

# Portrait économique de la branche des ateliers et chantiers d'insertion

*Santé économique des structures et rémunération des salariés permanents*

*Octobre 2023*



## Un portrait économique pour la branche des ateliers et chantiers d'insertion

- Ce portrait économique de la branche des ateliers et chantiers d'insertion vise à actualiser et approfondir les volets de l'Observatoire de Branche 2021 relatifs à la santé économique des structures et aux niveaux de rémunération des salariés permanents. En effet, le contexte économique a sensiblement évolué en l'espace de deux ans et les chantiers d'insertion ainsi que leurs salariés ont dû faire face à de nouveaux enjeux liés notamment à la hausse des prix (matières premières, énergie, coût de la vie en général...). L'objectif de cette étude est d'apporter des éléments à même d'objectiver les situations et d'analyser les tendances en cours afin d'éclairer au mieux le dialogue paritaire.
- Le portrait économique de branche s'appuie sur une enquête *ad-hoc* menée auprès de l'ensemble des structures de la branche et leur demandant de renseigner des informations diverses : données économiques chiffrées, pratiques RH, sentiment économique, données de profil, de situation professionnelle et de rémunération sur leurs salariés permanents... La phase d'enquête s'est déroulée du 30 mai au 11 août 2023 et a permis de récolter les données de 143 ACI de la branche représentant un échantillon d'un peu plus de 1 700 salariés permanents.
- Des structures de tous types ont répondu à l'enquête constituant ainsi un échantillon diversifié. Une procédure de redressement statistique a été appliquée à l'ensemble des indicateurs présentés dans l'étude afin de garantir leur représentativité de l'ensemble des structures la branche.

Structures participantes à l'enquête selon la taille	Nombre de structures ayant répondu à l'enquête	Nombre total structures rattachées à la branche
Moins de 20 salariés	39	664
De 20 à 50 salariés	72	413
De 50 à 100 salariés	24	172
100 salariés et plus	8	60

Effectifs de l'échantillon d'enquête selon la taille employeur	Effectifs permanents salariés des structures répondantes	Effectifs permanents des structures rattachées à la branche
Moins de 20 salariés	199	1 523
De 20 à 50 salariés	663	2 938
De 50 à 100 salariés	514	2 624
100 salariés et plus	355	2 067

# SOMMAIRE

<b>01</b>	<b>Présentation du secteur</b>	<b>4</b>
<b>02</b>	<b>Fonctionnement économique des structures employeuses</b>	<b>9</b>
<b>03</b>	<b>Les chantiers dans le contexte économique récent</b>	<b>28</b>
<b>04</b>	<b>Pratiques de rémunération des structures employeuses</b>	<b>38</b>
<b>05</b>	<b>Déterminants de la rémunération des permanents</b>	<b>53</b>

# 01

## PRÉSENTATION DU SECTEUR

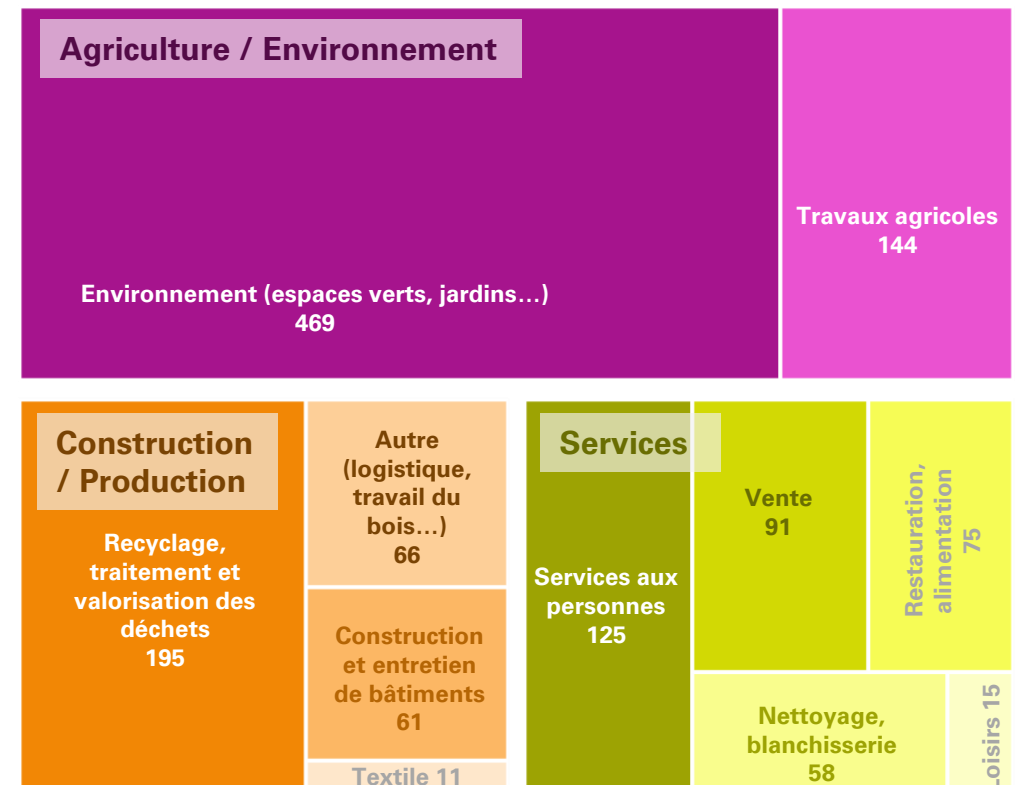
Activités exercées	5
Clients principaux	6
Implantation géographique	7
Taille des structures	8



Les chantiers d'insertion, plus de 1 300 structures exerçant des activités diversifiées et à forte utilité sociale

- À la fin de l'année 2022, 1 310 structures employeuses sont rattachées à la Convention collective nationale (CCN) des ateliers et chantiers d'insertion (ACI), identifiée par l'IDCC 3016.
- Figure essentielle de l'économie sociale et solidaire, les ateliers et chantiers d'insertion ont pour mission d'accompagner des personnes en difficulté dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle à travers l'activité économique.
- Il est fréquent pour une même structure d'exercer plusieurs activités économiques différentes, celles-ci sont particulièrement diversifiées :
  - 613 structures (47%) ont une activité principale liée à l'agriculture et à l'environnement : entretien d'espaces verts, travaux agricoles, maraîchage
  - Les activités liées à la production et à la construction regroupent 333 structures (25%) : principalement des travaux de recyclage et de valorisation des déchets, mais également de construction et d'entretien de bâtiments (61), de confection textile (11) ou encore d'autres activités de support à la production, logistique, manutention, travail du bois... (66) ;
  - Les activités de services rassemblent 364 structures (28% des ACI) : en particulier, dans les services aux personnes (125), mais aussi l'alimentation (75), la blanchisserie et le nettoyage (58), la vente (91) et les loisirs (15).

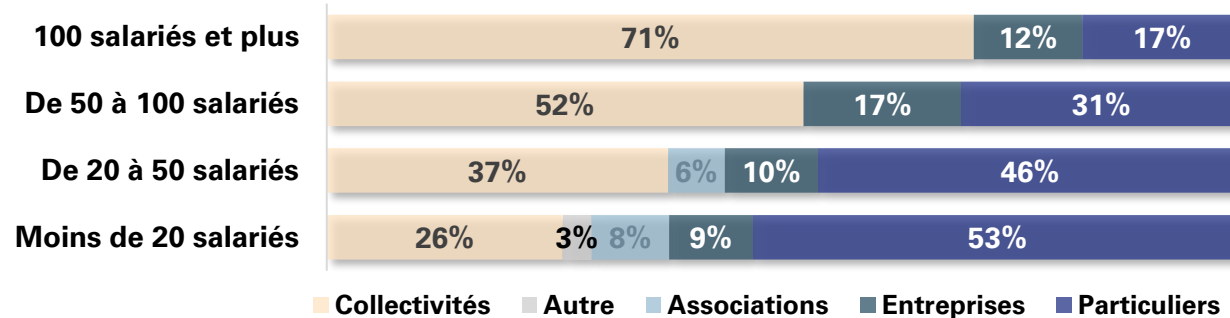
### Nombre de structures selon l'activité principale exercée



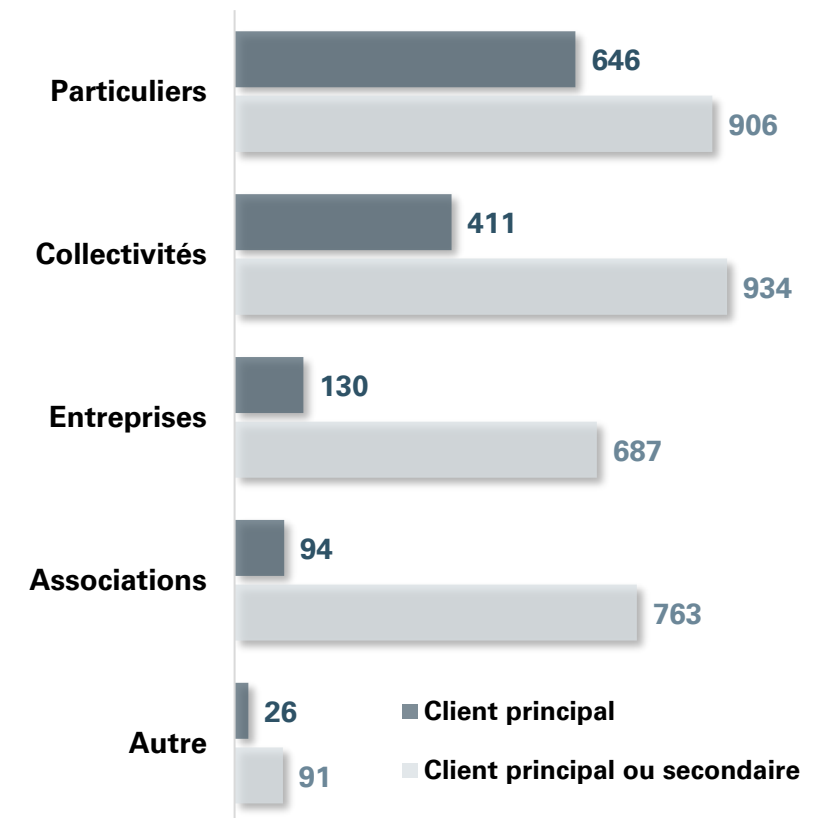
Les activités économiques des chantiers d'insertion sont principalement destinées aux particuliers et aux collectivités

- Les particuliers constituent la clientèle privilégiée des ACI : près de la moitié des structures les ciblent à titre principal. Les collectivités constituent également une autre clientèle courante, près du tiers des structures les ont pour client principal. Les autres clientèles (entreprises, associations...) sont moins fréquentes.
- Dans la lignée de la recherche de diversification des activités, les trois-quarts des ACI se positionnent sur plusieurs types de clientèles afin d'équilibrer l'activité. Un peu plus de la moitié des structures ont même trois types de clientèle différents.
- Alors que les ACI tournés vers l'environnement et le bâtiment ont plutôt pour clients des collectivités, les ACI portant des activités de service se tournent davantage vers les particuliers.
- Les logiques d'activité sont également sensibles à la taille des structures : les ACI de moins de 50 salariés se positionnent sur une clientèle diversifiée, comprenant en majorité des particuliers et les ACI de plus grande taille tendent à s'adresser en priorité aux collectivités (logiques de marchés publics...).

### Type de clientèle selon la taille de structure



### Nombre de structures selon la clientèle

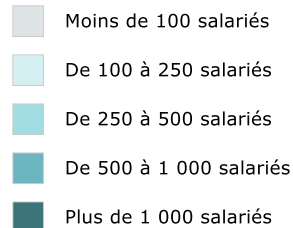


Un maillage territorial dense duquel se dégagent quelques régions fortes

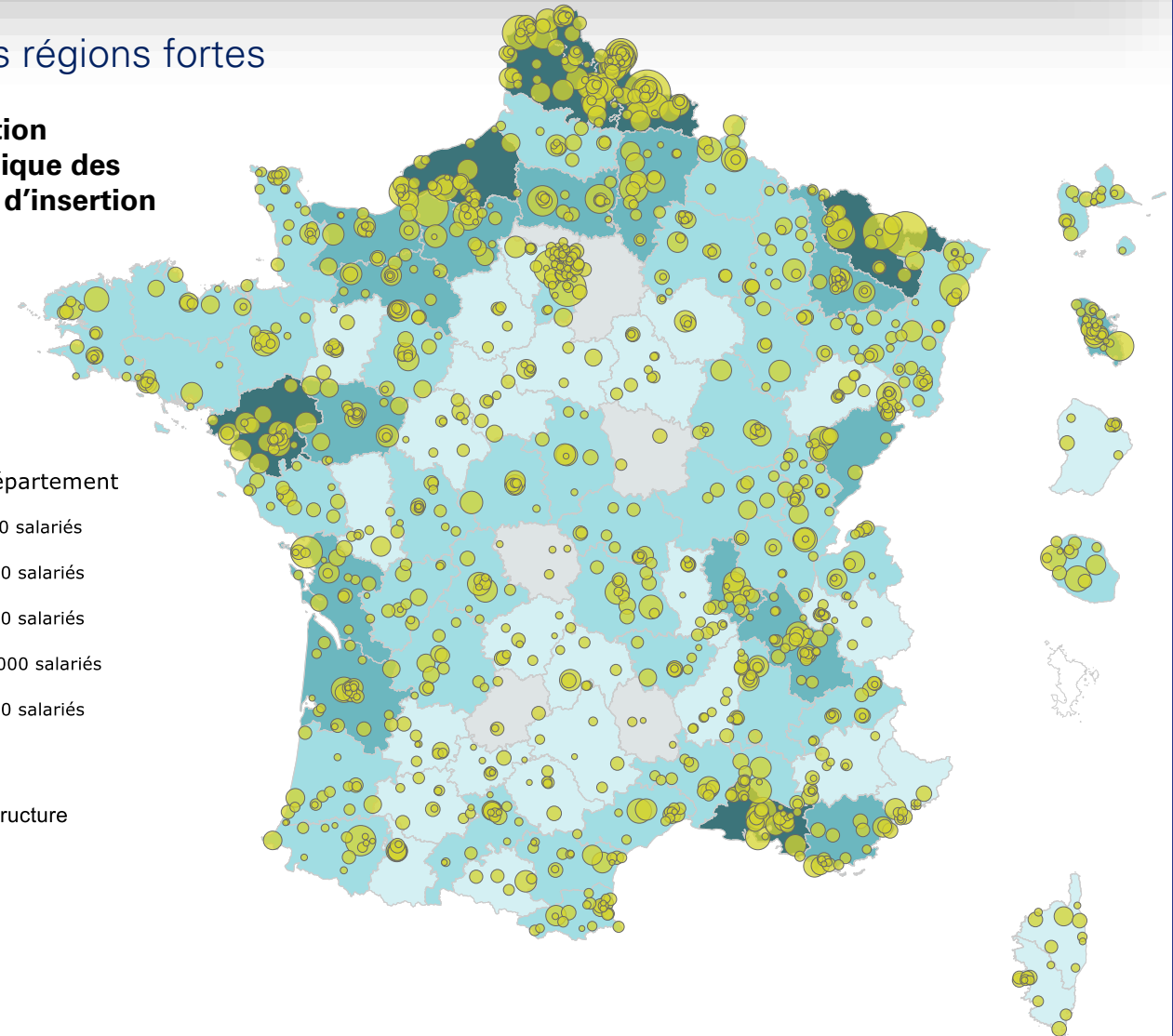
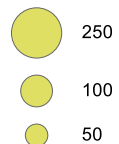
- Des chantiers d'insertion sont implantés à travers tout le territoire hexagonal et ultra-marin.
- Les ACI sont fréquemment ancrés dans des territoires ruraux ainsi que dans les bassins d'emploi où la demande en termes d'insertion sociale et professionnelle est élevée, par exemple dans les aires urbaines du Nord (Lille, Roubaix, Tourcoing).
- Quatre régions accueillent un nombre particulièrement important de structures : la Nouvelle-Aquitaine (158), Auvergne-Rhône-Alpes (145), les Hauts-de-France (145) et la région Grand-Est (143).

### Implantation géographique des chantiers d'insertion

#### Effectifs du département



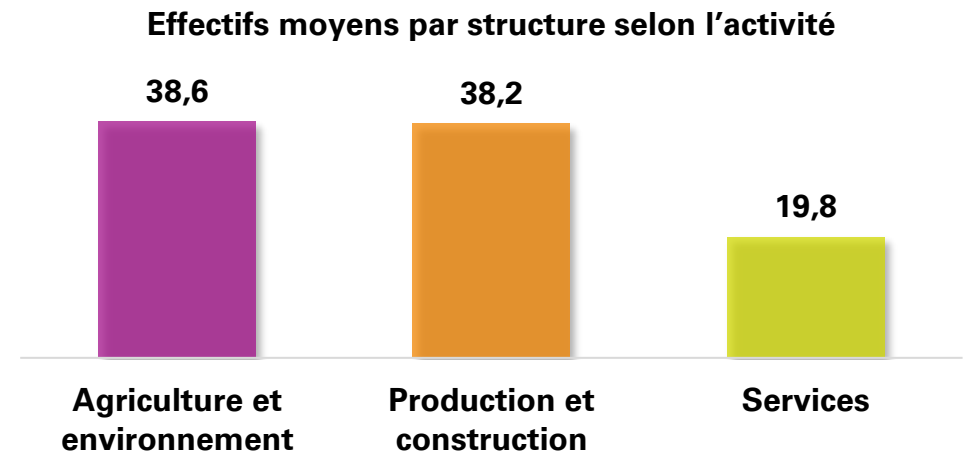
#### Effectifs de la structure



Les chantiers s'appuient sur 9 150 salariés permanents et 34 430 salariés en parcours d'insertion

- Près de 43 580 salariés sont recensés dans les chantiers d'insertion à la fin de l'année 2022.
- Un peu plus du cinquième des effectifs, soit 9 150 salariés, sont des permanents qui se consacrent notamment à la formation et à l'accompagnement des publics en insertion, à l'encadrement des travaux ainsi qu'à la gestion administrative des structures.
- Bien que les structures de moins de 20 salariés soient nombreuses, la majorité des effectifs sont concentrés au sein des chantiers de taille intermédiaire. Ainsi, 61% des effectifs travaillent dans un chantier de 20 à 100 salariés.
- Les chantiers spécialisés dans les services (aide à la personne, vente, nettoyage, alimentation...) sont généralement d'une envergure sensiblement plus faible en comparaison avec les structures dédiées aux activités agricoles, en lien avec l'environnement ou de construction.

	Nombre de structures	Effectifs permanents	Effectifs en insertion
Moins de 20 salariés	664	1 523	5 004
De 20 à 50 salariés	413	2 938	11 087
De 50 à 100 salariés	172	2 624	10 141
100 salariés et plus	60	2 067	8 196





## ■ FONCTIONNEMENT ÉCONOMIQUE DES STRUCTURES

<b>Produit d'exploitation</b>	<b>10</b>
<b>Chiffre d'affaires</b>	<b>12</b>
<b>Subventions</b>	<b>16</b>
<b>Bilan comptable</b>	<b>22</b>
<b>Sentiment économique</b>	<b>26</b>

Un produit d'exploitation dépassant le milliard d'euros, porté pour près des deux tiers par les subventions publiques

- Le produit d'exploitation agrégé de l'ensemble des structures de la branche s'élève à un peu plus d'un milliard d'euros en 2022.
- 36% du produit d'exploitation est réalisé sous forme de chiffre d'affaires tandis que 63% provient de subventions publiques (y compris l'aide au poste). Les 1% restants reflètent le poids des sources de financement privé : dons, mécénat, cotisations, adhésions...

### Chiffres clés – Produit d'exploitation

**Total branche**

**1 048 225 000 €**

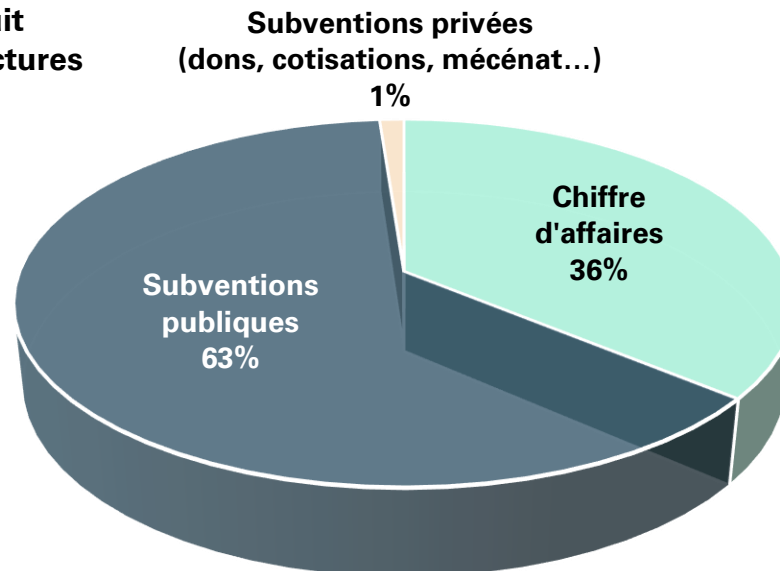
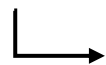
**Moyenne par structure**

**800 200 €**

**Moyenne par salarié**

**24 000 €**

**Composantes du produit d'exploitation des structures de la branche**



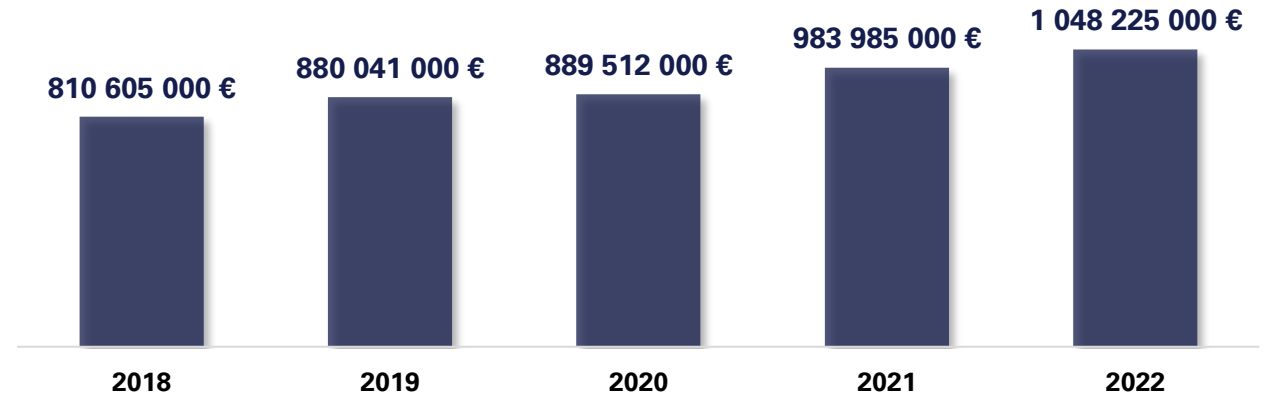
Le poids économique de la branche suit une trajectoire ascendante

- L'accroissement du nombre de structures rattachées à la branche (+7% entre 2020 et 2022), de leur nombre de salariés (+12%) ainsi que le développement des activités économiques de ces structures se traduit par une nette progression du produit d'exploitation global de la branche.
- Après une stabilisation observée en 2020, au cœur de la crise liée au Covid-19, le produit d'exploitation des ACI a augmenté de +11% en 2021 et de +7% en 2022, retrouvant ainsi un rythme similaire à ce qui avait été observé en 2019 (+9%).

Les structures spécialisées dans l'agriculture et l'environnement représentent plus de la moitié du produit d'exploitation de la branche

- Les activités d'entretiens des espaces verts et des jardins et les travaux agricoles génèrent un produit d'exploitation cumulé de 535 millions d'euros.
- Le produit d'exploitation moyen par structure est supérieur dans la production et de la construction alors que les structures sont de taille similaire en moyenne à ce qui est observé dans l'agriculture et l'environnement (voir p. 7).

Évolution du produit d'exploitation des ACI depuis 2018



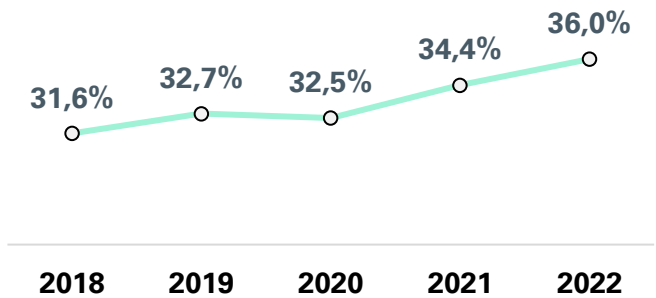
Produit d'exploitation et activité économique exercée



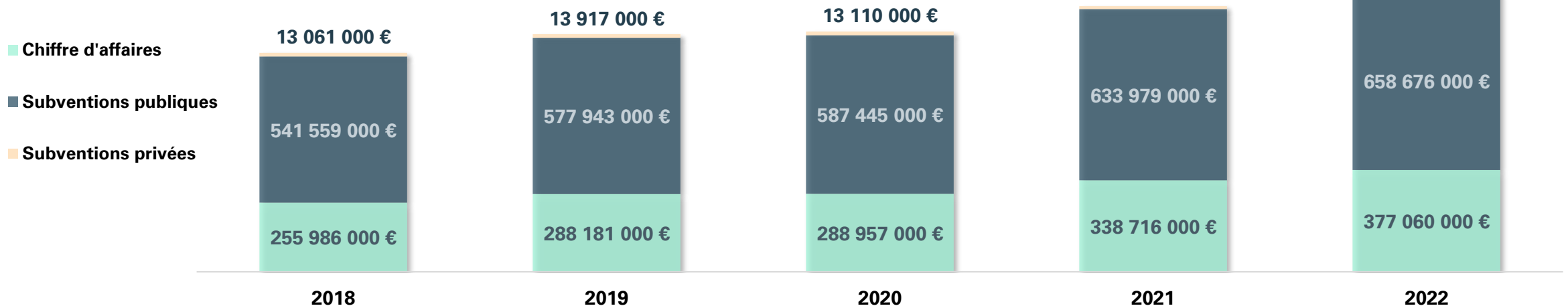
### L'autonomie financière des chantiers d'insertion s'est accrue depuis 2018

- Si le modèle économique des ACI est structurellement dépendant des subventions (aide au poste et subventions complémentaires publiques et privées), on observe cependant depuis 2018 un accroissement de la part du chiffre d'affaires dans le produit d'exploitation.
- Ainsi, le chiffre d'affaires cumulé des structures de la branche s'élève à 377 millions d'euros en 2022, soit 36% du produit d'exploitation contre 256 millions d'euros en 2018 soit 32% du produit d'exploitation d'alors.
- On observe donc une tendance à l'autonomisation financière des chantiers d'insertion engendrée par plusieurs facteurs : recherche du modèle économique le plus robuste, accroissement de la demande pour les services et produits des ACI, non-alignement du montant des subventions sur le développement de l'activité et la hausse des prix...

### Évolution de la part du chiffre d'affaires dans le produit d'exploitation depuis 2018



### Évolution des composantes du produit d'exploitation depuis 2018



### Un chiffre d'affaires davantage prépondérant dans les grandes structures

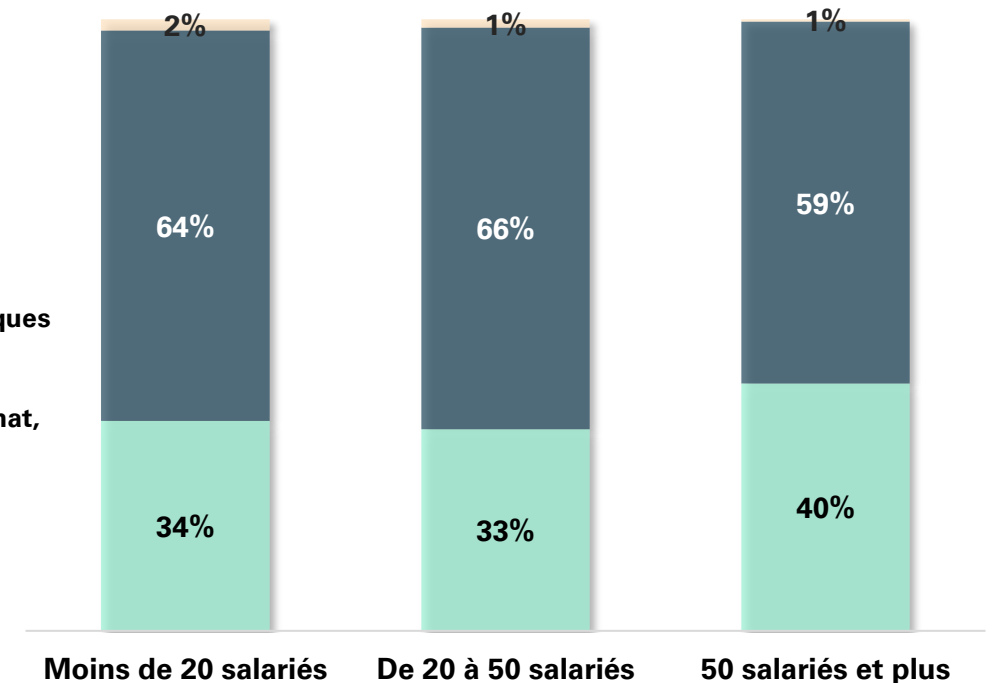
- Les structures de 50 salariés et plus présentent souvent des modèles commerciaux plus développés et sont les moins dépendantes des subventions.
- Leur chiffre d'affaires représente en moyenne 40% de leur produit d'exploitation contre respectivement 33% et 34% pour les ACI de 20 à 50 salariés et de moins de 20 salariés.

#### Indicateurs de chiffre d'affaires selon la taille de structure

	CA moyen par structure	Ratio CA / PEX moyen
Moins de 20 salariés	164 700 €	34%
De 20 à 50 salariés	312 600 €	33%
50 salariés et plus	588 800 €	40%

- Chiffre d'affaires
- Subventions publiques
- Autre (dons, mécénat, cotisations...)

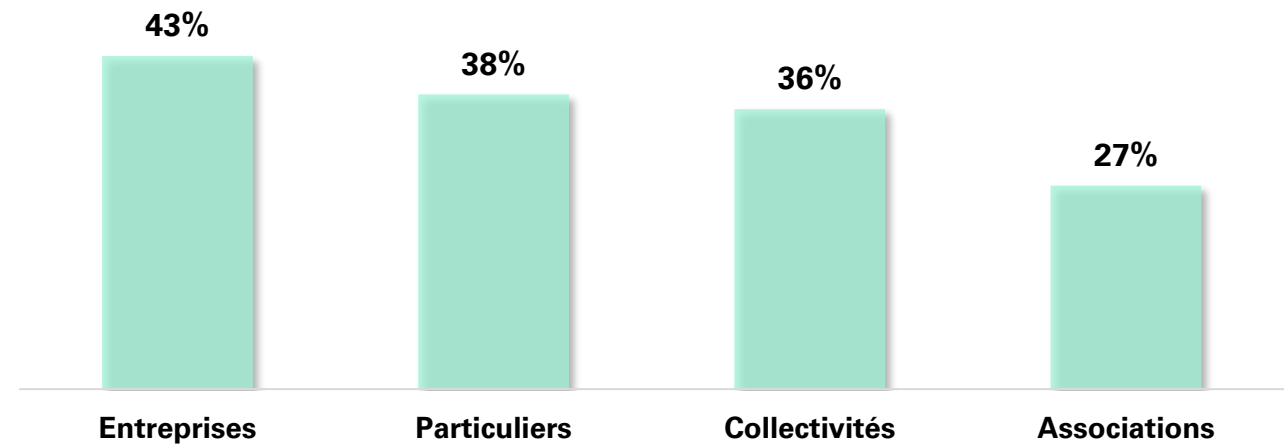
#### Composantes du produit d'exploitation selon la taille de structure



Le poids du chiffre d'affaires dans le produit d'exploitation diffère selon le type de clientèle

- La nature de la clientèle principale n'est pas sans lien avec le type de modèle commercial développé. Ainsi, les structures qui s'adressent aux entreprises présentent un produit d'exploitation davantage basé sur le chiffre d'affaires (43%) que les ACI tournés vers les collectivités et les associations (respectivement 36% et 27%).
- Par ailleurs, les ACI peuvent bénéficier de marchés dits « réservés » prévus par le Code de la commande publique à travers lesquels l'acheteur choisit de réserver sa commande à une SIAE. Les structures ayant pour clientèle principale les collectivités publiques sont logiquement celles qui profitent le plus de ces marchés (29% de leur chiffre d'affaires).

**Part du chiffre d'affaires dans le produit d'exploitation selon le type de clientèle principal**



**Part des marchés réservés dans le chiffre d'affaires selon le type de clientèle principal**



Type de clientèle principale	Part des marchés réservés (%)
Entreprises	9%
Particuliers	4%
Collectivités	29%
Associations	3%

Près de la moitié des structures disposent d'une dérogation relative au taux de commercialisation

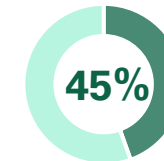
- L'accroissement de l'autonomie financière des ACI se reflète dans l'analyse des taux de commercialisation. Ainsi, un peu moins de la moitié des structures déclarent un taux dérogatoire, soit supérieur à 30%.



### Taux de commercialisation

Le taux de commercialisation se définit comme le rapport entre le chiffre d'affaires – auquel on retire les consommations intermédiaires – et les charges d'exploitation.  
Un plafond fixé à 30% pouvant être porté à 50% sur décision préfectorale encadre le taux de commercialisation.

- Le taux de commercialisation moyen du secteur s'élève à 29% et a progressé entre 2021 et 2022 (+2 points). De même que le poids du chiffre d'affaires dans le produit d'exploitation, le taux de commercialisation s'accroît avec la taille de structure
- Cette tendance à la hausse progressive du taux de commercialisation – et donc de l'autonomie financière - se reflète dans les analyses tenant compte de la date de création des structures : plus un chantier est ancien plus son taux de commercialisation est élevé.

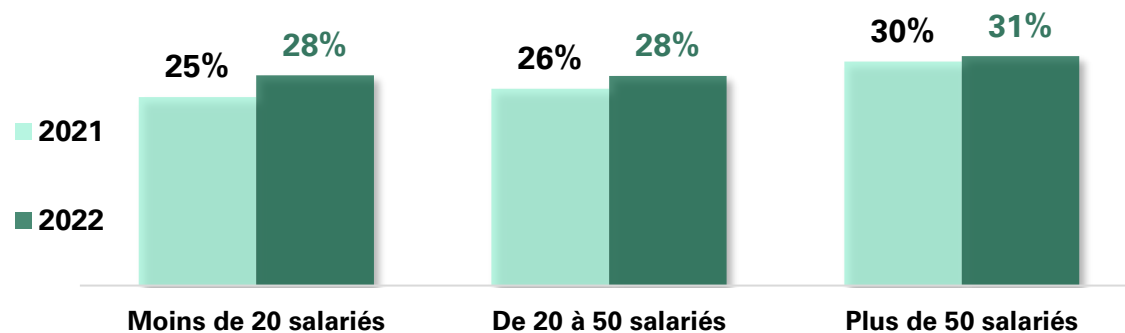


**Part de structures déclarant un taux de commercialisation supérieur à 30%**

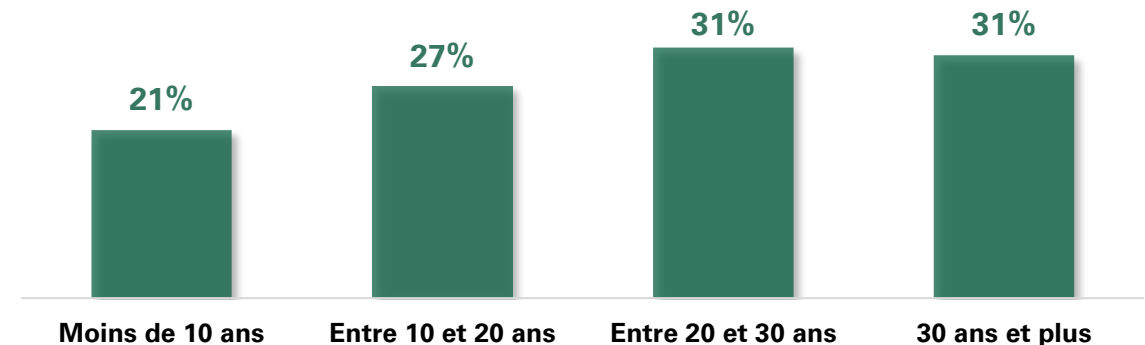


**Taux de commercialisation moyen des structures de la branche**

Taux de commercialisation moyen selon la taille de structure



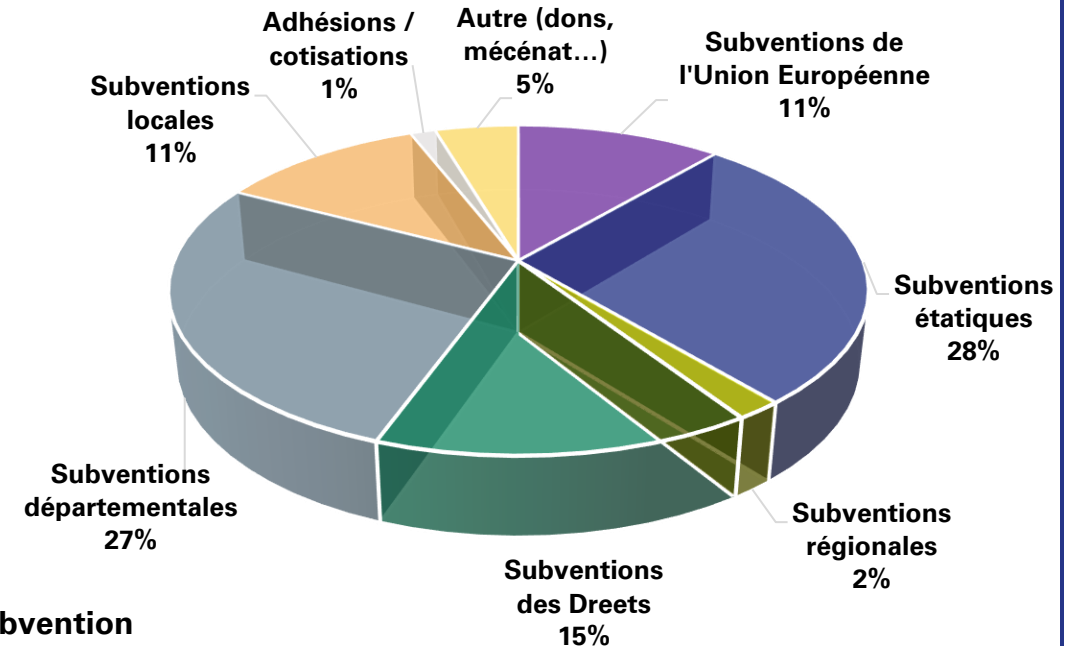
Taux de commercialisation moyen selon l'ancienneté de structure



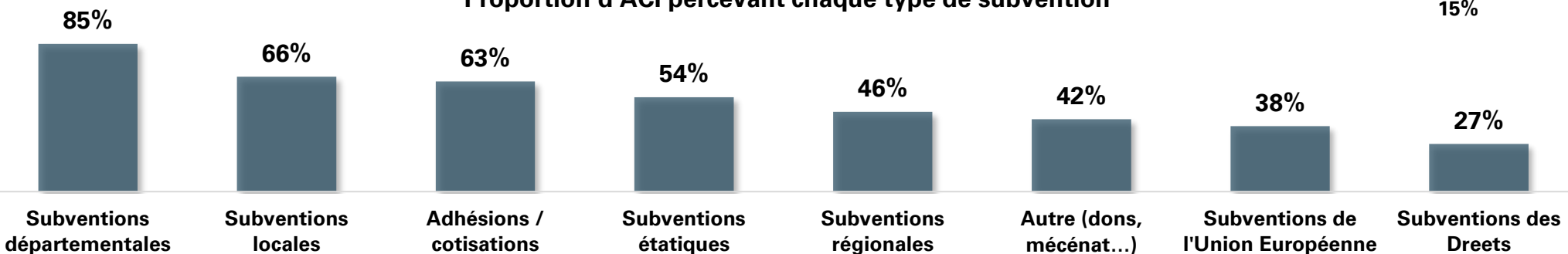
### Les ACI s'appuient sur une multitude de financeurs publics

- La répartition des montants perçus par les chantiers d'insertion selon leur origine montre des sources de financement diversifiées.
- Les subventions départementales sont les plus fréquemment versées (85% des structures en perçoivent) et représentent 27% de l'enveloppe globale perçue par les structures en 2022.
- Les subventions locales sont également courantes (66% des ACI sont concernés) mais représentent généralement des montants relativement faibles et comptent pour 11% de l'enveloppe de subventions en 2022.
- À l'inverse, les subventions émanant de l'UE et des Dreets sont moins fréquentes mais portent sur des montants élevés et constituent donc tout de même une part significative des montants perçus.

**Composition de l'enveloppe totale des subventions**  
(hors aide au poste)



**Proportion d'ACI percevant chaque type de subvention**



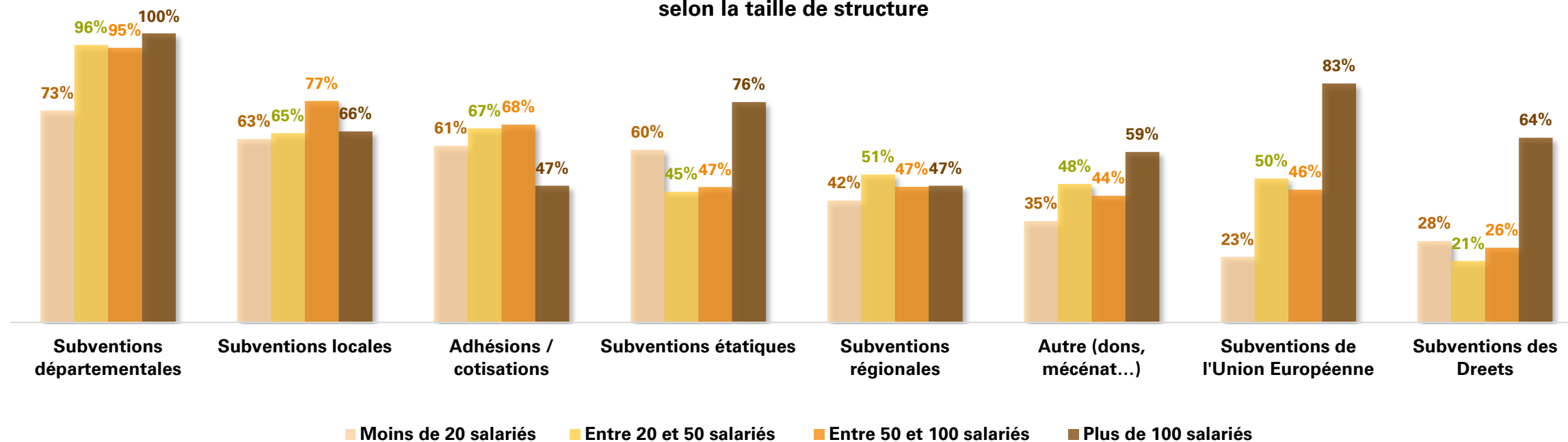
*Note de lecture : les subventions européennes sont perçues par 38% des ACI (graphique du bas) et les montants versés représentent 11% de l'enveloppe totale de subventions (graphique du haut)*



## Les grandes structures sont celles qui perçoivent le plus fréquemment des subventions

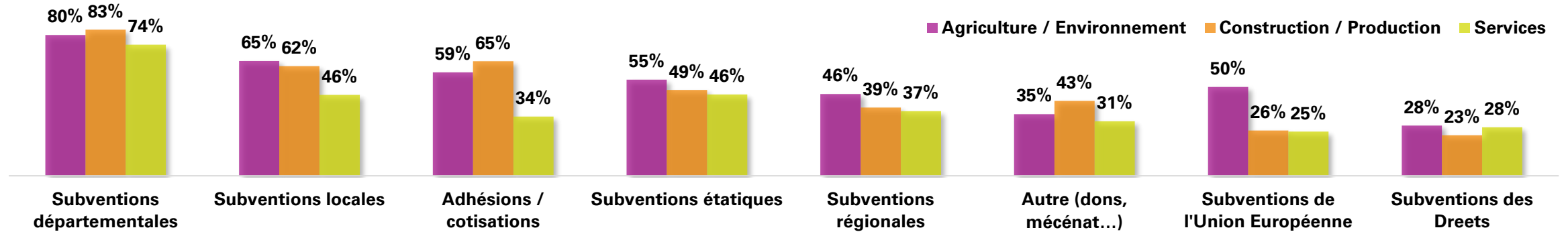
- Ce constat est en particulier vrai pour les subventions européennes et les montants versés par les Dreets. Respectivement 83% et 64% des chantiers de plus de 100 salariés perçoivent ces subventions alors qu'il s'agit des deux les moins fréquentes au global.
- Les adhésions, cotisations et les dons privés sont relativement fréquents parmi les structures de moins de 100 salariés et représentent surtout une part plus importante de leurs revenus. Ainsi, ces montants constituent 9% des revenus hors chiffre d'affaires des structures de moins de 20 salariés contre 2% pour les structures de 50 salariés et plus.

Proportion d'ACI percevant chaque type de subvention selon la taille de structure



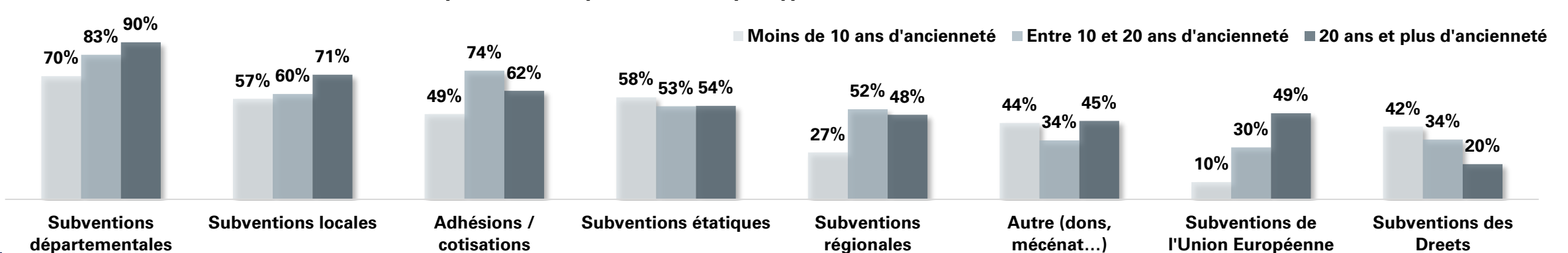
Les chantiers spécialisés dans les activités agricoles sont sensiblement plus nombreux à percevoir des subventions européennes

Proportion d'ACI percevant chaque type de subvention selon l'activité



La propension à recevoir des subventions s'accroît généralement avec l'ancienneté de la structure, à l'exception des financements émanant des Drets

Proportion d'ACI percevant chaque type de subvention selon l'ancienneté



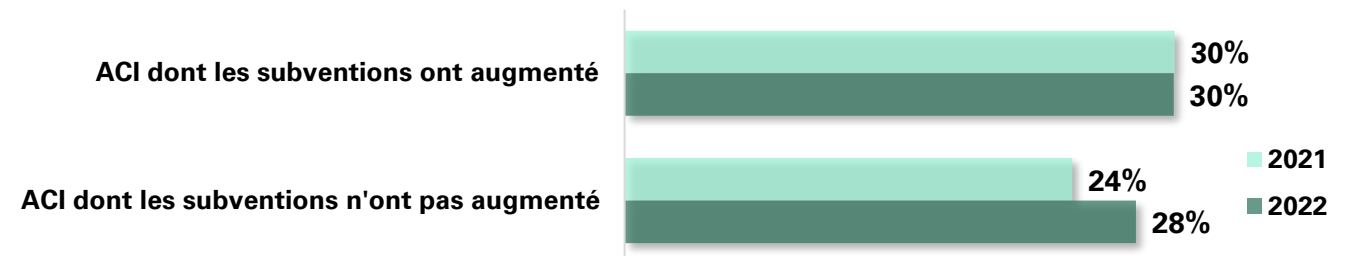
L'augmentation du montant des subventions perçues depuis 2020 est inférieure à l'accroissement du produit d'exploitation et du chiffre d'affaires

- Entre 2020 et 2022, le montant des subventions perçues par les ACI (hors aide au poste) a progressé moins vite que le produit d'exploitation et le chiffre d'affaires.
- Les subventions ont même très légèrement régressé entre 2021 et 2022. Ces tendances conduisent donc à une réduction du poids des subventions dans le produit d'exploitation des structures, en miroir de l'accroissement du poids du chiffre d'affaires décrit précédemment.
- Entre 2021 et 2022, 37% des ACI ont vu leurs subventions augmenter et 38% ont subi des diminutions. On observe parmi ces derniers cas un net accroissement du taux de commercialisation. Il y a donc une évolution du modèle économique d'une partie des structures à confirmer et à suivre au cours des prochaines années.

### Évolution des indicateurs économiques des structures entre 2020 et 2022

	Produit d'exploitation	Chiffre d'affaires	Subventions (hors aide au poste)
Croissance entre 2020 et 2021	+10,6%	+17,2%	+7,6%
Croissance entre 2021 et 2022	+6,5%	+11,3%	-0,3%

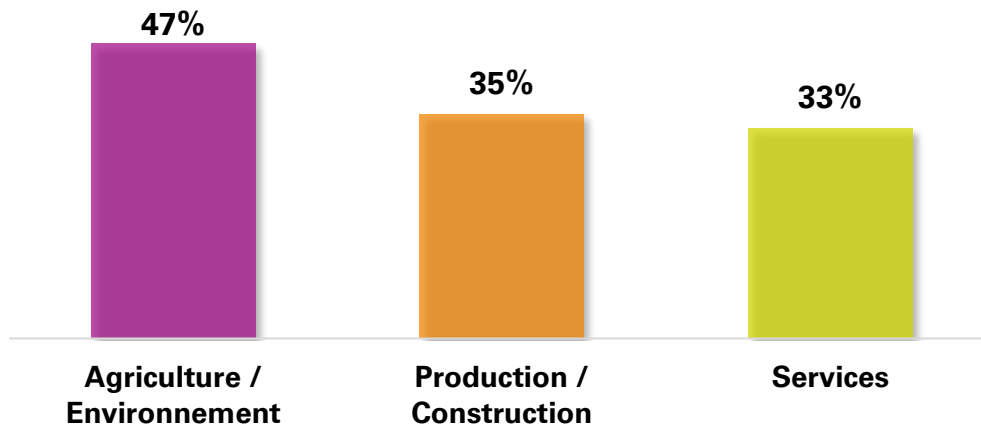
### Taux de commercialisation moyen selon l'évolution des subventions



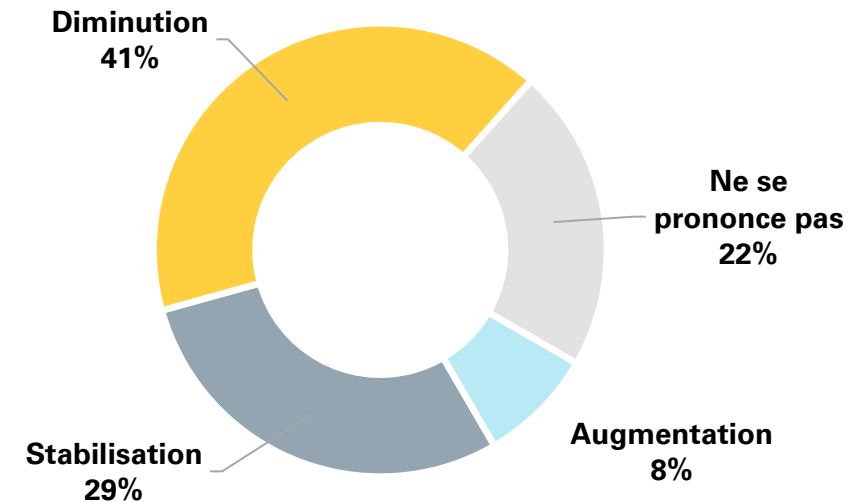
70% des ACI prévoient une stabilisation ou une diminution du montant des subventions dans les années à venir

- La tendance stable voire baissière des montants des subventions pourrait se poursuivre si l'on se fie aux prévisions des dirigeants de structures.
- Ainsi, 41% des structures estiment que leurs subventions vont baisser et 29% envisagent une stabilisation. Ces anticipations sont plus pessimistes que celles mesurées en 2020 où seulement 19% des chantiers prévoyaient une baisse de leurs subventions.
- Les ACI exerçant une activité agricole ou environnementale sont les moins optimistes : 47% d'entre eux prévoient une baisse des subventions.

**Part d'ACI envisageant une diminution du montant des subventions selon l'activité principale exercée**



**Opinion des ACI quant à l'évolution du montant des subventions**



Détail de l'évolution des subventions entre 2020 et 2022  
(hors aide au poste)

	Subventions départementales			Subventions locales (agglomération, ville...)		
	Montant annuel total	Proportion d'ACI bénéficiaires	Poids dans les subventions	Montant annuel total	Proportion d'ACI bénéficiaires	Poids dans les subventions
<b>2020</b>	<b>54 896 130 €</b>	<b>73%</b>	<b>28%</b>	<b>20 864 562 €</b>	<b>56%</b>	<b>11%</b>
<b>2021</b>	<b>55 665 365 €</b>	<b>81%</b>	<b>26%</b>	<b>23 149 947 €</b>	<b>69%</b>	<b>11%</b>
<b>2022</b>	<b>56 848 108 €</b>	<b>85%</b>	<b>27%</b>	<b>23 824 473 €</b>	<b>66%</b>	<b>11%</b>

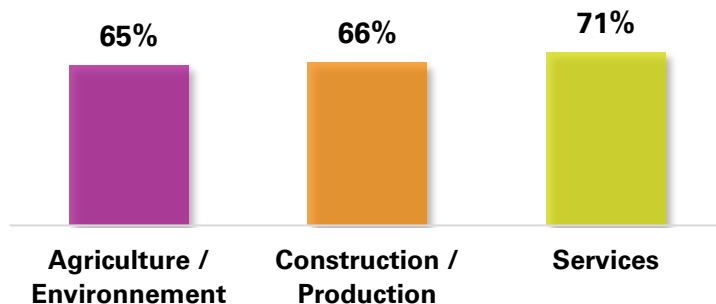
	Adhésions / cotisations			Autres (dons, mécénat...)		
	Montant annuel total	Proportion d'ACI bénéficiaires	Poids dans les subventions	Montant annuel total	Proportion d'ACI bénéficiaires	Poids dans les subventions
<b>2020</b>	<b>2 186 151 €</b>	<b>45%</b>	<b>1%</b>	<b>10 923 695 €</b>	<b>35%</b>	<b>6%</b>
<b>2021</b>	<b>2 236 793 €</b>	<b>61%</b>	<b>1%</b>	<b>9 053 782 €</b>	<b>37%</b>	<b>4%</b>
<b>2022</b>	<b>2 883 378 €</b>	<b>63%</b>	<b>1%</b>	<b>9 606 193 €</b>	<b>42%</b>	<b>5%</b>

	Subventions de l'Union Européenne			Subventions étatiques			Subventions régionales / Dreets		
	Montant annuel total	Proportion d'ACI bénéficiaires	Poids dans les subventions	Montant annuel total	Proportion d'ACI bénéficiaires	Poids dans les subventions	Montant annuel total	Proportion d'ACI bénéficiaires	Poids dans les subventions
<b>2020</b>	<b>22 630 391 €</b>	<b>33%</b>	<b>12%</b>	<b>59 762 018 €</b>	<b>45%</b>	<b>31%</b>	<b>24 148 093 €</b>	<b>47%</b>	<b>12%</b>
<b>2021</b>	<b>26 876 854 €</b>	<b>40%</b>	<b>13%</b>	<b>61 611 409 €</b>	<b>59%</b>	<b>29%</b>	<b>31 622 845 €</b>	<b>41%</b>	<b>15%</b>
<b>2022</b>	<b>23 602 840 €</b>	<b>38%</b>	<b>11%</b>	<b>57 927 390 €</b>	<b>54%</b>	<b>28%</b>	<b>34 963 731 €</b>	<b>46%</b>	<b>17%</b>

Les frais de personnel représentent près des deux tiers du produit d'exploitation des ACI

- Comme montré précédemment, le produit d'exploitation de la branche (1 048 226 000 € en 2022) est pour plus de la moitié constitué par les structures ayant une activité principale en lien avec l'agriculture ou l'environnement.
- En 2022, les chantiers d'insertion ont dépensé près de 700 millions d'euros en frais de personnels (dont près de 270 millions d'euros destinés aux permanents).
- La part des frais de personnel dans le produit d'exploitation est de 65% en moyenne, variable selon les activités exercées et leurs besoins en matériel et consommations intermédiaires.

**Part des frais de personnel dans le produit d'exploitation selon l'activité**

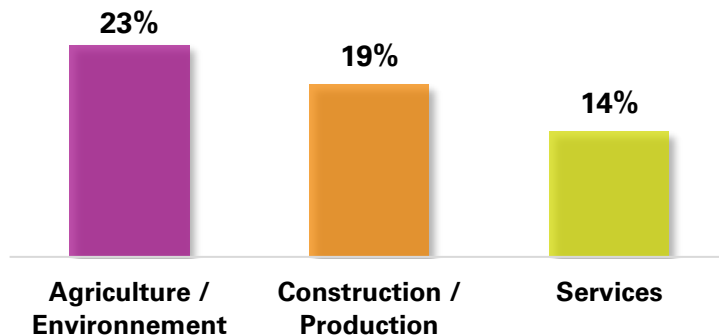


Indicateurs comptables agrégés à l'échelle de la branche	Ensemble de la branche 1 309 structures	Agriculture / Environnement 613 structures	Production / Construction 333 structures	Services 363 structures
<b>Produit d'exploitation</b>	<b>1 048 226 000 €</b>	<b>534 982 000 €</b>	<b>308 014 000 €</b>	<b>205 230 000 €</b>
<b>Masse salariale</b>	<b>698 896 000 €</b>	<b>349 400 000 €</b>	<b>204 657 000 €</b>	<b>144 839 000 €</b>
Investissements	210 561 000 €	124 178 000 €	58 187 000 €	28 196 000 €
Fonds associatifs	325 265 000 €	163 659 000 €	96 988 000 €	64 618 000 €
Résultat d'exploitation	18 103 000 €	222 000 €	4 791 000 €	13 090 000 €
Résultat net	25 720 000 €	12 312 000 €	7 642 000 €	5 766 000 €
Part de structures en déficit d'exploitation	44%	50%	38%	28%
Part de structures en déficit net	30%	32%	27%	26%

Les ACI investissent à hauteur de 20% de leur produit d'exploitation

- Les montants des investissements et des fonds associatifs s'élèvent à respectivement 222 millions d'euros et 338 millions d'euros.
- Les investissements rapportés au produit d'exploitation sont supérieurs dans les activités agricoles et environnementales ainsi que dans la production et la construction.

Part des investissements dans le produit d'exploitation selon l'activité



Indicateurs comptables agrégés à l'échelle de la branche	Ensemble de la branche 1 309 structures	Agriculture / Environnement 613 structures	Production / Construction 333 structures	Services 363 structures
Produit d'exploitation	1 048 226 000 €	534 982 000 €	308 014 000 €	205 230 000 €
Masse salariale	698 896 000 €	349 400 000 €	204 657 000 €	144 839 000 €
Investissements	210 561 000 €	124 178 000 €	58 187 000 €	28 196 000 €
Fonds associatifs	325 265 000 €	163 659 000 €	96 988 000 €	64 618 000 €
Résultat d'exploitation	18 103 000 €	222 000 €	4 791 000 €	13 090 000 €
Résultat net	25 720 000 €	12 312 000 €	7 642 000 €	5 766 000 €
Part de structures en déficit d'exploitation	44%	50%	38%	28%
Part de structures en déficit net	30%	32%	27%	26%

## Près d'un tiers des structures sont en déficit en 2022

- Le résultat d'exploitation agrégé à l'échelle de l'ensemble des structures de la branche s'élève à un peu plus de 18 millions d'euros en 2022.
- Le résultat net est supérieur et s'élève à près de 26 millions d'euros, reflétant l'effet positif des éléments exceptionnels et financiers (les subventions d'investissements figurent au résultat exceptionnel).
- 44% des structures ont un résultat d'exploitation négatif, un taux qui descend à 30% après intégration des éléments exceptionnels et financiers.
- Les ACI de l'agriculture et de l'environnement présentent un résultat d'exploitation à peine positif au global (222 000 €, soit moins de 0,1% de leur produit exploitation). Leur résultat net est cependant sensiblement supérieur. Ainsi, tandis que la moitié des chantiers de ce domaine sont en déficit d'exploitation, seulement 32% sont en réel déficit.
- Un constat similaire, dans une moindre mesure, s'observe pour la production et la construction mais pas pour les activités de services, ce qui peut témoigner de subventions d'investissement plus faibles et/ou de niveau d'endettement supérieurs.

Indicateurs comptables agrégés à l'échelle de la branche	Ensemble de la branche 1 309 structures	Agriculture / Environnement 613 structures	Production / Construction 333 structures	Services 363 structures
Produit d'exploitation	1 048 226 000 €	534 982 000 €	308 014 000 €	205 230 000 €
Masse salariale	698 896 000 €	349 400 000 €	204 657 000 €	144 839 000 €
Investissements	210 561 000 €	124 178 000 €	58 187 000 €	28 196 000 €
Fonds associatifs	325 265 000 €	163 659 000 €	96 988 000 €	64 618 000 €
<b>Résultat d'exploitation</b>	<b>18 103 000 €</b>	<b>222 000 €</b>	<b>4 791 000 €</b>	<b>13 090 000 €</b>
<b>Résultat net</b>	<b>25 720 000 €</b>	<b>12 312 000 €</b>	<b>7 642 000 €</b>	<b>5 766 000 €</b>
<b>Part de structures en déficit d'exploitation</b>	<b>44%</b>	<b>50%</b>	<b>38%</b>	<b>28%</b>
<b>Part de structures en déficit net</b>	<b>30%</b>	<b>32%</b>	<b>27%</b>	<b>26%</b>



L'augmentation du produit d'exploitation des ACI depuis 2019 s'accompagne d'une diminution constante du résultat d'exploitation

- Comme montré précédemment, le produit d'exploitation agrégé des structures est en constante augmentation, porté notamment par le développement des activités économiques (chiffre d'affaires) ainsi que la hausse des prix.
- Néanmoins, le résultat d'exploitation de la branche est en forte diminution depuis 2020 (-61%). Le résultat net est en baisse également (-39%), dans une moindre mesure du fait d'éléments exceptionnels globalement positifs (voir page précédente).
- Les charges supportées par les ACI ont donc considérablement progressé sur la période 2020-2022, notamment du fait du contexte économique inflationniste (voir partie 3).  
On observe en effet une augmentation de la masse salariale reflétant un accroissement des effectifs et des rémunérations.

<b>Évolution de la masse salariale par tête</b>	<b>2019</b>		<b>15 649 €</b>
	<b>2022</b>		<b>16 601 €</b>

- Mais les frais de personnel ne peuvent expliquer à eux seuls la chute du résultat d'exploitation (44% des structures sont en déficit d'exploitation en 2022 contre 17% en 2019). En outre, des différences marquées sont observées selon les activités exercées.  
Ainsi, la hausse des coûts de production est sans doute un facteur primordial.

#### Indicateurs comptables agrégés à l'échelle de la branche

	2019	2020	2022
<b>Produit d'exploitation</b>	<b>880 041 000 €</b>	<b>889 512 000 €</b>	<b>1 048 226 000 €</b>
<b>Masse salariale</b>	<b>563 916 000 €</b>	<b>555 558 000 €</b>	<b>698 896 000 €</b>
<b>Investissements</b>	<b>175 046 000 €</b>	<b>210 019 000 €</b>	<b>210 561 000 €</b>
<b>Fonds associatifs</b>	<b>239 250 000 €</b>	<b>287 324 000 €</b>	<b>325 265 000 €</b>
<b>Résultat d'exploitation</b>	<b>47 331 000 €</b>	<b>46 081 000 €</b>	<b>18 103 000 €</b>
<b>Résultat net</b>	<b>37 741 000 €</b>	<b>42 205 000 €</b>	<b>25 720 000 €</b>
<b>Part de structures en déficit d'exploitation</b>	<b>17%</b>	<b>22%</b>	<b>44%</b>
<b>Part de structures en déficit net</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>30%</b>

Les perceptions des dirigeants quant à l'état de santé de leur structure sont contrastées mais se sont globalement détériorées en deux ans

- La proportion de structures estimant être dans une situation économique fragile ou mauvaise a sensiblement augmenté, passant de 25% en 2020 à 48% en 2022.
- Dans le même temps, la proportion de structures considérant leur situation comme « bonne » est stable à 20%.
- Les deux dernières années ont donc été synonymes de polarisation des situations économiques des ACI avec d'une part des structures dont la santé n'a pas été affectée par le contexte économique récent, voire qui ont prospéré, et d'autre part des chantiers dont la situation s'est beaucoup détériorée.

### Évolution de l'opinion sur la santé économique entre 2020 et 2022

		2022			
		Bonne	Correcte	Fragile	Mauvaise
2020	Bonne	13	8	6	1
	Correcte	8	12	9	2
	Fragile	0	5	16	2
	Mauvaise	0	0	0	1

### Avis des dirigeants d'ACI sur l'état de santé de leur structure

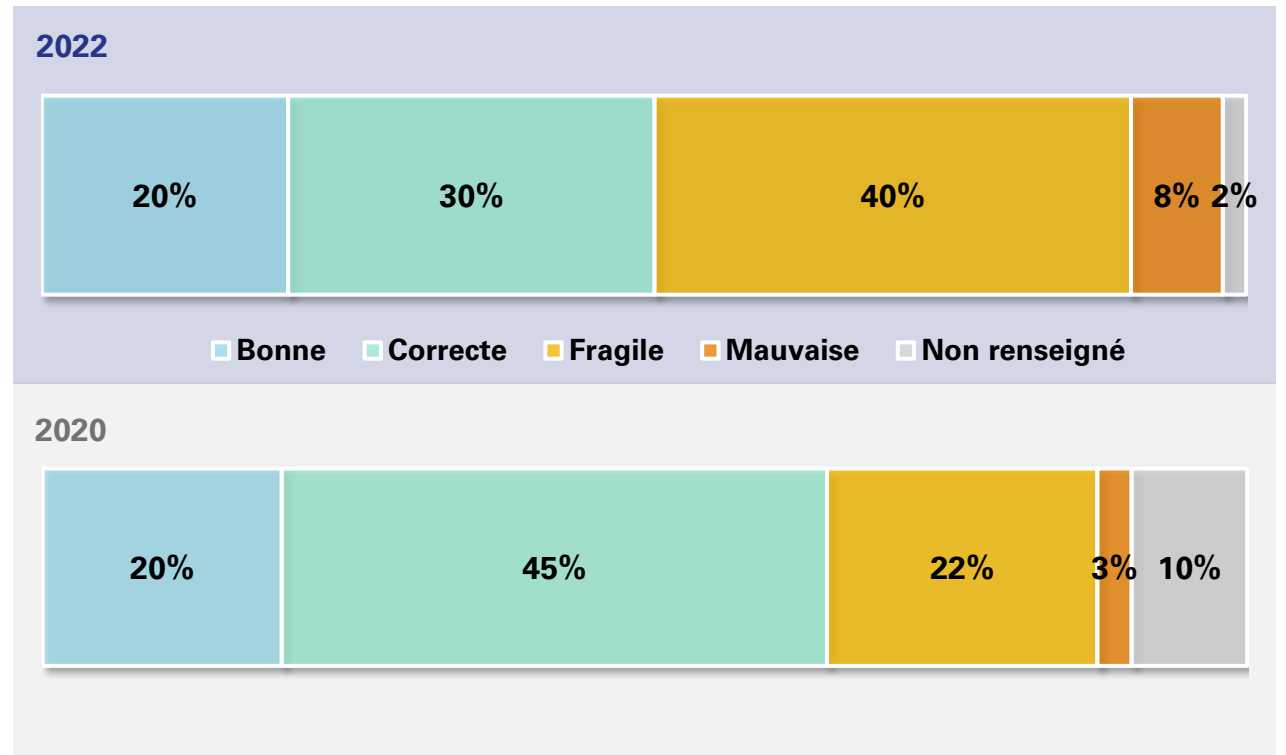


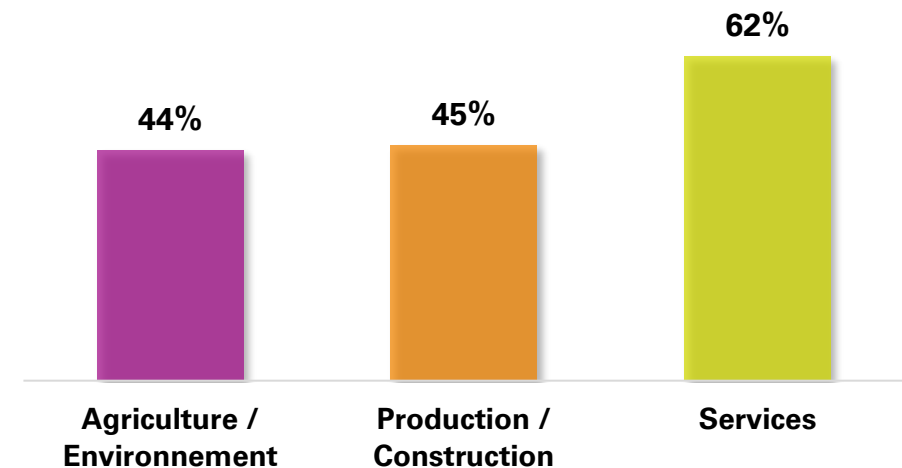
Tableau réalisé sur la base des répondants aux enquêtes 2021 et 2023 portant respectivement sur les données 2020 et 2022

*Note de lecture : parmi les structures ayant déclaré une situation économique « correcte » en 2020 et ayant répondu à l'enquête de cette année, 8 estiment que leur situation est devenue « bonne », 12 qu'elle est toujours « correcte », 9 qu'elle est à présent « fragile » et 2 considèrent leur situation comme mauvaise.*

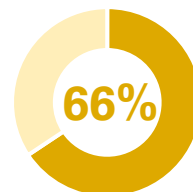
### Des perceptions inégales selon les caractéristiques des structures

- La déclinaison des sentiments économiques selon les activités exercées montre l'importance de tenir compte des perceptions des dirigeants de structure puisque celles-ci ne sont pas toujours alignées avec les indicateurs calculés à un instant donné et faisant abstraction du contexte propre à chaque chantier.
- Ainsi, 62% des structures spécialisées dans les services considèrent leur situation comme étant fragile ou mauvaise alors que les chantiers de ce domaine d'activité sont ceux présentant les meilleurs résultats en 2022. Des perceptions pessimistes qui peuvent être liées des effets de taille – les ACI des services sont généralement de plus petites structures – ou encore de contexte passé – la période du Covid-19 a particulièrement touché les services.
- Au contraire, dans l'agriculture et l'environnement, 44% des structures voient leur situation comme étant fragile ou mauvaise, un taux inférieur à la proportion de structures en déficit d'exploitation dans ce domaine d'activités.
- Enfin, les perceptions diffèrent selon l'ancienneté des structures, les plus anciennes sont montrant en moyenne plus sereines quant à leur situation économique.

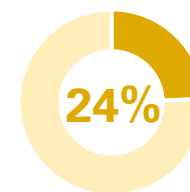
Part d'ACI considérant leur situation économique comme mauvaise ou fragile selon l'activité



Part d'ACI considérant leur situation comme mauvaise ou fragile selon l'ancienneté



Structures créées il y a moins de 10 ans



Structures créées il y a 30 ans au moins

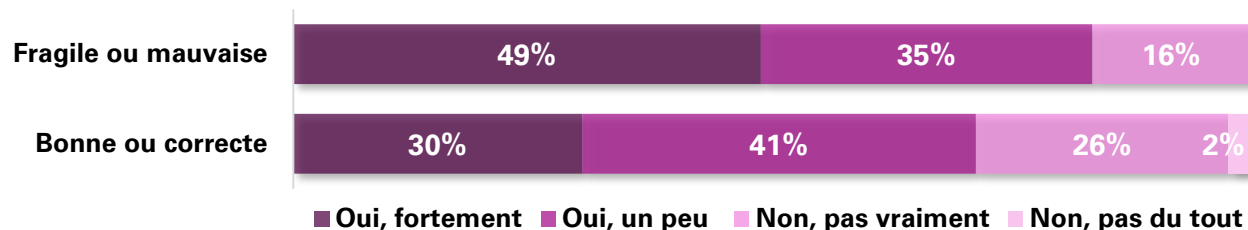
## ■ CONTEXTE ÉCONOMIQUE RÉCENT

Inflation ressentie	29
Hausse des coûts de production	31
Hausse des prix à la consommation et des rémunérations	32
Tensions sur les recrutements	36

Près de 80% des structures estiment que leurs activités ont été impactées par l'inflation

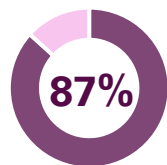
- Le contexte inflationniste a fortement impacté les chantiers d'insertion en 2022. 43% d'entre eux estiment avoir été « fortement » impactés et 36% estiment avoir également subi un impact mais dans une moindre mesure. On retrouve ici la polarisation évoquée précédemment, une proportion significative des structures (21%) estimant ne pas avoir été touchées.
- Parmi les structures indiquant que leur situation économique est fragile ou mauvaise, 84% ont été impactées par l'inflation. Un chiffre qui tombe à 71% parmi les structures jugeant leur situation bonne ou correcte.

### Le contexte inflationniste de l'année 2022 a-t-il impacté votre activité économique ? Déclinaison selon la situation économique déclarée

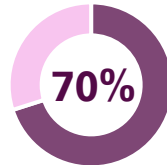


- Enfin, 87% des chantiers en déficit signalent un impact de l'inflation contre 70% des structures en excédent.

Part de structures impactées par l'inflation selon la situation économique

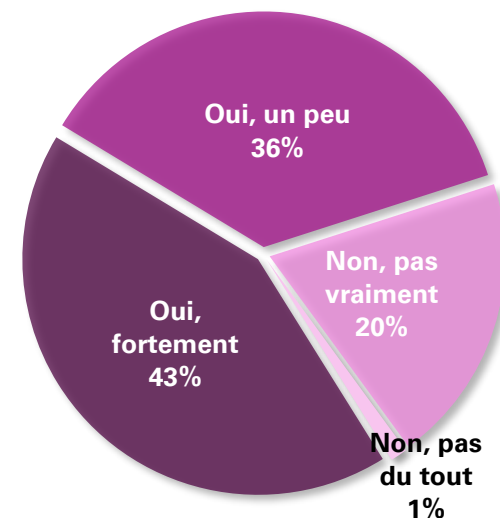


Structures en excédent



Structures en déficit

### Le contexte inflationniste de l'année 2022 a-t-il impacté votre activité économique ?



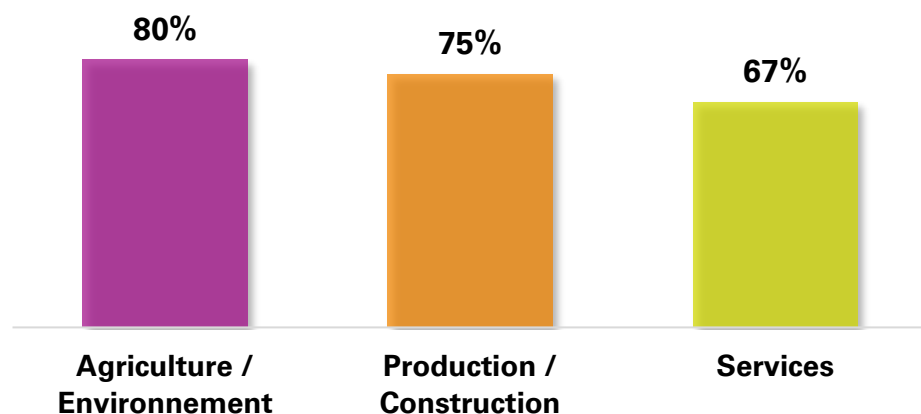
### Les associations face à l'inflation

Plus généralement, l'inflation a frappé le secteur associatif dans son ensemble. Ainsi, dans son enquête intitulée « Les associations face à l'inflation » parue en avril 2023 le *Mouvement associatif* révèle qu'une association sur trois a eu en 2022 un résultat financier inférieur à ses prévisions sous l'effet de l'augmentation des charges.

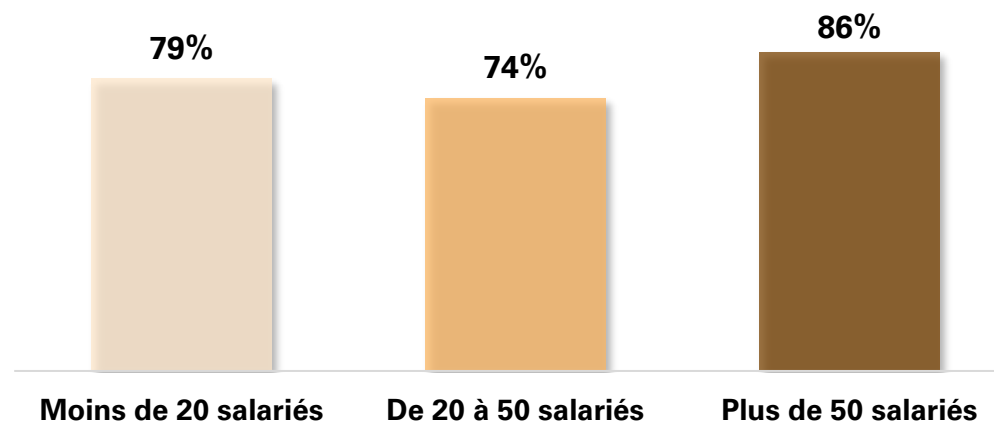
Les chantiers spécialisés dans les activités agricoles ou en lien avec l'environnement sont ceux qui estiment avoir été le plus impactés par l'inflation

- Comme conséquence principale de l'inflation les structures citent la hausse des charges et plus particulièrement la hausse des prix de l'énergie et des matières premières ainsi que l'augmentation des frais de personnel. Certaines structures signalent également une baisse des ventes et de la fréquentation.
- Les ressentis sont variables selon l'activité exercée, ainsi les structures de l'agriculture et de l'environnement sont 80% à constater un impact de l'inflation, contre 75% dans la production et la construction et 67% dans les services.
- Les plus grandes structures, exerçant souvent dans les activités primaires et secondaires, sont sensiblement plus nombreuses à être touchées par l'inflation

**Proportion de chantiers estimant avoir été impactés par l'inflation selon l'activité**



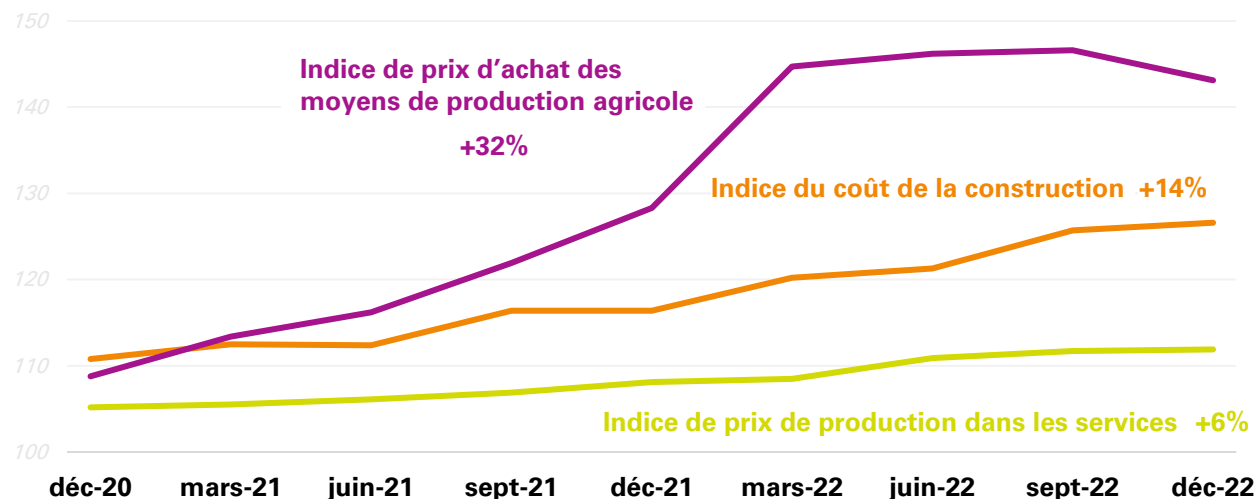
**Proportion de chantiers estimant avoir été impactés par l'inflation selon la taille**



### Des ressentis objectivés par l'analyse des coûts de production

- Les perceptions des structures sont objectivées par l'évolution des coûts de production sur la période 2020-2022. Ceux-ci ont en effet particulièrement augmenté : +32% dans le secteur agricole (semences, engrais, entretien et fonctionnement des machines...) et +14% dans le secteur de la production et de la construction (béton, peinture, matières premières pour la manufacture...). L'évolution a été moindre dans le secteur des services (+6%) reflétant principalement l'augmentation des rémunérations.

#### Évolution des indices des prix de production entre décembre 2020 et décembre 2022



- Enfin, les fluctuations des prix de l'électricité ont impacté la plupart des structures, bien qu'elles aient été en partie contenues par les boucliers tarifaires ainsi que les aides au paiement des factures destinés aux TPE et PME.



#### La notion d'indice

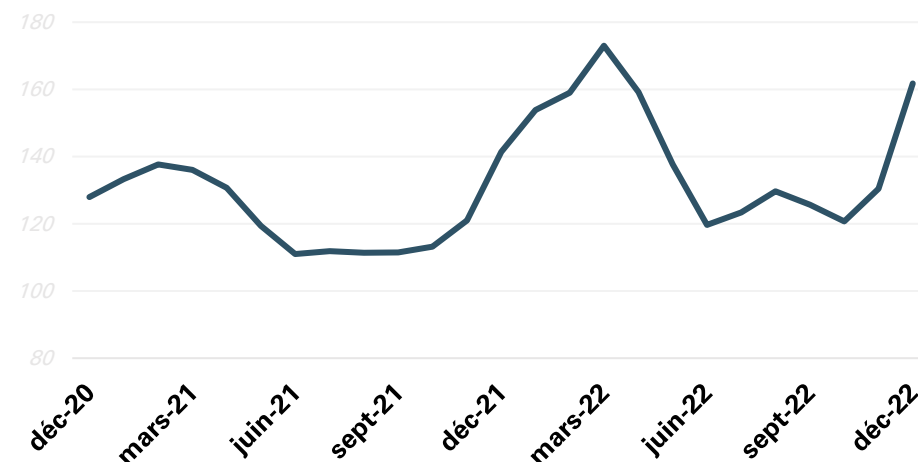
L'indice d'une grandeur est le rapport entre la valeur de cette grandeur et sa valeur à une période de base.

Lorsqu'un indice vaut 110 alors sa grandeur est 10% plus élevée par rapport à la période de base.

Les indices permettent de calculer et de comparer facilement les évolutions de plusieurs grandeurs entre deux périodes données.

En l'occurrence les indices présentés ici permettent de constater l'évolution du prix des intrants et/ou de la main d'œuvre dans les trois grandes activités économiques des ACI.

#### Évolution de l'indice des prix de l'électricité vendue aux entreprises



Le SMIC et les minima conventionnels ont sensiblement augmenté en 2022 en réponse à la hausse des prix à la consommation

- La hausse des prix à la consommation entre 2020 et 2022 s'élève à +10%. En réponse à cette hausse du coût de la vie, le SMIC et les minima de branche ont également augmenté, contribuant ainsi à accroître les charges supportées par les structures
- Le SMIC a ainsi connu six augmentations en deux ans, toujours suivies d'un ajustement du point ou du coefficient minimal de la branche.



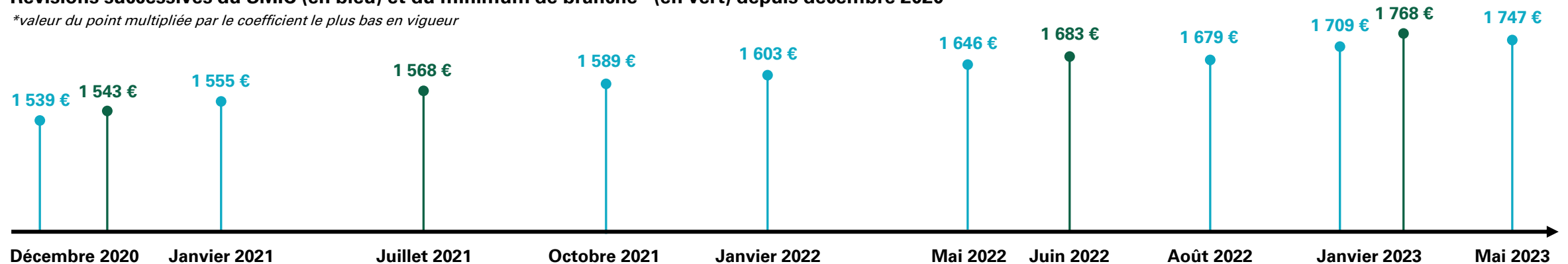
### Revalorisations du SMIC

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est le salaire minimum légal en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré.

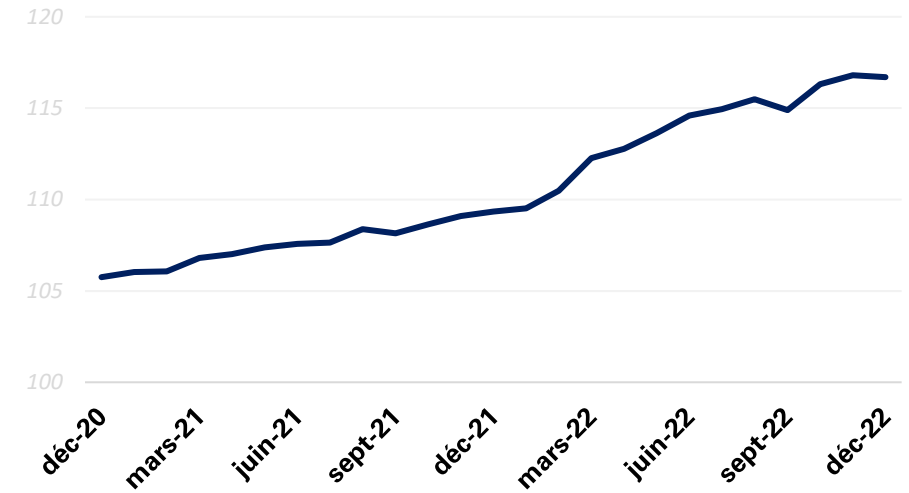
Le Smic est revalorisé chaque année au 1er janvier en fonction des évolutions de deux indicateurs : l'inflation subie par les 20% des ménages les plus modestes et le salaire moyen de base des ouvriers et des employés. Les deux objectifs du Smic sont donc la protection du pouvoir d'achat et une forme de partage de la croissance. Le Smic peut aussi être revalorisé en cours d'année si l'inflation évolue de plus de 2%.

### Révisions successives du SMIC (en bleu) et du minimum de branche\* (en vert) depuis décembre 2020

\*valeur du point multipliée par le coefficient le plus bas en vigueur



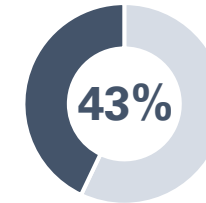
### Évolution de l'indice des prix à la consommation entre décembre 2020 et décembre 2022



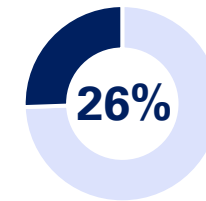


Plus de 2 structures sur 5 ont versé à leurs salariés permanents des primes motivées par le contexte inflationniste

- Les chantiers d'insertion ont essayé de contrer la hausse du coût de la vie subie par leurs salariés par le biais de primes et d'augmentations salariales allant au-delà des augmentations de minima décidées à l'échelle de la branche.
- Ainsi, les salariés permanents de 43% des ACI ont bénéficié de primes liées à l'inflation en 2022 tandis que 26% des structures ont accordé des augmentations salariales plus conséquentes que les hausses de minima. 11% des ACI ont à la fois versé des primes et accordé des augmentations.
- Des pratiques évidemment corrélées à la santé des structures : le versement de prime inflation est 1,7 fois plus fréquent parmi les structures déclarant que leur santé économique est « bonne ou correcte » en comparaison aux ACI en « fragile » ou « mauvaise » santé. De même, les augmentations salariales ont été 2 fois plus fréquentes au sein des ACI en meilleure santé.

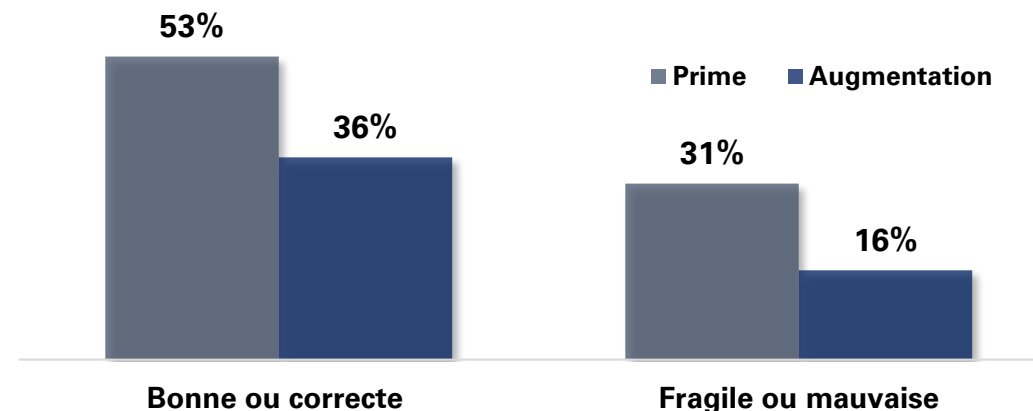


**Part de structures ayant versé des primes en lien avec l'inflation**



**Part de structures ayant accordé des augmentations supérieures aux minima**

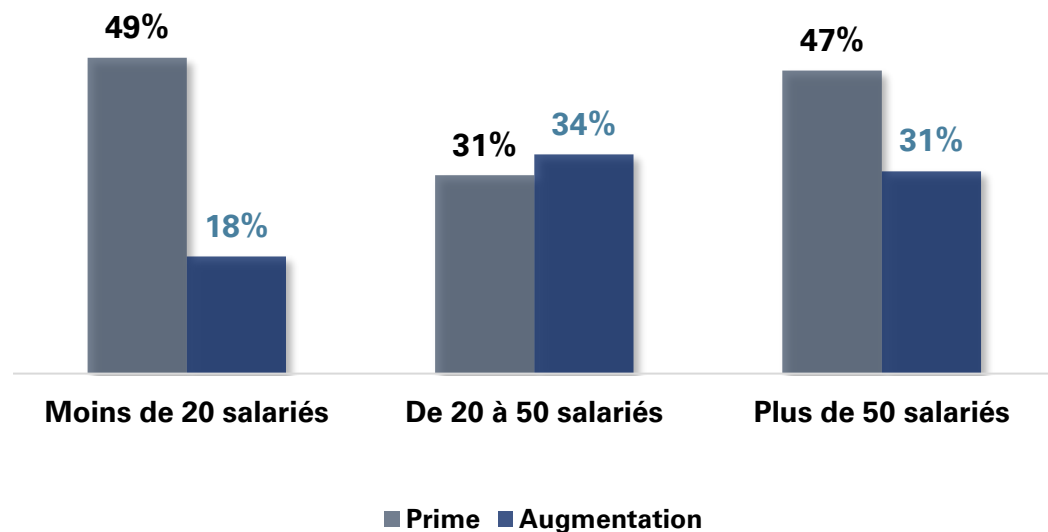
**Part d'ACI ayant accordé à leurs salariés permanents des primes ou des augmentations liées à l'inflation**



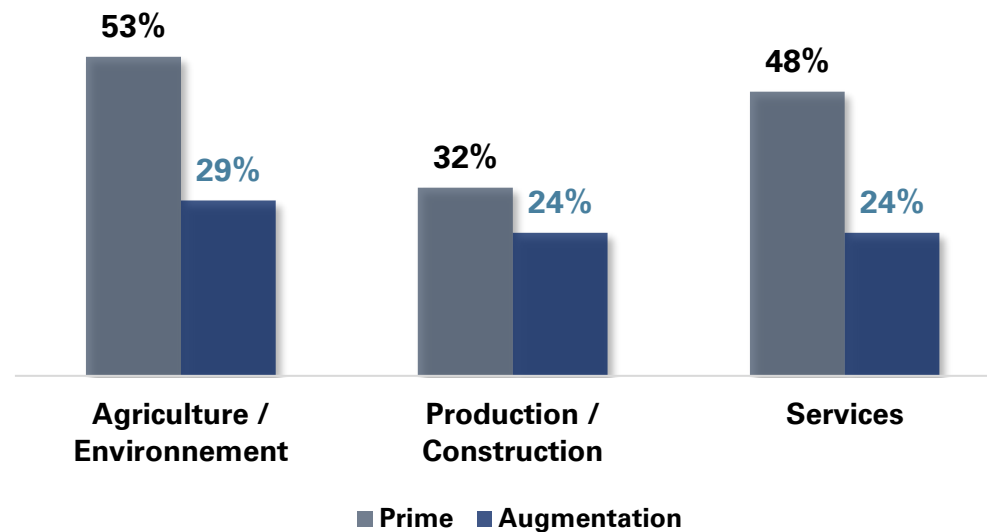
### Des pratiques variables selon le type de structure

- Les augmentations salariales ont été moins fréquentes au sein des petites structures : 18% d'ACI de moins de 20 salariés en ont accordé contre un peu plus de 30% parmi les plus de 20 salariés.  
En contrepartie, les plus petites structures sont celles où le versement de primes en lien avec l'inflation a été le plus diffusé.
- Enfin, les primes ont été moins fréquentes dans le domaine de la production et de la construction.

**Part d'ACI ayant accordé à leurs salariés permanents des primes ou des augmentations liées à l'inflation selon la taille**



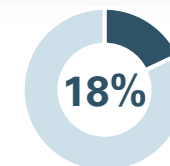
**Part d'ACI ayant accordé à leurs salariés permanents des primes ou des augmentations liées à l'inflation selon l'activité**



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique Quadrat-études, 2023.

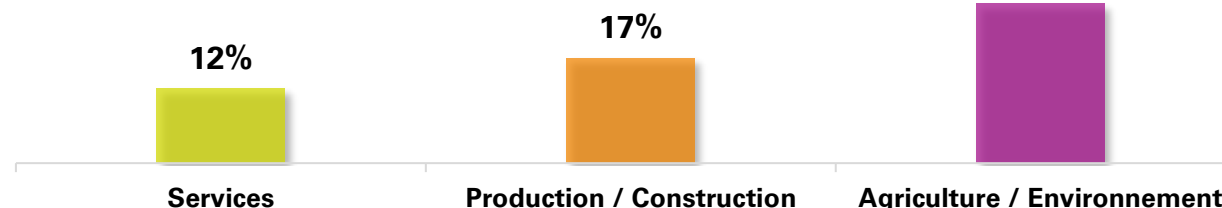
### Les primes et augmentations ne permettent pas toujours d'empêcher les départs

- 18% des structures estiment que des salariés ont démissionné pour des raisons liées à leur rémunération, un phénomène qui touche presque indifféremment les ACI ayant procédé à des augmentations ou des versements de primes que ceux ne l'ayant pas fait.
- Dans l'agriculture et l'environnement ainsi que dans la production et la construction, le taux de structures ayant signalé des démissions pour des motifs de rémunérations est sensiblement supérieur (respectivement 17% et 26%) à ce qui est observé dans les services (12%).
- Les métiers agricoles et du bâtiment font partie des métiers où les tensions de recrutement sont les plus vives. Il peut donc être relativement rapide de trouver un emploi dans ces secteurs compte tenu des forts besoins de main d'œuvre ce qui peut expliquer la plus grande fréquence des démissions.



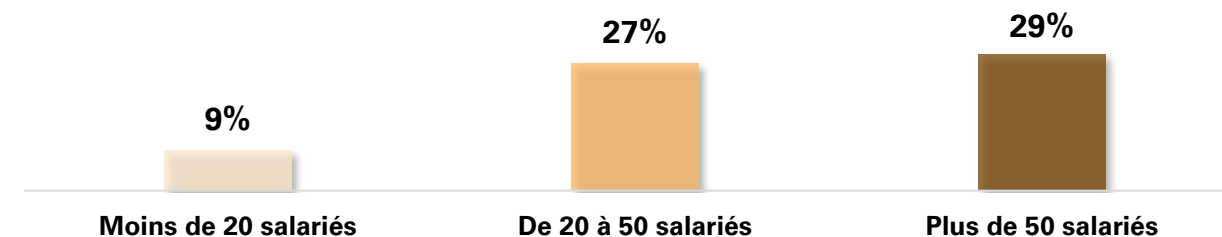
**Part d'ACI déclarant des démissions pour des raisons liées à la rémunération**

**Part d'ACI déclarant des démissions pour des raisons liées à la rémunération selon l'activité**



- Enfin, on observe sensiblement moins de départs volontaires dans les structures de moins de 20 salariés. D'une part, beaucoup de ces structures sont spécialisées dans les services, d'autre part, plusieurs facteurs d'explication peuvent entrer en jeu: plus grande facilité d'accès à une prime exceptionnelle ou à une avance temporaire, liens personnels et sentiment d'appartenance plus forts, isolement géographique...

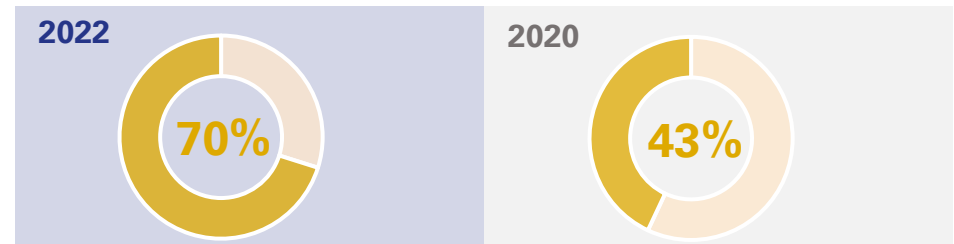
**Part d'ACI déclarant des démissions pour des raisons liées à la rémunération selon la taille**



L'attractivité de la rémunération est une des principales causes de difficultés de recrutement

- Les difficultés de recrutement ont beaucoup progressé depuis 2020 dans l'ensemble de l'économie et plus particulièrement dans le secteur associatif ainsi que dans certains secteurs en lien les activités des ACI (agriculture et construction notamment).
- L'Observatoire de Branche avait déjà mis en lumière des difficultés marquées pour les ACI en 2020. Au vu du contexte, ces difficultés se sont logiquement accentuées. Ainsi, la proportion de structures signalant des difficultés de recrutement est passée de 43% en 2020 à 70% en 2022.
- Parmi les facteurs causant ces difficultés, l'attractivité de la rémunération reste en deuxième position mais sa fréquence augmente sensiblement : 27% des structures s'identifiaient à ce motif en 2020 contre 47% en 2022.
- Signe des forts besoins en main d'œuvre du secteur, malgré les difficultés économiques rencontrées par beaucoup de structures, quasiment aucune (3%) s'est résolue à procéder à des licenciements économiques.

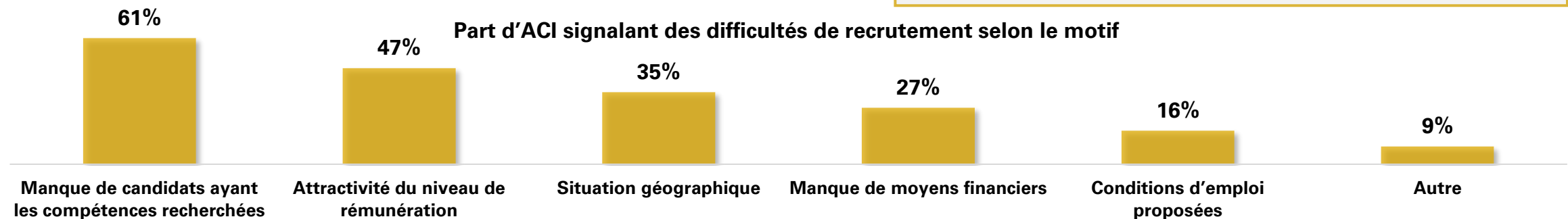
### Part d'ACI signalant des difficultés de recrutement



### Enquête BMO

En 2023, le métier de « Professionnel de l'action sociale » apparaît, selon l'enquête BMO, comme particulièrement en tension : 66% des projets de recrutement sont considérés comme difficiles contre 61% tous métiers confondus. L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) consiste en un questionnaire annuel adressé par Pôle emploi à 1,7 million d'établissements afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi. Il s'agit d'un élément essentiel de connaissance du marché du travail et d'anticipation des difficultés de recrutement.

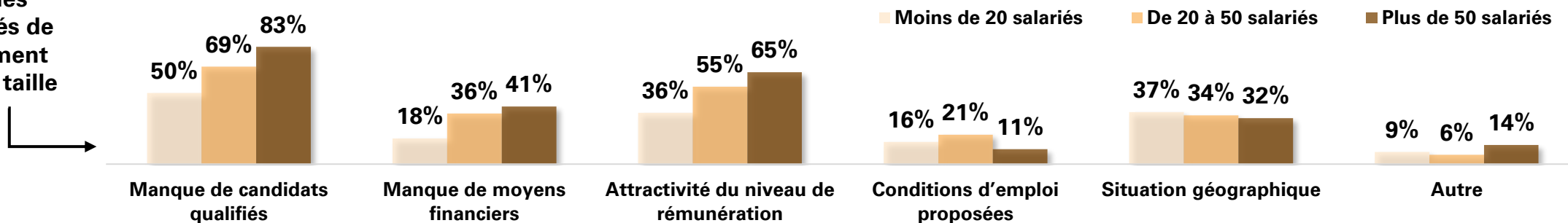
### Part d'ACI signalant des difficultés de recrutement selon le motif



### Des difficultés de recrutement variables selon le profil et la situation des structures

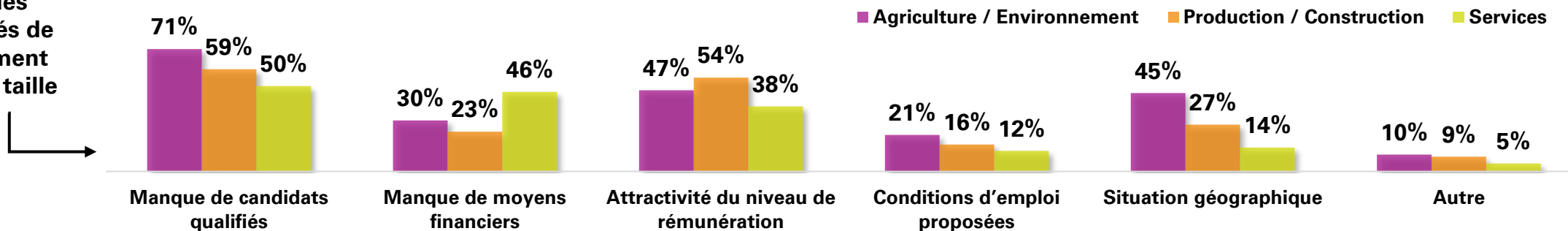
- Les tensions liées aux recrutements sont les plus fréquentes parmi les structures de plus de 50 salariés où les besoins de main d'œuvre sont plus importants. 89% de ces structures signalent des difficultés contre respectivement 74% et 61% parmi les ACI de 20 à 50 salariés et de moins de 20 salariés. On retrouve pour chaque taille de structures la hiérarchie des causes montrée précédemment.

#### Motifs des difficultés de recrutement selon la taille



- Les structures spécialisées dans les activités agricoles et environnementales sont celles qui ont le plus de difficultés à recruter (75%). Elles sont en effet beaucoup à être confrontées à des problèmes d'isolement géographique : 45% des ACI de ce secteur estiment qu'il s'agit d'un frein à recruter, un chiffre sensiblement plus élevé que ce qui observé pour les autres activités

#### Motifs des difficultés de recrutement selon la taille



## PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION

Salaires et primes des permanents 39

Positionnement de la branche 43

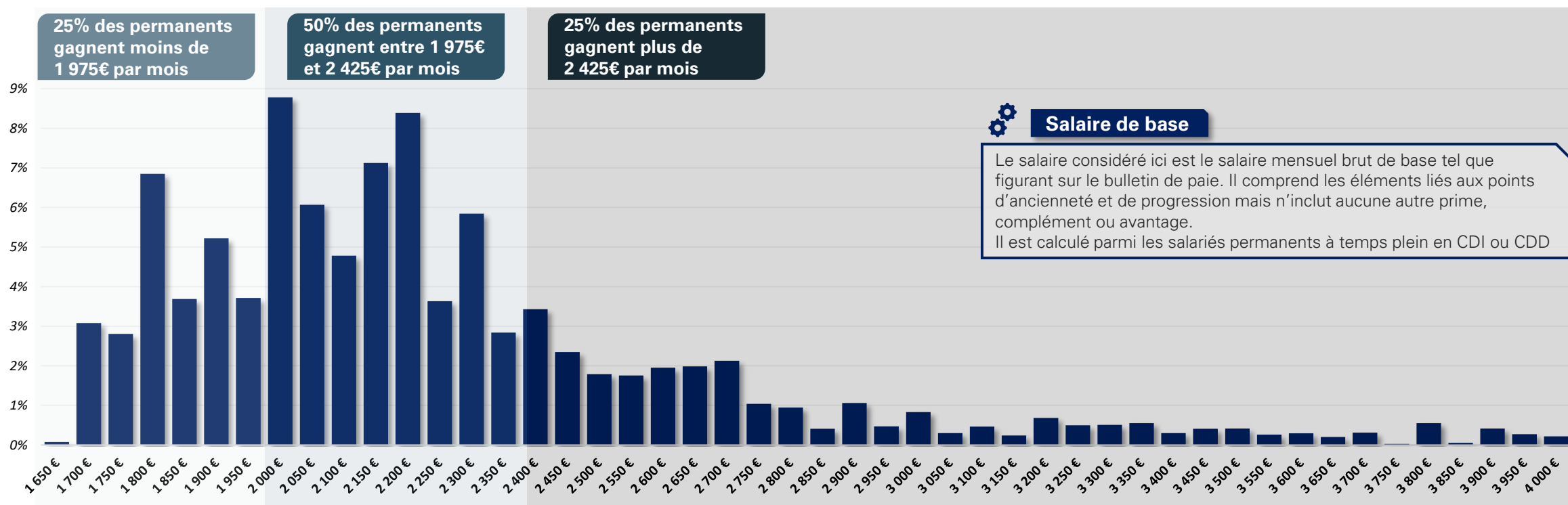
Négociation collective et  
avantages sociaux 46

Zoom sur les salariés en insertion 51

Le salaire mensuel de base des salariés permanents s'élève à 2 304 € en moyenne, la médiane est de 2 164€

- La distribution des salaires est resserrée autour d'une valeur centrale, 2 000 €, qui correspond au salaire minimum (au 31 décembre 2022) du coefficient 315, le plus répandu dans la branche, affecté notamment aux encadrants de niveau B.
- Souvent proches des minima conventionnels (voir p.55), les salaires des permanents sont relativement homogènes. Néanmoins, 10% de ces salariés gagnent moins de 1 810 € et 10% gagnent plus de 2 940 €.

### Distribution des salaires de base



### Un peu plus de la moitié des permanents ont touché au moins une prime en 2022

- Les salaires de base de 55% des salariés permanents sont complétés par une ou plusieurs primes d'un montant cumulé s'élevant à 1 135€ par an en moyenne pour les bénéficiaires.
- En moyenne, et en intégrant au calcul les salariés n'en percevant pas, les primes représentent 2,3% de la rémunération totale des salariés permanents.
- La prime de partage de la valeur a été la plus fréquemment diffusée en 2022 et a concerné près d'un salarié sur trois. Le versement d'une prime de fin d'année (13<sup>e</sup> mois) est moins courant et concerne 13,6% des permanents. Un peu moins d'un quart d'entre eux touchent également d'autres types de primes.

<b>Prime de partage de la valeur</b>	<b>29%</b> de bénéficiaires	<b>882€</b> par bénéficiaire	<b>0,9%</b> de la rémunération
<b>Prime de fin d'année</b>	<b>15%</b> de bénéficiaires	<b>1 718€</b> par bénéficiaire	<b>0,9%</b> de la rémunération
<b>Prime de vacances</b>	<b>1%</b> de bénéficiaires	<b>462€</b> par bénéficiaire	<b>0,0%</b> de la rémunération
<b>Autres primes</b> (primes exceptionnelles, primes variables...)	<b>24%</b> de bénéficiaires	<b>663€</b> par bénéficiaire	<b>0,5%</b> de la rémunération



### Primes et compléments

Les indicateurs de primes et compléments sont calculés parmi les salariés à temps plein en CDI et CDD et présents toute l'année. Ils se définissent comme suit :

**28%**  
de bénéficiaires

**Proportion de salariés ayant perçu le complément en 2022**

**882€**  
par bénéficiaire

**Montant moyen du complément calculé uniquement parmi les salariés l'ayant perçu**

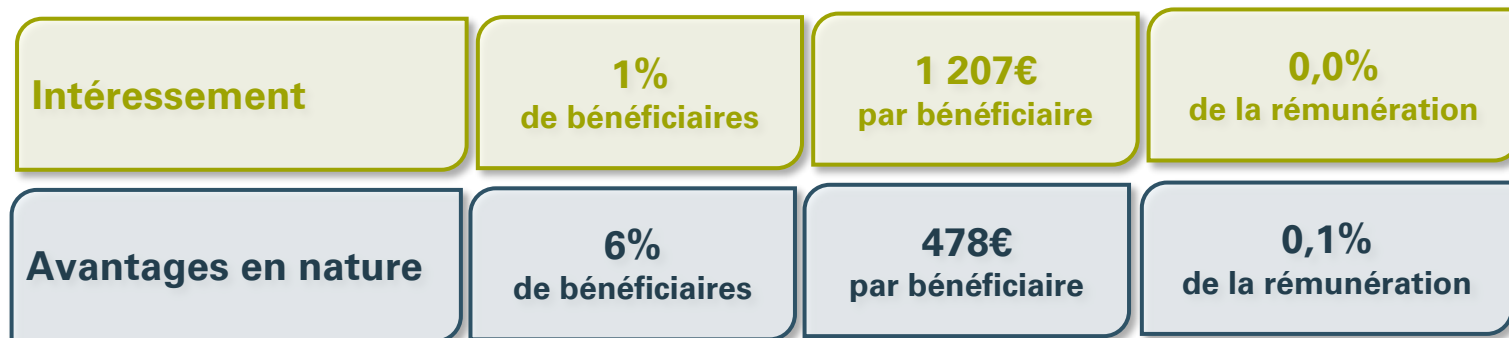
**0,9%**  
de la  
rémunération

**Part moyenne du complément dans la rémunération annuelle calculée parmi l'ensemble des salariés**



### Les autres compléments sont très rares

- Le montant moyen des avantages en nature avoisine 500€ par an mais il s'agit d'un complément relativement marginal qui ne concerne que 6% des salariés.
- À peine 1% des salariés ont perçu de l'intéressement en 2022, signe à la fois d'une pratique peu diffusée dans la branche et de résultats comptables souvent fragiles cette année (voir p.22).



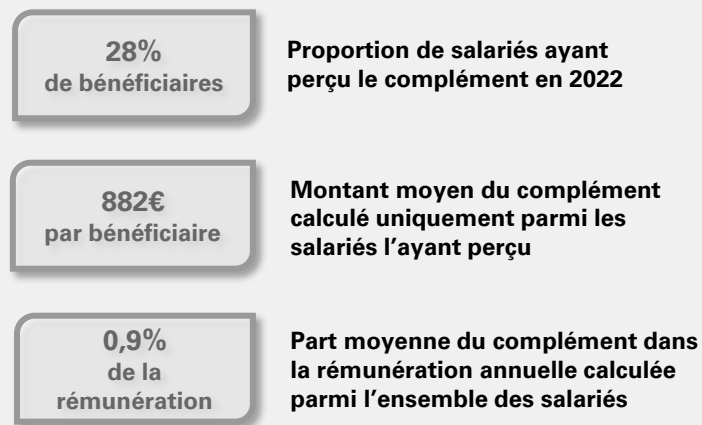
### Partage de la valeur : une pratique qui pourrait progresser

Dans le cadre du projet de loi sur le partage de la valeur, voté à l'Assemblée nationale au début de l'été 2023, les dispositions de l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur en entreprise, conclu en février 2023 entre les syndicats et le patronat, ont été étendues aux structures de l'ESS. Ainsi, toute structure suffisamment bénéficiaire durant trois années consécutives sera tenue de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur (intéressement, plan d'épargne, prime de partage de la valeur). En outre, le texte prévoit également de faciliter le versement de la prime de partage de la valeur.



### Primes et compléments

Les indicateurs de primes et compléments sont calculés parmi les salariés à temps plein en CDI et CDD et présents toute l'année. Ils se définissent comme suit :

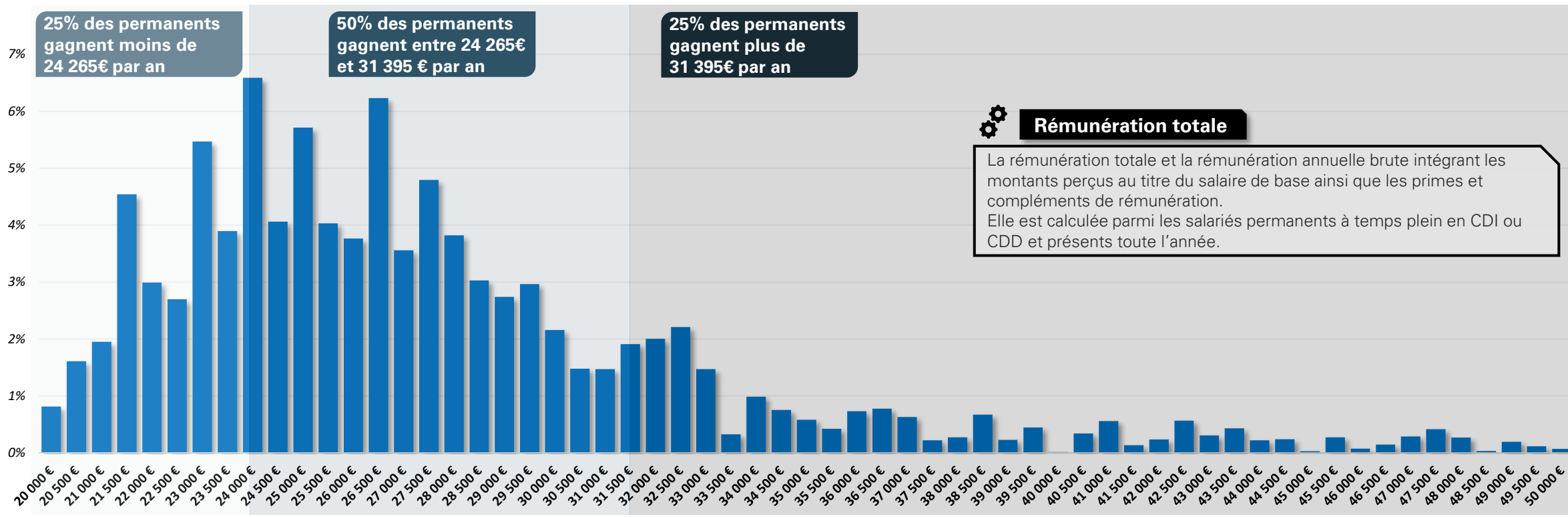


La rémunération annuelle totale des salariés permanents s'élève à 29 018 € en moyenne, la médiane est de 27 089 €

- L'intégration des primes et compléments accroît légèrement les écarts de rémunérations entre salariés. Exprimé en pourcentage de la médiane, l'écart interquartile\* de rémunération totale est ainsi de 26%, contre 21% pour le salaire de base.
- Ces écarts restent néanmoins relativement faibles et les rémunérations sont concentrées, presque 1 salarié sur 3 gagne entre 22 000 € et 26 000 € par an. 10% des salariés gagnent moins de 22 265 € et 10% gagnent plus de 37 680 €.

\*l'écart interquartile est une mesure de dispersion des rémunérations qui s'obtient en faisant la différence entre le troisième quartile (niveau de rémunération au-dessus duquel on trouve 25% des salariés) et le premier quartile (niveau de rémunération en-dessous duquel on trouve 25% des salariés)

### Distribution des rémunérations totales



Une rémunération annuelle proche de celle de secteurs proches, bien que légèrement inférieure à la moyenne des secteurs sociaux et médico-sociaux

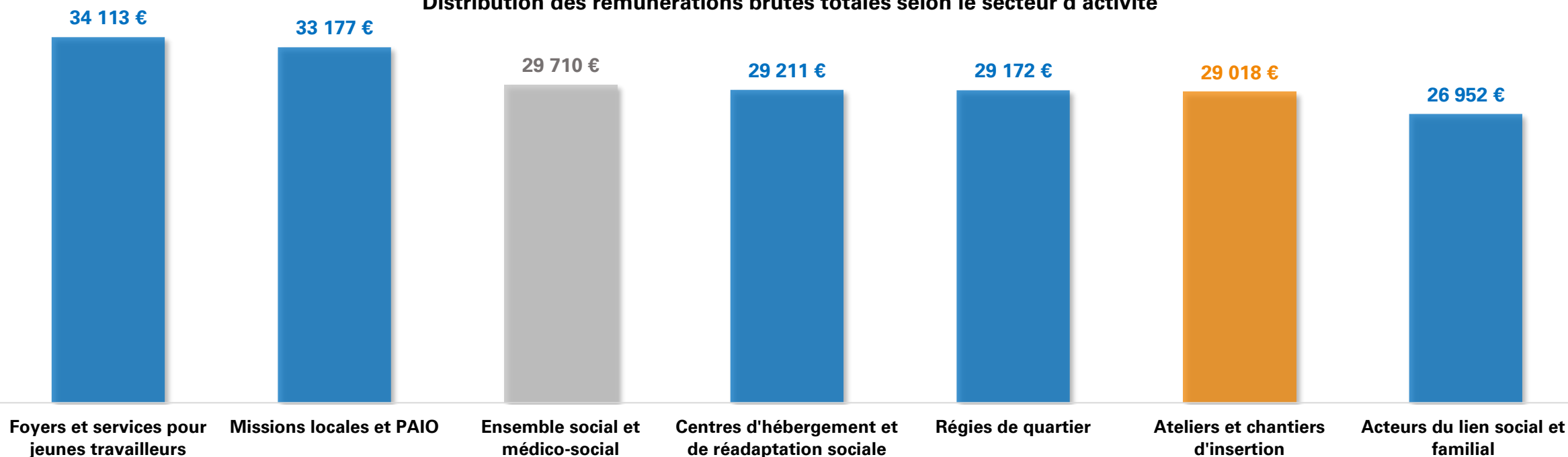
- Le montant moyen perçu annuellement par les salariés permanents des ACI (29 018€) est presque identique à celui mesuré dans les régies de quartier (29 172€).



### Méthodologie

Les données de rémunération hors ACI sont issues de la version 2019 de la « Base Tous Salariés » de l'Insee (extraction de la DSN). Des taux de croissance sectoriels publiés par la Dares ont ensuite été appliqués de sorte à produire des estimations valables pour l'année 2022. Les données concernent uniquement les salariés en CDI à temps plein. Le champ « Ensemble social et médico-social » fait référence au secteur « QB » de la NAF.

### Distribution des rémunérations brutes totales selon le secteur d'activité



Les rémunérations pratiquées par les chantiers d'insertion sont inférieures à celles versées par les entreprises traditionnelles occupant les mêmes secteurs d'activité, à l'exception du domaine agricole

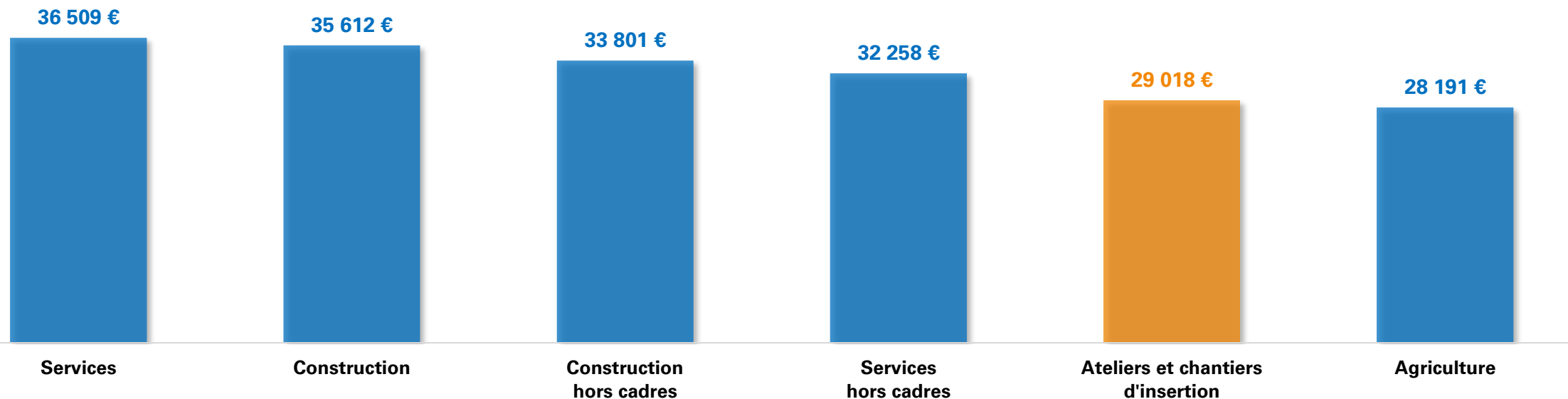
- La rémunération moyenne en 2022 est de 36 509 € dans le secteur des services et de 35 612 € dans la construction (public et privé confondus), des chiffres sensiblement supérieurs à ce que l'on observe dans les chantiers d'insertion. Exclure les cadres des analyses – ils occupent des métiers souvent peu comparables avec les métiers des ACI – permet de réduire les écarts mais ceux-ci demeurent tout de même supérieurs à 10%.
- À l'inverse, la rémunération mesurée dans les activités agricoles est en moyenne inférieure à celle des salariés permanents des ACI.



### Méthodologie

Les données de rémunération hors ACI sont issues de la version 2019 de la « Base Tous Salariés » de l'Insee (extraction de la DSN). Des taux de croissance sectoriels publiés par la Dares ont ensuite été appliqués de sorte à produire des estimations valables pour l'année 2022. Les données concernent uniquement les salariés en CDI à temps plein. Pour le secteur agricole, les données sont issues des publications statistiques de la MSA.

### Distribution des rémunérations brutes totales selon le secteur d'activité



### Une progression des salaires de base similaire à ce qui est observé tous secteurs confondus

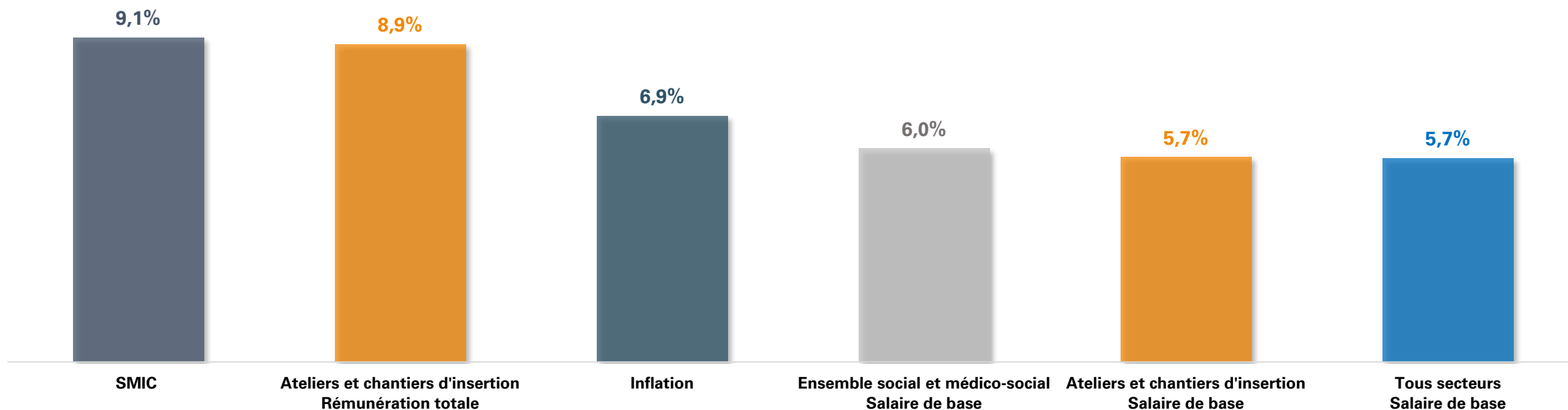
- Les salaires de base des personnels permanents des ACI ont progressé de +5,7% entre 2020 et 2022, un taux identique à ce qui est observé tous secteurs et semblable aux augmentations dont ont bénéficié les salariés du social et du médico-social (+6,0%).
- Les primes et compléments ont joué un rôle important dans la progression des rémunérations des salariés permanents des ACI : l'augmentation moyenne des rémunérations totale s'élève à +8,9% entre 2020 et 2022, un taux supérieur à l'évolution de l'inflation sur cette même période.



#### Méthodologie

Les données salariales hors ACI sont produites par la Dares et portent sur le secteur privé uniquement.  
Les évolutions salariales reflètent les différences observées au global sur les secteurs concernés entre décembre 2020 et 2022 et ne font pas abstraction des flux d'emploi ayant eu cours (entrées et sorties de salariés). Il ne s'agit pas d'évolutions individuelles à périmètre constant.

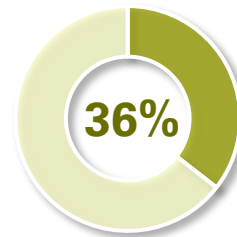
#### Évolutions entre 2020 et 2022



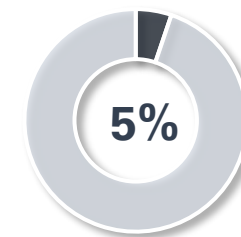
## Plus d'un tiers des structures disposent d'un CSE

- Plus d'un tiers des structures de la branche (465 chantiers) ont un CSE.
- La propension à disposer d'un CSE est fortement croissante avec la taille de structure et 56% des salariés de la branche travaillent dans un chantier muni d'un CSE.
- La présence de délégués syndicaux ou de sections syndicales est plus rare et concerne seulement 5% des structures.

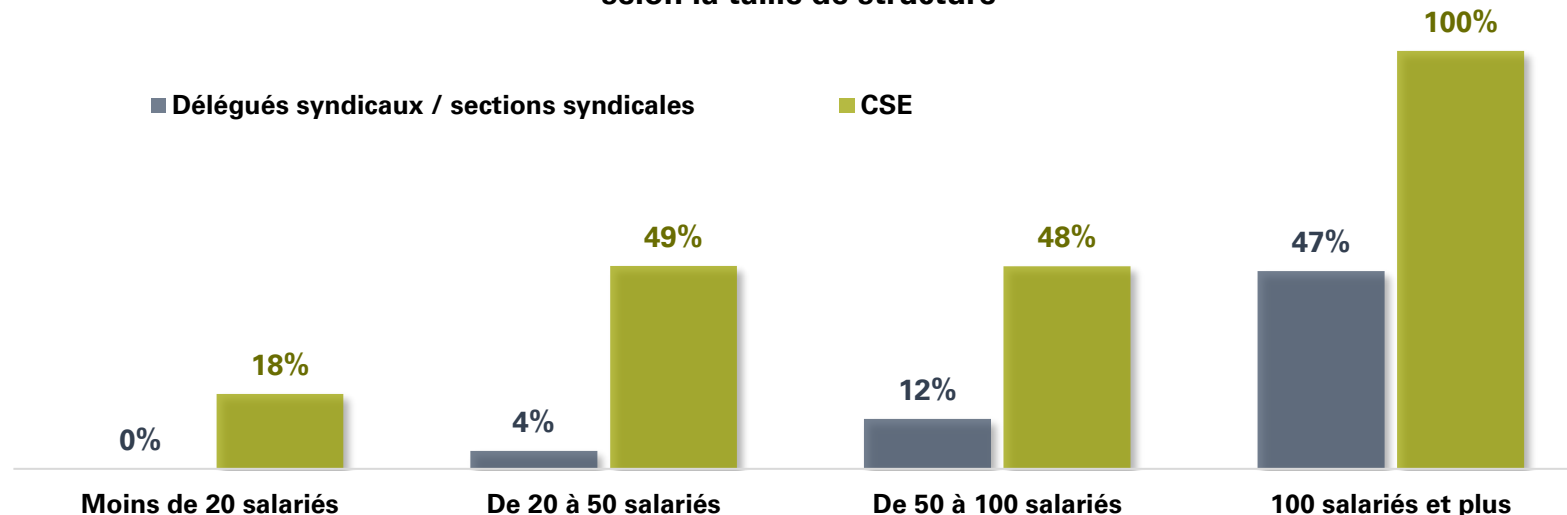
Proportion de structures munies d'un CSE



Proportion de structures munies de délégués syndicaux



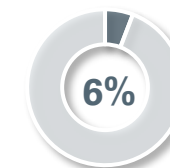
## Proportion de structures disposant d'une instance de dialogue social selon la taille de structure



Près d'un tiers des grandes structures ont signé un accord de rémunération plus favorable que les dispositions conventionnelles

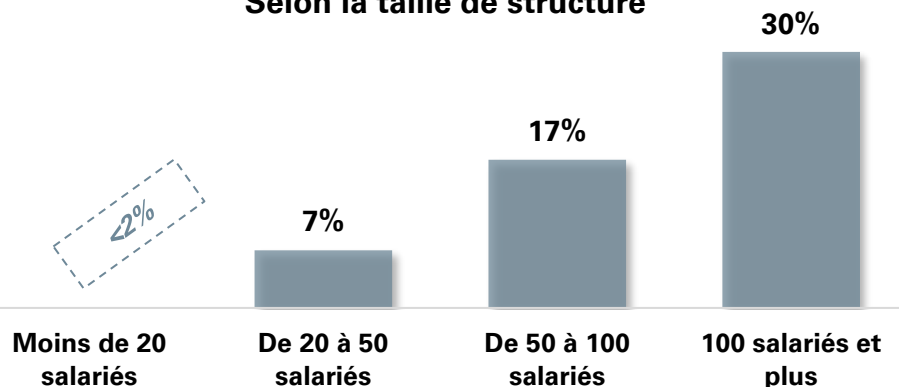
- Fin 2022, près de 80 chantiers – soit 6% de l'ensemble – avaient signé un accord collectif d'entreprise proposant, pour les salariés permanents, des dispositions salariales plus avantageuses que la valeur du point négociée à l'échelle de la branche.
- De fortes disparités selon la taille des structures sont à noter : alors que presque aucun ACI de moins de 20 salariés a déclaré être concerné, près d'un tiers des chantiers de 100 salariés et plus ont signé un accord. Du fait de la propension plus élevée des plus grands employeurs à signer de tels textes, près de 20% des permanents sont couverts par un accord plus favorable que les dispositions conventionnelles.
- La santé économique des structures est également un facteur déterminant : presque aucune structure décrivant sa situation comme « fragile » ou « mauvaise » n'a signé un accord de rémunération en 2022 contre un peu plus de 10% des structures en situation « bonne ou correcte ».

**Part des ACI ayant signé un accord collectif sur les salaires en 2022**



**Part des ACI ayant signé un accord collectif sur les salaires plus favorable que les dispositions conventionnelles**

**Selon la taille de structure**



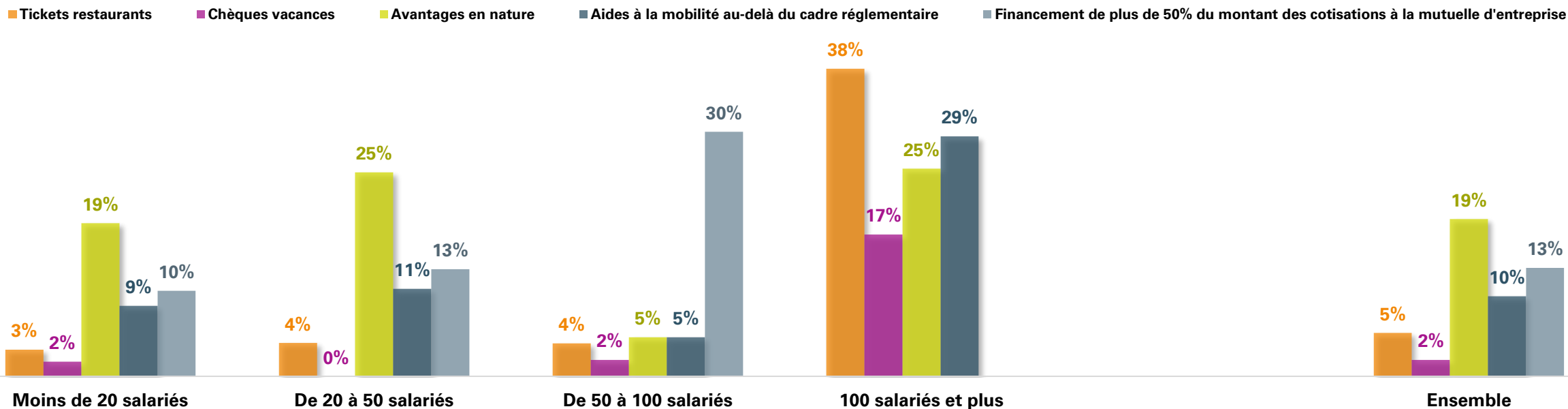
**Selon la santé économique déclarée**



### Quatre ACI sur dix proposent des avantages sociaux ou des aides personnalisées à leur salariés

- 560 ACI proposent au moins un avantage social (ticket restaurant, chèque vacances), un avantage en nature (logement, véhicule...) ou une aide personnalisée à leurs salariés (aide à la mobilité notamment).
- Parmi ces avantages sociaux, les avantages en nature sont les plus fréquemment proposés par les structures (19%), devant le financement de la mutuelle au-delà du cadre légal (13%) et des aides à la mobilité (10%).
- Les tickets restaurants ne sont utilisés que par une minorité des structures (5%). Leur montant moyen est de 6,6 € et leur prise en charge moyenne est de 56%, soit 6 points de plus que le minimum légal.

#### Part des ACI proposant au moins un avantage social ou une aide personnalisée selon la taille

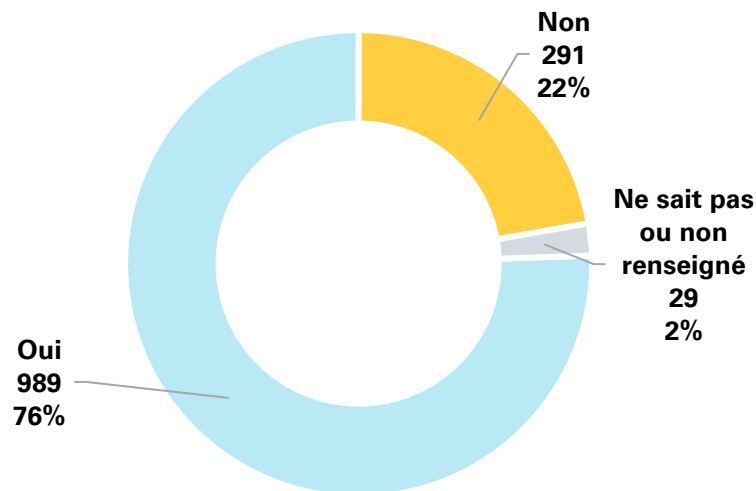




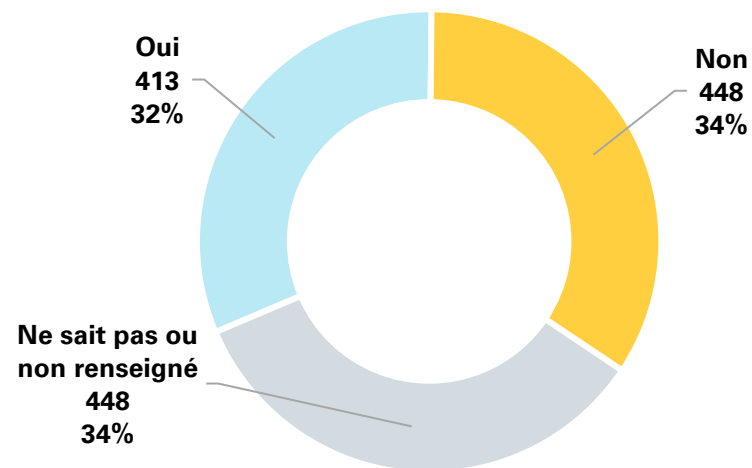
## Une large mobilisation des complémentaires santé recommandées par la branche

- Fin 2022, près de 1 000 structures, soit les trois-quarts des employeurs, déclarent adhérer à un organisme recommandé de la branche en matière de complémentaire santé et un peu plus de 400 ont explicitement procédé à une comparaison des garanties prévues par leur contrat avec les garanties conventionnelles de branche, des chiffres équivalents à ceux établis en 2020.
- Les organismes de complémentaire santé recommandés par la branche couvrent 70% des permanents soit 6 405 salariés.

### Adhésion des structures à l'un des organismes recommandés de la branche en matière de complémentaire santé (AESIO, Harmonie Mutuelle, Malakoff Humanis)



### Votre structure (ou assureur) a-t-elle procédé à une comparaison des garanties prévues par votre contrat avec les garanties conventionnelles de branche ?



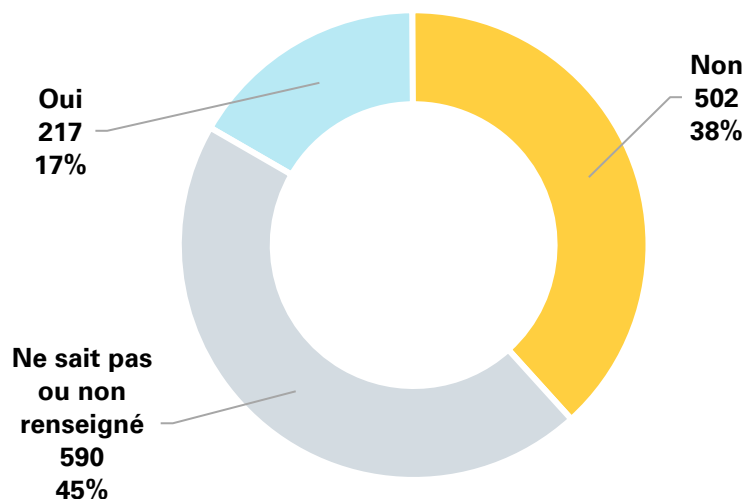
## Une mobilisation croissante du régime conventionnel de prévoyance

- En 2022, environ 220 structures, soit 17% de l'ensemble, déclarent que certains de leurs salariés ont utilisé ou sont intéressés par le fonds social mis en place au niveau du régime prévoyance de branche.  
Ce dispositif connaît une popularité croissante puisque seulement 90 structures étaient concernées en 2020.

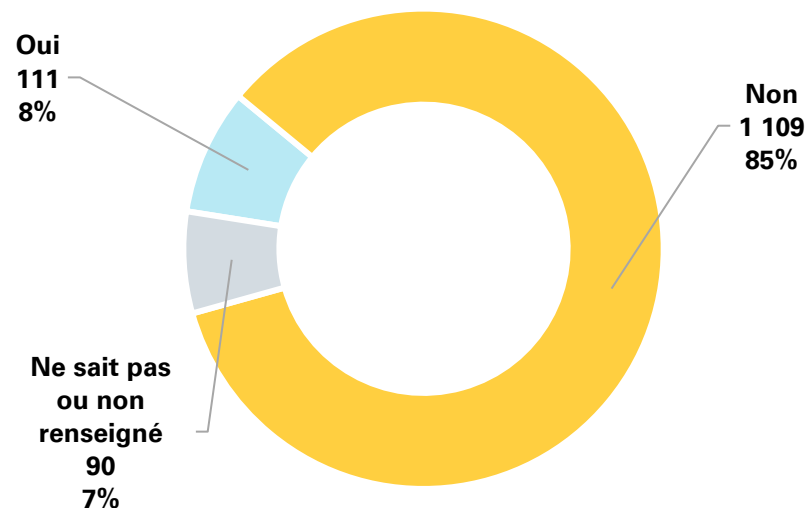
## Un faible recours au dispositif de retraite supplémentaire

- 111 ACI, soit 8% des employeurs, ont instauré un dispositif de retraite supplémentaire au-delà des régimes de retraite de base et complémentaire obligatoires. Il s'agit donc d'un dispositif toujours relativement peu diffusé dans la branche, comme cela était déjà le cas en 2020.

### Des salariés ont-ils utilisé ou ont-ils été intéressés par le fonds social mis en place au niveau du régime prévoyance de branche ?



### Mise en place d'un dispositif de retraite supplémentaire



Un peu moins de 800 salariés en insertion occupent un CDI d'inclusion

- Ces salariés représentent 2% de l'ensemble des effectifs en insertion.
- Près de 12% des structures sont concernées par l'utilisation de ce type de contrat.



# 740

salariés en parcours d'insertion occupent un CDI d'inclusion



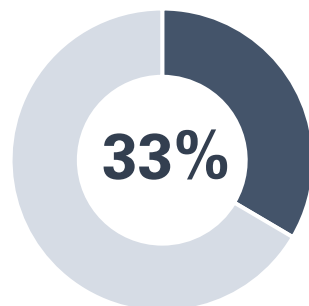
### Le CDI d'inclusion

Le CDI d'inclusion est un contrat de travail créé en décembre 2020 et destiné aux personnes de plus de 57 ans. Grâce à ce dispositif, les seniors éloignés de l'emploi peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée au sein d'une structure d'insertion, à condition d'avoir déjà effectué un parcours d'insertion d'au moins 12 mois.

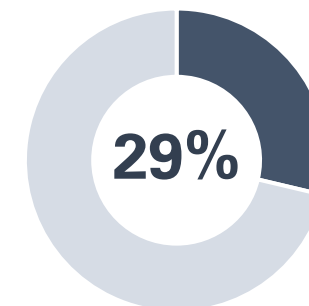
Une part minoritaire mais significative de ces salariés ont un salaire supérieur au SMIC et bénéficient de primes

- Un tiers des structures ayant recours aux CDI d'inclusion les rémunèrent au-dessus du SMIC tandis que 29% leur versent des primes.

Part des structures rémunérant les CDII au-dessus du SMIC



Part des structures rémunérant ayant versé des primes aux CDII



La quasi-totalité des salariés en insertion sont en CDD d'insertion

- Ces salariés représentent 98% de l'ensemble des effectifs en insertion, presque tous sont rémunérés au niveau du SMIC.

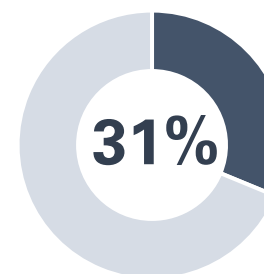
Près d'un tiers des structures ont versé des primes à leurs salariés en CDDI en 2022

- Une pratique fortement corrélée à la santé économique des structures : les ACI considérant leur santé économique comme « bonne ou correcte » sont 43% à avoir versé des primes à leurs salariés en CDDI contre 19% parmi les chantiers en situation « fragile ou mauvaise ».
- Les structures spécialisées dans les services sont proportionnellement moins nombreuses à verser des primes aux salariés en CDDI.



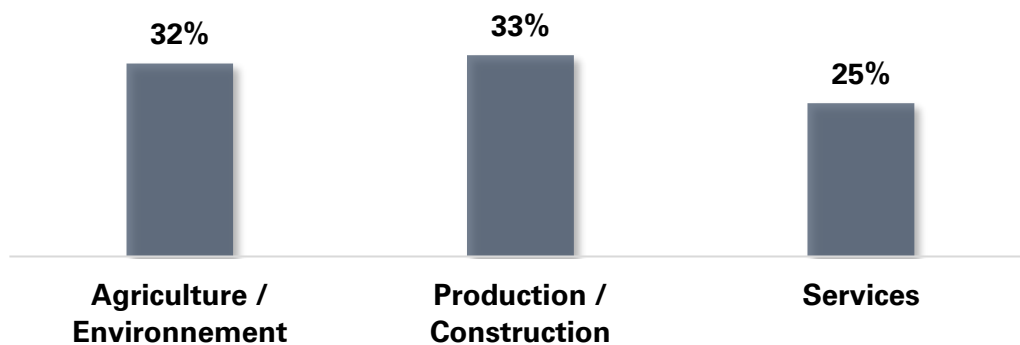
### 33 690

salariés en parcours d'insertion occupent un CDD d'insertion

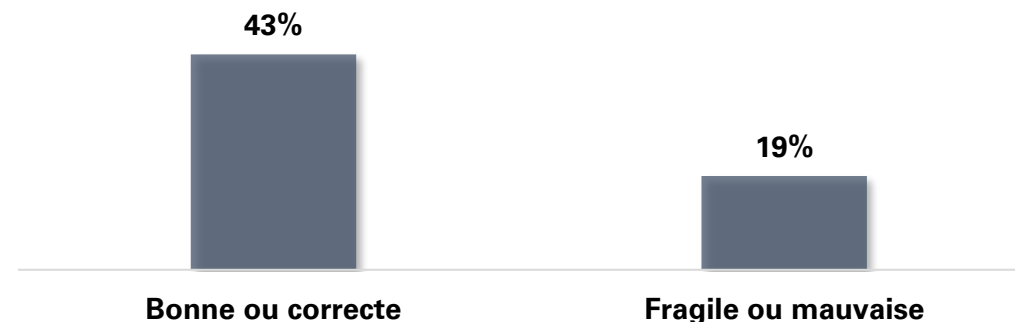


Part des structures rémunérant ayant versé des primes aux CDDI en 2022

Part des structures rémunérant ayant versé des primes aux CDDI selon l'activité



Part des structures rémunérant ayant versé des primes aux CDDI selon la santé économique



# ■ DÉTERMINANTS DE LA RÉMUNÉRATION DES PERMANENTS

<b>Vue d'ensemble</b>	<b>54</b>
<b>Caractéristiques du poste</b>	<b>55</b>
<b>Caractéristiques de la structure</b>	<b>70</b>
<b>Profil des salariés</b>	<b>75</b>

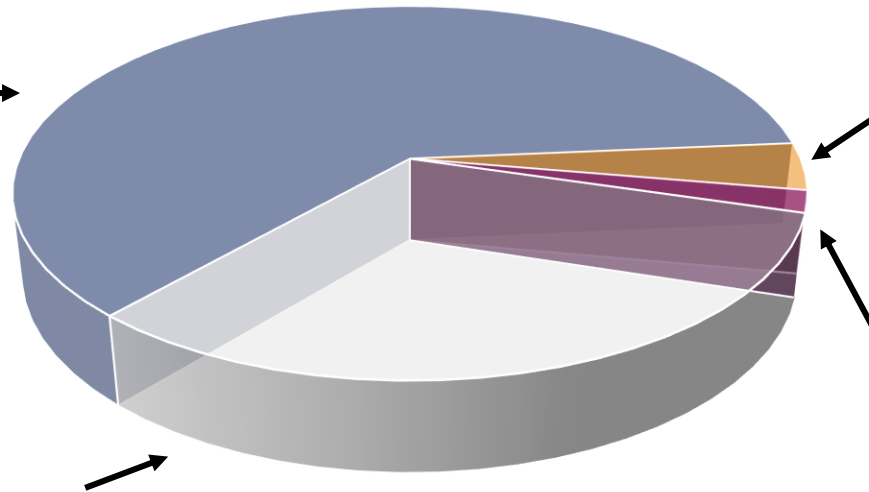


Le poste est le principal déterminant de la rémunération

### Décomposition des facteurs influençant la formation des niveaux de rémunération

**Caractéristiques du poste**

L'emploi-repère et la position dans la grille de classification sont les principaux déterminants des niveaux de rémunération. Un peu plus de **60%** des écarts de rémunération entre les salariés sont dus à des différences de poste.



**Caractéristiques de la structure**

L'activité exercée par la structure, sa taille, son ancienneté, sa localisation et ses pratiques RH (signature d'accords) influent sur les rémunérations pratiquées et sont la cause de **près de 5%** des écarts de rémunération entre salariés.

**Éléments non-observables**

La formation des niveaux de rémunération dépend pour un peu moins d'un tiers de critères difficiles à objectiver qu'une enquête quantitative ne permet pas d'appréhender (relation employeur-salarié, singularité de chaque structure, diversité des parcours professionnels...)

**Profil du salarié**

Le profil de chaque salarié (niveau de diplôme, âge, genre) a une **très faible influence** sur les niveaux de rémunération.

#### Des salaires de base moyens souvent proches des seuils conventionnels

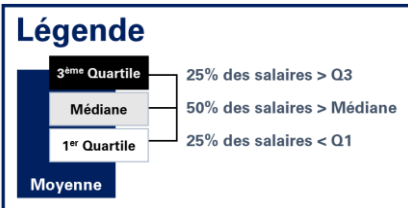
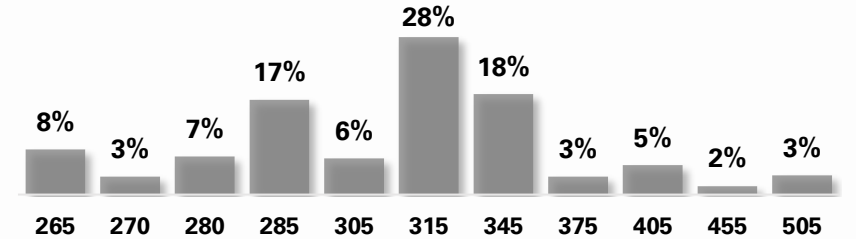
- Le salaire de base d'un permanent est en moyenne 10% au-dessus de son minimum conventionnel, un ratio qui varie selon le coefficient :

#### Marge moyenne au-dessus du minimum selon le coefficient

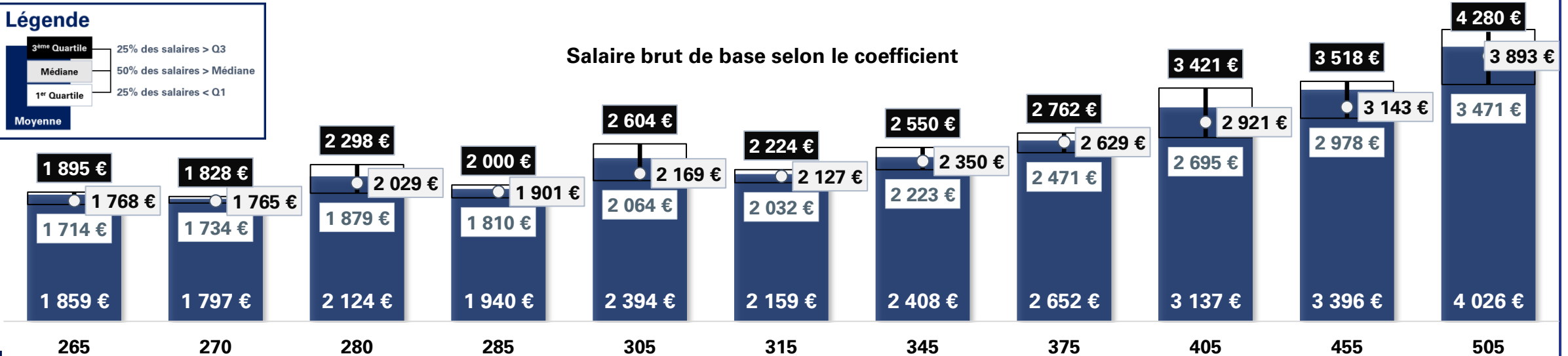
Coefficient	265	270	280	285	305	315	345	375	405	455	505
Marge moyenne	10%	5%	19%	7%	24%	8%	10%	11%	22%	18%	26%

- Les salaires des personnels aux coefficients 280 et 305 sont relativement éloignés du minimum. Beaucoup de ces salariés sont comptables ou gestionnaires de paie et bénéficient en moyenne de rémunérations plus élevées.
- Le salaire de base des cadres s'élève à 3 505 € par mois contre 2 175 € pour les non-cadres.

#### Répartition des salariés selon le coefficient



#### Salaire brut de base selon le coefficient



La propension à percevoir des primes est croissante à mesure que l'on avance dans la grille de classification

- Le montant moyen perçu par les cadres bénéficiaires de primes est de 2 266 € contre 1 070 € pour les non-cadres.

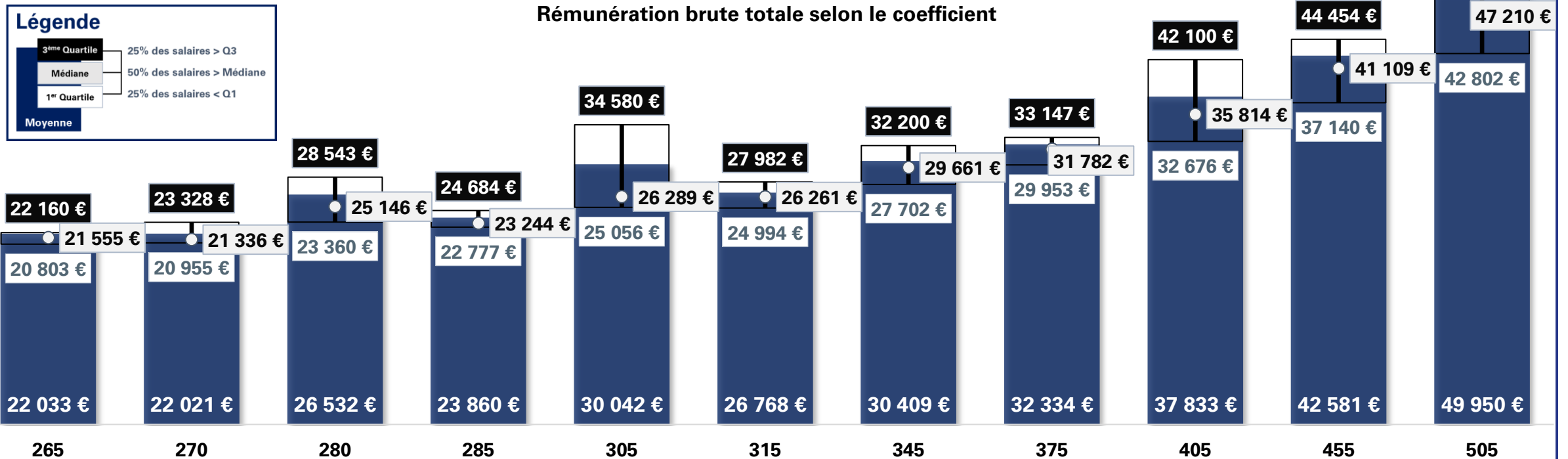
### Primes et compléments bruts selon le coefficient

Coefficient de classification	13 <sup>e</sup> mois			Prime de partage de la valeur			Avantages en nature			Autres primes		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
265	9,2%	742 €	0,3%	14,6%	416 €	0,3%	10,6%	460 €	0,2%	17,8%	449 €	0,4%
270	1,7%	229 €	0,0%	41,8%	734 €	1,4%	17,3%	341 €	0,3%	25,7%	409 €	0,5%
280	18,7%	1 012 €	0,7%	29,7%	927 €	1,0%	/	/	/	22,6%	386 €	0,3%
285	9,5%	855 €	0,3%	26,9%	698 €	0,8%	1,3%	480 €	0,0%	22,8%	549 €	0,5%
305	19,3%	3 941 €	2,5%	29,7%	788 €	0,8%	9,0%	458 €	0,1%	19,8%	515 €	0,3%
315	14,2%	1 279 €	0,7%	25,7%	961 €	0,9%	6,3%	424 €	0,1%	23,4%	608 €	0,5%
345	24,2%	1 719 €	1,4%	32,3%	919 €	1,0%	7,0%	566 €	0,1%	31,8%	732 €	0,8%
375	5,1%	1 333 €	0,2%	31,9%	1 062 €	1,0%	5,3%	125 €	0,0%	23,3%	695 €	0,5%
405	16,8%	2 242 €	1,0%	28,7%	737 €	0,6%	3,1%	322 €	0,0%	32,3%	902 €	0,8%
455	21,5%	1 505 €	0,8%	38,7%	1 289 €	1,2%	6,6%	293 €	0,0%	34,4%	1 331 €	1,1%
505	13,0%	4 848 €	1,3%	34,9%	1 013 €	0,7%	9,8%	930 €	0,2%	15,4%	1 453 €	0,4%



### Les écarts entre coefficients s'accroissent après intégration des primes

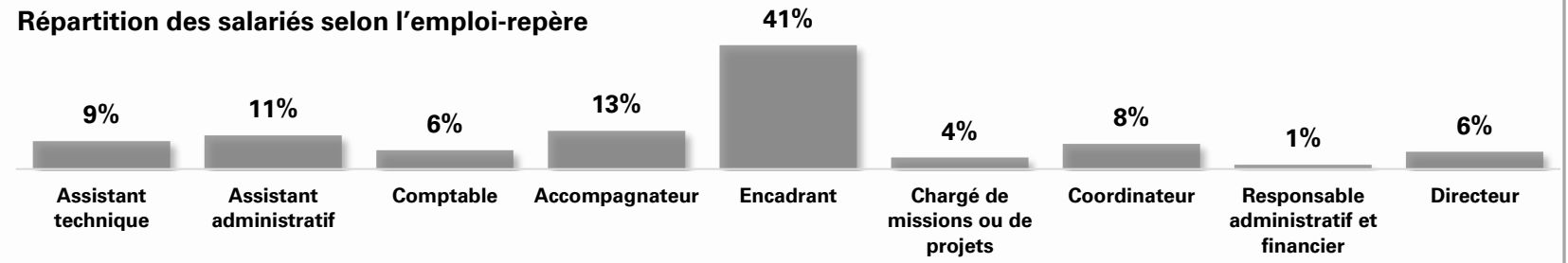
- Les salariés du haut de la grille de classification sont en moyenne plus nombreux à percevoir des primes et les montants versés sont généralement plus élevés, les écarts de rémunération totale sont donc légèrement supérieurs aux écarts de salaire de base.
- Les pratiques de rémunération entre structures sont généralement assez homogènes à l'exception de ce qui est observé aux coefficients 280 et 305 : ainsi, 25% des salariés du coefficient 305 gagnent plus de 34 580 € par an alors que 25% gagnent moins de 25 056 €.
- La rémunération moyenne des cadres s'élève à 43 467 € par an contre 27 224 € par an pour les non-cadres.



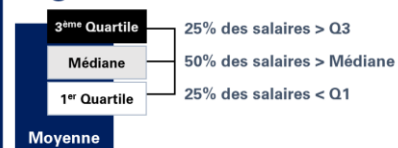
Le métier exercé structure fortement le niveau de salaire

- Le salaire de base moyen est de 2 205 € par mois dans les métiers d'encadrement technique, 2 171 € pour le métier d'accompagnateur socio-professionnel et 2 641 € pour les métiers administratifs.

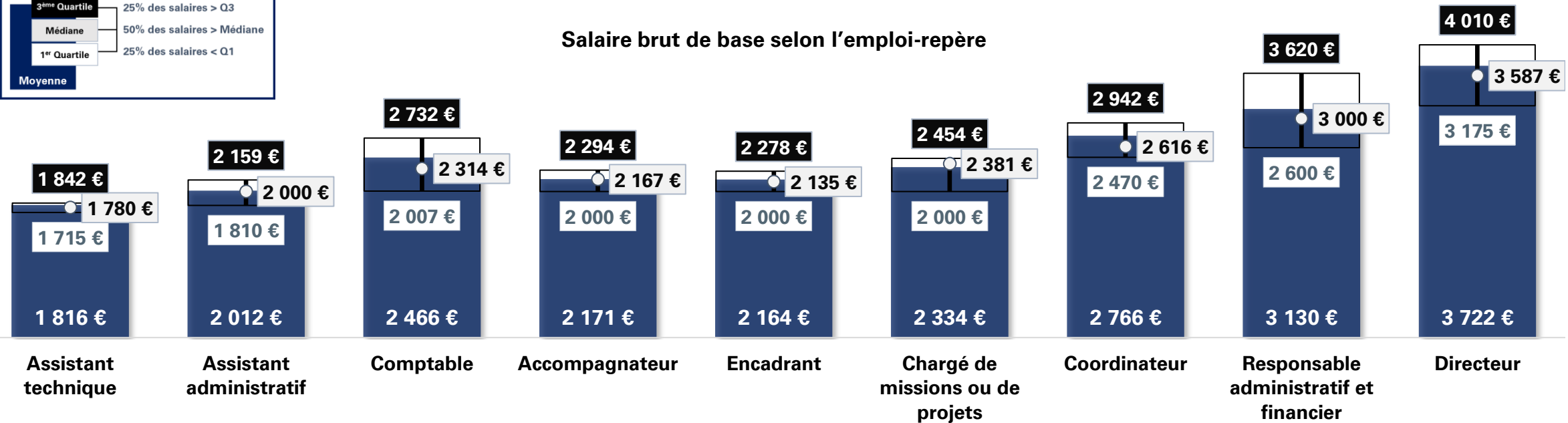
Répartition des salariés selon l'emploi-repère



### Légende



Salaire brut de base selon l'emploi-repère



Les salariés de tous les métiers perçoivent des primes mais les montants versés sont variables

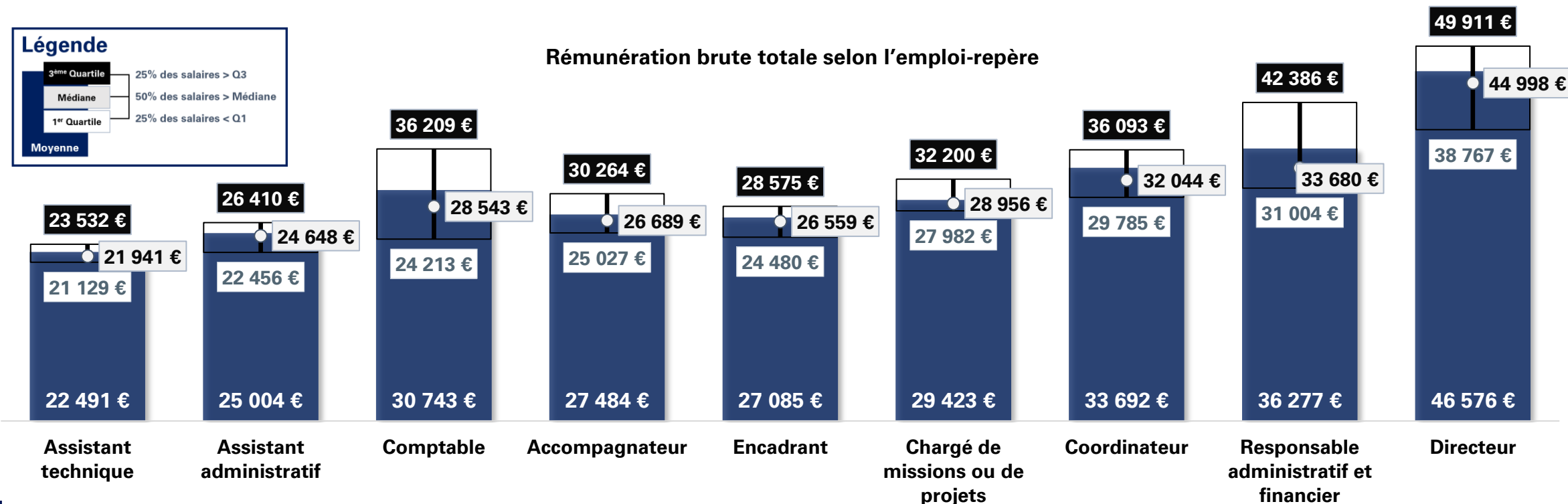
- 54% des encadrants techniques perçoivent au moins une prime contre 60% des accompagnateurs socio-professionnels et 57% des personnels administratifs et de direction, des chiffres relativement proches.  
Les montants moyens perçus par bénéficiaire sont en revanche sensiblement supérieurs dans les métiers de direction.

### Primes et compléments bruts selon l'emploi-repère

Emploi-repère	13 <sup>e</sup> mois			Prime de partage de la valeur			Avantages en nature			Autres primes		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Assistant technique	3,2%	1 496 €	0,2%	35,8%	686 €	1,1%	13,1%	391 €	0,2%	19,0%	694 €	0,6%
Assistant administratif	19,2%	1 171 €	0,9%	23,9%	741 €	0,7%	6,9%	447 €	0,1%	25,5%	452 €	0,5%
Comptable	16,8%	4 044 €	2,2%	30,7%	1 007 €	1,0%	/	/	/	16,4%	451 €	0,2%
Accomp. socio-pro.	17,0%	1 233 €	0,8%	26,9%	690 €	0,7%	5,9%	433 €	0,1%	30,6%	608 €	0,7%
Encadrant	15,2%	1 488 €	0,8%	27,2%	936 €	0,9%	5,4%	518 €	0,1%	26,2%	625 €	0,6%
Chargé de mission/projet	31,2%	1 334 €	1,4%	26,1%	762 €	0,7%	5,6%	416 €	0,1%	23,8%	640 €	0,5%
Coordinateur	15,7%	1 867 €	0,9%	31,2%	894 €	0,8%	6,0%	267 €	0,0%	25,5%	737 €	0,6%
Resp. admin. et financier	10,3%	2 180 €	0,6%	43,4%	1 100 €	1,3%	/	/	/	33,3%	964 €	0,9%
Directeur	15,8%	3 127 €	1,1%	34,4%	1 049 €	0,8%	7,6%	791 €	0,1%	19,8%	1 463 €	0,6%

Les pratiques de rémunération sont très homogènes pour les salariés des métiers techniques et sociaux, davantage de disparités sont observées pour les métiers administratifs

- La rémunération totale moyenne est de 27 593 € dans les métiers d'encadrement technique, 27 484 € pour le métier d'accompagnateur socio-professionnel et 33 268 € pour les métiers administratifs.
- Les rémunérations des salariés de ces métiers sont variables : 25% des comptables gagnent plus de 36 209 € tandis que 25% des salariés occupant le même métier gagnent moins de 24 213 €.



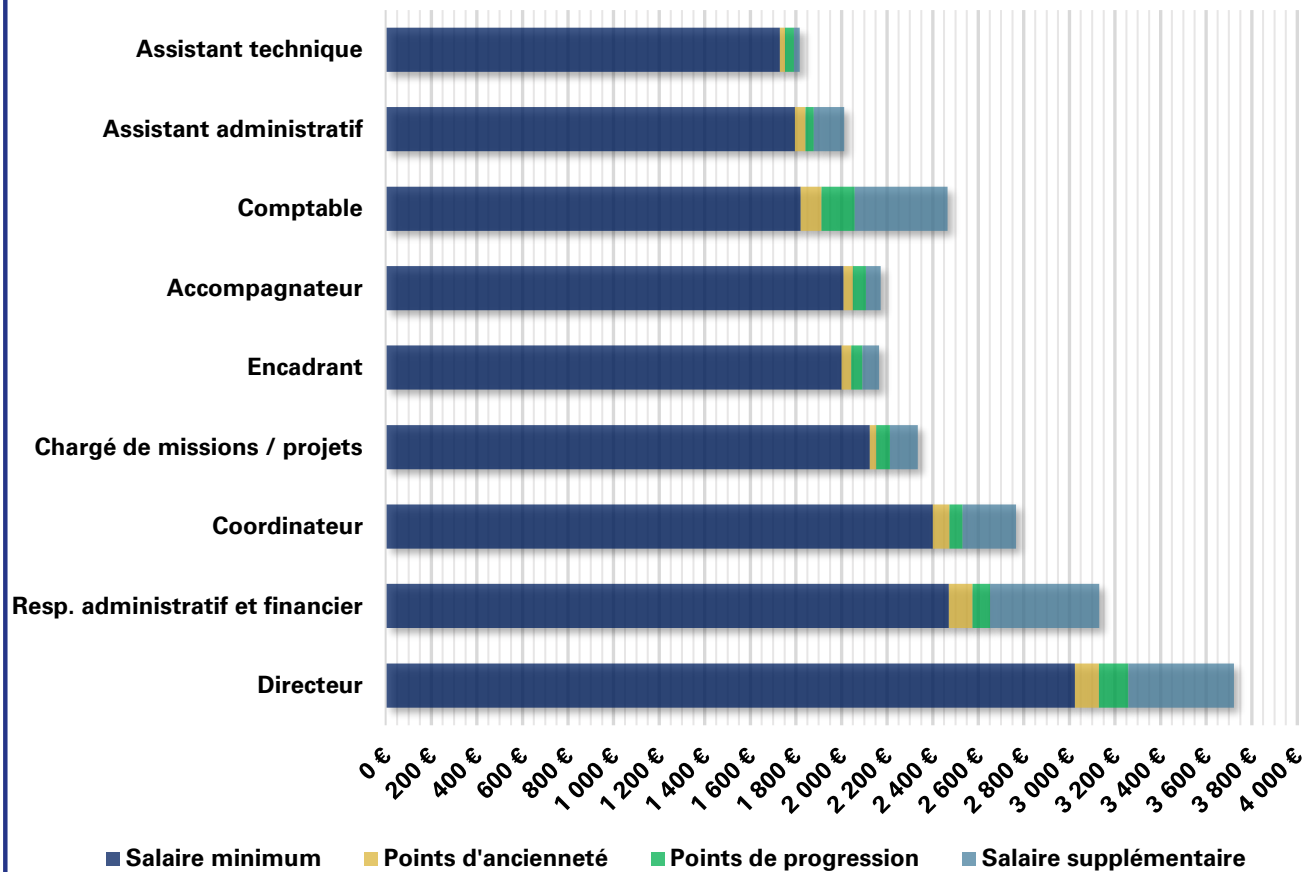
### Effectifs et décomposition du salaire de base selon l'emploi repère

Emploi-repère	Effectifs en CDI et CDD	Effectifs en CDI et CDD à temps plein	Ancienneté moyenne	Salaire de base moyen	Écart moyen au salaire minimum	dont points d'ancienneté	dont points de progression	dont salaire supplémentaire
Assistant technique	839	569	3,5 ans	1 816 €	+87 €	23 €	40 €	24 €
Assistant administratif	1 010	649	5,6 ans	2 012 €	+217 €	46 €	37 €	134 €
Comptable	559	300	9,8 ans	2 466 €	+646 €	92 €	145 €	408 €
Accompagnateur	1 149	825	3,6 ans	2 171 €	+163 €	41 €	58 €	64 €
Encadrant	3 723	3 413	4,7 ans	2 164 €	+164 €	43 €	48 €	73 €
Chargé de missions ou de projets	345	260	2,2 ans	2 334 €	+209 €	28 €	61 €	121 €
Coordinateur	752	645	7,7 ans	2 766 €	+365 €	73 €	57 €	235 €
Responsable administratif et financier	124	88	10,5 ans	3 130 €	+659 €	104 €	77 €	478 €
Directeur	519	449	11,2 ans	3 722 €	+698 €	105 €	129 €	464 €

Note de lecture : les salariés encadrants perçoivent un salaire de base moyen de 2 164 € soit 164 € au-dessus du minimum conventionnel.

En moyenne, ces 164 € d'écart au minimum se décomposent ainsi : 43 € sont la transcription monétaire des points d'ancienneté, 48 € reflètent les points de progression et 73 € sont du salaire supplémentaire indépendant des deux types de points cités.

Décomposition du salaire : minimum conventionnel, valeurs moyennes des points et du salaire supplémentaire au-delà du minimum et des points



Proportion de salariés bénéficiant de points additionnels ou de salaire supplémentaire au-delà de ces points et de leur minimum conventionnel

Niveau	Part de salariés bénéficiant de points d'ancienneté	Part de salariés bénéficiant de points de progression	Part de salariés bénéficiant de salaire supplémentaire
Assistant technique	20%	18%	77%
Assistant administratif	35%	17%	85%
Comptable	58%	37%	93%
Accompagnateur	20%	15%	84%
Encadrant	28%	21%	82%
Chargé de missions ou de projets	15%	19%	69%
Coordinateur	53%	25%	93%
Resp. administratif et financier	36%	21%	91%
Directeur	49%	26%	90%

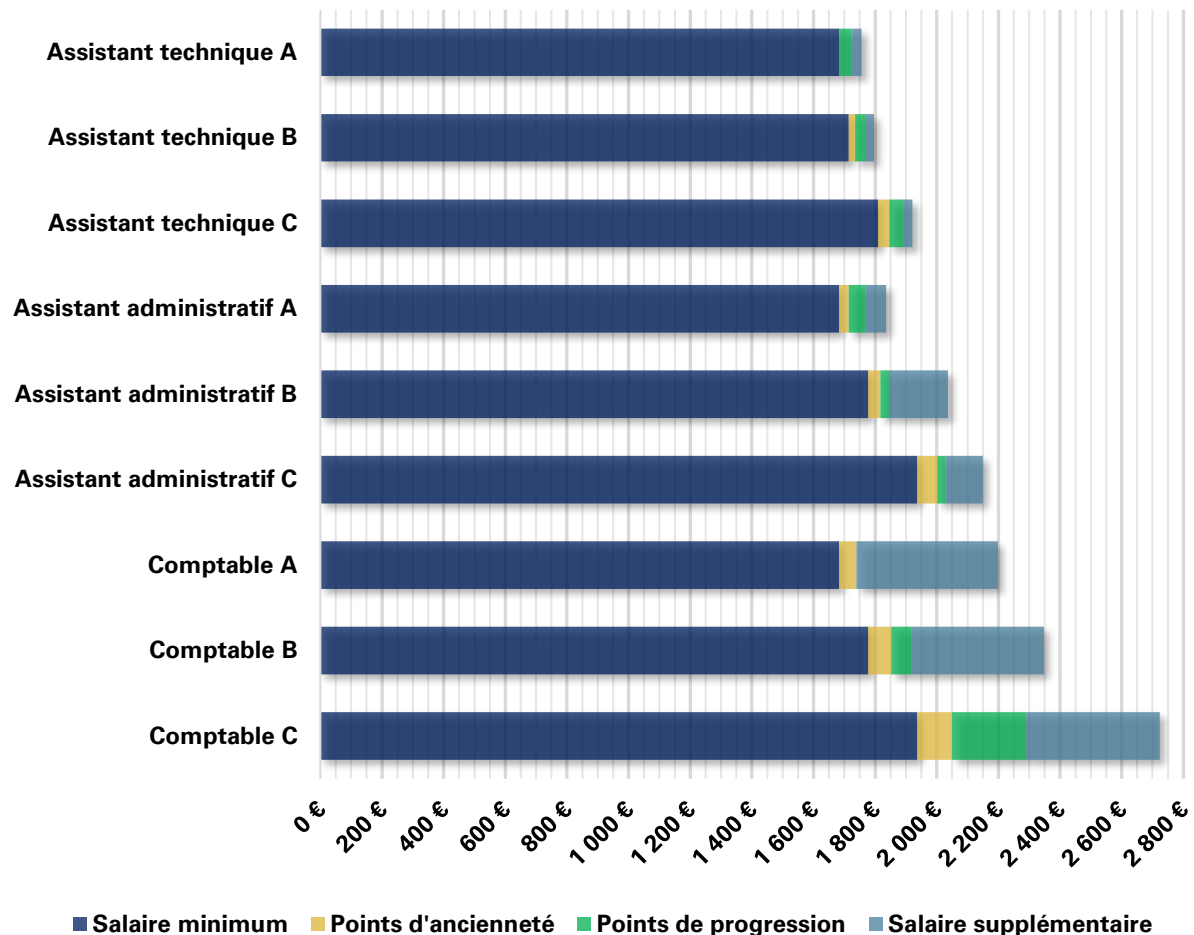
Effectifs et décomposition du salaire de base  
selon le niveau et l'emploi repère

Emploi-repère	Niveau	Effectifs en CDI et CDD	Effectifs en CDI et CDD à temps plein	Ancienneté moyenne	Salaire de base moyen	Écart au salaire minimum	dont points d'ancienneté	dont points de progression	dont salaire supplémentaire
Assistant technique	A	339	200	1,4 ans	1 756 €	+73 €	/	/	/
	B	288	217	4,7 ans	1 797 €	+82 €	20 €	32 €	30 €
	C	212	152	4,3 ans	1 921 €	+111 €	36 €	45 €	30 €
Assistant administratif	A	293	193	2,7 ans	1 836 €	+153 €	31 €	54 €	68 €
	B	439	292	5,5 ans	2 036 €	+258 €	39 €	31 €	187 €
	C	279	164	8,9 ans	2 149 €	213 €	65 €	26 €	122 €
Comptable	A	91	70	3,4 ans	2 198 €	516 €	/	/	/
	B	170	106	9,5 ans	2 348 €	570 €	74 €	65 €	431 €
	C	298	123	13,3 ans	2 723 €	787 €	113 €	242 €	432 €

Note de lecture : les salariés comptables de niveau C perçoivent un salaire de base moyen de 2 723 € soit 787 € au-dessus du minimum conventionnel. En moyenne, ces 787 € d'écart au minimum se décomposent ainsi : 113 € sont la transcription monétaire des points d'ancienneté, 242 € reflètent les points de progression et 432 € sont du salaire supplémentaire indépendant des deux types de points cités.

/ : information non disponible par manque de données

Décomposition du salaire : minimum conventionnel, valeurs moyennes des points et du salaire supplémentaire au-delà du minimum et des points



Proportion de salariés bénéficiant de points additionnels ou de salaire supplémentaire au-delà de ces points et de leur minimum conventionnel

Emploi-repère	Niveau	Part de salariés bénéficiant de points d'ancienneté	Part de salariés bénéficiant de points de progression	Part de salariés bénéficiant de salaire supplémentaire
Assistant technique	A	/	/	/
	B	33%	22%	72%
	C	44%	34%	89%
Assistant administratif	A	24%	27%	84%
	B	34%	17%	79%
	C	59%	6%	100%
Comptable	A	/	/	/
	B	61%	44%	100%
	C	94%	51%	89%

/ : information non disponible par manque de données



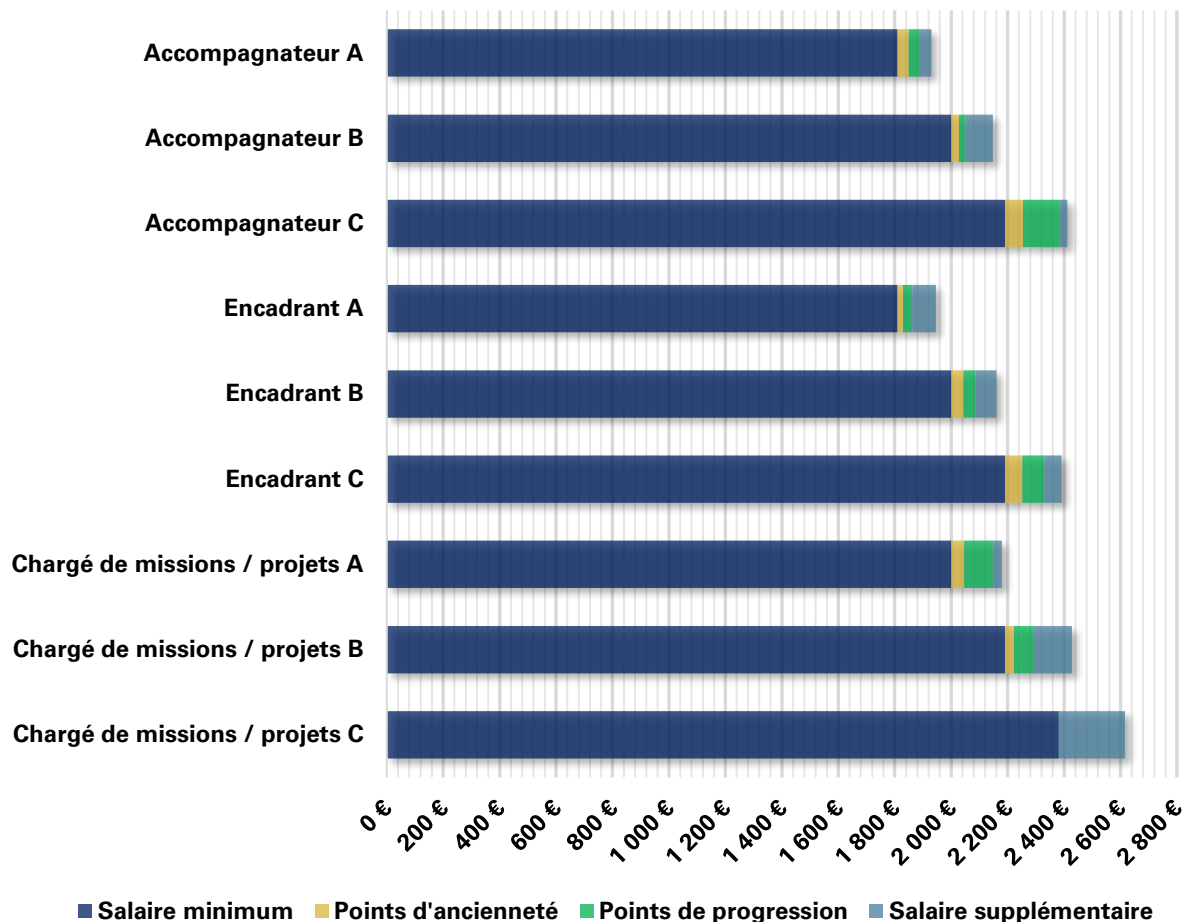
Effectifs et décomposition du salaire de base  
selon le niveau et l'emploi repère

Emploi-repère	Niveau	Effectifs en CDI et CDD	Effectifs en CDI et CDD à temps plein	Ancienneté moyenne	Salaire de base moyen	Écart au salaire minimum	dont points d'ancienneté	dont points de progression	dont salaire supplémentaire
Accomp. socio-professionnel	A	280	218	1,4 ans	1 929 €	+120 €	39 €	40 €	40 €
	B	537	358	2,6 ans	2 147 €	+147 €	28 €	23 €	96 €
	C	332	249	6,8 ans	2 412 €	+221 €	63 €	128 €	30 €
Encadrant	A	1 018	899	2,6 ans	1 945 €	+136 €	20 €	33 €	83 €
	B	1 811	1 658	4,7 ans	2 160 €	+160 €	43 €	43 €	74 €
	C	894	856	6,9 ans	2 392 €	+201 €	62 €	78 €	61 €
Chargé de mission ou de projets	A	164	114	2,1 ans	2 179 €	+179 €	45 €	102 €	32 €
	B	137	117	2,7 ans	2 428 €	+237 €	31 €	68 €	138 €
	C	45	30	/	/	/	/	/	/

Note de lecture : les salariés encadrants de niveau C perçoivent un salaire de base moyen de 2 392 € soit 201 € au-dessus du minimum conventionnel. En moyenne, ces 201 € d'écart au minimum se décomposent ainsi : 62 € sont la transcription monétaire des points d'ancienneté, 78 € reflètent les points de progression et 61 € sont du salaire supplémentaire indépendant des deux types de points cités.

/ : information non disponible par manque de données

Décomposition du salaire : minimum conventionnel, valeurs moyennes des points et du salaire supplémentaire au-delà du minimum et des points



Proportion de salariés bénéficiant de points additionnels ou de salaire supplémentaire au-delà de ces points et de leur minimum conventionnel

Emploi-repère	Niveau	Part de salariés bénéficiant de points d'ancienneté	Part de salariés bénéficiant de points de progression	Part de salariés bénéficiant de salaire supplémentaire
Accomp. socio-professionnel	A	9%	8%	88%
	B	27%	15%	79%
	C	32%	22%	88%
Encadrant	A	22%	16%	89%
	B	36%	22%	80%
	C	39%	23%	81%
Chargé de mission ou de projets	A	17%	8%	51%
	B	37%	37%	80%
	C	/	/	/

/ : information non disponible par manque de données

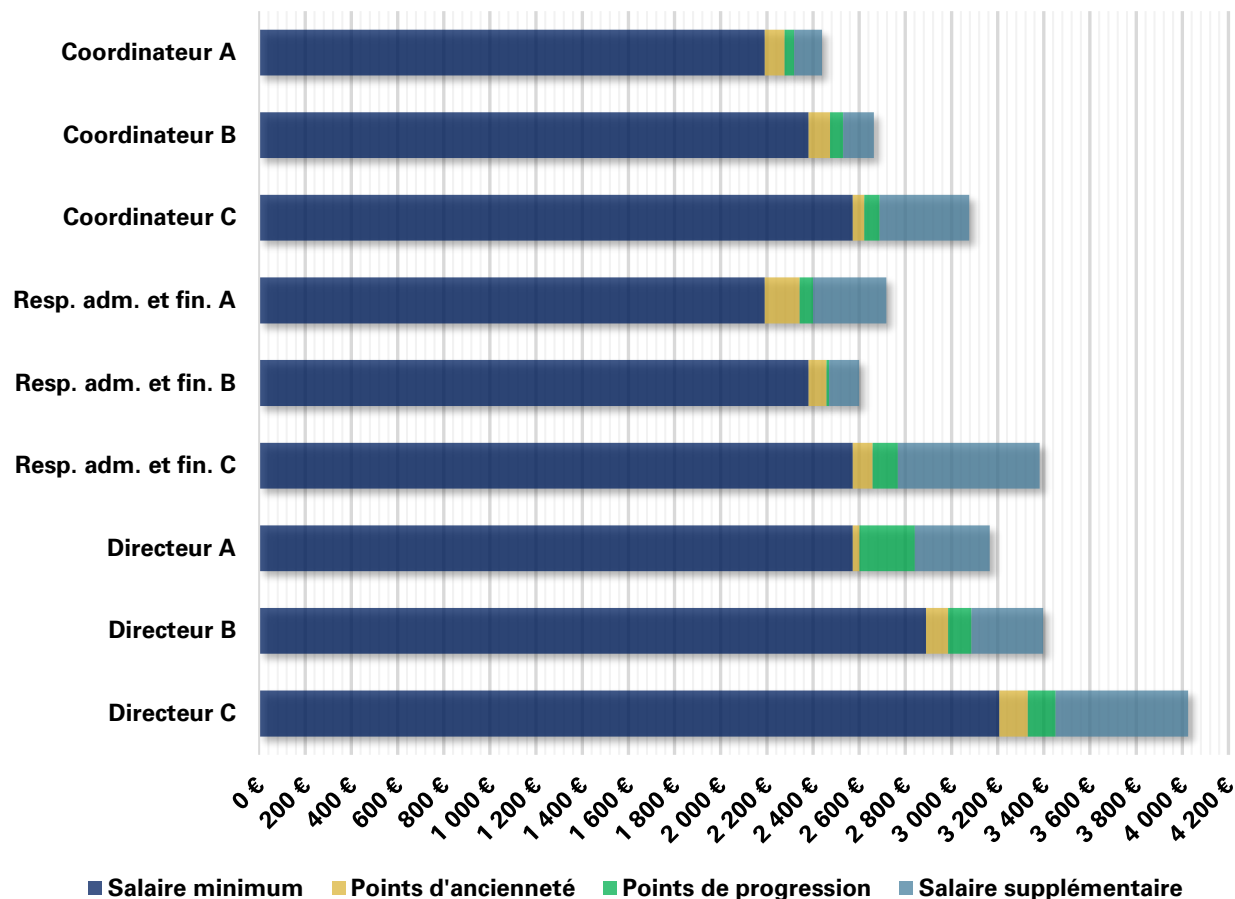
Effectifs et décomposition du salaire de base  
selon le niveau et l'emploi repère

Emploi-repère	Niveau	Effectifs en CDI et CDD	Effectifs en CDI et CDD à temps plein	Ancienneté moyenne	Salaire de base moyen	Écart au salaire minimum	dont points d'ancienneté	dont points de progression	dont salaire supplémentaire
Coordinateur	A	219	205	6,6 ans	2 439 €	+248 €	86 €	41 €	121 €
	B	217	174	7,3 ans	2 664 €	+282 €	92 €	57 €	133 €
	C	315	266	8,7 ans	3 077 €	+506 €	50 €	67 €	389 €
Responsable administratif et financier	A	19	16	/	/	/	/	/	/
	B	24	15	/	/	/	/	/	/
	C	82	57	11,1 ans	3 382 €	+810 €	86 €	110 €	614 €
Directeur	A	73	62	4,1 ans	3 165 €	+593 €	29 €	241 €	324 €
	B	137	131	8,7 ans	3 396 €	+507 €	96 €	101 €	310 €
	C	309	255	14,2 ans	4 026 €	+819 €	123 €	122 €	574 €

Note de lecture : les salariés directeurs de niveau C perçoivent un salaire de base moyen de 4 026 € soit 819 € au-dessus du minimum conventionnel. En moyenne, ces 819 € d'écart au minimum se décomposent ainsi : 123 € sont la transcription monétaire des points d'ancienneté, 122 € reflètent les points de progression et 574 € sont du salaire supplémentaire indépendant des deux types de points cités.

/ : information non disponible par manque de données

Décomposition du salaire : minimum conventionnel, valeurs moyennes des points et du salaire supplémentaire au-delà du minimum et des points



Proportion de salariés bénéficiant de points additionnels ou de salaire supplémentaire au-delà de ces points et de leur minimum conventionnel

Employ-repère	Niveau	Part de salariés bénéficiant de points d'ancienneté	Part de salariés bénéficiant de points de progression	Part de salariés bénéficiant de salaire supplémentaire
Coordinateur	A	57%	23%	94%
	B	54%	27%	88%
	C	56%	25%	95%
Responsable administratif et financier	A	/	/	/
	B	/	/	/
	C	41%	26%	91%
Directeur	A	28%	14%	100%
	B	53%	17%	82%
	C	60%	33%	91%

/ : information non disponible par manque de données

Salaire brut de base moyen et marge moyenne au-dessus du seuil conventionnel selon le niveau et l'emploi repère

Emploi-repère	Niveau	Salaire de base	Marge au-dessus du seuil	Emploi-repère	Niveau	Salaire de base	Marge au-dessus du seuil	Emploi-repère	Niveau	Salaire de base	Marge au-dessus du seuil
Assistant technique	A	1 756 €	+4%	Accomp. socio-professionnel	A	1 929 €	+7%	Coordinateur	A	2 439 €	+11%
	B	1 797 €	+5%		B	2 147 €	+7%		B	2 664 €	+12%
	C	1 921 €	+6%		C	2 412 €	+10%		C	3 077 €	+20%
Assistant administratif	A	1 836 €	+9%	Encadrant	A	1 945 €	+7%	Responsable administratif et financier	/	/	/
	B	2 036 €	+15%		B	2 160 €	+8%		/	/	/
	C	2 149 €	+11%		C	2 392 €	+9%		C	3 382 €	+31%
Comptable	A	2 198 €	+31%	Chargé de mission ou de projets	A	2 179 €	+9%	Directeur	A	3 165 €	+23%
	B	2 348 €	+32%		B	2 428 €	+11%		B	3 396 €	+18%
	C	2 723 €	+41%		/	/	/		C	4 026 €	+26%

/ : information non disponible par manque de données

Des salaires relativement homogènes selon la taille de structure et l'activité principale exercée

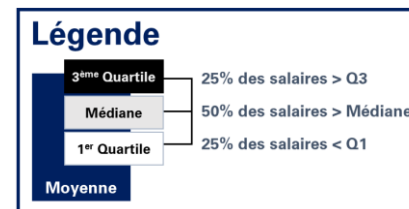
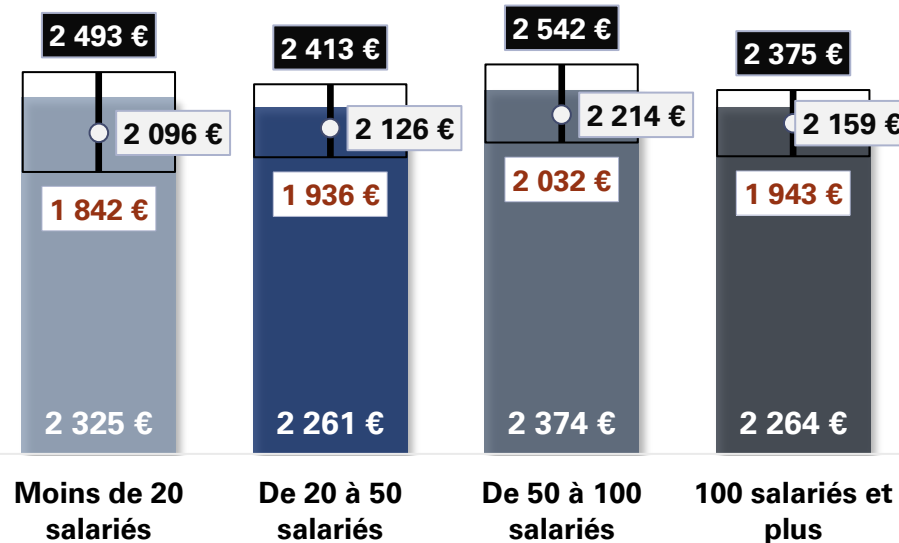
- La taille de structure n'est pas un déterminant significatif du salaire : peu de différences existent entre les indicateurs relatifs aux petites structures et les chiffres portant sur les chantiers les plus importants.
- De manière plus significative, l'hétérogénéité des pratiques de rémunération est supérieure dans les petites structures (voir graphique ci-contre).
- Enfin, les salaires sont également assez semblables pour tous les types d'activités, bien que légèrement inférieurs dans la construction.

### Disparités des pratiques de rémunération selon la taille de structure\*

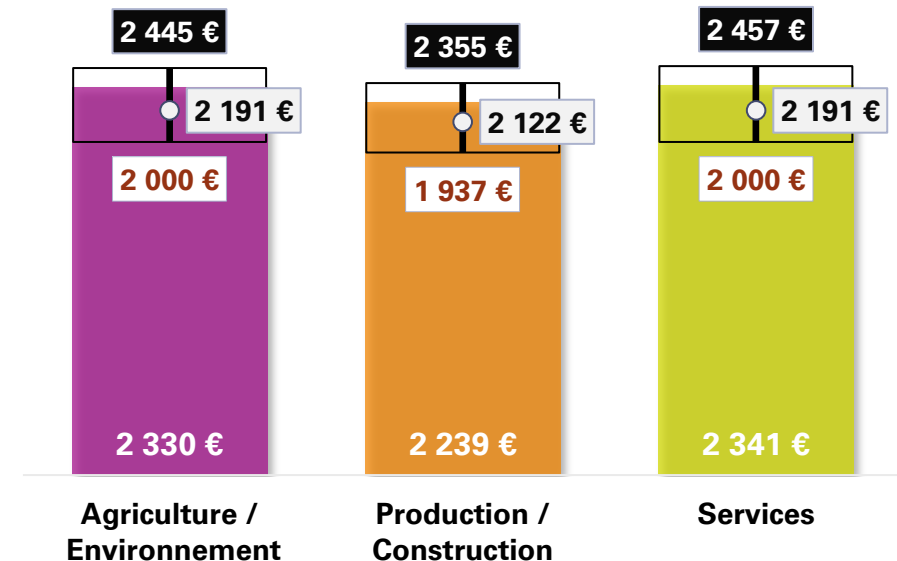


\*Écart interquartile exprimé en fonction de la médiane

### Salaire brut de base selon la taille de structure



### Salaire brut de base selon l'activité exercée



Le versement de 13<sup>e</sup> mois est une caractéristique des structures de taille importante, tandis que les avantages en nature sont plutôt fréquents dans les chantiers de faible envergure

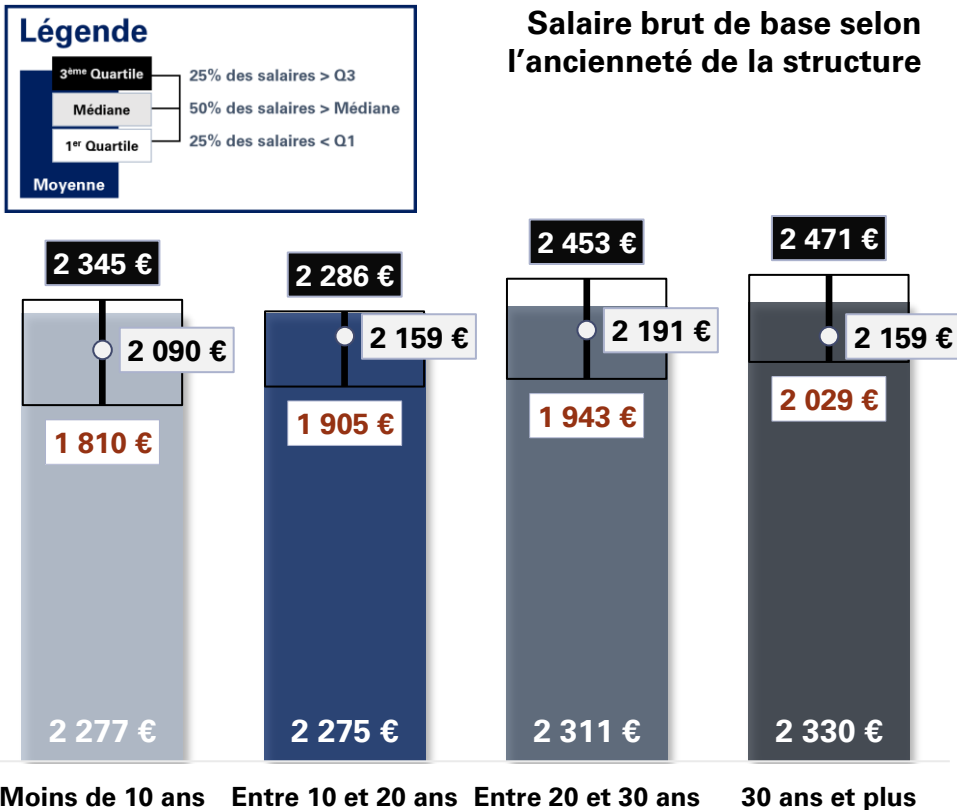
### Primes et compléments bruts selon la taille de structure et l'activité exercée

Taille de structure	13 <sup>e</sup> mois			Prime de partage de la valeur			Avantages en nature			Autres primes		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Moins de 20 salariés	1,3%	2 174 €	0,1%	39,2%	448 €	0,6%	19,7%	499 €	0,3%	14,5%	1 610 €	0,8%
De 20 à 50 salariés	6,5%	1 187 €	0,3%	24,3%	812 €	0,7%	2,7%	617 €	0,1%	26,9%	687 €	0,7%
De 50 à 100 salariés	21,2%	2 410 €	1,7%	29,5%	1 312 €	1,3%	0,1%	136 €	0,0%	24,0%	610 €	0,5%
100 salariés et plus	28,2%	1 129 €	1,1%	28,5%	657 €	0,7%	12,2%	416 €	0,2%	29,5%	461 €	0,5%

Activité exercée	13 <sup>e</sup> mois			Prime de partage de la valeur			Avantages en nature			Autres primes		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Agriculture / Environnement	16,3%	1 561 €	0,9%	32,0%	715 €	0,8%	4,3%	670 €	0,1%	23,7%	811 €	0,7%
Production / Construction	7,2%	2 058 €	0,5%	25,7%	892 €	0,8%	2,5%	452 €	0,0%	35,7%	507 €	0,6%
Services	27,8%	2 044 €	1,9%	23,5%	1 643 €	1,3%	14,0%	416 €	0,2%	19,6%	347 €	0,2%

### Des rémunérations légèrement moins favorables au sein des structures récentes

- Le salaire de base moyen dans les chantiers de moins de 10 ans d'ancienneté est de 2 277 € contre 2 330 € dans les chantiers de 30 ans et plus d'ancienneté.
- Les chantiers les plus récents sont cependant sensiblement plus nombreux à verser des avantages en nature, bien que cela ne suffise pas à combler l'écart de rémunération global avec les structures plus anciennes.



### Primes et compléments bruts selon l'ancienneté de la structure

Ancienneté de la structure	13 <sup>e</sup> mois			Prime de partage de la valeur		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Moins de 10 ans	—	—	—	29,1%	97 €	0,1%
Entre 10 et 20 ans	26,0%	2 129 €	1,9%	25,0%	1 221 €	1,1%
Entre 20 et 30 ans	15,6%	1 565 €	0,8%	31,2%	820 €	0,9%
30 ans et plus	4,9%	212 €	0,0%	26,5%	937 €	0,9%

Ancienneté de la structure	Avantages en nature			Autres primes		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Moins de 10 ans	29,0%	437 €	0,5%	11,4%	316 €	0,1%
Entre 10 et 20 ans	16,2%	454 €	0,3%	19,3%	698 €	0,5%
Entre 20 et 30 ans	1,2%	754 €	0,0%	28,6%	573 €	0,6%
30 ans et plus	0,3%	136 €	0,0%	26,0%	1 027 €	0,9%

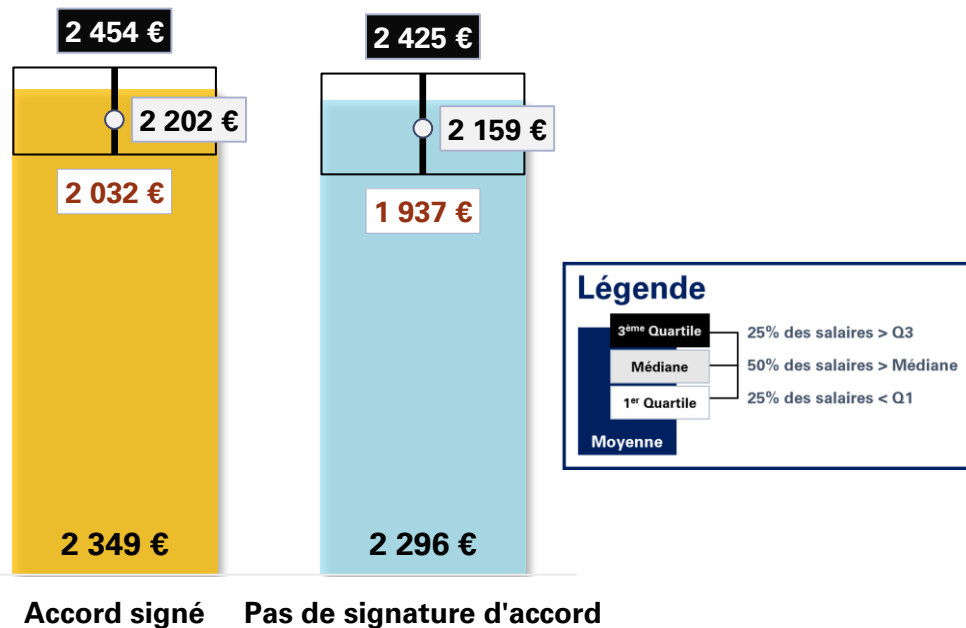


### Un effet visible de la signature d'accords collectifs portant sur les rémunérations

- Les structures ayant signé dans le cadre de la NAO portant sur les rémunérations un accord collectif plus favorable que la valeur du point de la branche\* versent un salaire de base moyen de 2 349 € par mois à leurs salariés permanents contre 2 296 € pour les structures n'ayant pas conclu de telles dispositions.
- 17% des salariés des chantiers ayant signé un accord sur les rémunérations gagnent moins de 2 000 € contre 28% au sein des structures sans accord.
- Les primes et compléments sont également sensiblement plus fréquents parmi les structures munies d'un accord collectif.

\*sont considérés uniquement les accords signés au cours des trois dernières années

### Salaire de base et primes et compléments bruts selon la signature ou non d'un accord collectif sur les rémunérations



Accord signé sur les rémunérations	13 <sup>e</sup> mois			Prime de partage de la valeur		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Oui	42,3%	<b>1 448 €</b>	2,0%	83,0%	<b>940 €</b>	2,6%
Non	8,4%	<b>2 219 €</b>	0,7%	16,4%	<b>808 €</b>	0,5%

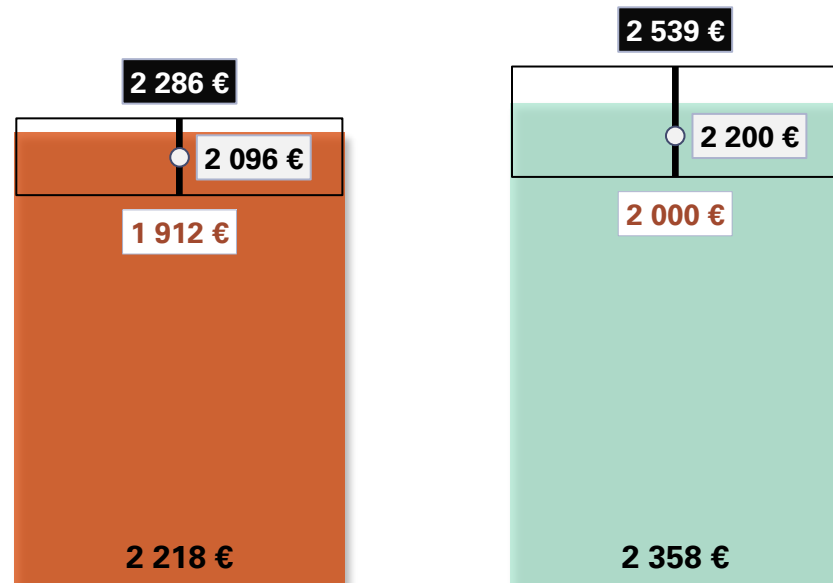
  

Accord signé sur les rémunérations	Avantages en nature			Autres primes		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Oui	—	—	—	28,7%	<b>171 €</b>	0,6%
Non	7,9%	<b>478 €</b>	0,1%	24,9%	<b>168 €</b>	0,6%

Certaines difficultés de ressources humaines sont éclairées par l'analyse des niveaux de salaire

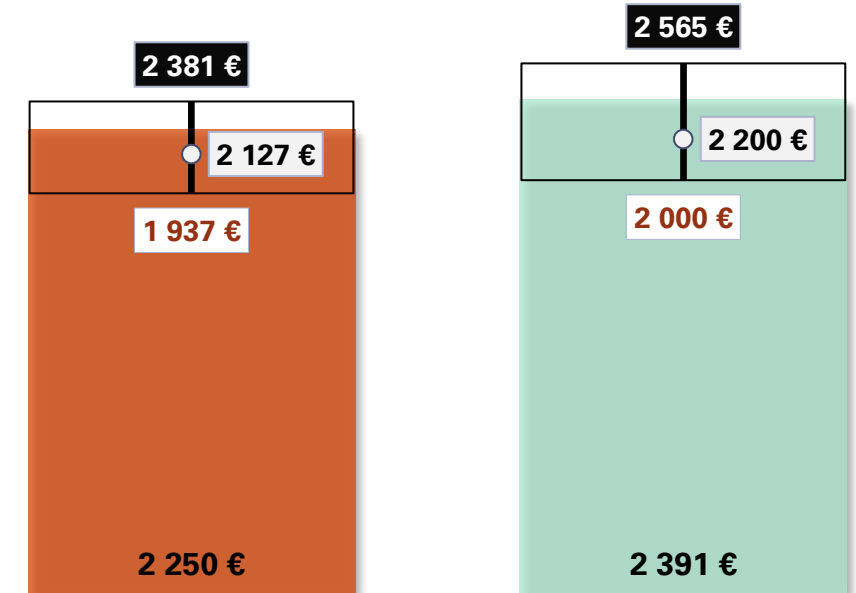
- Les chantiers signalant avoir subi au moins un départ en 2022 pour des raisons liées aux rémunérations versent en moyenne 2 218 € par mois à chacun de leurs permanents contre 2 358 € pour les chantiers n'ayant pas souffert de départs volontaires en lien avec le salaire.
- De manière similaire, on observe un salaire moyen sensiblement plus faible (-151 € par mois) au sein des structures ayant éprouvé des difficultés de recrutement en 2022.

**Salaire brut de base selon les difficultés de rétention**

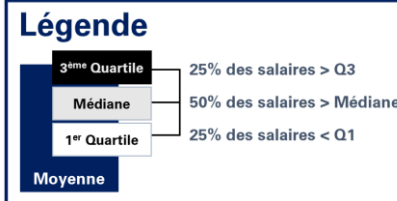


**Un ou plusieurs départs pour des raisons de rémunération**      **Aucun départ pour des raisons de rémunération**

**Salaire brut de base selon les difficultés de recrutement**

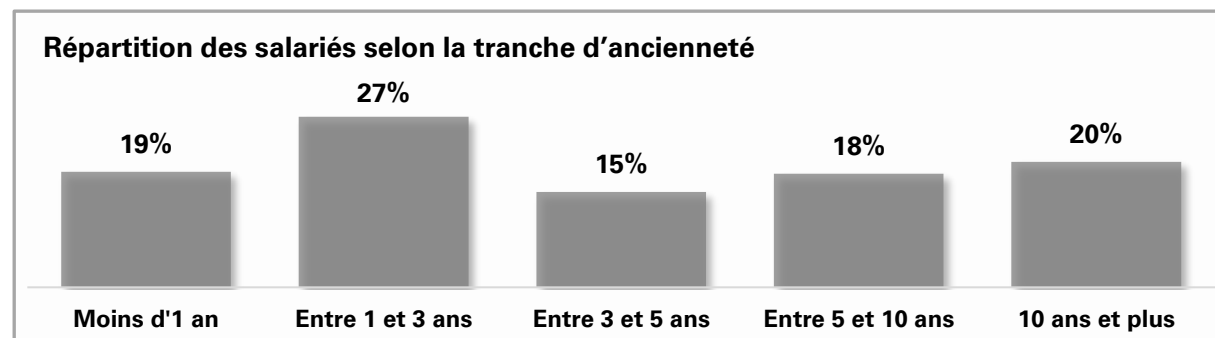


**Difficultés de recrutement**      **Aucune difficulté de recrutement**

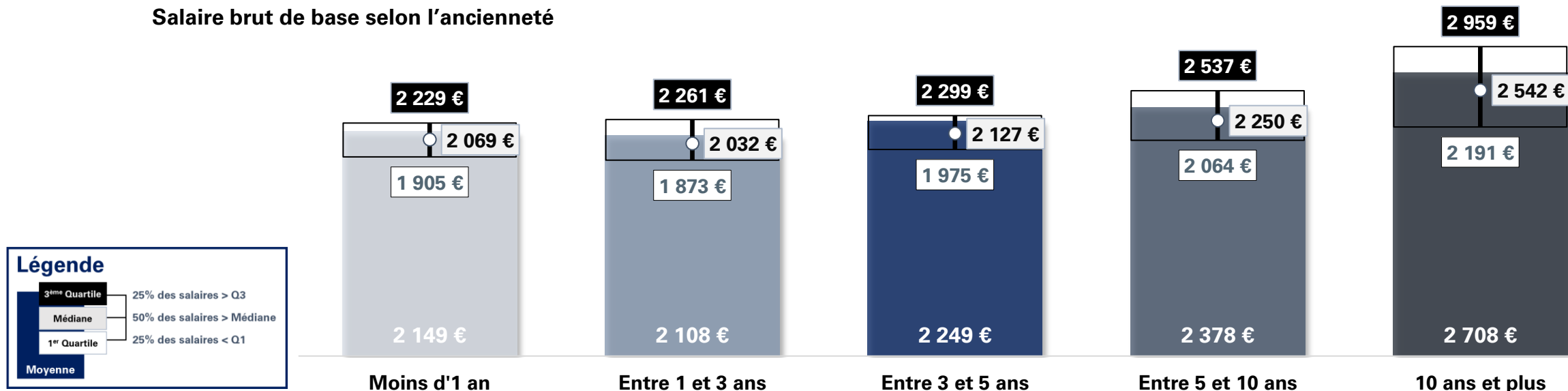


Les salariés les plus expérimentés bénéficient de salaires de base plus élevés en moyenne

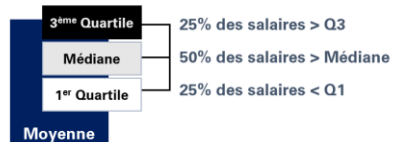
- Les salariés ayant entre 5 et 10 ans d'expérience ont ainsi un salaire de base un peu plus de 10% supérieur à celui des salariés de moins de 3 ans d'ancienneté, un chiffre qui s'élève à près de +30% si l'on compare ces derniers avec les salariés de 10 ans et plus d'ancienneté.



### Salaire brut de base selon l'ancienneté



#### Légende



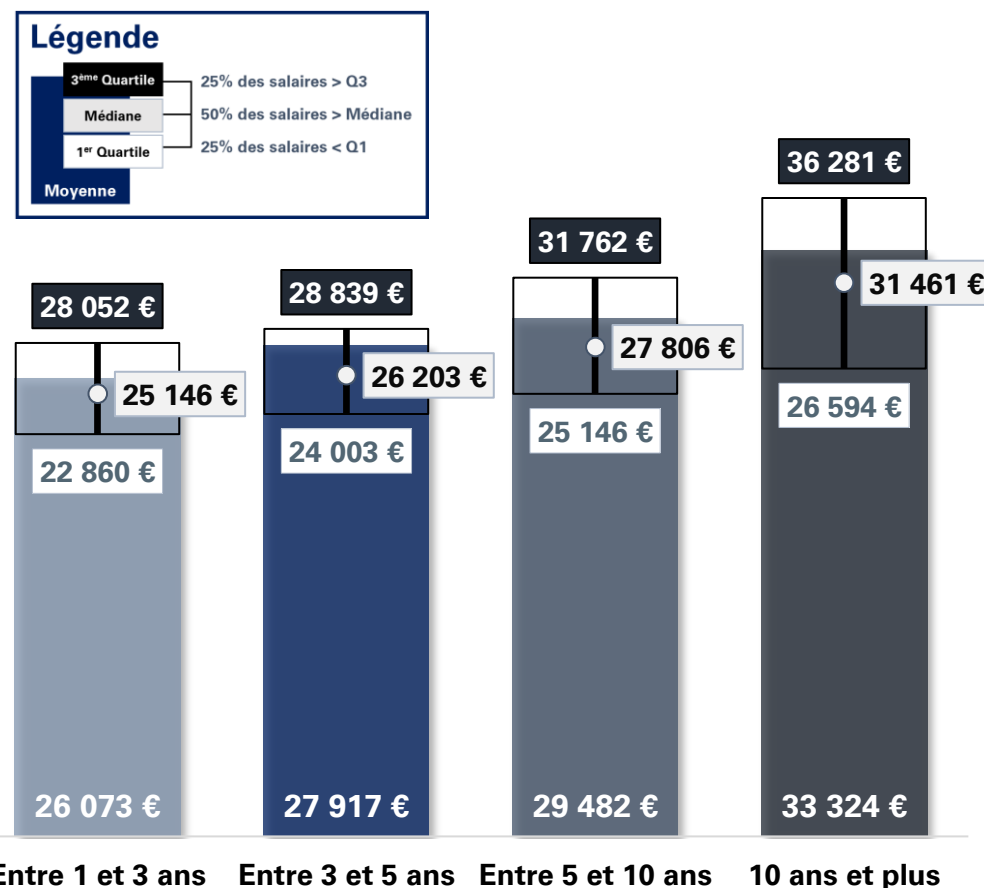
Davantage de primes à mesure que les salariés gagnent en ancienneté

### Primes et compléments bruts selon l'ancienneté

Ancienneté	13 <sup>e</sup> mois			Prime de partage de la valeur		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Entre 1 et 3 ans	15,7%	1 186 €	0,7%	23,9%	834 €	0,8%
Entre 3 et 5 ans	15,1%	1 754 €	0,9%	30,7%	762 €	0,8%
Entre 5 et 10 ans	17,7%	1 661 €	1,0%	27,2%	1 011 €	0,9%
10 ans et plus	14,0%	2 495 €	1,1%	35,4%	921 €	1,0%

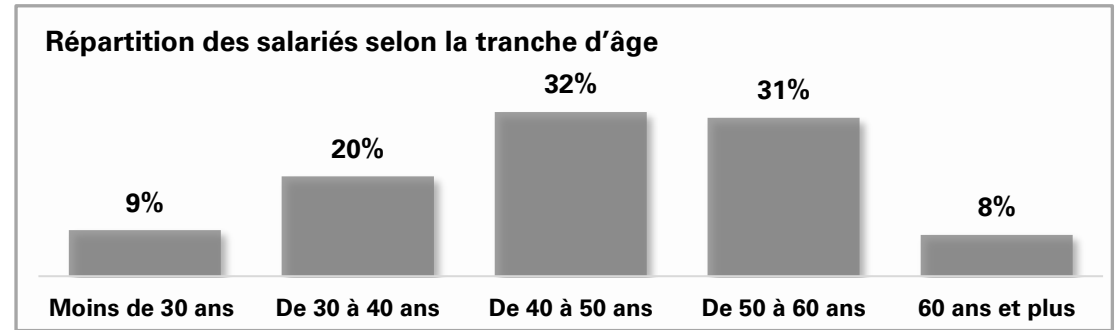
Ancienneté	Avantages en nature			Autres primes		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Entre 1 et 3 ans	9,4%	417 €	0,2%	18,0%	683 €	0,5%
Entre 3 et 5 ans	4,3%	648 €	0,1%	29,4%	719 €	0,6%
Entre 5 et 10 ans	5,0%	397 €	0,1%	28,2%	623 €	0,6%
10 ans et plus	4,6%	582 €	0,1%	26,6%	701 €	0,6%

### Rémunération brute totale selon l'ancienneté

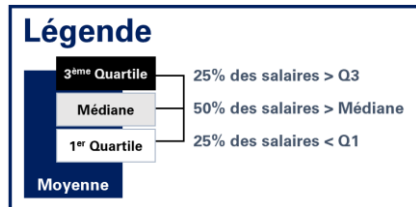
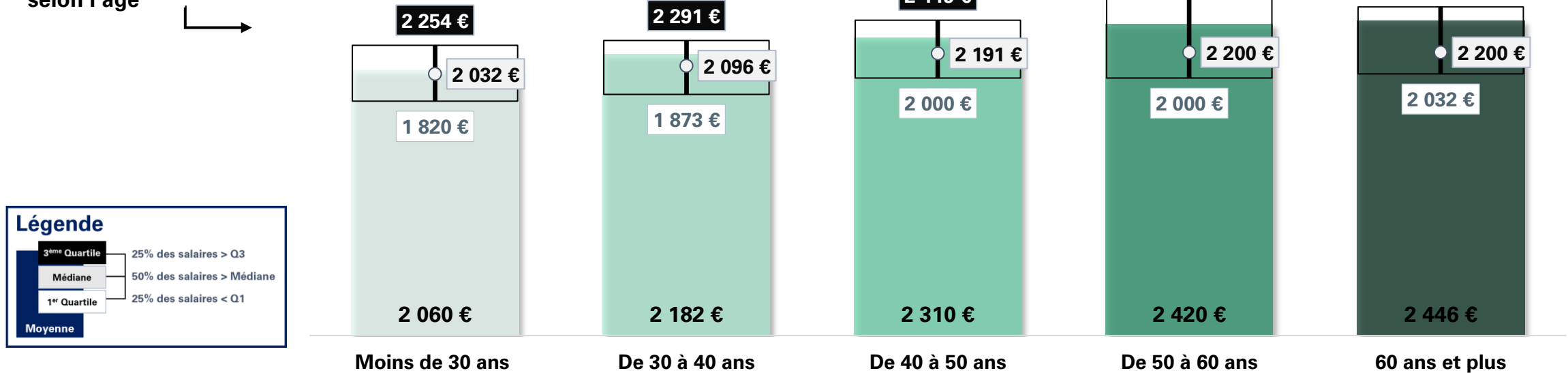


### Des salaires croissants avec l'âge

- Les moins de 30 ans gagnent en moyenne 2 060 € par mois contre respectivement 2 310 € et 2 420 € pour les 40-50 ans et les 50-60 ans, deux catégories qui représentent près des deux tiers des salariés.
- Ces écarts reflètent en partie des différences de poste, les directeurs et responsables de structures sont les mieux rémunérés et sont généralement plus âgés, mais pas uniquement : ainsi, les encadrants techniques de moins de 40 ans gagnent en moyenne 2 087€ contre 2 184 € pour les plus de 40 ans, soit près de 100 € d'écart.



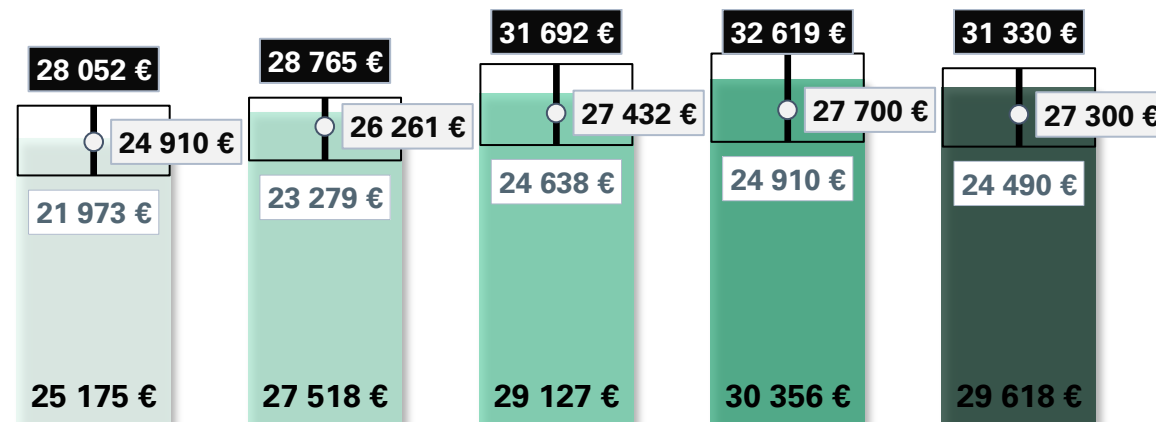
### Salaire brut de base selon l'âge



Les salariés les plus âgés ne sont pas plus nombreux à bénéficier de primes mais ils perçoivent généralement des montants plus élevés

- Peu de tendances caractérisent la distribution des primes selon les âges, l'ensemble des compléments sont diffusés de manière assez homogène à toutes les tranches d'âge, bien que les avantages en nature soient relativement plus fréquents parmi les moins de 40 ans.
- Les montants versés sont en revanche sensiblement plus élevés après 40 ans. L'enveloppe moyenne dédiée à la prime de partage de la valeur s'élève par exemple à 659 € par salarié bénéficiaire de moins de 40 ans contre 963 € pour les plus de 40 ans.

### Rémunération brute totale selon l'âge



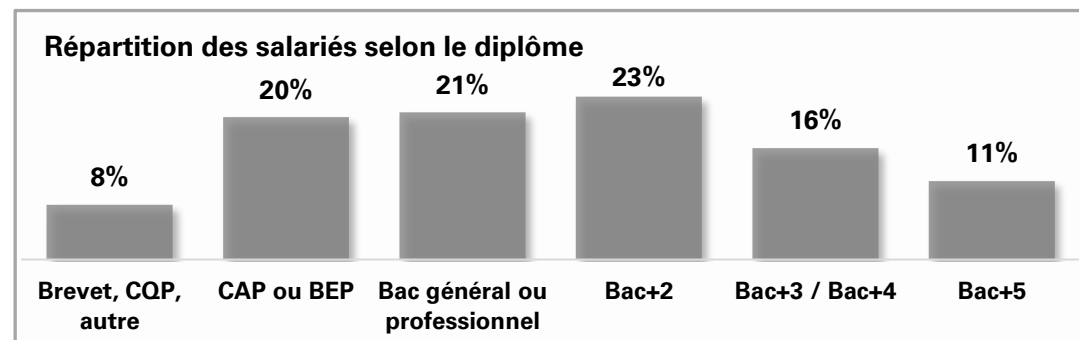
Moins de 30 ans De 30 à 40 ans De 40 à 50 ans De 50 à 60 ans 60 ans et plus

### Primes et compléments bruts selon l'âge

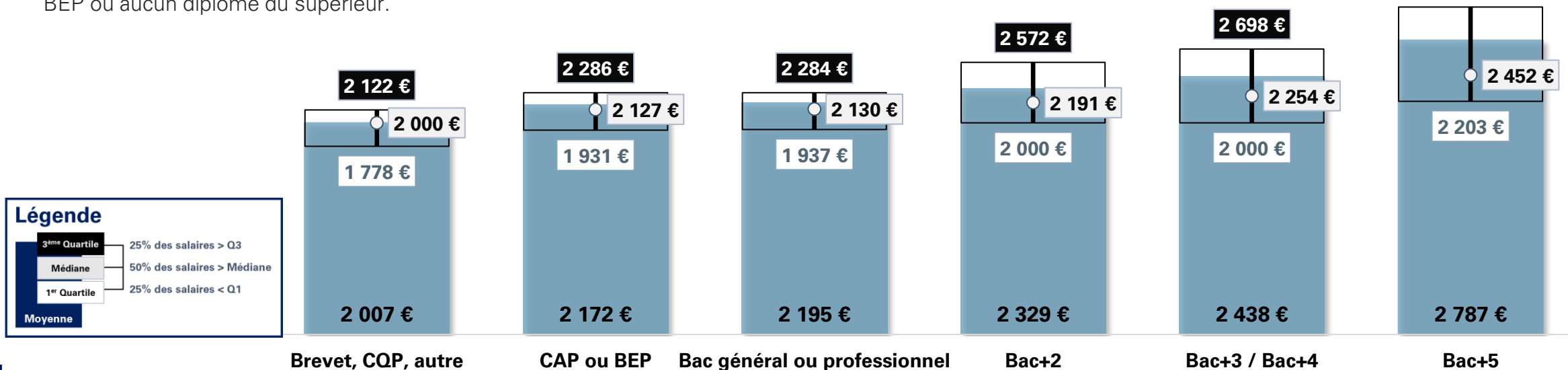
Âge	13 <sup>e</sup> mois			Prime de partage de la valeur			Avantages en nature			Autres primes		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Moins de 30 ans	22,2%	828 €	0,7%	26,8%	422 €	0,4%	17,3%	453 €	0,3%	18,8%	666 €	0,5%
De 30 à 40 ans	20,4%	1 521 €	1,1%	34,0%	750 €	0,9%	11,5%	395 €	0,2%	22,4%	563 €	0,5%
De 40 à 50 ans	13,1%	2 204 €	1,0%	25,9%	1 001 €	0,9%	3,6%	547 €	0,1%	30,3%	619 €	0,6%
De 50 à 60 ans	12,7%	1 624 €	0,7%	31,3%	942 €	1,0%	2,7%	410 €	0,0%	24,0%	746 €	0,6%
60 ans et plus	20,4%	2 026 €	1,4%	19,1%	897 €	0,6%	9,6%	745 €	0,2%	17,9%	933 €	0,6%

Les salaires sont très variables selon le niveau de diplôme, une caractéristique fortement associée au poste occupé

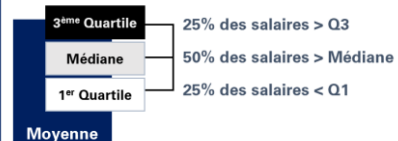
- Les salariés titulaires d'un diplôme de niveau bac+5 gagnent en moyenne 2 787 € par mois contre 2 195 € pour les salariés ayant arrêté leurs études après un baccalauréat général ou professionnel.
- Le niveau de diplôme est cependant davantage un déterminant du poste occupé qu'un déterminant du niveau de rémunération : à poste équivalent peu de différences de salaire existent selon le diplôme, par exemple, les encadrants techniques titulaires d'un diplôme supérieur au bac gagnent en moyenne 2 203 € contre 2 153 € pour ceux possédant le Bac, un CAP, un BEP ou aucun diplôme du supérieur.



**Salaire brut de base selon le niveau de diplôme**



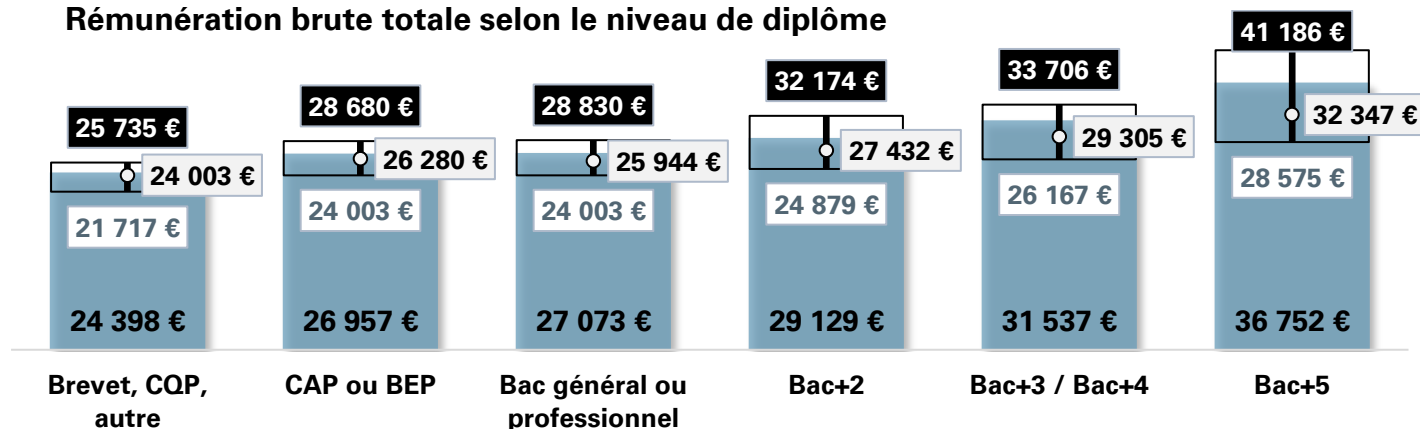
### Légende



### Des primes généralement plus importantes pour les salariés les plus diplômés

- En particulier, les salariés titulaires d'un diplôme de niveau Bac+3 ou plus sont davantage à bénéficier de 13<sup>e</sup> mois ainsi que d'avantages en nature.
- La diffusion d'autres primes telles que la prime de partage de la valeur est cependant plus homogène, voire même plus fréquente chez les moins diplômés.

### Rémunération brute totale selon le niveau de diplôme



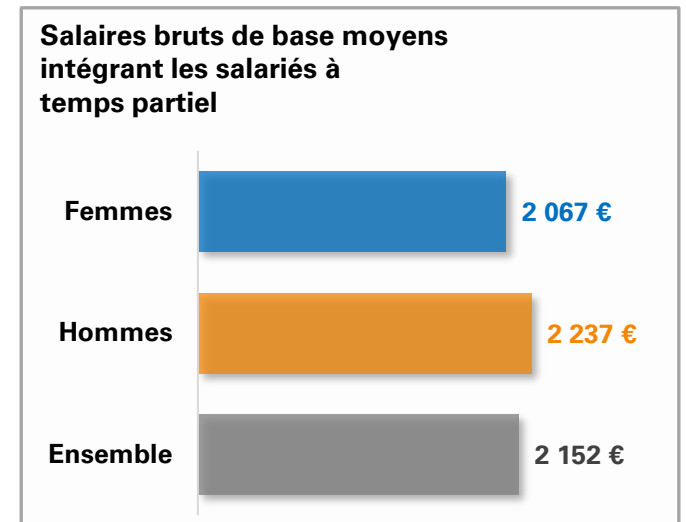
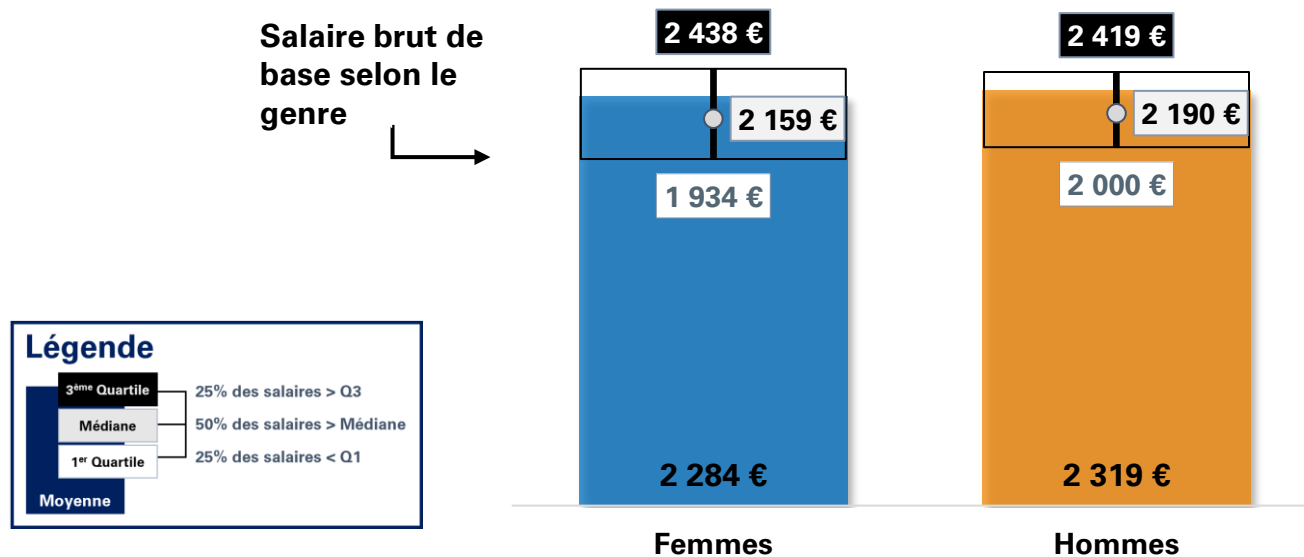
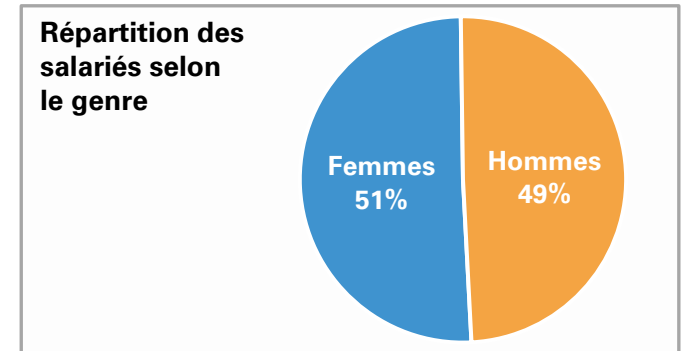
### Primes et compléments bruts selon le niveau de diplôme

Niveau de diplôme	13 <sup>e</sup> mois			Prime de partage de la valeur			Avantages en nature			Autres primes		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Brevet, CQP, autre	10,2%	255 €	0,1%	38,0%	773 €	1,2%	2,4%	420 €	0,0%	21,5%	487 €	0,4%
CAP ou BEP	6,8%	1 841 €	0,5%	21,7%	682 €	0,6%	4,4%	378 €	0,1%	26,0%	693 €	0,7%
Bac général ou pro.	12,1%	1 287 €	0,6%	27,4%	764 €	0,8%	7,1%	559 €	0,1%	28,9%	700 €	0,7%
Bac+2	7,5%	708 €	0,2%	33,0%	745 €	0,8%	4,8%	655 €	0,1%	27,1%	665 €	0,6%
Bac+3 / Bac+4	19,8%	1 773 €	1,1%	23,4%	643 €	0,5%	12,7%	420 €	0,2%	22,3%	747 €	0,5%
Bac+5	25,1%	1 349 €	0,9%	24,2%	871 €	0,6%	10,5%	380 €	0,1%	21,2%	892 €	0,5%



### Peu d'écart de salaire selon le genre

- Les salaires des femmes et des hommes à temps plein sont relativement proches : 2 284 € pour les femmes contre 2 319 € pour les hommes en moyenne.
- Cependant, les femmes occupent sensiblement les mêmes postes que les hommes (coefficients moyens proches), les écarts de salaire observés ne sont donc pas toujours explicables (voir notion d'écart ajusté page suivante).
- En outre, les salaires présentés ici sont calculés parmi les personnels à temps plein uniquement. Or, 30% des femmes évoluent à temps partiel contre 11% des hommes. Ainsi, les écarts de salaire ne faisant pas abstraction de cette différence de temps de travail sont plus conséquents (voir encadré).



Les écarts de rémunération selon le genre s'accroissent légèrement après intégration des primes

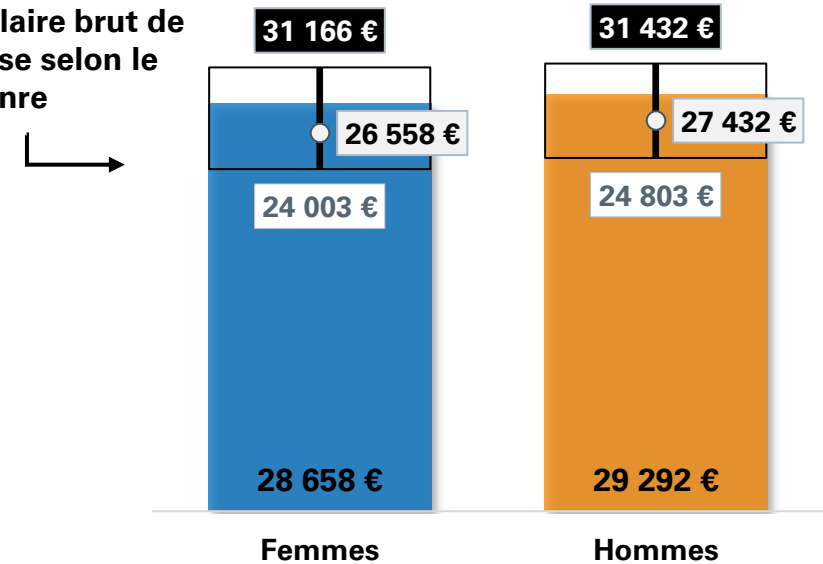
- Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes sont légèrement supérieurs aux écarts de salaire : 28 658 € de rémunération totale en moyenne pour les femmes contre 29 292 € pour les hommes.
- En effet, 57% des hommes perçoivent au moins une prime ou un complément contre 53% des femmes. De plus, les montants versés aux hommes sont en moyenne supérieurs.

### Primes et compléments bruts selon le niveau de diplôme

Genre	13 <sup>e</sup> mois			Prime de partage de la valeur		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Femmes	14,8%	1 384 €	0,7%	26,5%	859 €	0,8%
Hommes	15,9%	1 955 €	1,1%	30,5%	898 €	0,9%

Genre	Avantages en nature			Autres primes		
	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération	Proportion de bénéficiaires	Moyenne par bénéficiaire	Part dans la rémunération
Femmes	5,9%	427 €	0,1%	23,8%	569 €	0,5%
Hommes	6,2%	516 €	0,1%	25,9%	742 €	0,7%

Salaire brut de base selon le genre



### Écart ajusté de rémunération

L'écart ajusté est l'écart moyen de rémunération annuelle entre les femmes et les hommes estimé économétriquement à profils et postes équivalents\*. Il peut s'interpréter comme la différence de salaire purement due au genre. Dans les ACI, l'écart ajusté de rémunération est presque identique à l'écart brut témoignant des similitudes de profils et de situations professionnelles entre les femmes et les hommes.

\*c'est-à-dire en neutralisant les effets de structure influençant le salaire liés au métier occupé, au lieu de travail, à l'âge, à la position dans la classification et à l'entrée ou à la sortie de l'entreprise

**-670€**

soit **-2,3%**



PORTRAIT ÉCONOMIQUE DE LA BRANCHE DES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI)

Quadrat-études  
45 rue de Lyon, Paris 12<sup>ème</sup>  
[contact@quadrat-etudes.fr](mailto:contact@quadrat-etudes.fr)