

Étude sur l'égalité professionnelle et l'emploi des seniors dans les ateliers et chantiers d'insertion

Effectifs permanents

Septembre 2025



Un état des lieux de l'égalité professionnelle et de l'emploi des seniors dans les ateliers et chantiers d'insertion

- Cette étude vise à dresser un état des lieux des situations professionnelles des femmes et des seniors salariés permanents au sein des ACI. Dans le prolongement de l'Observatoire de branche réalisé en 2021 et du Portrait économique publié en 2023, cette étude vise à approfondir la connaissance statistique du secteur afin d'éclairer les travaux de branche.
- En particulier, deux négociations sont envisagées à partir de la rentrée 2025 : l'une sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans la continuité de l'accord de branche signé en 2021 ; l'autre sur l'emploi des seniors, en lien avec l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024. Pour que ces négociations aboutissent à des dispositions adaptées aux besoins des acteurs des ACI, il sera utile de s'appuyer sur les constats objectifs issus de la présente étude.
- Celle-ci mobilise des données publiques de référence ainsi que des données exhaustives sur les salariés de la branche, collectées lors des travaux menés ces dernières années. En complément, des données qualitatives issues d'une enquête spécifique conduite auprès des structures entre avril et juillet 2025 permettent de mieux cerner les enjeux concrets liés à l'égalité professionnelle au sein de la branche.

Matériaux exploités

- **Base Tous Salariés (Insee, publiée en 2024 - données 2022)**

Base publique de référence pour l'analyse de la structure de l'emploi et de ses évolutions. Elle permet notamment de situer les ACI dans le paysage national grâce à des comparaisons intersectorielles fiables.

- **Échantillon de salariés permanents des ACI (collecte 2023 -données 2022)**

Échantillon de plus de 1 700 salariés permanents issus de 140 structures. Ce fichier, renseigné de manière exhaustive et fiable, contient des variables détaillées (sexe, âge, métier, rémunération, etc.) permettant de répondre à la majorité des questions soulevées par l'étude.

- **Fichier formation (Opco2i, 2024)**

Base recensant l'ensemble des formations suivies par les salariés des ACI en 2024. Chaque action de formation est associée à un descriptif précis ainsi qu'à plusieurs caractéristiques socioprofessionnelles du salarié concerné.

- **Enquête spécifique auprès des ACI, 2025**

Enquête qualitative conduite auprès de 102 structures représentatives de la branche afin de recueillir leur perception des enjeux liés à l'égalité professionnelle et à l'emploi des seniors. Elle permet de faire remonter les bonnes pratiques, les difficultés rencontrées et les besoins exprimés par les acteurs de terrain.

État des lieux de l'emploi des seniors dans les ateliers et chantiers d'insertion

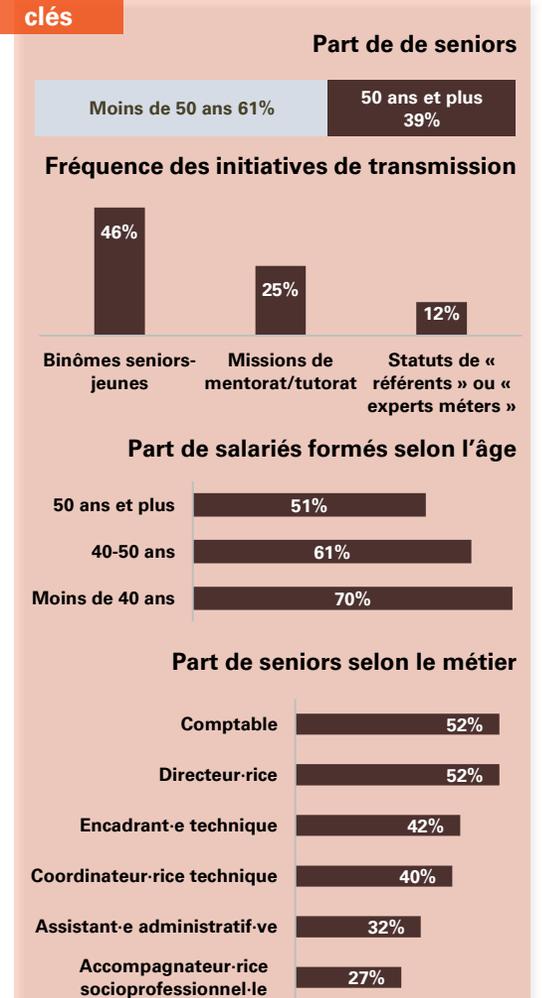
- Parmi les salarié-es permanent-es des ateliers et chantiers d'insertion (ACI), 51 % sont des femmes, une proportion est nettement inférieure à celle observée dans l'ensemble de l'économie sociale et solidaire, où elles représentent 75 % des effectifs. Cette différence s'explique par le poids important des métiers techniques, historiquement plus masculins, dans les ateliers et chantiers d'insertion. La division sexuée du travail reste marquée : plus de 80 % des comptables et assistant-es administratif-ves sont des femmes, tandis qu'elles représentent moins de 30 % des encadrant-es techniques.
- Le manque de candidates est la principale explication avancée pour justifier la faible présence de femmes dans les postes d'encadrement technique. Cette difficulté s'inscrit dans un contexte général de fortes tensions de recrutement, marqué par des rémunérations jugées peu attractives. 23 % des structures estiment que ce contexte est accentué pour les femmes, par des conditions de travail parfois exigeantes et par la nécessité d'une mobilité géographique, plus difficile à assumer dans certains cas. À ces obstacles s'ajoute l'image genrée de certains métiers, considérée comme un frein au recrutement de femmes par 14 % des structures.
- Face à ces constats, un nombre significatif d'ACI mettent en place des pratiques visant à réduire les biais de genre : 69 % rédigent leurs offres d'emploi en langage neutre, 47 % organisent leurs entretiens en présence d'un binôme femme-homme et 35 % recourent à une grille d'évaluation standardisée. En revanche, les initiatives plus proactives, comme les ateliers de découverte des métiers les moins mixtes, demeurent très marginales.
- En matière de parcours professionnels, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes aux niveaux B et C, mais elles occupent néanmoins 52 % des postes de direction. La stabilité de l'emploi est globalement partagée, avec 90 % de salarié-es en CDI. Toutefois, le recours au temps partiel est beaucoup plus fréquent chez les femmes (30 %) que chez les hommes (11 %).
- Le salaire de base moyen est de 2 278 € bruts par mois pour les femmes, contre 2 465 € pour les hommes, soit un écart de 7,6 %. Rapportés au temps plein, les écarts se réduisent fortement mais persistent à 1,5 %. À profils et postes équivalents, cet écart se creuse légèrement car les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes, il se limite toutefois à 2,5 % soit un niveau inférieur à la moyenne nationale (3,8 % selon l'Insee).
- Les outils de suivi de l'égalité professionnelle restent encore peu mobilisés dans le secteur : seuls 15 % des ACI calculent leur index égalité, 7 % ont déjà mené un diagnostic de situation comparée femmes-hommes et 11 % mettent une BDESE à disposition des représentant-es du personnel.
- Enfin, l'accès à la formation est plutôt égalitaire : en 2024, 63 % des femmes et 56 % des hommes ont suivi au moins une formation, avec des volumes horaires et des dépenses comparables. Toutefois, les thématiques des formations suivies diffèrent, reflétant la répartition sexuée des métiers exercés dans les ACI.



État des lieux de l'emploi des seniors dans les ateliers et chantiers d'insertion

- 39 % des salarié·es permanent·es des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ont 50 ans ou plus, soit une proportion supérieure à celle observée en moyenne dans l'ensemble de l'économie sociale et solidaire (31 %). La part de seniors dans les ACI progresse depuis plusieurs années, passant de 35 % en 2015 à 39 % en 2024. 61 % des structures ont constaté une augmentation de leur taux de seniors au cours des dix dernières années, mais seules 28 % considèrent ce phénomène comme un sujet de préoccupation.
- En effet les seniors sont généralement valorisés dans les ACI. Beaucoup de structures ont mis en place des initiatives de transmission des savoir-faire : 46 % instaurent des binômes pour faciliter l'intégration des salarié·es plus jeunes grâce à l'expérience des seniors, 25 % attribuent à ces derniers des missions de mentorat ou de tutorat de manière formalisée, et 14 % leur confèrent des statuts de « référent » ou « expert métier ». Ces dispositifs semblent appréciés par les structures qui les ont adoptés et pourraient gagner à être plus largement diffusés.
- Le recrutement de seniors est important : un quart des salarié·es permanents recruté·es par les ACI ont 50 ans ou plus, contre 18 % dans l'ESS en général. Cette surreprésentation s'explique par la nature des métiers exercés dans les ACI, qui requièrent des compétences relationnelles affirmées, une bonne connaissance du secteur et un savoir-faire technique. Près de la moitié des ACI (47 %) se déclarent intéressés par la création d'un contrat de valorisation de l'expérience. Les appréhensions ou préjugés liés au recrutement de seniors (peur de l'absentéisme, de la retraite anticipée, *etc.*) sont rares dans les ACI)
- L'accès des seniors à la formation est toutefois plus limité que celui des plus jeunes : 70 % des moins de 40 ans ont suivi une formation en 2024, contre 61 % des 40-50 ans et 51 % des 50 ans et plus. 20 % des structures identifient des freins spécifiques à la formation continue des seniors, citant notamment une certaine réticence des salarié·es les plus âgé·es et des difficultés liées aux compétences numériques. Le rythme d'apprentissage jugé trop exigeant constitue un autre facteur limitant.
- Au niveau de la classification, les seniors sont proportionnellement nombreux au niveau C, mais n'en ont pas l'exclusivité (ils et elles représentent 51 % des salarié·es de ce niveau). Leur répartition varie selon le métier : 52 % des directeur·rices d'ACI, 42 % des encadrant·es techniques et 27 % des accompagnateur·rices socioprofessionnel·les ont 50 ans ou plus.
- Le temps partiel est plus fréquent chez les seniors, en particulier parmi les femmes : 37 % des femmes de 50 ans et plus sont à temps partiel, contre 11 % des hommes. Les mesures compensatoires, comme la prise en charge des cotisations retraite pour les salarié·es à temps partiel, restent rares (2 % des ACI).
- La retraite progressive est peu utilisée dans les petites structures de moins de 50 salarié·es, mais concerne 19 % des ACI de plus grande taille. Inversement, le cumul emploi-retraite est présent dans 15 % des petites structures mais est plus rare dans les grandes.

Chiffres clés



SOMMAIRE

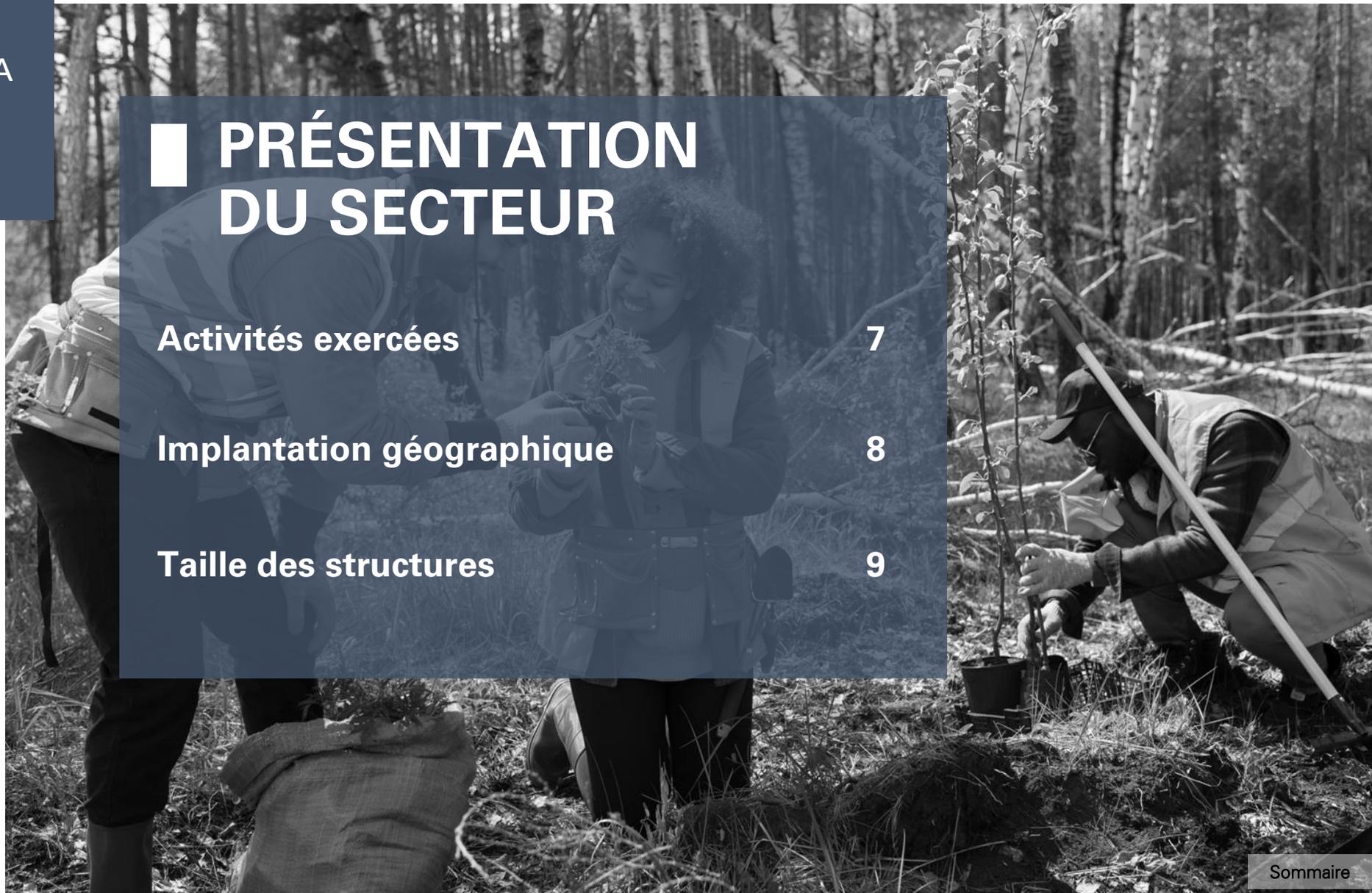
01	Présentation du secteur	6
02	Égalité professionnelle	10
03	Emploi des seniors	45

■ PRÉSENTATION DU SECTEUR

Activités exercées 7

Implantation géographique 8

Taille des structures 9



01

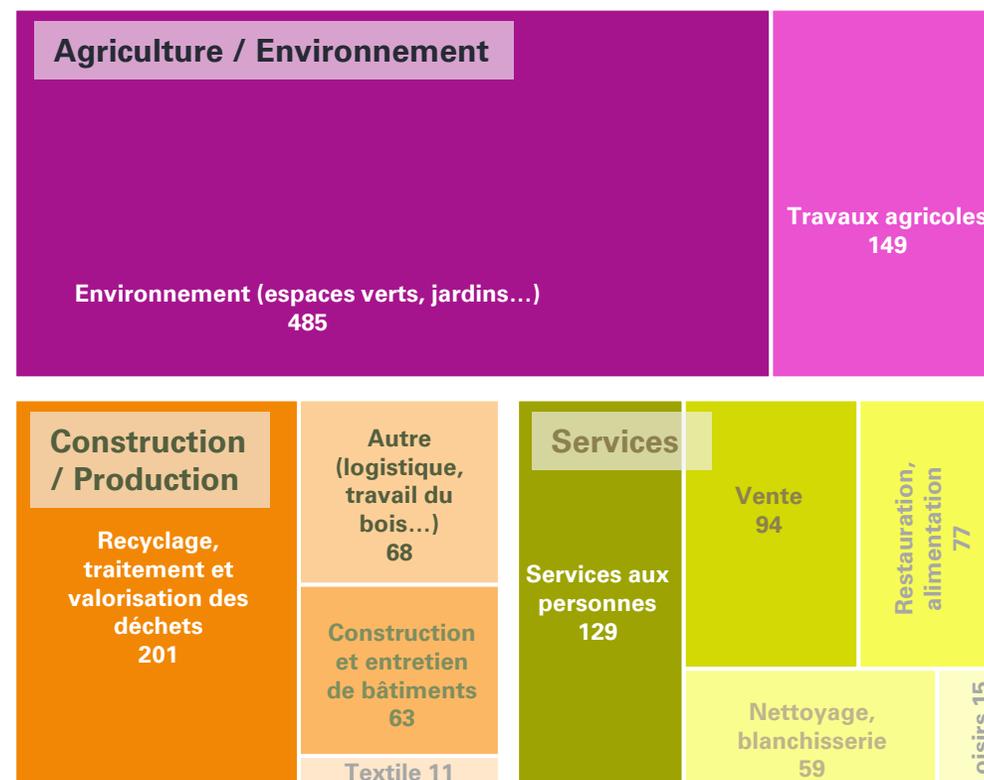
PRÉSENTATION DU SECTEUR

ACTIVITÉS EXERCÉES

Les chantiers d'insertion, plus de 1 350 structures exerçant des activités diversifiées et à forte utilité sociale

- À la fin de l'année 2024, 1 350 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 :
 - 633 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 344 structures (25%) : principalement des travaux de recyclage et de valorisation des déchets, mais également de construction et d'entretien de bâtiments (63), de confection textile (11) ou encore d'autres activités de support à la production, logistique, manutention, travail du bois... (68) ;
 - Les activités de services rassemblent 375 structures (28% des ACI) : en particulier, dans les services aux personnes (129), mais aussi l'alimentation (77), la blanchisserie et le nettoyage (59), la vente (94) et les loisirs (15).

Nombre de structures selon l'activité principale exercée



01

PRÉSENTATION DU SECTEUR IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE

Un maillage territorial dense duquel se dégagent quelques régions fortes

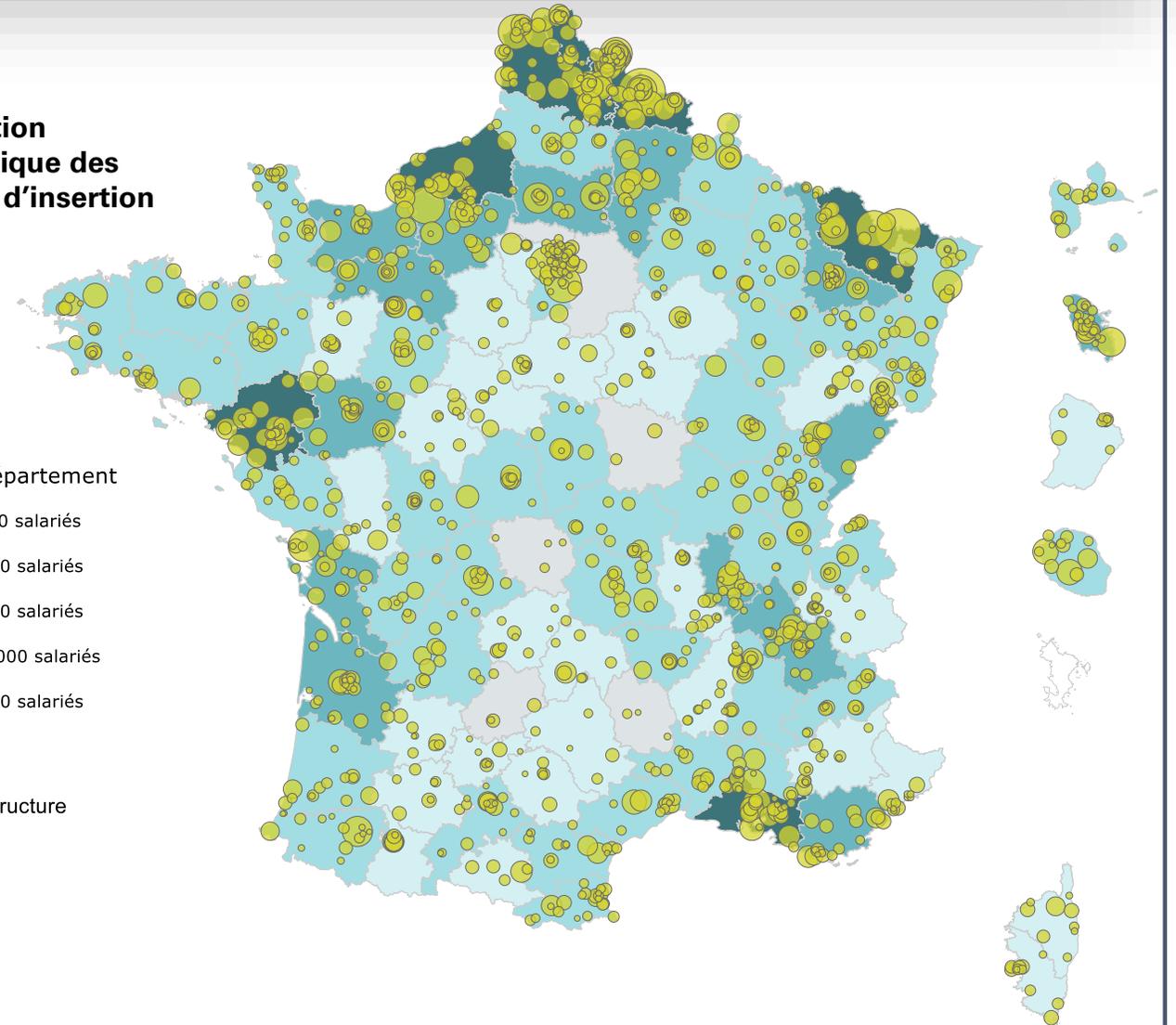
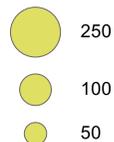
- Des chantiers d'insertion sont implantés à travers tout le territoire hexagonal et ultra-marin.
- Les ACI sont fréquemment ancrés dans des territoires ruraux ainsi que dans les bassins d'emploi où la demande en termes d'insertion sociale et professionnelle est élevée, par exemple dans les aires urbaines du Nord (Lille, Roubaix, Tourcoing).
- Quatre régions accueillent un nombre particulièrement important de structures : la Nouvelle-Aquitaine (168), Auvergne-Rhône-Alpes (154), les Hauts-de-France (152) et la région Grand-Est (151).

Implantation géographique des chantiers d'insertion

Effectifs du département



Effectifs de la structure



01

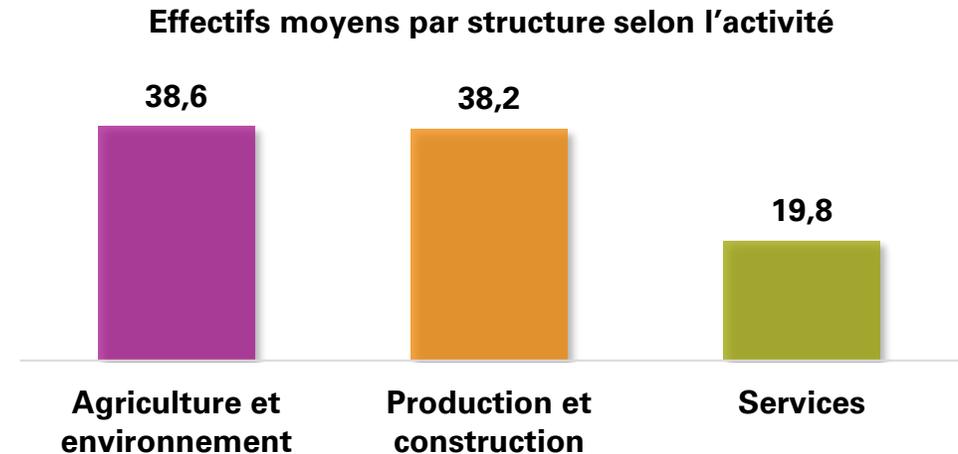
PRÉSENTATION DU SECTEUR

TAILLE DES STRUCTURES

Les chantiers s'appuient sur 9 445 salariés permanents et 35 530 salariés en parcours d'insertion

- Au total, près de 45 000 salariés sont recensés dans les chantiers d'insertion à la fin de l'année 2024. Un peu plus du cinquième des effectifs, soit 9 445 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 : 61 % des salariés travaillent dans un chantier employant entre 20 et 100 personnes.
- La taille des structures varie selon le secteur d'activité. Les chantiers spécialisés dans les services (aide à la personne, vente, nettoyage, alimentation, etc.) sont souvent de plus petite taille que ceux orientés vers les activités agricoles, environnementales ou de construction.

	Nombre de structures	Effectifs permanents	Effectifs en insertion
Moins de 20 salariés	686	1 571	5 164
De 20 à 50 salariés	427	3 032	11 442
De 50 à 100 salariés	178	2 708	10 466
100 salariés et plus	62	2 133	8 458



■ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Mixité des effectifs	11
Pratiques de recrutement	14
Accès aux responsabilités	18
Conditions d'emploi	20
Égalité salariale	23
Accès à la formation continue	36

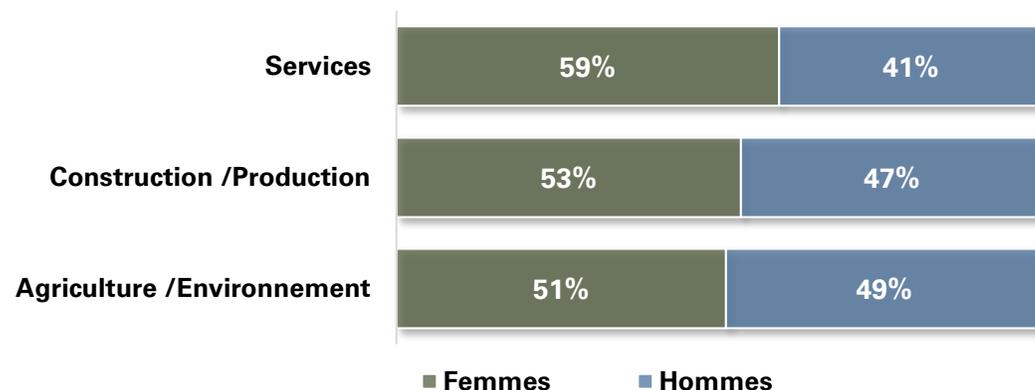


Les femmes constituent la moitié des effectifs permanents

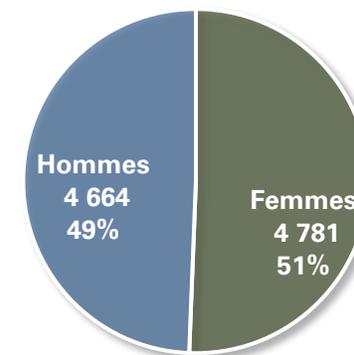
4 781 salariées permanentes travaillent au sein d'un chantier d'insertion en 2024

- Les femmes représentent 51 % des effectifs permanents des ateliers et chantiers d'insertion, soit près de 4 800 salariées.
- Ce taux de féminisation reste stable dans le temps : en 2015, les femmes constituaient déjà 50 % des effectifs permanents.
- Les structures dont les fonctions support sont orientées vers les services — tels que les services à la personne, la vente, la blanchisserie ou le nettoyage — emploient généralement une proportion plus élevée de femmes. Elles sont aussi, en moyenne, de taille plus réduite que le reste du secteur.

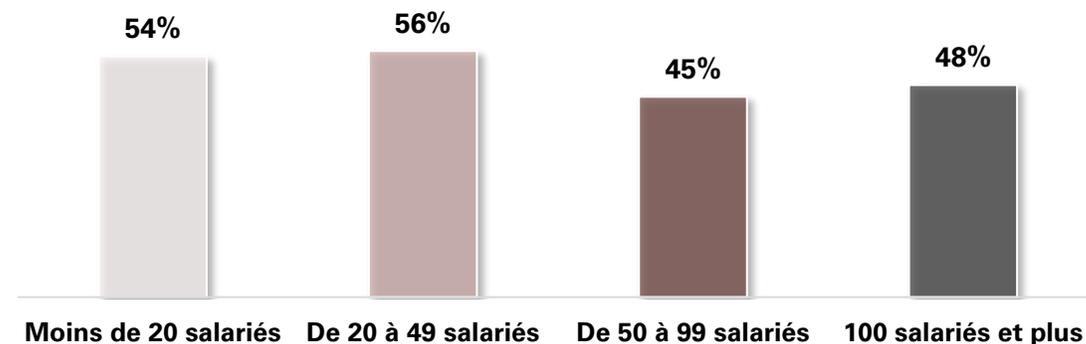
Part de femmes selon l'activité de la structure



Part de femmes dans l'ensemble des ACI



Part de femmes selon la taille de la structure

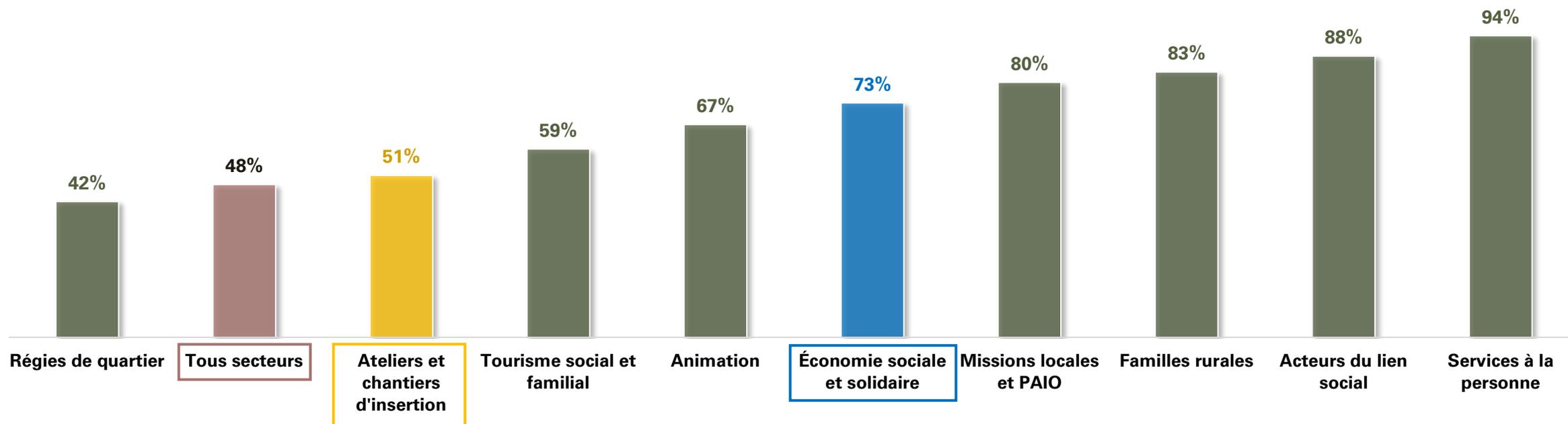


Les ateliers et chantiers d'insertion sont un secteur moins féminisé que la moyenne de l'économie sociale et solidaire

Les activités de nombreux ACI s'inscrivent dans des secteurs historiquement masculins : bâtiment, espaces verts, travail agricole...

- Le secteur compte proportionnellement moins de femmes que l'ensemble de l'économie sociale et solidaire, où 75 % des salariés sont des femmes. Cette différence s'explique par le poids important des métiers techniques, historiquement plus masculins, dans les ateliers et chantiers d'insertion.
- Les régies de quartier, secteur d'activité proche des ACI, font partie des secteurs de l'ESS où les femmes sont les moins nombreuses, elles représentent 42 % des effectifs.

Part de femmes selon le secteur d'activité



La division du travail selon le genre est très marquée

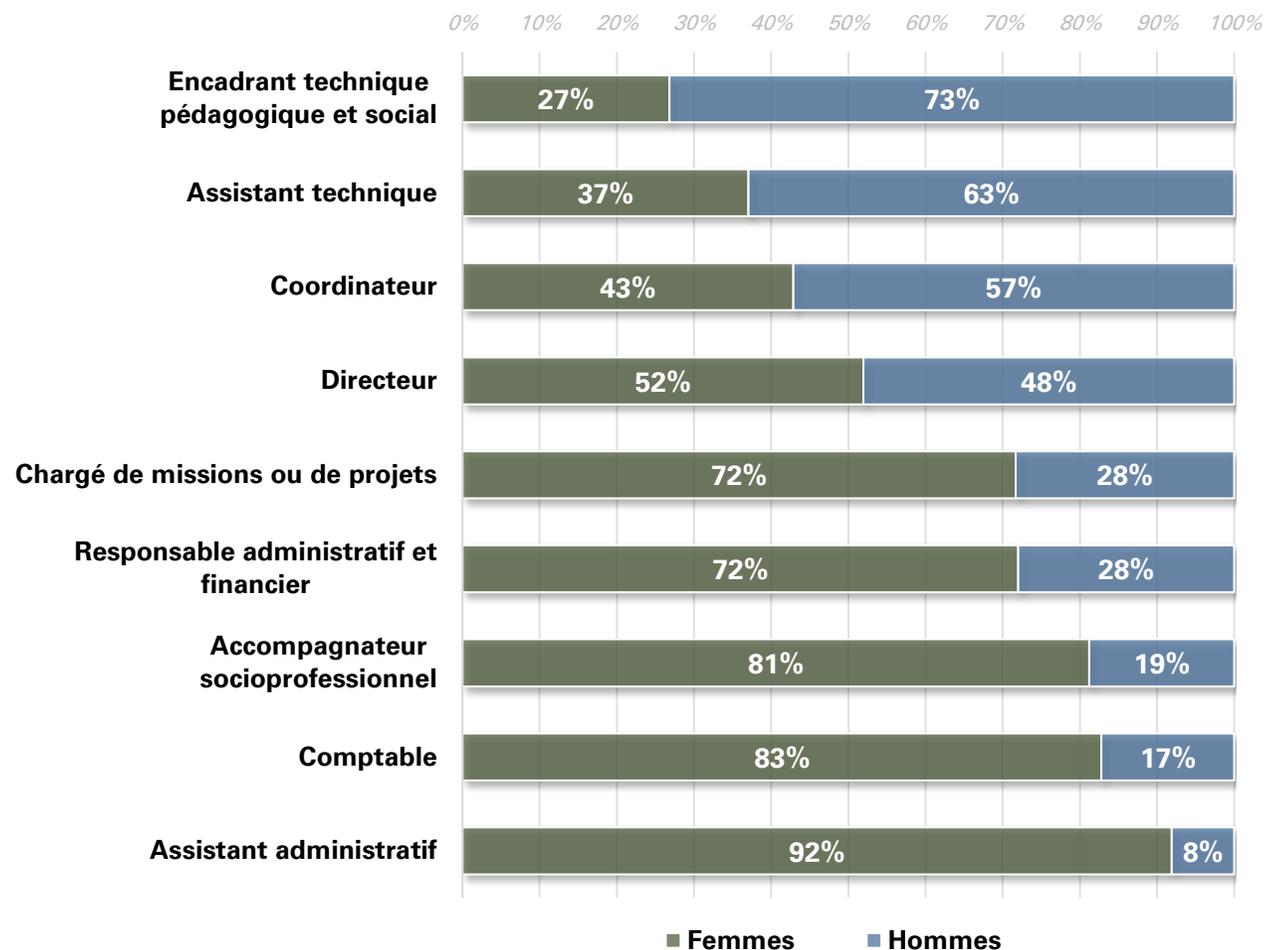
78 % des femmes dans les métiers du support administratif contre 27 % parmi les encadrants techniques, pédagogiques et sociaux

- Les ateliers et chantiers d'insertion présentent une forte ségrégation horizontale des métiers, avec des fonctions majoritairement masculines d'un côté et fortement féminisées de l'autre.
- Les métiers administratifs sont largement occupés par des femmes : 92 % des assistants administratifs et 83 % des comptables sont des femmes.
- À l'inverse, les femmes restent sous-représentées dans les fonctions à dominante technique : elles ne représentent que 27 % des encadrants techniques pédagogiques et sociaux, et 37 % des assistants techniques.

Part de femmes encadrantes techniques, pédagogiques et sociales selon l'activité de la structure



Part de femmes selon l'emploi-repère



Un quart des structures ont des difficultés spécifiques à l'embauche de femmes salariées permanentes, dans un contexte global de retour à la normale des tensions sur les recrutements

42% des structures estiment qu'il est difficile de recruter de façon générale, un chiffre similaire à ce qui avait été mesuré en 2020 et nettement inférieur au niveau de 2022

- Les tensions sur les recrutements ont atteint un niveau maximal en 2022 tous secteurs d'activité confondus.

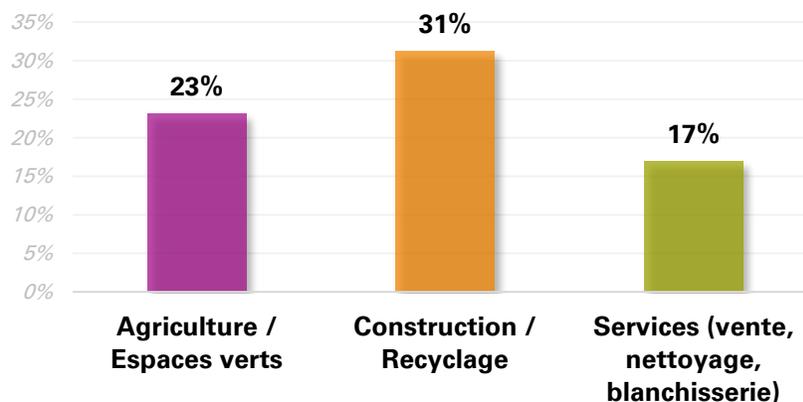
Évolution de la part de structures signalant des difficultés de recrutement en général

	2020	2022	2024
	43 %	70 %	42 %

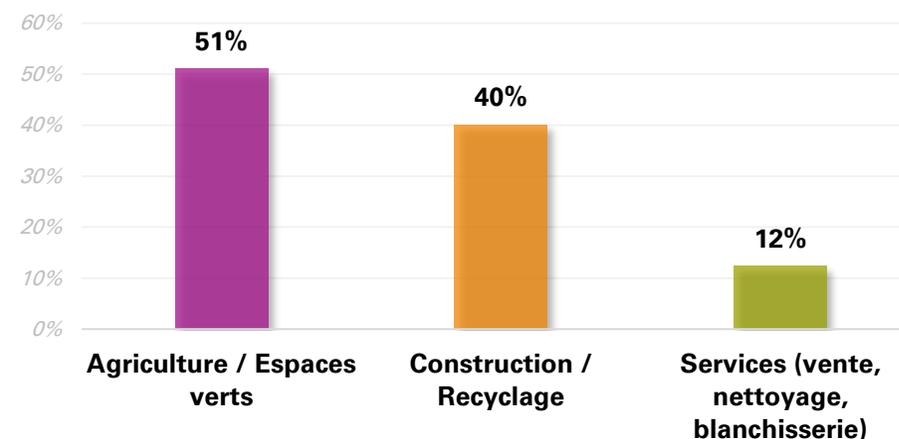
- Les structures dont les activités support sont principalement orientées vers les services sont celles qui rencontrent le moins de difficultés de recrutement, en comparaison aux structures spécialisées dans des activités nécessitant parfois un plus grand savoir-faire technique (agriculture, bâtiment, réparation, etc.)

Part de structures ayant des difficultés spécifiques à l'embauche de femmes encadrantes techniques, dans l'ensemble et selon l'activité support principale

23%



Part de structures signalant des difficultés de recrutement en général en 2024, selon l'activité support principale



23% des structures estiment que les recrutements de salariées permanentes sont encore plus difficiles

- Ces difficultés concernent presque exclusivement le métier d'encadrante technique, pédagogique et sociale.
- Toutes les catégories d'activités support sont concernées, y compris les services.

Le problème du manque de candidates est signalé par la plupart des structures, les raisons avancées sont variées : attractivité des rémunérations, conditions et environnement de travail, manque de mobilité géographique...

44 % des structures estiment que les niveaux de rémunération qu'elles sont en mesure de proposer ne sont pas suffisamment attractifs pour attirer davantage de candidates

- La quasi-totalité des ACI (92 %) expliquent leurs difficultés à recruter des encadrantes techniques par un manque de candidates disponibles sur le marché du travail.
- Cette pénurie constitue l'obstacle principal, mais d'autres facteurs jouent également un rôle. Près de la moitié des structures (44 %) considèrent qu'une amélioration des niveaux de rémunération permettrait d'attirer davantage de femmes, tandis que plus d'un tiers (38 %) mettent en avant les conditions d'emploi, souvent perçues comme contraignantes (travail physique, en extérieur, manipulation d'outils et d'équipements...).
- D'autres freins, moins souvent mentionnés, concernent l'autocensure des candidates potentielles, l'image encore très genrée de ces métiers, ou encore les horaires de travail peu compatibles avec certaines contraintes personnelles (14 % des ACI chacun). Ces éléments suggèrent que les difficultés de recrutement d'encadrantes techniques ne relèvent pas uniquement d'un problème de vivier, mais aussi de facteurs structurels et culturels qui freinent encore la féminisation de ces postes.

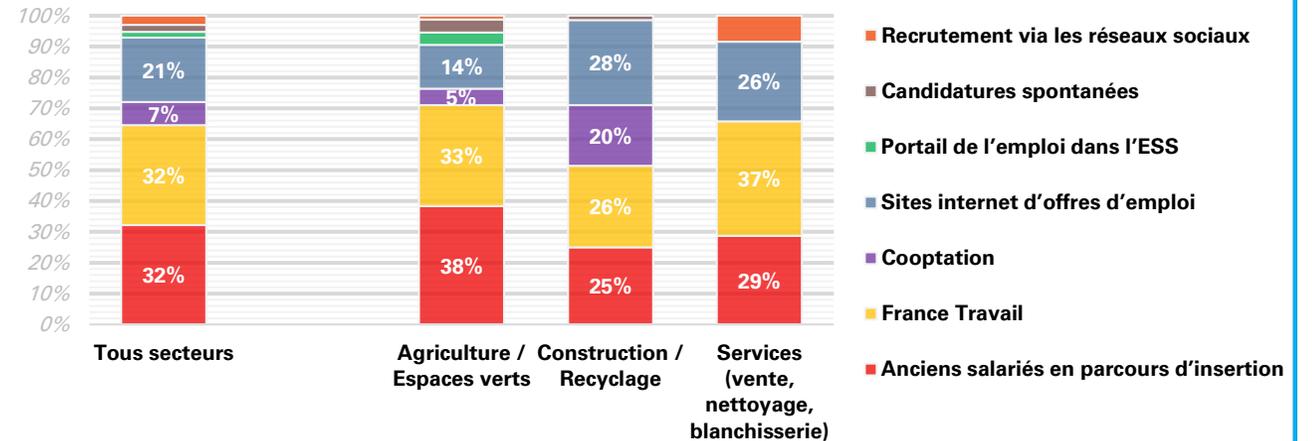


Pour recruter, les structures ont principalement recours à d'anciens salariés en parcours d'insertion ou aux services de France Travail

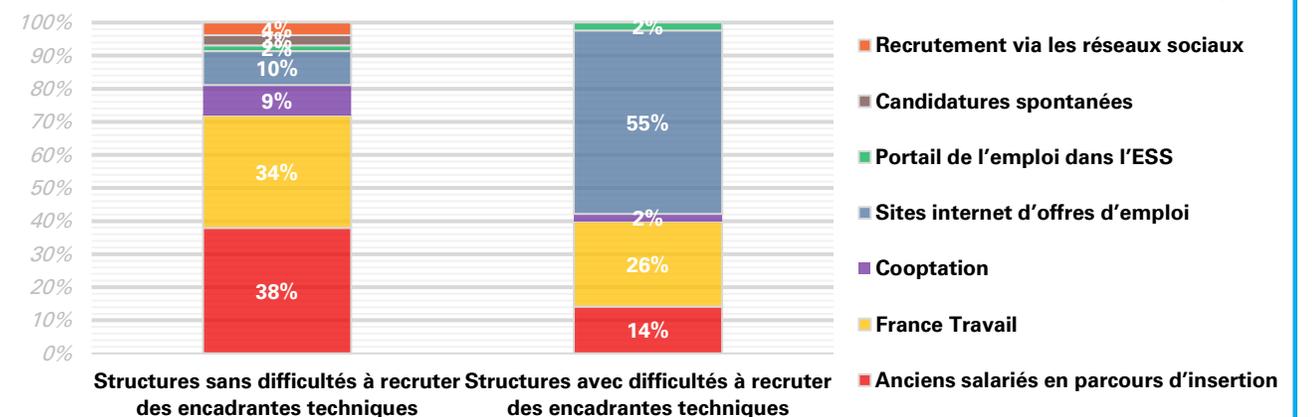
L'utilisation de sites internet d'offres d'emploi est plus rare, mais tout de même non négligeable...

- Un tiers des ACI considère France Travail comme son principal canal de recrutement, tandis qu'un autre tiers s'appuie davantage sur d'anciens salariés en parcours d'insertion. Dans 21 % des cas, les structures privilégient plutôt les annonces publiées sur des sites privés d'offres d'emploi.
- Le recours à la cooptation reste marginal, sauf dans certains secteurs comme le bâtiment ou le recyclage.
- ... Souvent associée aux structures ayant des difficultés de recrutement, en particulier des difficultés concernant le métier d'encadrante technique
- Les structures rencontrant des difficultés de recrutement, notamment pour les encadrantes techniques, peinent à mobiliser certains canaux efficaces, comme la fidélisation d'anciens salariés en parcours d'insertion ou la cooptation. Ces leviers ne sont utilisés que par 14 % et 2 % de ces structures, contre 38 % et 9 % chez celles qui ne connaissent pas de problèmes de recrutement.
- Cela suggère que la capacité à mobiliser des canaux de proximité – internes ou relationnels – constitue un atout majeur pour éviter les tensions de recrutement.

Principal canal de recrutement (métiers non-supports) selon le secteur d'activité des structures



Principal canal de recrutement (métiers non-supports) selon la difficulté à recruter des encadrantes techniques



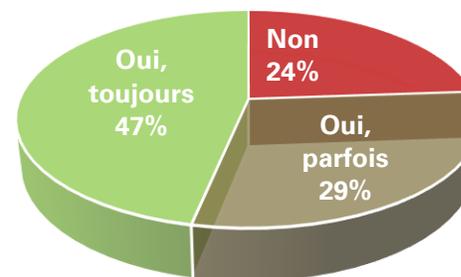
La plupart des structures disposent de processus de recrutement en mesure de favoriser l'accès des femmes aux postes dans lesquels elles sont sous-représentées, mais certains leviers sont encore sous-exploités

Plus des deux tiers des ACI veillent à rédiger leurs offres d'emploi dans un langage neutre et presque la moitié organisent systématiquement leurs entretiens d'embauche en situation de mixité, afin de limiter les biais liés au genre

- 69 % des structures rédigent leurs offres en langage neutre, ce qui traduit une attention croissante portée à l'égalité professionnelle dès la diffusion des annonces.
- Le recours à un binôme mixte pour les entretiens (47 %) et à une grille d'évaluation standardisée (35 %) montre que certains ACI cherchent à limiter d'éventuels biais de recrutement, mais ces pratiques restent encore partiellement adoptées.

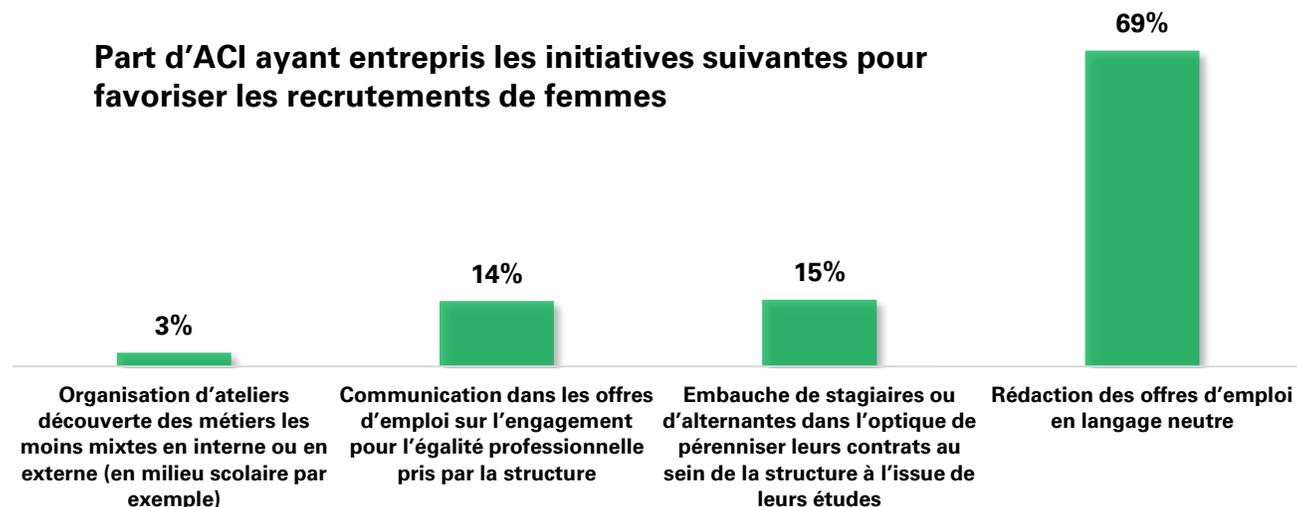
Le recours au stage, à l'alternance et aux actions de sensibilisation en faveur de la mixité reste limité

- Seules 15 % des structures recourent à l'embauche de stagiaires ou d'alternantes dans l'objectif de les fidéliser ensuite, et à peine 3 % ont mis en place des ateliers de découverte des métiers pour lutter contre les stéréotypes de genre. Ces chiffres montrent que, si les fondations de l'égalité professionnelle existent, les actions proactives pour promouvoir la mixité et attirer davantage de femmes restent limitées.



Part d'ACI menant leurs entretiens d'embauche en présence d'un homme et d'une femme

Part d'ACI ayant entrepris les initiatives suivantes pour favoriser les recrutements de femmes

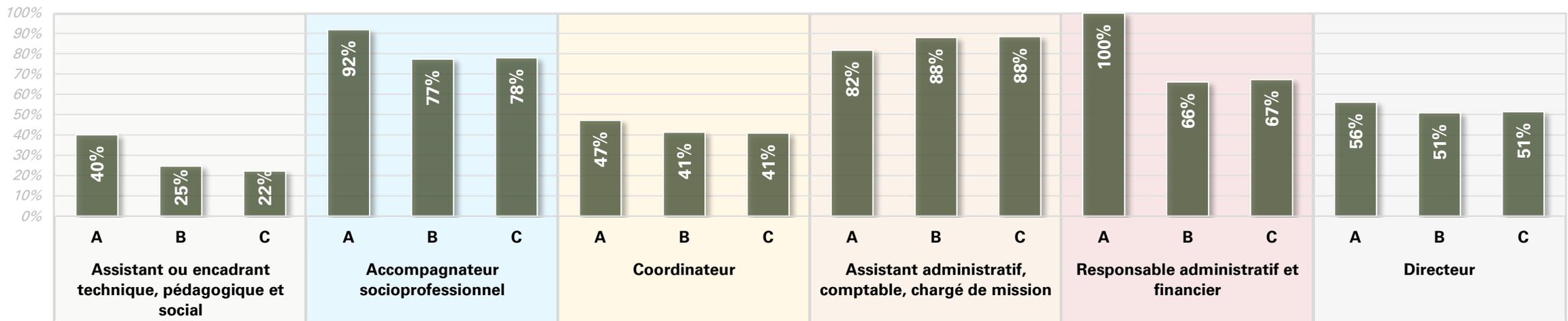


Une parité des fonctions d'encadrement en demi-teinte

Les femmes sont généralement plus nombreuses au niveau A qu'aux niveaux B et C...

- Les femmes représentent 40 % des assistants ou encadrants techniques de niveau A contre respectivement 25 % et 22 % des assistants ou encadrants techniques de niveau B et C.
- De même parmi les accompagnateurs socioprofessionnels, 92 % des salariés de niveau A sont des femmes contre respectivement 77 % et 78 % des salariés de niveau B et C.

Part de femmes selon le niveau et l'emploi-repère



... Néanmoins, le nombre de directrices de structure est significatif

- Un peu plus de la moitié des postes de direction (52 %) sont occupés par des femmes.

Part de femmes parmi les directeurs d'ACI

52%

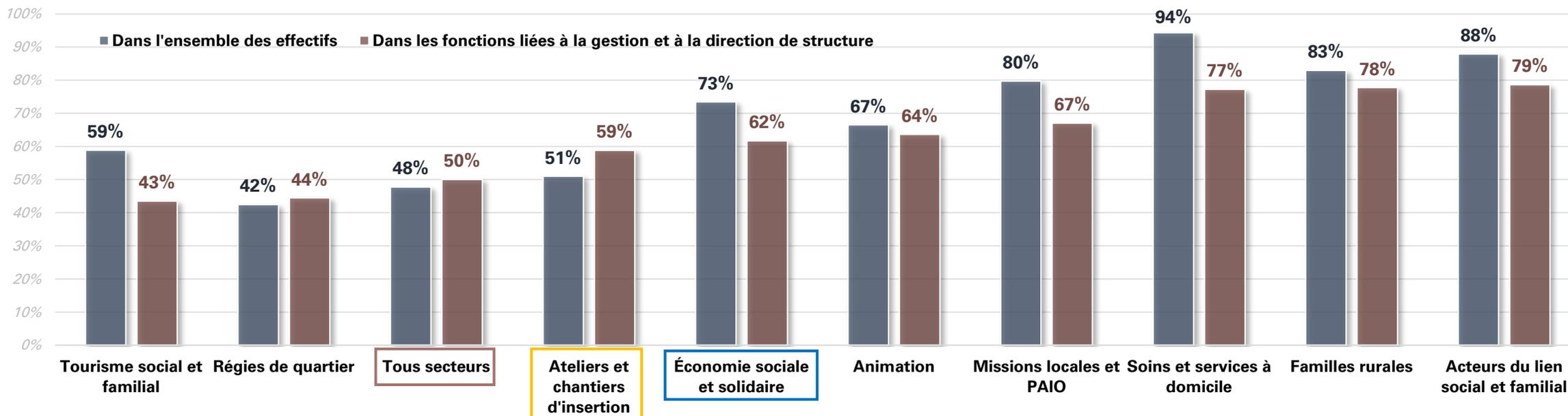
Les ateliers et chantiers d'insertion font partie des rares secteurs de l'ESS où les femmes sont surreprésentées dans les fonctions liées à la gestion et à la direction de structure*

Alors qu'elles constituent 51 % de l'ensemble des salariés permanents, les femmes occupent près de 60 % des postes de gestion administrative et financière et de direction dans les ACI

- Dans beaucoup de secteurs, la tendance est inverse, les femmes sont moins nombreuses dans les postes de direction que dans les autres métiers : 73 % de l'ensemble des salariés de l'ESS sont des femmes mais cette proportion tombe à 62 % lorsqu'on restreint l'analyse aux fonctions de gestion et de direction de structure.

*responsable administratif et financier / dirigeant de structure

Part de femmes dans les fonctions liées à la gestion et à la direction de structure selon le secteur d'activité



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

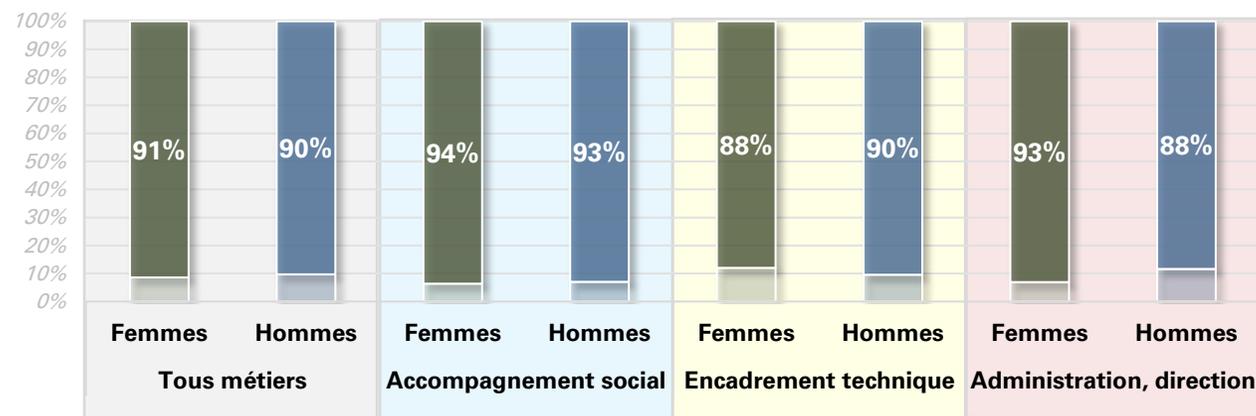
CONDITIONS D'EMPLOI

Un large accès au CDI qui profite autant aux hommes qu'aux femmes

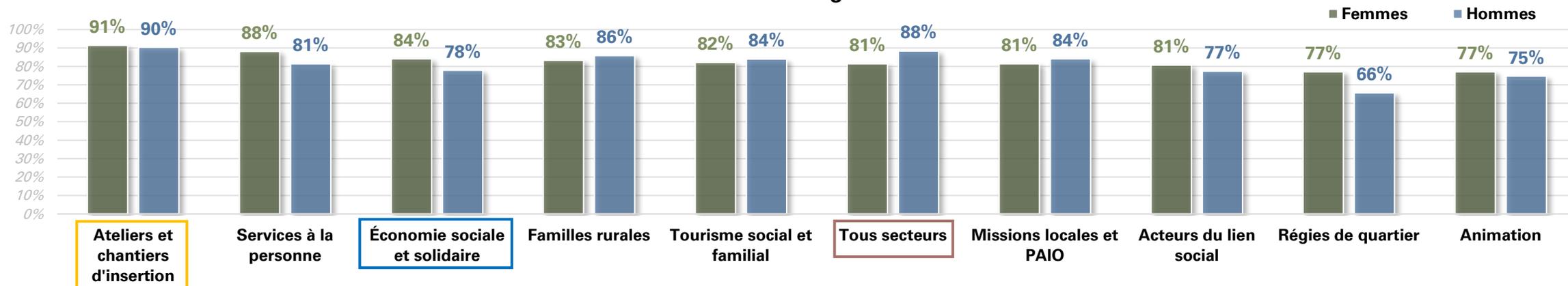
91% des femmes et 90% des hommes salariés permanents des chantiers d'insertion travaillent en CDI

- La part de salariés en CDI est élevée et relativement similaire entre les hommes et les femmes, quel que soit le métier occupé.
- Le CDI est plus diffusé dans les ateliers et chantiers d'insertion que dans la plupart des branches de l'ESS
- En moyenne dans l'ensemble de l'ESS, 84 % des femmes et 78 % des hommes sont en CDI.

Part de salariés en CDI dans les ACI selon le genre et la famille de métiers



Part de salariés en CDI selon le genre et le secteur d'activité

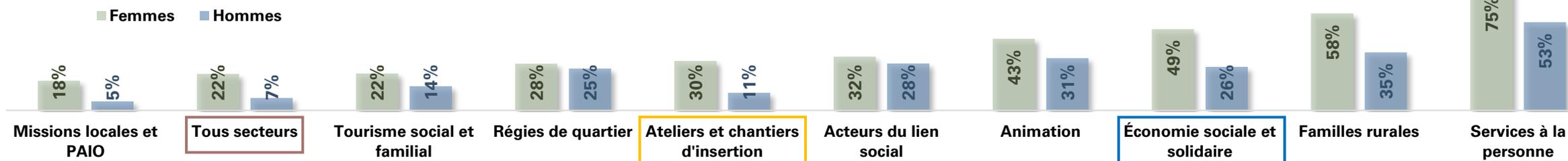


Le temps partiel est trois fois plus fréquent parmi les femmes

Les ateliers et chantiers d'insertion font partie des branches de l'ESS où le temps partiel est le moins répandu mais les femmes y sont surexposées

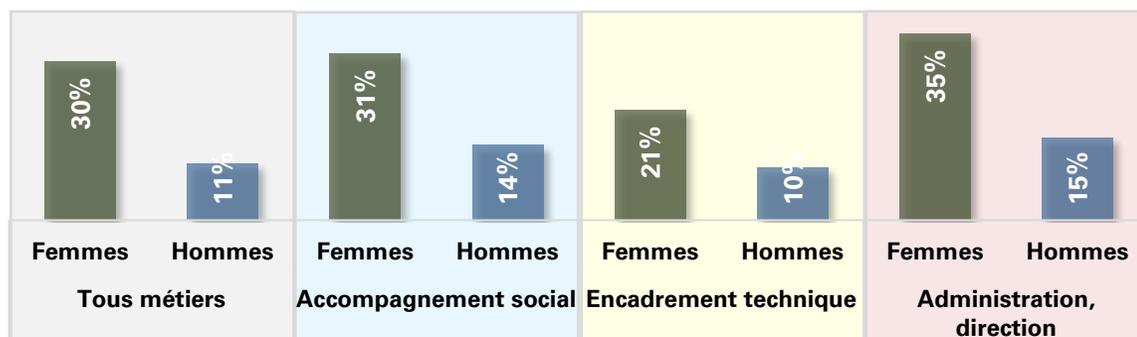
- Dans les ACI, 30 % des femmes salariées permanentes sont à temps partiel contre 11 % des hommes.

Part de salariés à temps partiel selon le genre et le secteur d'activité

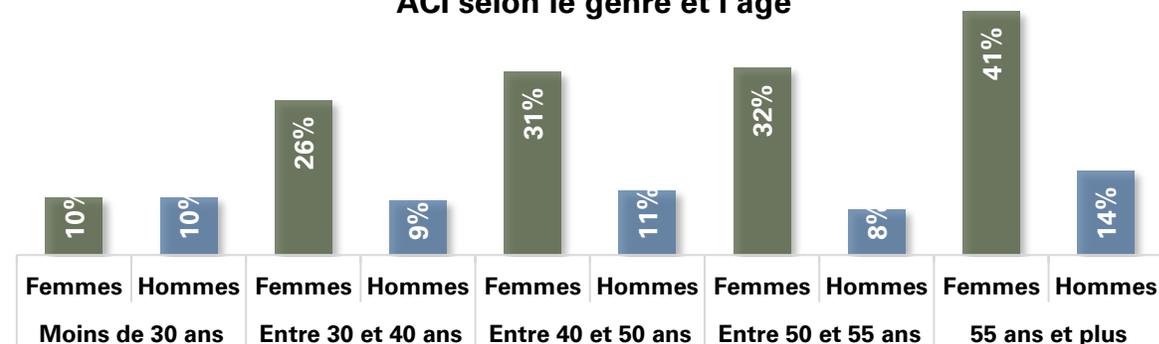


- Tous les métiers sont concernés par cet écart, mais il est particulièrement marqué dans les fonctions administratives et de direction : 34 % des femmes y sont à temps partiel, contre seulement 7 % des hommes.

Part de salariés à temps partiel dans les ACI selon le genre et la famille de métiers



Part de salariés à temps partiel dans les ACI selon le genre et l'âge

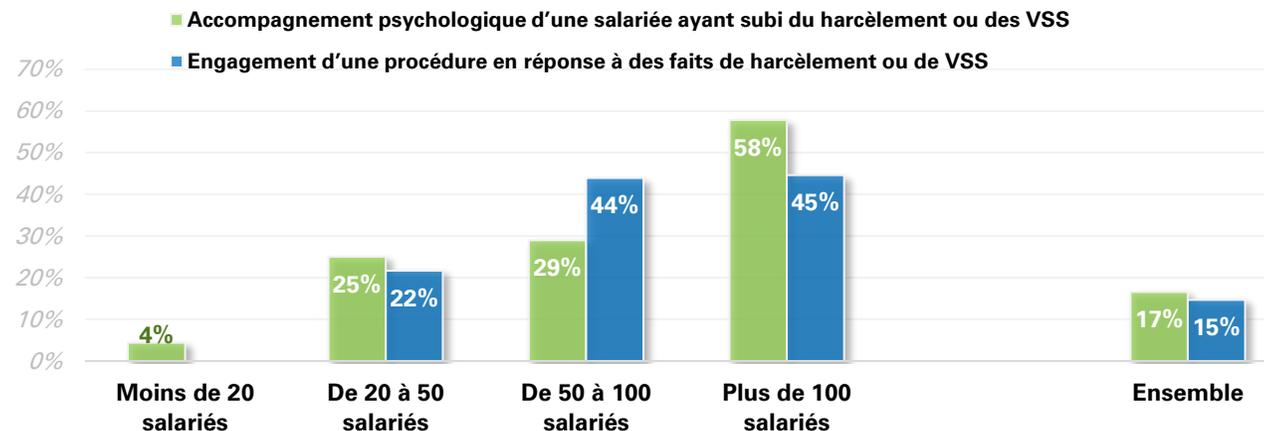


Le nombre de cas de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles au travail est non négligeable dans les ACI, leur prise en charge est inégale

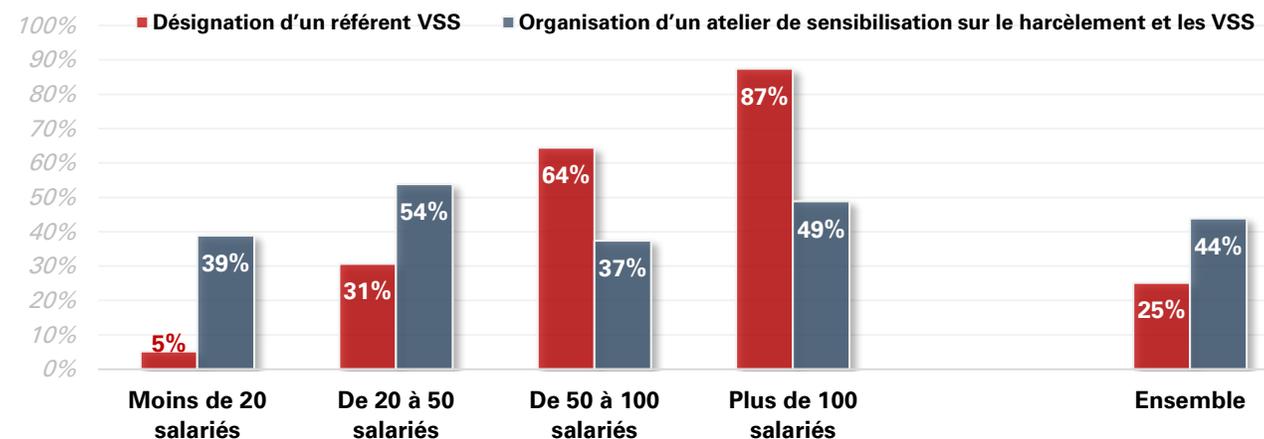
Un peu moins de la moitié des structures ont déjà organisé un atelier de sensibilisation sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, mais la désignation d'un référent VSS reste majoritairement l'apanage des grands ACI

- En 2024, 17 % des ACI déclarent avoir déjà accompagné psychologiquement une salariée victime de violences sexistes et sexuelles, et 15 % avoir engagé une procédure en réponse à de tels faits. Ces proportions augmentent nettement avec la taille de la structure, suggérant un phénomène de sous-déclaration dans les petits ACI.
- En effet, seules 5 % des structures de moins de 20 salariés disposent d'un référent VSS, contre 87 % des ACI de plus de 100 salariés, alors que la présence d'un référent favorise généralement la déclaration et la prise en charge des violences.
- Toutefois, les plus petites structures ne sont pas inactives et sont par exemple assez nombreuses (39 %) à avoir organisé récemment un atelier de sensibilisation sur le sujet du harcèlement et des VSS.

Part de structures ayant déjà rencontré les situations suivantes



Part de structures ayant pris les mesures suivantes



Les femmes salariées permanentes touchent un salaire mensuel de base 7,6 % inférieur à celui des hommes

Le salaire mensuel brut de base moyen des femmes s'élève à 2 278 € contre 2 465 € pour les hommes*

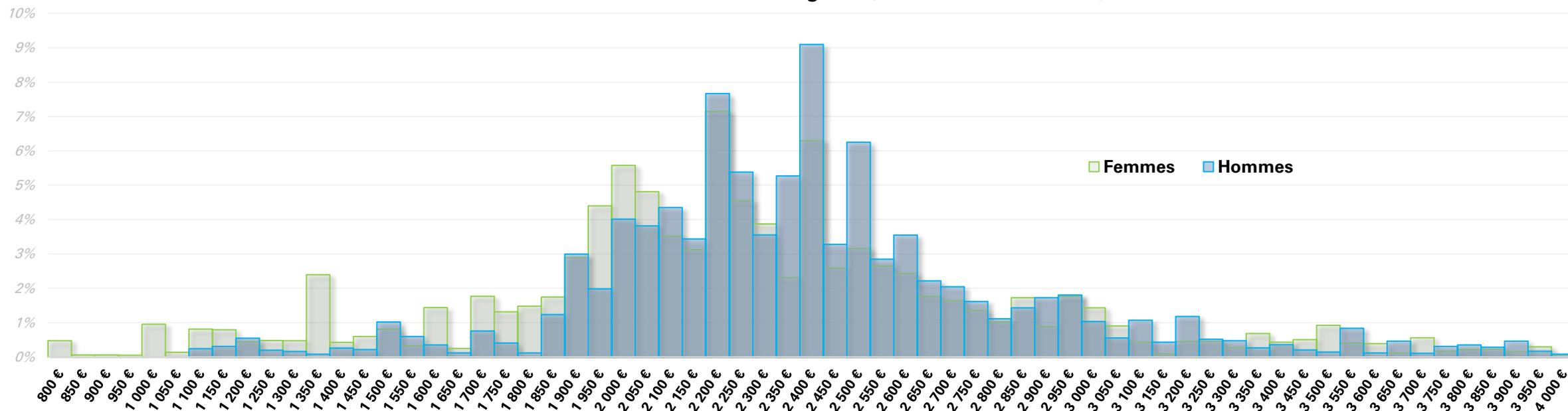
- Les niveaux de salaire au-delà de la moyenne sont également sensiblement différents, notamment le 1er décile : 1 411 € pour les femmes contre 1 911 € pour les hommes. Cela traduit la plus forte proportion de femmes évoluant à temps partiel (voir page 21).

Statistiques de salaire mensuel brut de base selon le genre

	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	Moyenne	3 ^e quartile	9 ^e décile
Femmes	1 441 €	1 959 €	2 207 €	2 278 €	2 557 €	3 044 €
Hommes	1 911 €	2 107 €	2 373 €	2 465 €	2 631 €	3 184 €

*Les indicateurs de salaire présentés dans cette étude sont issus d'un large échantillon de salariés collecté en 2023. Ils ont été actualisés selon les taux d'évolution des minima entre 2023 et 2025 de sorte à être représentatifs de la situation au 1^{er} janvier 2025.

Distribution des salaires selon le genre (ensemble des salariés)

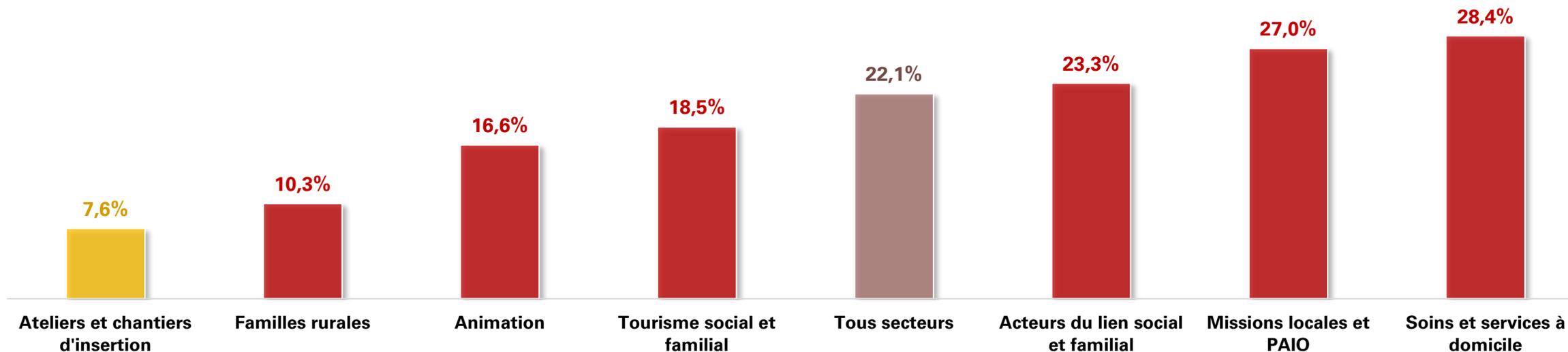


Les ateliers et chantiers d'insertion sont un des secteurs d'activité où l'écart salarial entre les femmes et les hommes est le plus faible

Tous secteurs confondus, les femmes perçoivent en moyenne un salaire 22 % inférieur à celui des hommes. Dans le secteur de l'animation, cet écart est de 17 %, tandis qu'il tombe à 8 % dans les ACI.

- Cet écart réduit reflète à la fois les bonnes pratiques salariales des ACI et la structure spécifique de l'emploi dans la branche : les femmes occupent de nombreux postes de gestion et de direction, généralement mieux rémunérés que la moyenne. En outre, elles sont moins souvent à temps partiel que dans beaucoup d'autres branches de l'ESS (voir pages 19 et 21)

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (tous temps de travail confondus)



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ SALARIALE

À temps complet, l'écart salarial entre les femmes et les hommes se réduit à 1,5%

Le salaire mensuel de base brut moyen des femmes s'élève à 2 517 € contre 2 556 € pour les hommes*, parmi les salariés à temps complet uniquement

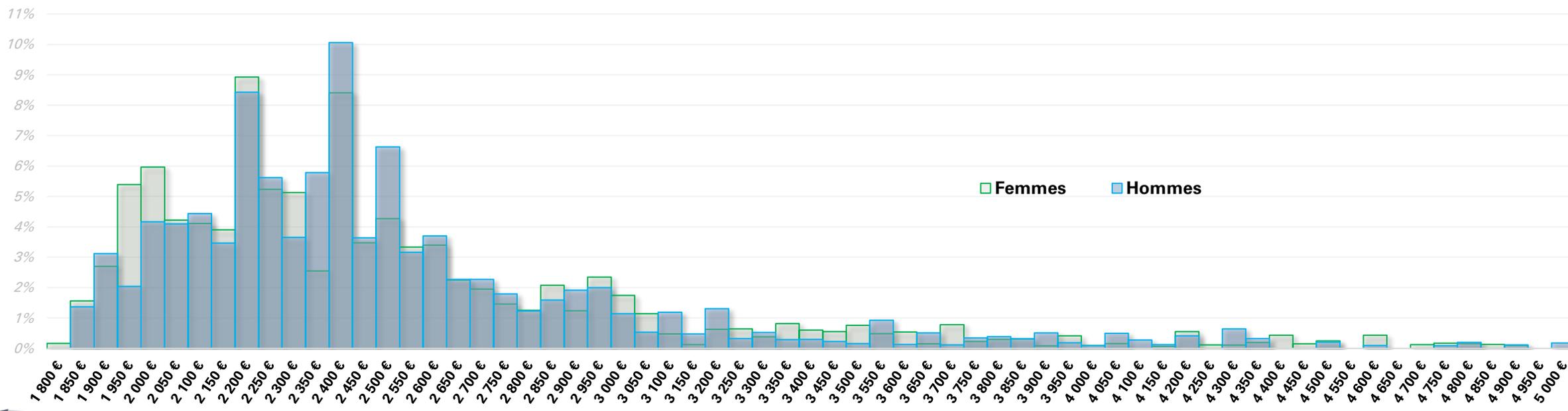
Statistiques de salaire mensuel brut de base selon le genre (temps complet uniquement)

	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	Moyenne	3 ^e quartile	9 ^e décile
Femmes	1 987 €	2 132 €	2 379 €	2 517 €	2 687 €	3 306 €
Hommes	1 995 €	2 204 €	2 413 €	2 556 €	2 666 €	3 212 €

**Les indicateurs de salaire présentés dans cette étude sont issus d'un large échantillon de salariés collecté en 2023. Ils ont été actualisés selon les taux d'évolution des minima entre 2023 et 2025 de sorte à être représentatifs de la situation au 1^{er} janvier 2025.*

- Le temps partiel constitue la principale source d'inégalités salariales. Les écarts sont nettement réduits à temps complet, mais ils persistent, même à postes et profils équivalents (voir pages suivantes).

Distribution des salaires selon le genre (salariés à temps complet uniquement)

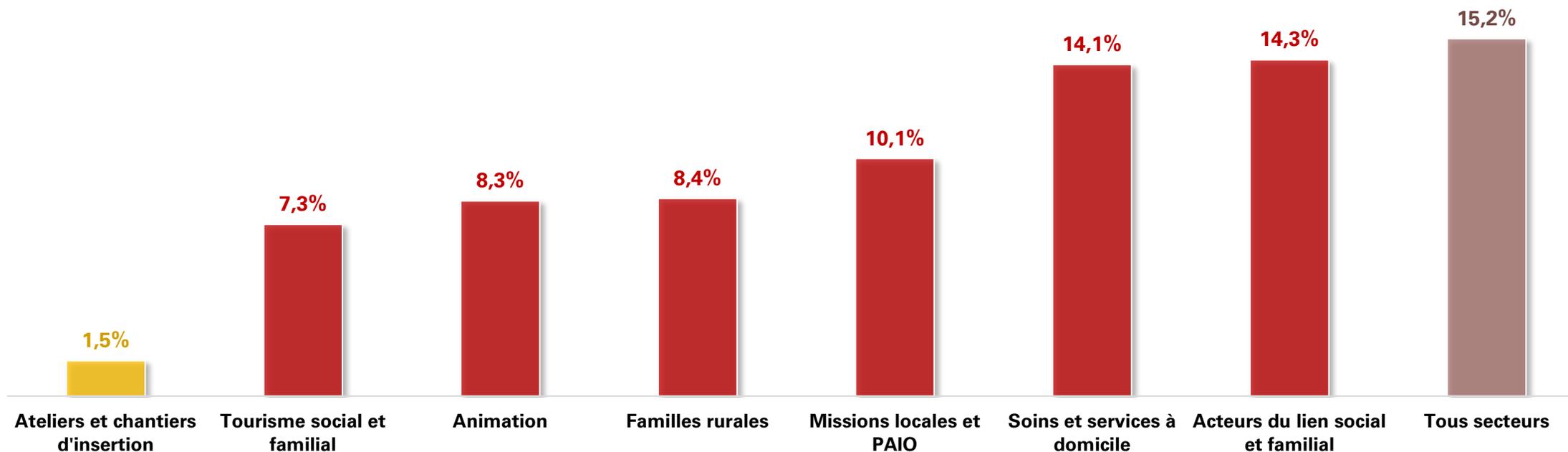


L'écart salarial à temps complet mesuré dans les ACI est très faible en comparaison à d'autres secteurs d'activité

Tous secteurs confondus, l'écart salarial entre femmes et hommes à temps complet atteint 15,2%. Il est généralement moins élevé dans l'économie sociale et solidaire mais n'est jamais aussi faible que de dans les ateliers et chantiers d'insertion (1,5%).

- L'écart salarial dans les ACI, déjà relativement faible en valeur absolue, diminue fortement en équivalent temps plein, ce qui témoigne de politiques salariales globalement égalitaires. Cette réduction s'explique aussi par le caractère très genré du recours au temps partiel dans le secteur, majoritairement occupé par des femmes.

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (en équivalent temps plein)

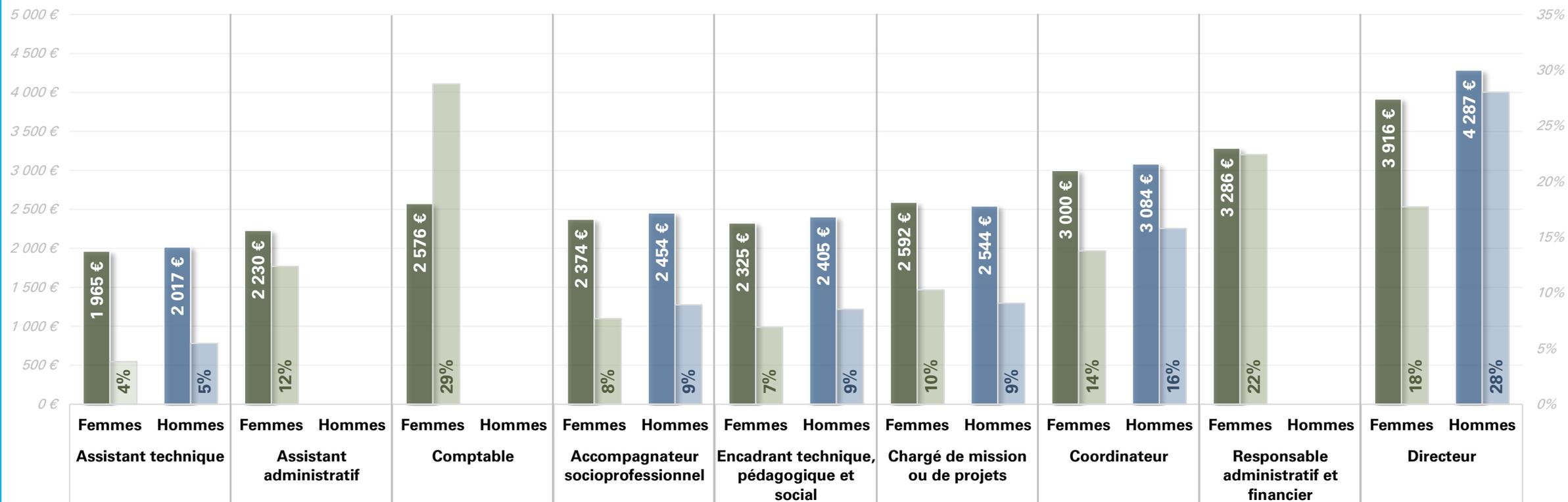


À métier équivalent et à temps complet, les femmes perçoivent souvent un salaire légèrement plus faible

Le salaire mensuel de base brut moyen des encadrantes techniques, pédagogiques et sociales s'élève à 2 325 € contre 2 405 € pour leurs homologues masculins, soit 3,3 % d'écart

- Des différences similaires s'observent parmi les accompagnateurs socioprofessionnels (2 374 € en moyenne pour les hommes, 2 454 € pour les femmes).

Salaire de base moyen et marge au-dessus du minimum conventionnel selon le genre et l'emploi-repère



02

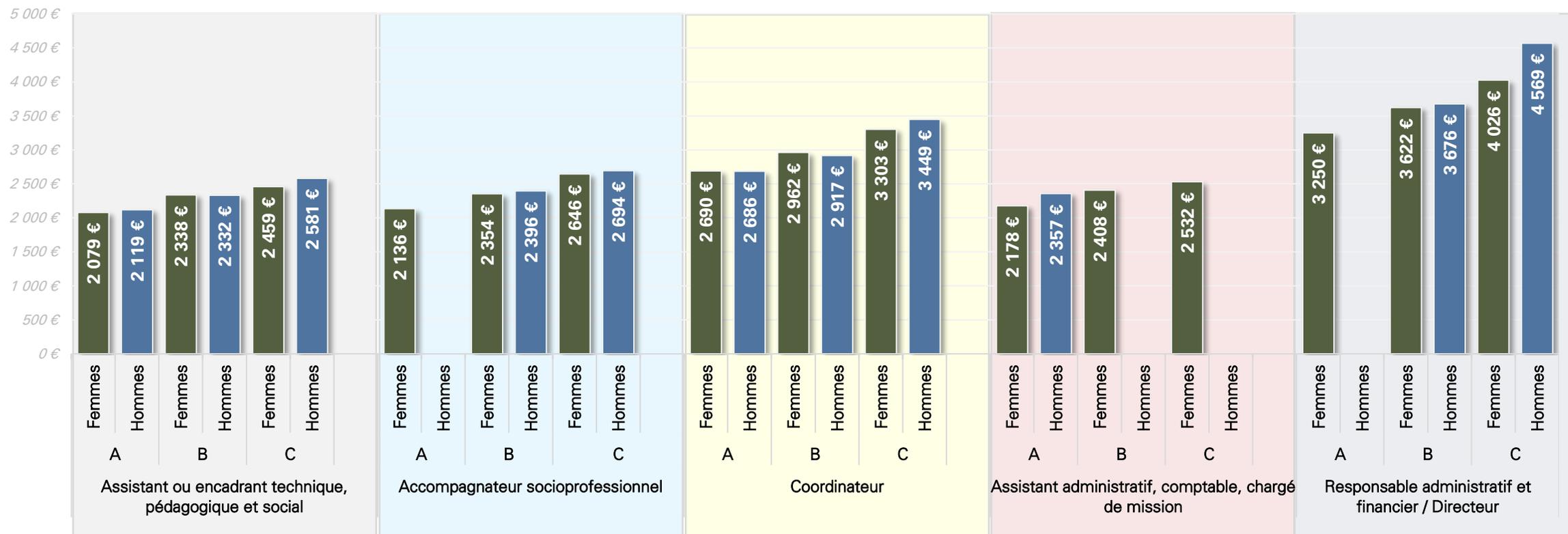
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ SALARIALE

Des écarts de salaire subsistent entre femmes et hommes, y compris à niveau équivalent, même s'ils sont de faible ampleur

Parmi les salariés exerçant le métier d'assistant ou d'encadrant technique, pédagogique et social au niveau A, le salaire de base moyen s'élève à 2 079 € pour les femmes contre 2 119 € pour les hommes, soit 1,9 % d'écart

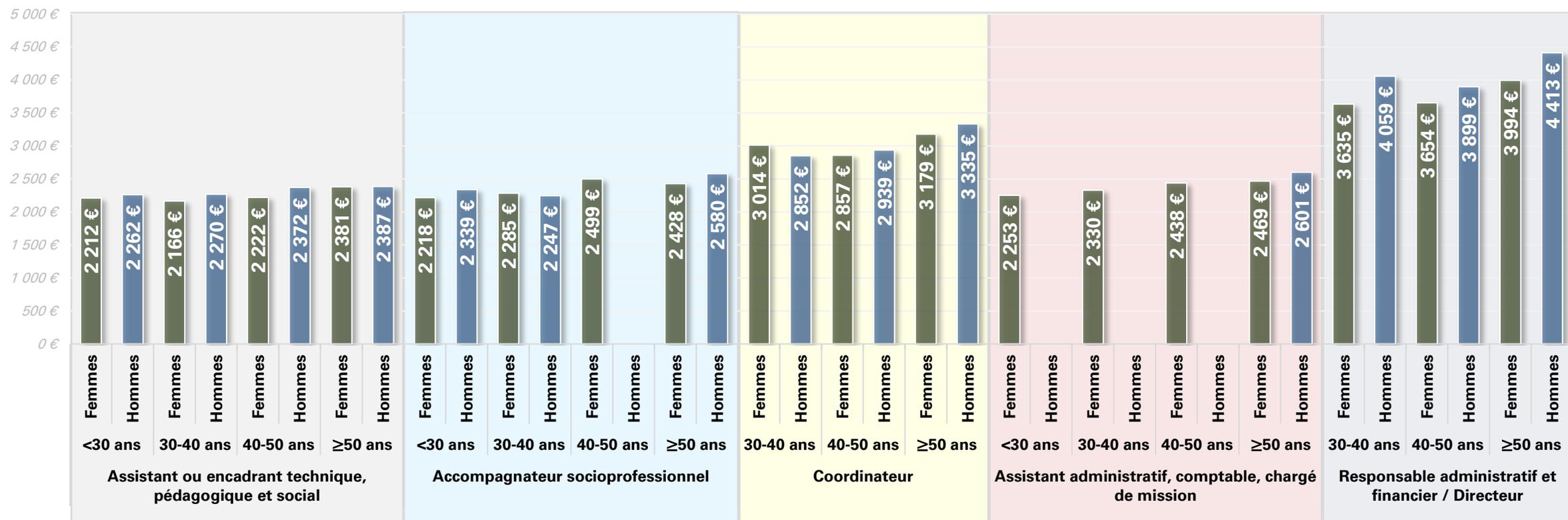
Salaire de base moyen selon le genre, l'emploi-repère et le niveau



À âge équivalent, on observe aussi de légers écarts de rémunération entre les femmes et les hommes exerçant le même métier à temps complet

Les écarts restent marginaux pour la plupart des métiers, à l'exception des fonctions de responsable administratif et financier et de directeur de structure où la différence de salaire atteint par exemple 9,5 % en défaveur des femmes parmi les salariés 50 ans et plus

Salaire de base moyen selon le genre, l'emploi-repère et la tranche d'âge



02

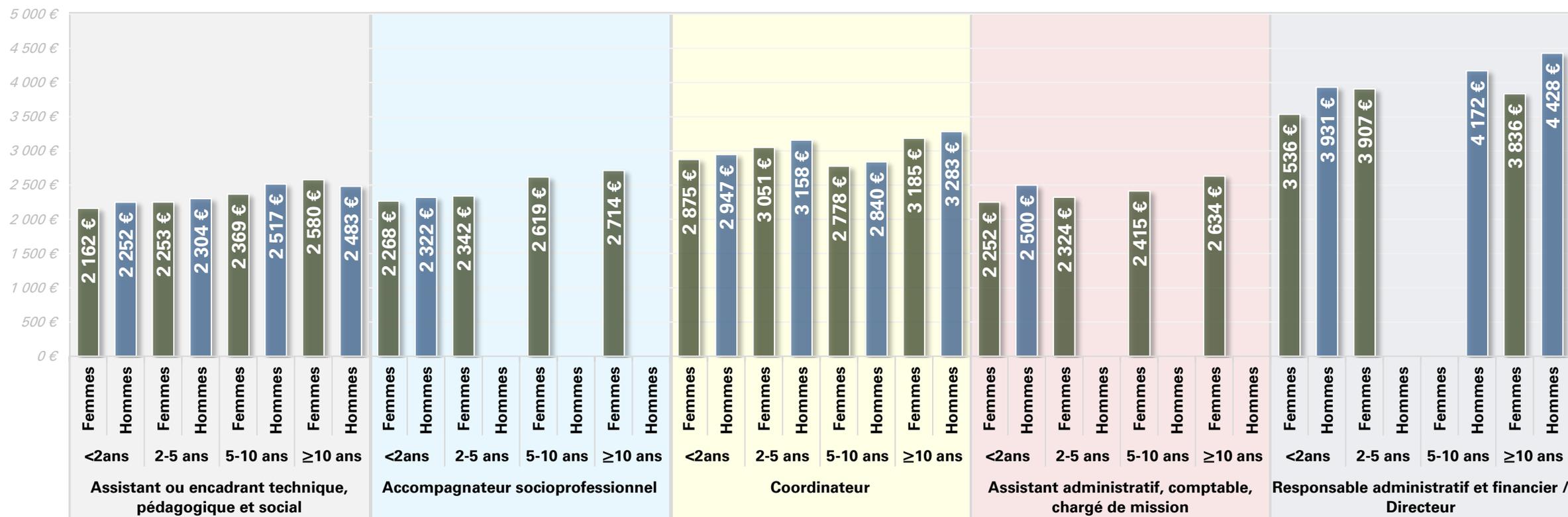
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ SALARIALE

Les salaires des hommes sont parfois légèrement au-dessus de ceux des femmes à métier et ancienneté équivalents

Parmi les salariés exerçant le métier d'assistant ou d'encadrant technique, pédagogique et social ayant moins de 2 ans d'ancienneté, le salaire de base moyen s'élève à 2 162 € pour les femmes contre 2 252 € pour les hommes, soit 4,0 % d'écart

Salaire de base moyen selon le genre, l'emploi-repère et la tranche d'ancienneté



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

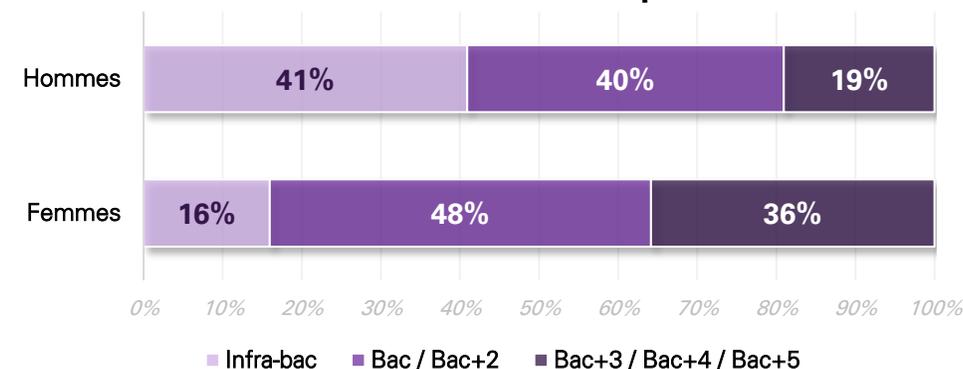
ÉGALITÉ SALARIALE

Les femmes sont généralement plus diplômées que les hommes, le niveau d'études n'est donc pas un facteur explicatif des écarts de salaire

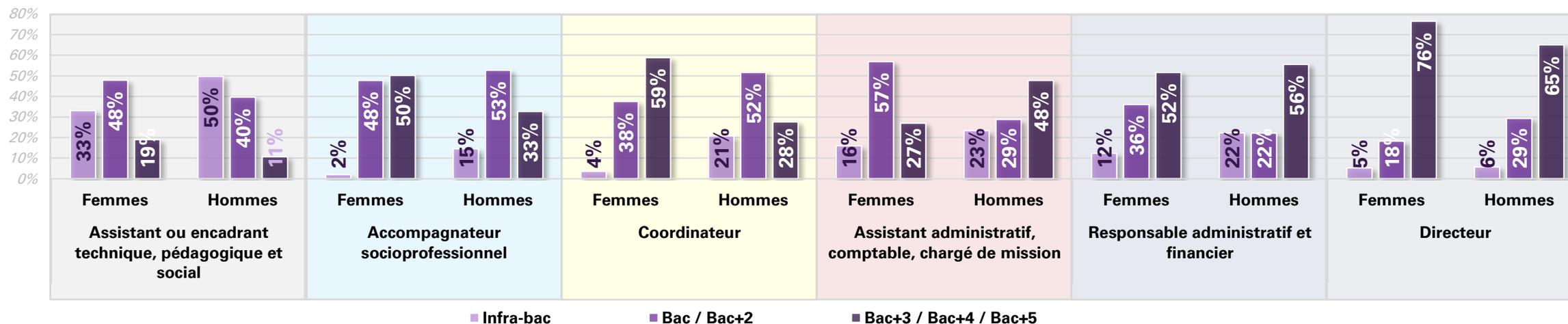
84% des femmes ont le bac ou un diplôme de niveau supérieur, contre 41% des hommes

- En particulier, 36 % des femmes sont titulaires d'un diplôme de niveau bac+3 ou plus, contre 19 % des hommes.
- Même à métier équivalent, les femmes sont généralement plus nombreuses que les hommes à être issues de parcours académiques longs.

Répartition des femmes et des hommes selon le niveau de diplôme



Répartition des femmes et des hommes par niveau de diplôme et par métier

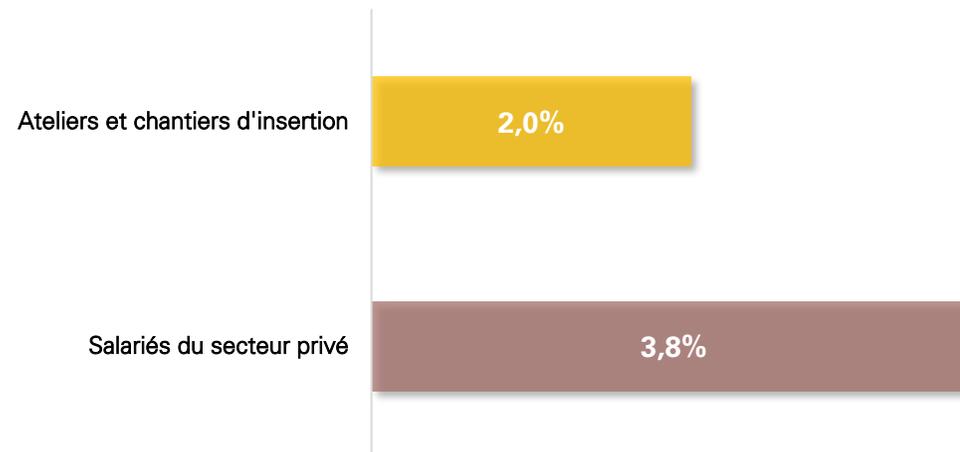


À postes et profils équivalents, un écart de salaire de 2,0 % persiste entre les femmes et les hommes

L'écart à postes et profils équivalents mesuré dans les ateliers et chantiers d'insertion est plus faible que la moyenne nationale tous secteurs confondus

- Les pages précédentes ont mis en évidence de légers écarts de salaire entre femmes et hommes, d'abord à métier équivalent, puis à niveau, à âge et à ancienneté équivalents. Elles ont également montré que les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes.
- Pour aller plus loin, une modélisation économétrique permet d'isoler l'écart « à postes et profils équivalents », en neutralisant simultanément l'ensemble des caractéristiques citées. Dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), cet écart résiduel s'élève à 2,0 %, soit environ 50 € bruts par mois. Ce montant, bien que non négligeable, est près de deux fois inférieur à celui observé en moyenne dans l'ensemble des secteurs d'activité, ce qui témoigne d'un environnement salarial plus égalitaire au sein des ACI.
- Les structures des ACI disposent toutefois de marges de progression, à condition de s'appuyer sur un diagnostic adéquat (voir page suivante).

Écart de rémunération en faveur des hommes à postes et profils équivalents selon le secteur d'activité



La totalité des ACI interrogés estiment garantir l'égalité salariale parmi leurs salariés permanents

Une conviction largement fondée, mais qui ne reflète pas toujours l'ensemble des écarts observables

- 97 % des ACI estiment que l'égalité salariale entre femmes et hommes est respectée dans leur structure.
- Pour autant, les données statistiques présentées précédemment mettent en évidence des écarts résiduels. Ceux-ci concernent principalement le temps partiel – pas toujours choisi et pouvant donc constituer une source d'inégalité souvent oubliée – mais persistent également à postes et profils équivalents, bien que très faibles (environ 50 € par mois).
- On observe ainsi un léger décalage entre la perception des ACI et la réalité des situations, parfois renforcé par l'idée largement répandue et en partie vraie que l'application stricte de la grille conventionnelle suffit à garantir l'égalité. En réalité, l'utilisation des points de progression et l'attribution des niveaux peuvent générer des écarts : par exemple, un peu moins de 30 % des hommes encadrants techniques ayant 4 à 5 ans d'ancienneté sont au niveau C, contre à peine 10 % des femmes encadrantes techniques de même ancienneté.
- Enfin, les ACI recourent très peu aux outils de mesure objective des inégalités (voir page suivante), ce qui contribue à entretenir une perception parfois masquée de ces quelques écarts persistants.

97%

Part de d'ACI estimant que les femmes sont autant payées que les hommes dans leur structure

« On utilise la grille des salaires SyNESI - pas de distinctions entre les genres - avec bonification en fonction de l'expérience et progression au fil du contrat »
ACI de moins de 50 salariés dans les Pays de la Loire

« Pour moi, il n'y pas de problème de ce type chez nous »
ACI de 50 à 100 salariés en Auvergne-Rhône-Alpes

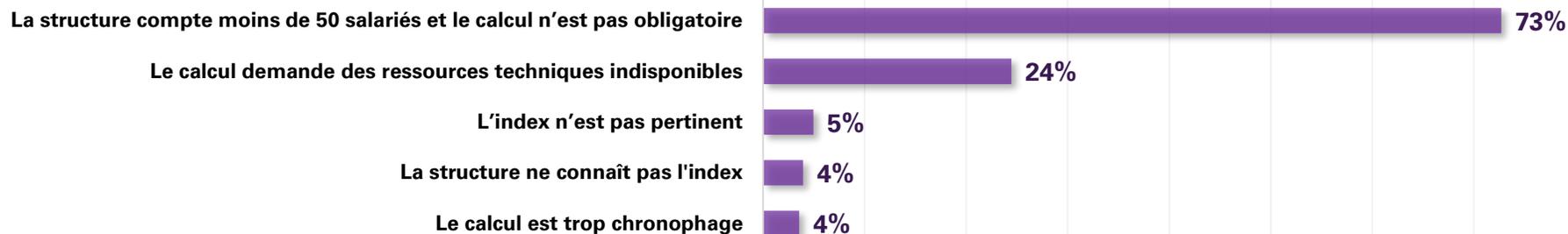
« L'égalité hommes-femmes est complètement intégrée dans nos pratiques »
ACI de plus de 200 salariés dans les Hauts-de-France

Des outils de diagnostic peu exploités par les structures

Seulement 15 % des ACI calculent leur index de l'égalité professionnelle

- La grande majorité (73 %) ne le fait pas, principalement parce qu'elles comptent moins de 50 salariés et ne sont donc pas soumises à l'obligation légale. Parmi les autres freins, 24 % des structures évoquent un manque de ressources techniques pour réaliser le calcul, 5 % jugent l'index peu pertinent – souvent parce qu'elles estiment que l'égalité est déjà effective dans leur organisation –, 4 % connaissent mal ou pas du tout l'outil, et enfin 4 % déclarent manquer de temps pour le calculer.

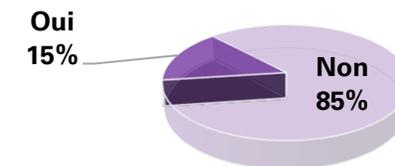
Motifs avancés par les structures ne calculant pas l'index de l'égalité professionnelle



Moins de 10% des structures ont mené un diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes, tandis que la mise à disposition des représentants du personnel d'une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) contenant des indicateurs sur l'égalité professionnelle est également rare

- Le diagnostic comparé femmes-hommes permet d'identifier les écarts en matière d'embauche, rémunération, évolution de carrière, formation ou conditions de travail. Ses résultats, intégrés à la BDESE, peuvent servir à négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou à établir un plan d'action.
- La BDESE fournit aux représentants du personnel les données nécessaires pour évaluer la situation de l'entreprise et formuler des propositions, notamment lors des consultations sur la stratégie économique, la politique sociale ou les conditions de travail.

Part de structures calculant l'index de l'égalité professionnelle



7%

Part de structures ayant mené un diagnostic de situation comparée H/F

11%

Part de structures ayant mis à disposition des IRP une BDESE

Même si les outils de diagnostic sont encore peu utilisés, un nombre non négligeable de structures ont déjà formalisé des pratiques en faveur d'une plus grande égalité

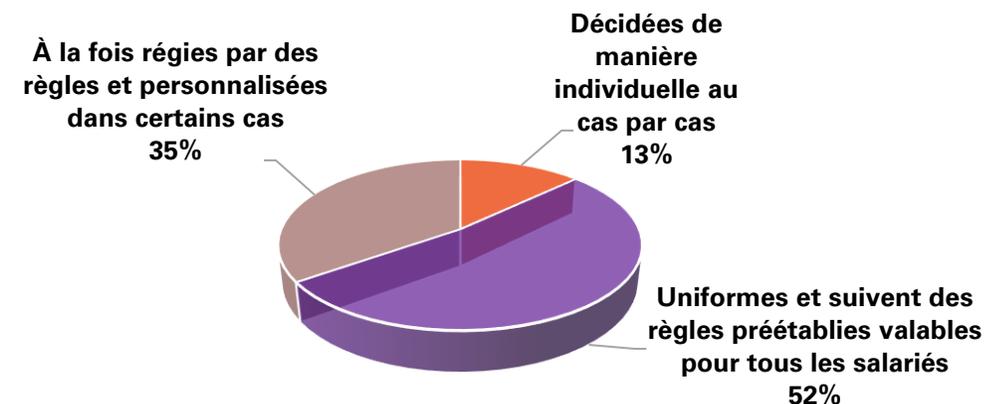
Les évolutions salariales suivent des règles préétablies dans plus de la moitié des ACI

- 52 % des ACI appliquent des règles d'évolution salariale uniformes, valables pour tous les salariés, tandis que 35 % combinent ces règles avec des ajustements individualisés, et seulement 13 % prennent les décisions au cas par cas. Cette prédominance de critères standardisés peut contribuer à limiter les inégalités entre femmes et hommes, en offrant un cadre transparent pour les promotions et augmentations. En revanche, une personnalisation non encadrée des décisions peut introduire des biais, en particulier pour les salariées à temps partiel.

Un quart des structures ont mis en place au moins une mesure pour compenser les effets pénalisants du temps partiel

- Près d'un quart des ACI ont déjà mis en place au moins une mesure pour réduire les inégalités liées au temps partiel, ce qui montre une volonté de prendre en compte cette dimension dans les politiques salariales et de formation. Ainsi, 17 % ajustent les rémunérations et les promotions, 11 % facilitent l'accès à la formation pour les salariés à temps partiel, et 1 % compensent les cotisations retraite.
- Bien qu'elles restent minoritaires, ces initiatives témoignent d'une prise de conscience et d'un engagement des structures pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes induites par le temps partiel.

Répartition des pratiques des structures en matière d'augmentation salariale



Part de structures ayant introduit des dispositions pour mieux valoriser le temps partiel

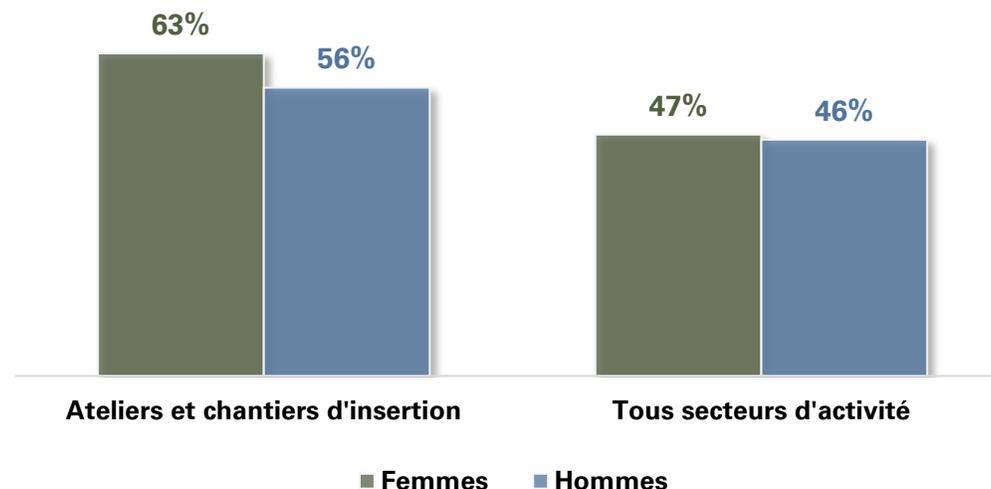


La formation continue est largement diffusée dans les ACI, tant auprès des hommes que des femmes

63% des femmes salariées permanentes et 56% des hommes ont suivi une formation professionnelle en 2024

- En 2024, 3 012 femmes et 2 612 hommes salariés permanents ont bénéficié d'une formation, soit des taux d'accès respectifs de 63 % pour les femmes et 56 % pour les hommes.
- Ces proportions sont nettement supérieures à celles observées en moyenne tous secteurs confondus, où 47 % des femmes et 46 % des hommes ont accédé à la formation.
- Sur le périmètre Uniformation, le taux global de salariés formés est de 42 % - aucune information selon le genre n'est disponible.
- L'enveloppe consacrée à la formation des salariés permanents des ACI atteint un peu plus de 4,12 millions d'euros en 2024, soit 1,6 % de la masse salariale. Les femmes concentrent une part légèrement supérieure des crédits (2,17 millions d'euros contre 1,95 million pour les hommes), mais les montants engagés par salarié formé sont un peu plus élevés chez les hommes (749 €) que chez les femmes (719 €).
- La nature des formations suivies varie sensiblement selon le genre, ce qui peut contribuer à expliquer un montant moyen de dépense par salariée formée plus faible parmi les femmes (voir pages suivantes).

Part de salariés formés en 2024



Dépenses en formation selon le genre

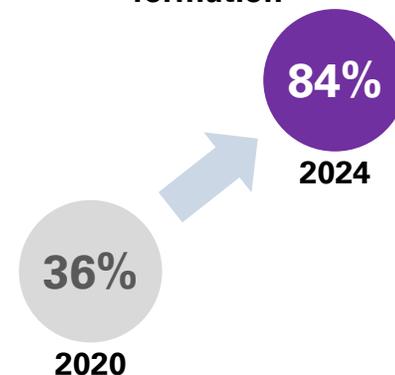
	Femmes	Hommes	Ensemble
Dépenses en formation	2 165 956 €	1 955 303 €	4 121 259 €
Dépenses par salarié formé	719 €	749 €	733 €

Bien que les pratiques de formation soient largement répandues et bien établies, de nombreuses structures rencontrent des difficultés dans la mise en œuvre concrète des actions de formation

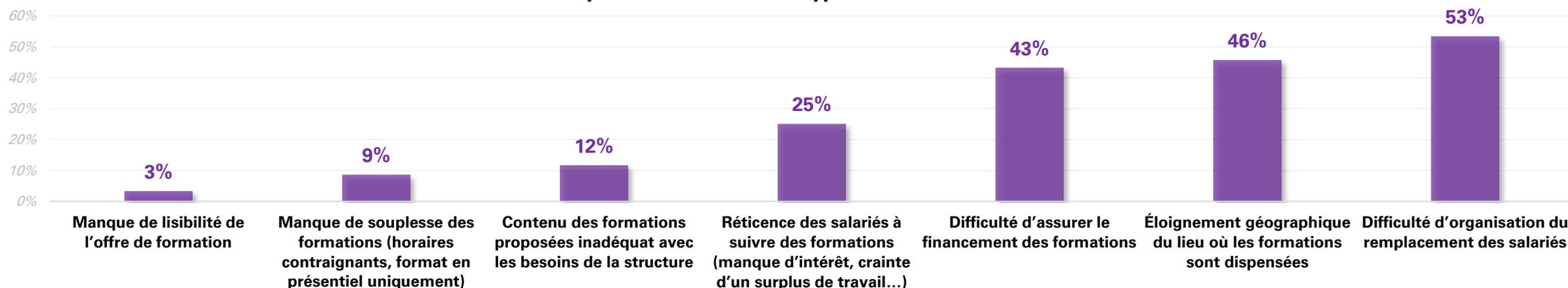
Plus de 80 % des ACI signalent au moins un frein à la formation de ses salariés permanents, un chiffre en nette augmentation

- En 2020, seulement 36 % des structures identifiaient un ou plusieurs freins à la formation, contre 84 % en 2024.
- Les obstacles les plus fréquents concernent l'organisation du remplacement des salariés (53 %) et l'éloignement géographique des lieux de formation (46 %), suivis par la difficulté de financement (43 %). D'autres facteurs jouent également un rôle, comme la réticence des salariés à suivre des formations (25 %), l'inadéquation des contenus avec les besoins de la structure (12 %) ou le manque de souplesse des horaires et formats (9 %). La lisibilité de l'offre de formation est un frein plus marginal (3 %).
- Ces contraintes sont importantes mais touchent hommes et femmes de manière similaire. Aucune difficulté touchant spécifiquement les femmes n'est à signaler. Par ailleurs, le temps partiel ne semble pas être un obstacle majeur à la formation : 19% des femmes formées travaillent à temps partiel.

Part de structures
déplorant au moins une
difficulté d'accès à la
formation



Fréquence des différents types de freins à la formation



Des disparités d'accès à la formation selon les métiers

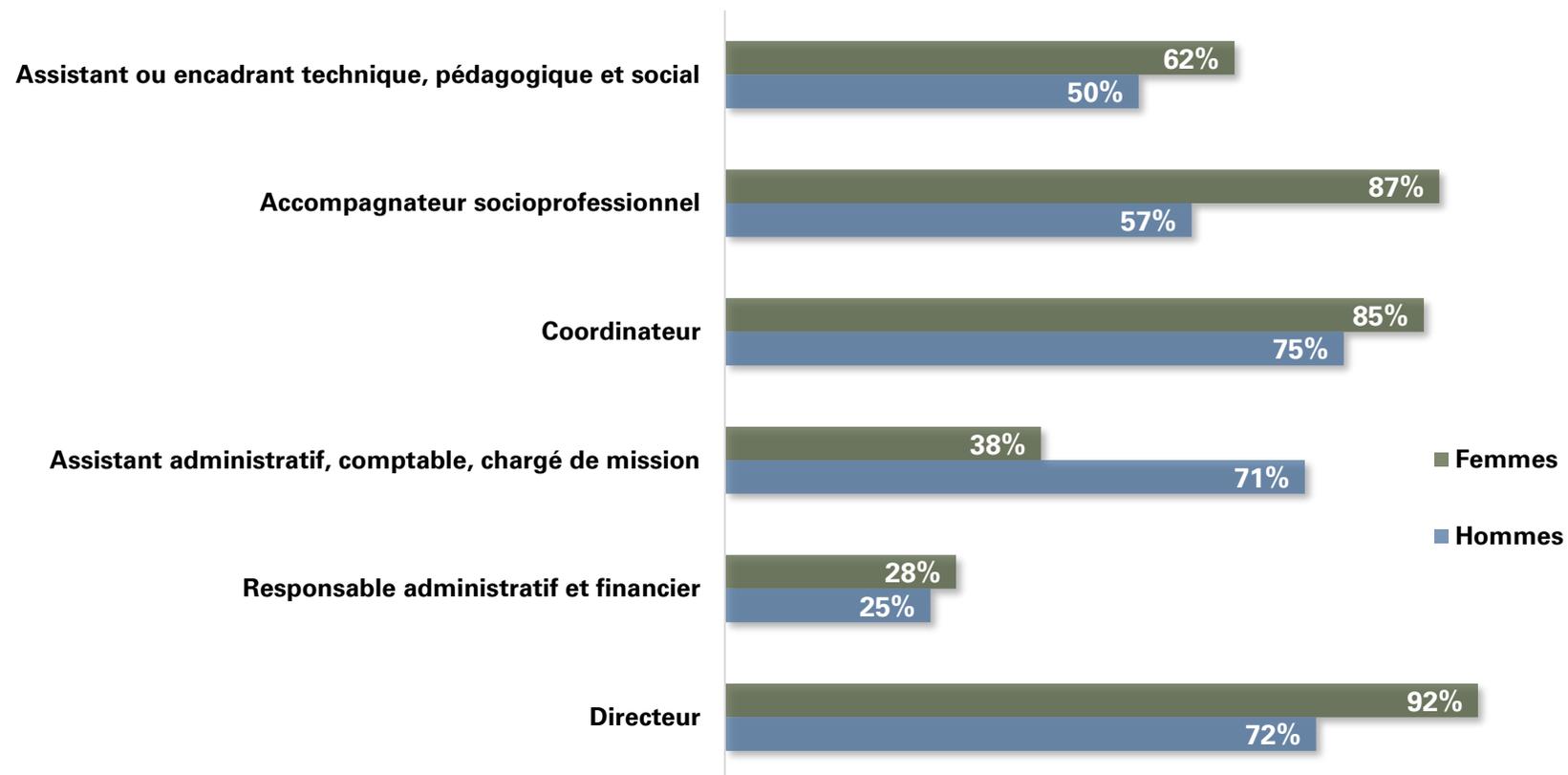
Le recours à la formation continue est très fréquent dans les métiers techniques, de l'accompagnement social et de la direction, mais plus rare dans les fonctions liées à la gestion administrative et financière

- Tous genres confondus, 80 % des coordinateurs techniques ont suivi une formation professionnelle en 2024, contre seulement 27 % des responsables administratifs et financiers.

Les taux d'accès à la formation des femmes sont pour presque tous les métiers comparables ou supérieurs à ceux des hommes

- À l'exception des métiers de l'assistantat administratif et de la comptabilité, le nombre de femmes bénéficiant de formation est proportionnellement plus élevée pour tous les métiers, y compris les plus masculins comme ceux de l'encadrement technique.

Part de salariés permanents des ACI ayant suivi une formation continue, par métier et genre



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

Des thématiques de formation variées et genrées : du socio-relacionnel aux activités support

Un quart des actions de formation visent à développer des compétences en gestion des enjeux sociaux et relationnels

- 1 585 actions de formation en lien avec les enjeux sociaux et relationnels ont été suivies en 2024 (prise en charge des personnes en situation d'addiction ou de détresse mentale, gestion des conflits...), ces formations sont généralement très féminisées, de même que les 1 814 formations portant sur des compétences de gestion et de management.

Seulement une formation activité support sur quatre est suivie par une femme

- Les 1 311 actions de formation portant sur des compétences liées aux activités support (chantier, vente, entretien, travaux agricoles...) sont majoritairement suivies par des hommes, à l'exception des programmes liés à la vente.

	Femmes	Hommes	Tx. femmes
Gestion d'une structure (ressources humaines, comptabilité, droit...)	395	167	70 %
Management, pilotage de projet, organisation du travail	247	209	54 %
Utilisation des outils numériques et des logiciels	421	201	68 %
Autres formations	121	53	70 %

	Femmes	Hommes	Tx. femmes
Fondamentaux de l'accompagnement et du suivi socioprofessionnel	76	44	63 %
Fondamentaux de l'encadrant technique, pédagogique et social	360	378	49 %

Nombre d'actions de formations suivies par les salariés permanents en 2024 selon la thématique

Gestion et management
1 814
29%

Compétences techniques
1 311
21%

Encadrement et accompagnement
858
13%

Sécurité et prévention
738
12%

Enjeux sociaux et relationnels
1 585
25%

Premiers secours, sécurité au travail

	Femmes	Hommes	Tx. femmes
Chantier et industrie	68	305	18 %
Vente et restauration collective	94	45	68 %
Entretien et espaces verts	39	161	20 %
Industrie, réparation et maintenance	36	48	43 %
Permis de conduire de véhicules / engins	53	250	17 %
Agriculture et biodiversité	76	136	36 %

	Femmes	Hommes	Tx. femmes
Premiers secours, sécurité au travail	360	378	49 %

	Femmes	Hommes	Tx. femmes
Gestion des conflits / tensions, communication interpersonnelle	235	182	56 %
Lutte contre les discriminations de genre et le harcèlement sexuel	146	80	65 %
Accueil des personnes en situation de handicap / d'illettrisme	229	131	64 %
Prise en charge des personnes en situation d'addiction / de détresse mentale	365	217	63 %

Les formations aux enjeux sociaux et relationnels concernent principalement les accompagnateurs socioprofessionnels et surtout les femmes

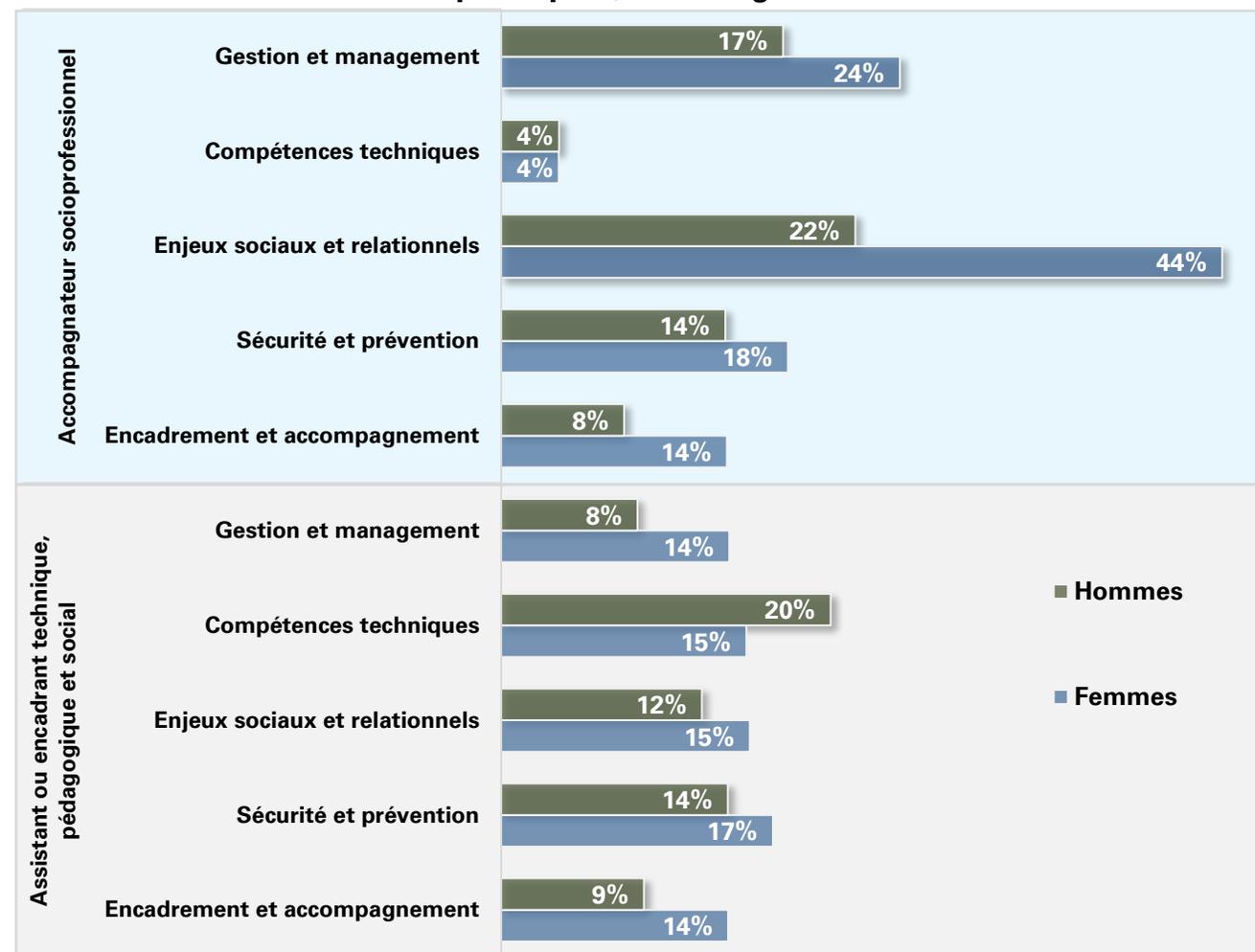
44 % des accompagnatrices socioprofessionnelles ont suivi une formation aux enjeux sociaux et relationnels en 2024 contre 22 % de leurs homologues masculins

- Cet écart reflète la plus forte propension globale des femmes à bénéficier de formations, mais aussi la perception genrée des enjeux socio-relationnels. En effet, l'écart femmes-hommes de taux de recours à la formation des accompagnateurs socioprofessionnels est nettement moins marqué pour les autres thématiques de formation (24 % contre 17 % pour les compétences en gestion / management par exemple).

Les femmes suivent moins de formations techniques que les hommes, mêmes lorsqu'elles sont assistantes ou encadrantes techniques

- Les femmes exerçant des fonctions d'assistantes ou encadrantes techniques sont en proportion plus nombreuses que leurs homologues masculins à accéder à la formation, à l'exception des stages portant sur les compétences techniques des activités support : 15 % des assistantes ou encadrantes techniques ont suivi une formation de ce type en 2024, contre 20 % des hommes occupant le même métier.

Taux de formation par thématique de formation et emploi-repère, selon le genre



L'accès à la formation aux compétences techniques s'étend aux fonctions administratives et de direction mais concerne surtout les hommes

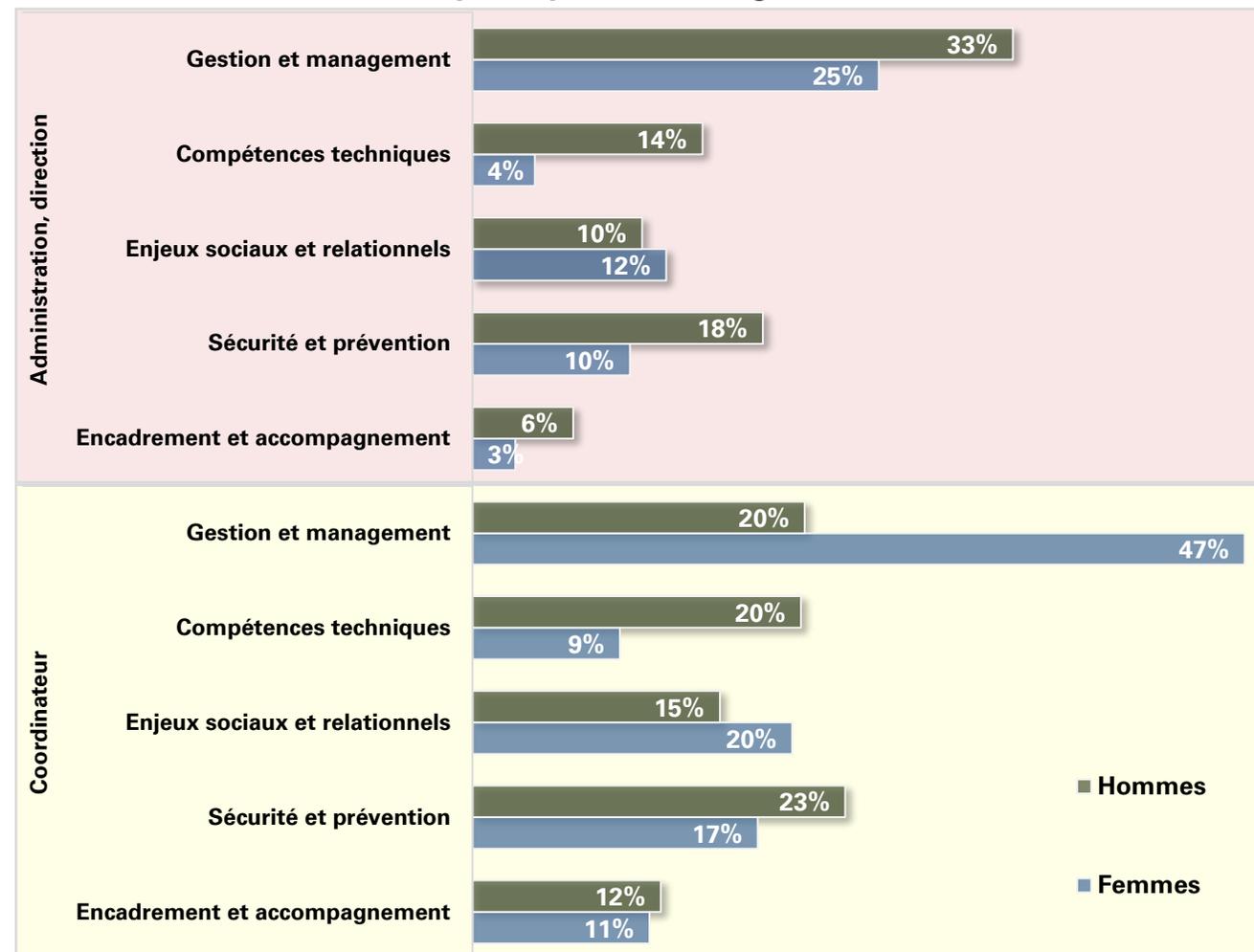
En 2024, 14 % des hommes occupant un poste administratif ont suivi une formation aux compétences techniques liées à l'activité support, contre seulement 4 % des femmes

- Certains directeurs de structure, notamment des hommes, exercent des doubles fonctions et sont aussi encadrants techniques mais cela ne suffit pas à expliquer l'écart.

20 % des hommes occupant un poste de coordinateur ont suivi une formation aux compétences techniques liées à l'activité support contre seulement 9 % des femmes

- Au contraire, les coordinateurs techniques suivant une formation en gestion / management sont très majoritairement des femmes.
- En définitive, les femmes accèdent plus fréquemment à la formation que les hommes, et ce dans la plupart des métiers. Toutefois, les thématiques privilégiées diffèrent : les formations liées aux enjeux socio-relationnels ou à la gestion / management sont très féminisées, tandis que les compétences techniques des activités support restent davantage investies par les hommes, y compris à métier équivalent.

Taux de formation par thématique de formation et emploi-repère, selon le genre

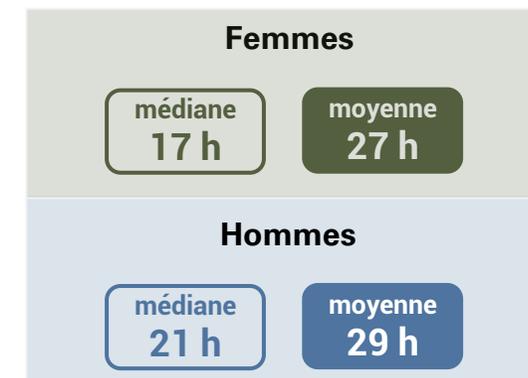


La durée moyenne des formations varie sensiblement selon la thématique, ce qui induit des différences selon le genre

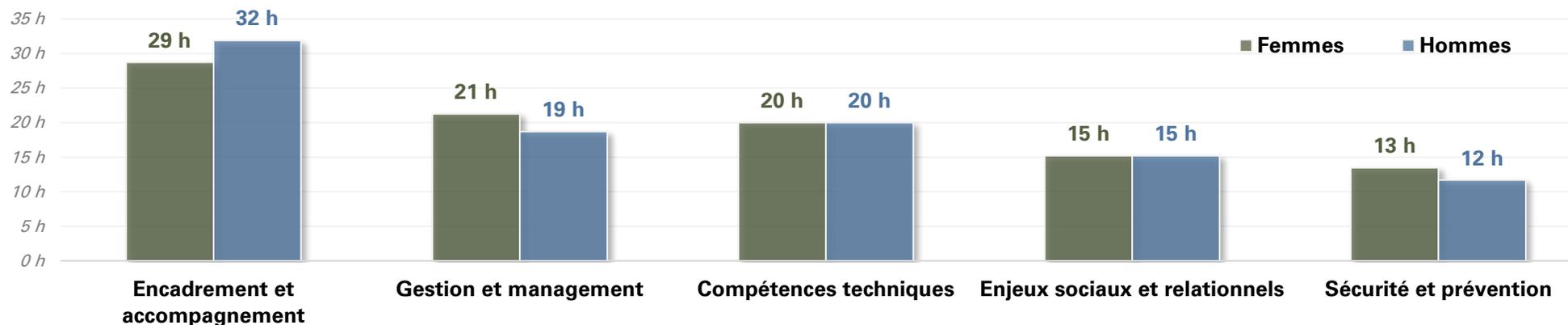
Les formations liées aux enjeux sociaux et relationnels concernent principalement les femmes et sont généralement plus courtes

- La durée moyenne des formations suivies par les femmes salariées permanentes s'élève à 27 heures (médiane à 17 heures), contre 29 heures en moyenne pour leurs homologues masculins (médiane à 21 heures).
- La durée moyenne des formations aux enjeux socio-relationnels – où les femmes sont nombreuses – est de 15 heures contre 20 heures pour les formations liées aux compétences techniques des activités support – principalement suivies par des hommes.
- À thématique de formation identique, il n'y a pas de différence significative de durée de formation entre les hommes et les femmes, à l'exception des stages orientés vers le perfectionnement des méthodes d'encadrement, mais ces formations sont relativement peu fréquentes.

Durée de formation selon le genre



Durée moyenne de formation selon la thématique et le genre



Les formations en matière d'égalité professionnelle se développent progressivement

En 2024, 226 actions de formation ont été suivies sur la lutte contre le harcèlement sexuel et la promotion de l'égalité salariale

- La majorité de ces formations portent spécifiquement sur le sexisme et le harcèlement sexuel, tandis qu'une vingtaine abordent plus directement la promotion de l'égalité salariale.
- Ces formations sont majoritairement suivies par des femmes, en particulier des accompagnatrices socioprofessionnelles, des directrices de structures et également des encadrantes et des coordinatrices techniques.

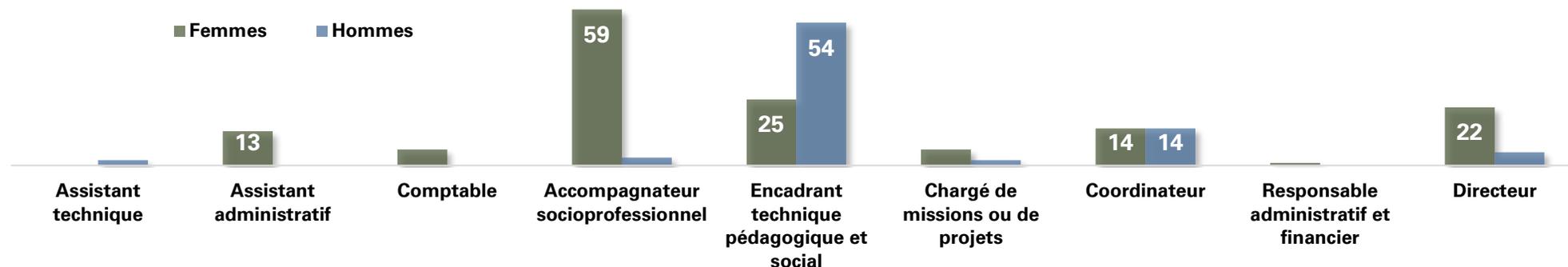
226

Nombre d'actions de formation - lutte contre le harcèlement sexuel et promotion de l'égalité salariale

65%

Part de ces actions de formation suivies par des femmes

Nombre de formations harcèlement sexuel / égalité salariale suivies en 2024 selon l'emploi-repère et le genre



Les formations à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations font l'objet de nombreux travaux paritaires de branche et d'initiatives propres aux structures, et commencent à se développer depuis 2016

- En moyenne sur la période 2016-2020 seulement une quinzaine de formations de ce type étaient recensées chaque année, soit 0,6 % de l'ensemble des formations. Aujourd'hui, les formations harcèlement sexuel / égalité salariale représentent 3,4 % de l'ensemble des formations.

Évolution du nombre de formations harcèlement sexuel / égalité salariale

	Moyenne annuelle sur la période 2016-2020	2024
Nombre de formations	15	226
Poids dans l'ensemble des actions de formation	0,6 %	3,4 %

Tableau statistique récapitulatif

Thématique de formation	Formation	Nombre de formations suivies		Durée moyenne par formation		Coût moyen par formé	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Encadrement et accompagnement	Fondamentaux de l'accompagnement et du suivi socioprofessionnel	76 (63%)	44 (37%)	17 h	23 h	608 €	692 €
	Fondamentaux de l'encadrant technique, pédagogique et social	360 (49%)	378 (51%)	31 h	33 h	907 €	939 €
Sécurité et prévention	Premiers secours, sécurité au travail	686 (48%)	740 (52%)	13 h	12 h	304 €	284 €
Enjeux sociaux et relationnels	Gestion des conflits et des tensions, communication interpersonnelle	235 (56%)	182 (44%)	15 h	15 h	478 €	484 €
	Lutte contre les discriminations de genre et le harcèlement sexuel	146 (65%)	80 (35%)	12 h	11 h	367 €	315 €
	Accueil des personnes en situation de handicap ou d'illettrisme	229 (64%)	131 (36%)	19 h	20 h	563 €	408 €
	Prise en charge des personnes en situation d'addiction / de détresse mentale	365 (63%)	217 (37%)	14 h	14 h	373 €	341 €
Compétences techniques	Chantier et industrie	68 (18%)	305 (82%)	18 h	18 h	568 €	604 €
	Vente et restauration collective	94 (68%)	45 (32%)	17 h	18 h	652 €	683 €
	Entretien et espaces verts	39 (20%)	161 (81%)	14 h	24 h	469 €	749 €
	Industrie, réparation et maintenance	36 (43%)	48 (57%)	31 h	27 h	917 €	1 059 €
	Permis de conduire de véhicules et engins de chantier	53 (17%)	250 (83%)	26 h	22 h	779 €	796 €
	Agriculture et biodiversité	76 (36%)	136 (64%)	21 h	17 h	768 €	616 €
Gestion et management	Gestion d'une structure (ressources humaines, comptabilité, droit...)	121 (70%)	53 (30%)	24 h	15 h	890 €	670 €
	Management, pilotage de projet, organisation du travail	395 (70%)	167 (30%)	20 h	20 h	735 €	770 €
	Utilisation des outils numériques et des logiciels	247 (54%)	209 (46%)	17 h	17 h	648 €	625 €
	Autres formations (sensibilisation à l'écologie, bien-être, prise de parole...)	421 (68%)	201 (32%)	31 h	27 h	803 €	974 €

EMPLOI DES SENIORS

Les seniors dans les ACI	46
Situations professionnelles des seniors	51
Recrutement de seniors	53
Accès à la formation continue	55
Aménagement de la fin de carrière	60

03

EMPLOI DES SENIORS

LES SENIORS DANS LES ACI

Les structures des ACI reposent beaucoup sur le travail des seniors

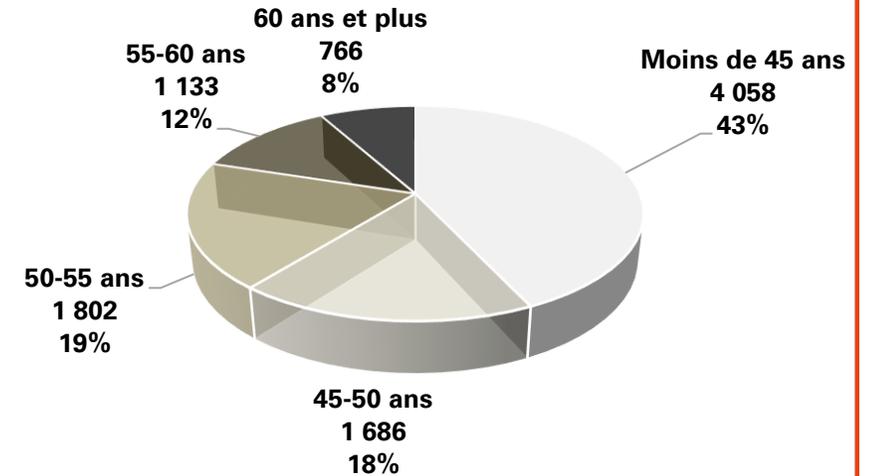
Un peu moins de 4 salariés permanents sur 10 ont 50 ans et plus

- Dans le détail, 1 802 salariés permanents ont entre 50 et 55 ans, soit 19 % des effectifs, 1 133 ont entre 55 et 60 ans (12 %) et 766 salariés sont âgés de 60 ans et plus, représentant 8 % des effectifs. Les 45-50 ans sont également nombreux et comptent pour 18 % des effectifs.
- L'âge moyen des effectifs permanents s'élève à 45,4 ans, la médiane étant de 45 ans.

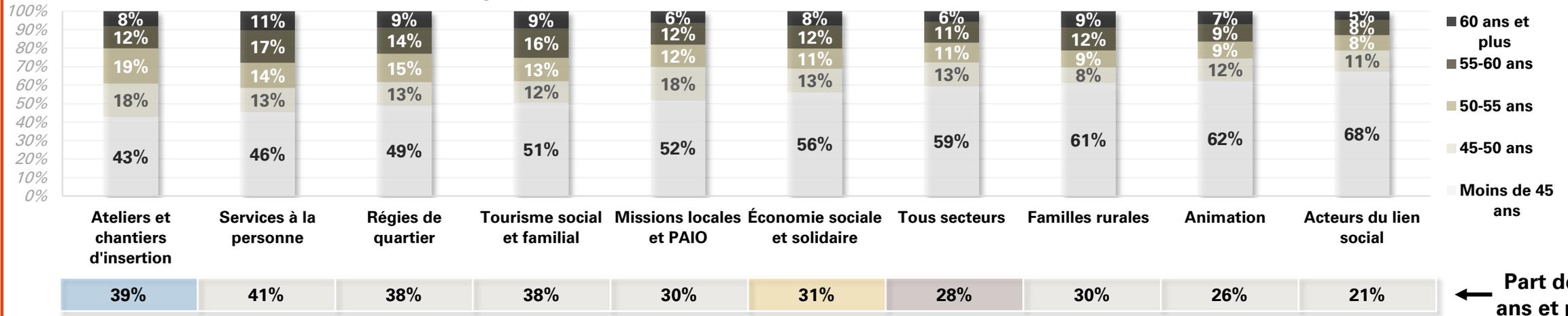
Les ateliers et chantiers d'insertion font partie des secteurs où les seniors sont les plus nombreux

- Si 39 % des salariés permanents des ACI ont 50 ans ou plus, ils ne sont que 31 % dans l'ensemble de l'économie sociale et solidaire. Certains secteurs comme l'animation sont particulièrement jeunes, d'autres, comme les régies de quartier présentent une structure des âges similaire aux ACI.

Répartition des salariés permanents des ACI selon la tranche d'âge



Répartition des salariés selon la tranche d'âge, par branche d'activité



03

EMPLOI DES SENIORS

LES SENIORS DANS LES ACI

Un vieillissement tendanciel des effectifs au cours des dernières années

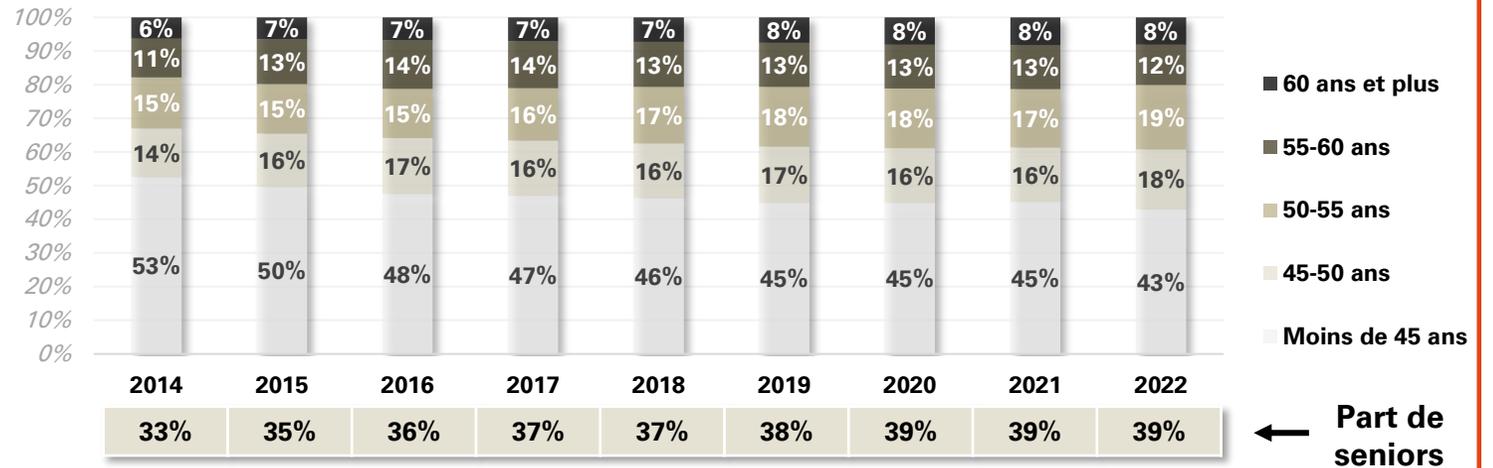
Les seniors constituaient un tiers des effectifs en 2014

- En huit ans, la part des salariés permanents âgés de 50 ans et plus est passée de 33 % à 39 %, témoignant d'un vieillissement progressif des effectifs.

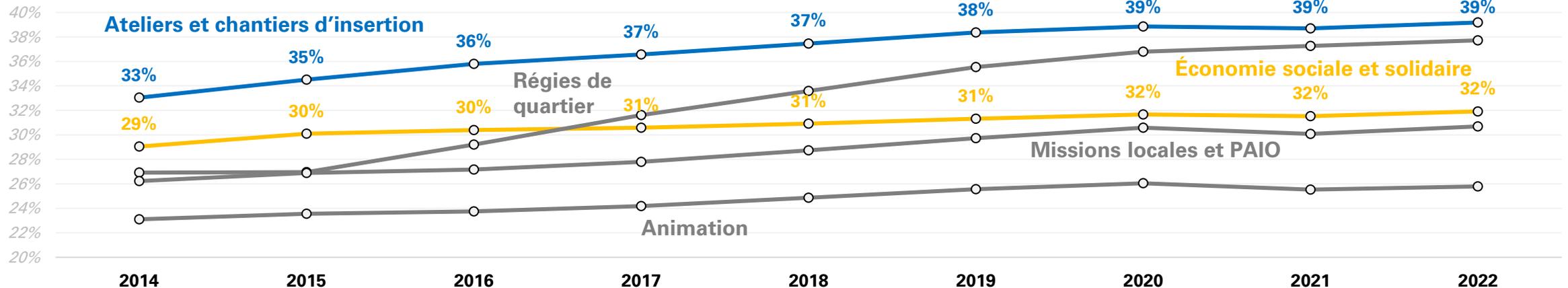
Une progression du nombre de seniors plus forte dans les ACI que la moyenne de l'ESS, sans être pour autant isolée

- Dans l'ensemble de l'ESS, la part de seniors est passée de 29 % à 32 % entre 2008 et 2022. Certains secteurs comme les régies de quartier affichent toutefois des progressions plus importantes.

Évolution de la répartition des salariés permanents des ACI selon la tranche d'âge



Évolution de la part des 50 ans et plus parmi les effectifs selon la branche d'activité



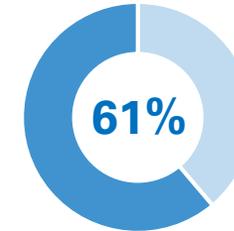
Si la majorité des ACI constatent un vieillissement de leurs effectifs permanents, cette évolution ne suscite réellement des préoccupations que dans les petites structures

61 % des ACI affirment employer davantage de seniors en 2024 qu'en 2014...

- Le ressenti des structures est donc cohérent avec les chiffres mis en évidence à la page précédente.

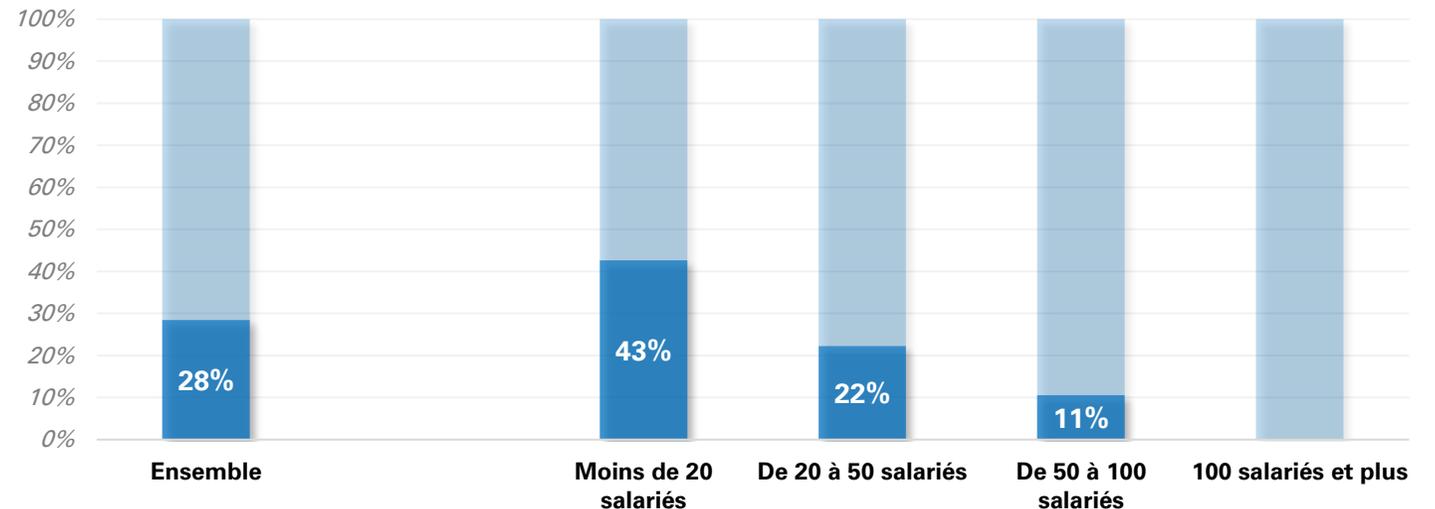
... Mais seulement 28 % estiment qu'il s'agit d'une préoccupation, presque exclusivement des structures de moins de 50 salariés

- 43 % des ACI de moins de 20 salariés se disent préoccupés par l'accroissement du nombre de seniors parmi leurs effectifs. Une proportion qui chute à 22 % pour les structures de 20 à 50 salariés, puis 11 % parmi les 50-100 salariés. Aucune structure de 100 salariés et plus ne s'inquiète de son nombre de seniors.
- La question du remplacement des seniors se pose surtout dans les petits ACI, où chaque départ ou maintien en emploi a un poids relatif plus important.
- Presque aucun ACI n'a signé d'accord d'entreprise spécifique sur les seniors.



Part de de structures ayant constaté un accroissement du taux de seniors parmi leurs permanents depuis 2014

Part de de structures préoccupées par l'accroissement du nombre de seniors parmi leurs salariés permanents



03

EMPLOI DES SENIORS

LES SENIORS DANS LES ACI

Les seniors sont nombreux dans tous les types d'ACI, mais légèrement plus représentés au sein des petites structures spécialisées dans les services

45% des salariés permanents des structures de moins de 20 salariés ont 50 ans ou plus

Part de salariés de 50 ans ou plus selon la taille de structure



Moins de 20 salariés

45%

55%

De 20 à 49 salariés

37%

63%

De 50 à 99 salariés

40%

60%

100 salariés et plus

37%

63%

■ 50 ans et plus ■ Moins de 50 ans

Les seniors sont particulièrement nombreux dans les structures orientées vers les services, notamment dans la vente et le nettoyage, alors qu'ils sont plutôt peu nombreux dans les activités agricoles

Part de salariés de 50 ans ou plus selon l'activité support principalement exercée par la structure



Services (vente, services à la personne, nettoyage...)

44%

56%

Construction / Production

40%

60%

Agriculture / Environnement

37%

63%

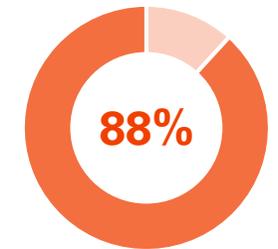
■ 50 ans et plus ■ Moins de 50 ans

Les compétences et l'expérience des salariés seniors sont généralement appréciées dans les ACI, et suffisamment valorisées selon les responsables et dirigeants de structure

88% des ACI estiment que les compétences et l'expérience des seniors sont suffisamment valorisées, les initiatives de transmission de compétences sont assez fréquentes, à la fois dans les grandes structures et les plus petites

- 46 % des structures ont l'habitude de mettre en place des binômes entre salariés afin de profiter de l'expérience des seniors pour favoriser l'intégration des plus jeunes.
- 25 % des ACI attribuent à leurs seniors des missions de mentorat / tutorat de manière formalisée, tandis que 12 % attribuent des statuts de « référents » ou « experts métiers ».

Part de structures estimant que les seniors sont suffisamment valorisés



Part d'ACI ayant mis en place des initiatives de transmission des compétences



03

EMPLOI DES SENIORS

SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES SENIORS

Les métiers liés à la direction de structure et à la gestion comptable et financière sont ceux où les seniors sont les plus nombreux

52% des directeurs de structure ont 50 ans ou plus

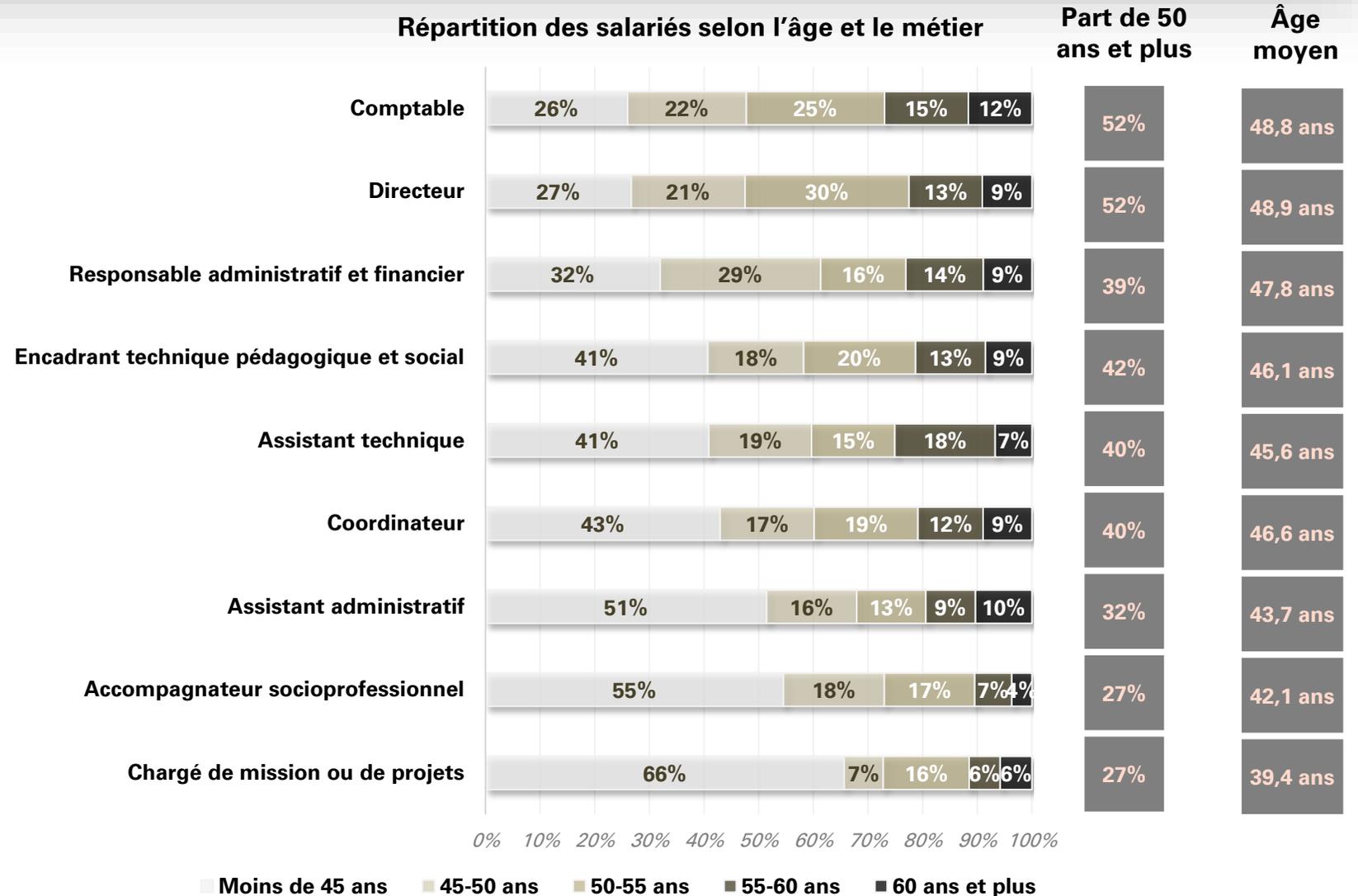
- À peine plus d'un quart (27 %) des salariés occupant une fonction de direction de structure ont moins de 45 ans.

Les seniors sont assez peu nombreux dans l'accompagnement socioprofessionnel

- Seulement 29 % des accompagnateurs socioprofessionnels ont 50 ans ou plus.

Une proportion de salariés de 60 ans et plus significative dans presque tous les métiers

- À l'exception des métiers d'accompagnateur socioprofessionnel et de chargé de mission, la plupart des emplois-repères comptent environ 10 % de salariés âgés de 60 ans et plus.

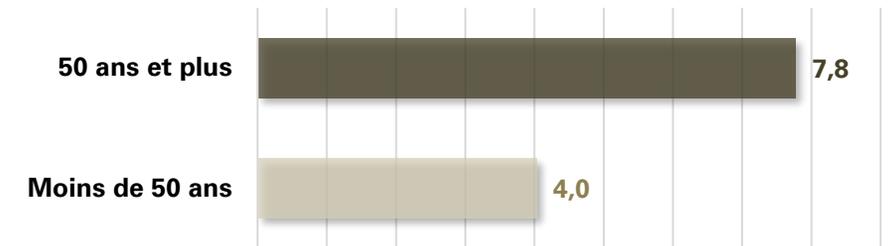


Forts de leur expérience, les seniors occupent souvent les hauts niveaux de classification, sans pour autant en avoir l'exclusivité

L'ancienneté moyenne des salariés de 50 ans ou plus s'élève à 7,8 ans

- En comparaison, les permanents de moins de 50 ans ont en moyenne seulement 4,0 ans d'ancienneté au sein de leur structure. La moitié d'entre eux ont moins de deux ans d'ancienneté. Près des deux tiers (64 %) des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans leur structure sont des seniors de 50 ans ou plus.

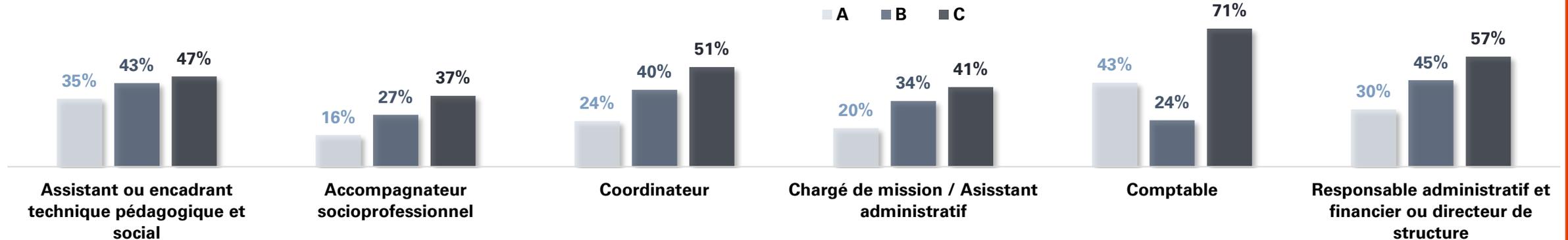
Ancienneté moyenne dans la structure selon l'âge



Un peu plus de 50% des salariés au niveau C de la classification ont 50 ans ou plus

- Les seniors sont particulièrement présents au niveau C de la classification, notamment parmi les coordinateurs techniques, où 51 % des salariés de ce niveau ont 50 ans ou plus, contre 40 % au niveau B et 24 % au niveau A. Toutefois, les seniors ne constituent que rarement une large majorité des salariés de niveau C, ce qui montre que l'âge et l'ancienneté ne sont pas les seuls critères pris en compte par les structures pour accorder des responsabilités ou favoriser l'évolution professionnelle.

Part de salariés ayant 50 ans ou plus selon le métier et le niveau



03

EMPLOI DES SENIORS

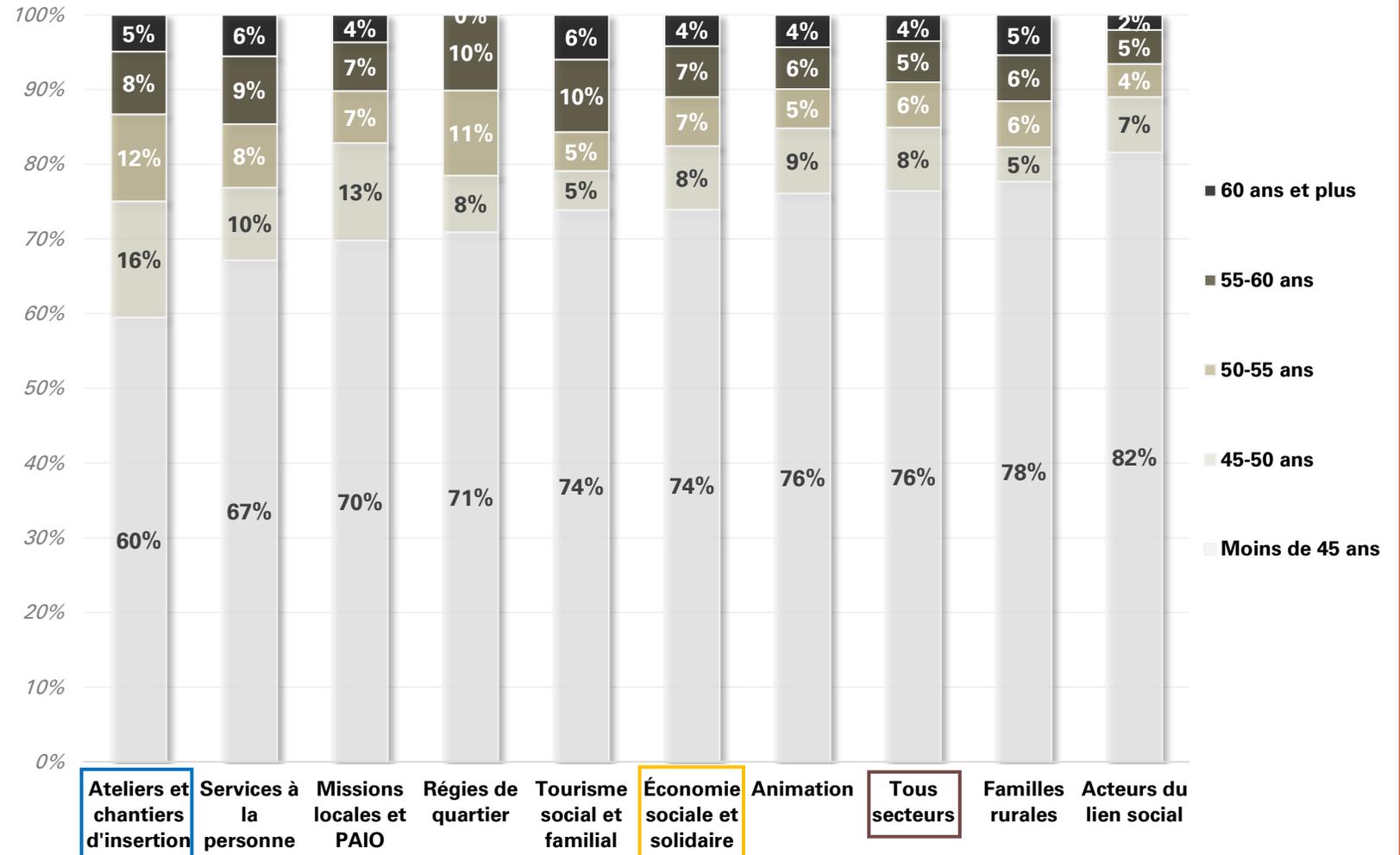
RECRUTEMENT DE SENIORS

Les ateliers et chantiers d'insertion recrutent chaque année un nombre de seniors relativement important

25 % des salariés recrutés par les ACI ont 50 ans ou plus, contre 18 % en moyenne dans l'ESS

- Ces pratiques de recrutement inclusives auprès des seniors peuvent s'expliquer par la nature des métiers exercés nécessitant souvent des compétences relationnelles affirmées, une bonne connaissance du secteur et parfois un savoir-faire technique. Presque la moitié des permanents de 50 ans et plus recrutés sont des encadrants techniques, pédagogiques et sociaux.
- En outre, les ACI peuvent jouer un rôle d'accueil pour des professionnels en reconversion (issus du social ou des secteurs liés aux activités support) ou pour d'anciens salariés en parcours d'insertion.
- Le nombre élevé de seniors dans les effectifs des ACI trouve donc son origine dès le recrutement et constitue une caractéristique structurelle du secteur.

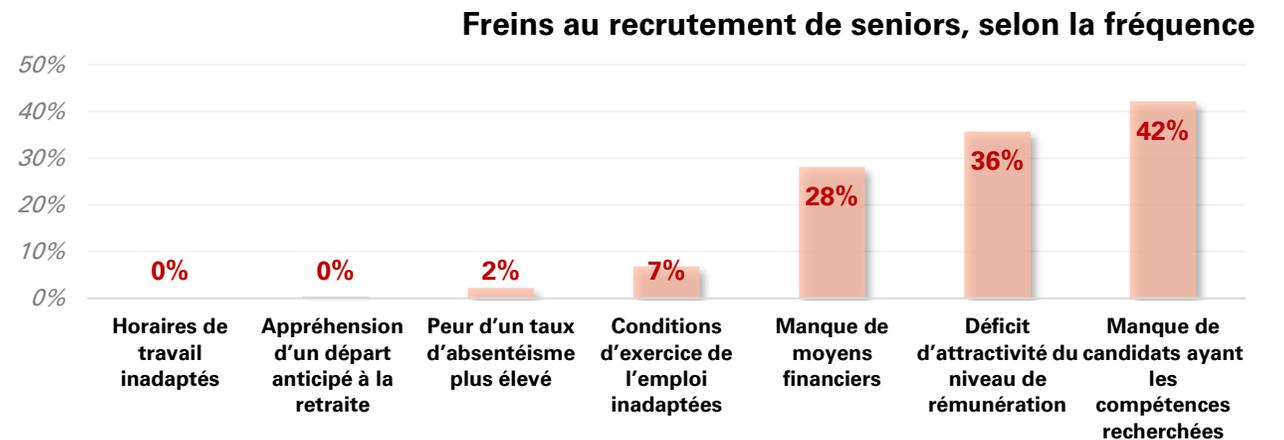
Répartition des salariés recrutés selon la tranche d'âge, par secteur



Les dirigeants d'ACI se montrent généralement ouverts au recrutement de seniors, sans appréhension particulière, et seraient même disposés à en embaucher davantage

Les seules difficultés de recrutement de seniors signalées par les structures sont les freins habituels communs à l'ensemble des salariés : manque de candidats et déficit d'attractivité des niveaux de rémunération

- Pour expliquer leurs difficultés à recruter davantage de seniors, 42 % des ACI évoquent avant tout le manque de candidats disponibles. Les contraintes financières sont également citées : 36 % estiment ne pas pouvoir offrir des rémunérations suffisamment attractives et 28 % déclarent ne pas avoir les moyens de recruter.
- En revanche, les motifs traditionnellement associés aux seniors (adaptabilité, santé, risque de départ anticipé à la retraite, etc.) ne sont quasiment jamais mentionnés, ce qui souligne la relative ouverture du secteur et l'absence de préjugés marqués à leur égard.



Moins de 5 % des structures ont déjà eu recours au CDD senior, mais beaucoup montrent de l'intérêt pour la création d'un contrat de valorisation de l'expérience

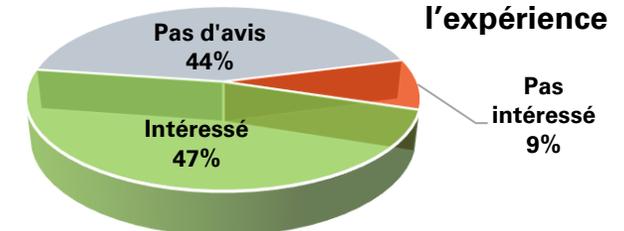
CDD senior

Le CDD senior est un contrat à durée déterminée spécifique destiné aux salariés âgés de 57 ans et plus, en recherche d'emploi depuis au moins 3 mois ou bénéficiant d'un dispositif de reclassement. Il vise à faciliter leur retour à l'emploi et à leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires pour leur retraite. Contrairement aux CDD classiques, l'employeur n'est pas obligé de justifier un motif spécifique pour recourir au CDD senior.

Contrat de valorisation de l'expérience

Le projet d'ANI du 14 novembre 2024 prévoit la suppression du CDD senior au profit d'un nouveau contrat de valorisation de l'expérience, conclu en CDI. Destiné aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus (ou dès 57 ans si un accord de branche le permet), il pourrait être rompu lorsque le salarié atteint l'âge légal de départ à la retraite avec une pension à taux plein, sans contribution patronale spécifique de 30 %. L'employeur bénéficierait en outre d'une exonération progressive de cotisations chômage, à raison d'un point par an à partir des 60 ans du salarié.

Avis des structures sur la création d'un contrat de valorisation de l'expérience



L'accès à la formation décroît progressivement avec l'âge

70 % des moins de 40 ans ont suivi une formation en 2024 contre 51 % des 50 ans et plus

- En 2024, près de 2 000 salariés permanents de moins de 40 ans ont été formés, contre environ 1 800 parmi les 40-50 ans et 1 850 parmi les 50 ans et plus. Or, les salariés de plus de 40 ans étant nettement plus nombreux, leur taux d'accès à la formation est proportionnellement plus faible.
- La décroissance du taux d'accès à la formation avec l'âge s'observe dans tous les secteurs d'activité.

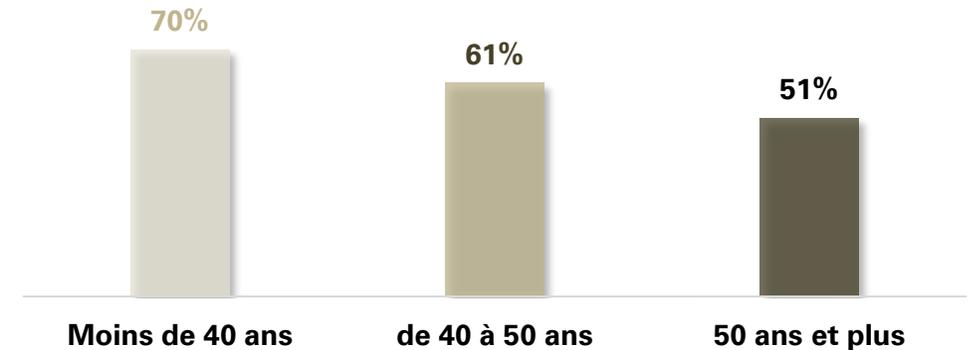
Taux de formation moyen selon l'âge dans les autres secteurs d'activité

	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	65-69 ans
	57%	57%	51%	35%	20%

- En outre, les formations suivies par les seniors sont en moyenne légèrement plus courtes et mobilisent moins de financement que les formations suivies par les salariés les plus jeunes.

Dépenses de formation selon l'âge	Moins de 40 ans	40-50 ans	50 ans et plus
Dépenses en formation	1 485 807 €	1 355 926 €	1 254 951 €
Dépenses par salarié formé	760 €	747 €	678 €

Taux de formation selon l'âge



Durée annuelle de formation selon l'âge

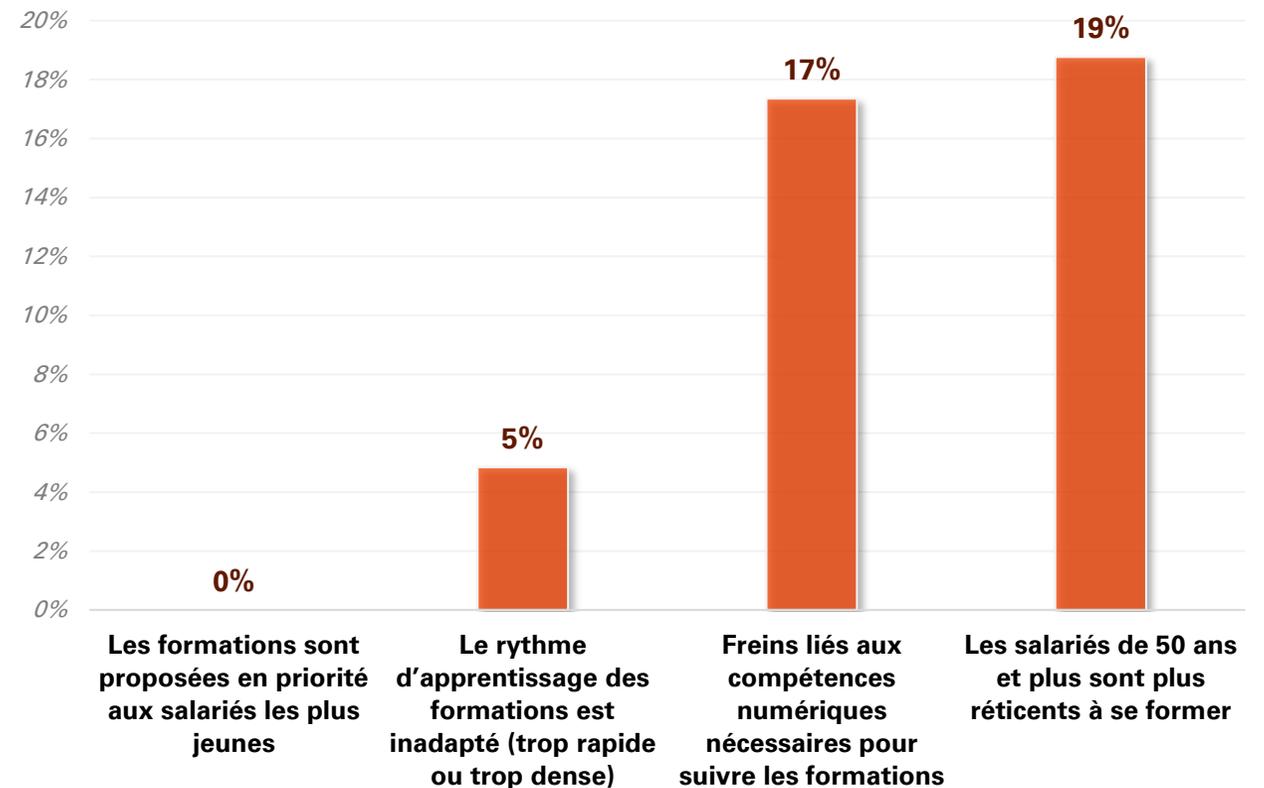


Un ACI sur cinq identifie des difficultés spécifiques aux seniors dans la mise en œuvre des formations

Les principales difficultés mises en avant par les structures sont la réticence des salariés de 50 ans et plus à suivre des formations et les freins liés aux compétences numériques nécessaires pour suivre les formations

- 19 % des ACI perçoivent une réticence de leurs salariés seniors quant à s'inscrire à des formations, tandis que 17 % estiment que les 50 ans et plus manquent de compétences numériques pour suivre certaines formations dans de bonnes conditions. Plus marginalement, 5 % des ACI estiment que le rythme d'apprentissage des formations est mal adapté aux salariés de 50 ans et plus.
- Aucun ACI n'indique réserver prioritairement les formations aux plus jeunes. Ces résultats montrent que les difficultés rencontrées par les seniors relèvent moins d'un manque d'accès que d'un besoin d'adapter formats et contenus pédagogiques, mais aussi de renforcer la sensibilisation afin de lever certaines appréhensions et de mieux valoriser l'intérêt de la formation tout au long de la carrière.

Raisons spécifiques pour lesquelles les seniors suivent moins de formations, selon la fréquence



Les seniors ont accès à toutes les thématiques de formation

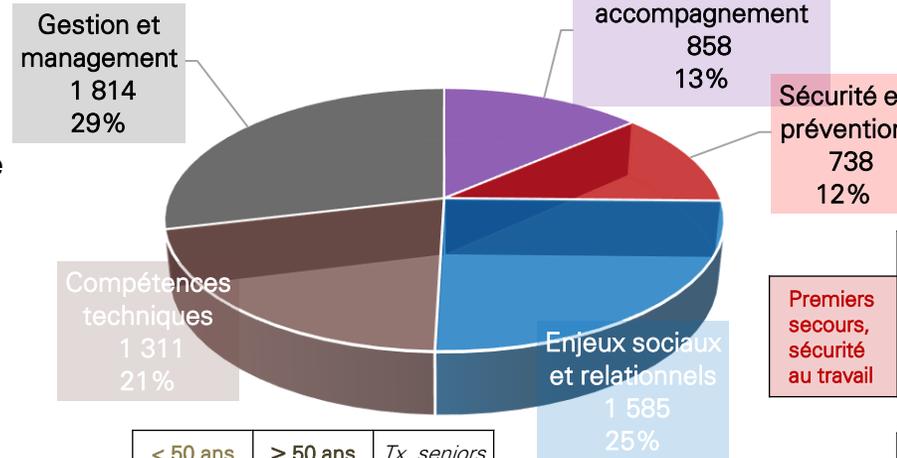
Les formations aux compétences techniques des activités support ainsi que celles liées aux premiers secours et à la sécurité au travail sont les programmes qui accueillent le plus de seniors

- 37% des salariés ayant suivi une formation aux premiers secours et à la sécurité au travail en 2024 sont des seniors, soit 521 salariés. Beaucoup de ces stages sont des formations de sauveteur secouriste, mais une soixantaine sont des formations aux gestes et postures et aux risques professionnels.
- Près de 40% des salariés participant aux formations techniques liées aux métiers du bâtiment, des espaces verts et de la fabrication réparation sont des seniors, soit un peu plus de 250 salariés. En outre, plus d'une centaine de seniors a passé un permis de conduire de véhicules ou d'engins de chantier.
- Les formations aux enjeux socio / relationnels sont aussi suivies par un nombre conséquent de seniors mais sont toutefois plus courantes chez les salariés les plus jeunes.

	< 50 ans	≥ 50 ans	Tx. seniors
Gestion d'une structure (ressources humaines, comptabilité, droit...)	117	55	32 %
Management, pilotage de projet, organisation du travail	384	177	34 %
Utilisation des outils numériques et des logiciels	301	153	36 %
Autres formations (langues, écologie, culture générale...)	400	221	33 %

	< 50 ans	≥ 50 ans	Tx. seniors
Fondamentaux de l'accompagnement et du suivi socioprofessionnel	87	33	28 %
Fondamentaux de l'encadrement technique, pédagogique et social	514	224	30 %

Nombre d'actions de formations suivies par les salariés permanents en 2024 selon la thématique



	< 50 ans	≥ 50 ans	Tx. seniors
Chantier et industrie	232	140	38 %
Vente et restauration collective	106	33	24 %
Entretien et espaces verts	118	81	41 %
Industrie, réparation et maintenance	51	33	39 %
Permis de conduire de véhicules / engins	189	114	38 %
Agriculture et biodiversité	160	52	25 %

	< 50 ans	≥ 50 ans	Tx. seniors
Premiers secours, sécurité au travail	900	521	37 %

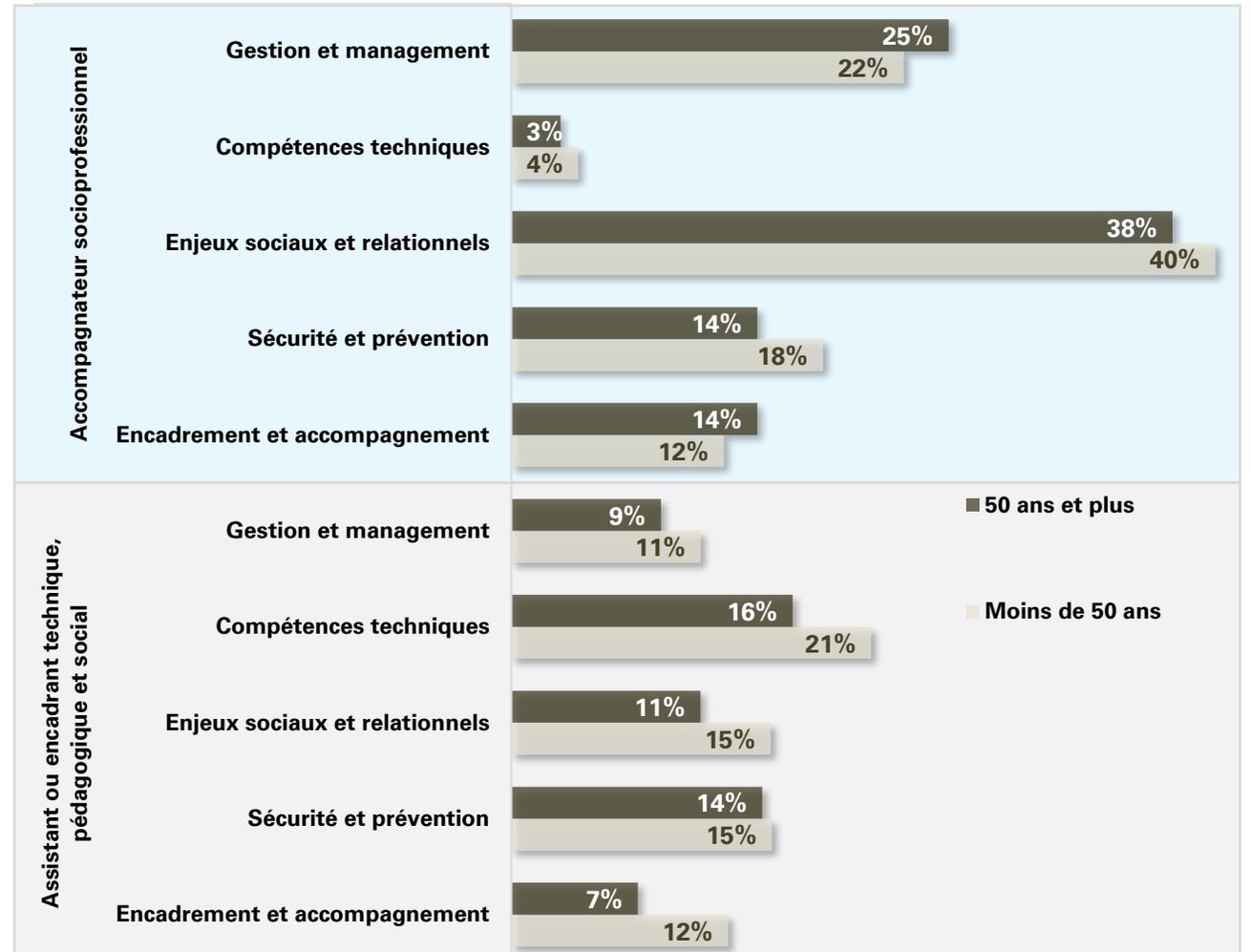
	< 50 ans	≥ 50 ans	Tx. seniors
Gestion des conflits / tensions, communication interpersonnelle	282	135	32 %
Lutte contre les discriminations de genre et le harcèlement sexuel	156	69	31 %
Accueil des personnes en situation de handicap / d'illettrisme	262	95	27 %
Prise en charge des personnes en situation d'addiction / de détresse mentale	396	180	31 %

Les seniors exerçant les métiers d'assistant ou d'encadrant technique, ainsi que ceux d'accompagnateur socioprofessionnel, accèdent globalement aux mêmes thématiques de formation que leurs collègues plus jeunes, mais à une fréquence moindre

Les assistants et encadrants techniques, pédagogiques et sociaux de moins de 50 ans ont été 15 % à suivre une formation aux enjeux socio-relacionnels en 2024, contre 11 % parmi leurs collègues de 50 ans et plus.

- Un écart similaire est observé concernant les formations aux compétences techniques liées aux activités support.
- En revanche, les formations aux premiers secours et à la prévention des risques professionnels présentent des taux de recours quasi équivalents selon l'âge parmi les assistants / encadrants techniques : 15 % des moins de 50 ans contre 14 % des seniors.
- Dans le métier d'accompagnateur socioprofessionnel, les salariés de 50 ans et plus sont proportionnellement plus nombreux que les plus jeunes à se former aux compétences en gestion et management.

Taux de formation selon le métier et la thématique de formation par âge

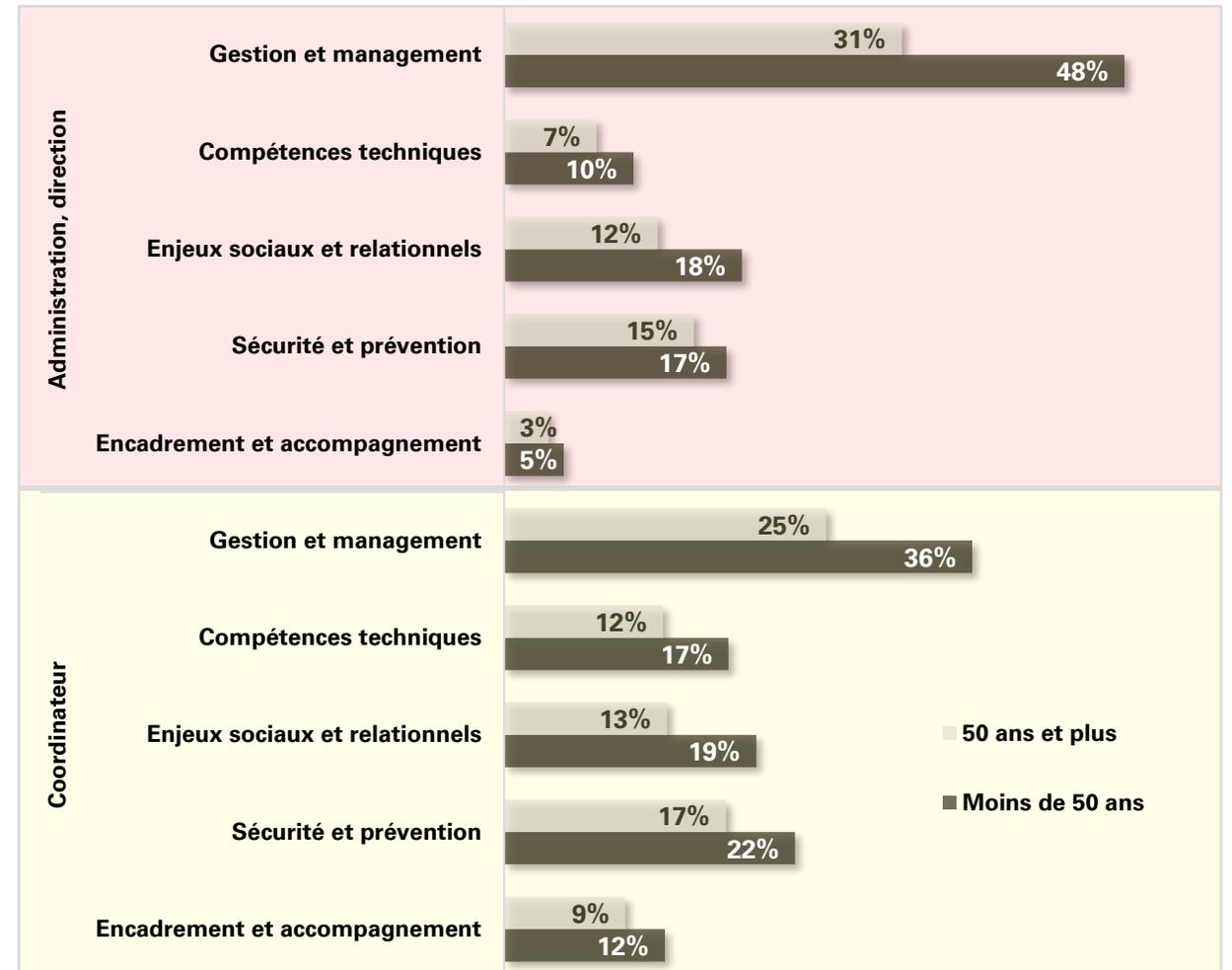


Dans les métiers de la coordination technique et de l'administration / direction, les écarts de taux de formation entre les seniors et les moins de 50 ans sont plus importants

88 % des coordinateurs techniques de moins de 50 ans ont suivi une formation professionnelle en 2024, contre 66 % des 50 ans et plus

- Dans ce métier, les taux d'accès à la formation des seniors sont sensiblement inférieurs à ceux des salariés les plus jeunes pour toutes les thématiques de formation, en particulier les formations liées aux compétences de gestion / management suivies par 36 % des moins de 50 ans et 25 % des seniors.
- De même, 17 % des moins de 50 ans ont suivi une formation aux compétences techniques des activités support, contre 12 % des 50 ans et plus. Pour les formations aux enjeux socio-relacionnels, ces chiffres sont de respectivement 19 % et 13 %.
- Dans les métiers de l'administration / direction, les différences de taux d'accès à la formation entre jeunes et seniors sont principalement concentrées autour des formations du cœur de métier portant sur la gestion et le management : 48 % des moins de 50 ans en ont suivi en 2024, contre 31 % des seniors. Des différences importantes existent également pour les formations aux enjeux socio-relacionnels, mais pour les autres thématiques, sécurité et prévention notamment, les taux d'accès sont proches.

Taux de formation selon le métier et la thématique de formation par âge

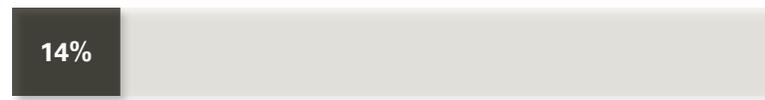


Le recours au temps partiel augmente légèrement avec l'âge

Une tendance particulièrement vraie chez les femmes où la part de salariées à temps partiel est de 24 % avant 45 ans, contre environ 30 % entre 45 et 55 ans, puis plus de 40 % après 55 ans

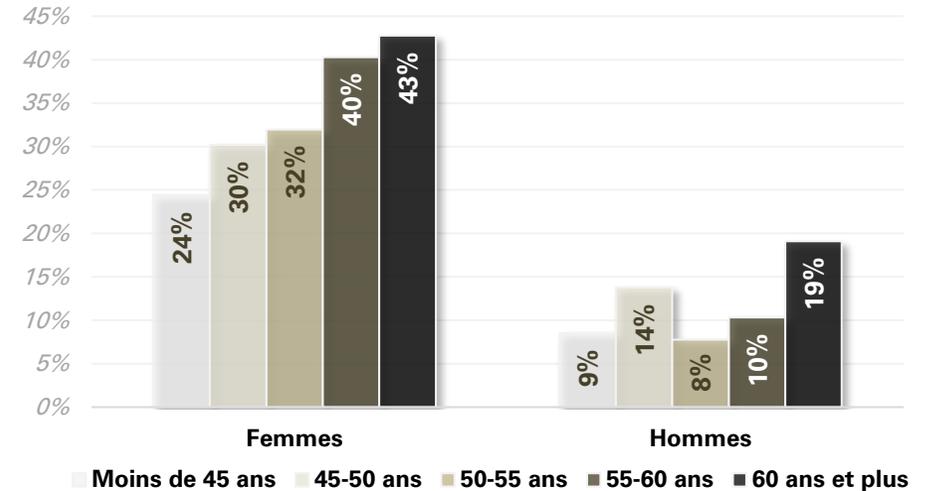
- Cette tendance est moins marquée chez les hommes, même si l'on observe une hausse significative du temps partiel au-delà de 60 ans.
- 14% des ACI affirment régulièrement proposer à leurs seniors un passage à temps partiel.

Part d'ACI proposant à leurs seniors un passage à temps partiel

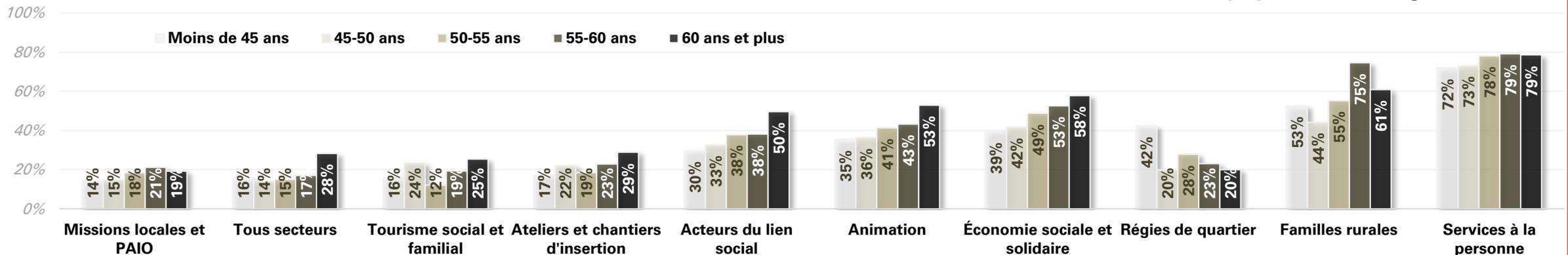


- Le plus fort recours au temps partiel chez les seniors est une caractéristique commune à la plupart des secteurs d'activité : dans l'ensemble de l'ESS, 39 % des moins de 45 ans sont à temps partiel, contre 58 % des 60 ans et plus.'

Part de salariés permanents à temps partiel dans les ACI selon l'âge et le genre



Part de salariés à temps partiel selon l'âge et le secteur

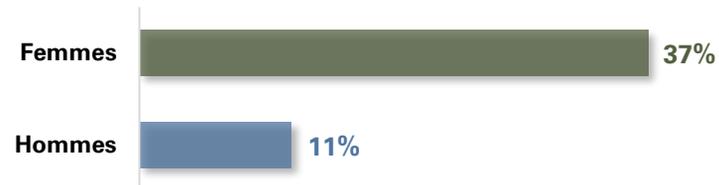


La compensation des cotisations retraite pour les seniors à temps partiel est très rare

Moins de 3 % des structures prévoient des compensations de cotisations retraite pour les seniors à temps partiel

- Les dispositifs visant à compenser les effets du temps partiel sur la retraite des seniors restent extrêmement rares dans les ACI : seules 2 % des structures déclarent prévoir une compensation des cotisations pour les salariés à temps partiel. Cette question touche particulièrement les femmes, chez qui le temps partiel est beaucoup plus fréquent après 50 ans (37 % contre 11 % chez les hommes), ce qui en fait aussi un enjeu d'égalité professionnelle.

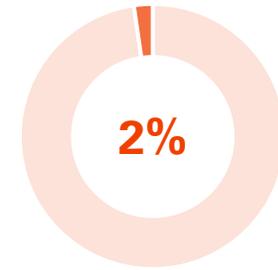
Part de seniors à temps partiel selon le genre



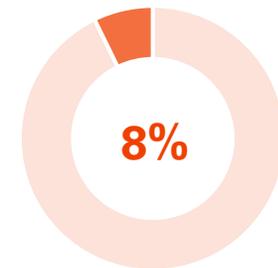
À peine 7 % des ACI prévoient des indemnités de fin de carrière ou de retraite supérieures au minimum légal

- De même, très peu d'ACI (7 %) offrent des indemnités de fin de carrière ou de retraite supérieures au minimum légal, reflétant la prudence financière des structures et la difficulté de mettre en place des dispositifs complémentaires dans un secteur où les marges sont souvent limitées.

Part de structures prévoyant des compensations de cotisations retraite pour les seniors à temps partiel



Part de structures prévoyant des indemnités de fin de carrière ou de retraite supérieures au minimum légal

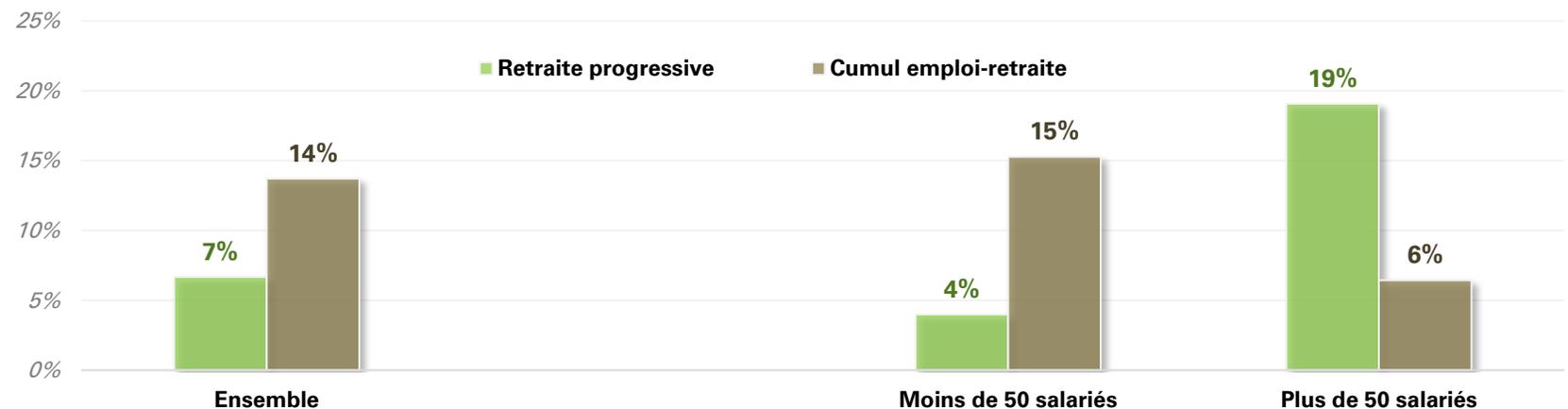


Sans être majoritaires, les recours au cumul emploi-retraite ou à la retraite progressive concernent une part notable des structures

La retraite progressive concerne seulement 7 % de l'ensemble des ACI, mais 19 % des structures de plus de 50 salariés, tandis que le cumul emploi-retraite est davantage répandu, surtout dans les petites structures

- Globalement, 14 % des ACI utilisent le cumul emploi-retraite et 7 % la retraite progressive.
- Les petits ACI de moins de 50 salariés privilégient nettement le cumul (15 % vs 4 %), un dispositif simple à mettre en œuvre qui permet de réembaucher rapidement des retraités. Cela répond à un besoin de flexibilité et de maintien des compétences clés, en particulier dans des équipes réduites où chaque départ pèse fortement sur la structure.
- À l'inverse, les ACI de plus de 50 salariés ont davantage recours à la retraite progressive (19 % vs 6 %). Ils disposent de davantage de moyens RH pour gérer le suivi du temps partiel et l'ajustement des droits. Ce dispositif est plus lourd et nécessite d'être planifié, mais favorise la transmission des savoirs, la préparation des remplacements et une meilleure organisation des fins de carrière.

**Part d'ACI où des seniors
bénéficient de cumul emploi-
retraite ou de retraite
progressive**





ÉTUDE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI DES SENIORS DANS LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

Quadrat-études
45 rue de Lyon, Paris 12^{ème}
contact@quadrat-etudes.fr