

FICHE PRATIQUE

LES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES (AI)

Juin 2025

Sommaire :

1.	Introduction	2
2.	Les missions sociales	4
3.	Les activités supports	7
4.	Le financement	7
5.	Le lien aux territoires	8
6.	Les grands enjeux	10

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 socioprofessionnel 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 31/12/2023, **4 504 SIAE employaient 142 300 personnes salariées en insertion** ; en 2023, les nouvelles entrées en insertion dans l'IAE représentaient **173 200 contrats**¹.

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** comme la gestion des déchets ou 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 de l'alimentation durable.

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

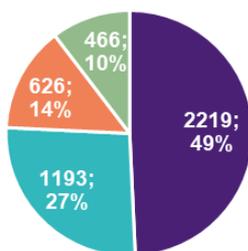
Pour qu'une structure puisse porter un dispositif IAE, elle doit bénéficier d'un conventionnement avec l'État.

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).

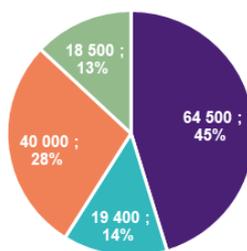
Un cinquième conventionnement de SIAE est en cours d'expérimentation depuis 2018 jusqu'à fin 2026 : les **entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)** qui permettent à des personnes éloignées de l'emploi d'exercer une activité d'entrepreneur individuel en bénéficiant d'une mise en relation avec des clients et d'un accompagnement.

Cette fiche détaille uniquement les spécificités des **associations intermédiaires (AI)**, qui au 31/12/2023, représentaient **14 % des structures actives et presque 30 % des personnes salariées en parcours d'insertion**².



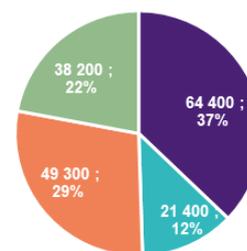
■ ACI ■ EI ■ AI ■ ETTI

Au 31/12/23, 626 AI étaient actives.



■ ACI ■ EI ■ AI ■ ETTI

Au 31/12/23, les AI employaient 40 000 personnes salariées en insertion.



■ ACI ■ EI ■ AI ■ ETTI

En 2023, les AI ont accueilli 49 300 nouvelles personnes salariées en insertion.

Source : [Dares](#)

¹ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), [L'insertion par l'activité économique en 2023](#), 2025

² *Idem*

Les AI : généralités

Les associations intermédiaires (AI) ont pour **missions** :

- « l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales. [...] »
- l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable » (Code du travail, article L5132-7).

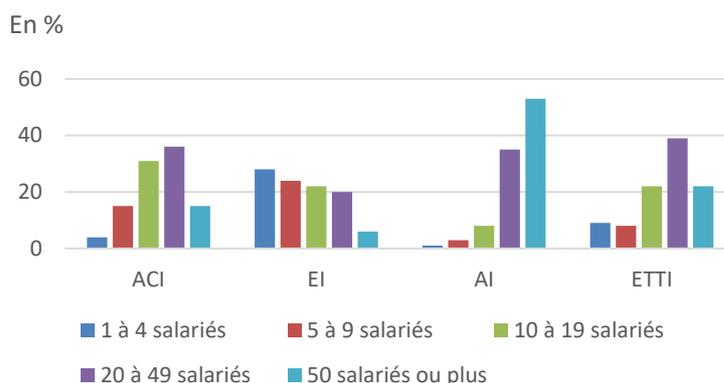
Les AI recrutent des salariés en parcours d'insertion pour les mettre à disposition auprès de particuliers ou professionnels (associations, collectivités locales, entreprises, etc.) pour la réalisation de travaux occasionnels ou récurrents.

Historiquement, les AI marquent les débuts de l'insertion par l'activité économique. Après la création de la première AI en 1983, à Redon en Ille-et-Vilaine, le statut des AI est institutionnalisé en 1987 (loi n°87-39 du 27 janvier).

Au niveau de leur fonctionnement, les AI présentent les particularités suivantes :

- elles portent une fonction d'accueil et d'orientation des personnes éloignées de l'emploi sur leur territoire ;
- dans la majorité des cas, leur conventionnement porte sur un territoire déterminé (département, commune, etc.).

Plus de la moitié des AI sont des structures de plus grande taille que les autres types de SIAE, selon [la Dares](#).



Au 31/12/23, 53 % des AI comptaient 50 personnes salariées ou plus en insertion.

Source : [Dares](#)



Historiquement, les AI accueillait le plus grand nombre de personnes salariées en insertion³ mais depuis 2019, elles se situent en deuxième position, après les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), au niveau du nombre de personnes salariées en insertion employées à la fin d'année (53 000 salariés en insertion en ACI au 31/12/2019 contre 51 800 en AI, selon la [Dares](#)).

Depuis 2022, elles se situent en deuxième position au niveau du nombre de nouvelles entrées en parcours d'insertion (en 2021, les AI ont accueilli 63 900 nouvelles personnes salariées en parcours d'insertion contre 63 400 en ACI ; en 2022 50 000 nouvelles entrées sont comptabilisées en AI – soit une baisse de 22 % - contre 65 900 en ACI, selon la [Dares](#)).

³ Cour des comptes, [L'insertion des chômeurs par l'activité économique, Une politique à conforter](#), 2019

Les missions sociales

L'orientation et la prescription menant à un parcours dans l'IAE

Il existe deux catégories de salariés au sein des AI :

- **les salariés permanents** qui occupent les postes d'encadrement, d'accompagnement et de support à l'activité et qui sont embauchés en CDI, CDD, contrats aidés, etc. ;
- **les salariés en parcours d'insertion** (également nommés salariés en transition professionnelle ou salariés en insertion).

Pour intégrer une AI en tant que salarié en insertion, il faut être éligible à un parcours d'insertion. Certains acteurs, nommés « orienteurs », peuvent guider les personnes intéressées vers un parcours dans l'IAE mais ne peuvent pas valider l'éligibilité des candidats. **Deux catégories d'acteurs peuvent valider l'éligibilité à un parcours dans l'IAE : les prescripteurs habilités** dont la liste est établie par un arrêté (par exemple France Travail, Cap Emploi, les missions locales, les caisses d'allocations familiales – CAF, etc.) et **les SIAE** (procédé appelé « auto-prescription »). Quel que soit l'acteur ayant mené la personne vers la SIAE (orienteur, prescripteur habilité ou la SIAE elle-même), avant le recrutement, **l'éligibilité du candidat doit être vérifiée** par le prescripteur habilité ou par la SIAE en cas d'auto-prescription. L'évaluation de l'éligibilité est réalisée à travers un diagnostic socioprofessionnel individuel. **Quand il s'agit de l'auto-prescription, les SIAE doivent également vérifier que le candidat répond à des critères administratifs d'éligibilité. Les prescripteurs habilités ne sont pas soumis à ces critères.**

Lorsque l'éligibilité est confirmée, l'embauche entraîne **le déclenchement, pour le salarié, d'un PASS IAE valable deux ans dans toutes les SIAE**. En complément d'autres possibilités de prolongation du parcours communes à l'ensemble de l'IAE, les AI et les ACI peuvent mobiliser un motif spécifique de prolongation pour les salariés rencontrant des difficultés particulièrement importantes, qui peuvent bénéficier d'un parcours d'une durée totale allant jusqu'à cinq ans.

PASS IAE et AI



Avant la mise en œuvre de la loi du 14 décembre 2020, une SIAE ne pouvait embaucher un salarié en insertion que si Pôle Emploi avait préalablement délivré un agrément, qui était rattaché à la SIAE ; les AI n'étaient soumises à cet agrément que pour les mises à disposition de plus de 16 heures auprès des entreprises et des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC). La loi du 14 décembre 2020 a instauré l'obligation du PASS IAE pour toutes les SIAE ; pour les salariés en insertion en AI qui ne disposaient pas d'agrément jusqu'alors, cette obligation est entrée en vigueur le 1er décembre 2021 (pour les autres types de SIAE et les salariés en AI bénéficiaires d'un agrément, la date d'entrée en vigueur était le 1er septembre 2021).

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 AI

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

Pour les salariés en parcours d'insertion, les AI utilisent majoritairement **les contrats à durée déterminée d'usage** (CDDU)⁴. À la marge, les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) sont également utilisés en AI⁵. Par dérogation au droit commun, la durée de ces contrats peut être portée à 24 mois, renouvellement compris. Par ailleurs, les salariés en parcours d'insertion d'au moins 57 ans peuvent conclure, sous conditions, **un contrat à durée indéterminée d'inclusion (CDI inclusion)**. Pour faciliter l'application du CDI inclusion en AI, des travaux entre les réseaux de l'IAE sont en cours.

S'agissant des mises à disposition, lorsqu'elles sont réalisées auprès des entreprises et des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), leur durée totale pour un même salarié ne peut excéder 480 heures sur 24 mois à compter de la première mise à disposition ; depuis le 1er septembre 2021, il est possible de déroger à ce plafond, pour une durée maximale de trois ans renouvelable sous conditions⁶.

Par ailleurs, la durée hebdomadaire du travail se distingue du droit commun sur les points suivants :

- les AI n'ont pas d'obligation de mentionner le nombre d'heures de travail dans les contrats de sorte que les salariés peuvent être rémunérés en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées⁷ ;
- les AI peuvent proposer une durée de travail hebdomadaire inférieure aux seuils légaux (24 heures en CDDU et 20 heures en CDDI) pour deux motifs : lorsque le parcours d'insertion le justifie, en cas de difficultés particulièrement importantes (ces motifs étant partagés avec les ETTI et les ACI⁸) et lorsque le salarié en insertion cumule deux contrats de travail différents dont un au sein d'une structure de droit commun (ce motif étant partagé avec les EI et les ACI⁹).



Le temps de travail en AI

En 2020, la durée moyenne hebdomadaire travaillée par les salariés en insertion en AI est de 12,4 heures, selon [la Dares](#), ce qui est largement inférieur aux durées hebdomadaires travaillées dans les autres SIAE.

Les particularités du public en parcours d'insertion au sein des AI sont les suivantes, selon [la Dares](#) :

- **les AI accueillent davantage de femmes que les autres formes de SIAE** : au 31/12/2023, 71 % des salariés d'AI étaient des femmes contre 43 % dans l'ensemble des SIAE ;
- **les salariés en insertion au sein des AI ont davantage tendance à être situés en communes rurales** : au 31/12/2023, 32 % soit près de 10 points de plus que la moyenne des SIAE.

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).



⁴ Code du travail, articles L1242-2 et D1242-1

⁵ Code du travail, article L5132-11-1

⁶ Code du travail, articles L5132-9, R5132-18 et D5132-18-1

⁷ Code du travail, article L5132-11

⁸ Code du travail, articles L5132-7, L5132-6 et L5132-15-1

⁹ Code du travail, articles D5132-26-12, D5132-10-5-3 et D5132-43-14

L'accompagnement vers un emploi durable

L'accompagnement proposé par les AI sert différents objectifs et adopte plusieurs formes¹⁰ :

- **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, particulièrement au travers des mises à disposition.

En outre, certaines AI accompagnent les salariés en insertion dans leur prise de poste chez l'utilisateur, conjointement avec ce dernier. L'accompagnement social et professionnel est réalisé par les conseillers en insertion professionnelle (CIP) ou accompagnateurs socioprofessionnels (ASP).

Par ailleurs, **les AI portent une mission d'accueil des personnes** en assurant une permanence, dont la durée fixée par la loi doit correspondre à au moins 3 jours par semaine (Code du travail, article R5132-12).

Les AI peuvent également favoriser **l'accès à la formation** des personnes en parcours d'insertion. Comme la grande majorité des AI n'applique pas de convention collective, elles ne dépendent pas obligatoirement d'un OPCO spécifique. Selon l'Union Nationale des Associations Intermédiaires (UNAI), la majorité des AI dépendent aujourd'hui de l'OPCO Uniformation. Les deux autres OPCO auxquels les AI peuvent adhérer sont OPCO EP et AKTO.

Le financement des formations des salariés en insertion peut être facilité par **le plan d'investissement dans les compétences de l'insertion par l'activité économique (PIC IAE) qui vise à renforcer l'accès à la formation des salariés en parcours d'insertion** en prenant en charge 70 % des coûts inhérents à la formation (frais pédagogiques et rémunération des salariés en parcours d'insertion). 27 % des personnes sorties d'une AI en 2020 indiquaient avoir participé à au moins une formation pendant leur parcours¹¹. Du fait du reste à charge dans le cadre du PIC IAE et du faible niveau de l'aide au poste versée aux AI, pouvoir assurer l'accès à la formation constitue aujourd'hui un enjeu pour les AI.



La durée passée en AI par les salariés en insertion sortis en 2023

Pour les salariés en insertion sortis d'une AI en 2023, la durée moyenne passée dans une structure était d'environ un an, soit 3 mois de plus que les salariés sortis en 2022 et la durée médiane était de 4,6 mois, selon [la Dares](#).

Il s'agit de la durée moyenne la plus élevée au sein de l'IAE (par comparaison, dans les ACI la durée moyenne était de 11,5 mois, en EI, d'un peu plus de 10 mois et en ETTI, de près de 6 mois). Par rapport aux autres types de SIAE, les parcours en AI se distinguent également par une plus grande hétérogénéité dans les durées, avec une présence marquée de parcours courts : en 2023, 42 % des sortants d'une AI y ont passé 3 mois ou moins. Seules les ETTI ont une part supérieure de parcours courts.

Les parcours de plus de 24 mois sont également davantage représentés en AI que dans les autres types de SIAE : en 2023, ils concernent 17 % des sortants contre 3 à 5 % dans les autres types de SIAE.

¹⁰ 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

¹¹ Dares, [La formation et l'accompagnement des bénéficiaires de l'IAE](#), 2022

En 2023, les différents accompagnements en AI donnaient lieu à un taux d'insertion dans l'emploi de 46,5 % et à un taux d'insertion dans l'emploi durable de 28,4 %¹².

Pour qu'une sortie soit prise en compte, les salariés d'AI doivent avoir :

- été mis à disposition au moins une fois ;
- travaillé au moins 150 heures dans l'année calendaire.

Le taux d'insertion dans l'emploi est largement plus élevé à la sortie des AI que des ACI et EI ; seules les ETTI présentent un taux plus élevé (49,2 %). En ce qui concerne le taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie des AI, il est le plus élevé dans l'ensemble de l'IAE.

Les activités supports

Dans le cadre de la mise à disposition, qui constitue la seule activité support possible pour une AI :

- **36 %** des salariés nouvellement embauchés en 2023 réalisaient un parcours d'insertion dans **les services directs aux particuliers** (employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers et employés de services divers) ;
- **22 %** des salariés nouvellement embauchés en 2023 réalisaient un parcours d'insertion dans **le nettoyage**, selon [la Dares](#).

Le financement

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 publique 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 AI par poste de travail occupé à temps plein est fixé à **1 588€**, revalorisé à 1 619 € en fin d'année. **Au sein de l'IAE, il s'agit du montant d'aide au poste le plus faible.**

Le [Code du travail](#) prévoit qu'en cas d'accord entre l'État et le Département, la convention annuelle d'objectifs et de moyens qui les lie « fixe le nombre prévisionnel d'aides cofinancées par le département, la manière dont ces aides sont attribuées [...] et les montants financiers associés » et peut « prévoir des modalités complémentaires de coordination des financements »¹³. De façon globale, la contribution des Départements au financement de l'IAE (tous conventionnements confondus) a baissé entre 2021 et 2022, selon un rapport de l'IGAS¹⁴.

Selon les estimations de l'UNAI et de Coorace, dans la plupart des cas la part des subventions publiques ne dépasse pas 5 à 10 % du chiffre d'affaires d'une AI.

Enfin, les AI bénéficient également de certaines exonérations fiscales et sociales¹⁵.

¹² [Projet annuel de performance, annexe au PLF 2025](#)

¹³ Le cofinancement de l'aide au poste par le Département n'est obligatoire que pour les bénéficiaires du RSA en ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

¹⁴ Inspection générale des affaires sociales (IGAS), [L'insertion par l'activité économique : état des lieux et perspectives](#), 2022, p.41

¹⁵ Cour des comptes, [L'insertion des chômeurs par l'activité économique, Une politique à conforter](#), 2019

Parmi les **autres aides financières accessibles**, 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.

Par ailleurs, 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). Pour les années 2024 et 2025, il n'a pas été prévu d'enveloppe pour le FDI.

Le chiffre d'affaires

Les AI dépendent très majoritairement de leurs recettes commerciales pour assurer leur fonctionnement et le taux de marge est relativement faible¹⁶.

Le lien aux territoires

Les acteurs institutionnels

Les **directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)** sont des partenaires essentiels des AI 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 (précédemment appelées « conseils départementaux de l'IAE » - 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'économie, 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'AI. Elle doit alors détailler son projet d'insertion ; suite à l'avis d'une **commission spécialisée de l'inclusion et de l'IAE au sein du comité départemental pour l'emploi**, le préfet prend la décision. Ce conventionnement dure d'un an à trois ans maximum.



Les 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, 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 AI (voir page 7).

¹⁶ Cour des comptes, [L'insertion des chômeurs par l'activité économique, Une politique à conforter](#), 2019

Les acteurs du parcours des salariés en insertion

Pour qu'elle puisse mieux recruter des salariés en insertion, **l'AI doit être identifiée par les prescripteurs habilités et les orienteurs de son territoire** (voir page 4). En outre, **l'AI 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.

Les AI doivent également développer leurs relations commerciales avec des particuliers ou des professionnels pour permettre la mise à disposition des salariés en parcours d'insertion. Cette relation se formalise par un **contrat de mise à disposition** conclu entre l'AI et l'utilisateur. Ces contrats présentent des particularités visant à encadrer cette relation tripartite et à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en difficulté.

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 AI sont représentées par les réseaux suivants (liste non exhaustive) :

- COORACE, réseau généraliste de l'IAE ;
- la Fédération des acteurs de la solidarité, réseau généraliste de la lutte contre les exclusions ;
- l'UNAI (Union Nationale des Associations Intermédiaires), réseau spécialiste des AI.

Pour aller plus loin

- Consultez le dossier dédié sur avise.org.



Les grands enjeux

Au sein de l'IAE, la tension entre mission d'insertion et activité de production économique est structurelle. Ces dernières années, ces difficultés structurelles ont pu être accentuées par la succession rapide (et ayant pu être vécue comme brusque) entre une phase de volonté étatique de développement de l'IAE entre 2018 et 2022, puis une phase de « consolidation » de l'existant en 2023 et 2024 ayant laissé place à une diminution des financements nationaux de l'IAE en 2025.

Dans ce contexte, **les AI sont particulièrement fragilisées**. Selon la Dares, entre la fin de l'année [2018](#) et la fin de l'année [2023](#), le nombre d'AI a diminué d'environ 6 %, passant de 663 à 626. Ceci alors que sur la même période, le nombre total de SIAE a augmenté de 18 % (de 3 817 à 4 504) notamment grâce à l'impulsion donnée par la mise en place d'un fonds de développement de l'inclusion exceptionnel en 2020 et 2021 d'un montant total de 350 millions d'euros pour accompagner le développement de l'IAE. Cette diminution du nombre d'AI, contrastant avec l'évolution globale de l'IAE, peut être interprétée comme une tendance, d'une part à des fermetures d'AI, d'autre part à des fusions entre AI, qui ne sont pas compensées par les créations de nouvelles AI.

Cette situation est liée à des **difficultés rencontrées par les AI sur différents points clés de leur modèle économique** :

- le nombre de personnes salariées en insertion a connu une diminution importante, selon la [Dares](#). En 2022, les nouvelles entrées en AI ont diminué de 22 % par rapport à 2021 (50 000 contre 63 900). Ceci alors que, sur cet indicateur en 2022, les autres types de SIAE ont connu des taux de croissance de 4 à 9 %. En 2023, sur cet indicateur pour les AI, la diminution est beaucoup moins forte (- 1 %) ; mais le nombre de personnes salariées en insertion au 31 décembre enregistre une diminution de 8 %, comme cela était le cas en 2022. En 2023, sur ces indicateurs pour les autres types de SIAE, la tendance est au ralentissement de la croissance, à la stagnation ou à la diminution mais de façon moins accentuée que pour les AI (entre - 2 % et + 1 %) ;
- parmi 140 AI répondantes à une enquête de l'UNAI en 2024, un peu plus de 30 % ont déjà dû réduire leurs effectifs permanents ou envisagent une telle réduction¹⁷ ;
- 62 % des 140 AI répondantes à cette enquête de l'UNAI signalent que leur prévision de clôture de chiffre d'affaires pour 2024 était en diminution par rapport à 2023.

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à ces difficultés.

Au niveau du modèle de revenus, les AI sont affectées par **une baisse d'activité**, en raison notamment de la réduction des missions chez les particuliers affectés par l'inflation et du manque de moyens pour assurer le remplacement des agents dans les collectivités et établissements publics. En 2024, comme en 2023, l'UNAI et Coorace ont constaté une diminution de l'activité de l'ordre de 15 % dans les AI avec des chutes parfois beaucoup plus importantes.

Par ailleurs, **les aides publiques s'amenuisent**, alors que l'aide au poste perçue par les AI est déjà la plus faible au sein de l'IAE. En 2025, la [circulaire Fonds d'inclusion dans l'emploi \(FIE\)](#) annonce un budget national de l'IAE diminué d'environ 80 millions d'euros, constitué comme suit :

- 1 323 millions d'euros de budget pour les aides aux postes d'insertion soit une diminution d'environ 4 % par rapport à 2024 ;
- 70 millions d'euros de crédits dédiés à l'IAE dans le plan d'investissement dans les compétences soit une diminution de 30 millions d'euros depuis le 1er janvier 2024.

En 2025, comme en 2024, il n'a pas été prévu d'enveloppe pour le fonds de développement de l'inclusion (FDI).

Par ailleurs, l'enveloppe du FSE a subi une baisse globale de 10 % en France¹⁸.

¹⁷ UNAI, [Synthèse enquête nationale de l'UNAI sur les difficultés dans les AI](#), 2024

¹⁸ Tribune inter-réseaux de l'IAE, [« Ne cassons pas des décennies de construction commune réussie pour l'emploi »](#), 5 juin 2024

Au niveau des salariés en insertion, **le PASS IAE soumet la prolongation du parcours d'insertion à l'accord d'un prescripteur habilité**. Pour certaines AI, cela semble générer des difficultés notamment lorsque de nombreux salariés en insertion tendent à avoir des durées de parcours supérieures à deux ans, en lien avec des freins à l'emploi particuliers comme des situations familiales spécifiques ou des enjeux de mobilité.

Par ailleurs, les AI (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. En outre, particulièrement dans le cadre de la généralisation de l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA, l'État enjoint les SIAE à cibler davantage les personnes les plus éloignées de l'emploi, comme indiqué dans la circulaire FIE pour 2025. Les AI doivent déployer davantage d'efforts pour recruter et accompagner ces publics plus éloignés de l'emploi, en coordination avec d'autres acteurs. La diminution du nombre de salariés en insertion et le degré supplémentaire d'éloignement à l'emploi sans moyens supplémentaires impactent négativement le modèle économique des structures.

De façon complémentaire au plaidoyer des réseaux pour les AI (portant sur la revalorisation de l'aide au poste, l'embauche sans PASS IAE, le calcul de la durée de parcours sur les heures réellement travaillées), de nombreuses AI cherchent à mettre en œuvre **des solutions à l'échelle de leur territoire** :

- développement des dynamiques de mutualisation ;
- renforcement des liens avec les prescripteurs ;
- diversification des activités en créant des structures d'aide à la personne en dehors des conventionnements de l'IAE.

Le Dispositif local d'accompagnement de l'ESS (DLA) a mis en œuvre des accompagnements portant sur ces enjeux d'évolution du modèle économique des AI.

Directrice de la publication : Cécile Leclair
Rédaction : Perrine Albert
Relecture : Diane Vanderstegen, Pierre Benhamou
Éditeur : Avisse, 18 avenue Parmentier, 75011 Paris

Nous remercions les réseaux COORACE et UNAI pour leur contribution à l'élaboration de cette production.