

FICHE PRATIQUE

LES ENTREPRISES D'INSERTION (EI)

Février 2026

Sommaire :

1.	<u>Introduction</u>	<u>2</u>
2.	<u>Les missions sociales</u>	<u>4</u>
3.	<u>Les activités supports</u>	<u>7</u>
4.	<u>Le financement</u>	<u>7</u>
5.	<u>Le lien aux territoires</u>	<u>9</u>
6.	<u>Les grands enjeux</u>	<u>11</u>

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 décembre 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).

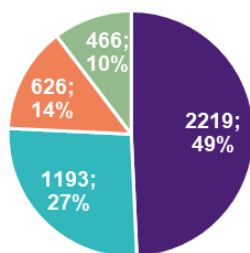
Pour qu'une structure puisse porter un dispositif IAE, elle doit bénéficier d'un conventionnement avec l'État.

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).

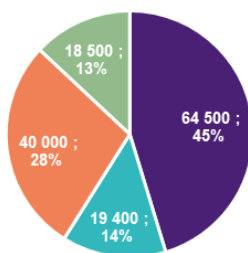
Un cinquième conventionnement de SIAE est en cours d'expérimentation depuis 2018 jusqu'à fin 2026 : les **entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)** qui permettent à des personnes éloignées de l'emploi d'exercer une activité d'entrepreneur individuel en bénéficiant d'une mise en relation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

Cette fiche détaille uniquement les spécificités des **entreprises d'insertion (EI)**, qui au 31 décembre 2023, représentaient **27 %** des SIAE actives et employaient 14 % des personnes salariées en parcours d'insertion.



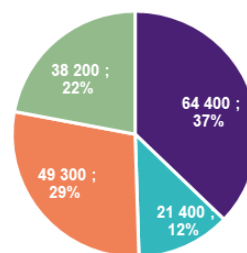
■ ACI ■ EI ■ AI ■ ETTI

Au 31 décembre 2023, 1 193 EI étaient actives.



■ ACI ■ EI ■ AI ■ ETTI

Au 31 décembre 2023, les EI employaient 19 400 personnes salariées en insertion.



■ ACI ■ EI ■ AI ■ ETTI

En 2023, les EI ont accueilli 21 400 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

Les EI : généralités

En ce qui concerne la forme juridique, une entreprise d'insertion (EI) peut être portée par une association ou par une société commerciale.

Dans les faits, en 2025, 60 % des EI sont portées par des sociétés commerciales et près de 40 % sont portées par des associations, selon les données disponibles sur le Marché de l'inclusion (pour les 1 165 EI dont le statut juridique est indiqué sur ce site). Tout en distinguant les EI des AI (toutes portées par des associations) et des ACI (majoritairement portés par des associations), ceci tend à les rapprocher des ETTI, dont plus de 81 % sont portées par des sociétés commerciales².

En ce qui concerne les EI sous forme de sociétés commerciales, elles se répartissent comme suit (selon les données disponibles sur le Marché de l'inclusion) :

- environ 48 % de sociétés par actions simplifiées (SAS) ;
- environ 31 % de sociétés à responsabilité limitée (SARL) et 6 % de SARL coopératives ;
- environ 4 % de sociétés anonymes (SA) et 12 % de sociétés anonymes coopératives.

Les EI se distinguent également des autres types de SIAE par une plus forte prédominance des structures de moins de 20 salariés en insertion. En 2023, près des trois quarts des EI comptaient de 1 à 19 salariés alors que dans le reste de l'IAE, cela concerne seulement 12 % des AI, environ 40 % des ETTI et la moitié des ACI, selon [la Dares](#).

Au niveau territorial, par rapport à l'ensemble de l'IAE, les EI sont plus fortement présentes dans les communes densément peuplées : en 2023, 51 % des EI étaient situées dans ces communes contre 40 % dans l'ensemble de l'IAE³.

Par rapport au nombre total d'employeurs actifs, les EI sont particulièrement présentes dans les départements suivants : la Martinique (taux de présence pouvant atteindre plus de 10 EI pour mille établissements employeurs actifs dans certaines zones d'emploi), les Vosges, la Mayenne, le Nord, le Doubs et la Corrèze (pour ces départements, taux de présence d'environ 1,5 à environ 2,5 EI pour mille établissements employeurs actifs dans des zones d'emploi spécifiques)⁴.



L'appartenance des EI à l'ESS

Du fait de leur utilité sociale et de leurs spécificités juridiques, **appartiennent à l'ESS les EI portées par des associations, des coopératives ou des sociétés qui respectent les conditions prévues à l'article 1 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'ESS** (le respect de ces conditions devant être intégré dans les statuts). **Les EI dans ce dernier cas de figure peuvent attester de leur appartenance à l'ESS en déclarant leur qualité d'entreprises de l'ESS au registre du commerce et des sociétés ou en demandant l'agrément « Entreprise solidaire d'utilité sociale » (ESUS).** Pour l'obtention de l'agrément ESUS, il est à noter que **les EI entrent dans la catégorie « de plein droit et ESS »**, comme notamment les ETTI, les AI et les ACI. **Leur utilité sociale est admise d'emblée.** Lorsqu'une EI portée par une société commerciale (respectant les conditions de la loi relative à l'ESS) souhaite faire une demande d'agrément ESUS, son dossier de demande est donc allégé (par rapport à celui dédié aux sociétés commerciales non désignées comme « de plein droit et ESS ») : pour prouver son utilité sociale, elle n'a besoin que de mentionner les dispositions correspondantes dans ses statuts.

Pour en savoir plus sur le choix du statut juridique adapté pour une EI, consultez le document *Entreprise d'insertion : le guide du créateur*, réalisé par la Fédération des entreprises d'insertion (FEI, 2022).

² Données en date de novembre 2025, [Marché de l'inclusion](#)

³ Dares, *Quelles sont les caractéristiques des structures de l'insertion par l'activité économique ?*, 2025

⁴ Dares, *ibid.*

Les missions sociales

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

Il existe deux catégories de salariés au sein des EI :

- **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 EI 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.**

Si 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 EI

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

Dans les EI, pour embaucher les salariés en insertion, la norme consiste à utiliser **des contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI)**, tout comme dans les ACI. Dans le cadre du CDDI, 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**.

Les EI peuvent déroger à cette durée maximale de 24 mois du CDDI, tout en restant dans le cadre d'un contrat non permanent, dans deux cas de figure (article L5132-5 du Code du travail) :

- pour permettre à un salarié en insertion d'achever une action de formation en cours de réalisation à l'échéance du contrat ;
- pour favoriser l'insertion durable dans l'emploi de salariés en insertion âgés de cinquante ans et plus ou bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) qui rencontrent des difficultés particulières par rapport au marché du travail. Dans ces cas de figure, chaque demande de prolongation est valable 12 mois maximum, jusqu'à une durée de parcours totale en IAE de 7 ans pour les salariés âgés d'au moins 50 ans et de 5 ans pour les salariés disposant d'une RQTH. Un prescripteur habilité doit valider les demandes de prolongation émises pour ces motifs.

Concernant la durée hebdomadaire du travail, en EI, seul le cumul du CDDI avec un autre contrat de travail à temps partiel (afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à au moins 24 heures) permet de prévoir qu'un salarié en insertion travaille moins de 20 heures par semaine dans la structure et déroge ainsi au seuil légal du CDDI (article L5132-5 du Code du travail).

Par comparaison, dans les ACI, le fait qu'un salarié en insertion subisse des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge serait un frein à son insertion professionnelle constitue également un motif de prolongation du CDDI et de dérogation au seuil légal hebdomadaire de 20 heures de travail (article L5132-15-1 du Code du travail).



Le temps de travail en EI

En 2020, dans les EI, la durée moyenne hebdomadaire de travail était de 33 heures et la durée médiane de 35 heures, selon [la Dares](#). Il s'agit des durées hebdomadaires les plus élevées dans l'ensemble de l'IAE. Par comparaison, en ACI, la durée moyenne était de 26,5 heures ; dans les AI et les ETTI, ces durées étaient plus réduites.

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, pour une durée pouvant aller jusqu'à un mois, mais il va continuer d'être salarié et rémunéré par l'EI. 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'EI.

En outre, les salariés en parcours d'insertion d'au moins 57 ans qui rencontrent des difficultés particulières peuvent conclure, sous conditions, un contrat à durée indéterminée d'inclusion ([CDI inclusion](#)).

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).



Les publics en EI et l'accompagnement vers un emploi durable

Sur certains points, en 2023, les caractéristiques des publics nouvellement embauchés en EI étaient similaires aux tendances globales dans l'ensemble de l'IAE, selon la Dares :

- une prédominance du public masculin (69 % d'hommes en EI ; 63 % dans l'ensemble de l'IAE) ;
- un public majoritairement âgé de 26 à 49 ans (57 % des publics dans cette tranche d'âge en EI ; 54 % dans l'ensemble de l'IAE) ;
- un niveau d'études en général inférieur ou équivalent au CAP ou BEP (78 % dans les EI ; 79 % dans l'ensemble de l'IAE) ;
- une partie du public bénéficiaire de minima sociaux lors de l'embauche (39 % de bénéficiaires en EI ; 38 % dans l'ensemble de l'IAE).

Sur d'autres caractéristiques, le public des EI présente des différences avec la tendance globale :

- un public plus fréquemment d'une nationalité n'appartenant pas à l'Union européenne (41 % en EI pour 29 % dans l'ensemble de l'IAE) ;
- une part plus marquée de résidents en quartiers prioritaires de la politique de la ville (27 % pour 23 % dans l'ensemble de l'IAE) ;
- une prédominance de résidents dans des communes densément peuplées (51 % pour 38 % dans l'ensemble de l'IAE).

Pour répondre aux besoins de ces publics, l'accompagnement proposé par les EI sert différents objectifs et prend donc plusieurs formes⁵ :

- **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 ;
- **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 professionnel⁶.

L'accompagnement social et professionnel est réalisé par les conseillers en insertion professionnelle (CIP) ou accompagnateurs socioprofessionnels (ASP) pendant le temps de travail. La distinction entre les missions portées par les encadrants et celles menées par les ASP (ou CIP) constitue un point commun avec les ACI.

Dans les EI, le taux d'accompagnement (qui désigne la part des effectifs consacrée à l'accompagnement des salariés en insertion) varie fortement selon les secteurs d'activité, selon les [Chiffres clés des entreprises d'insertion - 2025](#) de la Fédération des entreprises d'insertion (FEI), sur la base d'un panel de 247 répondants (EI et ETTI). Les secteurs du numérique et des espaces verts présentent les taux d'accompagnement les plus élevés pour les encadrants techniques (30 % des équivalents temps plein (ETP) correspondent à des postes d'encadrants) suivis par l'industrie (28 %) et la restauration et l'hôtellerie (27 %). La logistique présente le taux le plus faible (11 %).

Les EI peuvent également favoriser **l'accès à la formation** des personnes en parcours d'insertion. 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)**. Il 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).

Parmi les personnes anciennement salariées en insertion sorties d'une EI en 2020, 46 % déclarent avoir suivi au moins une formation pendant leur parcours, selon [la Dares](#)⁷.



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

Pour les salariés en insertion sortis d'une EI en 2023, **la durée moyenne passée dans la structure était de 10,4 mois et la durée médiane de 7,8 mois**. La durée moyenne est légèrement plus courte que celle passée en AI (11,9 mois) et en ACI (11,5 mois) et près de deux fois plus longue que celle passée en ETTI (5,7 mois). La durée médiane est la deuxième plus longue après celle passée en ACI (9,6 mois), près de deux fois plus longue que celle passée en AI (4,6 mois) et trois fois plus longue que celle passée en ETTI (2,6 mois).

Source : Dares, *L'insertion par l'activité économique en 2023*, février 2025

⁵ 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

⁶ Jusqu'en décembre 2025, les EI (ainsi que les ACI) pouvaient favoriser le recrutement de leurs salariés en parcours d'insertion par des entreprises conventionnelles via un dispositif expérimental nommé « contrat passerelle ». Il visait à mettre à disposition auprès d'entreprises de droit commun pour trois mois (période renouvelable une fois) des salariés engagés dans un parcours d'insertion depuis au moins quatre mois, sous certaines conditions. Cette expérimentation a pris fin le 14 décembre 2025.

⁷ Dares, *La formation et l'accompagnement des bénéficiaires de l'IAE*, 2022

En 2024, après au moins trois mois passés dans une EI, **24,1 % des salariés accompagnés étaient en emploi et 13,8 % étaient en emploi durable** (selon [le projet annuel de performances](#) en annexe au projet de loi de finances 2026, portant sur le programme 102 « Accès et retour à l'emploi »). Les ACI présentent un taux d'insertion dans l'emploi très proche (24,2 %) tandis qu'il est nettement supérieur pour les AI (42,3 %) et les ETTI (43,8 %). Le taux de présence en emploi durable pour les EI est légèrement plus élevé que celui des ACI (11,5 %) mais demeure inférieur à celui des ETTI (22,4 %) et des AI (25,2 %). L'étude de la Dares [Quelle situation professionnelle après un parcours en insertion par l'activité économique ?](#), publiée en 2024, note que « même en prenant en compte les différences de caractéristiques des bénéficiaires et des parcours, **la probabilité d'exercer un emploi à la sortie de l'IAE reste grandement liée au type de structure : les parcours en AI et en ETTI sont associés à une insertion nettement plus élevée qu'en ACI et en EI, ces dernières étant également associées à une meilleure insertion que les ACI.** De toutes les caractéristiques des bénéficiaires et des parcours en IAE disponibles dans cette étude, le type de structure est même celui qui a le plus fort lien avec la probabilité d'insertion à la sortie ».

L'étude propose les facteurs explicatifs potentiels suivants :

- **les secteurs d'activité** dans lesquels opèrent fréquemment les AI (services à la personne et à la collectivité notamment) et les ETTI (transport et logistique en particulier) sont liés à une meilleure insertion à la sortie du parcours IAE ;
- les AI et ETTI proposent aux publics accompagnés **des modalités de travail** (en termes de clientèle et de missions) **plus proches du marché de l'emploi conventionnel** ;
- **l'orientation dans les différents types de SIAE pourrait être « influencée par des caractéristiques qui n'apparaissent pas dans les données administratives** et qui sont corrélées au retour à l'emploi ».

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) évoque également dans [le projet annuel de performances](#) « un potentiel effet stigmat du passage en IAE, moins puissant en intérim en raison d'une dimension 'insertion' rendue moins visible par le fonctionnement intérimaire ».

Les activités supports

En 2021, selon [la Dares](#), les salariés nouvellement embauchés dans une EI exerçaient majoritairement (pour 51 % d'entre eux) des métiers liés aux services à la personne et à la collectivité :

- pour 25 %, des activités liées à la propreté et l'environnement urbain ;
- pour 21 %, des activités liées au nettoyage et à la propreté industriels.

12 % exerçaient un métier lié au transport ou à la logistique.

Par ailleurs, certaines EI développent des activités innovantes dans des secteurs d'activités à enjeux : les services numériques, l'économie circulaire liée aux matériaux du bâtiment ou encore la logistique décarbonée.

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 2025, le montant socle annuel de l'aide financière pour les EI par poste de travail en insertion occupé à temps plein est fixé à 13 304 €. Il s'agit du second montant d'aide au poste le plus important dans l'IAE après celui attribué aux ACLI, qui est près de deux fois plus élevé que celui dédié aux EI. Ce dernier est près de trois fois plus élevé que celui attribué aux ETTI et environ huit fois plus élevé que celui dédié aux AI.

Par ailleurs, le [Code du travail \(article L5132-3-1\)](#) 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 ». Selon le rapport [L'insertion par l'activité économique : état des lieux et perspectives](#) de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), la contribution globale des Départements au financement de l'IAE (tous conventionnements confondus) a baissé entre 2021 et 2022.

L'aide au poste permet de financer une partie des charges liées à la mission sociale d'insertion (accompagnement, moindre productivité des salariés en insertion, etc.). L'activité économique de la structure doit permettre de couvrir le reste des charges.

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 EI dépendent très majoritairement de leurs recettes commerciales pour assurer leur fonctionnement : le chiffre d'affaires représente généralement 80 % du budget d'une EI, selon la FEI.

D'après l'étude [Chiffres clés des entreprises d'insertion - 2025](#) réalisée par la FEI ayant récolté, pour les EI, 119 réponses, **le chiffre d'affaires moyen des EI répondantes a fortement augmenté entre 2019 et 2024**, passant de plus de 1 500 000 euros à plus de 2 500 000 d'euros. **Cependant, le taux de marge nette a fortement diminué, de 2,6 % à 0,9 %.** Selon la FEI, « cela illustre une fragilisation du modèle économique des EI et ETTI dans un écosystème de plus en plus concurrentiel ».

Concernant le résultat net, selon une analyse réalisée par l'observatoire interne de la FEI auprès d'un panel de 247 adhérents (EI et ETTI) et présentée dans les [Chiffres clés des entreprises d'insertion - 2025](#), pour les EI dont le chiffre d'affaires est compris entre 900 000 euros et 15 millions d'euros, le résultat net moyen s'élève à 6 830 euros ; pour celles dont le chiffre d'affaires est inférieur à 900 000 euros, le résultat net moyen est légèrement supérieur à 4 150 euros.

Le lien aux territoires

Les acteurs institutionnels

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

- elles instruisent les demandes de conventionnement ou de reconventionnement ;
- elles mènent l'entretien de bilan annuel des actions, appelé « dialogue de gestion », avec chaque structure ;
- dans le cadre du processus de conventionnement et des dialogues de gestion, elles définissent le nombre de postes en insertion pour chaque structure sur l'année, sur la base des demandes de la structure et du réalisé ; elles déterminent également le montant modulé de l'aide au poste pour chacune ;
- 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'EI. 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 dans l'inclusion et l'IAE 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 EI, voir la partie « [Les aides financières](#) ».

Pour aller plus loin

- Pour en savoir plus sur **la procédure de conventionnement d'une EI (ou d'une ETTI)**, consultez le document *Entreprise d'insertion : le guide du créateur*, réalisé par la FEI en 2022.



Les acteurs du parcours des salariés en insertion

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

Au niveau national, les EI, ainsi que les ETTI sont représentées par [la Fédération des entreprises d'insertion \(FEI\)](#) qui compte plus de 700 adhérents. La FEI anime des espaces d'échanges entre pairs pour les adhérents d'un même secteur d'activité, pour des filières dans lesquelles les adhérents sont particulièrement présents et qui présentent de forts enjeux de développement (le paysage, le numérique, la propreté, l'économie circulaire, la restauration, etc.).

Les EI peuvent également adhérer aux réseaux suivants (liste non exhaustive) :

- [Coorace](#), réseau généraliste de l'IAE qui compte environ 7 % d'EI parmi plus de 540 adhérents ;
- [Envie](#) qui compte 53 EI menant toutes des activités dans l'économie circulaire, principalement liées aux appareils électroménagers ;
- [Emmaüs France](#), qui compte parmi ses adhérents des EI dans l'économie circulaire comme notamment les structures du Relais (secteur du textile), Atelier du Bocage (réemploi de matériel informatique, de palettes, etc) ou encore Label Emmaüs (plateforme en ligne solidaire pour la seconde main).

Pour aller plus loin

- Consultez le dossier dédié sur [avise.org](https://www.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 plusieurs phases** :

- **une phase de volonté étatique de développement de l'IAE entre 2018 et 2022**. Cette phase a été impulsée en particulier par [le Pacte d'ambition pour l'IAE](#), issu d'un travail de concertation entre les acteurs de l'IAE, qui a formulé en 2019 une proposition de feuille de route visant la création de 100 000 emplois supplémentaires en insertion d'ici fin 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**. Cette diminution a concerné aussi bien les aides au poste, avec un montant de 1 323 millions d'euros en 2025, soit 50 millions d'euros de moins qu'en 2024, que le PIC IAE dont le montant de 70 millions d'euros en 2025 a été réduit de 30 millions d'euros par rapport à début 2024.

Par ailleurs, l'ensemble des acteurs de l'écosystème de l'IAE constate que **les publics accompagnés par l'IAE semblent de plus en plus éloignés de l'emploi**, présentant en particulier des enjeux de santé mentale, d'addictions, etc. Parmi les indicateurs suivis annuellement par la Dares, qui pourraient corroborer cette perception d'un éloignement grandissant des publics, il est notable que le taux de publics qui n'étaient pas inscrits à France Travail avant leur entrée en IAE a progressé de plus de 10 points de façon globale [depuis 2018](#), passant de 12 % à 23 % [en 2023](#). Ces publics non inscrits ont de plus fortes probabilités de n'avoir eu que très peu de suivi ou d'accompagnement socioprofessionnel dans leur parcours, pour différentes raisons. Dans les EI, ce taux a évolué de 8 % en 2018 à 15 % en 2023.

La situation économique globale incertaine et peu porteuse d'opportunités, marquée par un nombre important de défaillances d'entreprises, peut constituer un obstacle, particulièrement pour les EI en raison du poids important du chiffre d'affaires dans leur modèle de coûts et de revenus. Ainsi, dans une étude réalisée auprès de 119 EI adhérentes, la FEI note que, malgré une hausse du chiffre d'affaires, le taux de marge nette a fortement diminué, de 2,6 % à 0,9 %, entre 2019 et 2024.

Malgré ces différentes difficultés, **les EI suivent une trajectoire de développement depuis plusieurs années** :

- le nombre d'EI a augmenté de 23 % entre 2014 (915 structures) et 2023 (1 193 structures). La progression a été marquée surtout à partir de 2018 (18 % d'augmentation entre 2018 et 2023), selon [la Dares](#) ;
- le nombre de nouvelles entrées en insertion a augmenté d'un peu plus de 30 % entre [2018](#) (16 400) et [2023](#) (21 400), selon la Dares.

Comme l'ensemble des entreprises inclusives, les EI peuvent candidater au [label RSEi \(Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives\)](#), développé et animé par la FEI. Il s'agit d'une déclinaison de la norme internationale ISO 26 000, qui évalue le niveau de maturité des entreprises inclusives au niveau de la RSE en y intégrant les spécificités de la mission d'inclusion des personnes éloignées de l'emploi. En 2025, 32 EI sont labellisées RSEi.

Les EI cherchent également à améliorer l'accès des salariés en insertion à la formation. Elles ont pu rencontrer des difficultés à mobiliser les financements du PIC IAE, du fait notamment de la disparité des OPCO auxquels elles sont rattachées, ce qui entraîne des disparités de traitement et de délais de réponse, selon [la FEI](#). **L'expérimentation « Pro EI »**, qui a eu cours de 2023 jusqu'à la fin d'année 2025, visait à pallier ces difficultés en confiant à France Travail l'accès à la formation des salariés des EI en complément de la mobilisation du PIC IAE, en Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Cette expérimentation a permis aux EI concernées de faire face à la diminution des fonds du PIC IAE, qui a eu pour conséquence que le montant dédié aux EI est passé de 8,2 millions en 2022 à 6,5 millions en 2025, selon [la FEI](#).

En complément de la représentation et de l'appui apporté par les réseaux auxquels elles adhèrent, les EI peuvent solliciter [le Dispositif local d'accompagnement de l'ESS \(DLA\)](#) pour être accompagnées sur leur modèle économique, leur organisation interne, leurs partenariats, etc.

Directrice de la publication : Cécile Leclair
Rédaction : Diane Vanderstegen
Relecture : Marianne Barret
Éditeur : Avise, 18 avenue Parmentier, 75011 Paris

Nous remercions la Fédération des entreprises d'insertion pour sa contribution à l'élaboration de cette production