

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

Santé économique des structures et rémunération des salariés permanents

Synthèse

Novembre 2023

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

Acteurs majeurs de l'économie sociale et solidaire, les chantiers d'insertion proposent un **accompagnement à des personnes en difficultés et éloignées de l'emploi à travers l'exercice d'activités économiques variées** : activités agricoles et environnementales (47% des structures), activités de production et de construction (25% des structures), activités de services (28% des structures).

Les chantiers d'insertion emploient près de **43 580 salariés**, dont **9 150 sont des permanents** dédiés à l'accompagnement des publics en insertion, à l'encadrement des travaux, et à la gestion administrative des structures.

► Un poids économique en progression en dépit de la stabilisation des subventions depuis 2020

Le **produit d'exploitation** agrégé des structures de la branche s'élève à un peu plus **d'un milliard d'euros** en 2022 et a connu un taux de croissance annuel moyen de 7% depuis 2019. Le produit d'exploitation des ACI est composé à **36% de chiffre d'affaires** et à **63% de subventions publiques**, le reste étant formé par les dons et les cotisations.

Une tendance à **l'autonomisation financière** est observée : le chiffre d'affaires représentait un peu moins de 32% du produit d'exploitation des structures en 2018 contre 36% en 2022. Cette autonomisation n'est pas nécessairement volontaire et reflète **l'absence d'alignement entre le développement des activités économiques et l'évolution des subventions**.

En effet, **les ACI s'appuient sur une multitude de financeurs publics** (notamment les collectivités territoriales et l'État) mais **le montant des enveloppes accordées a stagné en 2022** et les dirigeants de structure se montrent plutôt pessimistes quant à son évolution future : 70% anticipent une stabilisation ou une diminution des subventions à l'avenir.

► L'équilibre économique des ACI a été fragilisé par le contexte inflationniste

Les dirigeants d'ACI ont une perception assez négative de la santé économique de leur structure : 48% jugent leur situation fragile ou mauvaise en 2022 contre 25% en 2020. Pourtant, les produits d'exploitation ont généralement sensiblement augmenté sur la même période. En cause, **l'accroissement des coûts de production** qui a **considérablement fragilisé les résultats** malgré un développement économique certain.

Ainsi, 80% des structures estiment avoir été impactées par l'inflation en 2022. Les activités liées à l'agriculture et à l'environnement sont les plus touchées et la moitié des structures exerçant principalement dans ce domaine sont en déficit d'exploitation. L'impact de l'inflation a été plus faible – bien que significatif – au sein des structures spécialisées dans les services où les coûts de production sont davantage expliqués par les frais de personnel que par les coûts des intrants.

Néanmoins, **l'inflation a aussi frappé les salariés des structures et les frais de personnel ont également augmenté** afin de compenser la hausse du coût de la vie. Outre les augmentations successives du SMIC et du point conventionnel, **43% des ACI ont versé à leurs permanents des primes en lien avec l'inflation et 26% leur ont accordé des augmentations** supérieures à l'évolution des minima.

Malgré ces efforts financiers, **les rémunérations perçues par les salariés permanents sont source de problématiques de ressources humaines** importantes et amplifiées par le contexte économique récent. Près de 20% des structures signalent avoir subi en 2022 des démissions de salariés pour des raisons liées à la rémunération et 47% estiment éprouver des difficultés de recrutement du fait d'un manque d'attractivité financière – contre 27% en 2020.

► **Les salariés permanents des ACI perçoivent des rémunérations souvent proches des minima conventionnels mais semblables à ce qui est observé dans des secteurs d'activité similaires**

Le **saire mensuel brut de base moyen** des salariés permanents à temps plein s'élève à **2 307€** et la **médiane** est de **2 164€**. Le salaire de base comprend les éléments liés aux points d'ancienneté (57€ en moyenne) et de progression (82€) mais n'inclut aucune autre prime ou complément. **Les salaires se situent en moyenne 10% au-dessus des minima conventionnels** et sont donc relativement homogènes : 50% des salariés permanents gagnent entre 1 975€ et 2 425€ par mois.

Un peu plus de la moitié des permanents perçoivent au moins un complément de rémunération en plus du salaire de base. Le **complément le plus répandu** en 2022 a été la **prime de partage de la valeur** : 29% des salariés en ont bénéficié pour un montant moyen par bénéficiaire de 882€. Les **primes de fin d'année** (13^e mois notamment) concernent 15% des salariés tandis que les **primes variables ou exceptionnelles** sont perçues par 24% des effectifs. Enfin, 6% des salariés perçoivent des **avantages en nature** (ordinateur, logement...).

La **rémunération annuelle brute totale** des salariés permanents incluant l'ensemble des primes et compléments s'élève à **29 018€ en moyenne** (la **médiane** est de **27 089€**), un chiffre comparable à la moyenne observée dans la branche des régies de quartier (29 172€) et très légèrement en-deçà de la moyenne de l'ensemble du secteur social et médico-social (29 710€).

Le principal facteur explicatif des écarts de rémunération entre salariés est le poste occupé (emploi-repère et position dans la grille de classification). D'autres déterminants tels que le profil (âge, genre, niveau de diplôme) et les caractéristiques de la structure (taille, activité, pratiques RH) ont également une influence mais celle-ci est relativement marginale.

Ainsi, **l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est assez faible** : 29 292 € pour les hommes en moyenne contre 28 658 € pour les femmes¹. L'écart ajusté à profils et postes équivalents est de 2% dans les ACI contre 4% tous secteurs d'activité confondus.

¹ L'ensemble des chiffres présentés sont valables pour les salariés à temps plein uniquement. Or, le temps partiel est sensiblement plus diffusé chez les femmes (30%) que chez les hommes (11%).