



Insertion par l'Activité Économique (IAE) en Normandie

Complément au [bilan annuel](#)

- Évolutions 2019 - 2023
- Métiers générés (2023)
- Caractérisation des sorties (2023)



DANS LA MESURE DU POSSIBLE,
JE N'IMPRIME PAS MES DOCUMENTS !

Sommaire

Introduction	Page 3
Partie 1 - Données générales de l'insertion par l'activité économique (IAE) de 2019 à 2023	
1.1 Nombre d'établissements par type de structure et pour l'ensemble	Page 4
1.2 Nombre de contrats par type de structure et pour l'ensemble	Page 5
1.3 Nombre de salariés par type de structure et pour l'ensemble	Page 6
1.4 Nombre d'ETP par type de structure et pour l'ensemble	Page 7
1.5 Quotité par type de structure et pour l'ensemble	Page 8
Partie 2 - Profil des salariés en insertion de 2019 à 2023	
2.1 Répartition selon le genre par type de structure et pour l'ensemble	Page 9
2.2 Répartition selon l'âge par type de structure et pour l'ensemble	Page 10
2.3 Répartition selon l'ancienneté d'inscription à France Travail par type de structure et pour l'ensemble	Page 11
2.4 Répartition selon le niveau de diplôme par type de structure et pour l'ensemble	Page 12
2.5 Revenu de solidarité active (RSA) par type de structure et pour l'ensemble	Page 13
2.6 Travailleurs handicapés (TH) par type de structure et pour l'ensemble	Page 14
Partie 3 - Salariés en insertion et métiers genrés (année 2023)	
3.0 Problématique	Page 15
3.1 Genre des salariés exerçant les principaux métiers de l'IAE	Page 16
3.2 Genre des principaux métiers de l'IAE	Pages 17 et 18
Partie 4 - Influence du type de structure et du profil des salariés en insertion sur les sorties du dispositif (année 2023)	
4.1 Influence du type de structure	Page 19
4.2 Répartition des sorties du dispositif l'année 2023 par profil des salariés en insertion pour chaque type de structure	Pages 20 à 23

Introduction

L'insertion par l'activité économique (**IAE**) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé pour reprendre confiance en soi, (re)trouver des habitudes de travail et se former à un métier.

Il existe quatre types de structures pour accompagner les salariés en insertion :

- les ateliers et chantiers d'insertion (**ACI**), qui produisent des biens et des services dans le secteur non-marchand ;
- les entreprises d'insertion (**EI**), spécialisées dans la vente de biens et de services marchands ;
- les associations intermédiaires (**AI**), qui mettent à disposition d'autres structures leurs salariés en insertion ;
- les entreprises de travail temporaire d'insertion (**ETTI**), qui proposent des missions d'intérim à leurs salariés en insertion.

Un nouveau type de structure de l'IAE est en expérimentation jusqu'en 2026 : les entreprises d'insertion par le travail indépendant (**EITI**). Les EITI permettent aux salariés en insertion d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement.

Ce type de structure ne figure pas encore dans nos bases de données. Aussi, il n'apparaîtra pas dans cette étude.

Les équivalents temps plein (ETP) réalisés sont calculés à partir du nombre d'heures effectuées dans l'année, comme suit :

ACI : 1 ETP = 1 820 heures ; EI* : 1 ETP = 1 505 heures ; AI : 1 ETP = 1 607 heures ; ETTI : 1 ETP = 1 600 heures.

**Changement au 1^{er} janvier 2025 pour les EI : 1 etp = 1820 heures. Ce travail porte sur la période 2019-2023, aussi c'est toujours 1 etp = 1 505 heures qui est utilisé.*

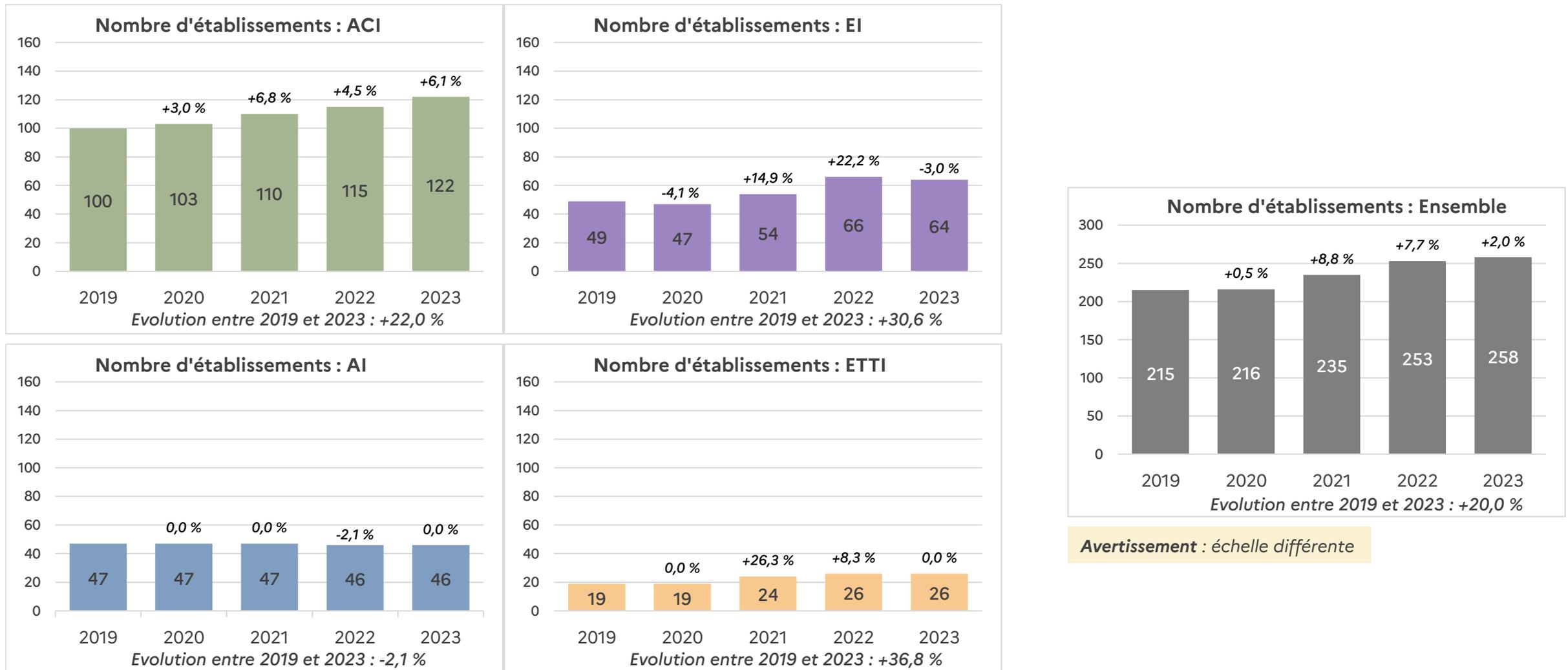
Les données qui nous sont mises à disposition comportent, pour chaque contrat, un numéro Siret (système d'identification du répertoire des établissements) pour l'employeur, associé à une commune. Le comptage du **nombre d'établissements** par type de structure est réalisé à partir de cet élément.

Partie 1 - Données générales de l'insertion par l'activité économique (IAE) de 2019 à 2023

1.1 Nombre d'établissements par type de structure et pour l'ensemble

Les graphiques ci-dessous indiquent le nombre d'établissements* pour chaque type de structure de 2019 à 2023. Les évolutions par rapport à l'année précédente apparaissent au-dessus des barres. Sous le graphique, on donne l'évolution sur cinq ans. Les mêmes éléments pour l'ensemble des structures sont présentés à droite.

*Voir partie "Introduction" pour davantage de précisions.

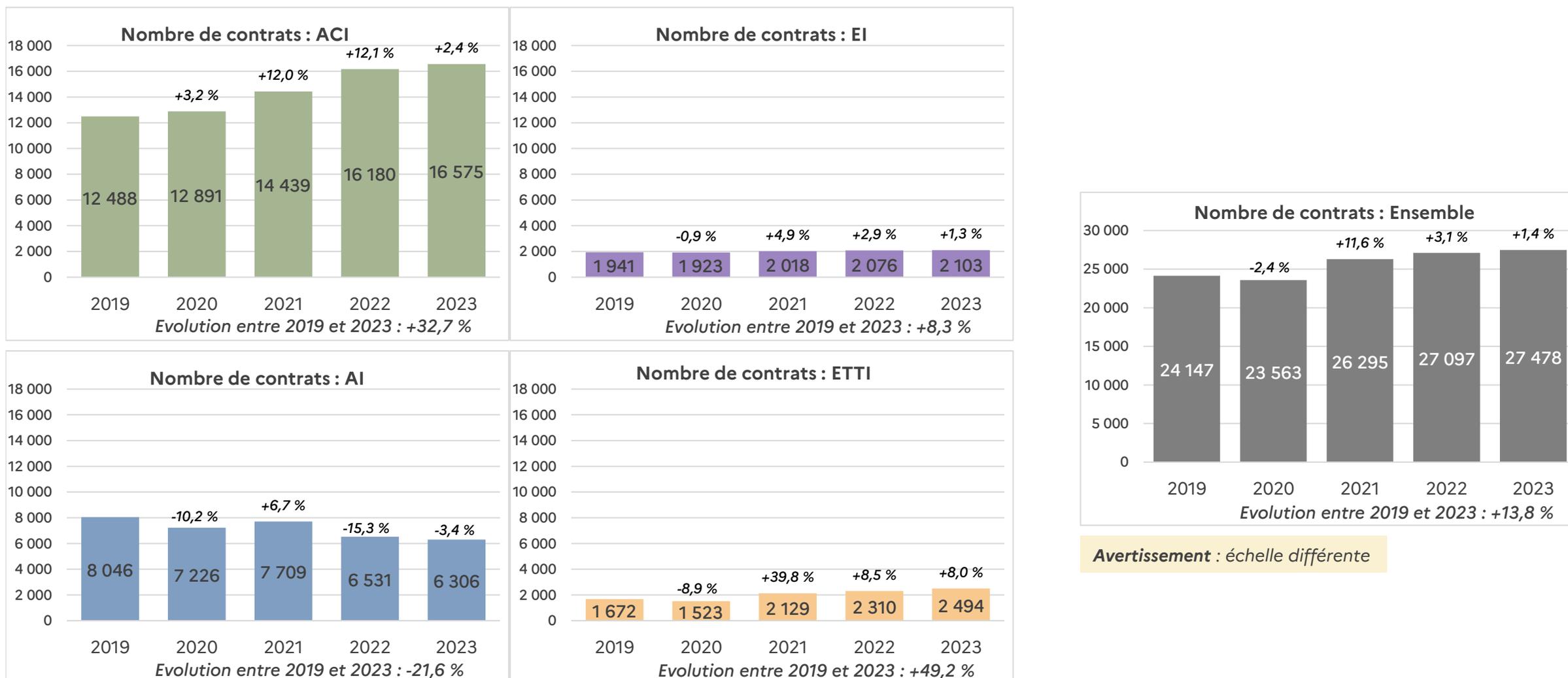


En cinq ans, pour l'ensemble des structures, le nombre d'établissements a augmenté d'un cinquième ; soit 43 établissements en plus. Cette augmentation est supérieure à un cinquième pour les ACI ; soit 22 établissements en plus. Pour les EI, elle est légèrement supérieure à 30 % ; soit 15 établissements en plus. Pour les ETTI, le nombre d'établissements augmente de plus d'un tiers ; soit 7 établissements en plus. Pour les AI, on compte un établissement en moins.

1.2 Nombre de contrats par type de structure et pour l'ensemble

Les graphiques ci-dessous indiquent le nombre de contrats* pour chaque type de structure de 2019 à 2023. Les évolutions par rapport à l'année précédente apparaissent au-dessus des barres. Sous le graphique, on donne l'évolution sur cinq ans. Les mêmes éléments pour l'ensemble des structures sont présentés à droite.

*N. B. : Les contrats sont comptabilisés au lieu de résidence du salarié.



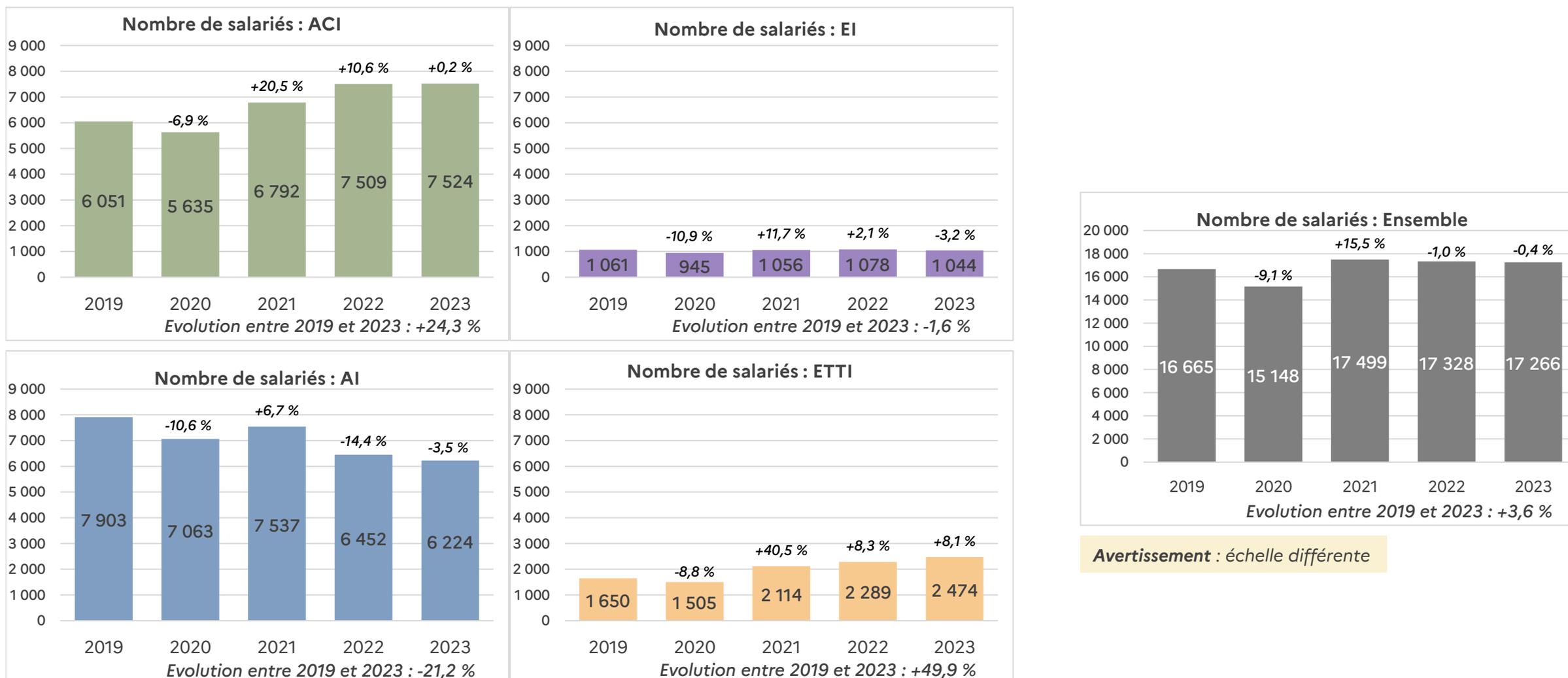
En cinq ans, pour l'ensemble des structures, le nombre de contrats a augmenté de 14 %. Pour les ACI, ce nombre augmente d'un tiers, pour les EI de 8 % et pour les ETTI de moitié. Pour les AI, le nombre de contrats diminue de plus d'un cinquième.

En 2020, le nombre de contrats diminue pour tous les types de structure, sauf pour les ACI. Cette diminution est plus importante pour les AI et ETTI que pour les EI.

1.3 Nombre de salariés par type de structure et pour l'ensemble

Les graphiques ci-dessous indiquent le nombre de salariés* pour chaque type de structure de 2019 à 2023. Les évolutions par rapport à l'année précédente apparaissent au-dessus des barres. Sous le graphique, on donne l'évolution sur cinq ans. Les mêmes éléments pour l'ensemble des structures sont présentés à droite.

*Comptabilisés à leur lieu de résidence.

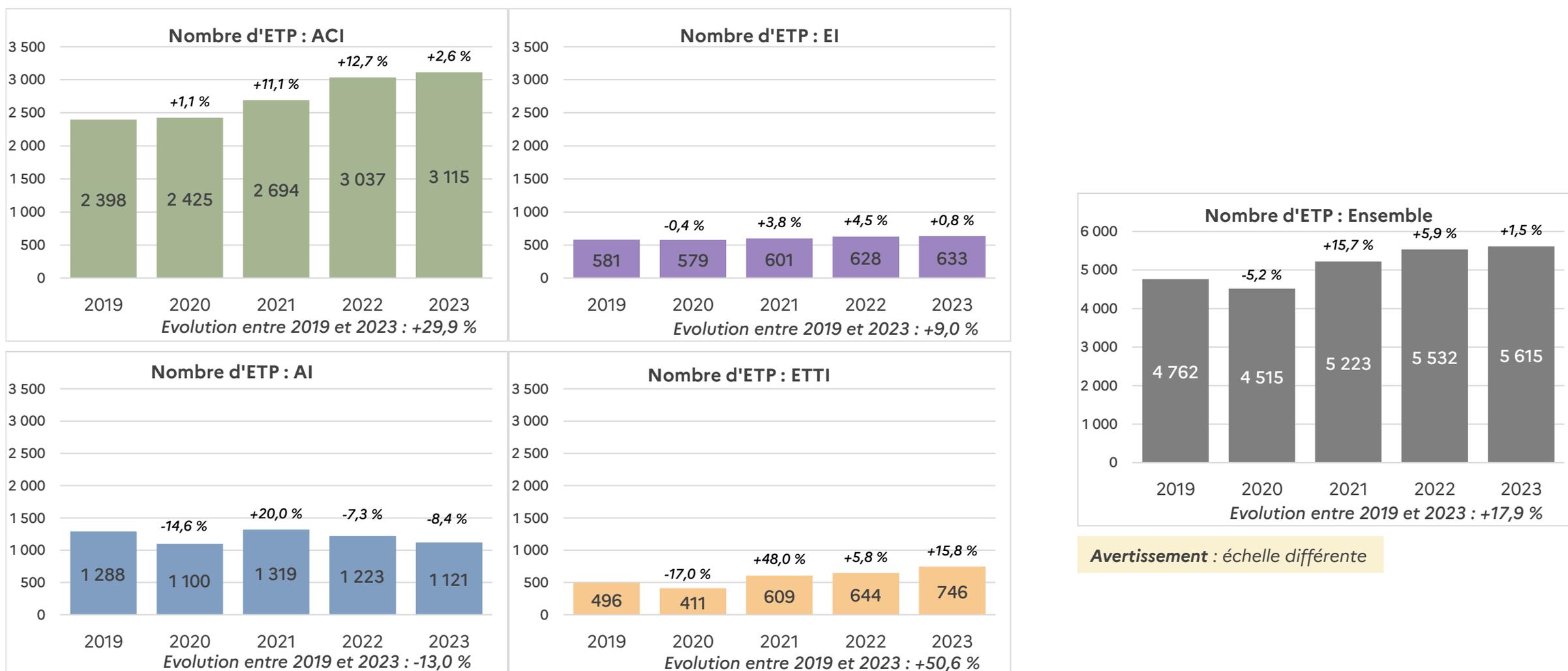


En cinq ans, pour l'ensemble des structures, le nombre de salariés en insertion a augmenté de 3,6 %. Pour les ACI, ce nombre a augmenté de presque un quart et pour les ETTI de moitié. Pour les EI, le nombre de salariés en insertion diminue de 1,6 % et pour les AI de plus d'un cinquième. En 2020, ce nombre diminue pour tous les types de structure.

1.4 Nombre d'ETP (équivalent temps plein) par type de structure et pour l'ensemble

Les graphiques ci-dessous indiquent le nombre d'ETP* pour chaque type de structure de 2019 à 2023. Les évolutions par rapport à l'année précédente apparaissent au-dessus des barres. Sous le graphique, on donne l'évolution sur cinq ans. Les mêmes éléments pour l'ensemble des structures sont présentés à droite.

*Calcul des ETP : voir partie "Introduction". Les etp sont comptabilisés au lieu de résidence du salarié.



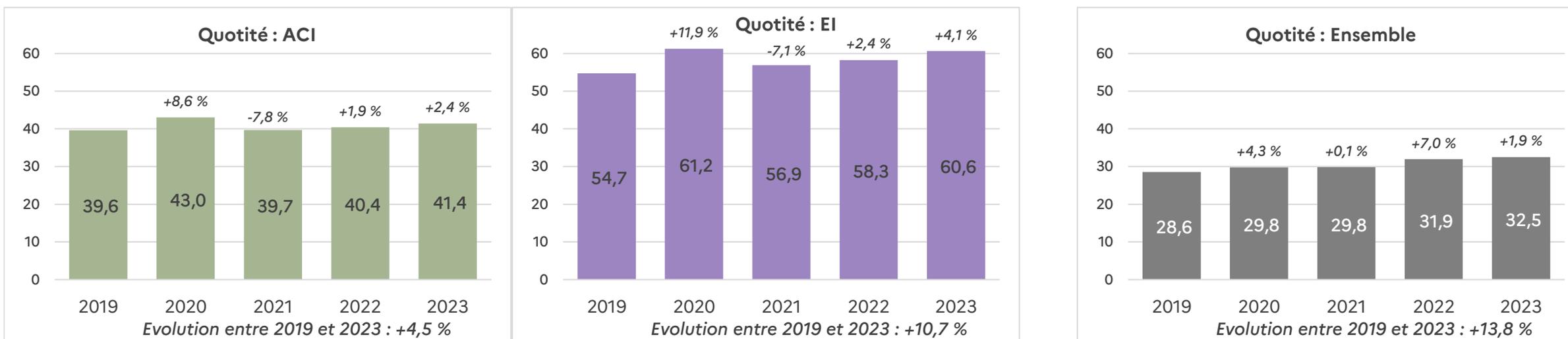
En cinq ans, pour l'ensemble des structures, le nombre d'ETP réalisés par les salariés en insertion a augmenté de 18 %. Pour les ACI, ce nombre a augmenté de 30 %, pour les EI de 9 % et pour les ETTI de moitié. Pour les AI, le nombre d'ETP réalisés diminue de 13 %.

En 2020, ce nombre diminue pour tous les types de structure, sauf pour les ACI. Cette diminution est plus importante pour les AI et ETTI que pour les EI.

1.5 Quotité par type de structure et pour l'ensemble

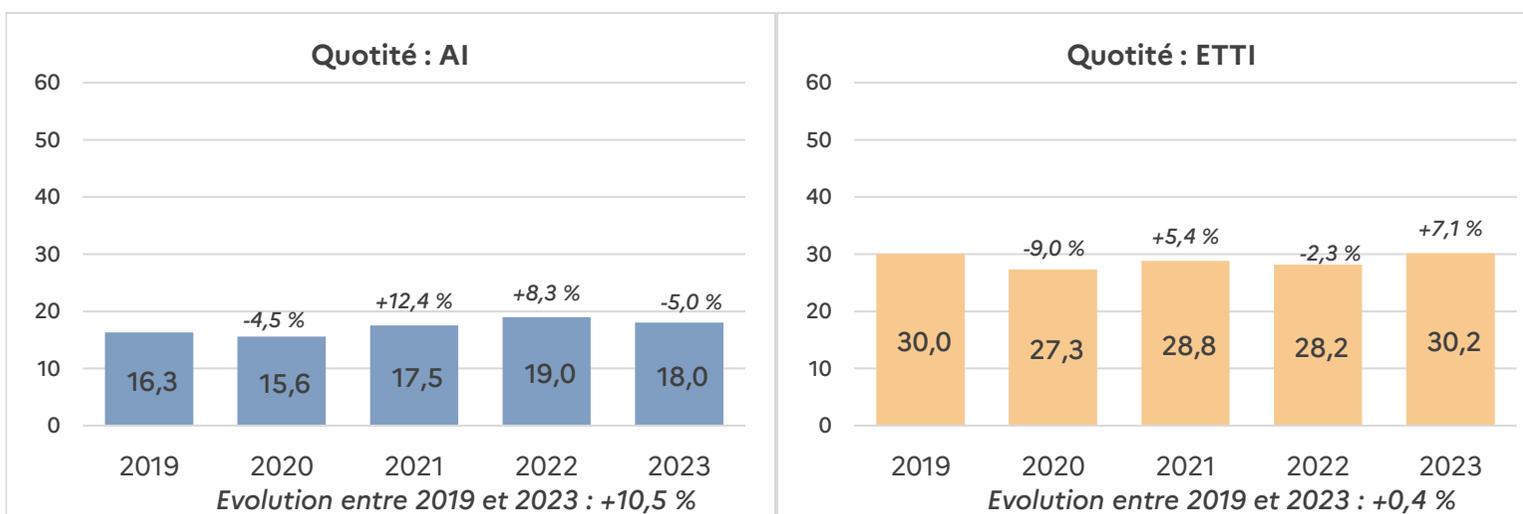
Les graphiques ci-dessous indiquent la quotité* pour chaque type de structure et pour l'ensemble de 2019 à 2023. Les évolutions par rapport à l'année précédente apparaissent au-dessus des barres. Sous le graphique, on donne l'évolution sur cinq ans. Les mêmes éléments pour l'ensemble des structures sont présentés à droite.

*Nombre d'ETP réalisés par 100 salariés. Pour le calcul des ETP (équivalent temps plein) : voir partie "Introduction".



Lecture : en 2019, pour les ACI, la quotité est de 39,6. Ainsi, 100 salariés en insertion dans un ACI en 2019 réalisent en moyenne 39,6 ETP.

les salariés en insertion réalisent un mi-temps sur un an.



Les quotités les plus élevées se trouvent en EI. Les valeurs sont proches de 60 : les salariés en insertion réalisent plus d'un mi-temps sur un an. En ACI, les quotités se situent autour de 40 : les salariés en insertion réalisent moins d'un mi-temps sur un an. En ETTI, les quotités se situent autour de 30 : les salariés réalisent moins d'un tiers temps sur un an. Les quotités les moins élevées se trouvent en AI. Les valeurs sont inférieures à 20 : les salariés en insertion réalisent moins d'un quart temps sur un an.

Pour tous les types de structure, la quotité a augmenté en 5 ans.

La quotité est le nombre d'ETP réalisés sur une année par 100 salariés en insertion. Si les salariés travaillaient à temps complet, ce nombre serait égal à 100. Aussi, la quotité peut être vue comme un pourcentage de temps complet. Par exemple, si la quotité est de 50, on peut considérer que

L'année 2020, on observe des comportements opposés selon le type de structure : les quotités atteignent leur valeur maximale en ACI et EI ; tandis qu'elles sont à leur valeur minimale en AI et ETTI.

Partie 2 - Profil des salariés en insertion de 2019 à 2023

2.1 Répartition selon le genre par type de structure et pour l'ensemble

Les graphiques ci-dessous indiquent la répartition selon le genre des salariés en insertion pour chaque type de structure de 2019 à 2023. La répartition pour l'ensemble des structures est présentée à droite.



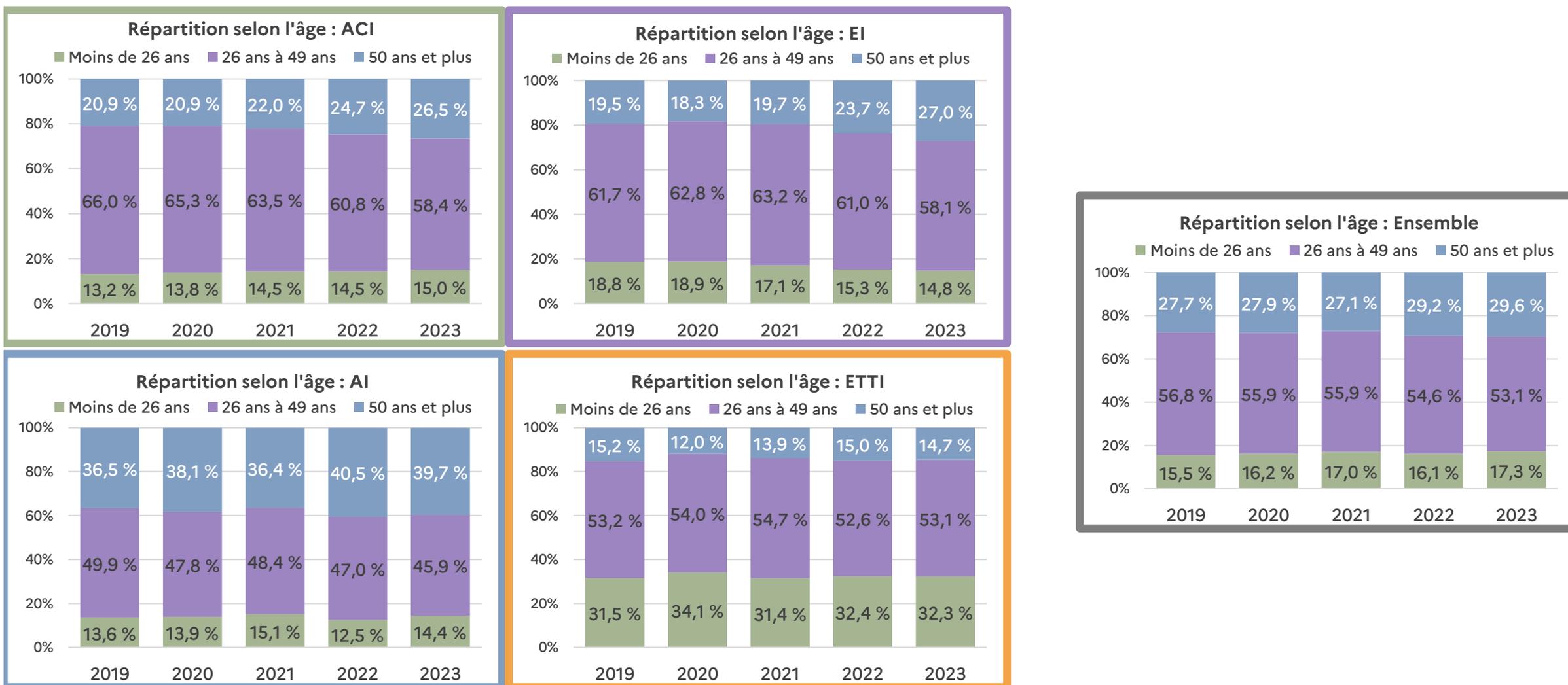
Pour l'ensemble des structures, les salariés en insertion sont majoritairement des hommes. Leur part a augmenté de cinq points en cinq ans et atteint 56,1 % en 2023.

Pour les ACI, six salariés en insertion sur 10 sont des hommes. Pour les EI, c'est sept salariés sur 10. Pour les ETTI, on passe de sept salariés en insertion sur 10 en 2019 à presque huit sur 10 en 2023. Pour les AI, contrairement aux autres types de structure, les hommes ne sont pas majoritaires : moins de quatre salariés sur 10.

Source : Ministère du Travail, Bases IAE Dares - Traitement Dreets de Normandie. Date des données : octobre 2024

2.2 Répartition selon l'âge par type de structure et pour l'ensemble

Les graphiques ci-dessous indiquent la répartition selon l'âge des salariés en insertion pour chaque type de structure de 2019 à 2023. La répartition pour l'ensemble des structures est présentée à droite.

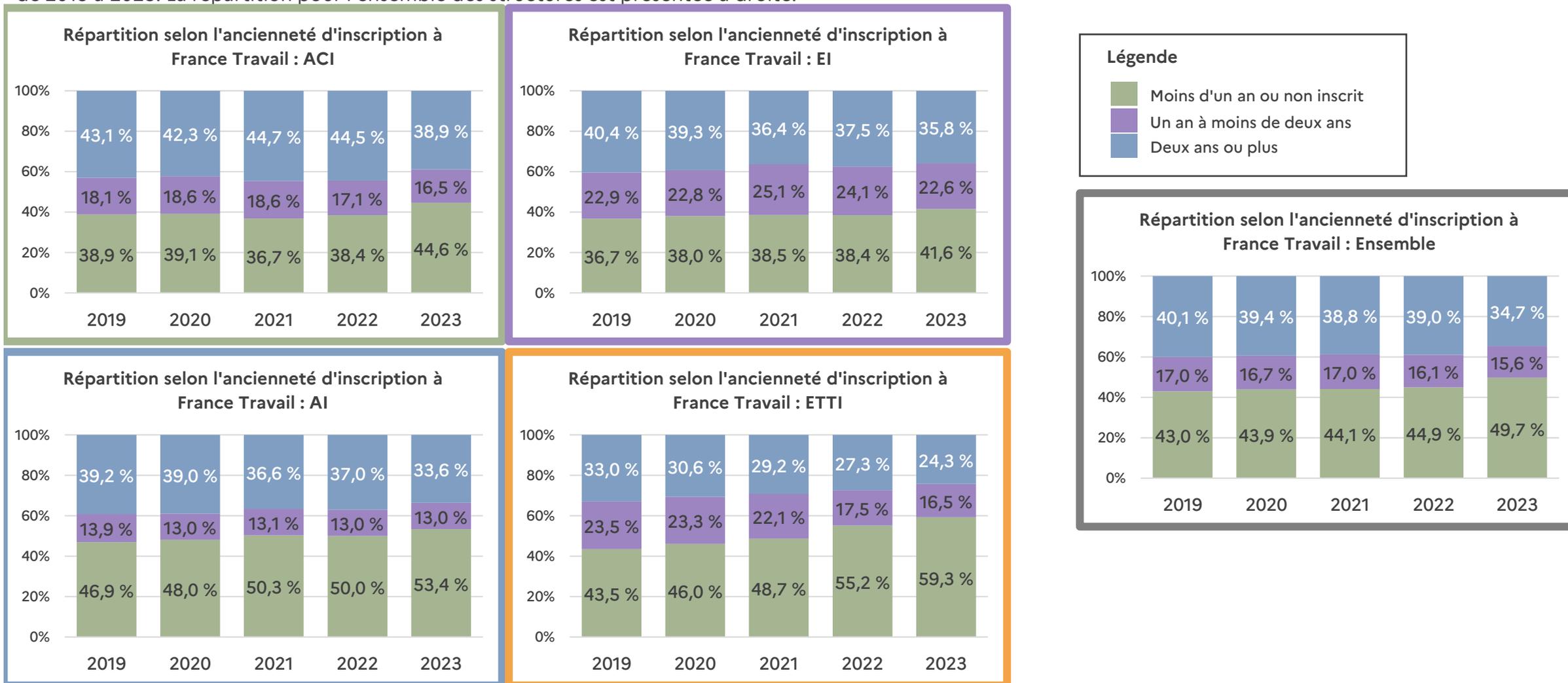


Pour l'ensemble des structures, les salariés en insertion sont majoritairement âgés de 26 à 49 ans. Néanmoins, leur part a diminué de 3,7 points en cinq ans et atteint 53,1 % en 2023. La part des 50 ans et plus a augmenté de 1,9 points et atteint 29,6 % en 2023. La part des moins de 26 ans a augmenté de 1,8 points et atteint 17,3 % en 2023.

Pour les AI, la part des 50 ans et plus est particulièrement importante. Elle est de 39,7 % en 2023. Pour les ETTI, c'est la part des moins de 26 ans qui est particulièrement importante. Elle s'élève à 32,3 % en 2023.

2.3 Répartition selon l'ancienneté d'inscription à France Travail par type de structure et pour l'ensemble

Les graphiques ci-dessous indiquent la répartition selon l'ancienneté d'inscription à France Travail des salariés en insertion pour chaque type de structure de 2019 à 2023. La répartition pour l'ensemble des structures est présentée à droite.

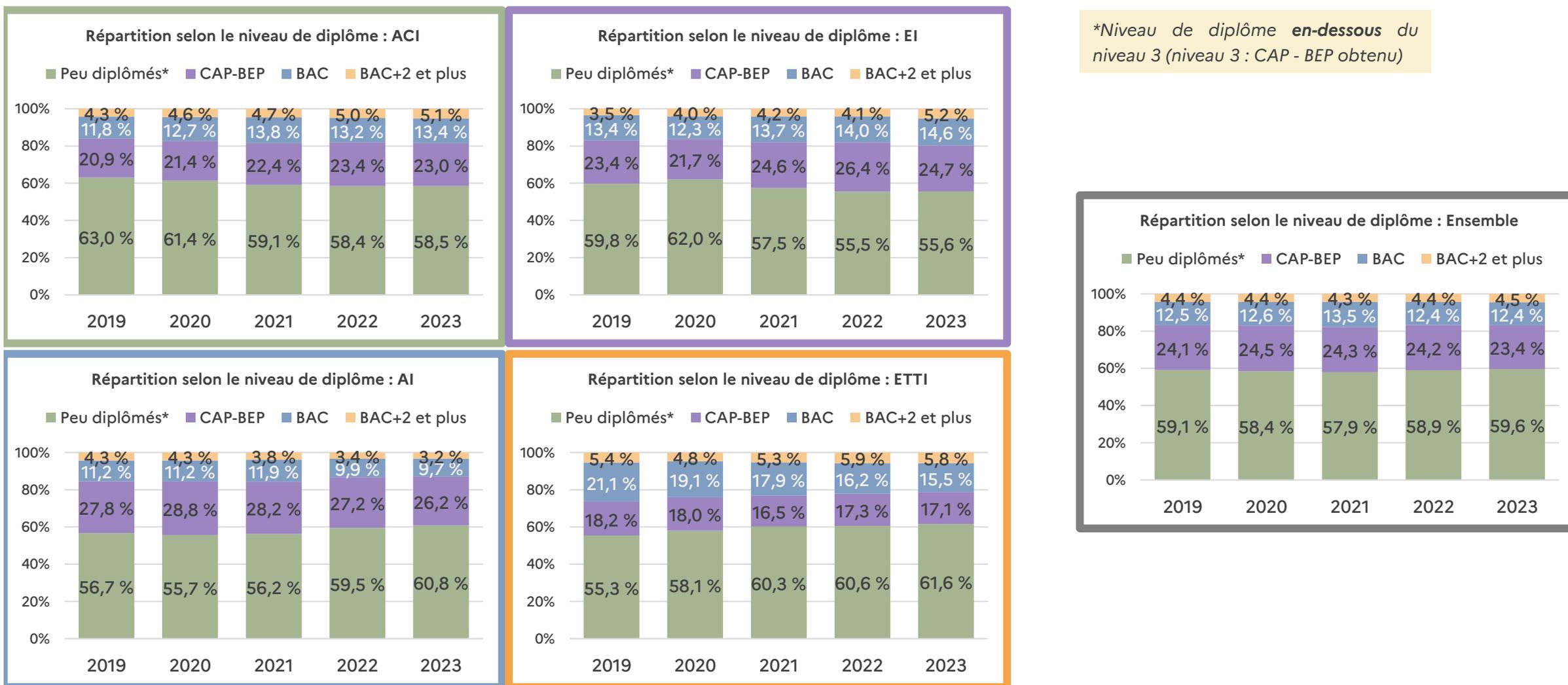


Pour l'ensemble des structures, les parts les plus importantes sont celles des salariés en insertion inscrits à France Travail depuis moins d'un an ou non-inscrits et celles des salariés en insertion inscrits depuis deux ans ou plus. En cinq ans, la part des inscrits depuis moins d'un an ou non-inscrits a augmenté de 6,7 points et atteint 49,7 % en 2023. La part des inscrits depuis deux ans ou plus a diminué de 5,4 points et atteint 34,7 % en 2023. La part la plus faible, celle des inscrits à France Travail depuis un an à moins de deux ans, a diminué de 1,4 points en 5 ans et atteint 15,6 % en 2023.

Pour les AI et ETTI, la part des inscrits depuis moins d'un an ou non-inscrits est particulièrement importante : en 2023, elle représente 53,4 % des salariés en insertion dans une AI et 59,3 % de ceux en insertion dans une ETTI. Pour ce dernier type de structure, la part des inscrits depuis deux ans ou plus est particulièrement faible. Elle s'élève à 24,3 % des salariés en insertion en 2023.

2.4 Répartition selon le niveau de diplôme par type de structure et pour l'ensemble

Les graphiques ci-dessous indiquent la répartition selon le niveau de diplôme des salariés en insertion pour chaque type de structure de 2019 à 2023. La répartition pour l'ensemble des structures est présentée à droite.

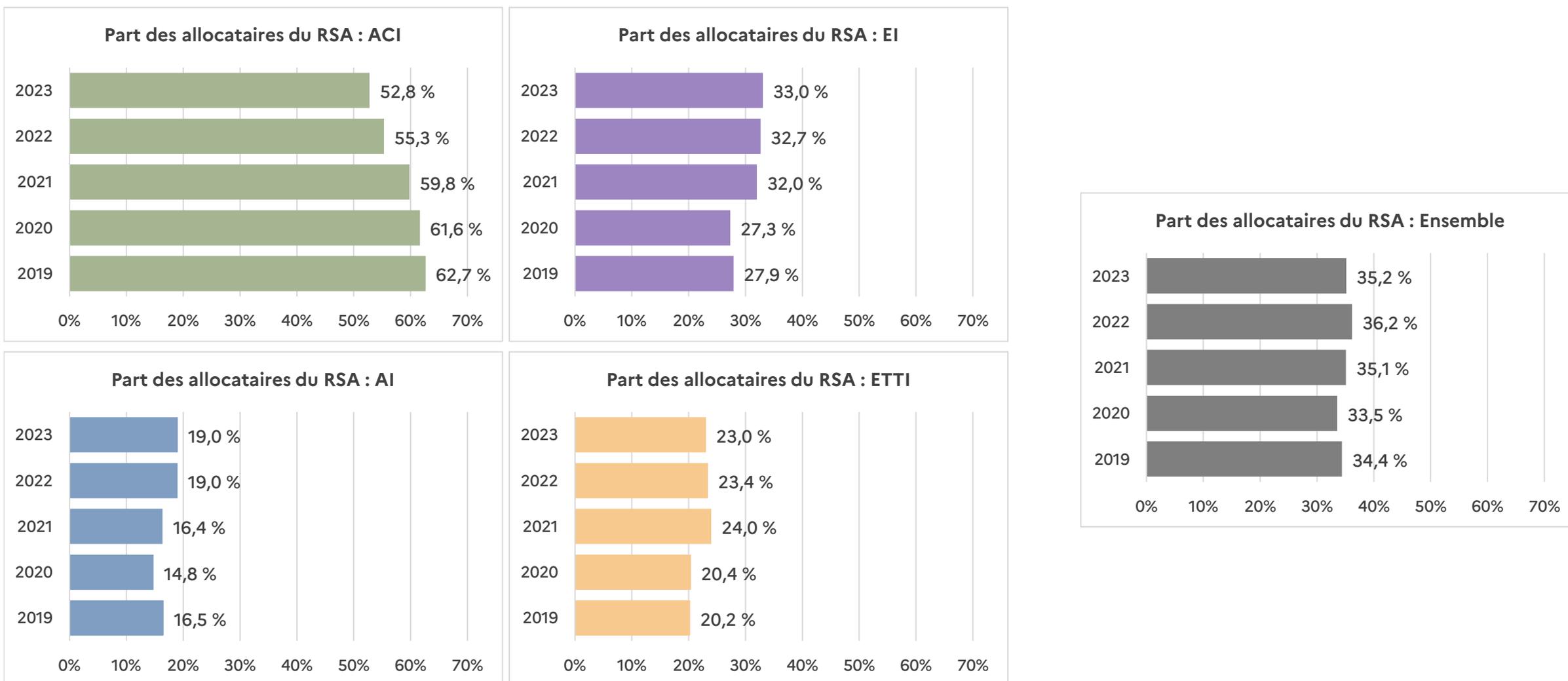


Pour l'ensemble des structures, les salariés en insertion peu diplômés sont largement majoritaires. Viennent ensuite, dans une moindre mesure, les salariés en insertion de niveau CAP-BEP. En cinq ans, la part des peu diplômés a légèrement augmenté (0,5 point) et atteint 59,6 % en 2023. La part des CAP-BEP a légèrement diminué (0,7 point) et atteint 23,4 % en 2023. Les salariés en insertion de niveau BAC et de niveau BAC+2 et plus sont minoritaires. Leurs parts ont peu évolué en 5 ans (fluctuation de 0,1 point). En 2023, la part des salariés en insertion de niveau BAC est de 12,4 % et celle des salariés en insertion de niveau BAC+2 et plus est de 4,5 %.

Pour les AI, les parts des salariés de niveau BAC et de niveau BAC+2 et plus sont encore plus faibles que pour les autres types de structure. En 2023, ces parts sont, respectivement, de 9,7 % et 3,2 %.

2.5 Revenu de solidarité active (RSA) par type de structure et pour l'ensemble

Les graphiques ci-dessous indiquent la part des salariés en insertion allocataires du revenu de solidarité active (RSA) lors de l'embauche pour chaque type de structure de 2019 à 2023. Les parts pour l'ensemble des structures sont présentées à droite.

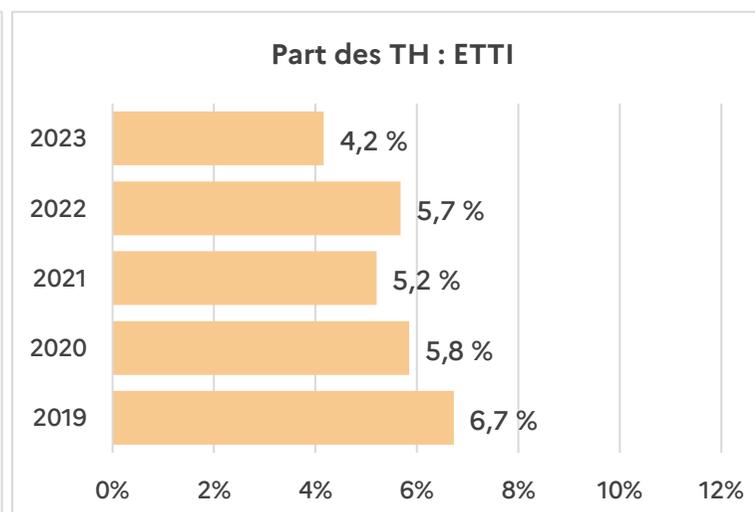
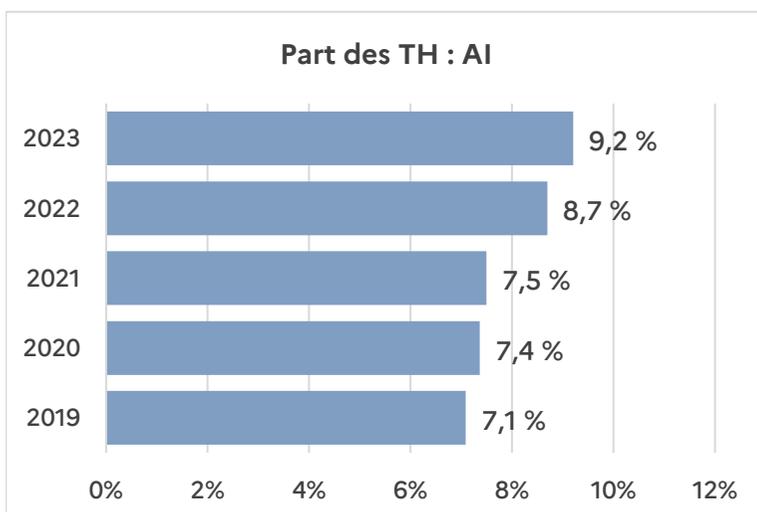
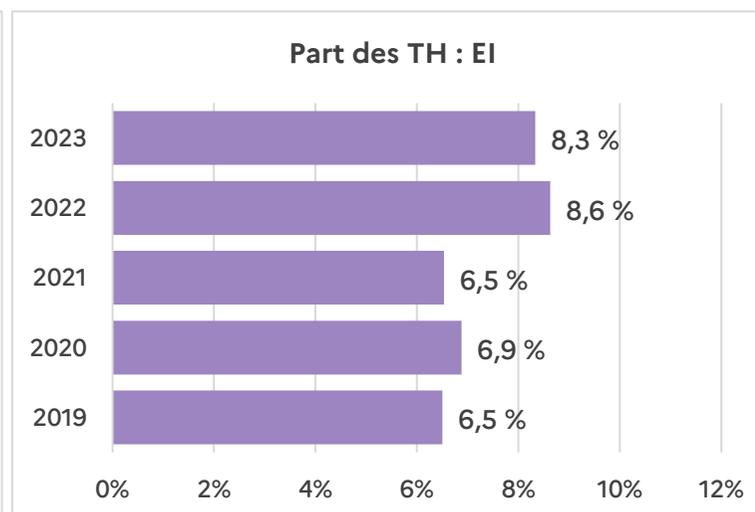
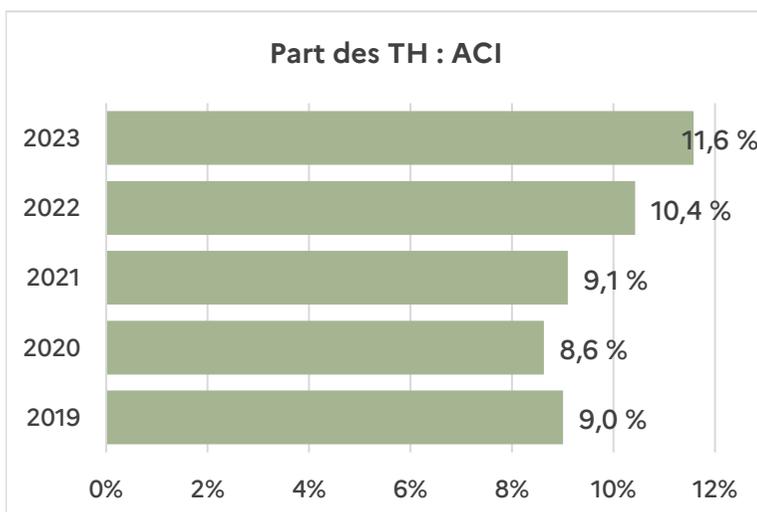


Pour l'ensemble des structures, environ **un salarié en insertion sur trois est allocataire du revenu de solidarité active (RSA)** lors de l'embauche.

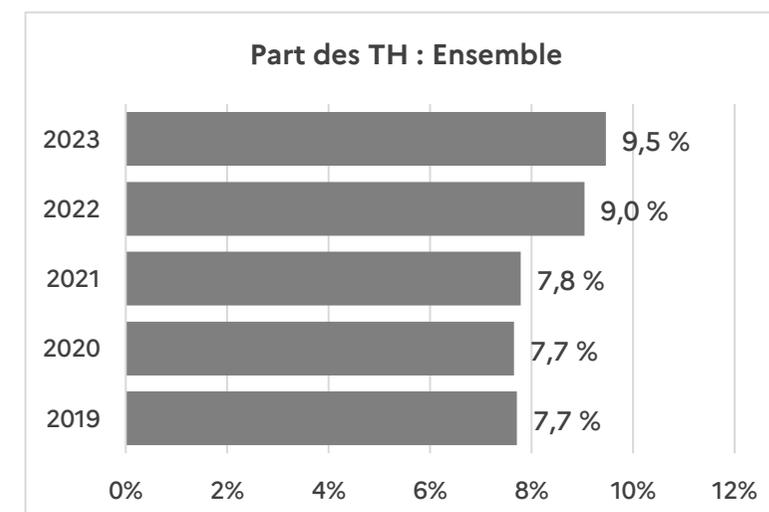
Malgré une diminution de 9,9 points en cinq ans, un peu plus de la moitié des salariés en insertion dans un ACI en 2023 est allocataire du RSA lors de l'embauche. C'est une part particulièrement élevée comparée à celles des autres types de structures. Pour les EI, la part augmente de 5,1 points en cinq ans et atteint un tiers des salariés en insertion en 2023. Pour les AI et ETTI, cette part augmente d'environ trois points en cinq ans et est proche de deux salariés sur 10 en 2023.

2.6 Travailleurs handicapés (TH) par type de structure et pour l'ensemble

Les graphiques ci-dessous indiquent la part des salariés en insertion travailleurs handicapés (TH) pour chaque type de structure de 2019 à 2023. Les parts pour l'ensemble des structures sont présentées à droite.



Avertissement : l'échelle n'est pas la même qu'à la page précédente.



Pour l'ensemble des structures, un peu moins **d'un salarié sur 10 est travailleur handicapé**.

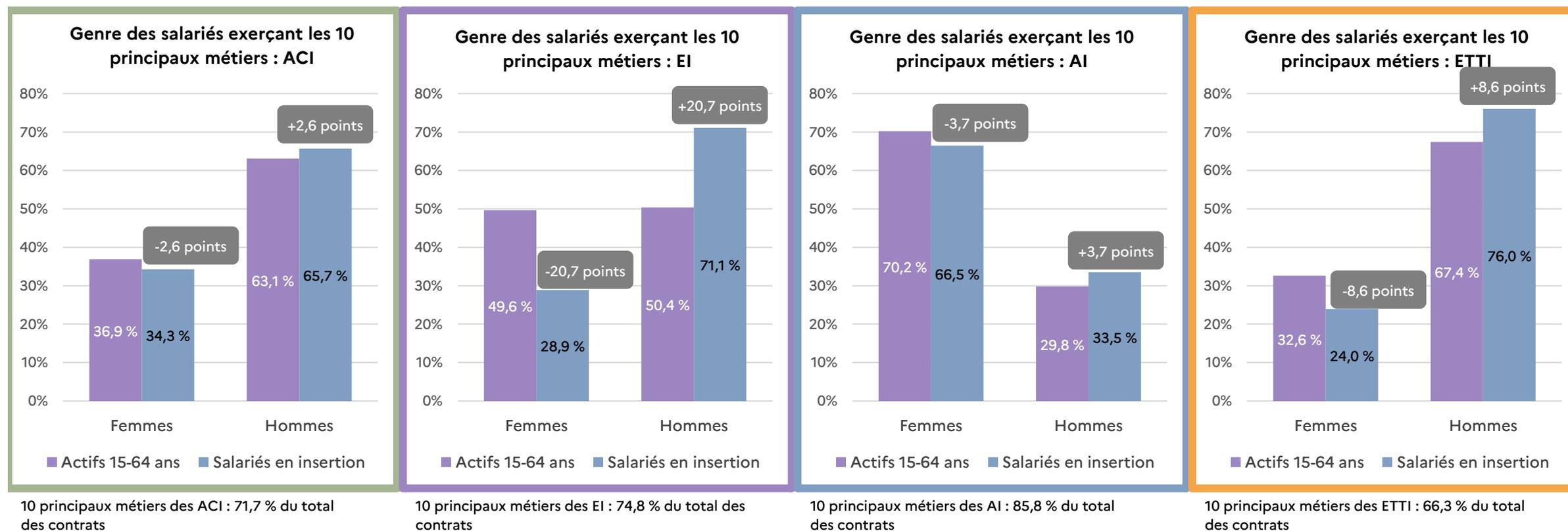
La part des salariés en insertion travailleurs handicapés est en augmentation d'environ deux points en cinq ans pour les ACI, EI et AI. En 2023, pour ces types de structure, la part est la plus élevée pour les ACI (11,6 %) et la moins élevée pour les EI (8,3 %). Les ETTI se distinguent par une part particulièrement faible et en diminution : 4,2 % en 2023, après une diminution de 2,5 points en cinq ans.

3.0 Problématique

Au fil des années, on constate que les salariés en insertion sont en majorité des hommes pour les ACI, EI et ETTI. Pour les AI, ce sont les femmes qui sont majoritaires. Les métiers proposés peuvent-ils expliquer ces observations ? Pour chaque type de structure, dans un souci de lisibilité, on se restreint aux **10 principaux métiers** exercés. Au travers de deux approches présentées ci-dessous, on cherche à évaluer l'influence du métier sur le genre des salariés en insertion.

3.1 Genre des salariés exerçant les principaux métiers de l'IAE

Les graphiques suivants présentent, pour chaque type de structure, la répartition des contrats des 10 principaux métiers selon le genre des bénéficiaires (bâtons bleus sur la droite pour chaque graphique). Cette répartition selon le genre est comparée à celle des actifs de 15-64 ans exerçant ces mêmes métiers (bâtons violets sur la gauche pour chaque graphique). L'écart est présenté dans les cadres gris.



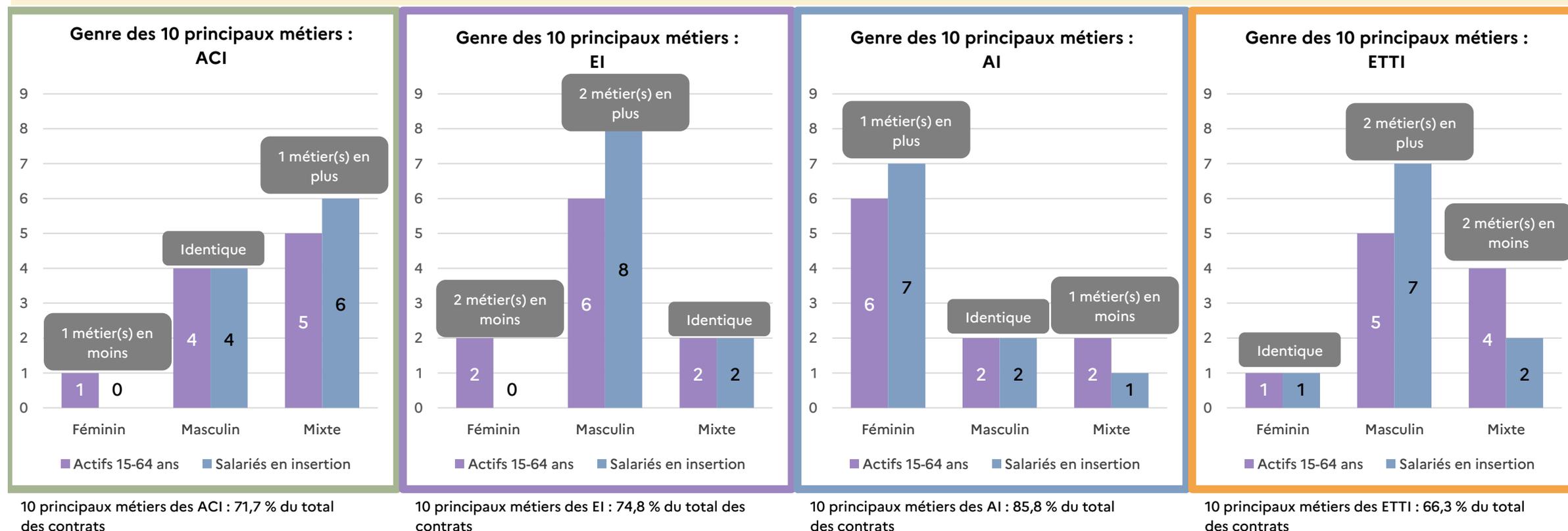
Lecture : Parmi la population active des 15-64 ans exerçant l'un des 10 principaux métiers des ACI, 36,9 % sont des femmes (bâton violet). Pour les ACI, les bénéficiaires des contrats des 10 principaux métiers sont des femmes à 34,3 % (bâton bleu).

Les répartitions selon le genre des salariés de la population active des 15-64 ans exerçant les principaux métiers proposés en IAE (bâtons violets) présentent : une majorité d'hommes pour les principaux métiers des ACI et ETTI, une mixité pour les principaux métiers des EI et une majorité de femmes pour les principaux métiers des AI. Concernant les salariés en insertion bénéficiaires des contrats correspondants aux principaux métiers (bâtons bleus), on constate : une majorité d'hommes en ACI, EI et ETTI et une majorité de femmes en AI. L'écart le plus important entre les deux populations est donc constaté en EI où l'on passe d'une mixité pour la population active des 15-64 ans à une majorité d'hommes pour le public spécifique des salariés en insertion. L'écart est de 20,7 points. Pour les autres types de structure, même si les genres majoritaires sont les mêmes, on note une sur-représentation des hommes. Les écarts vont de 2,6 à 8,6 points.

3.2 Genre des principaux métiers de l'IAE

Les graphiques suivants présentent, pour chaque type de structure, le nombre de métier(s) féminin(s), masculin(s) et mixte(s)* parmi les 10 principaux métiers. Ces nombres sont proposés pour la population active des 15-64 ans (bâtons violets) et pour les salariés en insertion (bâtons bleus). Les différences que présente le public spécifique des salariés en insertion comparé à la population active des 15-64 ans sont indiquées dans les cadres gris.

***Détermination du genre d'un métier** : dans ce travail, un métier est considéré comme étant à prédominance féminine lorsqu'au moins 65 % des salariés qui l'exercent sont des femmes. De même, un métier est considéré comme étant à prédominance masculine lorsqu'au moins 65% des salariés qui l'exercent sont des hommes. Lorsque la proportion de femmes et d'hommes est comprise entre 35 % et 65 %, le métier est considéré comme mixte.



Lecture : Parmi les 10 principaux métiers des ACI, le nombre de métiers mixtes dans la population active des 15-64 ans est de cinq (bâton violet). Ce nombre est de six pour les salariés en insertions (bâton bleu).

Pour les ACI, un métier féminin pour la population active des 15-64 ans devient mixte pour le public spécifique des salariés en insertion.

Pour les EI, deux métiers féminins pour la population active des 15-64 ans deviennent mixtes pour le public spécifique des salariés en insertion et deux métiers mixtes deviennent masculins (voir tableau de la page suivante en complément des graphiques).

Pour les AI, un métier mixte devient féminin. Néanmoins, le tableau de la page suivante montre que les parts d'hommes pour les salariés en insertion sont plus élevées que celles de la population active des 15-64 ans pour plusieurs métiers, notamment manutentionnaire non qualifié.

Enfin, pour les ETTI, deux métiers mixtes pour la population active des 15-64 ans deviennent masculins pour le public spécifique des salariés en insertion.

Conclusion : le métier ne semble pas expliquer totalement la forte présence des hommes dans le dispositif.

Les tableaux suivants donnent les 10 principaux métiers et leurs genres pour chaque type de structure

Avertissement : pour les structures de l'IAE, lorsque le code métier était toujours en nomenclature ROME, il a été recodé dans le nomenclature PCS correspondante.

10 principaux métiers exercés en ACI	Genre du métier		Nombre de contrats	Part des contrats
	Actifs 15-64 ans	Salariés en insertion		
Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal	Mixte F : 48,6 % H : 51,4 %	Mixte F : 36,2 % H : 63,8 %	2 344	14,1 %
Jardiniers	Masculin F : 5,1 % H : 94,9 %	Masculin F : 12,5 % H : 87,5 %	2 042	12,3 %
Ouvriers du maraîchage ou de l'horticulture	Mixte F : 41,2 % H : 58,8 %	Masculin F : 26,3 % H : 73,7 %	1 298	7,8 %
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	Mixte F : 38,1 % H : 61,9 %	Mixte F : 56,2 % H : 43,8 %	1 114	6,7 %
Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	Masculin F : 9,8 % H : 90,2 %	Mixte F : 38,9 % H : 61,1 %	1 074	6,5 %
Employés des services divers	Mixte F : 52,1 % H : 47,9 %	Mixte F : 57,5 % H : 42,5 %	1 008	6,1 %
Manutentionnaires non qualifiés	Masculin F : 28,4 % H : 71,6 %	Masculin F : 25,3 % H : 74,7 %	969	5,8 %
Nettoyeurs	Féminin F : 69,6 % H : 30,4 %	Mixte F : 50 % H : 50 %	814	4,9 %
Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	Masculin F : 19,6 % H : 80,4 %	Masculin F : 7,9 % H : 92,1 %	630	3,8 %
Vendeurs en droguerie, bazar, quincaillerie, bricolage	Mixte F : 44,6 % H : 55,4 %	Mixte F : 52 % H : 48 %	585	3,5 %
Ensemble des 10 principaux métiers			11 878	71,7 %

10 principaux métiers exercés en EI	Genre du métier		Nombre de contrats	Part des contrats
	Actifs 15-64 ans	Salariés en insertion		
Nettoyeurs	Féminin F : 69,6 % H : 30,4 %	Mixte F : 55,8 % H : 44,2 %	450	21,4 %
Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	Masculin F : 19,6 % H : 80,4 %	Masculin F : 9,8 % H : 90,2 %	234	11,1 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Féminin F : 96,1 % H : 3,9 %	Mixte F : 61,3 % H : 38,7 %	163	7,8 %
Jardiniers	Masculin F : 5,1 % H : 94,9 %	Masculin F : 11,2 % H : 88,8 %	161	7,7 %
Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	Mixte F : 37,4 % H : 62,6 %	Masculin F : 5,8 % H : 94,2 %	138	6,6 %
Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	Masculin F : 9,8 % H : 90,2 %	Masculin F : 20,6 % H : 79,4 %	107	5,1 %
Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	Masculin F : 13,1 % H : 86,9 %	Masculin F : 2,2 % H : 97,8 %	93	4,4 %
Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal	Mixte F : 48,6 % H : 51,4 %	Masculin F : 26,2 % H : 73,8 %	80	3,8 %
Mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation : automobile	Masculin F : 2,4 % H : 97,6 %	Masculin F : 12,7 % H : 87,3 %	79	3,8 %
Dépanneurs qualifiés en radiotélévision, électroménager, matériel électronique	Masculin F : 30,6 % H : 69,4 %	Masculin F : 0 % H : 100 %	69	3,3 %
Ensemble des 10 principaux métiers			1 574	74,8 %

10 principaux métiers exercés en AI	Genre du métier		Nombre de contrats	Part des contrats
	Actifs 15-64 ans	Salariés en insertion		
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	Féminin F : 95 % H : 5 %	Féminin F : 95,9 % H : 4,1 %	1 446	22,9 %
Nettoyeurs	Féminin F : 69,6 % H : 30,4 %	Féminin F : 79,9 % H : 20,1 %	877	13,9 %
Employés des services divers	Mixte F : 52,1 % H : 47,9 %	Mixte F : 43,9 % H : 56,1 %	733	11,6 %
Jardiniers	Masculin F : 5,1 % H : 94,9 %	Masculin F : 3,2 % H : 96,8 %	634	10,1 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Féminin F : 96,1 % H : 3,9 %	Féminin F : 96 % H : 4 %	506	8,0 %
Manutentionnaires non qualifiés	Masculin F : 28,4 % H : 71,6 %	Masculin F : 3,4 % H : 96,6 %	353	5,6 %
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	Mixte F : 55,6 % H : 44,4 %	Féminin F : 73 % H : 27 %	252	4,0 %
Agents de service des établissements primaires	Féminin F : 94,5 % H : 5,5 %	Féminin F : 81 % H : 19 %	247	3,9 %
Agents de service de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux)	Féminin F : 66,6 % H : 33,4 %	Féminin F : 75,3 % H : 24,7 %	219	3,5 %
Agents de service des autres établissements d'enseignement	Féminin F : 80,5 % H : 19,5 %	Féminin F : 83,4 % H : 16,6 %	145	2,3 %
Ensemble des 10 principaux métiers			5 412	85,8 %

10 principaux métiers exercés en ETTI	Genre du métier		Nombre de contrats	Part des contrats
	Actifs 15-64 ans	Salariés en insertion		
Employés de la Poste	Mixte F : 63 % H : 37 %	Mixte F : 45,3 % H : 54,7 %	413	16,6 %
Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	Masculin F : 1,2 % H : 98,8 %	Masculin F : 2,1 % H : 97,9 %	386	15,5 %
Nettoyeurs	Féminin F : 69,6 % H : 30,4 %	Féminin F : 75 % H : 25 %	156	6,3 %
Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	Masculin F : 19,6 % H : 80,4 %	Masculin F : 1,3 % H : 98,7 %	152	6,1 %
Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du travail du béton et de l'extraction, hors Etat et collectivités locales	Masculin F : 1,2 % H : 98,8 %	Masculin F : 0 % H : 100 %	131	5,3 %
Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	Mixte F : 37,4 % H : 62,6 %	Masculin F : 13,4 % H : 86,6 %	127	5,1 %
Manutentionnaires non qualifiés	Masculin F : 28,4 % H : 71,6 %	Masculin F : 5 % H : 95 %	121	4,9 %
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	Mixte F : 38,1 % H : 61,9 %	Masculin F : 30,9 % H : 69,1 %	68	2,7 %
Employés des services divers	Mixte F : 52,1 % H : 47,9 %	Mixte F : 64,8 % H : 35,2 %	54	2,2 %
Jardiniers	Masculin F : 5,1 % H : 94,9 %	Masculin F : 6,7 % H : 93,3 %	45	1,8 %
Ensemble des 10 principaux métiers			1 653	66,3 %

Sources : Ministère du Travail, Bases IAE Dares. Date des données : octobre 2024 / Insee - Recensement de la population (RP) 2021, exploitation complémentaire. Traitement : Drets de Normandie.

Partie 4 - Influence du type de structure et du profil des salariés en insertion sur les sorties du dispositif (année 2023)

Avertissement : le travail réalisé ici ne prend pas en compte les sorties dont le motif est « retrait des sorties constatées » ou n'est pas renseigné. Ces sorties non prises en compte représentent 12,9 % du total des sorties pour les ACI, 19,5 % pour les EI, 6,5 % pour les AI, 5,8 % pour les ETTI. Pour l'ensemble des structures, ces sorties représentent 10,4 % du total des sorties.

4.1 Influence du type de structure

Répartition des sorties du dispositif l'année 2023

	Emploi durable	Emploi de transition	Sortie positive	Autre sortie
ACI	370 12,1 %	404 13,2 %	622 20,3 %	1 668 54,4 %
EI	78 20,1 %	44 11,3 %	81 20,9 %	185 47,7 %
AI	632 28,2 %	343 15,3 %	404 18,0 %	866 38,6 %
ETTI	214 27,7 %	161 20,8 %	131 16,9 %	267 34,5 %
Total	1 294 20,0 %	952 14,7 %	1 238 19,1 %	2 986 46,2 %

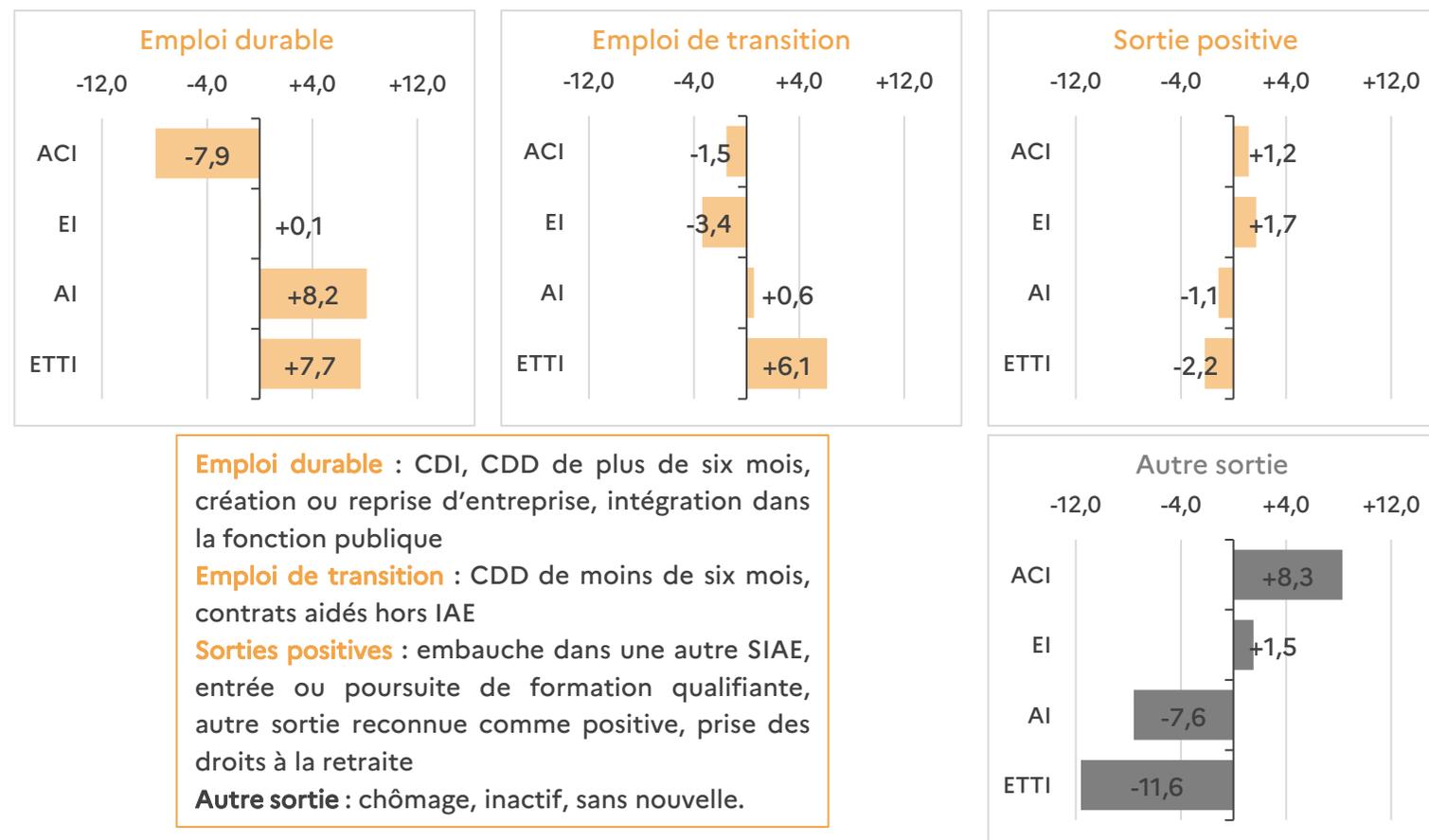
Lecture : en 2023, la part des salariés en insertion dans un ACI qui obtient un emploi durable en sortie du dispositif est de 12,1 %. Pour l'ensemble des structures, cette part est de 20,0 %.

La sortie vers un emploi durable ou de transition est meilleure pour les AI et ETTI. En effet, la part des salariés en insertion dans une AI qui obtient un emploi durable est supérieure de 8,2 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion. La part des salariés en insertion dans une ETTI qui obtient un emploi durable est supérieure de 7,7 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion. En ce qui concerne l'emploi de transition, la part est supérieure de 6,1 points à celle de l'ensemble.

Pour les sorties positives, ce sont les ACI et EI qui se distinguent légèrement des autres structures. La part des salariés en insertion dans un ACI qui s'oriente vers une sortie positive est supérieure de 1,2 points à celle de l'ensemble des salariés. Pour les EI, cette part est supérieure de 1,7 points.

En ce qui concerne les autres sorties (chômage, inactif, sans nouvelle), ce sont les ACI qui se distinguent. La part des salariés en insertion dans un ACI qui vont vers une autre sortie est supérieure de 8,3 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion. Pour les EI, la part est supérieure de 1,5 points.

Les graphiques suivant présentent, pour chaque type de structure, les points d'écart à l'ensemble dans la répartition des sorties.



4.2 Influence du profil des salariés en insertion

Les tableaux ci-dessous présentent la répartition des sorties pour l'ensemble des salariés en insertion et pour différents publics spécifiques en 2023, pour chaque type de structure.

Une présentation de l'influence du profil des salariés sur le type de sortie est proposée par la suite.

	ACI					EI				
	Total des sorties	Emploi durable	Emploi de transition	Sortie positive	Autre sortie	Total des sorties	Emploi durable	Emploi de transition	Sortie positive	Autre sortie
Ensemble	3 064	12,1 %	13,2 %	20,3 %	54,4 %	388	20,1 %	11,3 %	20,9 %	47,7 %
Femme	1 094	13,5 %	12,5 %	21,7 %	52,3 %	116	27,6 %	11,2 %	18,1 %	43,1 %
Homme	1 970	11,3 %	13,6 %	19,5 %	55,6 %	272	16,9 %	11,4 %	22,1 %	49,6 %
Moins de 21 ans	94	7,4 %	11,7 %	12,8 %	68,1 %	10	s	s	s	60,0 %
21 ans à moins de 26 ans	396	11,9 %	12,1 %	16,7 %	59,3 %	67	17,9 %	14,9 %	17,9 %	49,3 %
26 ans à moins de 30 ans	312	11,9 %	14,1 %	18,9 %	55,1 %	45	15,6 %	s	s	60,0 %
30 ans à moins de 50 ans	1 538	13,3 %	13,7 %	21,1 %	51,9 %	185	21,6 %	10,8 %	25,9 %	41,6 %
50 ans et plus	723	10,2 %	12,6 %	22,1 %	55,0 %	81	22,2 %	9,9 %	16,0 %	51,9 %
BAC +2 et plus	157	17,8 %	7,6 %	31,8 %	42,7 %	29	34,5 %	s	s	31,0 %
BAC	405	12,3 %	12,3 %	17,8 %	57,5 %	68	22,1 %	s	s	51,5 %
CAP - BEP	740	13,1 %	14,7 %	20,9 %	51,2 %	94	16,0 %	16,0 %	21,3 %	46,8 %
Faiblement diplômés ⁽¹⁾	1 762	11,1 %	13,2 %	19,6 %	56,1 %	197	19,3 %	11,7 %	19,8 %	49,2 %
DELD ⁽²⁾	1 710	11,4 %	13,2 %	21,2 %	54,3 %	228	18,9 %	11,8 %	23,2 %	46,1 %
RSA ⁽³⁾	1 672	11,4 %	12,4 %	19,5 %	56,6 %	139	18,0 %	10,8 %	18,0 %	53,2 %
TH ⁽⁴⁾	311	15,8 %	11,6 %	17,0 %	55,6 %	37	18,9 %	s	s	54,1 %
	AI					ETTI				
	Total des sorties	Emploi durable	Emploi de transition	Sortie positive	Autre sortie	Total des sorties	Emploi durable	Emploi de transition	Sortie positive	Autre sortie
Ensemble	2 245	28,2 %	15,3 %	18,0 %	38,6 %	773	27,7 %	20,8 %	16,9 %	34,5 %
Femme	1 345	32,7 %	15,4 %	17,9 %	34,0 %	183	33,3 %	16,4 %	18,0 %	32,2 %
Homme	900	21,3 %	15,1 %	18,1 %	45,4 %	590	25,9 %	22,2 %	16,6 %	35,3 %
Moins de 21 ans	195	8,2 %	8,7 %	12,3 %	70,8 %	61	16,4 %	29,5 %	14,8 %	39,3 %
21 ans à moins de 26 ans	275	21,8 %	19,6 %	14,5 %	44,0 %	185	29,2 %	16,2 %	17,3 %	37,3 %
26 ans à moins de 30 ans	168	28,0 %	11,3 %	19,0 %	41,7 %	91	26,4 %	20,9 %	22,0 %	30,8 %
30 ans à moins de 50 ans	876	30,3 %	19,1 %	14,3 %	36,4 %	330	29,4 %	21,5 %	15,2 %	33,9 %
50 ans et plus	730	33,4 %	11,8 %	25,1 %	29,7 %	106	27,4 %	21,7 %	18,9 %	32,1 %
BAC +2 et plus	69	33,3 %	7,2 %	29,0 %	30,4 %	57	40,4 %	15,8 %	12,3 %	31,6 %
BAC	272	30,5 %	16,9 %	17,3 %	35,3 %	124	32,3 %	22,6 %	16,1 %	29,0 %
CAP - BEP	574	34,0 %	16,4 %	16,4 %	33,3 %	122	26,2 %	17,2 %	15,6 %	41,0 %
Faiblement diplômés ⁽¹⁾	1 330	24,9 %	14,9 %	18,3 %	42,0 %	470	25,3 %	21,9 %	18,1 %	34,7 %
DELD ⁽²⁾	965	31,4 %	15,0 %	18,1 %	35,4 %	328	30,8 %	19,5 %	17,1 %	32,6 %
RSA ⁽³⁾	413	25,7 %	12,6 %	19,1 %	42,6 %	159	25,2 %	15,7 %	16,4 %	42,8 %
TH ⁽⁴⁾	190	20,5 %	16,8 %	18,4 %	44,2 %	22	36,4 %	s	s	31,8 %

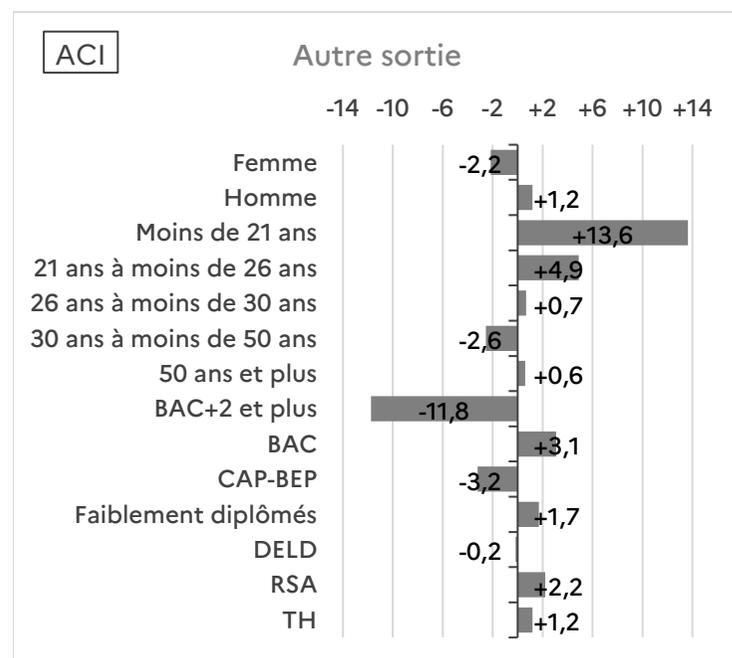
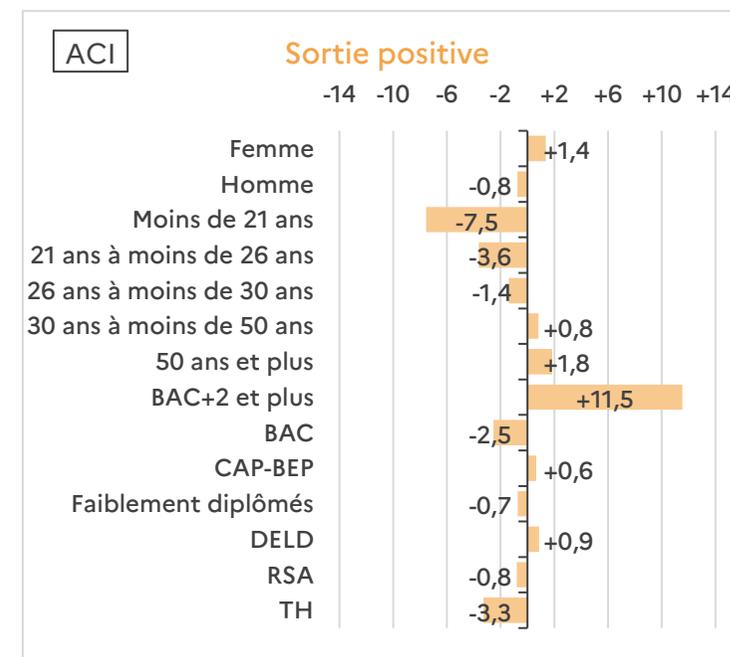
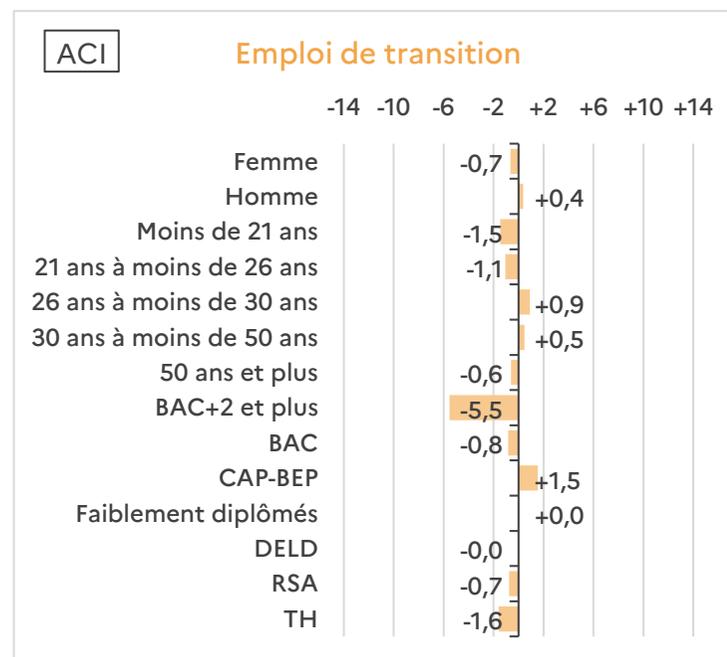
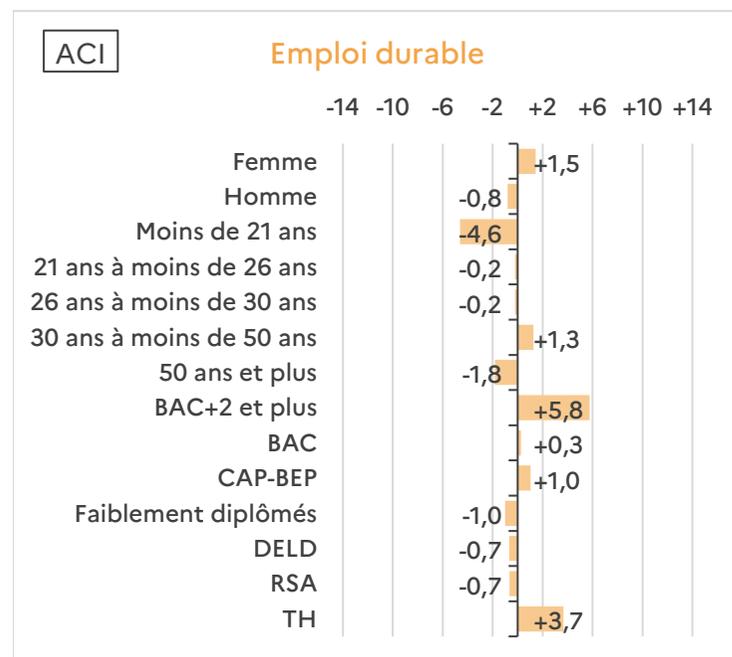
Lecture : En considérant l'ensemble des salariés en insertion dans un ACI, 12,1 % ont un emploi durable à leur sortie du dispositif. En considérant seulement les femmes salariées en insertion, 13,5 % ont un emploi durable à la sortie du dispositif.

⁽¹⁾Niveau de diplôme en-dessous du niveau 3 (niveau 3 : CAP - BEP obtenu)
⁽²⁾DELD : Demandeur d'emploi de longue durée, c.à.d inscrit à France Travail depuis 1 an ou plus.
⁽³⁾RSA : Revenu de solidarité active.
⁽⁴⁾TH : Travailleur handicapé

s : secret statistique

Écarts à l'ensemble de chaque public spécifique pour les ACI en 2023

Les graphiques suivants présentent, pour chaque public spécifique, les points d'écart à l'ensemble dans la répartition des sorties.



Lecture : pour les ACI, la part des sorties vers l'emploi durable pour les femmes en insertion est supérieure de 1,5 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion.

Pour les ACI, en 2023, les salariés en insertion de niveau Bac+2 ou plus se distinguent par de meilleures sorties du dispositif que l'ensemble des salariés en insertion : l'écart est de +5,8 points pour l'emploi durable et de +11,5 points pour les sorties positives.

À l'inverse, les salariés en insertion jeunes de moins de 26 ans, particulièrement ceux de moins de 21 ans, se distinguent par une part plus importante d'autres sorties (chômage, inactif, sans nouvelle) : +13,6 points pour les moins de 21 ans et +4,9 points pour les 21 ans à moins de 26 ans.

Focus « public cible »

Les sorties des salariés en insertion DELD⁽²⁾ sont proches de celles de l'ensemble des salariés en insertion. Concernant les salariés en insertion faiblement diplômés⁽¹⁾ et ceux allocataires du RSA⁽³⁾ lors de l'embauche, les sorties dynamiques (emploi durable, emploi de transition et sortie positive) sont proches de celles de l'ensemble, tandis que les autres sorties ont une part plus importante : +2 points environ. La part des sorties vers l'emploi durable des salariés en insertion TH⁽⁴⁾ est plus importante que celle de l'ensemble : +3,7 points. En revanche, ces salariés s'orientent moins vers les emplois de transitions ou les sorties positives que l'ensemble des salariés en insertion (resp. -1,6 et -3,3 points) et la part des autres sorties est un peu plus importante (+1,2 points).

⁽¹⁾Niveau de diplôme en-dessous du niveau 3 (niveau 3 : CAP - BEP obtenu)

⁽²⁾DELD : Demandeur d'emploi de longue durée, c.à.d inscrit à France Travail depuis 1 an ou plus.

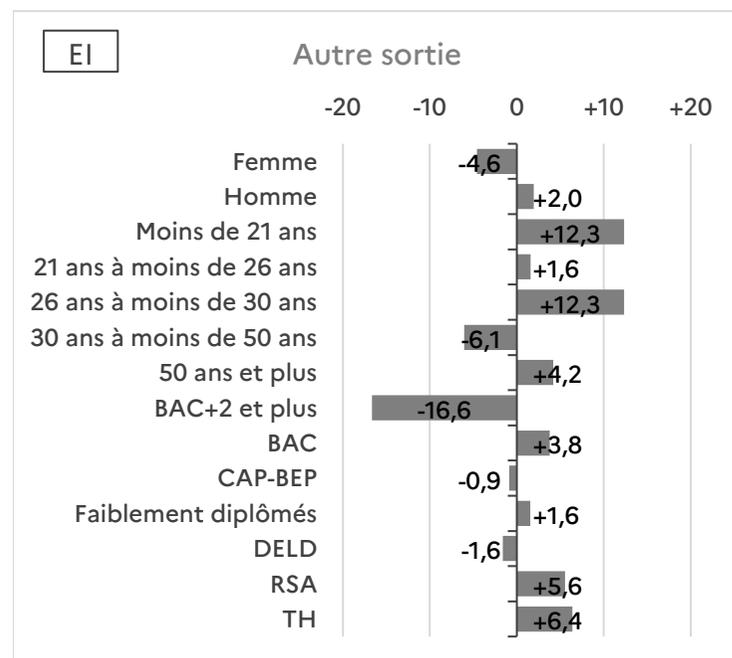
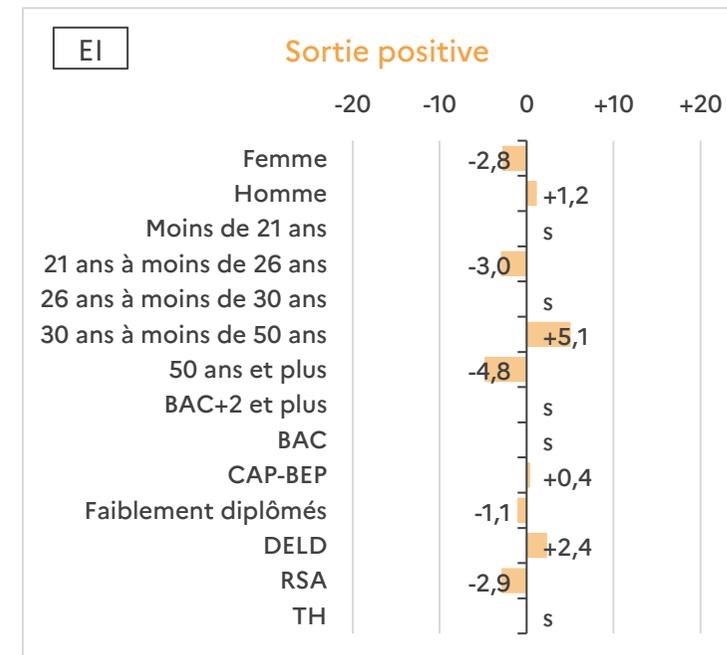
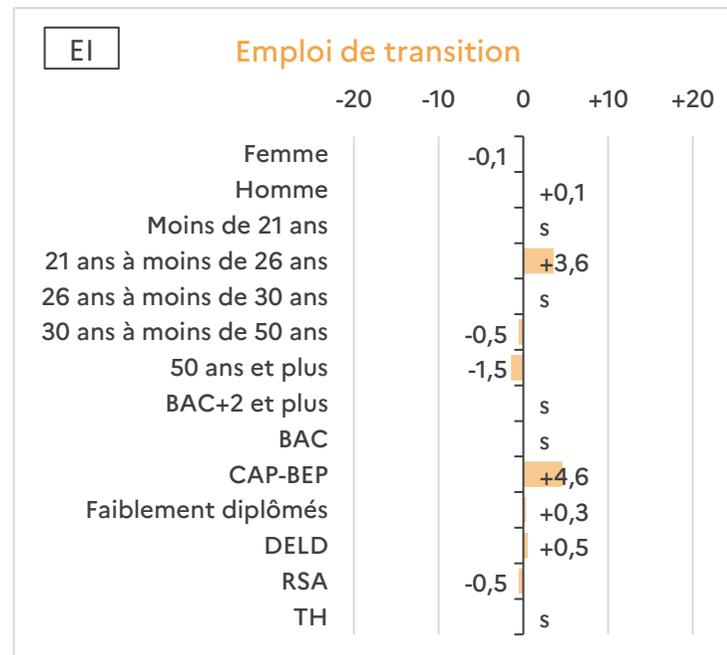
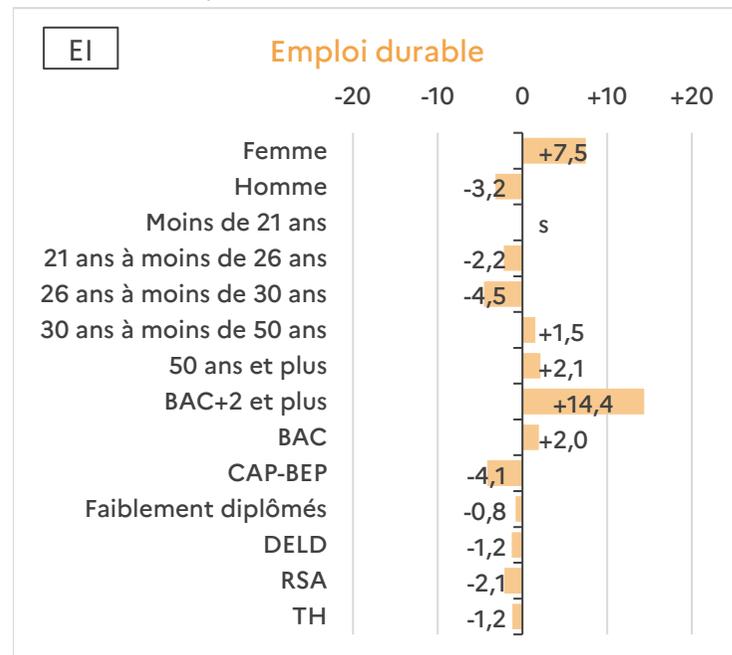
⁽³⁾RSA : Revenu de solidarité active.

⁽⁴⁾TH : Travailleur handicapé

Écarts à l'ensemble de chaque public spécifique pour les EI en 2023

Les graphiques suivants présentent, pour chaque public spécifique, les points d'écart à l'ensemble dans la répartition des sorties.

s : secret statistique



Lecture : en EI, la part des sorties vers l'emploi durable pour les femmes en insertion est supérieure de 7,5 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion.

Pour les EI, en 2023, les femmes en insertion, minoritaires dans ce type de structure, se distinguent par une part plus importante de sorties vers l'emploi durable que pour l'ensemble des salariés en insertion : + 7,5 points. Les salariés en insertion de niveau Bac+2 ou plus présentent une part plus importante de sorties vers l'emploi durable que l'ensemble des salariés en insertion : +14,4 points. Pour les salariés en insertion de niveau CAP-BEP, c'est la part des sorties vers un emploi de transition qui est plus importante : +4,6 points.

La répartition des sorties est assez différente selon la classe d'âge. La part des salariés en insertion de 30 ans à moins de 50 ans qui s'oriente vers une sortie dynamique (emploi durable, emploi de transition, sortie positive) est plus importante que celle de l'ensemble des salariés en insertion : +5,1 points pour les sorties positives et +1,5 points pour l'emploi durable. En revanche, les salariés en insertion de moins de 30 ans, exceptés les 21-25 ans, présentent une part plus importante d'autres sorties (chômage, inactif, sans nouvelle) : +12,3 points. Pour les 21-25 ans, la situation est meilleure : la part des sorties vers un emploi de transition est supérieure de 3,6 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion.

Focus « public cible »

La répartition des sorties des salariés en insertion faiblement diplômés⁽¹⁾ est proche de celle de l'ensemble des salariés en insertion, avec un peu moins de sorties positives (-1,1 points) et davantage d'autres sorties (+1,6 points).

Concernant les salariés en insertion DELD⁽²⁾, les sorties dynamiques sont davantage des sorties positives que pour l'ensemble des salariés en insertion (+2,4 points) et un peu moins des emplois durables (-1,2 points). La part de ceux qui se dirigent vers une autre sortie (chômage, inactif, sans nouvelle) est un peu moins importante que pour l'ensemble des salariés en insertion (-1,6 points).

La part des salariés en insertion allocataires du RSA⁽³⁾ lors de l'embauche qui se dirigent vers une autre sortie (chômage, inactif, sans nouvelle) est plus importante que celle de l'ensemble des salariés en insertion : +5,6 points.

⁽¹⁾Niveau de diplôme en-dessous du niveau 3 (niveau 3 : CAP - BEP obtenu)

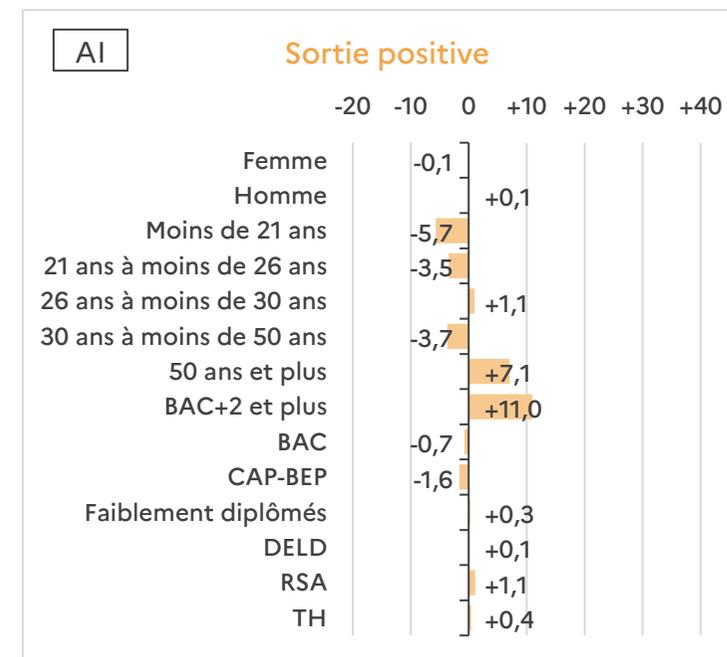
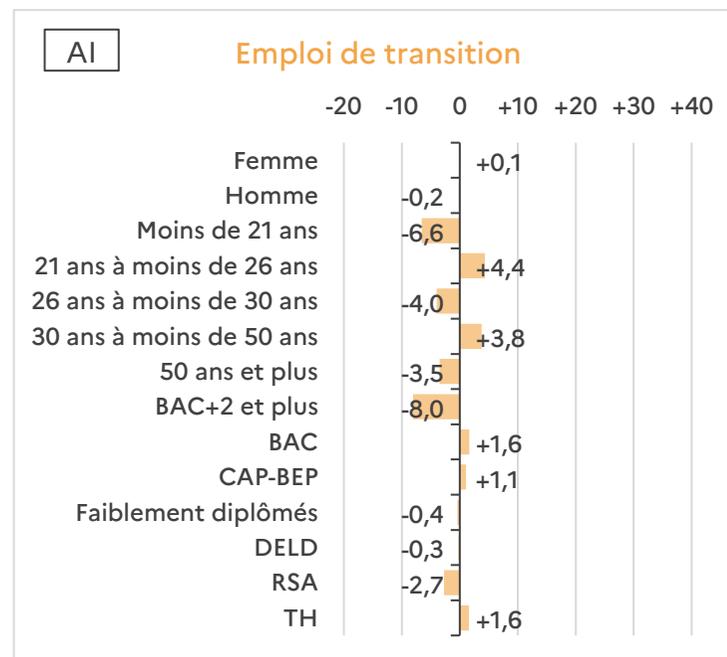
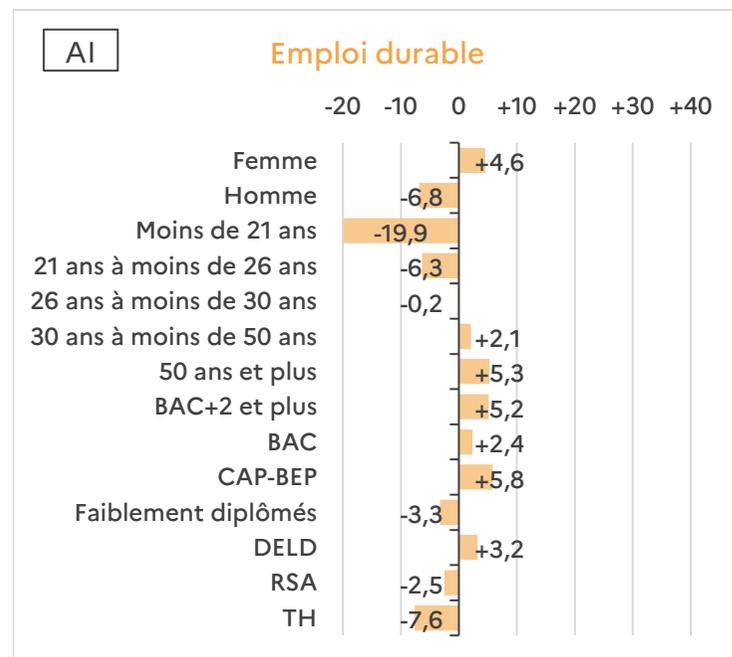
⁽²⁾DELD : Demandeur d'emploi de longue durée, c.à.d inscrit à France Travail depuis 1 an ou plus.

⁽³⁾RSA : Revenu de solidarité active.

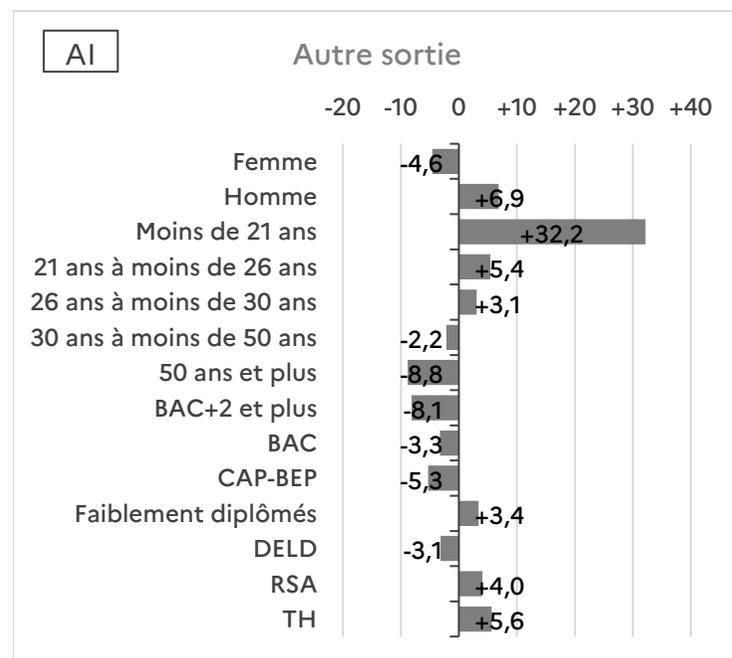
⁽⁴⁾TH : Travailleur handicapé

Écarts à l'ensemble de chaque public spécifique pour les AI en 2023

Les graphiques suivants présentent, pour chaque public spécifique, les points d'écart à l'ensemble dans la répartition des sorties.



Lecture : en AI, la part des sorties vers l'emploi durable pour les femmes en insertion est supérieure de 4,6 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion.



Pour les AI, en 2023, les femmes en insertion, majoritaires dans ce type de structure, se distinguent par une part plus importante de sorties vers l'emploi durable que pour l'ensemble des salariés en insertion : + 4,6 points. La part des hommes en insertion qui connaît une autre sortie (chômage, inactif, sans nouvelle) est plus importante que celle de l'ensemble des salariés en insertion : +6,9 points.

Les salariés en insertion de 30 ans et plus, particulièrement les 50 ans et plus, obtiennent davantage un emploi durable ou une sortie positive que l'ensemble des salariés en insertion. C'est l'inverse pour les salariés de moins de 30 ans. Plus ils sont jeunes, plus l'écart avec l'ensemble des salariés en insertion est important. La part des salariés en insertion de moins de 21 ans qui connaît une autre sortie (chômage, inactif, sans nouvelle) est supérieure de 32,2 points à celle de l'ensemble.

La part des salariés en insertion diplômés d'un Bac+2 et plus qui obtient un emploi durable est supérieure de 5,2 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion. Pour les sorties positives, c'est 11,0 points de plus. La part des salariés diplômés d'un CAP-BEP qui s'orientent vers un emploi durable est supérieure de 5,8 points à celle de l'ensemble.

Focus « public cible »

La répartition des sorties des salariés en insertion faiblement diplômés⁽¹⁾ se distingue de celle de l'ensemble des salariés en insertion par moins d'emploi durable (-3,3 points d'écart) et davantage d'autres sorties (+3,4 points d'écart).

La part des salariés en insertion DELD⁽²⁾ qui obtient un emploi durable est supérieure de 3,2 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion.

Les salariés en insertion allocataires du RSA⁽³⁾ lors de l'embauche se dirigent davantage vers une autre sortie (chômage, inactif, sans nouvelle) et moins vers une sortie dynamique (sauf pour les sorties positives) que l'ensemble des salariés en insertion.

La part des salariés en insertion TH⁽⁴⁾ qui obtient un emploi durable est inférieure de 7,6 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion tandis que la part qui se dirige vers une autre sortie est supérieure de 5,6 points à celle de l'ensemble.

⁽¹⁾Niveau de diplôme en-dessous du niveau 3 (niveau 3 : CAP - BEP obtenu)

⁽²⁾DELD : Demandeur d'emploi de longue durée, c.à.d inscrit à France Travail depuis 1 an ou plus.

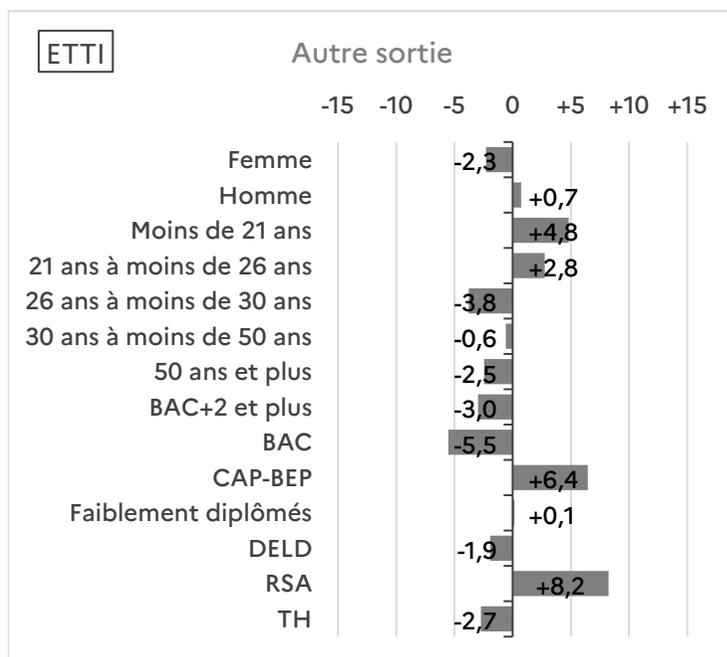
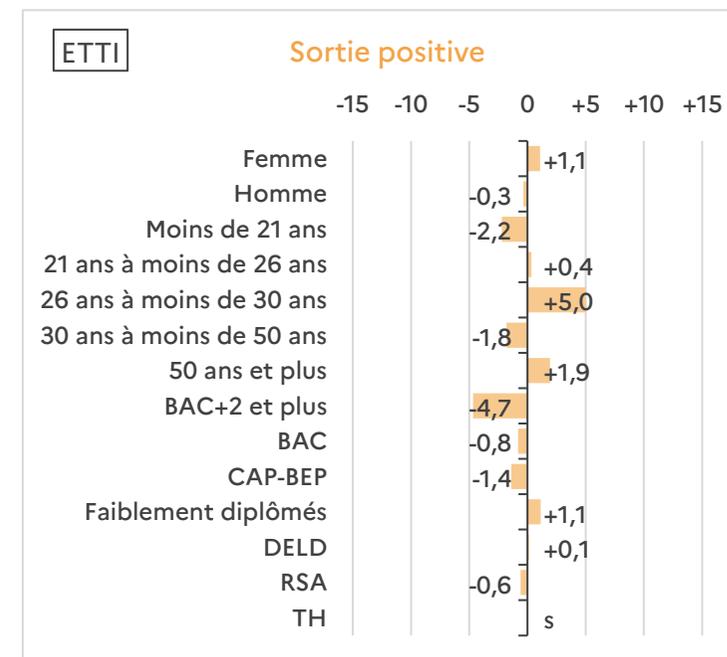
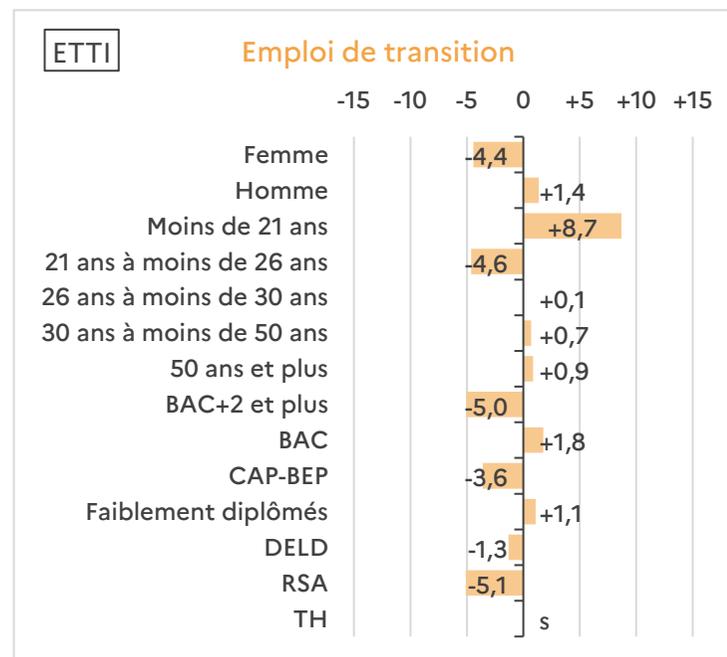
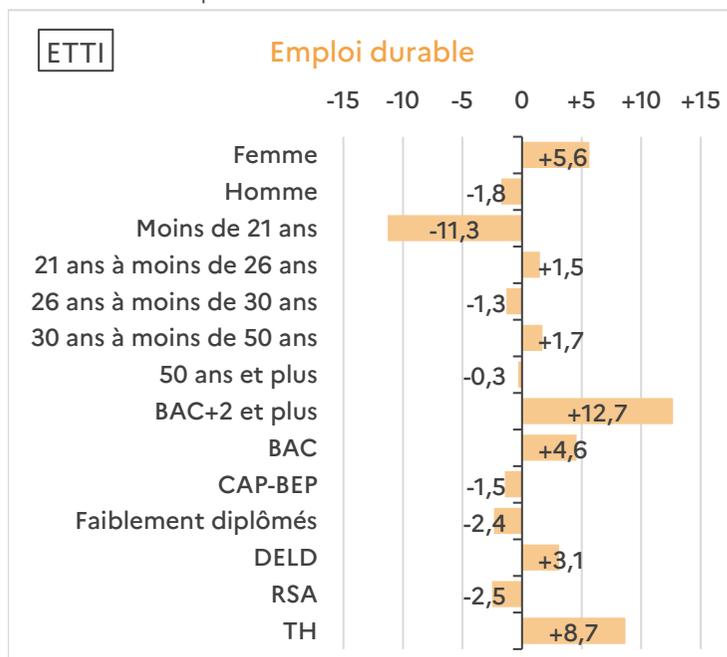
⁽³⁾RSA : Revenu de solidarité active.

⁽⁴⁾TH : Travailleur handicapé

Écarts à l'ensemble de chaque public spécifique pour les ETTI en 2023

Les graphiques suivants présentent, pour chaque public spécifique, les points d'écart à l'ensemble dans la répartition des sorties.

s : secret statistique



Lecture : en ETTI, la part des sorties vers l'emploi durable pour les femmes en insertion est supérieure de 5,6 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion.

Pour les ETTI, en 2023, les femmes en insertion, minoritaires dans ce type de structure, se distinguent par une part plus importante de sorties vers l'emploi durable que pour l'ensemble des salariés en insertion : + 5,6 points.

La part des salariés en insertion de moins de 21 ans qui connaissent une autre sortie (chômage, inactif, sans nouvelle) est plus importante que pour l'ensemble des salariés en insertion : +4,8 points. Néanmoins, pour l'emploi de transition, la part est supérieure de 8,7 points à celle de l'ensemble.

La part des salariés en insertion de 26 ans à moins de 30 ans qui s'orientent vers une sortie positive est supérieure à celle de l'ensemble des salariés en insertion : +5,0 points. Pour les 50 ans et plus, l'écart est de +1,9 points.

La part des salariés en insertion de niveau Bac+2 ou plus qui obtient un emploi durable est supérieure de 12,7 points à celle de l'ensemble. Pour le niveau Bac, l'écart est de +4,6 points. À l'inverse, la part des salariés en insertion diplômés d'un CAP-BEP qui ont une autre sortie est supérieure de 6,4 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion.

Focus « public cible »

La répartition des sorties des salariés en insertion faiblement diplômés⁽¹⁾ se distingue de celle de l'ensemble des salariés en insertion par moins d'emploi durable (-2,4 points d'écart) et un peu plus d'emploi de transition et de sorties positives (+1,1 points d'écart dans les deux cas).

La part des salariés en insertion DELD⁽²⁾ qui obtient un emploi durable est supérieure de +3,1 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion.

La part des salariés en insertion allocataires du RSA⁽³⁾ lors de l'embauche qui connaissent une autre sortie (chômage, inactif, sans nouvelle) est supérieure de 8,2 points à celle de l'ensemble des salariés en insertion.

La part des salariés en insertion TH⁽⁴⁾ qui obtient un emploi durable est plus importante que celle de l'ensemble des salariés en insertion : +8,7 points. De plus, la part de ceux qui se dirigent vers une autre sortie (chômage, inactif, sans nouvelle) est moins importante : -2,7 points.

⁽¹⁾Niveau de diplôme en-dessous du niveau 3 (niveau 3 : CAP - BEP obtenu)

⁽²⁾DELD : Demandeur d'emploi de longue durée, c.à.d inscrit à France Travail depuis 1 an ou plus.

⁽³⁾RSA : Revenu de solidarité active.

⁽⁴⁾TH : Travailleur handicapé



Directrice de la publication : Catherine PERNETTE
Réalisation : Service observation, Etudes, Statistiques
et Evaluation (Sese) avec l'appui du Service Emploi
Insertion Professionnelle
***Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du
travail et des solidarités (Dreets) de Normandie
Cité administrative Saint-Sever - 38, cours Clemenceau
76108 ROUEN CEDEX 1
Tél : 02 32 76 16 20***

Retrouvez l'ensemble des publications du Service
observation Études, Statistiques et Évaluation et
l'actualité de la DREETS de Normandie sur
<https://normandie.dreets.gouv.fr/>

