

FICHE PRATIQUE

LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI)

Janvier 2025

Sommaire :

1.	Introduction	2
2.	Les missions sociales d'un ACI	3
3.	Les activités supports	7
4.	Le financement d'un ACI	7
5.	Le lien aux territoires	9
6.	Les grands enjeux	11

Introduction

L'Insertion par l'Activité Économique (IAE) : de quoi parle-t-on ?

Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) embauchent des **personnes éloignées de l'emploi**, par exemple des demandeurs d'emploi de très longue durée ou des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), dans le cadre d'un parcours d'insertion (voir définition légale de l'IAE dans le Code du travail, article L5132-1). Ce parcours combine accompagnement socio-professionnel et mises en situation de travail. Il s'étend à **deux ans maximum**, sauf en cas de dérogation. Son objectif est de **permettre aux bénéficiaires d'accéder, idéalement, à un emploi durable, sinon à un emploi de transition ou à une sortie positive (par exemple, une formation)**.

Au-delà de leur mission sociale, les SIAE sont des actrices du **développement économique durable des territoires**. En effet, toutes ces structures mènent une **activité commerciale** qui occupe une place plus ou moins importante dans leur modèle économique global.

Présentes dans une grande diversité de secteurs, **elles sont nombreuses à initier et porter des activités qui contribuent à la transition écologique**, à l'image de la gestion des déchets ou de l'entretien des espaces naturels et verts. Comme elles développent de nombreux liens partenariaux sur le territoire, les SIAE peuvent aussi alimenter ou lancer des projets de filières à fort impact social, par exemple dans les domaines de l'économie circulaire ou l'alimentation durable.

Les SIAE s'inscrivent dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS).

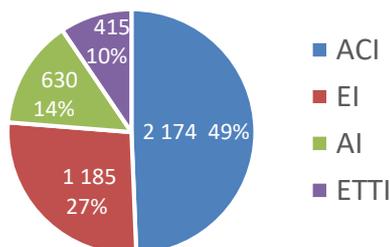
Pour qu'une structure puisse porter un dispositif IAE, elle doit bénéficier d'un conventionnement avec l'État.

Il existe **cinq conventionnements de l'IAE**, dont quatre formes majoritairement utilisées qui peuvent être distinguées en deux catégories :

- **les structures qui embauchent des salariés en insertion pour leur propre activité** : les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) ;
- **les structures qui pratiquent la mise à disposition de salariés en insertion** : les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).

Un cinquième conventionnement de SIAE est en cours d'expérimentation depuis 2018 : les **entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)** qui visent à insérer des personnes éloignées de l'emploi via **une activité d'entrepreneur individuel**.

Cette fiche détaille uniquement les spécificités des ateliers et chantiers d'insertion (ACI), qui au 31 décembre 2022, représentaient presque la moitié des structures actives¹ et quasiment la moitié (47 %) des effectifs conventionnés en ETP en 2023².



Au 31/12/2022, 2174 ACI étaient actifs et représentaient 49% des structures actives à cette date sur le territoire.

¹ [L'insertion par l'activité économique en 2022](#), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2023

² [Pilotage de l'inclusion](#)

Les ACI : généralités

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ont pour missions :

- « d'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- d'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable » (Code du travail, article L5132-15).

La structure porteuse d'un tel dispositif peut être :

- « un organisme de droit privé à but non lucratif ayant pour objet l'embauche de personnes mentionnées à l'article L. 5132-1 ou l'emploi de personnes détenues ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle en développant des activités ayant principalement un caractère d'utilité sociale ;
- un centre communal ou intercommunal d'action sociale ;
- une commune ;
- un établissement public de coopération intercommunale ;
- un syndicat mixte ;
- les départements ;
- une chambre d'agriculture ;
- un établissement d'enseignement professionnel et d'enseignement agricole de l'État ;
- l'Office national des forêts. » (Code du travail, article R5132-27).

En pratique, les ACI fonctionnent majoritairement sous statut associatif³.

Les ACI accueillent plus de salariés en insertion que les autres formes de SIAE (64 200 au 31/12/2022) et un public particulièrement éloigné de l'emploi : en 2022, plus d'un tiers (38 %) étaient demandeurs d'emploi de très longue durée (24 mois ou plus) et plus de la moitié (57 %) bénéficiaient de minimas sociaux à l'embauche⁴.

Les missions sociales d'un ACI

L'orientation et la prescription vers un parcours d'IAE

Il existe deux types de salariés au sein des ACI :

- **les salariés permanents** qui occupent les postes d'encadrement, d'accompagnement et de supports à l'activité et qui peuvent être embauchés selon les règles classiques du droit du travail (CDI, CDD, les contrats aidés, etc.) ;
- **les salariés en parcours d'insertion** (également nommés salariés en transition professionnelle ou salariés en insertion).

Pour intégrer un ACI en tant que salarié en insertion, la personne doit être éligible à un parcours d'insertion. Elle peut être orientée par un prescripteur habilité (dont la liste est établie par un [arrêté](#)), par un orienteur (c'est-à-dire un prescripteur non habilité), ou être directement identifiée par un ACI (procédé appelé « auto-prescription »). Dans tous les cas, avant le recrutement, l'éligibilité du candidat doit être vérifiée par le prescripteur habilité ou par l'ACI lui-même en cas d'auto-prescription.

³ [L'insertion par l'activité économique en 2020](#), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2021

⁴ [L'insertion par l'activité économique en 2022](#), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2023

L'évaluation de l'éligibilité est réalisée à travers un diagnostic socio-professionnel individuel. Quand il s'agit de l'auto-prescription, les SIAE doivent également vérifier des [critères](#) administratifs d'éligibilité. Seuls les prescripteurs habilités peuvent déroger à ces critères.

Lorsque que l'éligibilité est confirmée, l'embauche entraîne le déclenchement, pour le salarié, d'un PASS IAE valable deux ans dans toutes les SIAE.

Pour aller plus loin

- Consultez le [Guide pratique - La prescription de parcours d'insertion par l'activité économique](#) publié par le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion (2023).



Le salariat en ACI

Le Code du Travail s'applique au sein des ACI tant pour les salariés permanents que pour les salariés en parcours d'insertion.

Il s'agit, par ailleurs, du seul conventionnement qui dispose d'une **convention collective** spécifique (IDCC 3016). Elle s'applique à toutes les structures dont l'activité d'ACI représente **l'activité principale**. Cela représente 1 220 structures en 2021, soit approximativement les 2/3 (63 %) des structures employeuses⁵. En effet, l'autre tiers représente des structures ayant plusieurs activités et dont l'ACI n'est pas l'activité principale, notamment les ACI portés par des structures ayant d'autres conventionnements IAE ou des actions d'accompagnement social (encadrées donc par le Code de l'action sociale et des familles) ou des régies de quartier, par exemple.

Les régies de quartier



Le terme de « Régie » (de Quartier ou de Territoire) est un label et non un conventionnement IAE. Ce label est délivré par le [Mouvement des Régies](#). Il signifie que ces structures placent les habitants du territoire au cœur de leur projet. Premiers bénéficiaires des emplois et des prestations de la régie, les habitants ont une place de droit dans le collège des instances dirigeantes qui leur est dédié.

Le **Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion (SyNESI)** est l'unique organisation syndicale employeuse représentative au sein de la branche ACI.

Les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) sont les contrats utilisés majoritairement pour les salariés en parcours d'insertion dans les ACI (Code du travail, article L5132-15-1).

Ces contrats peuvent déroger au droit commun sur les points suivants :

- **en ce qui concerne la durée des contrats** : le premier contrat est conclu pour une **durée de 4 mois minimum**. Il peut ensuite être renouvelé **dans la limite d'une durée totale de 24 mois**. À titre dérogatoire et exceptionnel, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue dans certaines conditions (âge, handicap, action de formation en cours, etc.) ;

⁵ « [Présentation de la branche : les ACI et leur fonctionnement](#) », SyNESI

- **en ce qui concerne les causes de suspension du contrat** : outre les suspensions du contrat de travail de droit commun, **le CDDI peut être suspendu en cas de période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** effectuée chez un autre employeur. En pratique, le salarié va effectuer une période de travail chez un autre employeur, mais il va continuer d'être salarié et rémunéré par l'ACI. Cela permet de découvrir un secteur d'activité, consolider un projet professionnel ou entamer un processus de recrutement. **Le CDDI peut également être suspendu pour permettre au salarié d'accomplir une période d'essai en vue d'une embauche en CDI ou CDD d'au moins 6 mois.** Cela sécurise le salarié en parcours d'insertion, qui, si la période d'essai n'est pas concluante, retrouve son poste au sein de l'ACI ;
- **en ce qui concerne la durée hebdomadaire de travail** : elle varie entre 20 et 35 heures par semaine. Des dérogations sont possibles notamment si un ACI décide de porter le programme **Premières Heures en Chantier (PHC)**, qui permet une reprise progressive de l'emploi avec des CDDI commençant à 4h par semaine ou si le salarié en parcours d'insertion cumule deux contrats de travail différents, dont un au sein d'une structure de droit commun.

Le programme Premières Heures en Chantier (PHC)



Le programme [Premières Heures en Chantier \(PHC\)](#) est « un dispositif de remobilisation par l'emploi des publics en situation de grande précarité, principalement à la rue, s'adossant sur les Chantiers d'Insertion. Le programme permet une reprise très progressive de l'emploi, avec des contrats en CDDI commençant à 4h par semaine. [...] Le travail est envisagé comme le premier levier du processus de réinsertion sociale » .

Il est également possible de favoriser le recrutement des salariés en parcours d'insertion par des entreprises conventionnelles par un dispositif expérimental « contrat-passerelle » qui vise à mettre à disposition auprès d'entreprises de droit commun pour trois mois (renouvelable une fois) des salariés engagés dans un parcours d'insertion depuis au moins quatre mois, sous certaines conditions. Ce dispositif est expérimenté jusqu'en décembre 2025.

D'autres contrats peuvent également être conclus par les salariés en parcours d'insertion comme le **contrat à durée indéterminée d'inclusion (CDI inclusion)**. Introduit par la loi du 14 décembre 2020, il concerne les salariés en parcours d'insertion de 57 ans et plus, sous conditions. En octobre 2023, ce contrat ne concernait qu'une faible minorité des salariés, pour les ACI rattachés à la convention collective spécifique⁶.

Pour aller plus loin

- Consultez le [Guide pratique - La prescription de parcours d'insertion par l'activité économique \(IAE\)](#) publié par le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion (2023).



⁶ [Portrait économique de la branche des ateliers et chantiers d'insertion](#), Santé économique des structures et rémunération des salariés permanents, Observatoire de Branche, Quadrat-Etudes, octobre 2023

L'accompagnement vers un emploi durable

L'accompagnement proposé par les ACI sert différents objectifs et prend donc plusieurs formes⁷ :

- **l'accompagnement sur le poste de travail**, qui consiste à fournir des conseils sur le travail à réaliser. Il est porté par les encadrants techniques dans les ACI ;
- **l'accompagnement social**, qui consiste à appuyer la résolution des difficultés personnelles des salariés en parcours ;
- **l'accompagnement professionnel**, qui consiste à aider à la construction du projet professionnel.

L'accompagnement social et professionnel est réalisé par les conseillers en insertion professionnelle (CIP) ou accompagnateurs socio-professionnels (ASP) pendant le temps de travail.

Les ACI peuvent également favoriser **l'accès à la formation** des personnes en parcours d'insertion. Pour les ACI rattachés à la convention collective mentionnée ci-avant, l'opérateur de compétences (OPCO) est Uniformation Cohésion Sociale⁸.

55 % des personnes sorties d'un ACI en 2020 indiquaient avoir participé à au moins une formation pendant leur parcours⁹.

Le financement des formations des salariés en parcours d'insertion peut être facilité par **le Plan d'Investissement dans les Compétences de l'Insertion par l'Activité Économique (PIC IAE) qui a pour objectif de renforcer l'accès à la formation des salariés en parcours d'insertion** en prenant en charge les coûts inhérents à la formation (frais pédagogiques et rémunération des salariés en parcours d'insertion). En 2022, 82% des SIAE adhérentes à Uniformation ont bénéficié du PIC IAE¹⁰.

Une modalité possible de formation est l'action de formation en situation de travail (AFEST) qui s'effectue sur le lieu de travail et en cours d'activité. Elle mobilise un formateur interne ou externe à l'entreprise¹¹.



Le temps de travail en ACI

En 2020, la durée moyenne hebdomadaire travaillée par les salariés en insertion en ACI s'élevait à 26,5 heures, selon la DARES. Pour les salariés sortis d'un ACI en 2022, la durée moyenne passée dans une structure est de 11,3 mois et la durée médiane est de 9 mois.

En 2023, les différents accompagnements en ACI donnaient lieu à un taux d'insertion dans l'emploi de 26,8 % et de 13,1 % dans l'emploi durable¹².

Le profil des salariés en parcours d'insertion contribue à expliquer ces résultats puisque les personnes issues des ACI sont « en moyenne les plus éloignées de l'emploi à leur entrée en IAE »¹³.

⁷ Dares, Véronique Rémy, *Les structures de l'insertion par l'activité économique adaptent-elles l'accompagnement et la formation au profil de leurs salariés ?*, 2017, p. 11

⁸ France Compétences

⁹ *La formation et l'accompagnement des bénéficiaires de l'IAE*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2022

¹⁰ *Rapport annuel d'activité Uniformation*, 2023, p.56

¹¹ *Guide AFEST, mettre en place une action de formation en situation de travail*, Uniformation, 2024

¹² *Projet annuel de performance, annexe au PLF 2025*

¹³ *Quelle situation professionnelle après un parcours en insertion par l'activité économique ?*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2024

Les activités supports

Les activités supports des accompagnements des salariés en parcours d'insertion au sein d'ACI sont très diversifiées.

On observe néanmoins des **secteurs d'activités prédominants** :

- agriculture, pêche, espaces naturels et espaces verts (35 % en 2021). Par exemple, la quasi-intégralité des SIAE de maraichage biologique est conventionnée en tant qu'ACI ;
- services à la personne et à la collectivité (24 % en 2021) : notamment la propreté et l'environnement urbain¹⁴.

Globalement, **les activités des ACI sont plus souvent destinées aux particuliers et aux collectivités**¹⁵.

La prédominance du secteur d'activité « agriculture pêche, espaces naturels et espaces verts » s'observe également par la place importante des ouvriers qualifiés de type artisanal (15 % des salariés nouvellement embauchés en 2022 dont 12 % de jardiniers) et des ouvriers agricoles (14 % des salariés nouvellement embauchés en 2022 contre 1 ou 2 % dans les autres conventionnements)¹⁶.

Le financement d'un ACI

Les ressources financières des SIAE sont constituées d'une part de leurs **recettes commerciales**, d'autre part **d'aides financières**.

Les aides financières

L'aide financière principale, appelée « **aide au poste** », contribue à financer la rémunération et l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion. Elle comprend une part socle et une part modulée valorisant les efforts spécifiques de la structure au-delà de sa mission de base. Elle est versée par l'État au travers des Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS). L'Agence de Services et de Paiement (ASP) gère opérationnellement le traitement et le paiement des aides au poste.

Pour 2024, le montant socle annuel de l'aide financière pour les ACI par poste de travail occupé à temps plein est fixé à [23 458€](#).

Par ailleurs, la loi prévoit que les départements cofinancent obligatoirement l'aide au poste d'insertion pour les bénéficiaires du RSA (Code du travail article L5132-3-1). De façon globale, la contribution des départements au financement de l'IAE (tous conventionnements confondus) a baissé entre 2021 et 2022¹⁷.

¹⁴ [L'insertion par l'activité économique en 2021](#), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2023

¹⁵ [Portrait économique de la branche des ateliers et chantiers d'insertion](#), Santé économique des structures et rémunération des salariés permanents, Observatoire de Branche, Quadrat-Etudes, octobre 2023

¹⁶ [L'insertion par l'activité économique en 2022](#), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2023

¹⁷ [L'insertion par l'activité économique : état des lieux et perspectives](#), Inspection générale des affaires sociales (IGAS), 2022

Les ACI bénéficient aussi d'un allègement des cotisations sociales qui diffère selon la nature juridique de la structure¹⁸ :

- l'exonération spécifique, pour les employeurs publics, porte sur les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales ainsi que sur la taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires et participations patronales au titre de l'effort de construction ;
- la réduction générale des cotisations s'applique aux employeurs privés.

Parmi les **autres aides financières accessibles**, le **fonds de développement de l'inclusion (FDI)** contribue à financer « le développement et la consolidation des initiatives locales en matière d'insertion par l'activité économique » (Code du travail, article R5132-44).

Peuvent également être mobilisés :

- le Fonds social européen (FSE +) ;
- les partenaires financiers publics et privés divers : les collectivités de façon générale selon les opportunités (comme des appels à projets locaux), France Active, les fondations et des acteurs spécifiques selon les secteurs d'activité.

Le chiffre d'affaires

Les recettes de commercialisation des biens et services produits ne doivent pas dépasser 30 % (ou exceptionnellement 50 %) des charges liées à ces activités (Code du travail, article D5132-34). Une dérogation peut être accordée si les activités développées par les ACI ne sont pas déjà assurées et satisfaites par les entreprises locales¹⁹.

En 2023, [le portrait économique de la branche des ACI](#), c'est-à-dire des structures employeuses rattachées à la Convention collective nationale des ACI (qui, en 2021, représentaient 63 % des structures employeuses), a mis en avant les constats suivants :

- la part du chiffre d'affaires dans le produit d'exploitation des structures s'est développée entre 2018 et 2022 ;
- le poids du chiffre d'affaires dans le produit d'exploitation est davantage prépondérant au sein des structures de 50 salariés et plus ;
- 45 % des structures déclarent un taux de commercialisation supérieur à 30% ;
- cependant, 30 % des structures présentent un déficit net en 2022.

¹⁸ « [Ateliers et chantiers d'insertion – employeur publics](#) », Urssaf

¹⁹ Code du travail, article D5132-34

Le lien aux territoires

Les acteurs institutionnels

Les **directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)** sont des partenaires essentiels des ACI dans les territoires :

- elles instruisent les demandes de conventionnement ;
- elles mènent l'entretien de bilan annuel des actions, appelé « dialogue de gestion », avec chaque structure ;
- elles contribuent au pilotage local de l'IAE puisqu'elles pilotent les Commissions spécialisées du Comité départemental pour l'emploi (ex-CDIAE), participent aux comités techniques d'animation (CTA) et mettent en œuvre les circulaires relatives au Fonds d'inclusion dans l'emploi, avec les directions régionales de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Le conventionnement est la procédure par laquelle une structure émet le souhait de créer ou renouveler son statut d'ACI. Elle doit alors détailler son projet d'insertion et c'est le préfet, suite à l'avis d'une commission spécialisée du comité départemental pour l'emploi, qui prend la décision. Ce conventionnement dure d'un an à trois ans maximum.



Les nouvelles commissions spécialisées du Comité départemental pour l'emploi

Ces commissions remplacent les Conseils Départementaux de l'Insertion par l'Activité Économique (CDIAE) depuis le [décret du 18 juin 2024 n°2024-560](#) relatif aux comités territoriaux pour l'emploi.

Les **commissions spécialisées du Comité départemental pour l'emploi** émettent un avis sur un certain nombre d'aspects de la vie concrète des structures : obtention et renouvellement de conventionnements, obtention d'ETP pour l'activité des conventionnements, candidature au FDI local, etc. En outre, elles déterminent le plan d'action pour promouvoir l'IAE sur le territoire, en cohérence avec les autres dispositifs en faveur de l'insertion (Code du travail, article R5311-26).

D'autres acteurs institutionnels gravitent aussi autour des ACI (voir page 7-8).

Les acteurs du parcours des salariés en insertion

Pour faciliter le recrutement des salariés en parcours d'insertion, **l'ACI doit être identifié par les prescripteurs habilités** (par exemple France Travail, les missions locales, etc.) **et les orienteurs** (qui peuvent orienter des personnes vers un parcours d'insertion, mais ne peuvent pas valider leur éligibilité).

Une fois les salariés recrutés, l'ACI doit nouer **des liens avec les acteurs du territoire** en charge de la résolution des freins sociaux (mobilité, logement, santé, etc.) pour appuyer et épauler les équipes permanentes en charge de l'accompagnement des salariés.

Sur le volet professionnel, les ACI peuvent mobiliser des outils pour **construire un parcours d'insertion cohérent et adapté aux salariés en parcours d'insertion**. Les dispositifs adaptés aux personnes en situation de grande précarité comme « [Premières heures en chantier](#) » ou « [TAPAJ, travail alternatif payé à la journée](#) » en sont des exemples.

De même, pour élaborer ou concrétiser le projet professionnel, les ACI doivent également tisser des liens avec les entreprises du territoire. En effet, des visites, des simulations d'entretiens ou des PMSMP peuvent être organisées et aboutir à des opportunités pour les salariés en parcours d'insertion. Cette interconnaissance des ACI et des entreprises recruteuses du territoire est indispensable pour favoriser le retour à l'emploi durable pour les salariés en parcours d'insertion.

Sur le volet social et professionnel, le [programme Convergence CVG](#) (Collectif Vers l'accompagnement Global) apporte des moyens supplémentaires permettant de renforcer l'accompagnement proposé par les ACI.

Les réseaux

Les SIAE peuvent choisir d'adhérer à des **réseaux chargés de les représenter auprès des pouvoirs publics**, de valoriser leurs actions et de leur fournir des outils pour favoriser leur professionnalisation, leur développement et leur interconnaissance. En raison de son histoire, de l'origine de ses acteurs, de son projet et de son ancienneté, chacun de ces réseaux conduit une stratégie et poursuit des missions distinctes.

Plusieurs **réseaux nationaux** mènent des actions auprès de l'écosystème de l'insertion. Au niveau local, certains de ces réseaux sont **présents dans les territoires** via des délégations régionales. Il existe également des inter-réseaux de l'IAE. Dans certaines régions, ils regroupent des représentants de plusieurs délégations locales de réseaux nationaux de l'IAE. Enfin, dans certains départements, il existe des collectifs ou réseaux de l'IAE au niveau local.

Au niveau national, les ACI peuvent être représentés par les réseaux généralistes suivants (non exhaustif) :

- CHANTIER école ;
- COORACE ;
- Emmaüs France ;
- Fédération des Acteurs de la Solidarité ;
- Mouvement des régions ;
- La Croix-Rouge française via Croix-Rouge insertion ;
- Les Restaurants du Cœur – les Relais du Cœur.

Des réseaux sectoriels spécialisés existent également :

- Réseau Cocagne ;
- Tissons la solidarité.

Pour aller plus loin

- Consultez le dossier dédié sur avise.org.



Les grands enjeux

La [circulaire relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi \(FIE\) du 7 février 2024](#) prévoit que le développement ou la création de structures ne sera qu'exceptionnel pour le secteur non-marchand des ateliers et chantiers d'insertion (en priorisant ceux des milieux pénitentiaires). Cela signifie que les ACI ne peuvent, cette année, qu'exceptionnellement se développer.

Cette circulaire fragilise donc les ACI dans leur développement et, dans le même temps, **invite à cibler des publics « les plus éloignés du marché du travail ».**

Cette injonction est déjà mise en œuvre dans les faits puisque les ACI (tout comme les autres SIAE) recrutent un public de plus en plus éloigné de l'emploi (public non francophone, souffrance psychique, etc.). En effet, dans une conjoncture relativement favorable du marché de l'emploi, ce sont principalement les publics cumulant le plus de difficultés qui restent éloignés de l'emploi. Les ACI doivent déployer davantage d'efforts pour recruter et accompagner ce public, en coordination avec d'autres acteurs.

Dans ces conditions, les ACI doivent donc, sans perspective de développement possible, travailler avec des salariés en parcours d'insertion plus éloignés de l'emploi pour chercher à obtenir au moins les mêmes résultats économiques.

Par ailleurs, les conditions de travail des équipes permanentes se trouvent dégradées du fait d'un turn-over et de difficultés de recrutement des salariés permanents en charge de l'accompagnement social et professionnel.

Enfin, **les aides publiques qui doivent compléter le modèle économique s'amenuisent**²⁰ :

- l'enveloppe du FDI destinée à financer la création, le développement et le renforcement de la viabilité des SIAE a été supprimée pour 2024 ;
- l'enveloppe du FSE a subi une baisse globale de 10 %.

Dans la même logique, les fonds relatifs au PIC IAE ont été considérablement diminués.

Globalement, les ACI souffrent également, tout comme les autres SIAE, d'une absence de visibilité et de stabilité des moyens qui pourraient leur être alloués, ce qui est problématique dans un modèle économique hybride où la part des aides publiques est majoritaire.

Tout cela dans un contexte où « la proportion des ACI estimant être dans une situation économique fragile ou mauvaise a sensiblement augmenté, passant de 25 % en 2020 à 48 % en 2022 »²¹.

Enfin, depuis plusieurs années, dans certains territoires, les partenaires publics peuvent avoir tendance à enjoindre les ACI à se transformer en EI. Cependant, la pertinence de cette tendance pourrait être questionnée. En effet, comme cela a été souligné lors d'une journée organisée par un DLA sur ce sujet, le choix du type de conventionnement doit se réfléchir sous le prisme du projet souhaité : soit une activité à dominante commerciale (EI) soit une activité donnant la priorité à l'accompagnement socio-professionnel (ACI).

²⁰ Tribune inter-réseaux de l'IAE, « [Ne cassons pas des décennies de construction commune réussie pour l'emploi](#) », 5 juin 2024

²¹ [Portrait économique de la branche des ateliers et chantiers d'insertion](#), Santé économique des structures et rémunération des salariés permanents, Observatoire de Branche, Quadrat-Etudes, octobre 2023