Le nombre d'ETP d'insertion a augmenté en Nouvelle-Aquitaine entre 2020 et 2021 tout dispositifs confondus.

Les SIAE de Nouvelle-Aquitaine ont salarié 1 424 ETP de plus qu'en 2020.

Tout dispositifs confondus on enregistre 6 930 ETPI en 2018, 7 080 en 2019, 6 263 en 2020 et 7 688 en 2021 (soit +2,2% entre 2018-2019, -11,5% entre 2019 et 2020 et +22,7% entre 2020 et 2021).

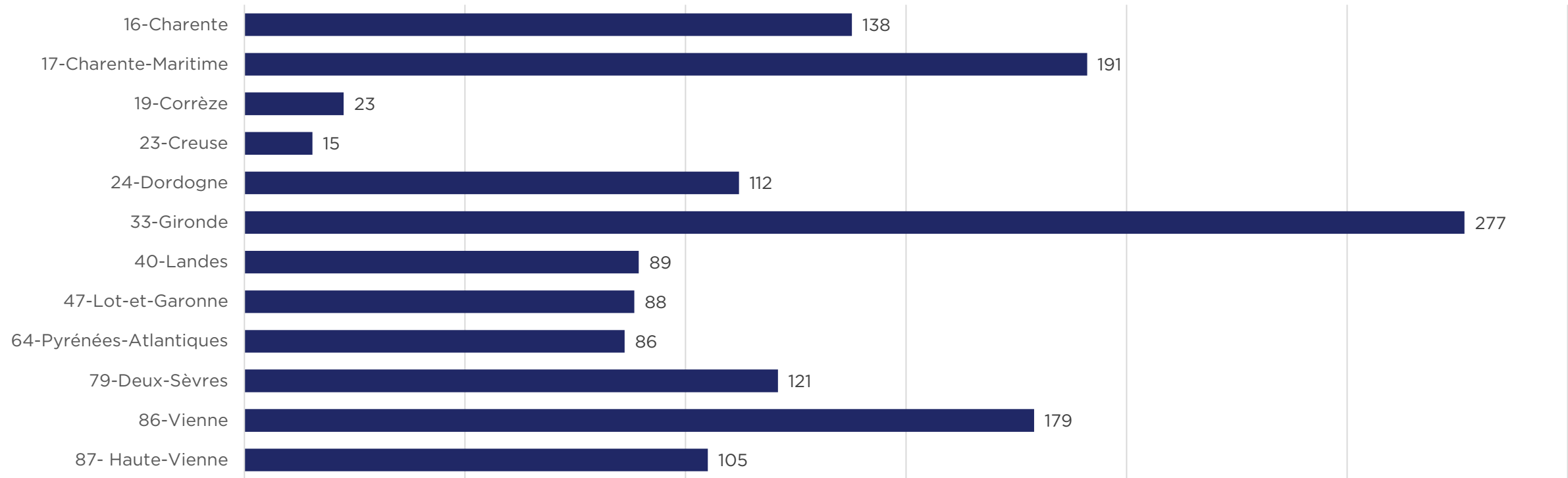
Le dispositif ayant enregistré la plus grande augmentation est l'ETTI (+42%),

La principale justification de la hausse constatée en 2021 se trouve dans le regain économique et la sortie de crise sanitaire qui avait fortement impacté les ETPI réalisés en 2020.

Cependant, cette évolution n'est pas que conjoncturelle. En effet, une vision plus globale nous permet de constater que, hors 2020, les ETPI sont en évolution constante sur les dernières années.

Évolution du nombre d'ETP d'insertion

Variation du nombre d'ETP insertion entre 2020 et 2021



Tous les départements de la Nouvelle-Aquitaine connaissent une hausse du nombre d'ETPI entre 2020 et 2021.

Les SIAE ont su rebondir suite à une année de crise sanitaire et de difficultés économiques avec une augmentation globale de 1 424 ETPI sur la Nouvelle-Aquitaine. Cette augmentation a été favorisée par un contexte favorable au développement de l'IAE entraînant la création de nombreuses SIAE et par conséquent l'augmentation du nombre d'ETPI. ([cf. page 37](#))

Les 2 départements ayant enregistré la plus grande hausse, sont ceux qui avaient été les plus touchés par la baisse d'ETPI en 2020 : La Gironde (-140 ETPI en 2020, +277 ETPI en 2021), la Charente-Maritime (-106 ETPI, +191 ETPI en 2021).

Évolution de l'effectif moyen ETP d'insertion

Effectif moyen ETP d'insertion

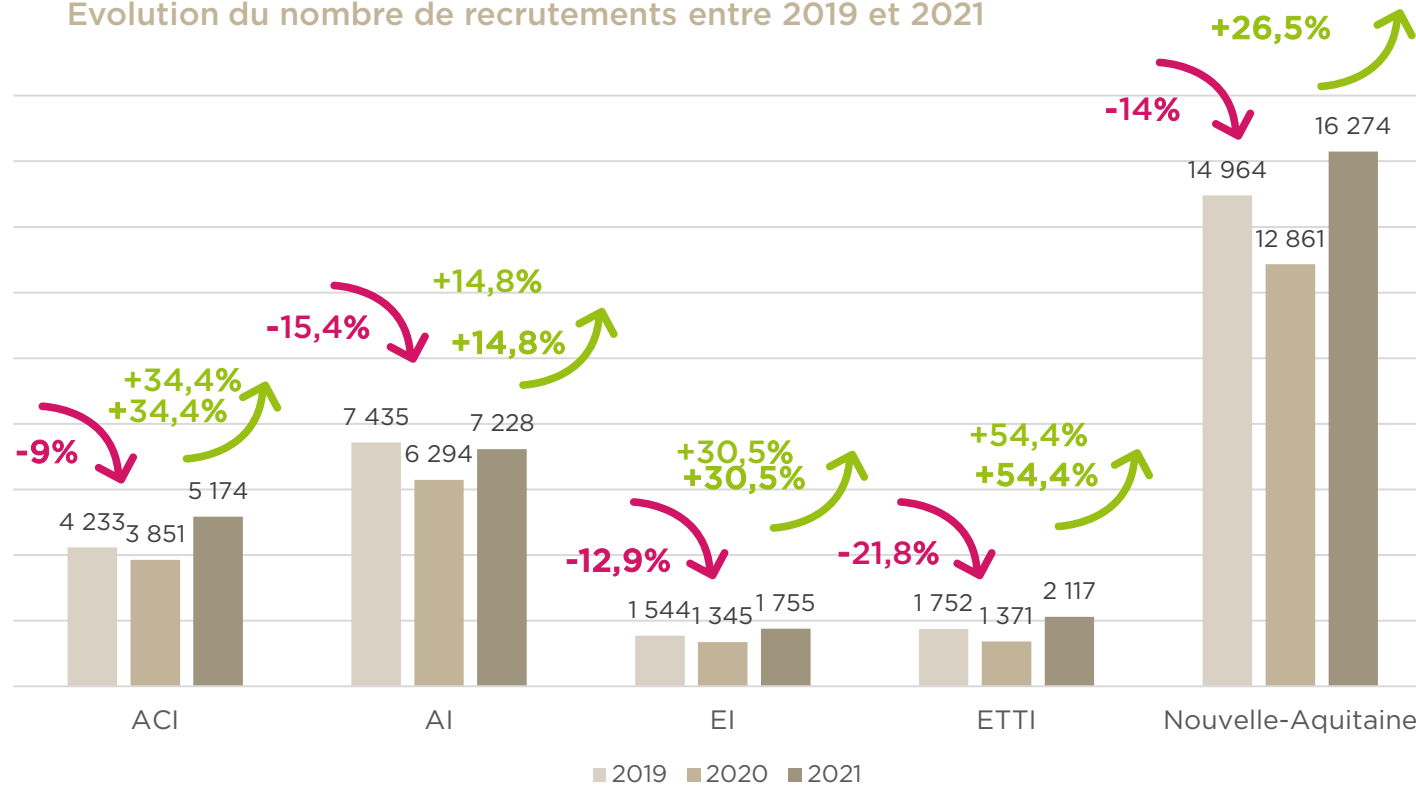


L'effectif moyen d'ETP d'insertion en 2021 retrouve son niveau d'avant crise, voir augmente pour certains dispositifs (ACI, AI et ETTI) par rapport à 2019.

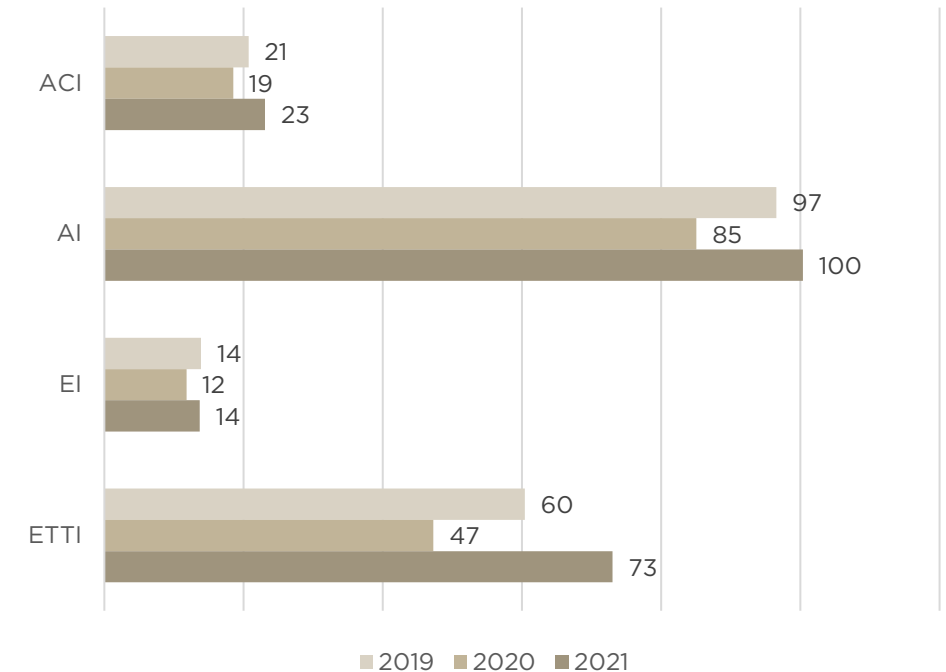
Cette augmentation du nombre d'ETP d'insertion entre 2020 et 2021, est à corréler avec l'augmentation du nombre de salariés (+14% sur la Nouvelle-Aquitaine) ainsi que l'augmentation du nombre d'embauche (+26,7% sur la Nouvelle-Aquitaine).

Évolution du nombre de recrutements

Evolution du nombre de recrutements entre 2019 et 2021



Evolution de la moyenne de recrutements entre 2019 et 2021



Le nombre total de salariés embauchés en 2021 a considérablement augmenté par rapport à 2020 (+26,5% tout dispositifs confondus). Cette tendance se retrouve également sur la moyenne de recrutement, qui dépasse celle des deux dernières années.

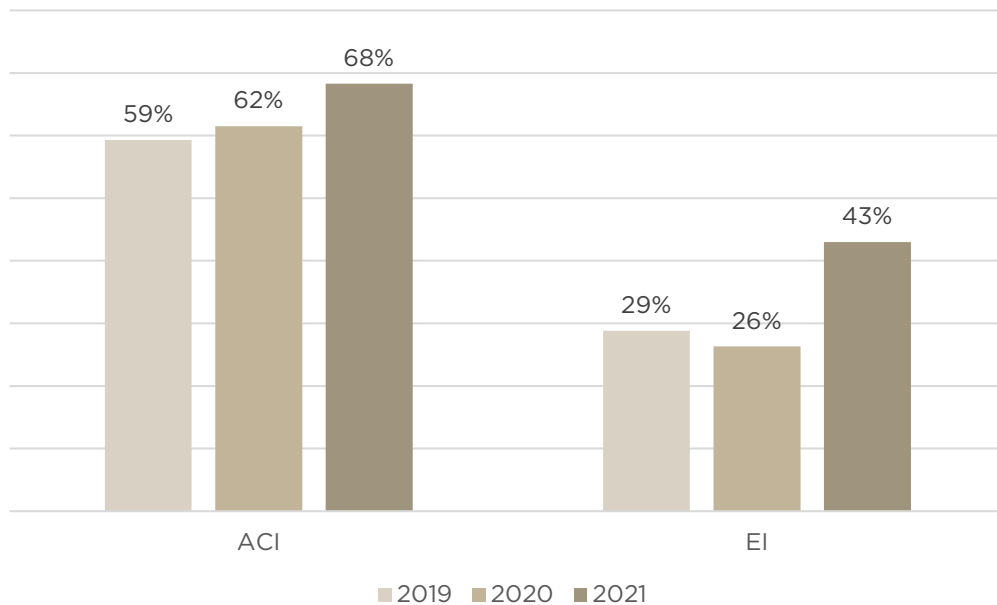
Les prolongations de contrat réalisées en 2020 en pleine crise sanitaire ont pour certaines pris fin sur 2021, entraînant des recrutements pour les SIAE.

Parallèlement, l'évolution des conditions économiques a permis une amélioration des sorties et des fins de parcours pour les salariés, ce qui a également eu pour conséquence le recrutement de nouveaux salariés.

Évolution des PMSMP

NOUVEAUTÉ

Evolution des PMSMP entre 2019 et 2021



La moindre activité des entreprises, couplée à des fermetures administratives et à des périodes de confinement, avait rendu difficile le recours à des PMSMP en 2020, qui ont pu reprendre sur 2021.

La comparaison entre 2019 et 2021 permet de compléter cette analyse en illustrant une réelle tendance de rapprochement entre le secteur de l'IAE et le secteur économique classique.

Cette évolution peut en partie s'expliquer de façon conjoncturelle au vu des problématiques de recrutement constaté 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.

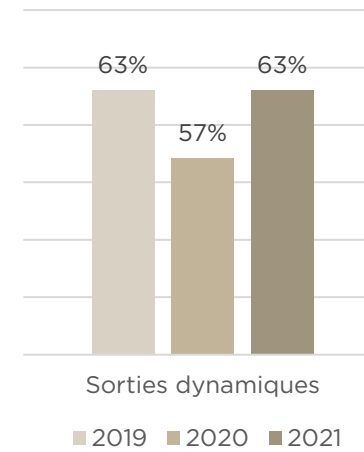
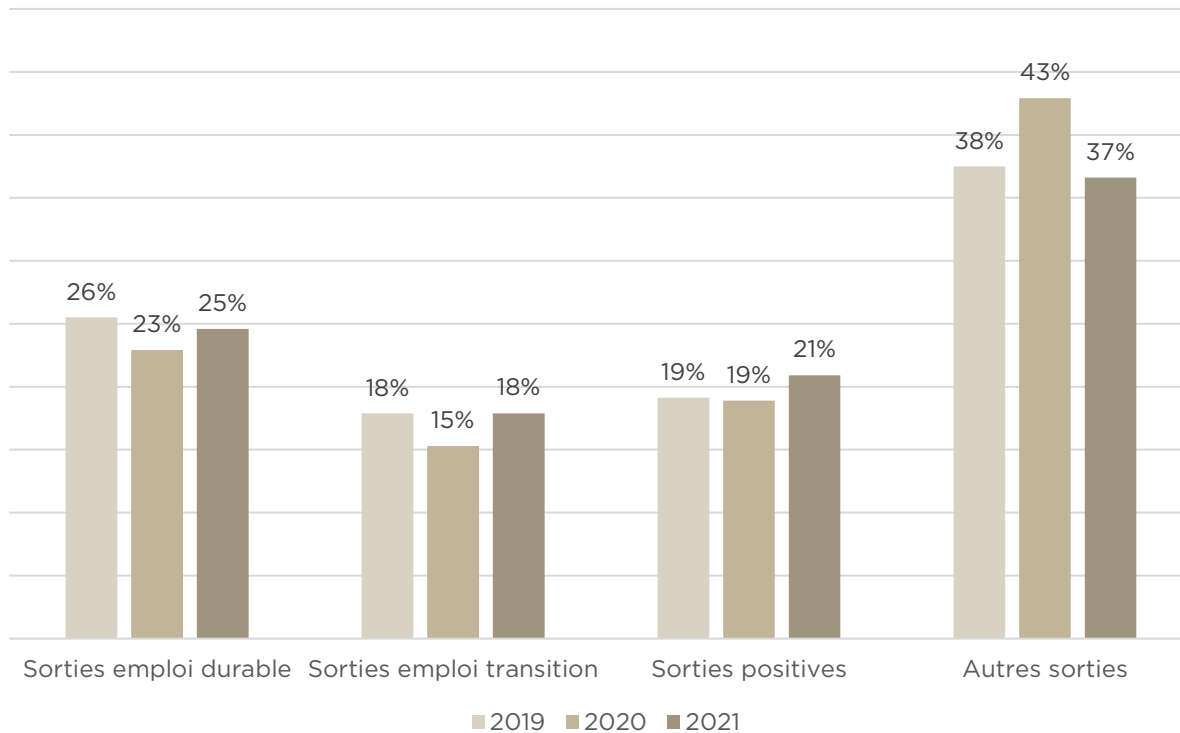
On constate ainsi une augmentation globale du nombre de SIAE ayant envoyé au moins une fois un salarié en PMSMP (+9%).

Cette évolution est particulièrement marquée pour les EI : 26% d'entre elles avaient mobilisé au moins une PMSMP en 2020, contre 43% en 2021.

Évolution des sorties



Evolution des sorties entre 2019 et 2021



Les sorties dynamiques réalisées en 2021 correspondent au niveau d'avant crise.

En 2020 les SIAE ont connu des difficultés accrues à réaliser des sorties « durable » et « de transition » pour leurs salariés dû à la crise sanitaire et aux fermetures administratives. Malgré de nombreuses prolongations de contrats, les « autres sorties » avaient quant à elles augmentées (+5%).

Ces évolutions exceptionnelles se cantonnent cependant à l'année 2020, avec un rétablissement des indicateurs de sorties sur 2021, similaire à leur niveau d'avant crise.

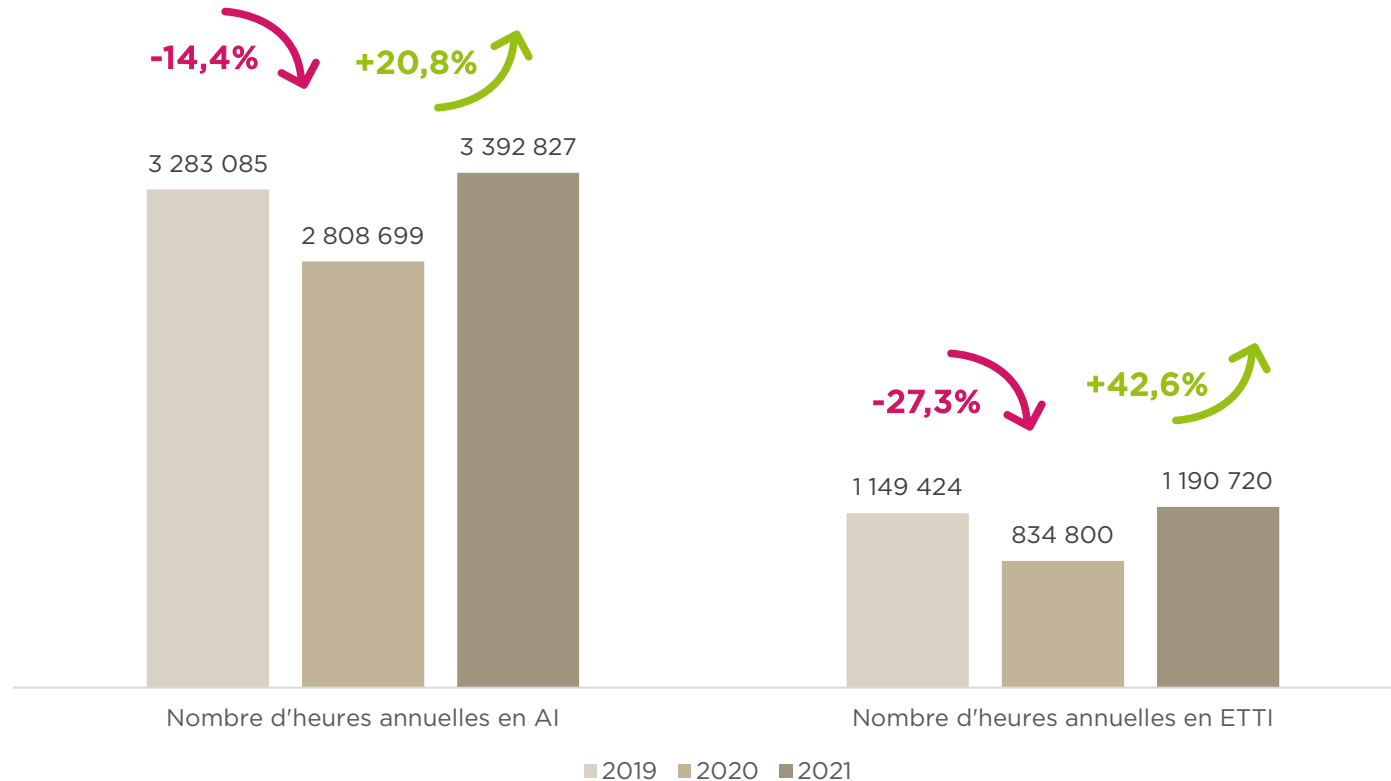
L'amélioration contextuelle de 2021 bénéficie globalement à tous les conventionnements, qui affichent des taux de sorties dynamiques (sorties positives, en transition et en emploi durable) en hausse par rapport à 2020 :

- +8% pour les ACI, en hausse également par rapport à 2019
- +5% pour les AI
- +8% pour les EI
- Même taux pour les ETTI, qui avait augmenté entre 2019 et 2020

Évolution du nombre d'heures annuelles réalisées

NOUVEAUTÉ

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



L'activité des AI et des ETTI est repartie à la hausse en 2021.

Le secteur du service à la personne, premier secteur d'activité des AI, qui avait été fortement impacté en 2020 par le manque de visibilité sanitaire et les différents confinements, a connu une amélioration en 2021. Cette tendance se confirme au vu du nombre d'heures réalisées dans l'année (+20,8%).

On constate une évolution similaire pour les ETTI, dont la mise à disposition vers des secteurs d'activités tels que le BTP et la sous-traitance industrielle avaient fortement été impactés en 2020. Le nombre d'heures réalisées par ce conventionnement explose en 2021 avec +42,6%.

Pour les AI et ETTI, l'année 2021 a donc été une année de rebond suite à la crise, mais également d'évolution par rapport à 2019 avec un niveau d'heures réalisées inédit.

ZOOM DÉPARTEMENTAL



Nombre de SIAE

Le nombre de SIAE a augmenté dans la plupart des départements entre 2020 et 2021. La Gironde (81 SIAE - 17,8% du total régional), la Charente-Maritime (51 SIAE - 11,2% du total régional) et la Charente (45 SIAE - 9,9% du total régional) sont toujours les départements présentant le plus grand nombre de SIAE au niveau régional

Dans 8 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 et 28). Ce conventionnement est cependant plus représenté en Creuse (69%) et dans les Landes (61%) comparé au nombre total de SIAE sur ces départements.

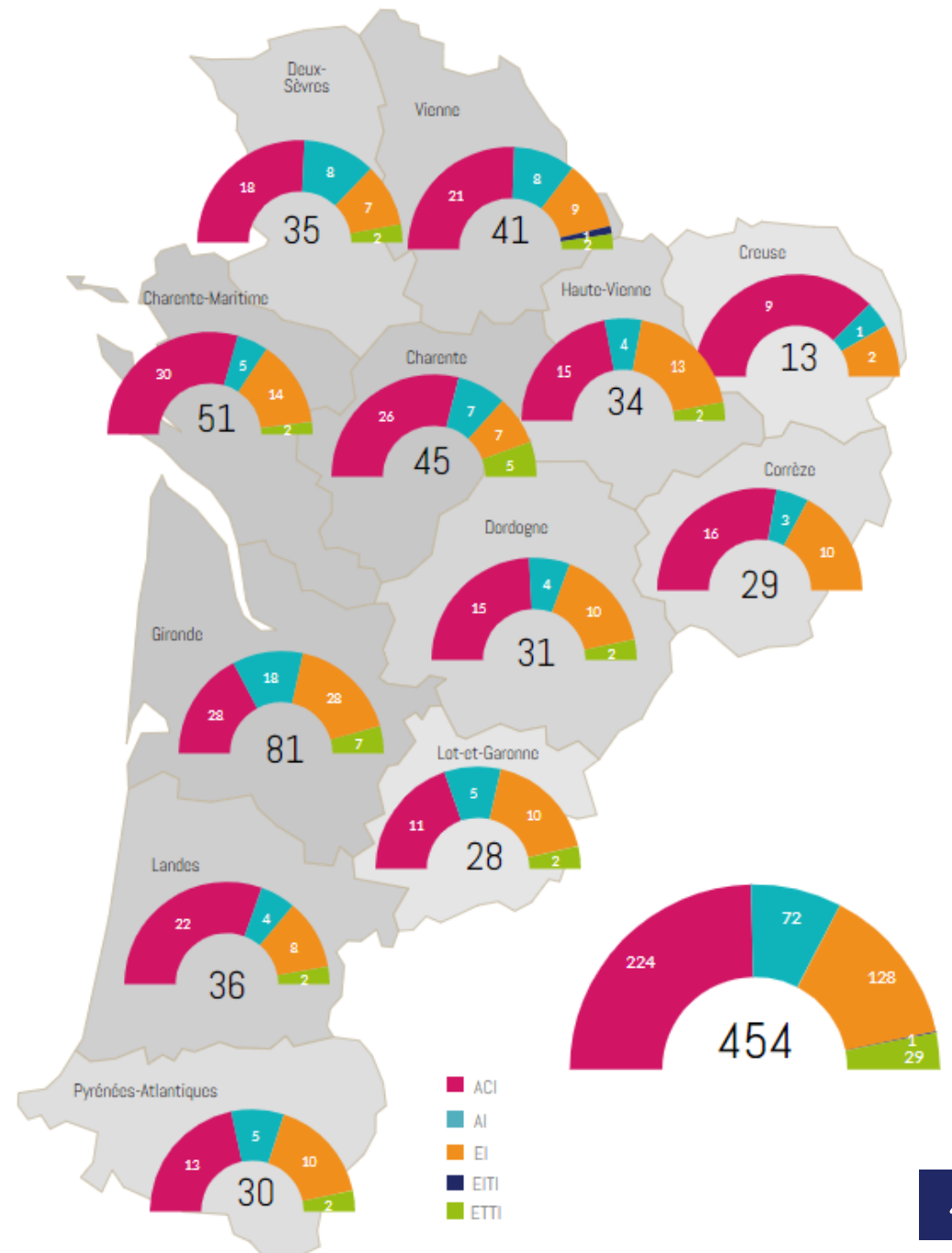
6 départements comptent plus de 30% d'EI : la Haute-Vienne (38%), le Lot-et-Garonne (34%), les Pyrénées-Atlantiques (33%) ainsi que la Dordogne (32%). On dénombre moins d'EI parmi le total de SIAE des départements de l'ex Poitou-Charentes (21% contre 28% au niveau régional).

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

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 mise à disposition de personnel (AI et ETTI) sur les départements de l'ex-Limousin (14% contre 22% au niveau régional).

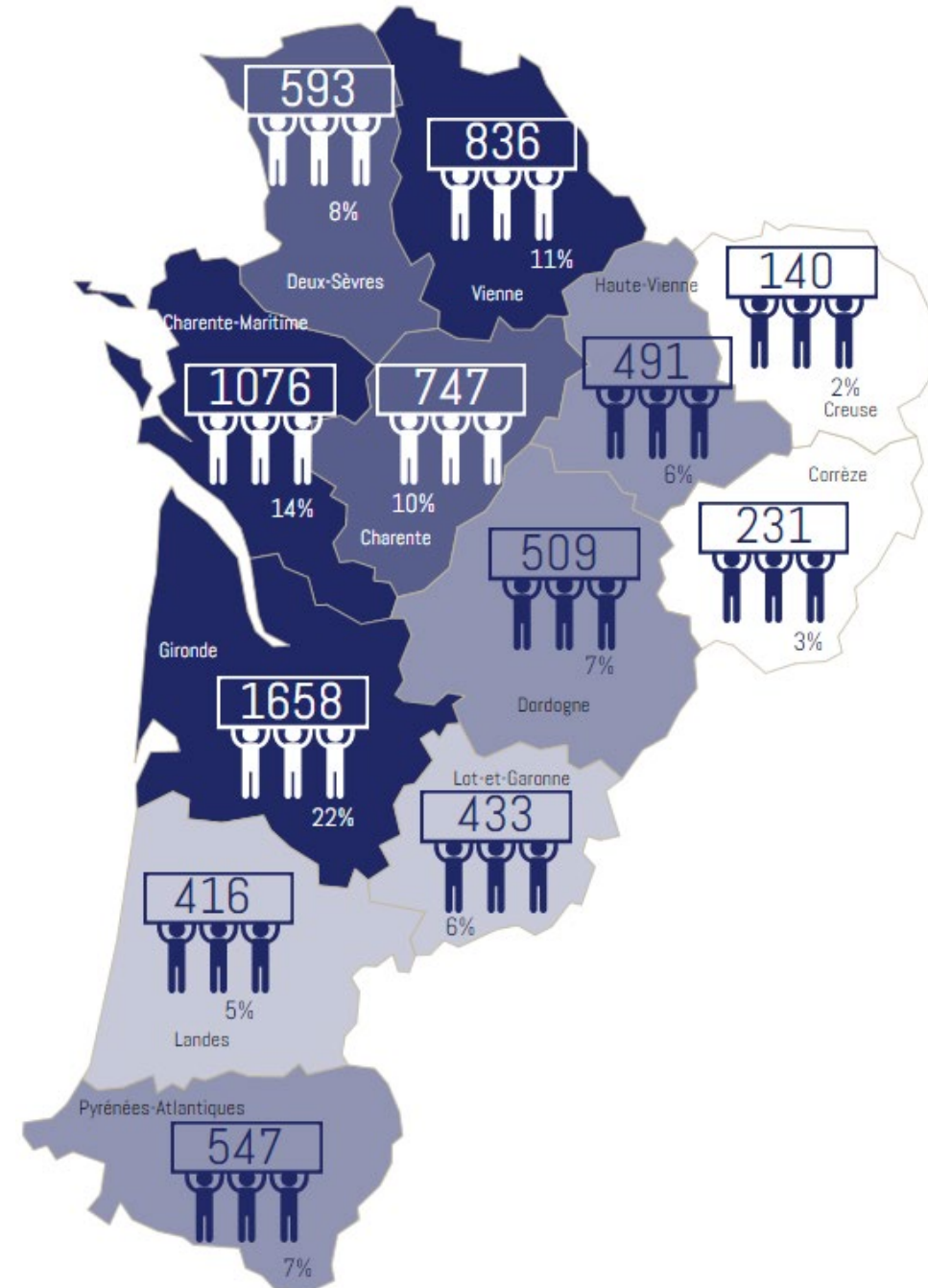
Le département de la Vienne compte la toute première EITI du territoire néo-aquitain.



Offre d'insertion en ETP

7 677 salariés en insertion équivalent temps plein ont travaillé en SIAE en 2021

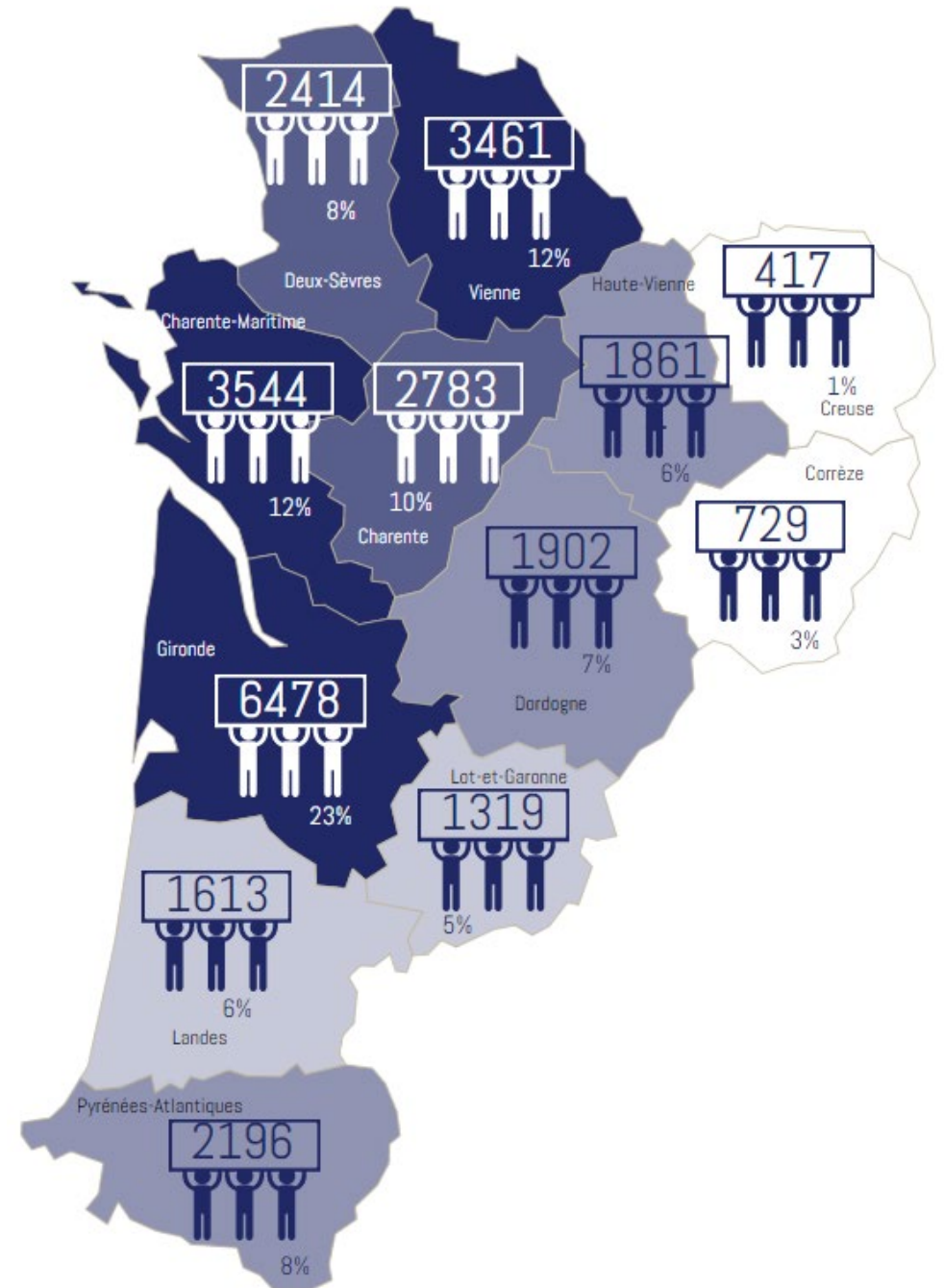
Corrélié au nombre de structures sur ces territoires, les SIAE de Gironde (1 658 ETPI) et de Charente-Maritime (1 076 ETPI) ont salarié un nombre plus important d'ETP d'insertion.



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

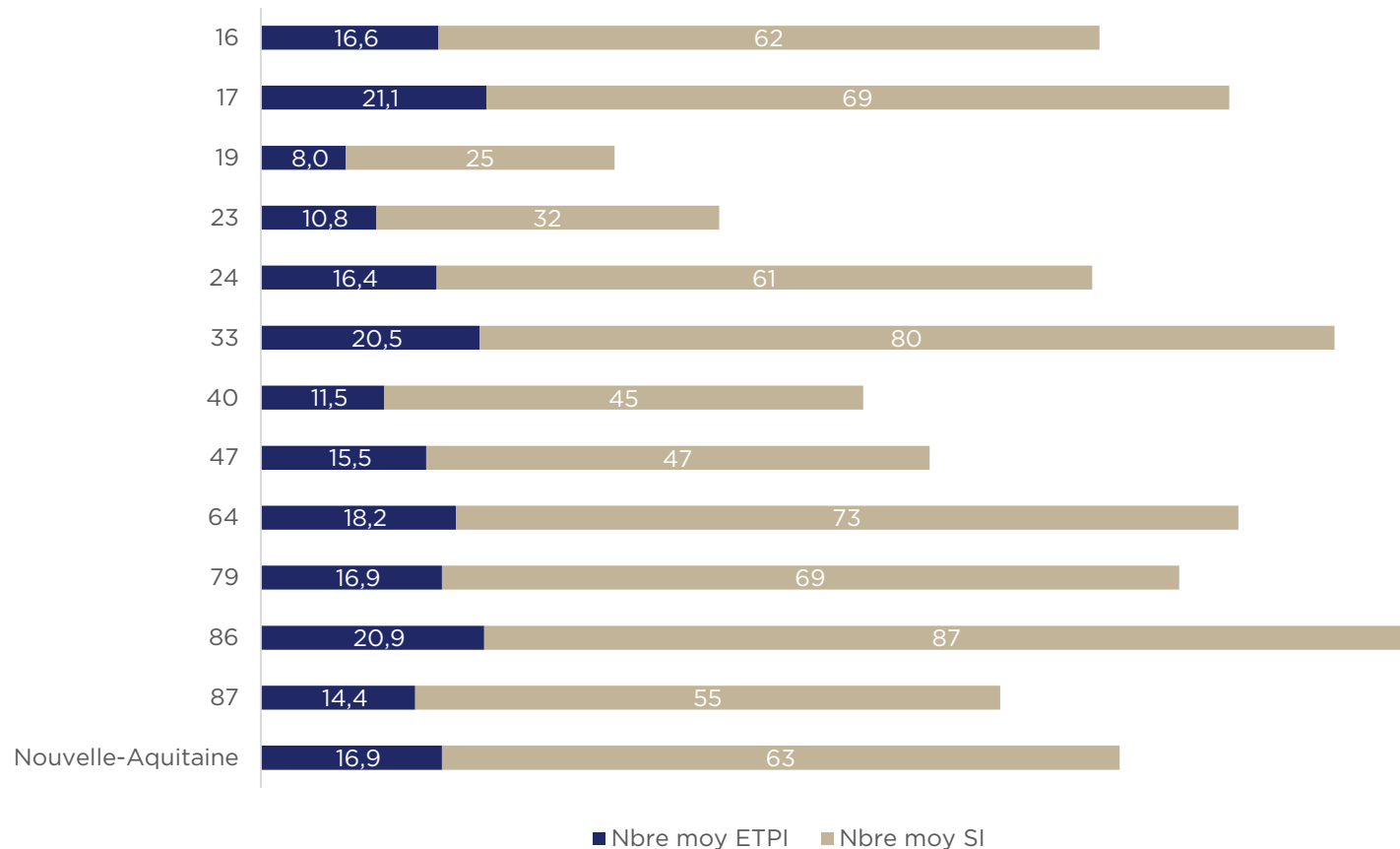
Plus de 28 000 salariés en insertion ont travaillé en SIAE en 2021

Les SIAE de Dordogne ont accueilli 1 902 salariés en insertion, soit 7% du total régional.



Effectif moyen en ETP d'insertion dans les SIAE

Effectif moyen salariés en parcours d'insertion - ETP réalisés 2021



Clé de lecture : Les SIAE de Charente ont accueilli une moyenne de 16,6 ETPI par structures, représentant 62 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 (25), de Creuse (32) 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 (80) et la Vienne (87), 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 supérieure à la donnée régionale, sont également les 4 départements les plus peuplés de Nouvelle-Aquitaine ([Donnée INSEE au 01/01/2022](#)).

Nombre de DELD salariés sur l'année

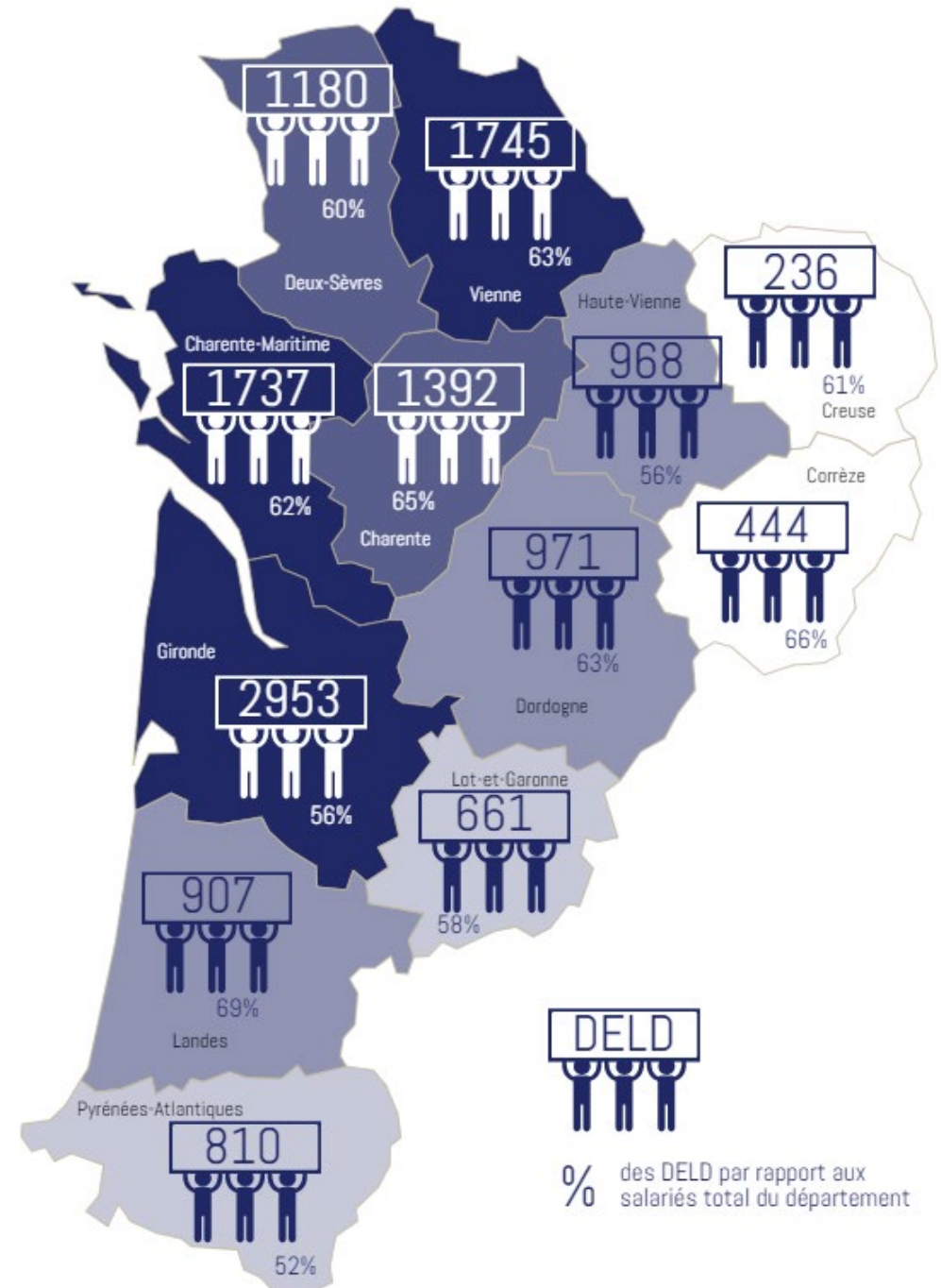
14 004 salariés en insertion ayant travaillé dans une SIAE en 2021 étaient des demandeurs d'emploi de longue durée, soit 60% du total des salariés en insertion inscrits à Pôle Emploi.

Les SIAE de Gironde (2 953), de Vienne (1 745) et de la Charente-Maritime (1 737) 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 (69%), de Corrèze (66%) et de Charente (65%) ont accueilli une part plus importante de DELD.



Clé de lecture : Sur le département de la Charente, on dénombre 1 392 salariés en insertion Demandeurs d'Emploi de Longue Durée, soit 65% des salariés en insertion inscrits à Pôle Emploi du département.




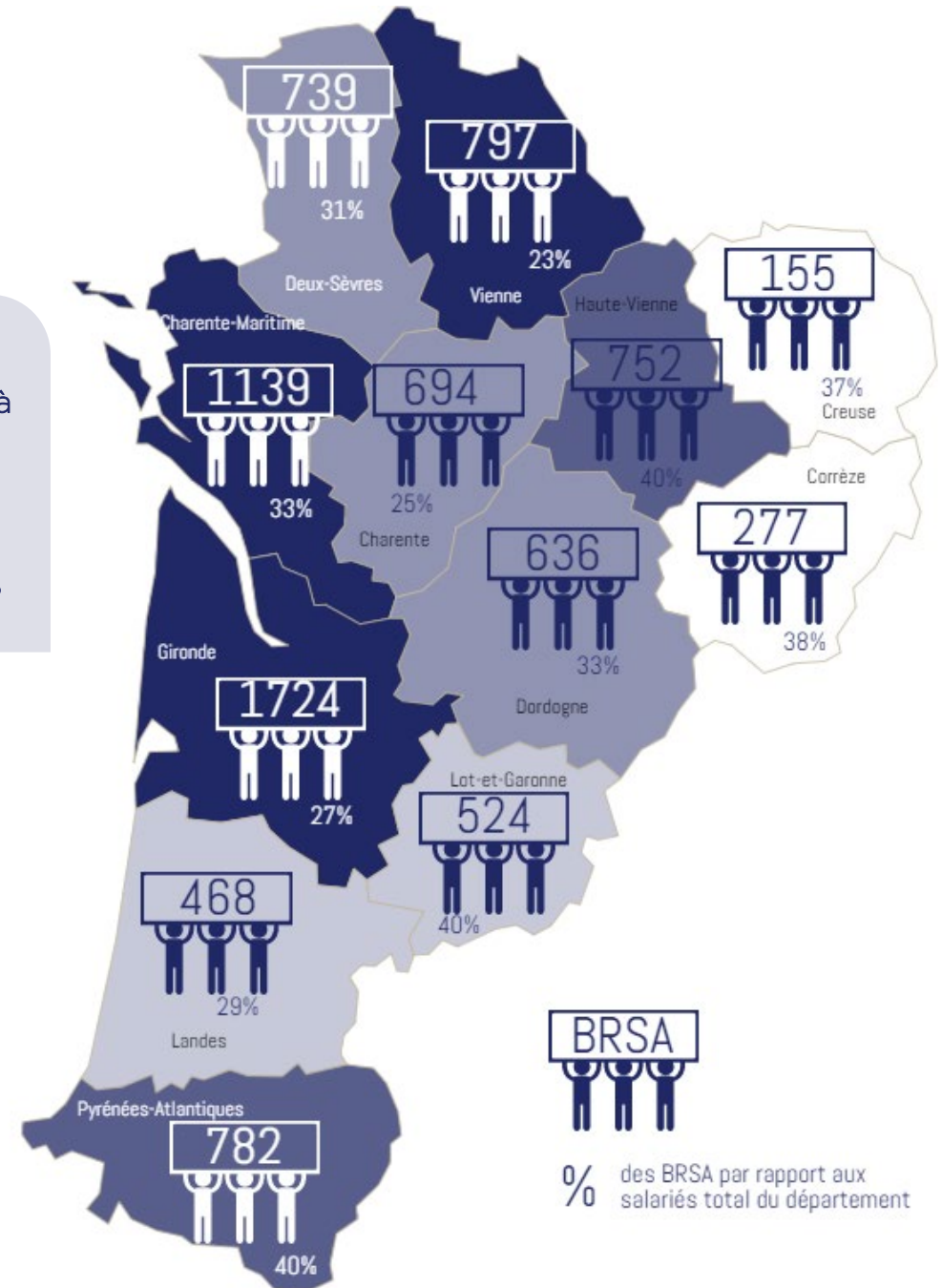
Nombre de BRSA salariés sur l'année


8 687 salariés ayant travaillé dans une SIAE en 2021 étaient bénéficiaires du RSA, soit 31% du total des salariés en insertion.

Comme en 2020, les SIAE de Gironde (1 724) et de Charente-Maritime (1 139) 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 Haute-Vienne, des Pyrénées-Atlantiques et du Lot-et-Garonne (40%) ont accueilli une part plus importante de bénéficiaires du RSA.

 Le nombre de BRSA augmente par rapport à 2020 proportionnellement à l'augmentation du nombre de SI. La part de BRSA salariés en SIAE reste néanmoins similaire aux années précédentes (30,5% en 2020 et 30,8% en 2021).



 *Clé de lecture : Sur le département de la Charente, on dénombre 694 salariés en insertion BRSA, soit 25% des salariés en insertion du département*

ZOOM PAR DISPOSITIF



ACI – Atelier et Chantier d’Insertion



9 494 salariés en parcours représentant **3 414** ETP



879 ETP d’encadrement technique

1 ETP encadrant technique d’insertion pour **3,8** ETP salariés en parcours



202 ETP accompagnateurs socio-professionnels

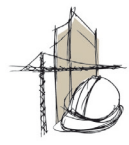
1 ETP accompagnateur socio-professionnel pour **15,2** ETP salariés en parcours

TOP 3 DES SECTEURS D’ACTIVITÉ

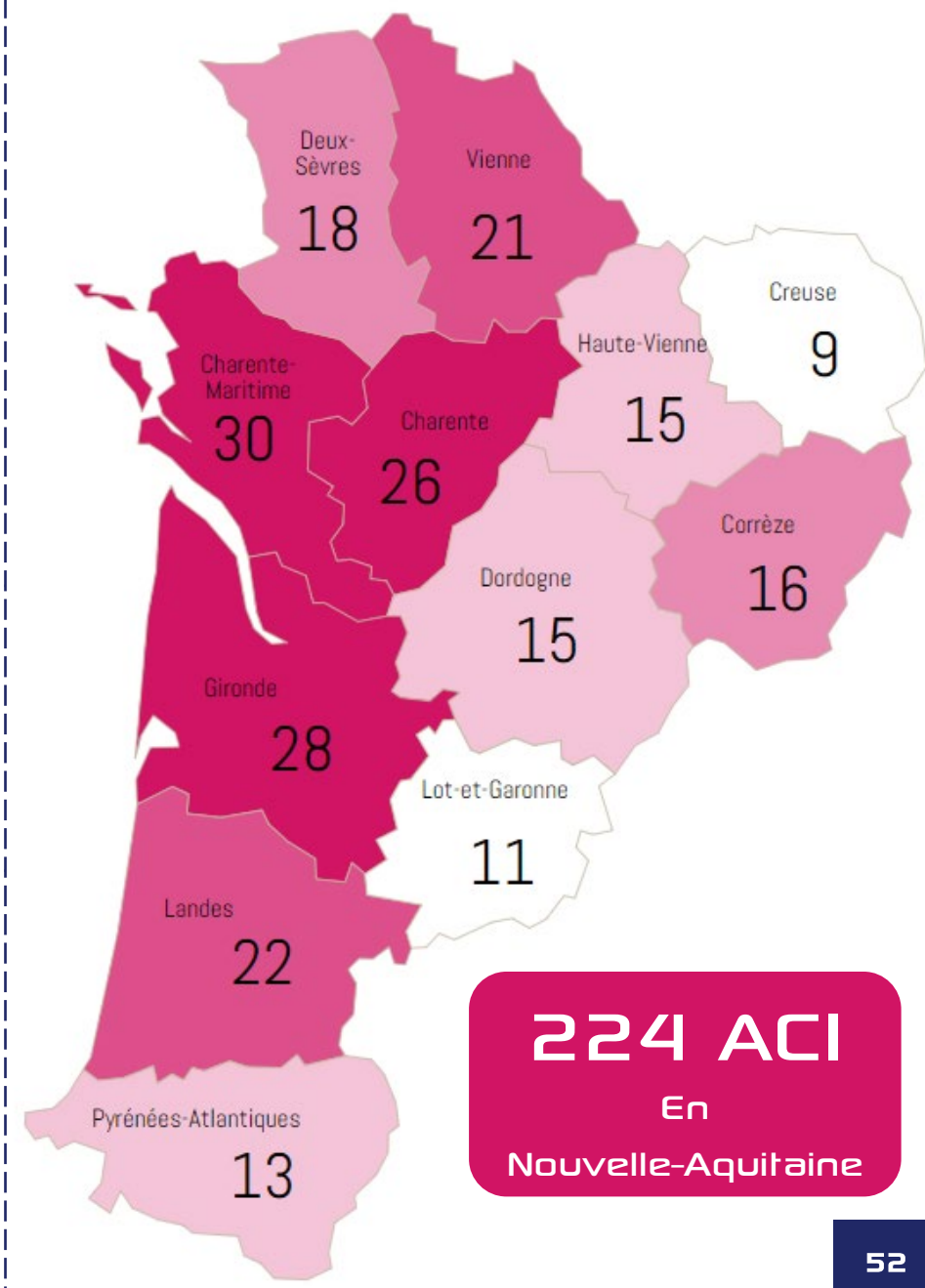
Agroalimentaire, travaux agricoles, pêche



Bâtiment Travaux Publics

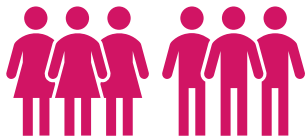


Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels



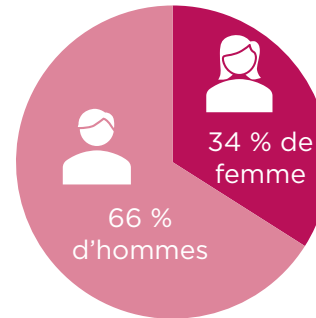
224 ACI
En
Nouvelle-Aquitaine

L'ACI « moyen »



15,2 ETP salariés en parcours

42 Salariés en parcours ont travaillé dans l'année



63% de DELD parmi les inscrits PE

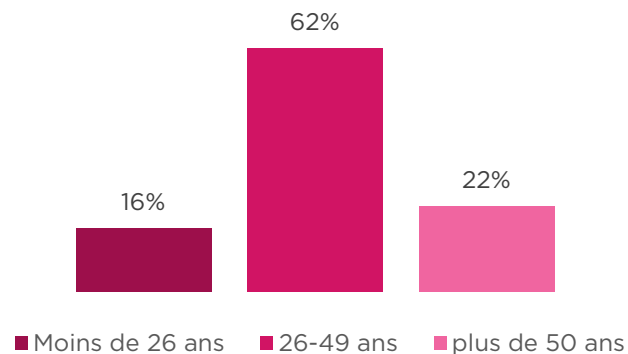
50% bénéficiaires de RSA

76% ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat

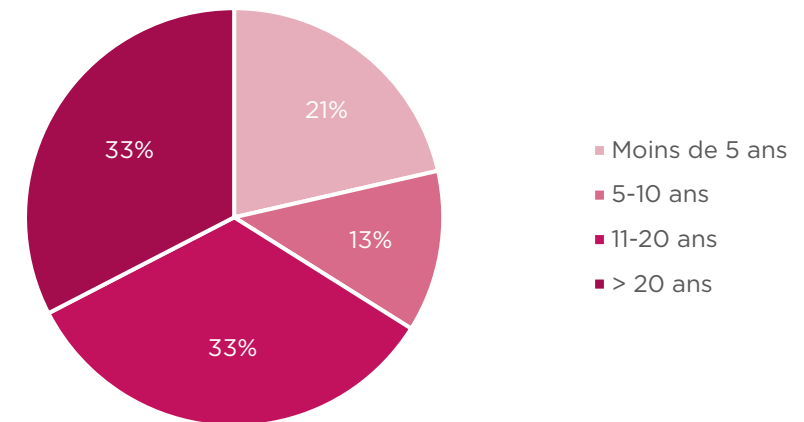
15% résidents QPV

35% résidents ZRR

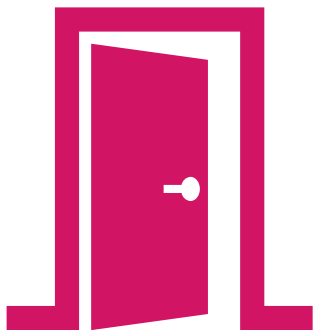
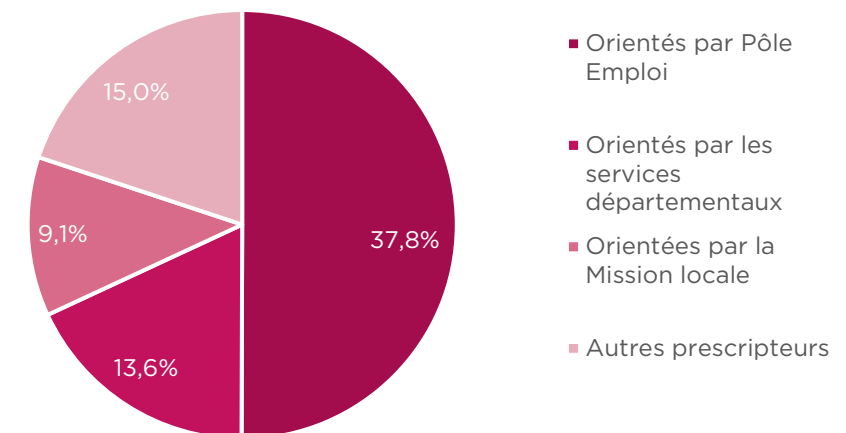
Âge des salariés en parcours en ACI



Ancienneté des ACI



Orientation des salariés en ACI



56% 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)
- **23%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)

AI – Association Intermédiaire



13 073 salariés en parcours représentant **2 111** ETP

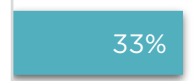


136 ETP accompagnateurs socio-professionnels

1 ETP accompagnateur socio-professionnel pour **14,3** ETP salariés en parcours

TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

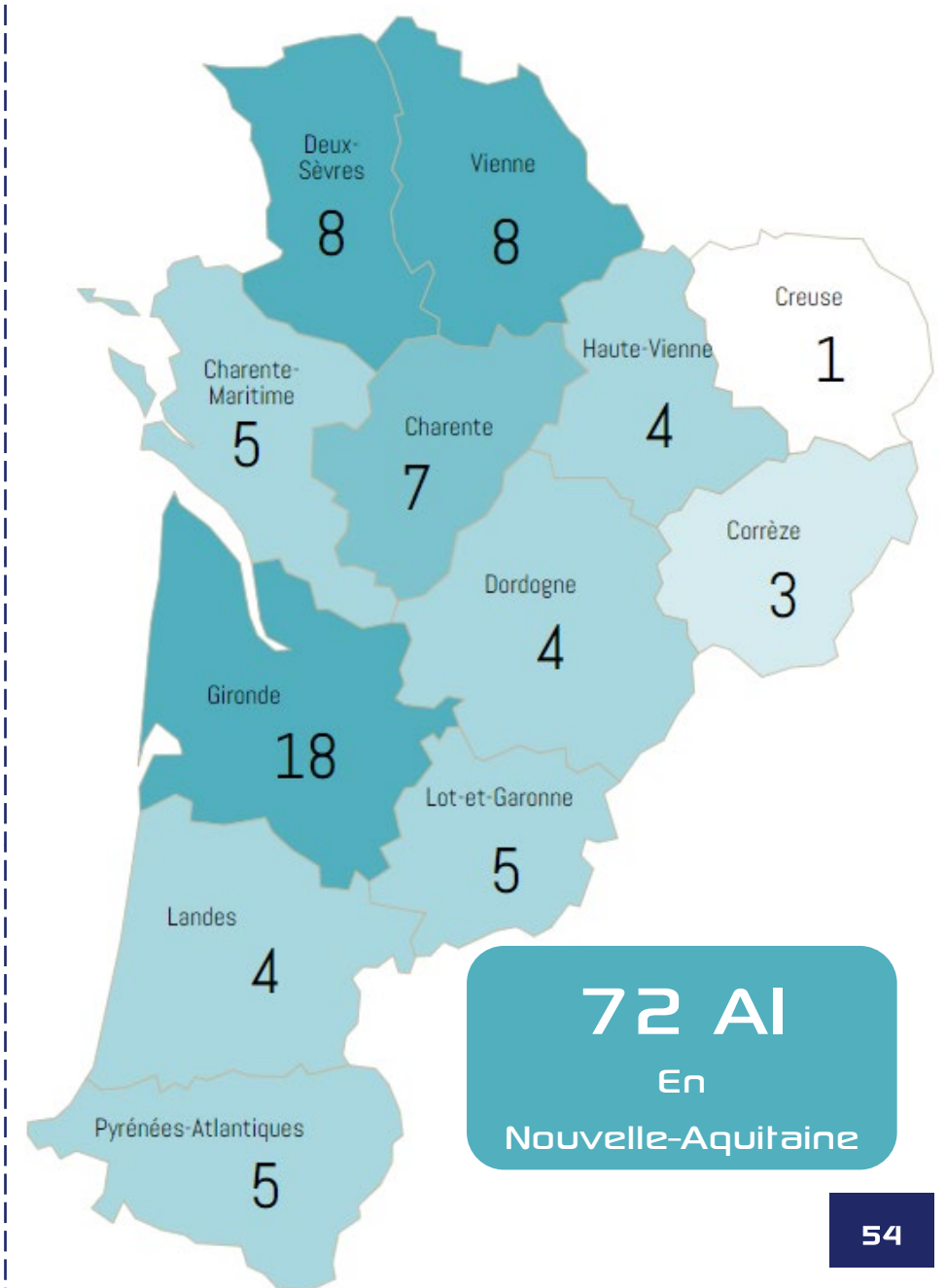
Environnement, entretien et aménagement des espaces verts et naturels



Nettoyage, propreté



Service à la personne



72 AI
En
Nouvelle-Aquitaine

L'AI « moyenne »

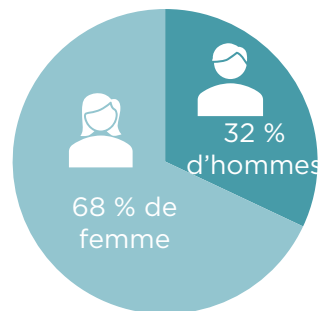


29,3 ETP salariés en parcours

182 salariés en parcours ont travaillé dans l'année

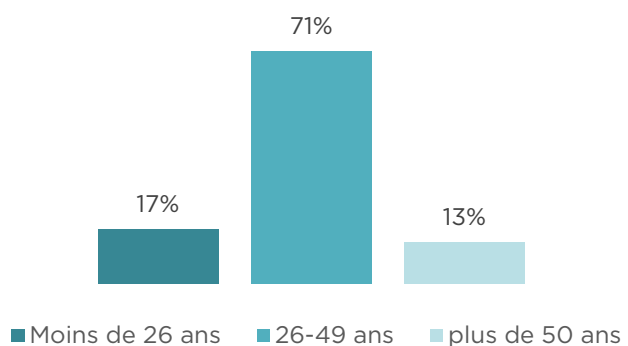


Une moyenne de **47 122** heures réalisées/an

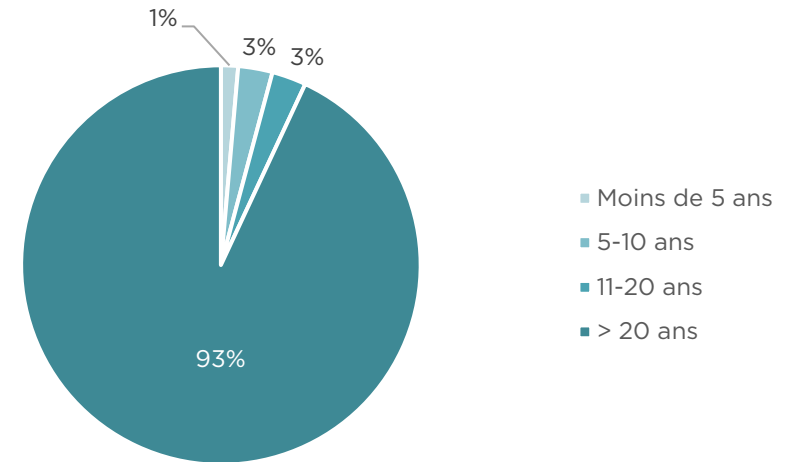


- 57%** de DELD parmi les inscrits PE
- 19%** bénéficiaires de RSA
- 75%** ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat
- 11%** résidents QPV
- 31%** résidents ZRR

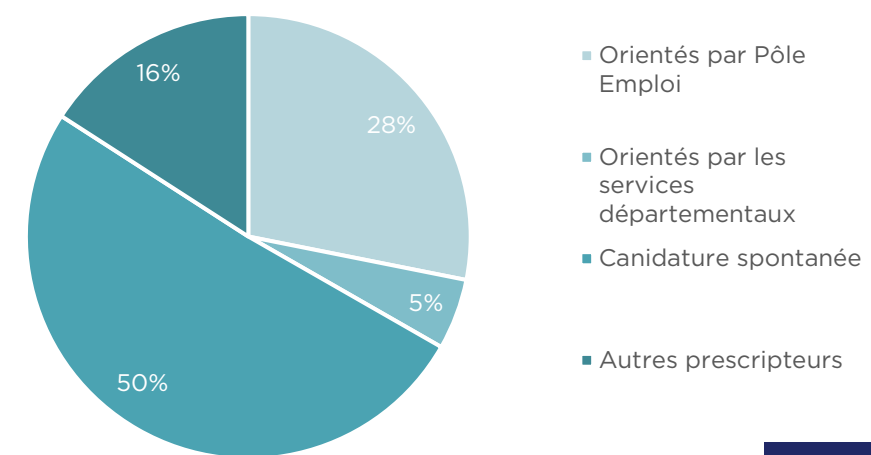
Âge des salariés en parcours en AI



Ancienneté des AI



Orientation des salariés en AI



74% des personnes trouvent une solution d'emploi ou 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)
- 21%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)



EI - Entreprise d'Insertion



3 136 salariés en parcours représentant **1 407** ETP



421 ETP d'encadrement technique

3,9

1 ETP encadrant technique d'insertion pour **3,3** ETP salariés en parcours

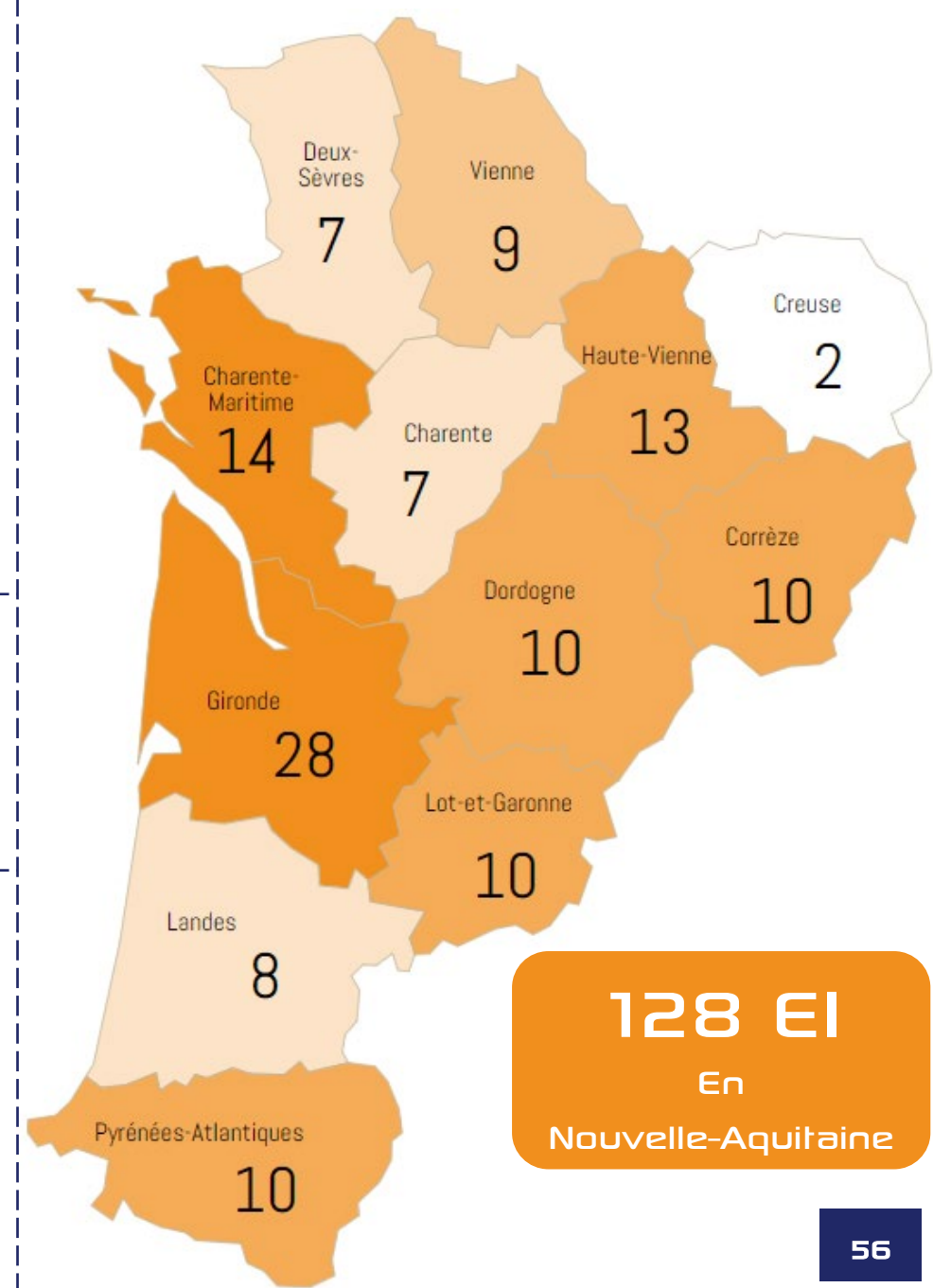
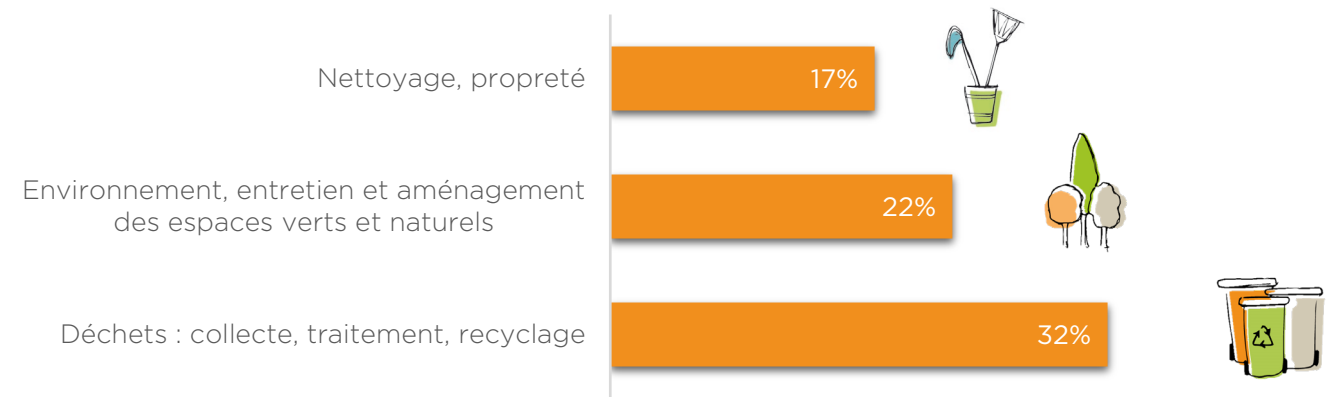


79 ETP accompagnateurs socio-professionnels

16,6

1 ETP accompagnateur socio-professionnel pour **16,6** ETP salariés en parcours

TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

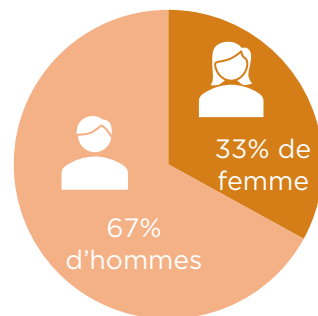


128 EI
En
Nouvelle-Aquitaine

L'EI « moyenne »

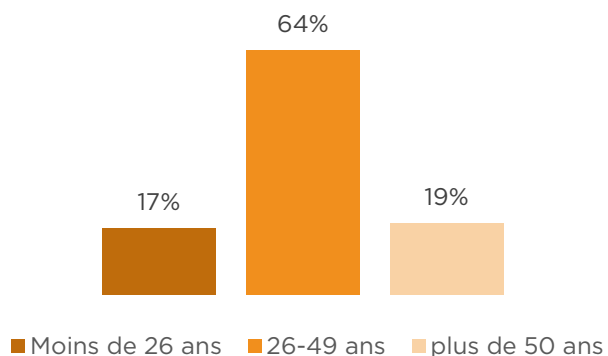


11 ETP salariés en parcours
25 salariés en parcours ont travaillé dans l'année

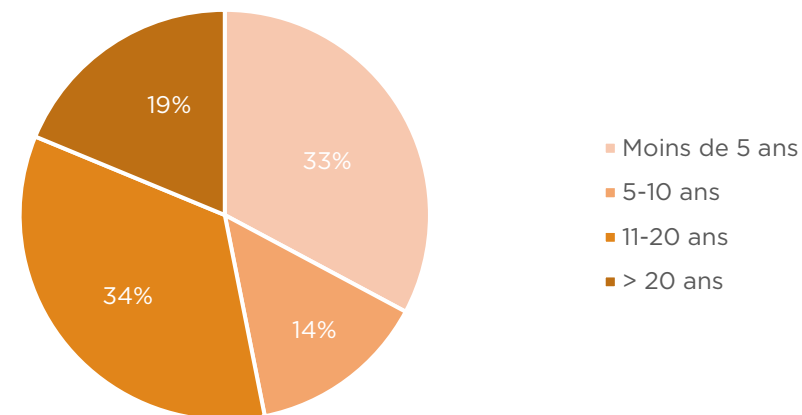


- 65%** de DELD parmi les inscrits PE
- 34%** bénéficiaires de RSA
- 73%** ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat
- 18%** résidents QPV
- 19%** résidents ZRR

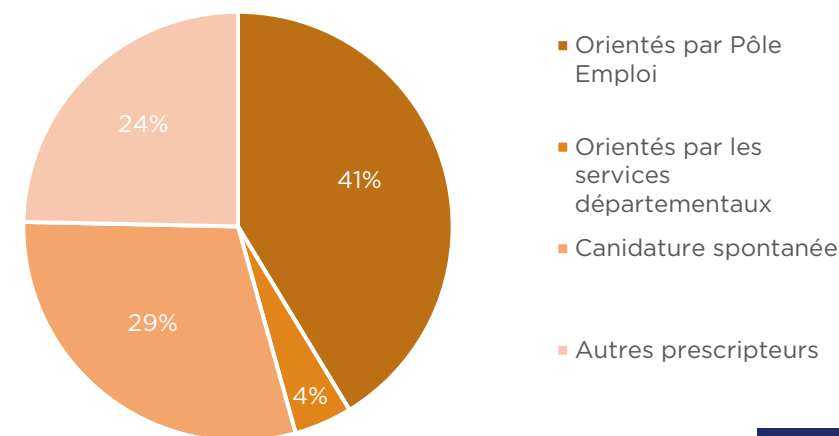
Âge des salariés en parcours en EI



Ancienneté des EI



Orientation des salariés en EI



58% des personnes trouvent une solution d'emploi ou formation

- **22%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise...)
- **16%** de sorties en emploi de transition (CDD de - 6 mois ou contrats aidés hors IAE)
- **20%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)

ETTI – Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion



3 014 salariés en parcours représentant **744** ETP

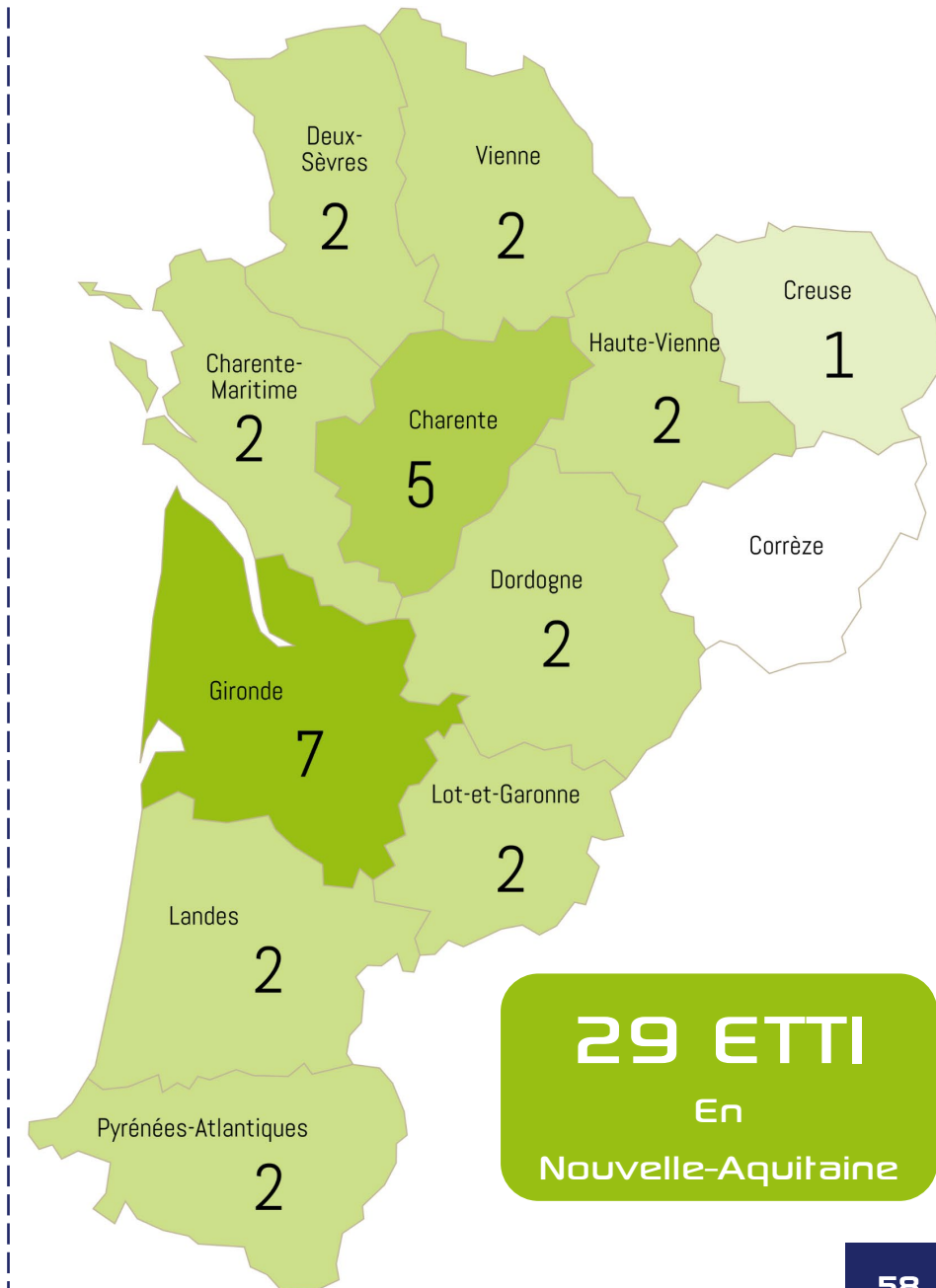
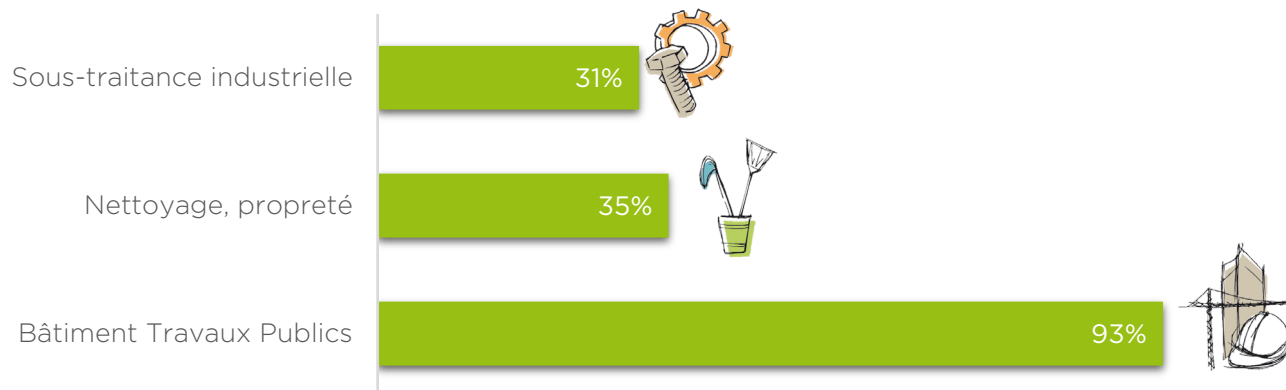


58 ETP accompagnateurs socio-professionnels

12,6

1 ETP accompagnateur socio-professionnel pour **12,6** ETP salariés en parcours

TOP 3 DES SECTEURS D'ACTIVITÉ



L'ETI « moyenne »

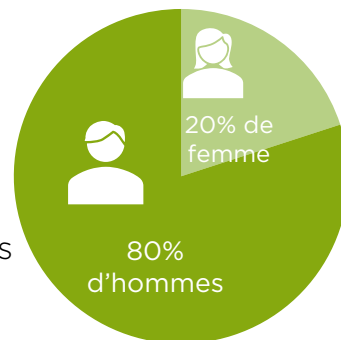


26 ETP salariés en parcours

104 salariés en parcours ont travaillé dans l'année



Une moyenne de **41 059** heures réalisées/an



55% de DELD parmi les inscrits PE

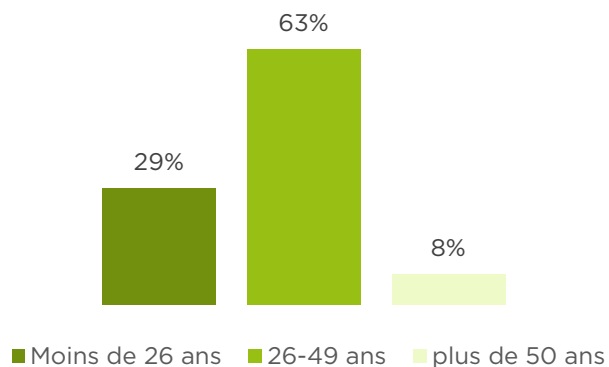
20% bénéficiaires de RSA

80% ont un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat

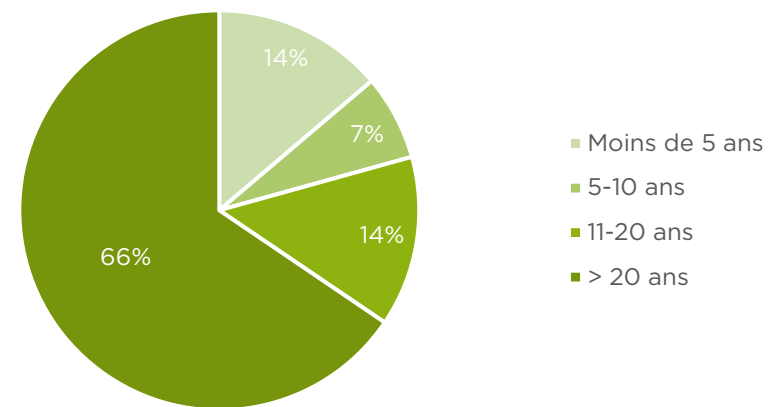
17% résidants QPV

37% résidants ZRR

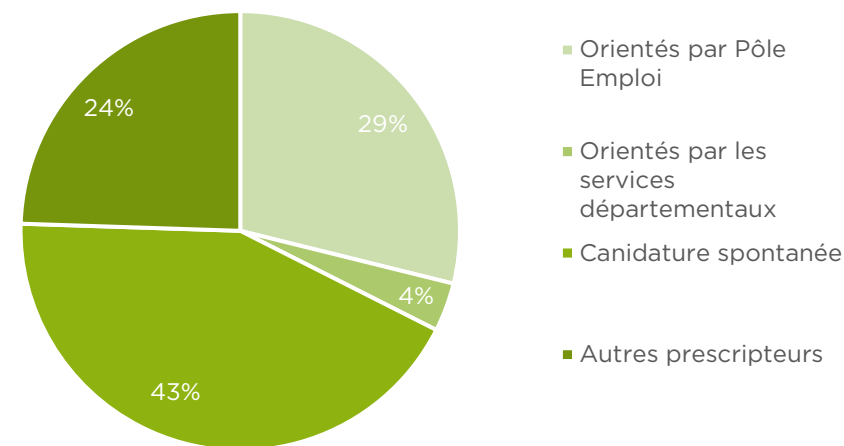
Âge des salariés en parcours en ETI



Ancienneté des ETI



Orientation des salariés en ETI



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

- **35%** de sorties durables (CDI, CDD de +6 mois, création/reprise d'entreprise ...)
- **27%** de sorties en emploi de transition (CDD de - 6 mois ou contrats aidés hors IAE)
- **12%** de sorties positives (en formation, poursuite de parcours en SIAE, EA, ESAT...)

