

Avenant n°39 relatif à la classification et aux salaires minima de la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion

Table des matières

ARTICLE 1 - OBJECTIFS ET CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT AVENANT.....	4
1. CHAMP D'APPLICATION DE L'AVENANT.	4
2. OBJECTIFS POURSUIVIS PAR L'AVENANT.	4
3. CONTENU ET EFFETS DE L'AVENANT.....	5
ARTICLE 2 EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	6
1. DIAGNOSTIC EFFECTUE AU SEIN DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE.....	6
2. PRISE EN COMPTE DE L'OBJECTIF D'EGALITE PROFESSIONNELLE LORS DES NEGOCIATIONS.	6
3. ANALYSE DES CRITERES D'EVALUATION ET CORRECTION DE CEUX SUSCEPTIBLES D'INDUIRE DES DISCRIMINATIONS AFIN DE PRENDRE EN COMPTE L'ENSEMBLE DES COMPETENCES DES SALARIES.....	6
4. REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION.	10
ARTICLE 3 - MODIFICATIONS DES INTITULES ET DU PLAN DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	11
1. MODIFICATION DU TITRE IV.	12
2. MODIFICATION DE LA SECTION 1 DU TITRE V.	12
3. MODIFICATION DE L'INTITULE DU TITRE V.	12
ARTICLE 4 - MODIFICATION DU CONTENU DU TITRE V.	12
PREAMBULE.....	12
5-1 – PRINCIPES ET FONCTIONNEMENT DE LA CLASSIFICATION	13
5.1.1 – DEFINITION ET FONCTIONNEMENT GENERAL	13
5.1.2 – GRILLE DE CLASSIFICATION.....	13
1. Savoir-faire	14
2. Technicité insertion.....	14
3. Autonomie	15
4. Coopération - Encadrement.....	16
5.1.3 – CALCUL DES PALIERS POUR DEFINIR LES COEFFICIENTS DES EMPLOIS-REPERES.....	16
5.1.4 – DEFINITION DES EMPLOIS-REPERES DE LA BRANCHE.	17
5.1.4.1. Définition générale de l'« assistant(e) technique » :.....	18
Emploi-repère d' « assistant(e) technique ».....	18
Emploi-repère d'assistant(e) technique confirmé(e)	18
Emploi-repère d' « Assistant(e) technique expert(e) »	18
5.1.4.2. Définition générale d' « accompagnateur(trice) socio-professionnel(le).....	19
Emploi-repère d'« accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) »	19
Emploi-repère d'« accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) confirmé(e) ».....	20

Emploi-repère d'« accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) expert(e) ».....	20
5.1.4.3. Définition de « Encadrant(e) technique, pédagogique et social »	20
Emploi-repère d'« Encadrant(e) technique, pédagogique et social »	21
Emploi-repère d' « Encadrant(e) technique, pédagogique et social confirmé(e) ».....	21
Emploi-repère d' « Encadrant(e) technique, pédagogique et social expert(e) »	22
5.1.4.4. Définition de l' « Assistant(e) ou technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère) »	22
Emploi-repère de l'« Assistant(e) administratif(ve) et financier(ère) ».....	23
Emploi-repère du « Technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère) confirmé(e) ».....	23
Emploi-repère du « Technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère) expert(e) »	23
5.1.4.5. Définition du « Responsable administratif(ve) et financier(ère) / Responsable	
ressources humaines »	24
Emploi-repère « Responsable administratif(ve) et financier(ère) / Responsable ressources	
humaines »	24
Emploi-repère « Responsable administratif(ve) et financier(ère) / Responsable ressources	
humaines confirmé (e) ».....	25
5.1.4.6. Définition de « Coordinateur (trice) »	25
Emploi-repère de « Coordinateur (trice) »	26
Emploi-repère de « Coordinateur(trice) confirmé(e) ».....	26
Emploi-repère de « Coordinateur(trice) expert(e) »	27
5.1.4.7. Définition du « Directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e) »	27
Emploi-repère de « Directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e) »	28
Emploi-repère de « Directeur(trice) confirmé(e) »	28
5.1.5 – RATTACHEMENT DES POSTES A LA CLASSIFICATION DE LA BRANCHE.....	29
1. Rôle des représentants du personnel lors de la mise en place du présent avenant.....	29
2. Information des salariés lors de la mise en place du présent avenant	29
3. Établissement d'une fiche de poste et méthode de classification.....	30
4. Emplois-repères préalablement définis par la branche	30
5. Emplois-repères définis par les structures employeuses	30
6. Entretiens et notifications au salarié.	30
7. Guide de déploiement.	31
8. Commission paritaire nationale de recours.....	31
5.1.6 – DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES.....	31
5.1.7 - PARCOURS PROFESSIONNELS ET ENTRETIENS PERIODIQUES.....	32
1. Parcours professionnels et formation.....	32
2. Entretiens périodiques.	32
5-2 – SALAIRES MINIMA	33
5.2.1 – FONCTIONNEMENT DU SALAIRE MINIMA.	33
5.2.2 – DETERMINATION DU MONTANT DU SALAIRE MINIMA.	34
1. Définition et montant de la « valeur socle ».	34
2. Définition et montant du point.....	34
3. Revalorisation et application dans les structures employeuses.	34
5.2.3 – MAJORATIONS DE MINIMA.....	35
1. Prise en compte des diplômes.....	35
2. Prise en compte de l'existence d'une délégation de pouvoir avec transfert de la	
responsabilité pénale.	36
3. Méthode de calcul lorsque le salarié bénéficie à la fois d'une majoration pour la	
possession d'un diplôme et l'exercice d'une délégation de pouvoirs.....	36
5.2.4 – POINTS D'EXPERIENCE.	36
5.2.5 - DEFINITION DU SALAIRE MINIMA HIERARCHIQUE ET HIERARCHIE DES NORMES.....	37

ARTICLE 5 – MODIFICATION DE L'ACCORD RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL DU 19 NOVEMBRE 2015..... 37

ARTICLE 6 – REVISION ET EXTINCTION DE PRECEDENTS ACCORDS CONVENTIONNELS..... 38

<u>ARTICLE 7 – DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES.</u>	38
---	-----------

<u>ARTICLE 8 : DISPOSITIONS FINALES.</u>	38
---	-----------

8.1 : DUREE DE L'AVENANT.	38
8.2 : ENTREE EN VIGUEUR DE L'AVENANT ET PERIODE TRANSITOIRE.	39
8.3 : SUIVI DE L'AVENANT ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS.	39
8.4 : DEPOT ET EXTENSION.	39

<u>ANNEXE 1 : DONNEES RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ISSUES DE L'OBSERVATOIRE EFFECTUE EN 2021</u>	41
--	-----------

<u>ANNEXE 2 – DONNEES RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ISSUES DE L'OBSERVATOIRE 2023.</u>	47
---	-----------

<u>ANNEXE 3 - DONNEES RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ISSUES DE L'OBSERVATOIRE 2025.</u>	49
---	-----------

ARTICLE 1 - OBJECTIFS ET CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT AVENANT

1. Champ d'application de l'avenant.

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

2. Objectifs poursuivis par l'avenant.

Conformément aux dispositions légales, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

En 2021, un groupe de travail a donc commencé à travailler sur la nécessité de réviser la classification de la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion et a préparé des documents de travail remis à la CPPNI à partir de 2023 pour initier les négociations.

Les objectifs poursuivis par les partenaires sociaux dans le présent avenant sont les suivants :

- Rénover le système de classification pour construire un dispositif qui prenne en compte la réalité du travail et qui s'adapte à toutes les structures en tenant compte de leur nécessaire équilibre économique ;

Au fil des années, les partenaires sociaux ont pu constater des difficultés dans l'application de la classification de la Convention collective.

À titre d'illustration, de plus en plus de structures et salariés regrettaient l'absence de correspondance entre les emplois-repères définis au niveau de la branche et certains postes occupés par les salariés, obligeant le rattachement de ces postes à des emplois-repères très éloignés des compétences et niveaux attendus.

Le présent avenant a donc pour objectif de moderniser le dispositif de classification et mettre à jour la hiérarchisation des emplois.

- Donner des perspectives aux salariés en reconnaissant davantage les compétences déployées et permettant une projection en terme d'évolution professionnelle ;

La classification actuelle présentait plusieurs écueils en matière d'évolution professionnelle.

Tout d'abord, la définition des niveaux des emplois repères était très vague et laissait trop de places à l'interprétation par les structures et les salariés, aboutissant ainsi à des pratiques très différentes d'une structure employeuse à l'autre.

En outre, les différents niveaux étaient décrits de la même manière pour des groupes d'emplois repères ce qui n'était pas toujours pertinent et offrait peu de lisibilité sur l'évolution du poste possible pour les salariés les occupant.

Concernant le nombre de niveaux décrit (9 au total en prenant tous les groupes d'emplois repères), il limitait excessivement l'ampleur de la classification de la branche alors même que la pratique du terrain faisait remonter certaines attentes.

Enfin, la classification ne donnait aucune définition de l'ensemble des catégories professionnelles, à l'exception de celle de « cadre » qui était devenue obsolète en faisant un renvoi à l'AGIRC.

Le présent avenant a donc pour objectif de permettre l'attractivité des métiers de la branche et de mieux délimiter les statuts dans le cadre des catégories objectives.

- Anticiper et permettre plus facilement l'accueil au sein de la convention collective d'autres acteurs au sein de l'ESS qui ne relèveraient pas déjà d'une convention collective ;

Dans la continuité de l'avenant n°34 du 15 avril 2024, les partenaires sociaux ont souhaité prendre en compte les structures susceptibles de pratiquer une activité d'insertion professionnelle sans relever d'une autre convention collective. Cela peut être le cas :

- De structures bénéficiant de conventionnements distincts et pour lesquelles l'activité principale est celle effectuée dans le cadre de l'ACI (exemple : structures qui portent des conventionnements d'associations intermédiaires et d'ateliers et chantiers d'insertion) ;
- Des structures de l'économie sociale et solidaire qui adhèrent à la présente convention ou l'appliquent volontairement sans pour autant relever du champ d'application d'une autre convention collective (exemple : associations intermédiaires, certaines entreprises d'insertion, entreprises à but d'emploi, comité d'amis d'Emmaüs, etc.)

En revanche, cet avenant n'a pas pour objet de modifier le champ d'application de la convention collective des ACI.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi permettre un meilleur rattachement des postes aux emplois repères de branche ou de laisser la possibilité aux structures de créer des emplois repères à travers la grille de classification définie par la branche lorsqu'aucun emploi repère ne correspond au poste occupé par le salarié.

3. Contenu et effets de l'avenant.

Après avoir présenté le diagnostic et les analyses de la branche relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le présent avenant met à jour les différents intitulés de la convention collective et comprend une réécriture intégrale du titre V relatif à la classification des salariés ne relevant pas du titre IV. Cette réécriture est composée en deux parties principales :

- la première relative aux principes et au fonctionnement de la classification (une grille de classification permet de définir des emplois-repères de branche et, le cas échéant, des emplois-repères créés par les structures directement).
- La deuxième partie décrit les salaires minima en précisant son mode de calcul, les primes et les éventuelles majorations de minima dont peuvent bénéficier les salariés.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

ARTICLE 2 EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. Diagnostic effectué au sein de la branche professionnelle.

Ce diagnostic est issu des données des observatoires remis à la branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'Insertion en 2021, 2023 et 2025 par le cabinet Quadrat Études.

Pour le détail, il est renvoyé aux annexes 1 à 3 dans lesquelles sont reproduites les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issus de rapports de branche effectués en 2021, 2023 et 2025.

2. Prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle lors des négociations.

Tout au long des négociations relatives à la nouvelle grille de classification, les partenaires sociaux ont veillé à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle.

Cela s'est traduit notamment par :

- Analyser les intitulés, descriptions d'emploi, critères d'évaluation et les possibilités d'évolution de carrière ;
- Veiller à ne pas creuser significativement les écarts entre les salaires minima ;
- Ne pas rédiger les emplois-repères en féminisant ou masculinisant les intitulés ;
- Proscrire toute formulation conduisant à sous-entendre qu'un genre serait attendu pour occuper un emploi par rapport à un autre ;
- S'assurer que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités en matière de mobilité professionnelle et de parcours professionnel ;

3. Analyse des critères d'évaluation et correction de ceux susceptibles d'induire des discriminations afin de prendre en compte l'ensemble des compétences des salariés.

Les partenaires sociaux ont veillé lors de la réécriture des dispositions relatives à l'évaluation des salariés à ne pas créer de discrimination entre ces derniers.

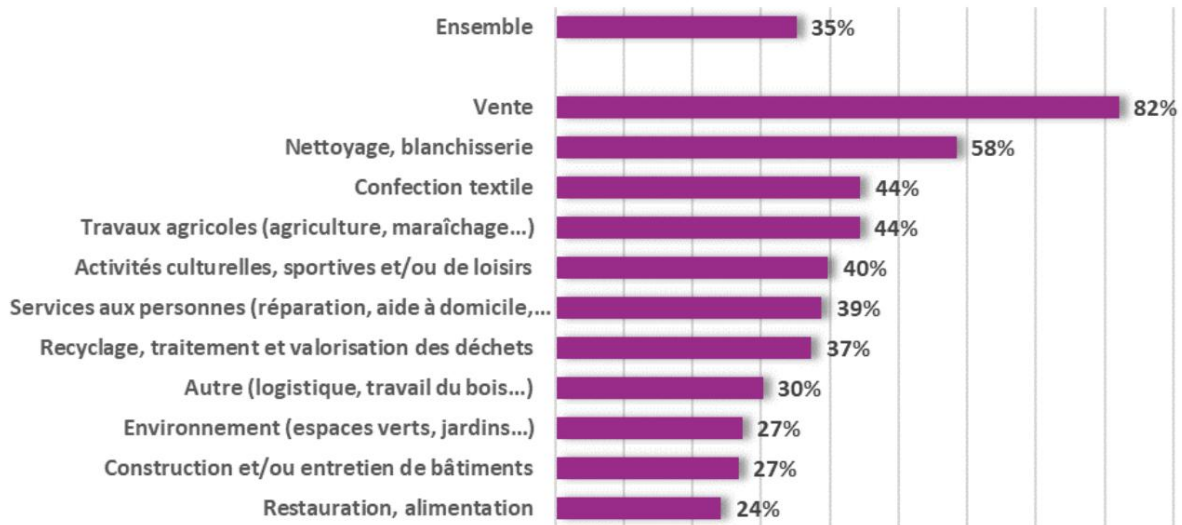
- Concernant les salariés polyvalents.

Au regard de la particularité du cadre d'emploi des salariés polyvalents, les partenaires sociaux ont fait le choix de ne pas prévoir de dispositions conventionnelles de branche concernant l'évaluation de ces salariés, préférant renvoyer aux structures en raison du nécessaire accompagnement individuel et adapté pour ces salariés.

En revanche, les partenaires sociaux ont analysé les raisons pour lesquelles il existait un faible taux de féminisation sur ces emplois afin, le cas échéant, de prendre des mesures correctives.

Une première analyse semble indiquer que cet écart s'explique d'abord en raison des activités économiques exercées par les Ateliers et Chantiers d'Insertion. Selon le type d'activité, le taux de féminisation dans l'emploi diffère.

Taux de féminisation de l'emploi polyvalent selon l'activité support de l'ACI

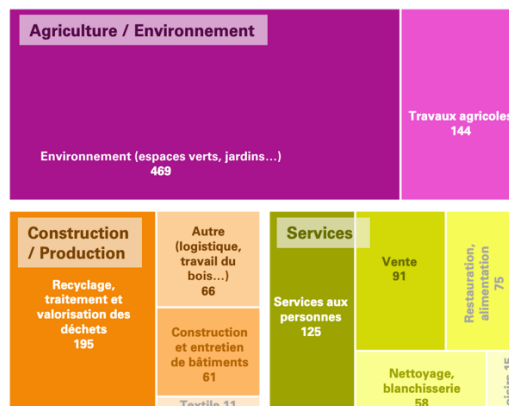


Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

Or, la rédaction de l'emploi repère « salarié polyvalent / salariée polyvalente » tel que modifié par l'avenant du 15 avril 2024 ne fait pas référence à l'activité économique effectuée par les structures.

En outre, les partenaires sociaux ont constaté que les activités économiques comprenant un plus haut taux de féminisation correspondent à moins de 25% de l'ensemble des activités exercées au sein des Ateliers et Chantiers d'Insertion. Sur cet aspect, une modification de la classification n'aurait pas non plus d'influence.

Nombre de structures selon l'activité principale exercée



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique réalisée en collaboration avec la branche, 2023.

Une autre analyse permet également d'expliquer cet écart en raison de facteurs sociaux et culturels. En effet, les salariés polyvalents sont des salariés bénéficiant de parcours d'insertion en raison de diverses caractéristiques (bénéficiaires du RSA, éloignement à l'emploi, etc.) et ils étaient recrutés jusqu'à très récemment uniquement par le biais de prescripteurs externes à la structure octroyant un agrément (cela a changé depuis la loi du 14 décembre 2020 qui permet aux ACI de recruter directement des personnes en insertion). Or, on constate que ce

déséquilibre dans le pourcentage d'embauche entre les femmes et les hommes se retrouve également dans l'ensemble du secteur de l'insertion par l'activité économique. Pour les associations intermédiaires, la logique est inversée avec un fort taux de féminisation (ce qui s'explique sans doute en raison des activités pratiquées majoritairement par les associations intermédiaires).

TABLEAU 2 | Caractéristiques des salariés signant un nouveau contrat en IAE en 2022

	En %				
	ACI	EI	AI	ETTI	Ensemble
Sexe					
Femme	35	32	58	20	38
Homme	65	68	42	80	62

Enfin, on constate d'ailleurs qu'au niveau des salariés permanents pour lesquels les structures ont plus de liberté quant au recrutement, l'emploi selon le genre est plutôt équilibré.

Évolution du taux de féminisation de l'emploi selon le statut permanent ou en parcours d'insertion des salariés



Source : Traitements Quadrat-études, DADS salariés au 1/12^{ème} 2015-2019, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

Ce déséquilibre, qui ne semble pas lié à la manière dont sont rédigés les emplois repères et la grille de classification des Ateliers et Chantiers d'Insertion, a été pris en compte dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle applicable depuis le 1^{ER} mars 2023 au sein de la branche (cf. article 3 de l'accord) ainsi que dans l'avenant conclu le 15 avril 2024 relatif aux salariés polyvalents.

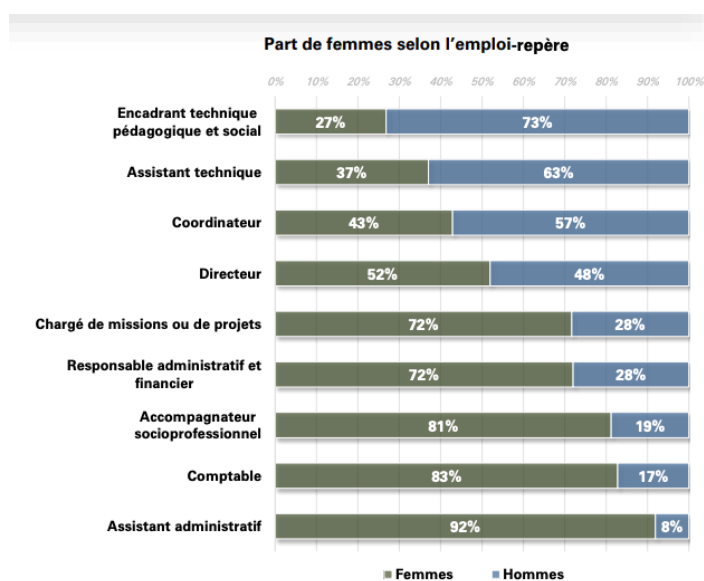
Les partenaires sociaux estiment au regard de l'ensemble de ces éléments que la branche professionnelle ne peut pas agir sur le sexe des candidats éligibles à un parcours d'insertion.

En revanche, les structures doivent veiller à ne pas reproduire (consciemment ou non) lors des embauches les stéréotypes consistant à considérer certaines professions comme « masculines » et d'autres comme « féminines ». Ainsi, les partenaires sociaux invitent les structures qui constateraient un fort taux de masculinisation ou au contraire un fort taux de féminisation sur certaines de leurs activités à privilégier, à compétences égales, les profils du sexe sous-représenté afin de créer une meilleure mixité.

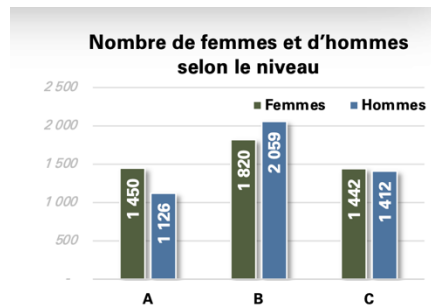
- Concernant les salariés permanents.

L'observatoire de branche a fait le constat que l'emploi est plutôt équilibré (51% de femmes) sur le périmètre des salariés permanents. Ce taux de féminisation reste stable dans le temps : en 2015, les femmes constituaient déjà 50% des effectifs permanents (cf. Traitement Quadrat-Études, 2025).

En revanche, les métiers techniques sont en large majorité exercés par des salariés permanents masculins, en particulier le métier d'encadrant technique, qui regroupe les volumes d'emploi les plus importants dans la branche (27% de femmes occupent le poste d'encadrants techniques, pédagogiques et sociaux). Au sein des métiers techniques, les femmes sont plus facilement présentes sur les fonctions transverses de coordination, plus éloignées du terrain (43%). À l'inverse, les femmes représentent 78% des salariés des métiers d'accompagnement, à dominante sociale, et de support administratif. À noter une exception est constatée pour la fonction de directeur de structure qui concentre quant à elle 48% de salariés masculins.



Par ailleurs, l'observatoire souligne une sur-représentation des femmes sur les premiers coefficients. En effet, l'examen de la distribution des effectifs permanents femmes et hommes sur les niveaux et les coefficients de la classification des emplois montre une répartition plutôt homogène des salariées permanentes sur les trois niveaux A, B et C. Ceci étant, le pourcentage de femmes rattachées au niveau A est supérieur à celui des hommes rattachés au niveau A (30 % contre 24 %) tandis qu'en parallèle elles sont moins nombreuses à être rattachées au niveau B (38 % pour les femmes contre 45% pour les hommes). Le pourcentage d'hommes et de femmes rattachés au niveau C est en revanche similaire.



Les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à occuper un poste de cadre (environ 10%) mais à métier équivalent, l'accès aux responsabilités reste plus fréquent chez les hommes.

Ceci étant, 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 la 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.

Une des explications possibles de ces écarts constatés au sein de la classification peut être liée à l'imprécision de la classification qui laisse plus de place à la subjectivité. En effet, jusqu'à la signature du présent avenant, les différents niveaux de classification (A, B et C) étaient définis de manière générique pour des groupes d'emplois-repères concernés. En outre, le statut cadre était également défini de manière assez générale « le cadre est celui qui cotise à l'AGIRC » en renvoyant à certaines classes conventionnelles d'emplois-repères pour lesquels, pourtant, la définition des groupes de niveau était similaire.

Au regard de ces imprécisions, des pratiques et interprétations différentes se sont installées au fil des années. C'est l'une des raisons pour lesquelles, les partenaires sociaux proposent :

- Une nouvelle rédaction de la définition des catégories professionnelles en faisant une distinction en fonction du coefficient et non plus en fonction d'un métier visé en particulier ;
- Une définition différente pour chaque emploi repère de ce qu'implique le poste en matière de savoir-faire, technicité insertion, autonomie et d'encadrement permettant ainsi une plus grande objectivité lors du rattachement des postes, étant précisé que la branche a veillé à ce que la nouvelle rédaction n'engendre aucune discrimination directe ou indirecte.

Concernant l'évaluation des salariés permanents, la branche a également veillé à ce que les nouvelles modalités n'engendrent aucune discrimination directe ou indirecte pour les salariés. Ainsi, aucune considération liée au sexe de la personne ne peut être prise en compte lors de l'évaluation.

4. Réduction des écarts de rémunération.

- Concernant les salariés polyvalents.

En matière de rémunération, la dernière enquête fait apparaître que la quasi-totalité des salariés en contrat à durée déterminée d'insertion perçoivent la même rémunération.

Cela s'explique en raison de la nature de l'emploi qui implique une aide versée par l'État (L. 5132-3 du Code du travail).

Aucun écart significatif n'a donc été constaté entre les femmes et les hommes

- Concernant les salariés permanents.

Lors de l'enquête effectuée en 2023, le rapport soulignait qu'il existait peu d'écart de salaire selon le genre.

En effet, les salaires des femmes et des hommes à temps plein sont relativement proches : 2284 euros pour les femmes contre 2319 euros pour les hommes en moyenne.

Ceci étant, le rapport observait que sur les rémunérations totales (primes incluses), les écarts sont légèrement supérieurs : 28 658 euros en moyenne pour les femmes contre 29 292 euros pour les hommes. L'accroissement de cet écart semble s'expliquer par un plus fort taux de salariés masculins qui perçoivent une prime (57% pour les hommes contre 53% pour les femmes). Au total, l'écart semble s'élever en moyenne à 2,2%.

Ce pourcentage d'écart dans l'observatoire 2025 diminue sensiblement mais persiste puisqu'il a été constaté dans l'observatoire un écart de salaire de 2,0% à postes et profils équivalents.

En intégrant la population à temps partiel (qui est plus élevée chez les femmes que les hommes), l'écart des salaires entre les femmes et les hommes s'élevait à 8,22% en 2023 au sein de la branche contre 7,6% dans l'observatoire de 2025.

En comparaison, l'INSEE constatait dans le secteur privé en 2023 que le salaire des femmes est inférieur de 22,2% à celui des hommes (contre 7,6% dans notre branche). En retenant des temps de travail et poste comparables, l'INSEE constate un écart de 3,8% dans le secteur privé (contre 2% dans notre branche).

La branche des ACI est donc bien en-deçà des écarts constatés au niveau national. Cela peut s'expliquer notamment par une politique de rémunération des structures qui s'éloigne peu des minima de branches. Cela étant, l'écart de branche n'ayant pas trouvé d'explications objectives, les partenaires sociaux souhaitent, en particulier à l'occasion de la mise en œuvre de cette nouvelle classification, que toutes les structures de la branche analysent les rémunérations pratiquées au sein de leurs structures et suppriment les écarts non objectivement justifiables lorsqu'ils en existent sur des postes de travail comparables. Elles pourront, pour cela, s'appuyer sur l'analyse de leur politique salariale en interne mais également sur les différents observatoires de branche que les partenaires sociaux ont souhaité reproduire en annexe.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche se réuniront au cours de l'année 2025 et le premier semestre 2026 pour négocier sur l'égalité professionnelle et notamment sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ainsi, au regard de ces constats, les partenaires sociaux ont veillé à ce que la rédaction de la classification n'engendre pas de rupture d'égalité entre les femmes et les hommes ni de discriminations en raison de l'appartenance ou non à un sexe. En outre, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les structures doivent garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la structure analyse les raisons et le bien-fondé de cet écart afin d'y mettre un terme.

ARTICLE 3 - MODIFICATIONS DES INTITULES ET DU PLAN DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le présent avenant engendre des modifications substantielles dans le cadre du plan et des intitulés de la convention collective. Le présent article a donc pour vocation à rendre cohérent l'ensemble des modifications apportées.

1. Modification du titre IV.

L'intitulé du titre IV est modifié selon les termes suivants : « titre IV – définition et classification des salarié(e)s polyvalent(e)s ».

Avant les mots « les salariés relevant du présent article », il est ajouté un titre « article 4-1 – définition des salarié(e)s polyvalent(e)s ».

L'intitulé de « l'article 1er – salarié(e) polyvalent » qui précède les mots « définition de l'emploi et nature de l'activité » est modifié par l'intitulé suivant « article 4-2 – description de l'emploi-repère déterminé par la branche pour les salarié(e)s polyvalent(e)s ».

Les articles 2 à 10 sont supprimés.

2. Modification de la section 1 du titre V.

La section 1 du titre V intitulée « salariés polyvalents et salariées polyvalentes » est modifiée dans les conditions suivantes.

Le préambule est fusionné à l'article 4-1 – définition des salarié(e) polyvalent(e)s du titre IV. Le premier alinéa commençant par « ces personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle concluent avec la structure [...] » et les trois alinéas qui suivent sont ajoutés à la suite du dernier alinéa de l'article 4-1 se terminant par « malgré l'accomplissement de démarches de recherche d'emploi ».

L'article 1er « classification » de la section 1 du titre V devient l'article 4-3 « classification » du titre IV. Après les mots « fait l'objet d'un niveau unique », il est ajouté un alinéa « Les salarié(e)s polyvalent(e) correspondent à la catégorie professionnelle « Ouvriers / employés ». Les autres dispositions de l'article demeurent inchangées.

L'article 2 « rémunération » de la section 1 du titre V devient l'article 4-4 « rémunération » du titre IV. Le contenu de l'article demeure inchangé.

L'article 3 « gestion des carrières » de la section 1 du titre V devient l'article 4-5 « gestion des carrières » du titre IV. Le contenu de l'article demeure inchangé.

3. Modification de l'intitulé du titre V.

L'intitulé du titre V est remplacé par l'intitulé suivant : « Titre V - Classification et rémunération minimale des salariés non visés au titre IV ».

ARTICLE 4 - MODIFICATION DU CONTENU DU TITRE V.

Le contenu du titre V est intégralement remplacé par les dispositions ci-après.

Préambule

Concernant le champ d'application du présent titre, les partenaires sociaux rappellent qu'il n'a pas vocation à s'appliquer aux salariés qui bénéficient d'actions d'accompagnement et/ou de formation soit en raison de difficultés d'insertion sociale et professionnelle qu'ils rencontrent soit parce qu'ils étaient privés durablement d'emploi malgré l'accomplissement de démarches de recherches d'emploi et qu'ils correspondent à la définition donnée par le titre IV.

À l'exclusion des salariés définis au premier alinéa, le présent titre s'applique à tous les autres salariés embauchés dans le champ de la branche.

5-1 – Principes et fonctionnement de la classification

5.1.1 – Définition et fonctionnement général

La présente classification a pour objectif de mettre en place un système d'évaluation et de hiérarchisation des postes, permettant ainsi aux structures et aux salariés de situer les postes dans le périmètre de la branche.

La présente section définit ainsi une grille de classification constituant un support commun et objectif pour définir les emplois-repères existants au niveau de la branche professionnelle.

Ce système de classification vise à prendre en compte la diversité des activités des structures, leurs différents modes d'organisation et de management, ainsi que la diversité des contenus d'activité des salariés (actuels, émergents ou futurs), tout en étant capable de s'adapter aux évolutions de ces organisations et de ces contenus d'activité.

Les partenaires sociaux ont particulièrement tenu à prendre en compte l'élément « technicité insertion », qui est essentiel dans le champ d'application de la présente classification.

Cette méthode de classification vise à être objective et à garantir l'équité entre l'ensemble des salariés de la branche. C'est pourquoi, la méthode retenue est fondée sur la réalité des fonctions réalisées et sur l'analyse du contenu des postes.

La grille de classification constitue le socle à partir duquel sont définis d'une part les emplois-repères au niveau de la branche (i) et d'autre part les emplois-repères définis au niveau des structures (ii) permettant ainsi de classer les postes occupés par les salariés (iii).

(i) Les emplois-repères définis par la branche

Il s'agit d'un emploi type défini pour l'ensemble de la branche auquel se rattachent des postes distincts exercés par les salariés dont les activités ou missions se caractérisent majoritairement par des compétences et des responsabilités communes.

Les emplois-repères définis par la branche représentent la majorité des postes existants dans la branche et en assurent la cohérence.

(ii) Les emplois-repères définis par les structures

Les emplois-repères définis par la branche ne constituent toutefois pas une liste exhaustive de l'ensemble des emplois auxquels les postes occupés par les salariés peuvent se rattacher. C'est pourquoi, les structures ont la possibilité de définir leur propre emploi-repère à partir de la grille de classification définie par la branche pour des postes pour lesquels le rattachement à l'un des emplois-repères définis par la branche n'est pas possible.

(iii) Les postes occupés par les salariés

Un poste occupé par un salarié correspond à un ensemble d'activités, de missions et de tâches effectuées. Si le poste correspond majoritairement dans sa définition à l'un des emplois-repères fixé par la branche alors il lui est rattaché.

5.1.2 – Grille de classification

Cette grille s'appuie sur quatre éléments pris en compte au sein de la branche pour

caractériser un poste, subdivisés en différents paliers. L'ensemble de ces éléments forme un emploi-repère.

1. *Savoir-faire*

Il s'agit d'apprécier le niveau de compétences générales ou professionnelles requises pour l'exercice du poste sans tenir compte des compétences en matière d'insertion.

Cet élément comprend 6 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite ...
1	Peu ou pas d'expérience ni de formation spécifique relative à ce poste
2	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 2 à 3 ans) ou une qualification correspondant au niveau 3 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré
3	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans l'emploi (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré
4	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré
5	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré
6	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 7 du cadre national des certifications en lien avec l'activité du ou des services placés sous sa responsabilité selon l'échelle et le niveau de complexité de l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (l'établissement par exemple) Le poste nécessite la maîtrise de plusieurs domaines de compétences en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de la structure

2. *Technicité insertion*

Il s'agit d'apprécier les connaissances et compétences relatives au champ de l'insertion notamment par l'activité économique en complément des autres compétences professionnelles.

Cet élément comprend 6 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite ...
1	Peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique

2	Une compréhension et une prise en compte des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de l'insertion
3	Une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte de la mission d'insertion notamment par l'activité économique de la structure Et/ ou Une mise en œuvre de techniques, d'encadrement pédagogique, de formation, d'accompagnement socio professionnel en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi
4	Des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail), attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste
5	Des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
6	Des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires

3. Autonomie

Il s'agit d'apprécier l'autonomie développée dans le cadre des postes en prenant en compte notamment le suivi des consignes, l'aptitude à développer des objectifs ou encore de conduire des projets.

Cet élément comprend 7 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite ...
1	D'appliquer des consignes précises ou des procédures connues ou des modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables
2	De réaliser des activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique
3	De mettre en œuvre des activités définies par des instructions générales. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
4	De conduire des activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori
5	De travailler dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et amélioration des modes opératoires, méthodes et processus.

	Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale
6	Développer et piloter des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques, à proposer les projets pour préparer l'avenir Les directives générales reçues fixent les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs
7	De conduire des projets, d'assumer par délégation permanente des responsabilités budgétaires ou organisationnelles Délégation de la présidence de la structure pour proposer la stratégie de la structure ou de l'établissement et les ressources à mettre en œuvre. L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de la structure

4. Coopération - Encadrement

Il s'agit d'apprécier le degré de coopération ou d'encadrement exercé dans le cadre du poste. Sont pris en compte notamment l'animation d'équipes, l'encadrement technique d'équipes, l'encadrement fonctionnel ou hiérarchique ou encore l'existence ou non d'une délégation de pouvoirs.

Cet élément comprend 5 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite ...
1	Pas d'encadrement – Pas de prescription d'activité
2	De prescrire des activités et des modalités de leur réalisation en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et de participer à l'animation d'activités D'accueillir de nouveaux arrivants.
3	L'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoirs faire et des savoir-être en situation de production. Ou le management fonctionnel / transversal de tout ou partie de l'équipe permanente en vue de faire progresser l'organisation /le développement qualitatif ou quantitatif de la structure. Le management fonctionnel peut également intégrer du management de salariés polyvalents.
4	L'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que les salariés polyvalents). L'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Participation au recrutement, intégration, évaluation et proposition de plans d'actions de développement de ses collaborateurs (autres que salariés polyvalents)
5	D'assumer une délégation permanente de responsabilité hiérarchique sur l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (établissement par exemple) L'animation et la mobilisation d'équipes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Le poste nécessite également d'assurer le recrutement, l'intégration, l'évaluation, les procédures de sanctions et de proposer des plans d'actions de développement de compétences des salariés (autres que les salariés polyvalents)

5.1.3 – Calcul des paliers pour définir les coefficients des emplois-repères.

Chaque palier des quatre éléments de la grille définie ci-dessus correspond à un nombre de points défini par la branche professionnelle (cf. tableau ci-dessous).

Les points obtenus pour chaque élément s'additionnent et permettent d'obtenir le coefficient correspondant au poste occupé par le ou la salarié(e). Ce coefficient est indiqué au contrat de travail et au bulletin de salaire.

Savoir-faire		Technicité insertion		Autonomie		Coopération - Encadrement	
Paliers	Points	Paliers	Points	Paliers	Points	Paliers	Points
1	55	1	51	1	65	1	69
2	72	2	53	2	71	2	72
3	83	3	68	3	78	3	84
4	94	4	72	4	84	4	123
5	131	5	77	5	108	5	180
6	180	6	130	6	123	/	/
/	/	/	/	7	180	/	/

5.1.4 – Définition des emplois-repères de la branche.

À partir de la grille de classification, les partenaires sociaux ont décidé de définir des emplois-repères au niveau de la branche pour les postes les plus fréquemment occupés par des salariés au sein du secteur. Cet article pourra être complété par avenant si les partenaires sociaux constatent l'apparition d'un emploi-repère récurrent au niveau de la branche. Pour les emplois-repères non définis par la branche, il est renvoyé à l'article 5.1.5 du présent titre.

Le poste est apprécié par rapport aux missions majoritairement exercées et est comparé aux différents emplois-repères déjà définis par la branche. Si le poste occupé, eu égard aux missions majoritairement exercées, correspond à un emploi-repère de branche, alors ce poste doit impérativement être rattaché à cet emploi-repère sans possibilité de créer un emploi-repère différent.

Les emplois-repères définis par la branche correspondent à trois filières principales :

Filière production	Filière insertion	Filière management ou d'appui
Assistant(e) technique	Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le)	Assistant(e) administratif(ve) financier(ère)
Assistant(e) technique confirmé(e)	Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) confirmé(e)	Technicien(ne) administratif(ve) financier(ère) confirmé(e)
Assistant(e) technique expert(e)	Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) expert(e)	Technicien(ne) administratif(ve) financier(ère) expert(e)
	Encadrant(e) technique pédagogique et social	Responsable administratif(ve) et financier(ère) ou responsable ressources humaines
	Encadrant(e) technique pédagogique et social confirmé(e)	Responsable administratif(ve) et financier(ère) ou responsable ressources humaines confirmé(e)
	Encadrant(e) technique pédagogique et social expert(e)	Coordinateur(trice)
		Coordinateur(trice) confirmé(e)
		Coordinateur(trice) expert(e)
		Directeur(trice) ou directeur(trice) adjoint(e)
		Directeur(trice) confirmé(e)

5.1.4.1. Définition générale de l'« assistant(e) technique » :

L'assistant(e) technique réalise des travaux techniques sous la responsabilité d'un(e) encadrant(e) technique, dans le cadre des activités de la structure et assiste l'encadrant(e) technique, pédagogique et social dans les tâches simples.

Le poste conduit notamment à :

- participer à la réalisation de la production ou du service ;
- respecter les délais de réalisation ;
- assister l'encadrant(e) technique.

Emploi-repère d' « assistant(e) technique »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	1	Le poste ne nécessite pas ou peu d'expérience ni formation spécifique.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	1	Le poste nécessite d'appliquer des consignes précises ou des procédures connues ou des modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
Coopération - Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'exercer d'encadrement ou de prescrire des activités.

Emploi-repère d'assistant(e) technique confirmé(e)

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	2	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 2 à 3 ans) ou une qualification correspondant au niveau 3 du cadre national des certifications en lien avec l'emploi considéré.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	2	Le poste nécessite de réaliser des activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés. Le poste permet de choisir les moyens à mettre en œuvre selon différentes solutions prédéfinies. Vérifications réalisables de façon non systématique.
Coopération - Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'exercer d'encadrement ou de prescrire des activités.

Emploi-repère d' « Assistant(e) technique expert(e) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	3	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques

insertion		du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre des activités définies par des instructions générales. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Coopération - Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'exercer de l'encadrement ou de prescrire des activités.

5.1.4.2. Définition générale d' « accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) »

Au sein d'une structure d'insertion et dans le cadre de son projet d'accompagnement, le (la) titulaire du poste est le référent des salariés polyvalents en matière de parcours d'insertion et de formation. Il / Elle intervient sur l'ensemble des aspects liés aux parcours d'insertion (accompagnement social et accompagnement professionnel).

Le poste conduit notamment à :

- Veiller à la levée des problématiques sociales afin de construire puis mettre en œuvre les projets professionnels ;
- Accompagner les salariés polyvalents dans toutes les étapes en vue de leur insertion professionnelle en ayant une connaissance territorialisée du bassin d'emploi et des acteurs mobilisables pour contribuer à l'insertion ;
- Maîtriser des techniques d'entretien, d'animation collective, d'aide à la résolution de problèmes ;
- Participer au développement qualitatif de la structure.

Emploi-repère d'« accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré pour accompagner les parcours d'insertion
Technicité insertion	3	Le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement de la structure. Pour construire des parcours d'insertion, lever les freins périphériques, et pour contribuer avec l'équipe à l'accompagnement et au suivi des parcours d'insertion (recrutement, diagnostics bilan, évaluation, partenariat ...). Le poste nécessite une mise en œuvre de techniques d'intervention, de formation, d'accompagnement socioprofessionnel en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi. Ces techniques sont mises en œuvre dans le cadre d'un travail en équipe en particulier avec les encadrant(e)s techniques.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre sur instructions générales, l'accompagnement dans le cadre du parcours d'insertion en relation avec l'équipe en charge de l'encadrement technique et les autres partenaires internes ou externes. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Les vérifications du travail sont non systématiques et a posteriori et portent notamment sur le respect des procédures préconisées.

Coopération - Encadrement	2	Le poste implique de participer à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités.
---------------------------	---	--

Emploi-repère d'« accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) confirmé(e) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré pour accompagner les parcours d'insertion.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail), attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	4	Le poste nécessite de conduire les activités d'insertion définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
Coopération - Encadrement	2	Le poste implique de participer à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités.

Emploi-repère d'« accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) expert(e) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	5	Le poste nécessite des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation (élaboration de projets, conception et évaluation de dispositifs) ...
Autonomie	5	Le poste nécessite : - d'agir en autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs - de participer à l'amélioration des parcours d'insertion grâce à des adaptations des méthodes et processus.
Coopération - Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer le management fonctionnel de tout ou partie de l'équipe permanente en vue de faire progresser l'organisation et le développement de la structure. Le management fonctionnel peut également intégrer de l'encadrement de salariés polyvalents.

5.1.4.3. Définition de « Encadrant(e) technique, pédagogique et social »

Au sein d'une structure d'insertion et dans le cadre de son projet d'accompagnement, l'encadrant(e) technique, pédagogique et social(e) encadre des salariés polyvalents autour d'un support d'activités techniques et participe à l'ensemble des aspects liés aux parcours

d'insertion.

Le poste conduit notamment à :

- Permettre une progression des salariés polyvalents dans les aspects savoir-faire professionnels et dans les attitudes attendues en situation professionnelle ;
- faire acquérir les gestes techniques en lien avec le support de production ;
- contribuer avec l'équipe à l'accompagnement et au suivi des parcours d'insertion (recrutement, bilan, partenariat, ...) ;
- Accompagner l'émergence des projets professionnels ;
- Participer à l'organisation et au développement de la production de la structure en lien avec les contraintes économiques et d'insertion.

Emploi-repère d'« Encadrant(e) technique, pédagogique et social »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	3	Le poste nécessite comme pré requis la maîtrise de techniques professionnelles en relation avec les activités supports. Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	3	Le poste nécessite une mise en œuvre de techniques d'intervention, d'encadrement, de formation en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi. Ces techniques sont mises en œuvre dans le cadre d'un travail en équipe en particulier avec les postes exercés dans le cadre de l'accompagnement socio professionnel.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre sur instructions générales : -L'organisation de la production d'activités supports. -Sa contribution à la mise en œuvre du parcours d'insertion en relation avec l'équipe en charge de l'accompagnement -les techniques d'apprentissage en situation de travail Vérfications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Coopération - Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer l'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoir-faire et des savoir-être. En particulier, il nécessite : - d'organiser et d'animer le travail en équipe de production - de maîtriser et faire appliquer les règles de fonctionnement de la structure en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'en matière de cohésion et de fonctionnement d'un groupe.

Emploi-repère d' « Encadrant(e) technique, pédagogique et social confirmé(e) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré

Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail) attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	4	Le poste nécessite la conduite des activités de l'insertion définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
Coopération - Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer l'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoir-faire et des savoir-être. En particulier, il nécessite : - d'organiser et d'animer le travail en équipe de production - de maîtriser et faire appliquer les règles de fonctionnement de la structure en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'en matière de cohésion et de fonctionnement d'un groupe.

Emploi-repère d' « Encadrant(e) technique, pédagogique et social expert(e) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail) attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	5	Le poste nécessite : - d'agir en autonomie dans le choix des moyens et méthodes - de participer à l'amélioration et au développement des activités supports tant sur le plan des méthodes et processus que du développement de l'activité. Vérification à posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale
Coopération - Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer le management fonctionnel de tout ou partie de l'équipe permanente en vue de faire progresser l'organisation et le développement de la structure. Le management fonctionnel peut également intégrer du management de salariés polyvalents.

5.1.4.4. Définition de l' « Assistant(e) ou technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère) »

Au sein d'une structure d'insertion, le poste rattaché à cet emploi-repère implique de travailler à l'exécution de travaux de secrétariat, d'accueil, administratifs et /ou comptables dans le respect du projet de la structure.

Le poste conduit notamment à :

- Traiter les opérations administratives liées à la gestion de l'activité et aux ressources humaines ;
- Assister une équipe dans la communication des informations et l'organisation des activités ;

- Et /ou assurer des travaux de comptabilité et paye.

Emploi-repère de l'« Assistant(e) administratif(ve) et financier(ère) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	3	Le poste nécessite comme pré requis la maîtrise de techniques professionnelles en matière administrative et notamment des compétences en matière d'organisation, d'accueil ou encore de classement ; Dans ce contexte, le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	2	Le poste nécessite de réaliser les activités d'après des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.
Coopération - Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'encadrement ni de prescription d'activités.

Emploi-repère du « Technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère) confirmé(e) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	2	Le poste nécessite une compréhension et une prise en compte des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre des activités (missions administratives ou comptables) définies par des instructions générales. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Coopération - Encadrement	2	Le poste nécessite la participation à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités ; Le poste implique d'accueillir de nouveaux arrivants.

Emploi-repère du « Technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère) expert(e) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre

		indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	2	Le poste nécessite une compréhension et une prise en compte des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	4	Le poste nécessite de conduire des activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
Coopération - Encadrement	2	Le poste nécessite la participation à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités ; L'accueil de nouveaux arrivants.

5.1.4.5. *Définition du « Responsable administratif(ve) et financier(ère) / Responsable ressources humaines »*

Au sein d'une structure d'insertion et dans le cadre de sa gestion, le (la) responsable administratif(ve) & financier(e) / responsable ressources humaines travaille à l'exécution et à la coordination de l'ensemble des travaux administratifs et comptables de la structure, dans le respect du projet de la structure.

Le poste conduit notamment à :

- Mettre en place tout système utile à la gestion administrative, financière et de ressources humaines
- Contribuer au dialogue social au sein de la structure
- Construire des outils permettant d'évaluer, d'aider à la prise de décisions le directeur et/ou le Conseil d'administration
- Construire des outils de suivi de budget, d'investissements et des parcours de formation des salariés
- Veiller au respect du cadre réglementaire
- Appliquer la politique des ressources humaines dans le recrutement, le suivi des conditions de travail, la mise en place de formation, le développement des compétences et la rupture des contrats de travail.
- Accompagner la direction et la présidence de la structure dans l'organisation et la gestion des conditions de travail.

Emploi-repère « Responsable administratif(ve) et financier(ère) / Responsable ressources humaines »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré afin de coordonner des projets et des personnes et connaître notamment les outils et processus en matière RH, comptable, financière.
Technicité insertion	3	Dans le cadre notamment du recrutement, de la participation à la recherche de financement ou encore de gestion administrative et financière, le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.

Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. L'emploi permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale
Coopération - Encadrement	4	Le poste implique : - d'organiser le travail, et encadrer des salariés. - D'animer et mobiliser les équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. - Participer au recrutement, intégration, évaluation et proposition de plans d'actions de développement des salariés (autres que salariés polyvalents)

Emploi-repère « Responsable administratif(ve) et financier(ère) / Responsable ressources humaines confirmé (e) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	6	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré afin de coordonner des projets et des personnes et connaître notamment les outils et processus en matière RH, comptable, financière.
Technicité insertion	3	Dans le cadre notamment de la participation à la recherche de financement ou encore de gestion administrative et financière, le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	6	Le poste nécessite de développer et piloter des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques, à proposer les projets pour préparer l'avenir. Les directives générales reçues fixent les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs.
Coopération - Encadrement	4	Le poste nécessite : - D'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) - D'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. - de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents)

5.1.4.6. Définition de « Coordinateur (trice) »

Au sein de la structure, le poste consiste à coordonner tout ou partie des actions de la structure, dans le respect du projet associatif.

Le poste conduit notamment à :

- Coordonner des activités de la structure et des actions en participant également au

- développement de nouveaux projets
- Manager les salariés sous sa responsabilité ;
- Représenter la structure dans le territoire et faire vivre les partenariats
- Venir en appui de la direction dans la prise de décision.

Emploi-repère de « Coordinateur (trice) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré
Technicité insertion	3	Le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte de la mission d'insertion par l'activité économique de la structure.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. Le poste permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale
Coopération - Encadrement	4	Le poste nécessite : <ul style="list-style-type: none"> - D'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) - D'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. - De contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents)

Emploi-repère de « Coordinateur(trice) confirmé(e) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation, attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. L'emploi permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale
Coopération -	4	Le poste nécessite :

Encadrement		<ul style="list-style-type: none"> - D'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) - D'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. - De contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents)
-------------	--	--

Emploi-repère de « Coordinateur(trice) expert(e) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	6	Le poste nécessite des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires. Il peut nécessiter des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. L'emploi permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale
Coopération - Encadrement	4	Le poste nécessite : <ul style="list-style-type: none"> - D'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) - D'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. - De contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents)

5.1.4.7. Définition du « Directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e) »

Dans le cadre du projet de la structure porteuse du projet d'insertion définie par le conseil d'administration et des objectifs qui lui sont assignés, le (la) directeur(trice) met en place les moyens et coordonne l'ensemble des actions du projet associatif.

Porteur du projet de la structure, il (elle) est l'interface entre tous les acteurs : conseil d'administration, salariés, institutionnels, monde économique... Il (Elle) représente et promeut la structure à l'extérieur, anticipe les évolutions et propose au conseil d'administration des orientations.

Le poste conduit notamment à :

- Être responsable de la réalisation des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés par le conseil d'administration ;
- Assurer les débouchés de la production et la recherche de subventions nécessaires à l'équilibre économique de la structure ;
- Optimiser le budget de la structure de façon à utiliser au mieux les financements, par

- la mise en place d'une gestion rigoureuse ;
- Assurer l'évaluation des actions afin d'éclairer au mieux le conseil d'administration et les partenaires ;
- Assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au conseil d'administration de nouvelles actions.

Emploi-repère de « Directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le métier (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré pour gérer la structure, gérer les ressources humaines, développer des projets, assurer une veille et selon le périmètre de délégation.
Technicité insertion	6	Le poste nécessite des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires. Il peut nécessiter des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
Autonomie	6	Le poste nécessite de développer et piloter des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques, proposer les projets pour préparer l'avenir. Les directives générales reçues fixent les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs.
Coopération - Encadrement	5	Le poste nécessite d'assumer une délégation permanente de responsabilité hiérarchique sur l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (établissement par exemple) L'animation et la mobilisation d'équipes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Le poste nécessite également d'assurer le recrutement, l'intégration, l'évaluation, les procédures de sanctions et de proposer des plans d'actions de développement de compétences des salariés (autres que salariés polyvalents)

Emploi-repère de « Directeur(trice) confirmé(e) »

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	6	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 7 du cadre national des certifications en lien avec l'activité du ou des services placés sous sa responsabilité selon l'échelle et le niveau de complexité de l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (l'établissement par exemple). Le poste nécessite la maîtrise de plusieurs domaines de compétences en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de la structure.
Technicité insertion	6	Le poste nécessite des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires. Il peut nécessiter des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de

		formation.
Autonomie	7	Le poste nécessite de conduire des projets, d'assumer par délégation permanente des responsabilités budgétaires et organisationnelles Le poste nécessite de disposer d'une délégation de la présidence de la structure pour proposer la stratégie de la structure ou de l'établissement et les ressources à mettre en œuvre. L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de la structure.
Coopération - Encadrement	5	Le poste nécessite d'assumer une délégation permanente de responsabilité hiérarchique sur l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (établissement par exemple) L'animation et la mobilisation d'équipes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Le poste nécessite également d'assurer le recrutement, l'intégration, l'évaluation, les procédures de sanctions et de proposer des plans d'actions de développement de compétences des salariés (autres que salariés polyvalents)

5.1.5 – Rattachement des postes à la classification de la branche

1. Rôle des représentants du personnel lors de la mise en place du présent avenant.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'informer et de consulter les représentants du personnel à l'occasion de l'application d'un nouveau système de classification ou lorsque des modifications substantielles au système de classification anciennement pratiqué sont constatées.

Ainsi, le déploiement du présent avenant fera l'objet d'une information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe. L'employeur présentera le nouveau système de classification et les conséquences que cela peut engendrer dans la structure. Notamment, il fera une présentation anonymisée du rattachement des postes qu'il entend pratiquer.

Conformément à l'article R. 2312-6 du Code du travail, et à défaut d'accord, le comité social et économique (peu important l'effectif de la structure) est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations relatives à la nouvelle classification. Ces délais peuvent être augmentés en cas d'intervention d'un expert dans les conditions fixées à l'article précité.

Cette information-consultation devra avoir lieu en amont de l'information qui sera destinée à l'ensemble des salariés afin que les représentants du personnel aient une connaissance suffisante du dossier pour pouvoir accompagner les salariés ou répondre à leurs questionnements.

Un guide de déploiement sera mis à la disposition des structures et des représentants du personnel. Il est rappelé que les représentants du personnel peuvent saisir les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche en cas de questionnement.

Il est rappelé que le déploiement d'une classification ne doit engendrer aucune forme de discrimination et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes doit être garanti. Les représentants du personnel veilleront spécifiquement à ce que ces principes soient respectés et feront une alerte auprès de la commission paritaire nationale de recours de la branche professionnelle si un manquement à ces principes était constaté.

2. Information des salariés lors de la mise en place du présent avenant

À l'issue de l'information et consultation du CSE, les salariés sont informés par tout moyen du déploiement à venir du système de classification et des différentes conséquences susceptibles d'intervenir pour eux.

Au moment de la mise en place du présent avenant, une présentation, à partir du guide de déploiement, sera faite sur le fonctionnement de la classification et le calcul des salaires minima. L'employeur mettra spécifiquement en exergue les nouveautés du système de classification issues du présent avenant.

3. Établissement d'une fiche de poste et méthode de classification

Tout rattachement d'un poste à un emploi-repère doit nécessairement se faire à partir d'une fiche de poste correspondant aux fonctions réellement réalisées par le salarié. Cette fiche de poste est rédigée préalablement, de manière objective et elle doit recenser l'ensemble des activités accomplies dans le cadre du poste afin de permettre un rattachement objectif à la présente classification.

Il est rappelé que ce sont les postes qui sont rattachés à la classification de la branche et non les personnes. Les partenaires sociaux insistent sur le fait qu'il s'agit d'analyser les exigences du poste en matière de compétences et non pas d'analyser celles détenues par la personne sauf si le poste a évolué en conséquence. Des exemples pour illustrer ce principe seront donnés dans le guide de déploiement.

4. Emplois-repères préalablement définis par la branche

À partir de cette fiche de poste, l'employeur évalue le rattachement qui lui semble pertinent par rapport à un emploi-repère défini par la branche. Les emplois-repères définis au niveau de la branche sont impératifs et ne peuvent pas faire l'objet d'une évaluation différente.

Les emplois-repères qui ont été fixés par la branche se trouvent définis à l'article 5.1.4.

5. Emplois-repères définis par les structures employeuses

Si le poste ne correspond à aucun emploi-repère qui a été préalablement déterminé dans la présente convention, l'employeur se fonde obligatoirement sur la grille définie par la branche pour créer son propre emploi-repère. Il évalue, pour chaque élément, le palier correspondant au poste à rattacher.

Une fois l'emploi-repère créé et notifié au salarié, il doit le transmettre pour information auprès du secrétariat de la branche professionnelle à partir de l'adresse électronique indiquée dans le guide de déploiement. La branche liste dans son rapport annuel l'ensemble des emplois-repères qui ont été créés par des structures employeuses.

Des exemples sont fournis dans le guide de déploiement.

6. Entretiens et notifications au salarié.

Une fois le rattachement effectué auprès soit d'un emploi-repère défini par la branche ou d'un emploi-repère créé au niveau de la structure employeuse à partir de la grille établie par la branche, le salarié est informé de sa nouvelle classification.

- Au moment de la mise en place du présent avenant.

Si le nouveau rattachement n'entraîne pas de changements substantiels pour le salarié, la nouvelle classification est notifiée par écrit au salarié. C'est le cas si le rattachement à la

nouvelle classification du salarié est assimilable au précédent.

En-dehors de ce cas, un entretien est organisé avec le salarié afin de lui présenter le nouveau rattachement de son poste à un emploi-repère et les raisons objectives qui ont conduit à ce résultat. À l'issue de cet entretien, une notification écrite doit être remise au salarié indiquant le nouvel emploi-repère auquel le poste est rattaché.

Si le nouveau rattachement du salarié à la classification entraîne une augmentation de son salaire effectif, un avenant au contrat de travail est rédigé.

Le salarié qui estimerait ne pas bénéficier du bon rattachement de son poste à l'emploi-repère (de branche ou d'entreprise) peut contester par écrit sa classification en adressant sa lettre à l'employeur. Ce dernier répond par écrit dans le mois qui suit la réception de la lettre sur les raisons objectives qui ont conduit au rattachement notifié. En cas de désaccord, un entretien peut être organisé à la demande du salarié dans le mois qui suit. Le salarié peut être accompagné par un représentant du personnel. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le salarié peut former un recours auprès de la commission paritaire nationale de recours dans les conditions définies ci-après.

- Après la période transitoire de six mois à compter de l'extension.

Le rattachement du poste à la classification est notifié au salarié à l'occasion de la signature du contrat de travail.

7. *Guide de déploiement.*

Un guide de déploiement est mis à disposition des structures, représentants du personnel et salariés qui doivent en prendre connaissance et en faire l'application lors du déploiement de la classification.

Il pourra faire l'objet d'adjonctions ou de modifications en cas d'interprétation demandée à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

8. *Commission paritaire nationale de recours.*

En cas de désaccord non préalablement résolu en interne sur le positionnement du poste du salarié par rapport à la classification, la commission paritaire nationale de recours de la branche professionnelle pourra être saisie.

Une trame et une procédure spécifiques seront mis à disposition des salariés souhaitant saisir la CPNR.

Pendant l'année qui suit l'extension, les partenaires sociaux veilleront à se réunir dans le mois qui suit la saisine. À l'issue de cette période, le délai prévu au titre 2 de la présente convention collective s'applique.

5.1.6 – Définition des catégories professionnelles.

Les catégories professionnelles de la branche sont définies de la manière suivante :

	Ouvriers / employés	Technicien / agent de maîtrise	Cadres et assimilés
Coefficient	Les salariés polyvalents et les	Les emplois-repères dont le coefficient	Assimilés cadres : À partir du coefficient

	emplois-repères dont le coefficient est inférieur à 290	est supérieur ou égal à 290	370 sous réserve d'avoir – et ce de manière cumulative – au moins le niveau 5 en autonomie et le niveau 4 en encadrement.
			Cadres : à partir du coefficient 440.

Cette catégorisation correspond aux coefficients tels qu'ils sont définis dans la présente classification (hors majoration). La catégorie professionnelle du poste occupé par le salarié dépend de la définition donnée par la branche.

5.1.7 - Parcours professionnels et entretiens périodiques

1. Parcours professionnels et formation.

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance du parcours professionnel qui doit être co-construit avec chaque salarié. Il est notamment rappelé que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir tout ou partie identifiée de certification professionnelle.

Il est également rappelé qu'en cas de changement de fonctions ou d'emploi, les parties peuvent convenir d'une période probatoire par avenant au contrat de travail qui en fixe les conditions. Il peut être mis fin à la période probatoire avant le terme de celle-ci par l'une ou l'autre des parties si elle estime que cette période n'est pas satisfaisante. La rupture de la période probatoire a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures. La durée de la période est convenue entre les parties et ne peut excéder celle de la période d'essai (renouvellement compris) définie pour la nouvelle catégorie professionnelle d'appartenance du salarié.

2. Entretiens périodiques.

Les partenaires sociaux estiment que la construction d'un parcours professionnel pertinent nécessite l'organisation d'échanges entre l'employeur et le salarié par le biais de différents entretiens périodiques.

À ce titre, deux types d'entretiens ont lieu. Les entretiens sont distincts mais peuvent être réalisés successivement lorsqu'ils sont réalisés la même année.

a. Définition et objet de l'entretien d'évaluation :

L'entretien a lieu entre le salarié et son supérieur hiérarchique dans la deuxième année civile suivant celle de l'embauche puis périodiquement tous les 2 ans. Au cours de cet entretien, le salarié et son supérieur hiérarchique abordent :

- La situation professionnelle actuelle du salarié ;
- L'évaluation des compétences mises en œuvre par le salarié ;
- La mesure de l'atteinte d'objectifs d'activité précédemment fixés ;
- La fixation de nouveaux objectifs d'activité ;
- La définition des besoins d'accompagnement pour atteindre ces objectifs

- La rémunération perçue par le salarié
- La cohérence du rattachement du poste du salarié à son emploi-repère.

L'entretien d'évaluation donne lieu à un compte-rendu écrit.

La structure employeuse peut adapter les modalités opérationnelles de cet entretien selon sa politique de ressources humaines. Ainsi, le contenu de cet entretien peut être adapté ou être organisé selon une périodicité plus courte.

b. Définition et objet de l'entretien de parcours professionnel (conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail) :

Un entretien est organisé selon la périodicité fixée à l'article L. 6315-1 du Code du travail. Conformément aux dispositions légales applicables, cet entretien est consacré notamment aux compétences du salarié et à ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel, à sa situation et à son parcours professionnel, à ses besoins de formation, à ses souhaits d'évolution professionnelle. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui ne peut donc pas être abordée.

Dans les structures employeuses de moins de trois cents salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du présent code. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe

Cet entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce document est distinct du compte-rendu d'évaluation.

c. Définition et objet de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail) :

L'entretien évoqué ci-dessus fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié selon la périodicité définie à l'article L. 6315-1 du Code du travail. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier :

- s'il a suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience ;
- bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

5-2 – Salaires minima

5.2.1 – Fonctionnement du salaire minima.

Il est rappelé que la branche professionnelle fixe les salaires minima hiérarchiques permettant notamment de réguler la concurrence entre les structures et de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés.

Néanmoins, les partenaires sociaux rappellent que la branche professionnelle n'a pas pour rôle de fixer les salaires effectifs et qu'il appartient à chaque structure de déterminer sa propre politique salariale selon ses caractéristiques, contraintes et spécificités.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsqu'au moins une section syndicale d'organisation syndicale représentative a été mise en place dans une structure, l'employeur doit engager

une négociation sur la rémunération notamment les salaires effectifs. Cette négociation doit avoir lieu au moins tous les quatre ans lorsqu'un accord collectif a fixé une durée de négociation. En l'absence d'accord collectif fixant la récurrence des négociations, cette négociation doit avoir lieu tous les ans.

Les employeurs doivent s'assurer en permanence que les salaires et primes versés aux salariés sont au moins égaux aux salaires minima tels que définis par la branche.

5.2.2 – Détermination du montant du salaire minima.

Le salaire minima se calcule selon la formule suivante : Valeur socle + (coefficient x valeur du point). Ce montant correspond à une durée du travail à temps plein. Il convient de le calculer à due proportion pour les salariés travaillant à temps partiel.

1. Définition et montant de la « valeur socle ».

La valeur socle est un montant en euros déterminé par la branche et qui s'applique à l'ensemble des emplois-repères du présent titre.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la « valeur socle » est de 928 euros pour un salarié à temps plein.

2. Définition et montant du point.

La valeur du point est un montant en euros déterminée par la branche et qui s'applique à l'ensemble des emplois-repères du présent titre. Elle doit être multipliée au coefficient.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la valeur du point est de 4,04 euros pour un salarié à temps plein.

3. Revalorisation et application dans les structures employeuses.

La valeur socle et la valeur du point pourront faire l'objet d'une revalorisation à l'occasion de la négociation annuelle de branche prévue à l'article L. 2241-8 du Code du travail.

Ces valeurs servent à déterminer le montant global du salaire minima correspondant à un emploi-repère.

Les salaires minima s'élèvent donc à :

	Savoir-faire		Technicité insertion		Autonomie		Encadrement coopération		Total	
	D°	Pts	D°	Pts	D°	Pts	D°	Pts	coef	minima
Assistant technique	1	55	1	51	1	65	1	69	240	1 898 €
Assistant technique confirmé	2	72	1	51	2	71	1	69	263	1 991 €
Assistant technique expert	3	83	1	51	3	78	1	69	281	2 063 €
Assistant Administratif Financier	3	83	1	51	2	71	1	69	274	2 035 €
Technicien Administratif Financier confirmé	4	94	2	53	3	78	2	72	297	2 128 €
Technicien Administratif Financier expert	4	94	2	53	4	84	2	72	303	2 152 €
Accompagnateur socio-professionnel	4	94	3	68	3	78	2	72	312	2 188 €
Accompagnateur socio-professionnel confirmé	4	94	4	72	4	84	2	72	322	2 229 €
Accompagnateur socio-professionnel expert	5	131	5	77	5	108	3	84	400	2 544 €
Encadrant technique pédagogique et social	3	83	3	68	3	78	3	84	313	2 193 €
Encadrant technique pédagogique et social confirmé	4	94	4	72	4	84	3	84	334	2 277 €
Encadrant technique pédagogique et social expert	5	131	4	72	5	108	3	84	395	2 524 €
Responsable administratif et financier / Responsable ressources humaines	5	131	3	68	5	108	4	123	430	2 665 €
Responsable administratif et financier / Responsable ressources humaines confirmé	6	180	3	68	6	123	4	123	494	2 924 €
Coordinateur	4	94	3	68	5	108	4	123	393	2 516 €
Coordinateur confirmé	5	131	4	72	5	108	4	123	434	2 681 €
Coordinateur expert	5	131	6	130	5	108	4	123	492	2 916 €
Directeur	5	131	6	130	6	123	5	180	564	3 207 €
Directeur confirmé	6	180	6	130	7	180	5	180	670	3 635 €

5.2.3 – Majorations de minima.

1. Prise en compte des diplômes.

Les partenaires sociaux ont souhaité valoriser et inciter à obtenir certains diplômes ou titres correspondant au cœur de métiers de la branche professionnelle.

La liste des diplômes et certifications concernés est la suivante :

- Encadrant(e) technique d'activités d'insertion par l'économique (ETAIE) – titre professionnel de niveau 4 au RNCP ;
- Conseiller(e) d'insertion professionnelle – titre professionnel de niveau 5 au RNCP
- Encadrant technique d'insertion (ETI) – titre professionnel de niveau 4 au RNCP
- Le CQP d'encadrant pédagogique social et professionnel, lorsqu'il sera inscrit au répertoire de France compétences.

Les partenaires sociaux se réuniront régulièrement pour apprécier la pertinence de cette liste et pour la faire évoluer par avenant, le cas échéant.

Si le salarié possède l'un de ces titres et que son poste est rattaché à un emploi-repère de branche en adéquation directe avec la certification ou le titre obtenu, le montant de son minima tel que défini à l'article 5.2.2 est augmenté de 2%.

L'employeur doit alors comparer la rémunération effective perçue par le salarié avec ce minima majoré. Si la rémunération est en-deçà, elle devra évoluer afin d'atteindre le minima majoré.

2. *Prise en compte de l'existence d'une délégation de pouvoir avec transfert de la responsabilité pénale.*

En cas de délégation de pouvoirs avec transfert de la responsabilité pénale, le montant du minima tel que défini à l'article 5.2.2 sera augmenté de 5%.

La majoration n'est valable qu'en cas de délégation conforme et qui aurait été expressément acceptée par le salarié. Pour cela, le délégataire doit avoir la compétence, l'autorité (pouvoir hiérarchique et disciplinaire) et les moyens juridiques, matériels, humains et financiers adaptés.

L'employeur doit alors comparer la rémunération effective perçue par le salarié avec ce minima majoré. Si la rémunération est en-deçà, elle devra évoluer afin d'atteindre le minima majoré.

La perte de la délégation engendre la perte du relèvement du minima et de la rémunération associés.

3. *Méthode de calcul lorsque le salarié bénéficie à la fois d'une majoration pour la possession d'un diplôme et l'exercice d'une délégation de pouvoirs.*

Si le salarié réunit les conditions pour bénéficier des deux majorations de minima telles que prévues aux points précédents, la formule de calcul est la suivante :

[Salaire minima prévu à l'article 5.2.2] * 2% = [Montant diplôme]

[Salaire minima prévu à l'article 5.2.2] * 5% = [Montant délégation de pouvoir]

[Salaire minima prévu à l'article 5.2.2] + [Montant diplôme] + [Montant délégation de pouvoir] = minima majoré

5.2.4 – Points d'expérience.

Tous les deux ans à partir de l'entrée en fonction au sein de la structure, le salarié acquiert 8 points d'expérience. Ces points sont conservés même si le salarié change de postes et d'emploi-repère de rattachement au cours de la relation contractuelle.

En cas de passage d'un Atelier et Chantier d'Insertion à un autre, l'expérience acquise chez le(s) précédent(s) employeur(s) est conservée pour le calcul des points d'expérience, à la condition que le salarié :

- le mentionne à l'employeur au plus tard dans un délai de sept jours à compter de la remise du document d'informations mentionné ci-dessous
- remette un certificat de travail en cohérence avec l'expérience revendiquée et une attestation du précédent employeur confirmant l'expérience du salarié sur un atelier et chantier d'insertion conventionné dans un délai d'un mois à compter de la demande.

L'employeur intègre le paragraphe ci-dessus dans le document d'informations prévu à l'article L.1221-5-1 du Code du travail, remis au salarié dans les sept jours de la date d'embauche pour que ce dernier soit pleinement informé de cette possibilité.

Ces points d'expérience sont matérialisés par une prime apparaissant sur une ligne distincte sur le bulletin de paie. Ces points ne sont pas ajoutés au coefficient du salarié.

S'agissant des salariés à temps partiel, ils acquièrent un nombre de points proratisé en fonction du temps de travail (arrondi au nombre entier supérieur si la proratisation aboutit à un nombre décimal). La proratisation n'a pas lieu si la durée du travail est au moins égale à 80% par rapport à un temps plein.

Les points d'expérience se substituent aux points d'ancienneté et aux points de progression professionnelle tels qu'ils existaient avant la mise en œuvre du présent avenant. Pour les salariés

présents au moment de la mise en œuvre du présent avenant et ayant déjà acquis des points d'ancienneté ou de progression professionnelle, le point de départ du décompte des points d'expérience est la date de mise en œuvre du présent avenant. En parallèle, la rémunération de leur ancienneté et de leur progression professionnelle résultant de l'application des anciennes règles définies par la branche reste acquise aux salariés. En revanche, les coefficients des salariés inscrits au contrat de travail et dans les bulletins de salaire évoluent pour correspondre aux coefficients définis à l'article 5.1.3.

5.2.5 - Définition du salaire minima hiérarchique et hiérarchie des normes.

Le salaire minima hiérarchique de la branche professionnelle est constitué du salaire minima tel que défini à l'article 5.2.2 mais également des éventuelles majorations de minima définies à l'article 5.2.3 et des points d'expérience définis à l'article 5.2.4. Ces éléments, conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L'employeur doit s'assurer que le salaire effectif perçu par le salarié est supérieur au minima hiérarchique. La comparaison se fait avec l'ensemble des éléments de rémunération perçus par le salarié dès lors qu'ils indemnisent l'exécution de la prestation de travail (salaire de base, primes d'objectifs, salaire différentiel, etc. En revanche, les indemnités liées à des frais professionnels ne sont pas prises en compte).

Concernant les points d'expérience, si une prime d'ancienneté a été mise en place dans la structure employeuse, l'employeur s'assure que cette prime est au moins aussi favorable que la prime versée au titre des points d'expérience telle que prévue dans le présent titre.

ARTICLE 5 – MODIFICATION DE L'ACCORD RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL DU 19 NOVEMBRE 2015.

Le présent avenant ayant pour effet de modifier la définition des catégories professionnelles au sein de la branche, le présent article a pour objet de mettre en cohérence les autres accords conventionnels qui feraient référence aux anciennes catégories professionnelles.

C'est pourquoi, l'article 5,1. « Les salariés bénéficiaires » tel que modifié par l'avenant n°2 du 30 septembre 2025 est modifié de la manière suivante :

Le deuxième paragraphe « Tel est le cas des salariés dont les postes sont rattachés aux emplois repères « directeur/trice » tous niveaux, « coordinateur/trice » niveau C, et « responsable administratif et financier » niveau C lorsque l'ensemble de ces salariés ne sont pas amenés – en raison de leur autonomie – à suivre les horaires collectifs de travail. » est modifié par le paragraphe suivant :

« Tel est le cas des salariés dont les emplois-repères correspondent à un coefficient d'au moins 440 lorsque l'ensemble de ces salariés ne sont pas amenés en raison de leur autonomie à suivre les horaires collectifs de travail. Cela correspond notamment aux

- responsables administratifs et financiers / responsables ressources humaines confirmés
- coordinateurs (trices) experts
- directeurs(trices)
- directeurs (trices) confirmés »

Les autres articles de l'accord du 19 novembre 2015 demeurent inchangés.

ARTICLE 6 – REVISION ET EXTINCTION DE PRECEDENTS ACCORDS CONVENTIONNELS.

Conformément à l'article L. 2261-8 du Code du travail, l'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie. Il est opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention, dans les conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

À cet égard, le présent avenant abroge sans effet rétroactif :

- Les dispositions de la Convention collective citées dans le présent avenant ;
- L'accord du 21 janvier 2009 relatif à la typologie des emplois-repères dans les ACI et l'avenant n°1 de cet accord conclu le 18 février 2010 ;
- L'accord du 21 janvier 2010 relatif aux classifications et rémunérations dans les ateliers et chantiers d'insertion et l'avenant n°1 de cet accord conclu le 18 février 2010 ;
- L'avenant n°2 du 18 octobre 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2013 ;
- L'avenant n°7 du 10 avril 2013 modifiant le titre V de la convention relatif aux classifications et aux rémunérations ;
- L'avenant n°13 du 10 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2014 ;
- L'avis d'interprétation n°5-14 du 30 avril 2014 relatif à la gestion des promotions ;
- L'avenant n°20 du 19 novembre 2014 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2016 ;
- L'avenant n°23 du 9 novembre 2017 relatif aux salaires minima 2018 ;
- L'avenant n°26 du 22 novembre 2019 relatif aux emplois-repères (titre IV et V de la convention) ;
- L'avenant n°27 du 4 décembre 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2020 ;
- L'avenant n°29 du 15 février 2021 relatif aux salaires minima ;
- L'avenant n°30 du 31 mai 2022 relatif aux salaires minima au 1^{er} juin 2022 ;
- L'avenant n°31 du 12 décembre 2022 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2023 ;
- L'avenant n°33 du 17 novembre 2023 relatif aux salaires minima ;
- L'avenant n°36 du 18 décembre 2024 relatif aux salaires minima.
- L'avenant n°38 du 25 novembre 2025 relatif aux salaires minima.

Ces textes cessent de produire effet à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES.

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à rénover le système de classification et la définition des salaires minima, les Partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était pas nécessaire de prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés. Les dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

ARTICLE 8 : DISPOSITIONS FINALES.

8.1 : Durée de l'avenant.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

8.2 : Entrée en vigueur de l'avenant et période transitoire.

Les dispositions de cet avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Une période transitoire est mise en place afin de laisser le temps aux structures et aux salariés de se mettre en conformité. Pour les structures entrant dans le champ d'application de la branche au jour de la signature du présent texte, la nouvelle classification devient obligatoire au plus tard à l'issue d'un délai de douze mois à compter de l'extension.

Le présent avenant entraîne la révision-extinction des dispositions listées à l'article 6 dès l'entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions conventionnelles au sein de la structure.

8.3 : Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous.

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours des différentes CPPNI qui auront lieu au cours de la première année de son entrée en vigueur.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet accord.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par écrit et intégrée dans le compte-rendu de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et peut, le cas échéant, être accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

8.4 : Dépôt et extension.

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 25/11/2025

ORGANISATIONS SYNDICALES SALARIÉES REPRÉSENTATIVES AU SEIN DE LA BRANCHE	
---	--

Pour la CFDT	
---------------------	--

ORGANISATION PROFESSIONNELLE EMPLOYEUR REPRÉSENTATIVE AU SEIN DE LA BRANCHE	
--	--

Pour le SyNESI	
-----------------------	--

ANNEXE 1 : DONNEES RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ISSUES DE L'OBSERVATOIRE EFFECTUE EN 2021

Observatoire de la branche professionnelle des Ateliers et chantiers d'insertion

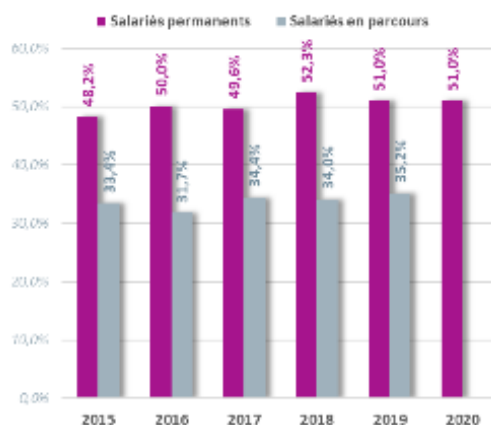
VI. L'égalité professionnelle

► Féminisation de l'emploi

Un emploi très masculin sur le périmètre des salariés polyvalents, et plutôt équilibré selon le genre au niveau des salariés permanents

La structuration duale de l'emploi de la branche se reflète nettement dans les dynamiques de féminisation : ainsi, les ACI comptent seulement 35,2% de femmes parmi les salariés polyvalents en 2020, tandis que l'emploi est plutôt équilibré (51,0% de femmes) sur le périmètre des salariés permanents. Le taux de féminisation reste plutôt stable autour de ces valeurs sur la période récente.

Évolution du taux de féminisation de l'emploi selon le statut permanent ou en parcours d'insertion des salariés



Source : Traitements Quadrat-études, Dads salariés au 1/12^{ème}, 2015-2019, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

Au niveau de l'emploi permanent, des disparités notables sont observées selon l'activité support de l'organisme : les activités support orientées vers les services (vente, restauration, loisirs, services à la personne...) accueillent une nette majorité de permanentes femmes (63%). À l'inverse, les activités liées à l'agriculture ou à l'environnement emploient une majorité de salariés masculins, qui peut être expliquée par la nature des activités et leur segmentation sociale genrée (extérieur, physique...).

Taux de féminisation de l'emploi permanent selon l'activité support de l'organisme



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

► Féminisation des métiers

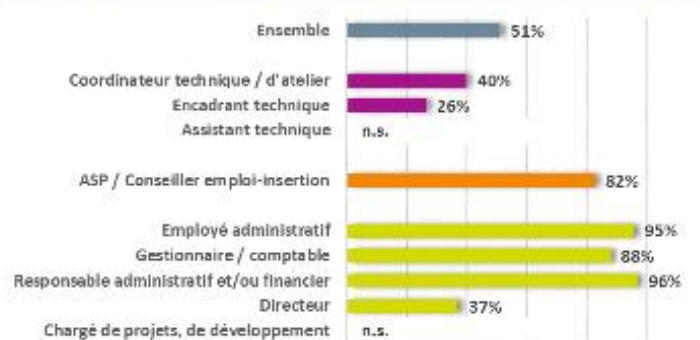
Une segmentation notablement genrée de l'emploi selon les métiers

Dans la lignée du constat précédent, cette segmentation genrée de l'emploi, qui découle de facteurs avant tout sociaux et culturels, se retrouve également au niveau des métiers exercés.

Ainsi, les métiers techniques sont en large majorité exercés par des salariés permanents masculins, en particulier le métier emblématique d'encadrant technique, qui regroupe les volumes d'emploi les plus importants dans la branche. Au sein des métiers techniques, les femmes sont en revanche plus facilement présentes sur les fonctions transverses de coordination, plus éloignées du terrain (40%).

À l'inverse, les femmes représentent au moins 80% des salariés des métiers d'accompagnement, à dominante sociale, et de support administratif. À noter, une exception nette est constatée pour la fonction de directeur de structure, qui concentre quant à elle deux tiers de salariés masculins. Les explications possibles à ce phénomène sont diverses : structures historiquement créées par d'anciens encadrants techniques, « plafond de verre »...

Taux de féminisation des salariés permanents selon le métier exercé



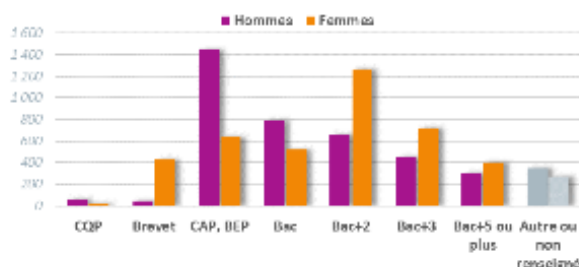
Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

► Situations professionnelles comparées

Les femmes sont positionnées sur des métiers aux exigences de formation initiale modérée et plus fréquemment sujets à l'exercice en contrat temporaire ou à temps partiel

Les salariées permanentes sont en moyenne plus diplômées que leurs collègues masculins : 63% d'entre elles sont détentrices d'une formation initiale de niveau au moins équivalent à bac+2, soit vingt points de plus que les permanents hommes (44%). En particulier, les hommes sont concentrés sur les niveaux CAP et BEP tandis que les femmes sont plutôt positionnées sur les diplômes de niveau bac+2 et bac+3. En cause, les exigences de formation découlant des métiers exercés (formation plutôt technique pour les encadrants, et formation universitaire ou titre professionnel pour les métiers administratifs et de l'accompagnement).

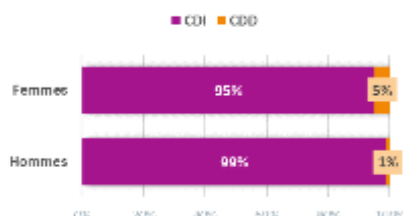
Niveau du diplôme le plus élevé obtenu selon le genre, pour les salariés permanents



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

Les situations professionnelles comparées des salariés permanents reflètent donc avant tout la segmentation genrée de l'emploi selon les métiers. La part des femmes en CDI (95%) est donc légèrement inférieure à la moyenne de la branche (97%), en raison d'une diffusion légèrement plus importante des contrats temporaires sur les métiers administratifs et de l'accompagnement.

Contrats de travail des salariés permanents selon le genre

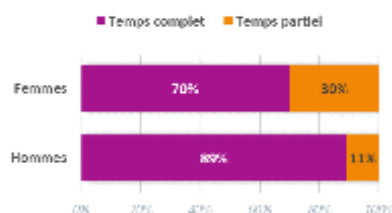


Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

De même, le temps partiel est nettement plus diffusé chez les permanentes femmes (30%) que chez les hommes (11%). Ce constat peut être expliqué par les contraintes d'exercice des métiers (durée du travail au prorata du nombre de salariés polyvalents dans les métiers d'accompagnement, quantité de travail trop faible pour employer une comptable à temps plein...) ainsi que par la flexibilité que ceux-ci admettent, ou non, dans le cadre de l'activité d'insertion (métiers d'encadrement technique exigeant une présence permanente auprès des salariés polyvalents, tandis que les métiers administratifs permettent plus facilement l'exercice à temps partiel).

Enfin, les femmes restent en moyenne plus longtemps en poste (8 ans d'ancienneté) que les hommes (6,5 ans).

Temps de travail des salariés permanents selon le genre



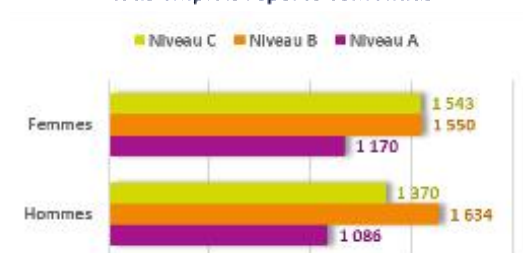
Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

► Classification des emplois selon le genre

Une présence homogène des femmes sur les trois niveaux de la classification et une surreprésentation sur les premiers coefficients

L'examen de la distribution des effectifs permanents femmes et hommes sur les niveaux et les coefficients de la classification des emplois montre une répartition plutôt homogène des salariées permanentes sur les trois niveaux A, B et C. En particulier, elles sont plus fréquemment positionnées sur le niveau C pour les métiers administratifs et de l'accompagnement. Les salariés hommes sont quant à eux nettement concentrés sur le niveau B, en grande partie sur les emplois repères d'encadrant technique et de coordinateur.

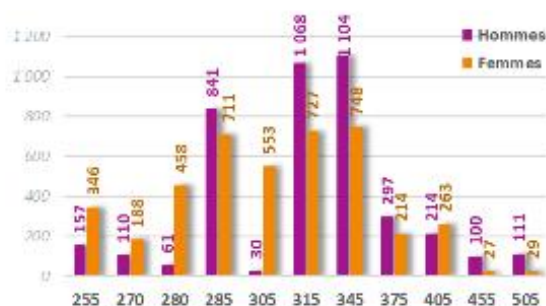
Distribution des salariés permanents selon le genre et les niveaux de la classification, tous emplois repères confondus



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

De même, tandis que les hommes sont nettement concentrés sur les coefficients 280, 315 et 345 qui correspondent au métier d'encadrant technique, les femmes sont plus équitablement réparties sur l'ensemble des coefficients. Elles sont surreprésentées sur les coefficients les plus faibles, qui correspondent notamment aux emplois repères d'assistant administratif et de comptable. Les salariées permanentes sont par ailleurs minoritaires sur les coefficients 455 et 505 les plus élevés, qui correspondent à l'emploi repère de directeur.

Distribution des salariés permanents selon le genre et le coefficient de la classification, tous emplois repères confondus

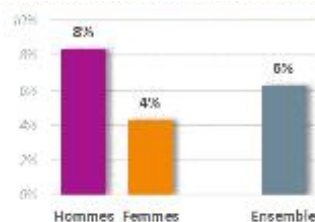


Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

Un moindre accès au statut cadre pour les salariées femmes

Enfin, en répercussion directe de la forte masculinisation des métiers de directeur et de coordinateur, l'accès au statut cadre est deux fois moins fréquent pour les salariées femmes que pour les hommes. La féminisation majoritaire du métier de responsable administratif et financier ne permet pas de compenser ce phénomène.

Part des salariés permanents ayant le statut cadre selon le genre



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

Salaires pratiqués

Un écart de rémunération plutôt faible, expliqué par les pratiques RH des ACI

Les permanentes femmes gagnent en moyenne 2 148 € bruts mensuels, primes et indemnités comprises, un chiffre inférieur à la rémunération des salariés hommes (2 282 €). L'écart brut de rémunération mensuelle totale entre femmes et hommes est donc estimé à -134 €, soit 5,9% de la rémunération. Ce différentiel peut être expliqué par la nature des emplois occupés, ainsi que par le poids inférieur des primes et indemnités dans la rémunération : 1,4% de la rémunération mensuelle totale pour les salariées femmes, contre 2,2% pour les salariés hommes.

Rémunération brute mensuelle moyenne selon le genre Salariés permanents à temps complet présents toute l'année



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

L'écart ajusté de rémunération entre les hommes et les femmes correspond à la différence de rémunération qui n'est pas expliquée par des facteurs tels que la classification, l'ancienneté, le poste occupé, le temps de travail ou encore le niveau d'études. Ainsi, au sein de la branche ACI, toutes choses égales par ailleurs, les femmes sont payées en moyenne 110 € de moins que les hommes chaque mois (contrôle limité par la taille de l'échantillon et le nombre de variables explicatives disponibles). Cet écart représente environ 5% du salaire mensuel moyen de la branche. La faiblesse de l'écart est en grande partie due aux pratiques de rémunération des ACI, fortement structurées par la classification.

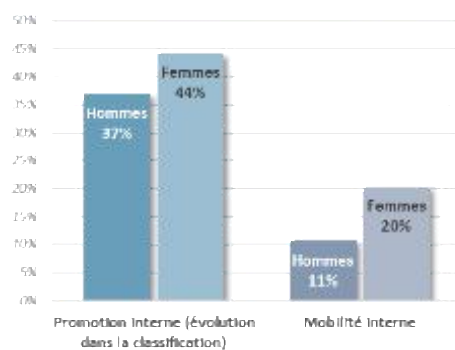
Évolution professionnelle et promotion

Des évolutions professionnelles plus fréquentes pour les femmes, facilitées par la nature des emplois occupés

Les deux tiers des permanentes femmes actuellement en emploi dans la branche ont connu une évolution professionnelle depuis leur entrée dans la structure, contre seulement la moitié des salariés hommes. Les évolutions professionnelles semblent donc plus accessibles pour les salariées femmes, qu'il s'agisse de promotion interne, qui concernent près de la moitié d'entre elles, ou de mobilité interne au sein d'un même ACI.

Cet accès a priori facilité est dû logiquement au fait que les femmes restent plus longtemps en poste (cf. supra) et sont donc plus susceptibles de progresser sur les niveaux au sein de leur emploi repère, mais aussi à leur positionnement majoritaire sur les métiers administratifs, qui admet une porosité plus importante entre les emplois repères et facilite la mobilité interne.

Part des salariés permanents ayant connu une évolution professionnelle depuis l'entrée dans la structure actuelle, selon le genre



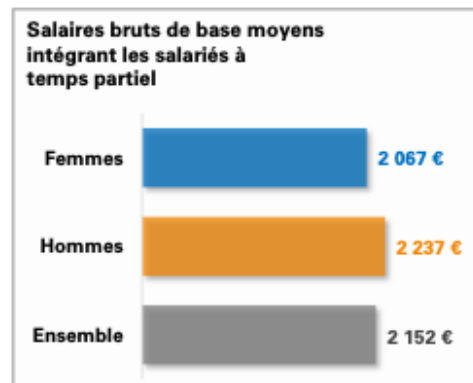
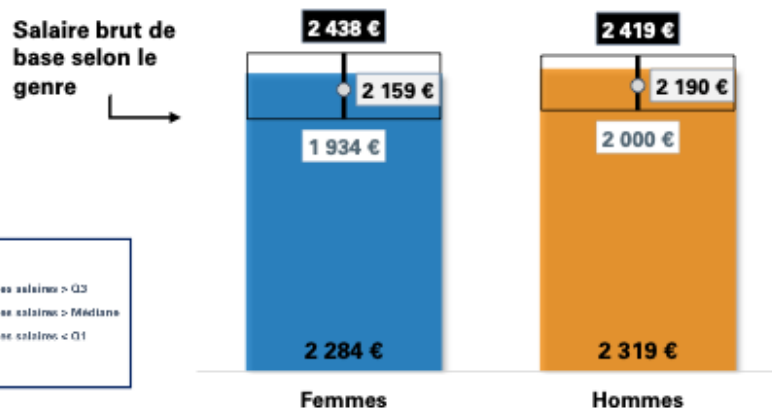
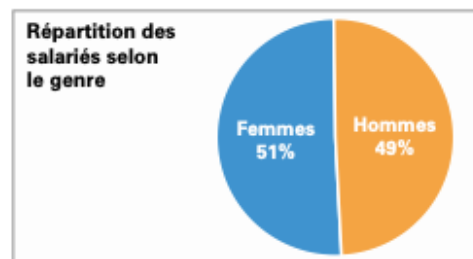
Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

05

DÉTERMINANTS DE LA RÉMUNÉRATION DES PERMANENTS PROFIL DES SALARIÉS

Peu d'écarts de salaire selon le genre

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

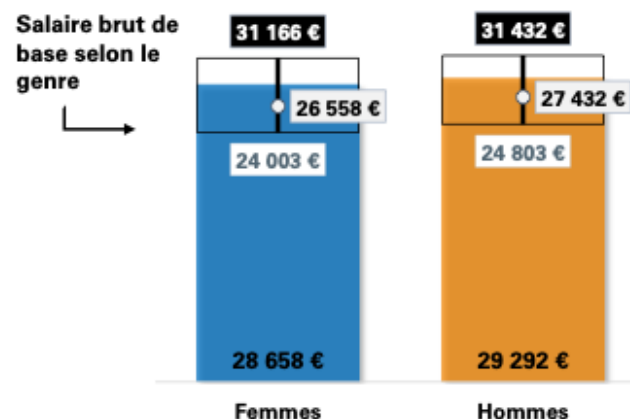


05

DÉTERMINANTS DE LA RÉMUNÉRATION DES PERMANENTS PROFIL DES SALARIÉS

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

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



Primes et compléments bruts selon le niveau de diplôme

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

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



Écart ajusté de rémunération

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

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

-670€

soit -2,3%

00

PRÉAMBULE

SYNTHÈSE – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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 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 2,0 % 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.



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

02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

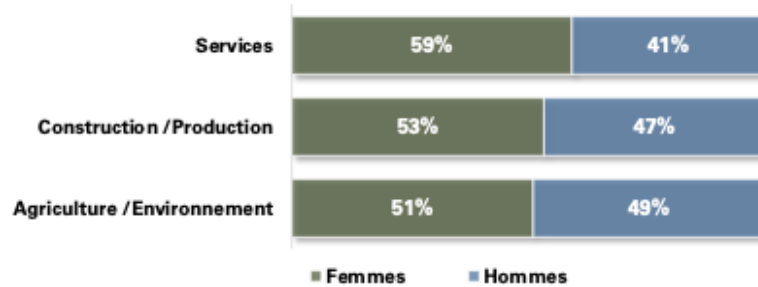
MIXITÉ DES EFFECTIFS

Les femmes constituent la moitié des effectifs permanents

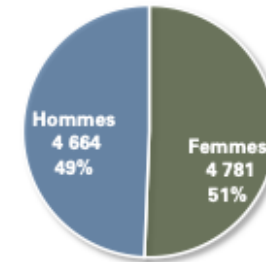
4 781 salariées permanentes travaillent au sein d'un chantier d'insertion en 2024

- 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.

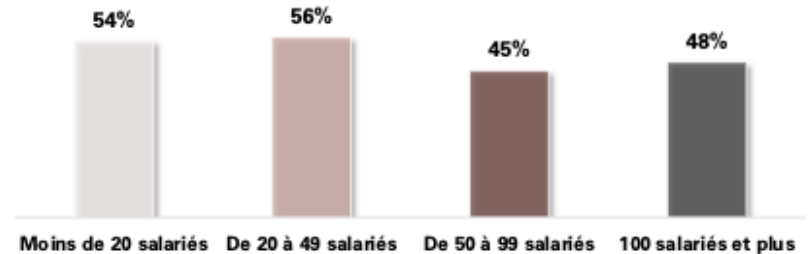
Part de femmes selon l'activité de la structure



Part de femmes dans l'ensemble des ACI



Part de femmes selon la taille de la structure



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

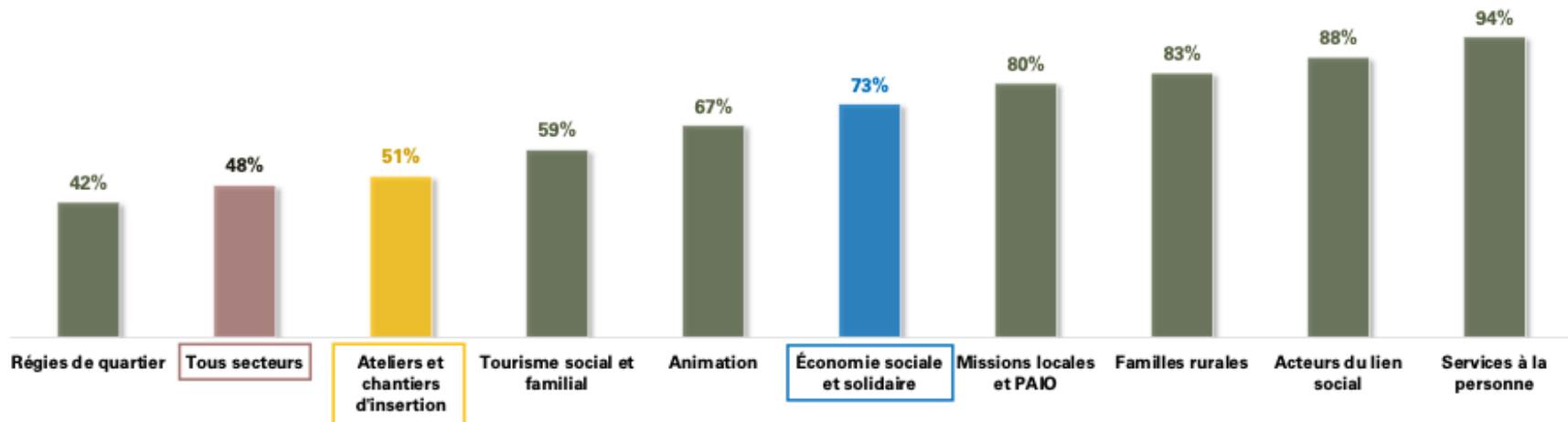
MIXITÉ DES EFFECTIFS

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



02

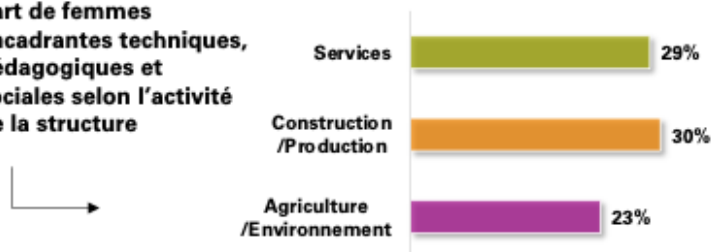
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE MIXITÉ DES EFFECTIFS

La division du travail selon le genre est très marquée

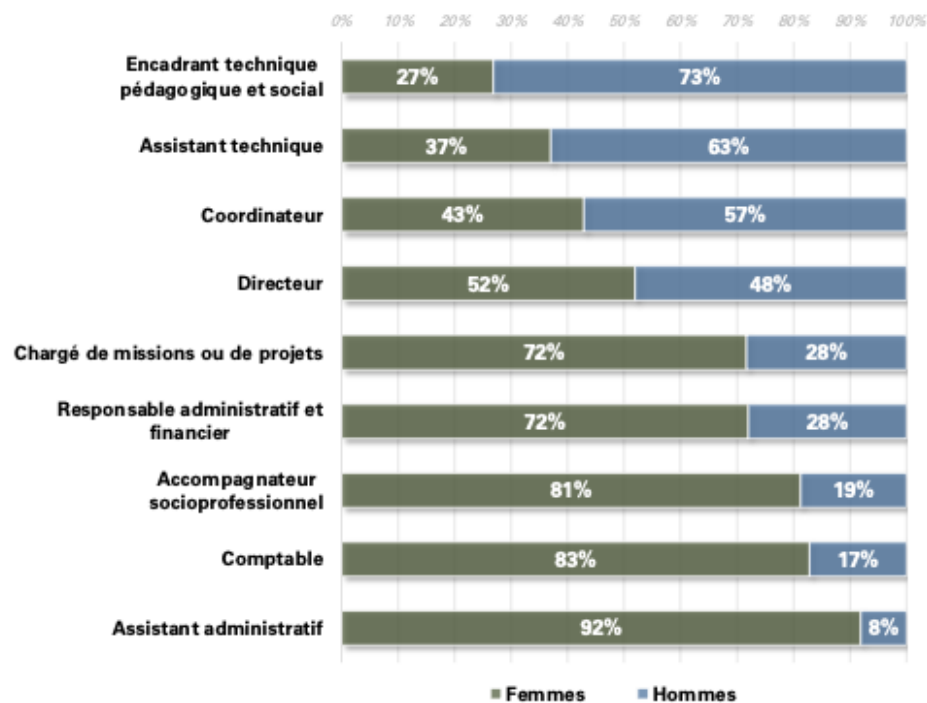
78 % des femmes dans les métiers du support administratif contre 27 % parmi les encadrants techniques, pédagogiques et sociaux

- 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



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE PRATIQUES DE RECRUTEMENT

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.

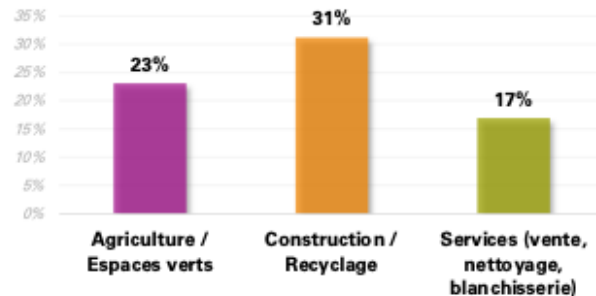
Évolution de la part de structures signalant des difficultés de recrutement en général

Année	2020	2022	2024
Part de structures	43 %	70 %	42 %

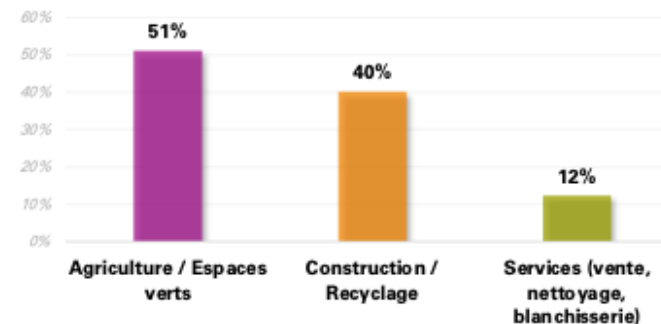
- Les structures dont les activités support sont principalement orientées vers les services sont celles qui rencontrent le moins de difficultés de recrutement, en comparaison aux structures spécialisées dans des activités nécessitant parfois un plus grand savoir-faire technique (agriculture, bâtiment,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

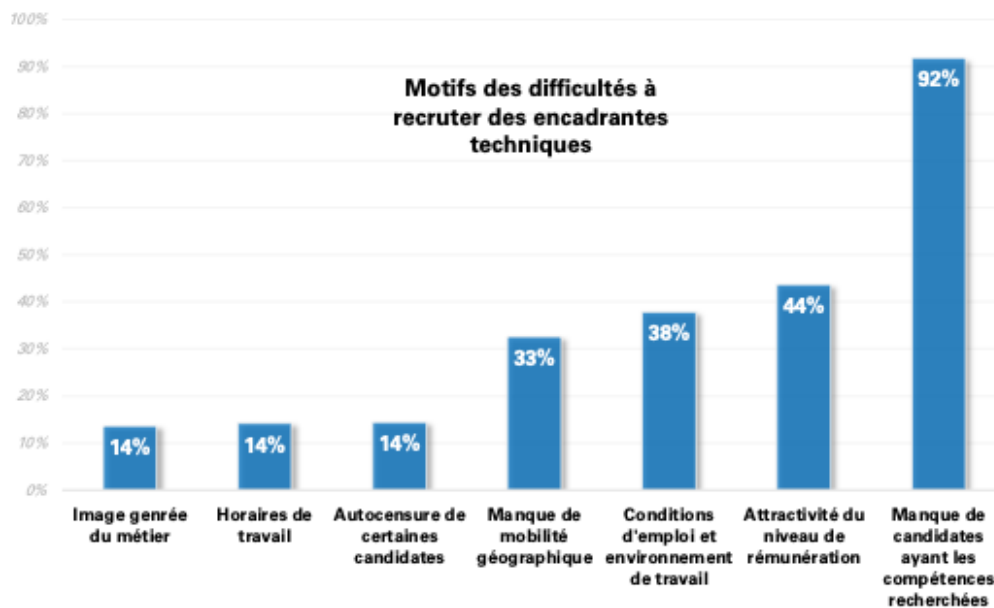
- Ces difficultés concernent presque exclusivement le métier d'encadrante technique, pédagogique et sociale.
- Toutes les catégories d'activités support sont concernées, y compris les services.



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.

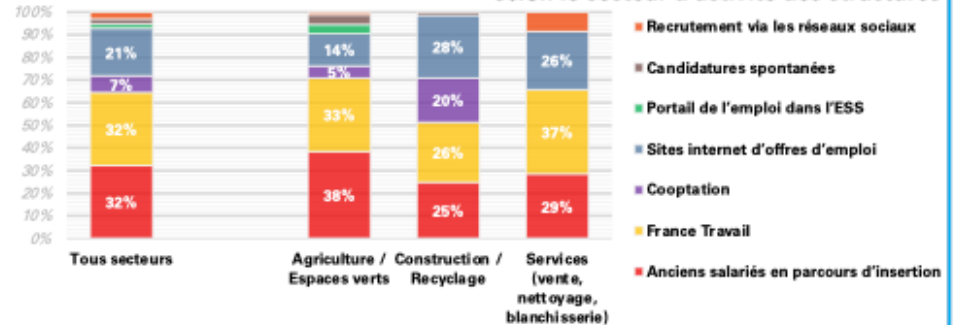


Pour recruter, les structures ont principalement recours à d'anciens salariés en parcours d'insertion ou aux services de France Travail

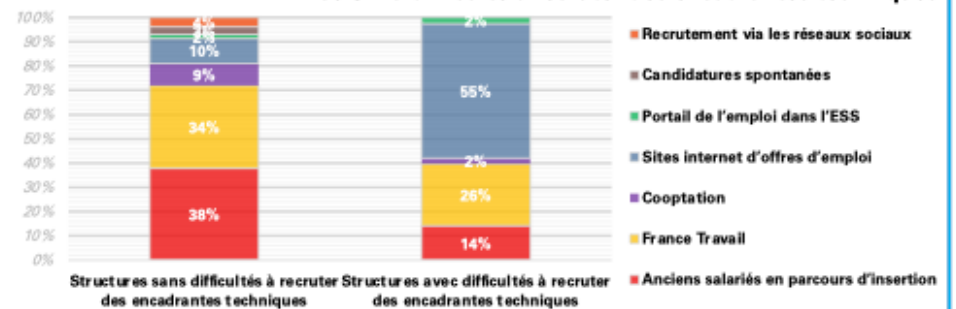
L'utilisation de sites internet d'offres d'emploi est plus rare, mais tout de même non négligeable...

- 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



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE PRATIQUES DE RECRUTEMENT

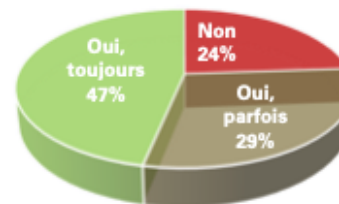
La plupart des structures disposent de processus de recrutement en mesure de favoriser l'accès des femmes aux postes dans lesquels elles sont sous-représentées, mais certains leviers sont encore sous-exploités

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



02

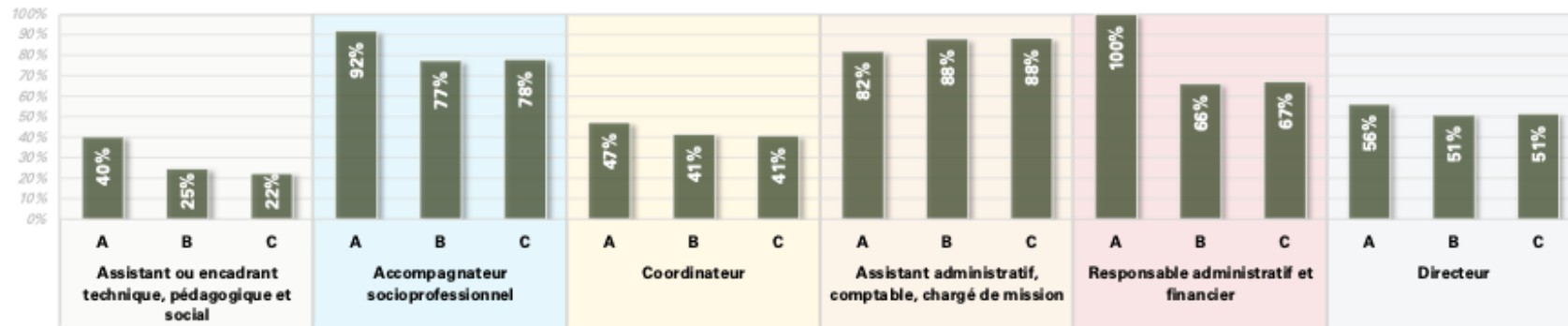
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS

Une parité des fonctions d'encadrement en demi-teinte

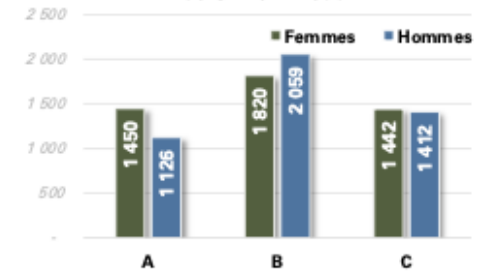
Les femmes sont généralement plus nombreuses au niveau A qu'aux niveaux B et C, surtout à métier équivalent...

- Les femmes représentent 56 % des salariés de niveau A, 47 % de niveau B et 51 % de niveau C. Elles sont aussi nombreuses que les hommes à occuper un poste de cadre (environ 10 %), mais à métier équivalent, l'accès aux responsabilités reste plus fréquent chez les hommes. Parmi les assistants ou encadrants techniques, les femmes comptent pour 40 % au niveau A, contre respectivement 25 % et 22 % aux niveaux B et C. De même, chez les accompagnateurs socioprofessionnels, elles représentent 92 % des salariés de niveau A, mais seulement 77 % et 78 % aux niveaux B et C.

Part de femmes selon le niveau, par emploi-repère



Nombre de femmes et d'hommes selon le niveau



... Néanmoins, le nombre de directrices de structure est significatif puisqu'un peu plus de la moitié des postes de direction (52 %) sont occupés par des femmes

52% Part de femmes parmi les directeurs d'ACI



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS

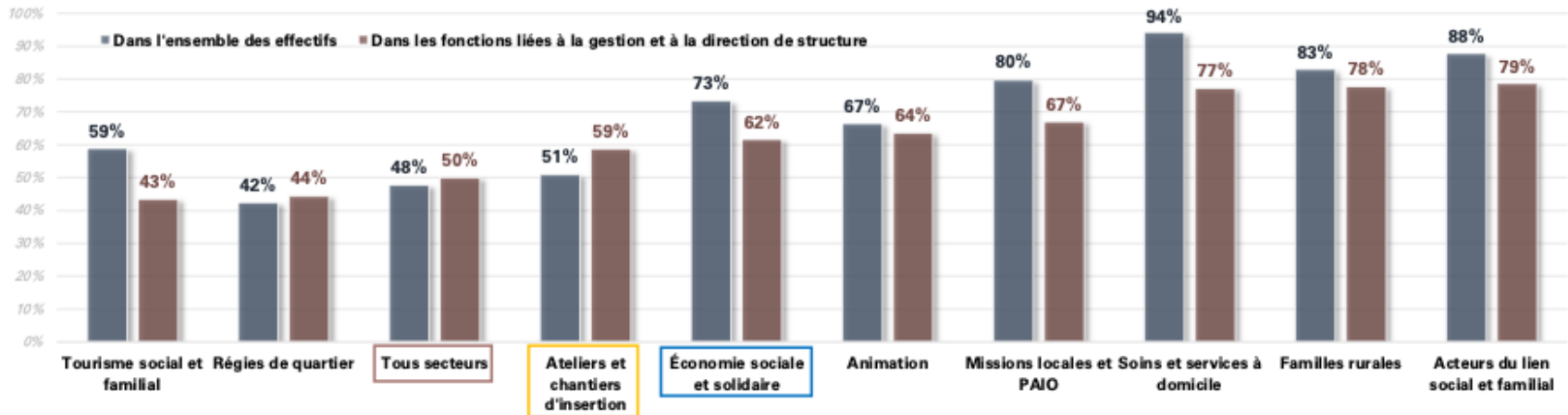
Les ateliers et chantiers d'insertion font partie des rares secteurs de l'ESS où les femmes sont surreprésentées dans les fonctions liées à la gestion et à la direction de structure*

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.

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

**responsable administratif et financier / dirigeant de structure*



02

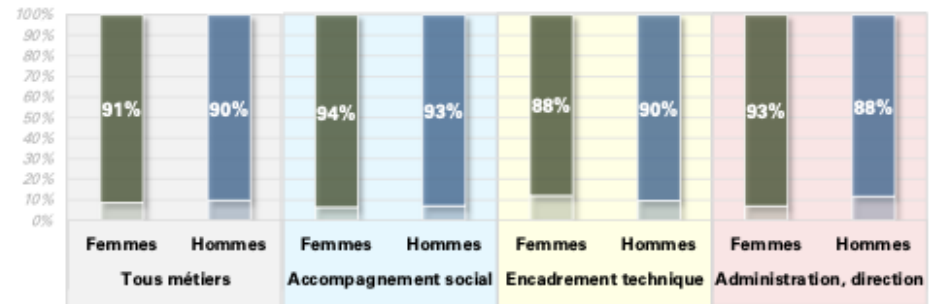
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE CONDITIONS D'EMPLOI

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

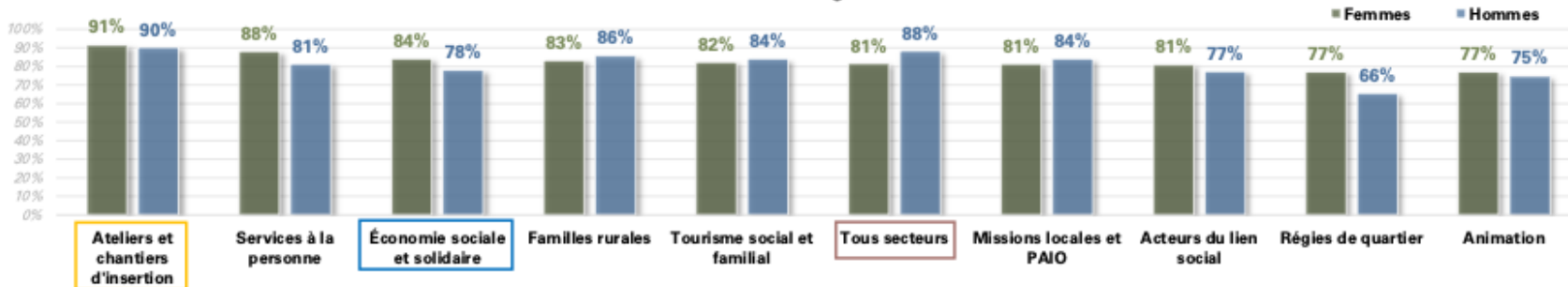
91% des femmes et 90% des hommes salariés permanents des chantiers d'insertion travaillent en CDI

- 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



02

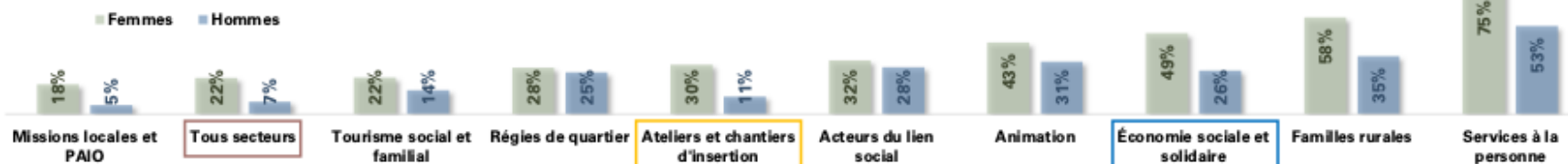
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE CONDITIONS D'EMPLOI

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

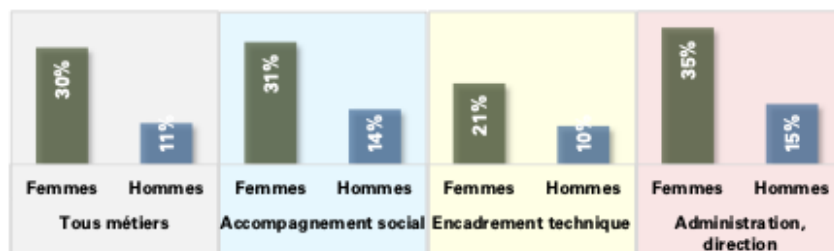
- Dans les ACI, 30 % des femmes salariées permanentes sont à temps partiel contre 11 % des hommes.

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

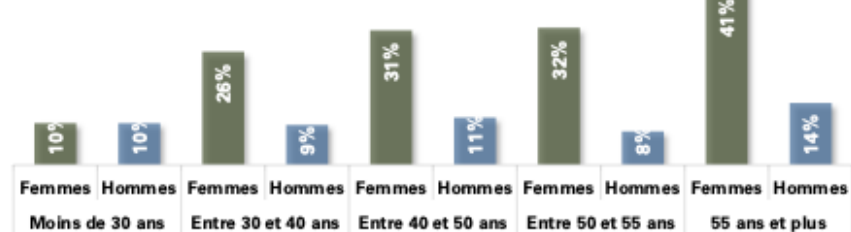


- Tous les métiers sont concernés par cet écart, mais il est particulièrement marqué dans les fonctions administratives et de direction : 34 % des femmes y sont à temps partiel, contre seulement 7 % des hommes.

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

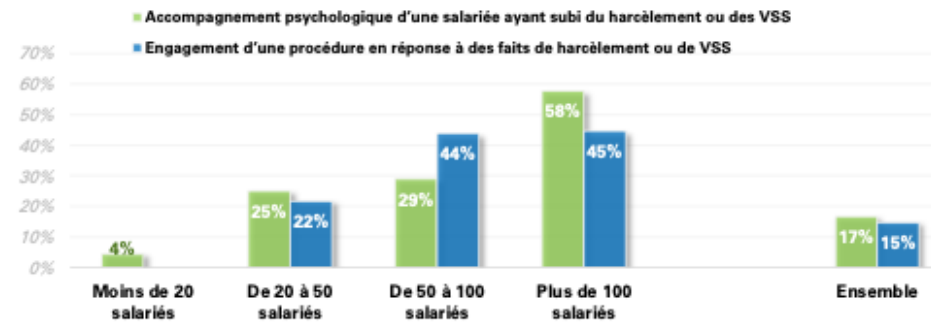


Le nombre de cas de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles au travail est non négligeable dans les ACI, leur prise en charge est inégale

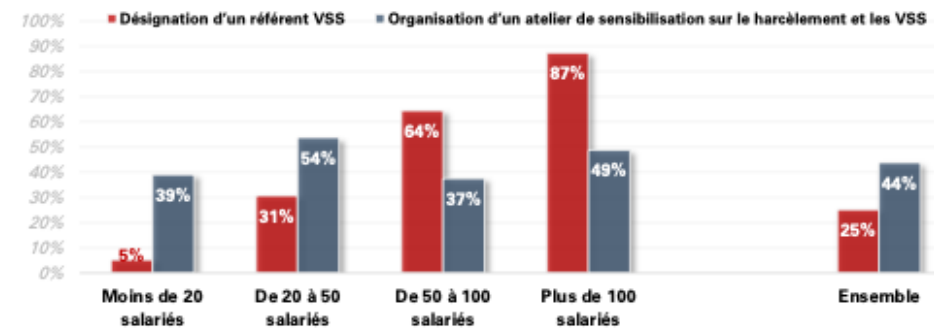
Un peu moins de la moitié des structures ont déjà organisé un atelier de sensibilisation sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, mais la désignation d'un référent VSS reste majoritairement l'apanage des grands ACI

- 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



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ÉGALITÉ SALARIALE

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*

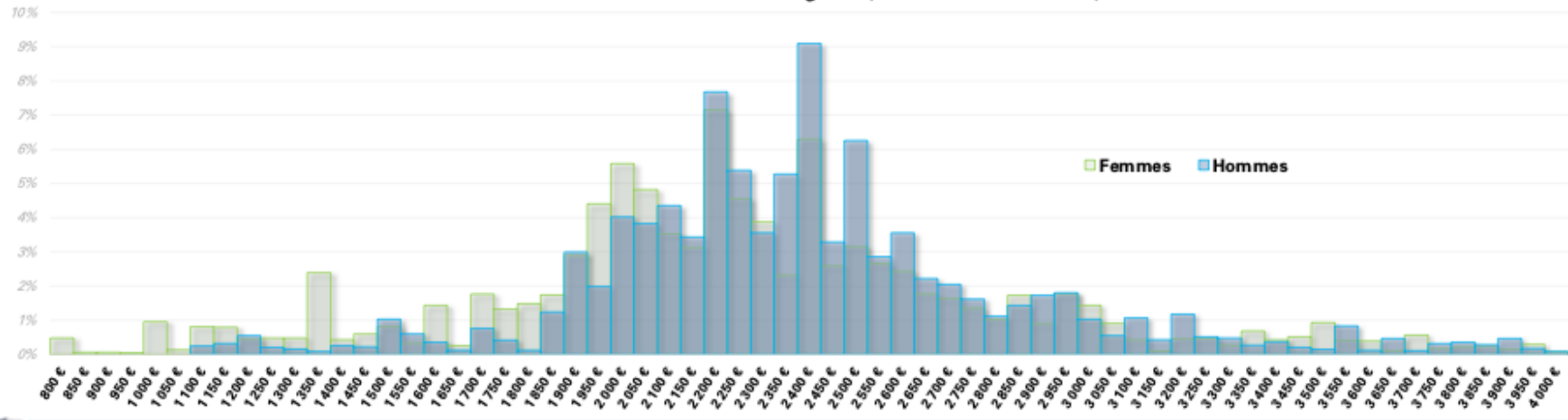
- Les niveaux de salaire au-delà de la moyenne sont également sensiblement différents, notamment le 1er décile : 1 411 € pour les femmes contre 1 911 € pour les hommes. Cela traduit la plus forte proportion de femmes évoluant à temps partiel (voir page 21).

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)



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ÉGALITÉ SALARIALE

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

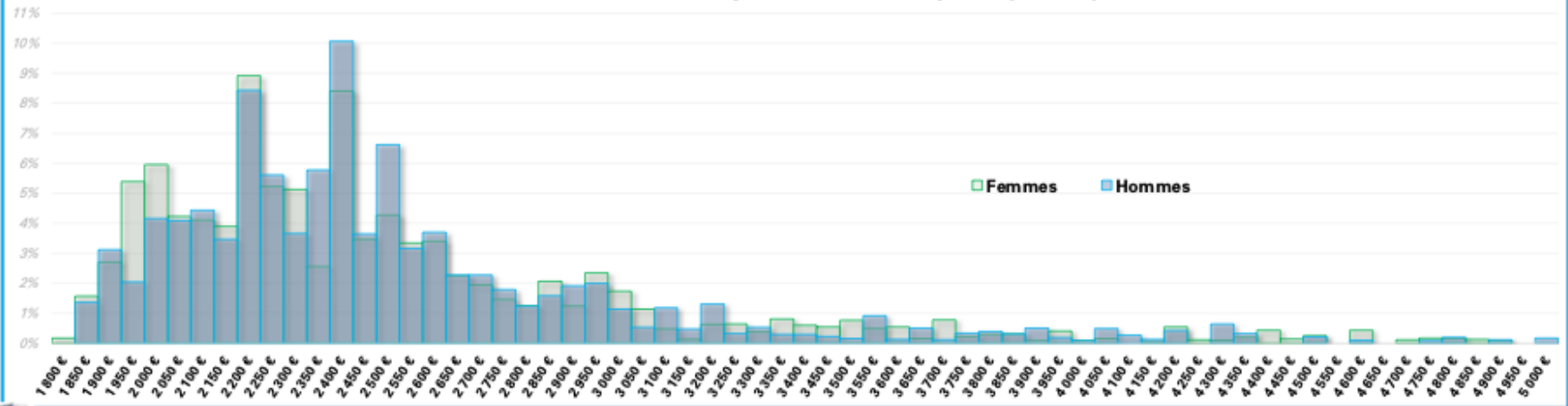
- Le temps partiel constitue la principale source d'inégalités salariales. Les écarts sont nettement réduits à temps complet, mais ils persistent, même à postes et profils équivalents (voir pages suivantes).

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.

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



02

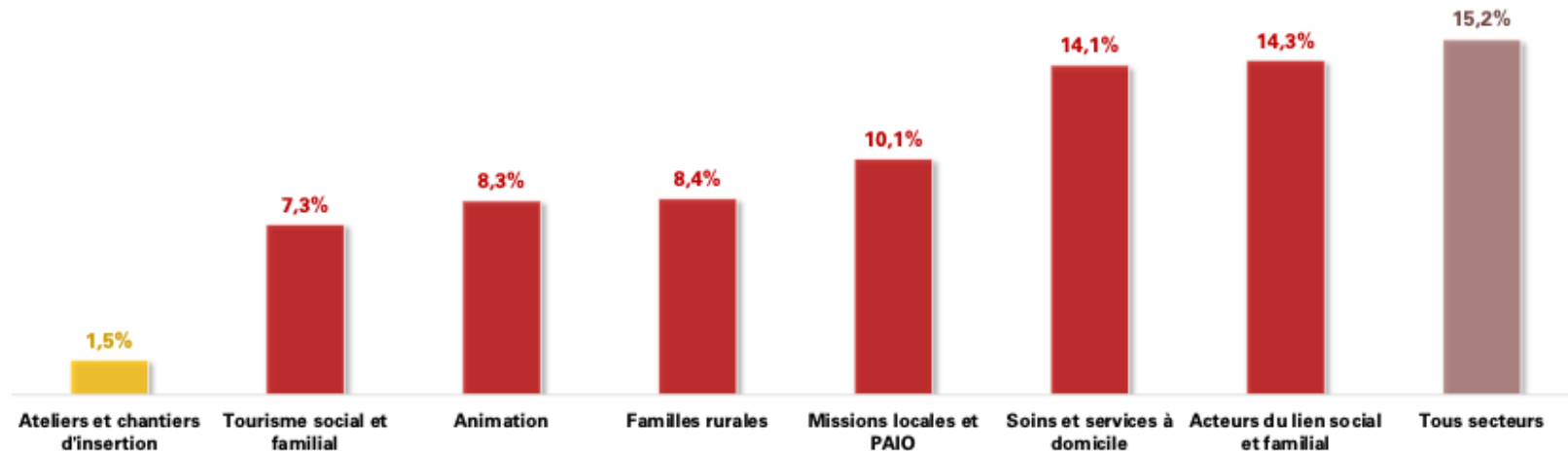
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ÉGALITÉ SALARIALE

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)



02

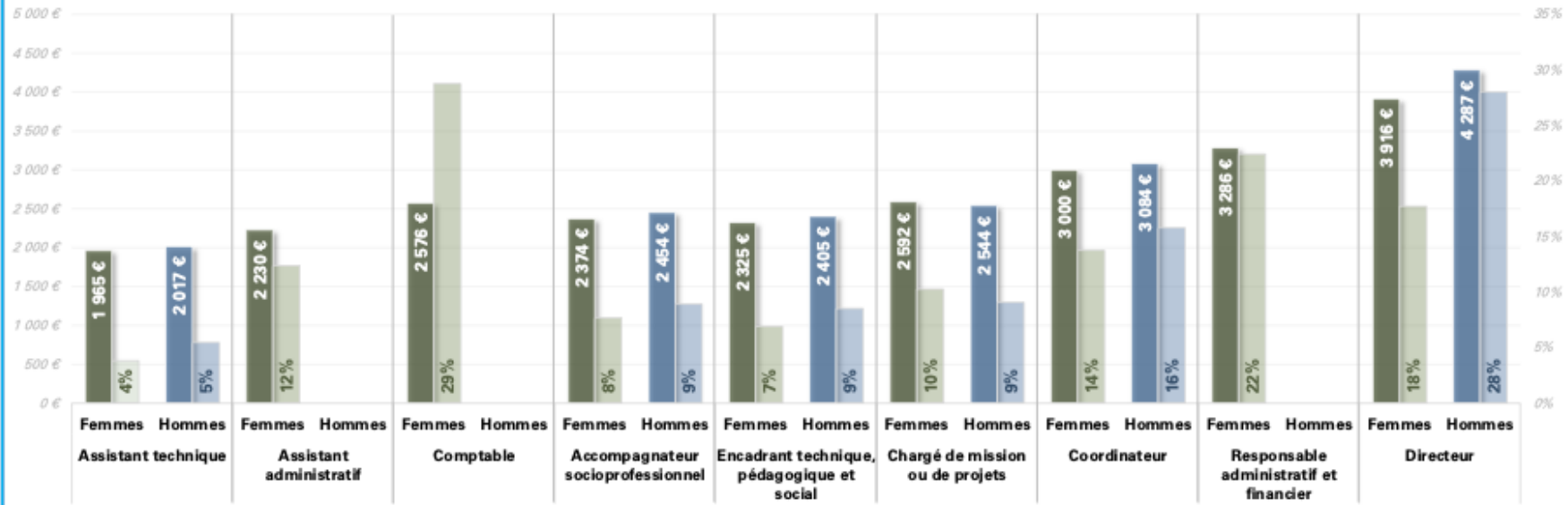
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ÉGALITÉ SALARIALE

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

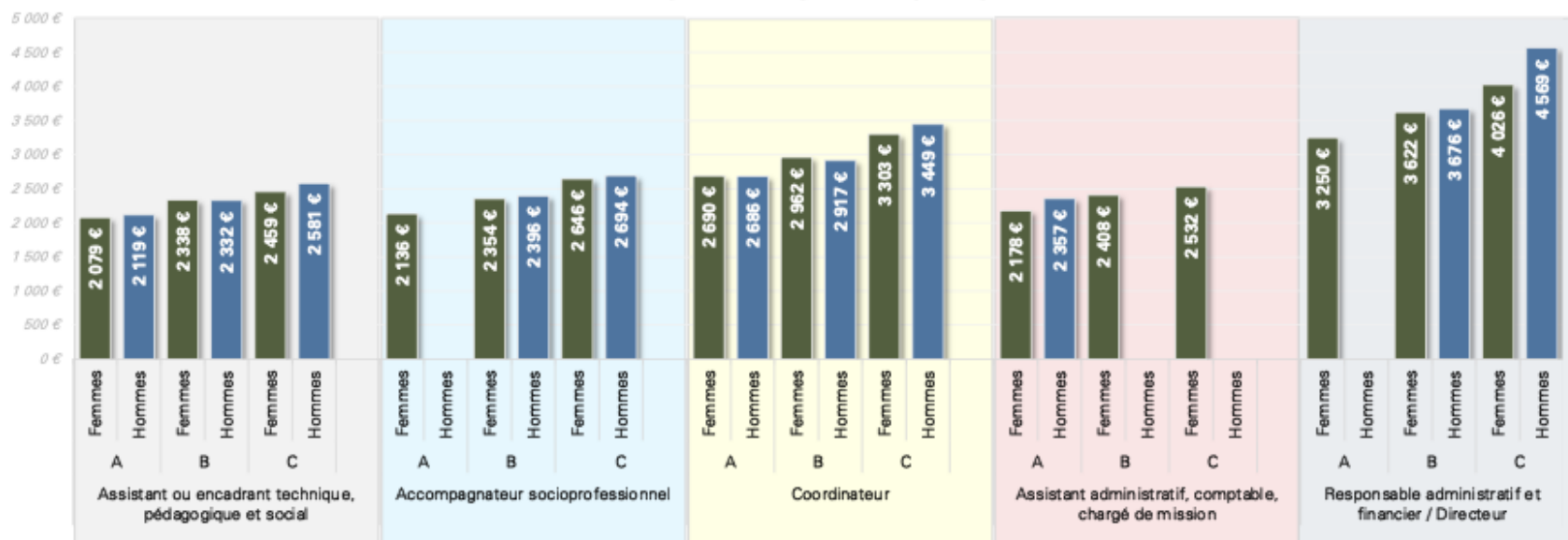
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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



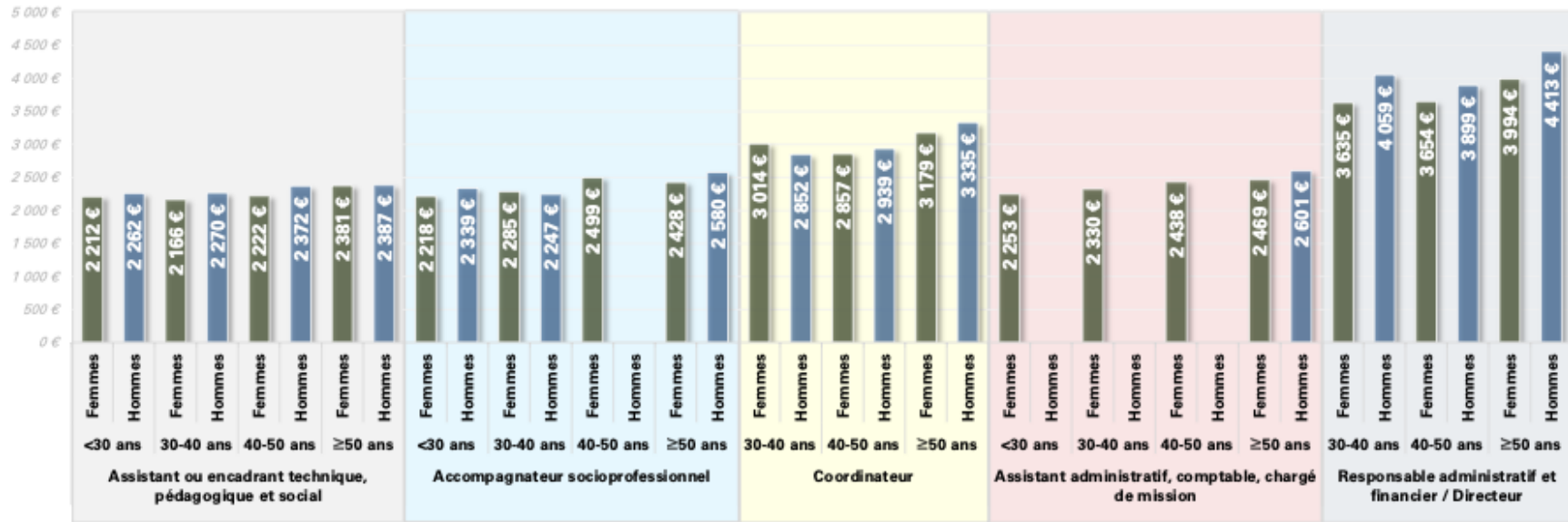
02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ÉGALITÉ SALARIALE

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



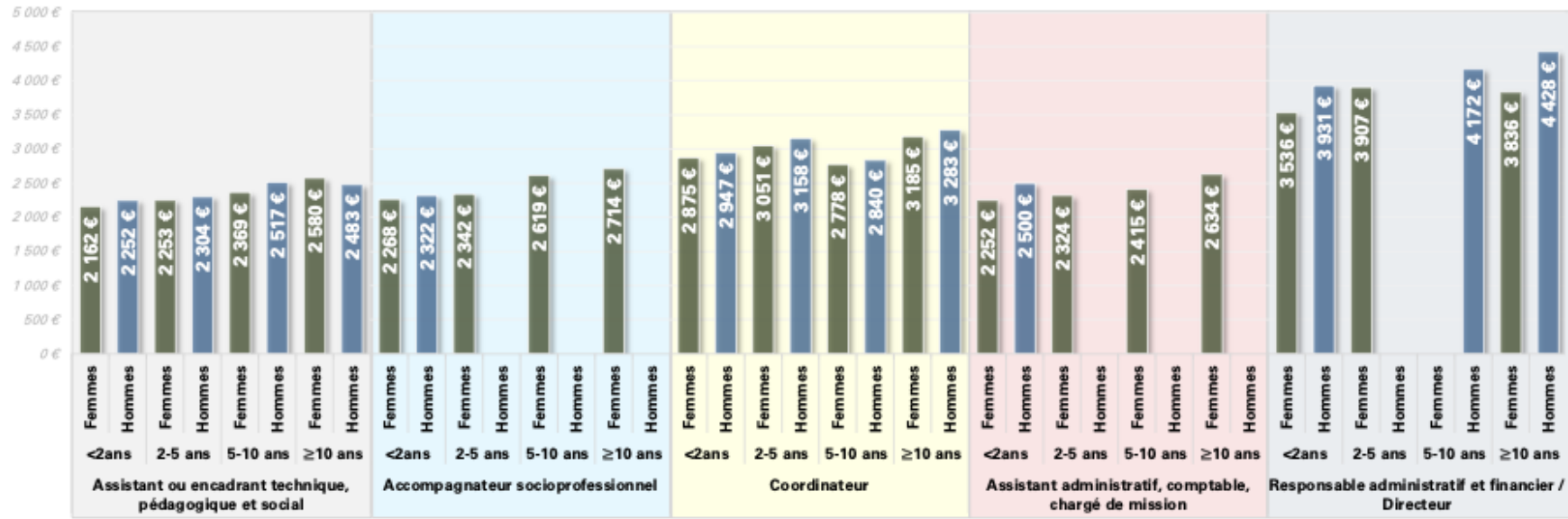
02

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

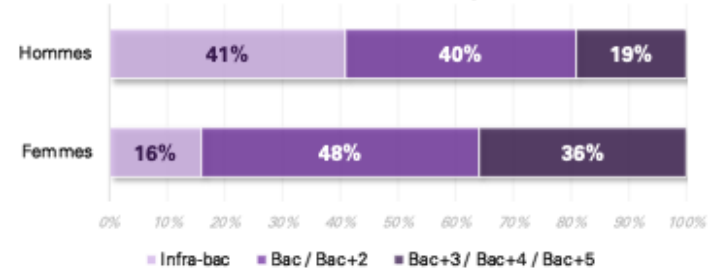
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ÉGALITÉ SALARIALE

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

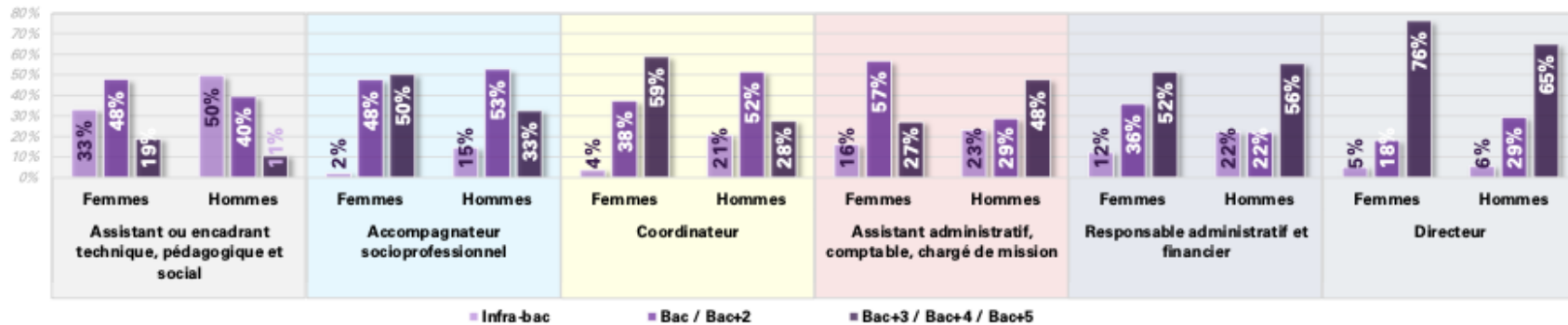
84% des femmes ont le bac ou un diplôme de niveau supérieur, contre 41% des hommes

- 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

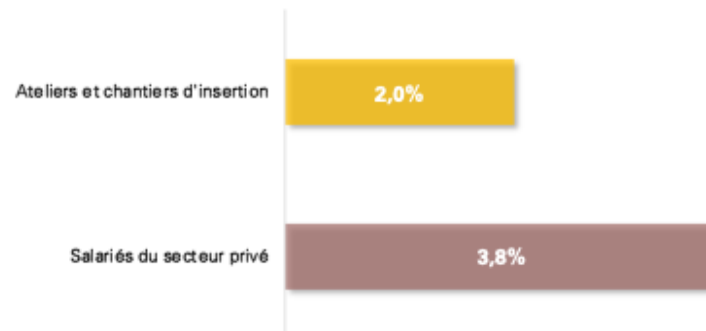


À postes et profils équivalents, un écart de salaire de 2,0 % persiste entre les femmes et les hommes

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



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ SALARIALE

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 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



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

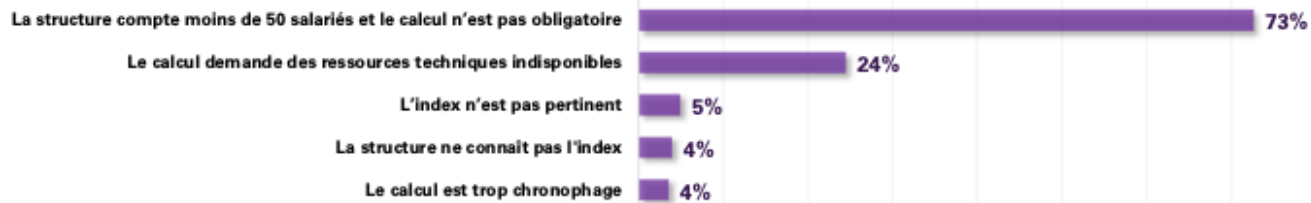
ÉGALITÉ SALARIALE

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

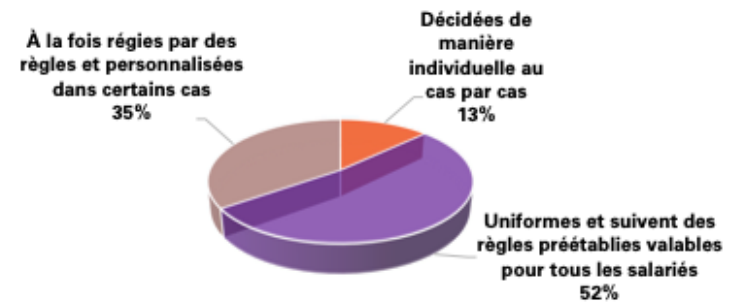
Les évolutions salariales suivent des règles préétablies dans plus de la moitié des ACI

- 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.

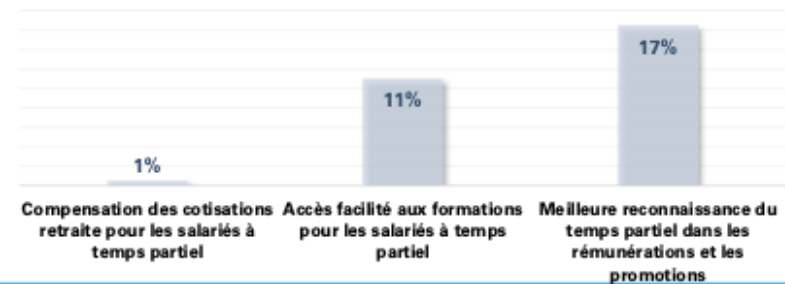
Un quart des structures ont mis en place au moins une mesure pour compenser les effets pénalisants du temps partiel

- 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



02

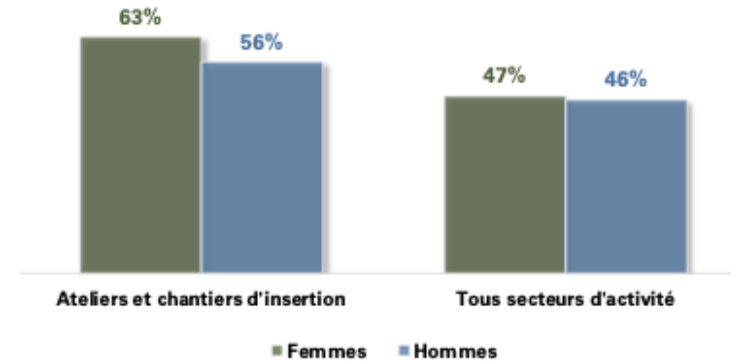
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

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 €



02

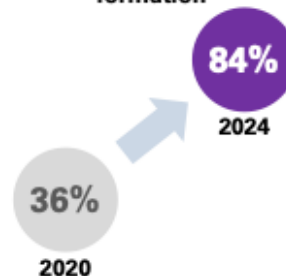
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

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



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

Des disparités d'accès à la formation selon les métiers

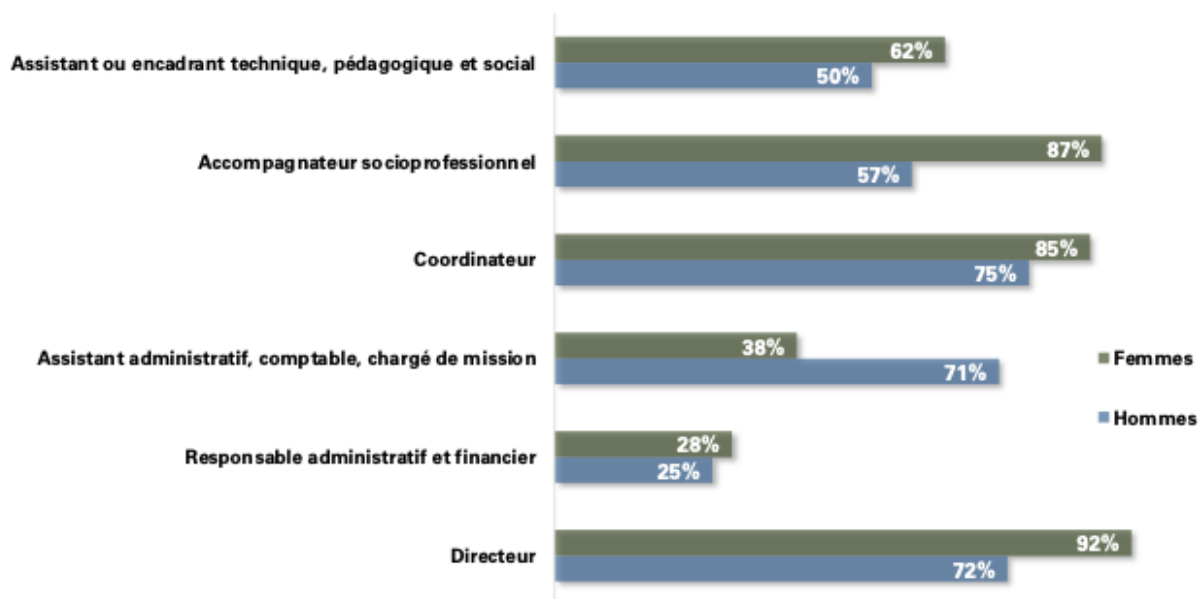
Le recours à la formation continue est très fréquent dans les métiers techniques, de l'accompagnement social et de la direction, mais plus rare dans les fonctions liées à la gestion administrative et financière

- 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-relational 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.

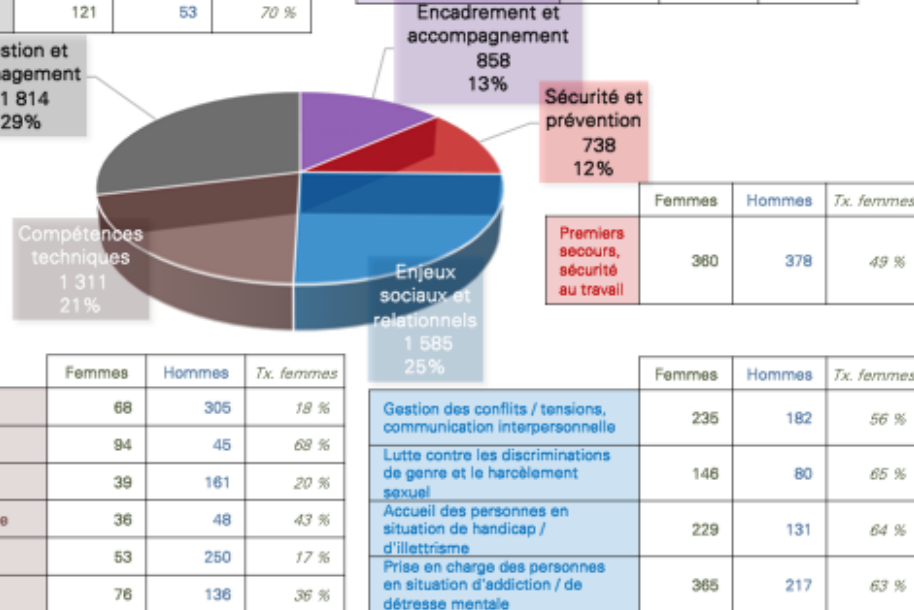
Seulement une formation activité support sur quatre est suivie par une femme

- 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	78	44	63 %
Fondamentaux de l'encadrement technique, pédagogique et social	360	378	49 %

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



	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 %
Pernis de conduire de véhicules / engins	53	250	17 %
Agriculture et biodiversité	78	136	36 %

	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 %



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

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

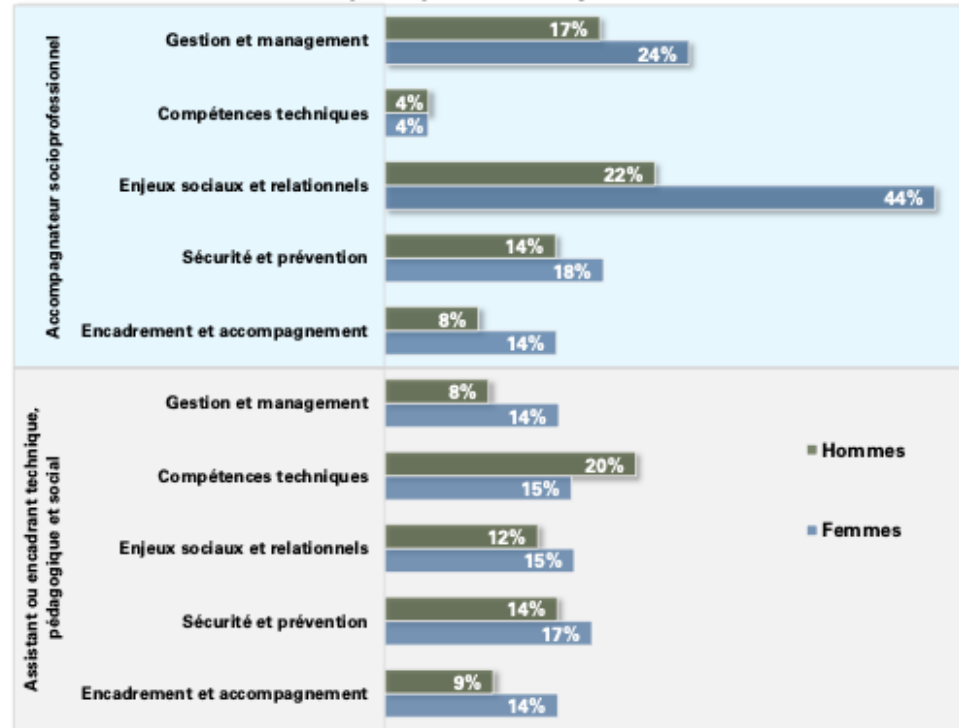
44 % des accompagnatrices socioprofessionnelles ont suivi une formation aux enjeux sociaux et relationnels en 2024 contre 22 % de leurs homologues masculins

- 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



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

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

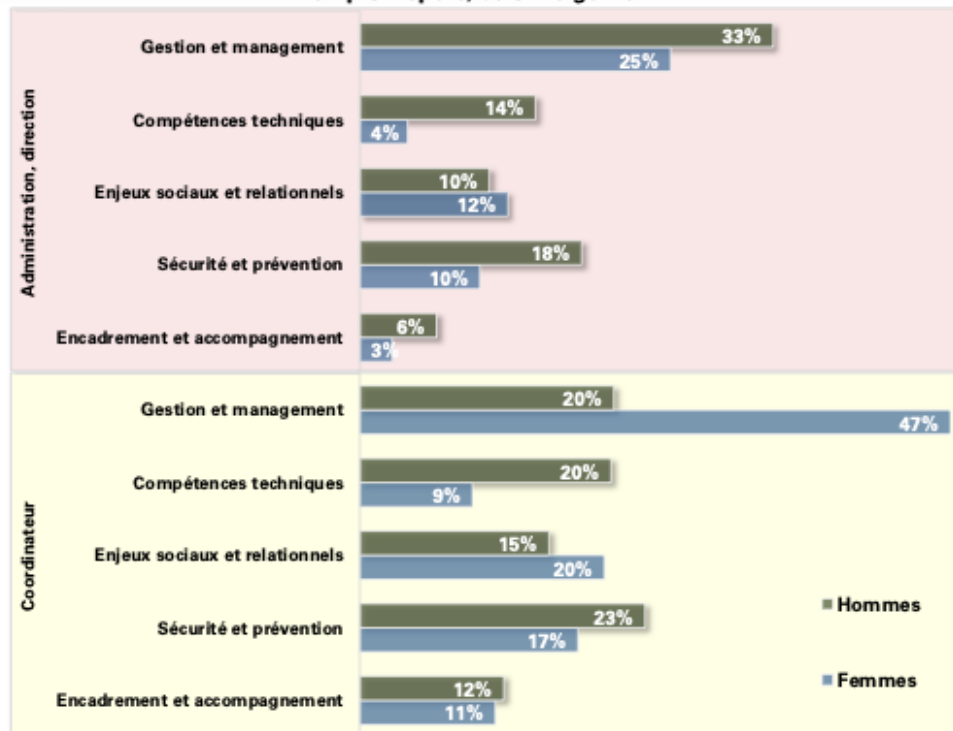
En 2024, 14 % des hommes occupant un poste administratif ont suivi une formation aux compétences techniques liées à l'activité support, contre seulement 4 % des femmes

- 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-relacionnels 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



02

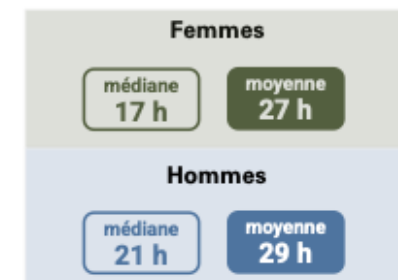
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

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

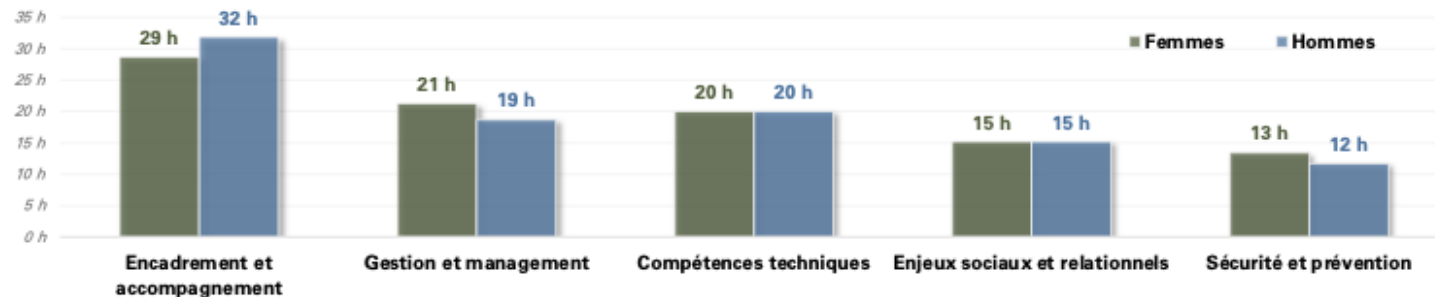
Les formations liées aux enjeux sociaux et relationnels concernent principalement les femmes et sont généralement plus courtes

- 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



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

Les formations en matière d'égalité professionnelle se développent progressivement

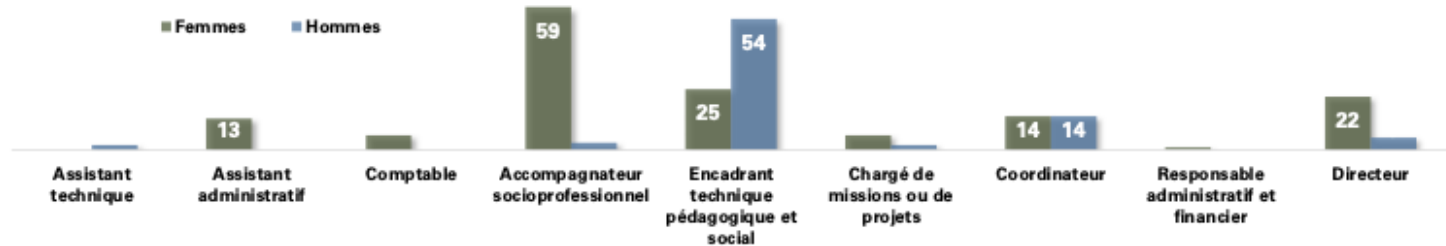
En 2024, 226 actions de formation ont été suivies sur la lutte contre le harcèlement sexuel et la promotion de l'égalité salariale

- 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 %



02

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

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 €

