

**L'ENTREPRISE
DE TRAVAIL TEMPORAIRE
D'INSERTION :
GUIDE DE RÉFÉRENCE**



la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale

chapitre

1

LE PROJET D'ENTREPRISE DE L'ETTi

p. 7

chapitre

2

LA MISSION INCLUSION DE L'ETTi

p. 27

chapitre

3

LE MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

p. 43

p. 67

chapitre

5

L'ETTi EN RÉSULTATS

p. 53

chapitre

4

L'ETTi, PARTENAIRE RH ET RSE

UN GUIDE DE RÉFÉRENCE POUR L'INTÉRIM D'INSERTION

Le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, présenté au Président de la République en septembre 2019, a été un formidable accélérateur de développement de l'offre d'insertion. Ainsi, en cinq ans, le budget alloué au secteur a augmenté de 50%, un cap historique pour une solution performante qu'incarne pleinement l'intérim d'insertion.

Signé en février 2020 par le ministère du Travail, la fédération des entreprises d'insertion et le Conseil d'inclusion dans l'emploi, le pacte des Entreprises de Travail Temporaire d'insertion (ETTI) fixait une trajectoire de doublement du travail temporaire d'insertion. Ce guide en retrace le chemin, en décryptant bien entendu les règles, mais surtout les bonnes pratiques et les atouts de ce modèle. Le label RSEi (Responsabilité sociale des entreprises inclusives), développé par la fédération des entreprises d'insertion, est une parfaite illustration de l'exigence de qualité que nous portons ensemble. L'ETTI est l'une des propositions les plus souples en face des besoins de compétences d'entreprises utilisatrices qui ont compris que la diversité du recrutement était un pari gagnant pour la richesse humaine de l'entreprise.

Le ministère du Travail, aux côtés du Prism'emploi, sous la houlette de la fédération des entreprises d'insertion, s'appuiera sur ce guide de référence pour promouvoir l'intérim d'insertion auprès de tous les professionnels.

Je tiens à saluer l'ensemble des professionnels, acteurs de terrain qui chaque jour se mobilisent pour chercher la meilleure solution afin que chaque salarié réussisse pleinement son parcours. L'engagement de tous est nécessaire pour tenir la promesse de cohésion sociale de notre République et démontrer que personne n'est inemployable, je sais pouvoir compter sur toutes les entreprises de travail temporaire d'insertion pour y contribuer fortement.

Brigitte KLINKERT

Ministre déléguée auprès de la ministre du Travail,
de l'Emploi et de l'Insertion, chargée de l'Insertion

.....

L'ETTi EN 4 LETTRES

E ENTREPRISE

Inscrite dans le secteur marchand et concurrentiel, l'ETTi est soumise aux mêmes règles sociales et fiscales que toute entreprise.

Elle est dirigée par des entrepreneurs engagés qui mettent l'inclusion des plus vulnérables au cœur de leur projet d'entreprise.

Ces entrepreneurs sont convaincus qu'un travail couplé à un accompagnement renforcé sont les meilleurs leviers, pour des personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles, de retrouver le chemin de l'emploi comme leur place dans la société.

T TRAVAIL

L'ETTi recrute des personnes éloignées de l'emploi, éligibles par leur situation à un parcours d'insertion.

Ces personnes sont rémunérées aux conditions conventionnelles de l'entreprise cliente auprès de laquelle elles sont mises à disposition.

Les missions intérimaires sont un moyen pour le salarié en parcours d'insertion de reprendre pied dans l'entreprise, avec ses règles, son rythme afin d'enclencher un parcours dynamique.

T TEMPORAIRE

L'ETTi est soumise aux réglementations du Code du travail et à celles de la branche professionnelle du Travail Temporaire.

Comme toute agence d'emploi, elle cotise aux organismes collecteurs de la branche (AKTO, FASTT et FPETT) et répond à toutes les exigences de la profession (convention collective, garantie financière...).

L'ETTi permet aux entreprises d'accéder à un *sourcing* diversifié et inclusif répondant à leurs besoins en compétences et de recrutement, et de développer leur démarche RSE. Certaines ETTi sont, elles-mêmes, labellisées RSEi (Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives).

i INSERTION

L'insertion est la finalité unique de l'ETTi, laquelle agit en intermédiation entre les salariés intérimaires en parcours et les entreprises clientes, utilisatrices de ses services.

Son projet social est ainsi exclusivement tourné vers l'inclusion des personnes vulnérables et tous ses moyens humains et matériels sont mobilisés à cet effet.

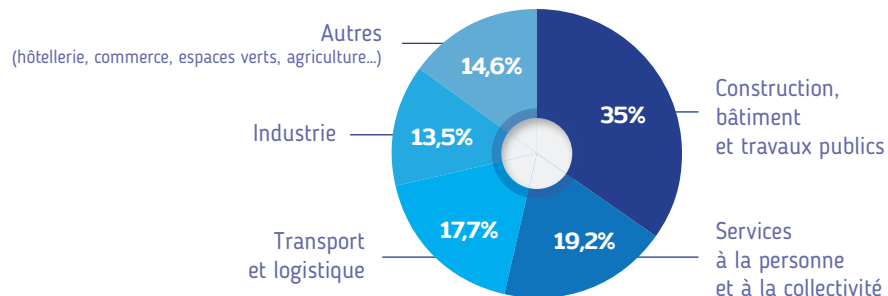
L'ETTi recrute, accompagne, forme et délègue le salarié en parcours d'insertion sur une période de deux ans maximum. Partant de son projet, elle recherche par une alternance entre missions, formation et suivi professionnel, à favoriser son employabilité pour une inscription durable dans l'emploi.

L'ETTi EN 4 CHIFFRES

407 ETTi conventionnées¹ en 2021 en France

17 000 salariés (mensuels) intérimaires en parcours d'insertion²
A noter : plus de 36 000 nouveaux salariés intérimaires embauchés en 2021 en ETTi³

17,9 MILLIONS d'heures de travail réalisées dans l'année⁴
(soit 11 160 équivalents temps plein d'insertion ETPI) en 2021



70% de sorties⁵ en 2020

Sources :

¹ DGEFP, données au 31 décembre 2021

² POEM (ASP, traitements Dares), stock ETTi moyen de janvier à octobre 2021.

³ POEM (ASP, traitements Dares), Salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire d'insertion – entrées.

⁴ Somme des données brutes réelles de janvier à octobre 2021, projection moyenne pour les mois de novembre et décembre 2021.

⁵ DGEFP, nombre d'ETPI réalisés en 2021 x 1 600 heures.

⁵ Données adhérents de la fédération collectées en 2021 (données 2020)



1

CHAPITRE 1
.....
**LE PROJET
D'ENTREPRISE
DE L'ETTI**

Par sa double appartenance au travail temporaire et à l'insertion par l'activité économique (IAE), l'ETTI propose des solutions emploi-formation afin de réduire l'écart entre les besoins d'accompagnement des personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles et les besoins en ressources humaines des entreprises de son territoire.

Sa proximité, sa réactivité comme son originalité font d'elle une entreprise sociale inclusive efficace, accélérateur d'emploi durable.



Cadre du projet économique de l'ETTi : la branche du travail temporaire

« Est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet. » Article L.1251-2 du Code du travail

L'ETTi relève du code APE/ NAF 7820Z - Activités des agences de travail temporaire. Elle est donc soumise à l'ensemble des règles du travail temporaire et ses salariés sont régis par la même convention collective (CCN).

L'ETTi signe un contrat de mise à disposition avec une entreprise cliente (utilisatrice) et signe un contrat de mission (CTT) avec la personne en parcours d'insertion. Le salarié est mis à disposition chez l'entreprise utilisatrice mais reste salarié de l'ETTi. Il est rémunéré aux conditions conventionnelles de l'entreprise utilisatrice (EU) et bénéficie des mêmes avantages sociaux que les salariés de la branche du travail temporaire.

Pour une ETTi, la durée cumulée des CTT est portée à 24 mois, renouvellement compris. Cependant, la durée moyenne au sein d'une ETTi est d'environ 10 mois.

En veille quotidienne sur les opportunités et les évolutions des besoins d'emploi et de compétences, l'ETTi va pouvoir proposer des missions à la personne en parcours d'insertion et lui permettre de renouer avec l'entreprise, son rythme et ses règles de fonctionnement.

A partir des capacités, des compétences et du projet professionnel du futur salarié intérimaire, elle va chercher à démontrer à son client que l'intérimaire proposé a toutes les compétences requises pour répondre à la mission. En complément, elle va suivre l'intérimaire en insertion au sein de l'entreprise utilisatrice et peut mettre en place une action de formation qui favorisera son maintien dans l'emploi et/ou son accès à un emploi durable.



Cadre juridique du travail temporaire

- Accord du 7 septembre 2005 relatif aux modalités de mise en œuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail.
- Articles L. 1251-1 et suivants et articles D. 1251-1 et suivants du Code du travail (règles générales intérim).
- Art. L. 5132-6, à l'exclusion de la Section 4 bis.

Regard de Prism'emploi

« Dans le cadre d'un conventionnement exigeant avec l'Etat, fondé sur la mise en œuvre de la triple exclusivité récemment rappelée, les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTi) emploient des personnes qui cumulent des difficultés sociales et professionnelles avérées. Elles leur proposent un parcours personnalisé de requalification, fondé sur la mise en situation de travail et créent ainsi de véritables passerelles pour une intégration durable, l'accès à l'autonomie et à la citoyenneté.

Elles sont des opérateurs d'insertion convaincants, avec un excellent retour sur investissement pour l'Etat. En effet, au-delà de leur fonction sociale, elles sont tenues de répondre à des objectifs économiques : développer les compétences et répondre aux besoins de leurs clients. Inscrites dans le champ concurrentiel, les savoir-faire qu'elles promeuvent, elles contribuent véritablement à renforcer l'employabilité des salariés.

Les évaluations de l'efficacité des différentes structures relevant de l'insertion par l'activité économique montrent que les ETTi sont les opérateurs les plus performants pour l'accès à l'emploi – y compris durable - au terme du contrat d'insertion.

Ces résultats remarquables sont d'autant plus dignes d'être relevés que la mise en situation d'emploi via les contrats de travail temporaire d'insertion s'effectue dans le respect total du cadre légal, réglementaire et conventionnel du travail temporaire. Cela signifie en particulier l'accès à des garanties qualitatives en termes de protection sociale complémentaire (santé, prévoyance), d'accès à des aides sociales via le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) ou à des dispositifs de formation financés par AKTO.

Ces dispositifs sont fondés sur les accords collectifs conclus par la branche et toujours inspirés par le souci d'améliorer le statut social des travailleurs intérimaires, à rebours des tendances actuelles liées notamment à « l'ubérisation » de l'économie et la recherche systématique du « moins disant social ».

C'est sur la base de ces valeurs partagées qu'un dialogue permanent entre la fédération des entreprises d'insertion et Prism'emploi s'articule, qu'il s'agisse de mener ensemble des actions d'influence ou d'animer ensemble le collectif des ETTi à travers des réunions d'échange régulières. »

Isabelle EYNAUD-CHEVALIER,
Déléguée générale de Prism'emploi



Cadre du projet social de l'ETTi : l'IAE

« L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.

L'insertion par l'activité économique, notamment par la création d'activités économiques, contribue également au développement des territoires. »

Article L5132-1 du Code du travail

Depuis la loi n° 91-1405 du 31-12-91 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, l'ETTi fait partie des « structures d'insertion par l'activité économique » (SIAE) car elle a pour vocation d'insérer par le travail des personnes en grande difficulté, de leur apporter les compétences nécessaires pour accéder, dans les meilleures conditions, au marché de l'emploi classique.

A la différence des autres SIAE, la mission de travail du salarié en parcours et l'action d'intermédiation exercée par l'ETTi s'effectuent principalement sur site, chez le client. Son accompagnement s'organise principalement lorsque le salarié est en mission au sein de l'entreprise utilisatrice et durant les périodes d'intermission, au sein de l'agence d'emploi.

Pour mener à bien sa mission d'insertion, l'ETTi associe les acteurs du champ de l'insertion sociale et professionnelle, dans sa phase de recrutement et de suivi de ses salariés.

Atypique dans l'IAE et le travail temporaire, l'ETTi s'appuie sur cette double spécificité pour construire des solutions d'insertion pour des personnes en difficulté, tout en répondant aux besoins en ressources humaines de ses entreprises clientes.



Cadre juridique de l'ETTi

« Les entreprises de travail temporaire d'insertion dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes éligibles à un parcours d'insertion tel que défini à l'article L. 5132-3 et qui consacrent l'intégralité de leurs moyens humains et matériels à cette fin concluent avec ces personnes des contrats de mission » (Art. L.5132-6 du Code du travail).

L'ETTi peut adopter une forme juridique associative (Loi 1901) ou de société commerciale. Située dans le secteur concurrentiel, elle a pour activité exclusive l'insertion professionnelle des personnes éligibles à un parcours d'IAE, auxquelles elle propose des missions de travail en entreprise ou auprès de collectivités locales et établissements publics (Art. R. 5132-10-6 à R. 5132-10-14 du Code du travail).

Sa particularité est :

- La durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris. » (Art. L. 1251-12/ L. 1251-12-1/ L. 3123-6)
- Le recours insertion : un motif de recours supplémentaire, plus souple et qui permet de réaliser sur un temps plus long un véritable parcours d'accompagnement.

Son appartenance à l'économie sociale et solidaire (ESS)

Au-delà de l'IAE, l'ETTi s'inscrit pleinement dans le champ de l'économie sociale et solidaire. L'ETTi, comme toutes les SIAE, bénéficie de plein droit de l'agrément ESUS, sous réserve d'avoir une politique de rémunération qui respecte les modalités d'encadrement fixées par la loi (art. L3332-17-1 du code du travail) et de ne pas avoir son capital coté sur des marchés financiers.

Et lorsqu'elle est une société commerciale, elle doit intégrer dans son fonctionnement et ses statuts :

- un but poursuivi autre que le seul partage des bénéfices ;
- une gouvernance démocratique prévoyant l'information et la participation des associés, des salariés et des parties prenantes ;
- une lucrativité limitée (notamment 50% des bénéfices non distribuables dont 20% affectés à un fonds de développement).

.....

LA TRIPLE EXCLUSIVITÉ COMME RÈGLE

Affirmer la règle de la triple exclusivité (de public, de moyens et d'activité) et conditionner tout développement ou création d'ETTi au regard de son respect, permettent de positionner l'ETTi dans l'écosystème de l'insertion et du travail temporaire. L'article 3 de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020, qui modifie l'article L. 5132-6 du code du travail afférent aux ETTi, en adjoignant à l'exclusivité de public et d'activité l'exclusivité de moyens, précise que ces dernières obéissent à la règle de la triple exclusivité.

En clair, la règle de la triple exclusivité prévoit que l'ETTi doit :

- recruter exclusivement des personnes éligibles à un parcours d'insertion sur la base de la prescription telle que définie par le nouvel article L. 5132-3 du code du travail. L'ETTi recrute ainsi uniquement des personnes éloignées de l'emploi mises à disposition auprès d'entreprises utilisatrices et bénéficiant d'un accompagnement socio-professionnel individualisé, dont le parcours est prescrit par un prescripteur ou par la SIAE elle-même (exclusivité de public) ;
- avoir exclusivement une activité de travail temporaire. Elle évolue dans le cadre réglementaire du travail temporaire et, comme toute autre entreprise de cette branche professionnelle, elle applique les règles qui la régissent (exclusivité d'activité) ;
- mettre ses moyens humains et matériels exclusivement au service de son projet social (exclusivité de moyens).

Afin de garantir le respect de l'exclusivité de moyens, l'ETTi précise dans son projet social et économique les moyens humains et les moyens matériels et immatériels qu'elle mobilise pour accompagner les salariés en insertion.

L'instruction du 19 octobre 2021 vise à permettre le respect de la triple exclusivité dans le conventionnement des nouvelles ETTi et, le cas échéant, la mise en conformité des ETTi déjà existantes, pour faire de la triple exclusivité un outil supplémentaire au service de la trajectoire de croissance en faveur de laquelle les services de l'Etat et les acteurs de l'insertion par l'activité économique sont mobilisés. Pour appliquer cette instruction, les services déconcentrés de l'Etat s'appuient sur la notice de décryptage de la triple exclusivité élaborée par la fédération en concertation avec la DGEFP, Prism'emploi et le Coorace, (notice annexée à ladite instruction) et sur la labellisation RSEi comme un gage de la qualité du projet social des ETTi.

« Les entreprises de travail temporaire d'insertion dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes éligibles à un parcours d'insertion, tel que défini à l'article L. 5132-3 et qui consacrent l'intégralité de leurs moyens humains et matériels à cette fin concluent avec ces personnes des contrats de mission ».

Article L. 5132-6 du Code du travail

.....

LA TRIPLE EXCLUSIVITÉ :

GARANTE DU PROJET SOCIAL DE L'ETTi

« Je recrute **EXCLUSIVEMENT** des personnes éligibles à un parcours d'insertion sur la base de la prescription telle que définie par l'art. L.5132-3 du Code du travail ».

L'ETTi délègue des personnes éloignées de l'emploi auprès d'entreprises clientes et, en parallèle, assure un accompagnement socioprofessionnel individualisé pour que ces personnes retrouvent un emploi durable, mission pour laquelle elle est conventionnée et financée par l'État.

« Je mets **EXCLUSIVEMENT** mes moyens humains et matériels au service de mon projet social : l'inclusion des personnes **vulnérables** ». Cette exigence fait la spécificité de l'ETTi dont la finalité unique est de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi de personnes en difficulté.



« Mon activité est **EXCLUSIVEMENT** le travail temporaire ».

L'ETTi évolue dans le cadre réglementaire du travail temporaire et, comme toute autre entreprise de cette branche professionnelle, elle applique les règles qui la régissent.

= LA GARANTIE DE PARCOURS D'INSERTION DE QUALITÉ

.....

L'EXCLUSIVITÉ DE MOYENS D'UNE ETTi EN DEHORS D'UN GROUPE : EN PRATIQUE

L'ETTi mobilise tous ses moyens humains et matériels pour son activité exclusive qui consiste à faciliter l'inclusion de personnes éligibles à un parcours d'insertion.



Moyens humains

Principes appliqués aux moyens humains mobilisés exclusivement au service du projet social de l'ETTi

« *Tous mes moyens humains sont au service de mon projet social unique : l'inclusion.* »

L'intégralité des moyens humains sont :

- détaillés dans le projet social et économique conventionné de l'ETTi ;
- clairement identifiés et identifiables, comme œuvrant pour l'ETTi, en particulier pour les fonctions de prospection de missions ;
- les contrats de travail des salariés intérimaires sont obligatoirement signés au nom de l'ETTi, en sa qualité d'employeur.

Moyens humains

Fonctions directement liées au projet social : responsable d'agence, assistant-e d'agence, chargé-e de relation entreprises, chargé(e) d'accompagnement et de suivi professionnel, chargé-e de formation...

Fonctions supports : fonctions relatives aux activités de comptabilité, paie, juridique, gestion administrative et financière de la formation, informatique, achat et communication...



Moyens matériels

Principes appliqués aux moyens matériels mobilisés exclusivement au service du projet social de l'ETTi

« *L'ensemble de mes moyens matériels et immatériels, de mes achats de consommables ou de prestations de services ne servent que mon projet social unique : l'inclusion.* »

Les moyens matériels et immatériels sont :

- le local utilisé en exclusivité pour le travail temporaire d'insertion (peut faire partie d'un local avec d'autres activités, type hôtel d'entreprises, maison de l'emploi... du moment que l'ETTi a une signalétique propre et directement identifiable) ;
- les matériels (ex. mobilier, matériel informatique, véhicules...) exclusivement utilisés pour son projet. Ils sont à son nom quand ils font l'objet d'une identification particulière (flocage des véhicules, logo sur EPI). Ils figurent dans son bilan comptable et servent à tracer l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion et à établir des statistiques (ex. logiciels) ;
- les bases de données de ses intérimaires et de ses clients qui lui sont propres ;
- les outils et supports de communication et de prospection (plaquettes, site internet...) lui sont propres et doivent servir exclusivement à son projet social et économique conventionné.

.....

LA MUTUALISATION DES MOYENS D'UNE ETTI AU SEIN D'UN GROUPE : EN PRATIQUE

Groupe inclusif

Il peut prendre 3 principales formes juridiques, sa caractéristique est la finalité sociale que partage ses composantes :

- le groupe à lien capitalistique (maison mère appartient à l'ESS, est ESUS ou comprend a minima 75% d'établissements entreprises sociales inclusives) ;
- le groupe à lien conventionnel et de gouvernance de type ensemblier ;
- le groupe économique solidaire.

L'ETTi peut organiser les fonctions directement liées au projet social (direction d'agence, prospection commerciale, accompagnement professionnel . . .) et les fonctions supports (administration, gestion . . .) avec d'autres entreprises sociales inclusives de son groupe à la condition d'en assurer la traçabilité et la lisibilité aussi bien au niveau du fonctionnement interne de la structure que vis-à-vis des partenaires extérieurs.

Les permanents sont directement salariés de l'ETTi ou le cas échéant mis à disposition par une entité du groupe inclusif, avec facturation à l'ETTi qui intègre ces temps de travail dans ses ETP permanents.

Ensemble les permanents représentent un ratio de 1 permanent pour 15 ETPi, qui permet de mettre en œuvre un projet social de qualité.

L'ETTi peut mutualiser les moyens matériels et immatériels concourant directement à son projet social et économique conventionné avec d'autres entreprises sociales inclusives de son groupe.

L'ETTi les comptabilise au prorata du coût dédié à celui-ci, sur facturation.

L'ETTi peut partager ses locaux avec d'autres entreprises sociales inclusives (SIAE, EA/EATT/ESAT. . .) ou partenaires de l'emploi (ex. PLIE, AFPA . . .).

Groupe mixte

La structure juridique de la maison mère **n'est ni ESS ni ESUS** ou comprend **moins de 75%** d'entreprises sociales inclusives (selon le nombre d'établissements).

L'ETTi ne peut pas mutualiser les fonctions relatives à la direction de l'ETTi, à l'accompagnement socioprofessionnel et à la prospection commerciale au sein de son groupe. Les permanents de l'ETTi représentent un ratio de 1 permanent pour 15 ETPi, qui permet de mettre en œuvre un projet social de qualité.

L'ETTi peut bénéficier des fonctions-supports de son groupe. L'ETTi comptabilise le coût de leur mise à disposition mais ne peut pas valoriser leur temps de travail dans ses ETP permanents.

L'ETTi peut bénéficier des achats du groupe (ex. : nettoyage des locaux, gestion des déchets, . . .) qui doivent faire l'objet d'une facturation distincte et intégrés dans sa comptabilité propre.

L'ETTi a un local dédié avec une entrée qui lui est propre, en toute indépendance de son groupe, tout particulièrement lorsqu'il s'agit d'un groupe ETT. Le bail ou l'acte de propriété du local est au nom de l'ETTi.

L'ETTi doit être clairement identifiée et identifiable au sein du groupe, sans aucune ambiguïté, tant pour l'interne que pour l'externe.

.....

LE TERRITOIRE COMME PÉRIMÈTRE

L'ETTi est un acteur économique du territoire, vecteur de cohésion sociale, en coopération avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Une implantation au service des bassins d'emploi et des besoins des entreprises

Une ETTi nourrit un projet d'implantation parce qu'elle a identifié un potentiel d'activité sur le territoire en question. En tant qu'entreprise d'insertion du secteur marchand, elle s'implante au regard du potentiel d'activité d'un bassin d'emploi et de ses entreprises. C'est parce qu'elle va pouvoir tisser des partenariats avec ces entreprises, qu'elle pourra proposer une mise à l'emploi aux personnes qui en sont éloignées. Et c'est bien dans cette perspective de nouer des liens durables avec ces entreprises, que l'ETTi démontrera au quotidien que les intérimaires proposés ont toutes les compétences requises pour répondre à leurs besoins.



.....

+ DE 83%
des ressources de l'ETTi
sont issues de ses services
aux entreprises

Une implantation au service de l'offre d'insertion

L'implantation de nouvelles ETTi vient enrichir ou compléter l'offre d'intérim d'insertion des bassins d'emploi. C'est bien par la création d'activité qu'elle génère (économique, création d'emploi), que l'ETTi contribue au développement économique de ces territoires les plus en difficulté.

En veille quotidienne sur les opportunités et les évolutions des besoins d'emploi et de compétences, l'ETTi permet de proposer une offre d'insertion toujours plus complète à des publics identifiés comme prioritaires par les politiques publiques et/ou les collectives locales.

En coopération avec toutes les parties prenantes, elle permet un recrutement au plus près des besoins et de faire monter en compétences des personnes en difficulté. En faisant le choix de s'installer en milieu urbain ou rural, au cœur d'un quartier sensible, ou en se transformant en agence d'emploi mobile, elle reste en proximité avec les publics les plus en difficulté, et sert d'intermédiaire entre compétences existantes et compétences recherchées sur un même territoire.

Un projet d'implantation, des synergies locales



Rencontre des acteurs économiques et locaux pour l'identification du potentiel d'activités et la création de partenariats économiques : entreprises, organisations patronales, Chambres du commerce et de l'industrie (CCI), Chambres des métiers, collectivités locales et territoriales, conseils départementaux...

DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités)

Fédération régionale des entreprises d'insertion



Rencontre des acteurs locaux pour la mise en œuvre d'une offre complémentaire d'insertion : service public de l'emploi, acteurs du champ d'insertion sociale et professionnelle, SIAE déjà implantées...

Du projet d'implantation à la création d'une nouvelle ETTi sur le territoire

Porteur de projet ETTi



Développement des parcours d'insertion professionnelle des intérimaires avec les acteurs de la branche du travail temporaire (AKTO et FASTT) et du champ de la formation professionnelle (organismes de formation, CFA...)

.....

UN ACTEUR DE **REVITALISATION DE TERRITOIRES**

Une implantation ciblée...

« C'est le partenariat avec un client qui nous a permis d'identifier des besoins et d'envisager notre implantation. L'offre d'insertion existante était peu variée : plusieurs chantiers d'insertion, deux entreprises d'insertion et aucune ETTI. Notre objectif était de proposer une solution d'emploi supplémentaire aux demandeurs d'emploi du bassin.

Nous nous sommes rapprochés du département et de la DREETS, avons informé de notre projet et identifié des personnes ressources sur le territoire pour partager notre expertise, comme alimenter notre projet.

Nous nous sommes appuyés sur des élus et réseaux locaux et avons prospecté les entreprises locales qui ne connaissaient pas l'intérim d'insertion, malgré leur recours à l'intérim classique sur les clauses d'insertion. Comprendre que l'ETTi est un outil d'abord qualitatif de mise à l'emploi leur a permis de donner du sens au recours à l'intérim et à plus s'engager localement. »

Anne-Sophie GUERIN, directrice d'agences, Avranches-Granville (50)

... au plus près des demandeurs d'emploi

« L'ETTi généraliste basée à Mauriac et Saint-Flour, qui intervient dans tout le département du Cantal, développe une stratégie active et réussie de diversification de ses prescripteurs depuis la mise en place de la plateforme de l'inclusion. Elle a construit des partenariats actifs avec ces acteurs sur son territoire : les assistants sociaux du Conseil Départemental, la Mutualité Sociale Agricole, la Mission Locale, le SPIP... Ce tissage de nouveaux partenariats au service de l'identification de personnes en insertion, joint à une connaissance fine des besoins des entreprises sur le territoire, permet de mieux répondre aux besoins d'emploi des habitants et aux besoins en main d'œuvre des entreprises. La diversité des postes proposés (bâtiment, industrie agroalimentaire, propreté) offre une diversité de choix professionnels pour les intérimaires en insertion.. »

Albertine MOMBOISSE, gérante de l'ETTi, Mauriac et Saint-Flour (15)

.....

UN ACTEUR DES **POLITIKES PUBLIQUES DE L'EMPLOI**

L'ETTi conventionnée par l'État pour sa mission d'inclusion

Créée par des entrepreneurs engagés, l'ETTi est la troisième SIAE à se voir reconnaître une existence légale à part entière (Loi n°91-1405 du 31 décembre 1991). Son projet social et ses actions s'inscrivent dans le cadre des politiques publiques de l'emploi et de l'insertion portées par l'Etat et les collectivités territoriales.

Sa mission d'inclusion est précisée lors d'un dialogue de gestion avec l'État qui, en contrepartie, lui verse une aide au poste en fonction du nombre d'équivalent temps plein d'insertion (ETPi) réalisés. Cette aide est destinée « à compenser la faible productivité des personnes en insertion et le surcoût d'encadrement, ainsi qu'à financer l'accompagnement social et professionnel » (Circulaire DGEFP n° 99-17), et représente environ 10% des produits de l'ETTi.

Cadre juridique

La loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique du 15/12/2020 reprend certaines des mesures du Pacte d'ambition pour l'IAE, déclinées par décrets du 31/08/2021.

- **Champ territorial pour les ETTi (Art. R. 5132-10-7)**

La convention des ETTi indique leur champ territorial d'intervention lorsque celui-ci dépasse le ressort du département. Son champ territorial d'activité est par défaut celui du département, il ne peut être inférieur. S'il est plus large que celui du département, cela est indiqué dans la convention.

- **Triple exclusivité pour les ETTi (Art. R.5132-10-7)**

Le respect de la règle de la triple exclusivité conditionne tout développement ou création d'une ETTi et est considérée comme partie intégrante du positionnement de l'ETTi dans l'écosystème de l'insertion et du travail temporaire. Toute convention ETTi doit préciser comment la triple exclusivité est mise en place dans l'entreprise.

- **Labellisation qualité et projet social (Art. R. 5132-10-7)**

Dans la partie dédiée à l'accompagnement social des conventions ETTi, la détention d'un label délivré par un tiers certificateur permet d'attester de la qualité du projet d'insertion de l'entreprise. Toutes les ETTi peuvent mettre en avant la qualité de leur projet social par le label RSEi (délivrée par l'AFNOR).



.....

UN PACTE IAE QUI DONNE DE L'AMBITION

Le Pacte d'ambition pour l'IAE, co-construit par l'ensemble des parties prenantes de l'insertion, remis le 10 septembre 2019 à la ministre du Travail, dresse la feuille de route pour atteindre l'objectif fixé par le président de la République de passer de 140 000 à 240 000 personnes en parcours d'insertion à l'horizon 2022. Pour accompagner cette ambition, un nouveau principe de «confiance a priori, contrôle a posteriori» s'installe entre les SIAE et l'Etat. Un moyen pour l'ETTi, de s'appuyer sur sa performance et développer davantage de parcours d'insertion.

Du Pacte à la Loi Inclusion du 14 décembre 2020



Pass IAE

→ Notion d'éligibilité
au parcours = **plus-agrément,**
prescription

Plus d'autonomie du candidat
pour choisir son parcours.

Levée des contraintes administratives
dans le recrutement des publics relevant
de l'IAE pour les SIAE.



Plateforme de l'inclusion

→ Mise en relation simplifiée
et facilitée entre les candidats,
les SIAE et les prescripteurs.

→ Éligibilité du candidat à l'IAE
validée par les prescripteurs
habilités et/ou les SIAE.



Orientation

→ Prescription plus élargie :
Nouveaux prescripteurs habilités
(CCAS, SPIP, PLIE, CHRS, CADA, AFPA et Mission locale...).

→ Auto-prescription : directement par une
ETTi : Diagnostic socioprofessionnel
1 critère de niveau 1 ou 2 critères de niveau 2
Contrôle des pièces justificatives a posteriori.

Nouvelles modalités de prescription

La prescription élargie

- Liste de prescripteurs nationaux stabilisée dans l'arrêté (annexe 1 de l'arrêté du 1^{er} septembre) Exemple prescripteurs : Pole emploi, Missions locales, PLIE, CAF, ASE. . .
- Possible d'avoir aussi des prescripteurs départementaux habilités pendant 5 ans (renouvelable) par le préfet de département. (précisé dans la ligne 20 de l'annexe 1)

L'auto-prescription

- Le décret stabilise l'auto-prescription, mise en place depuis plusieurs mois de façon expérimentale sur la plateforme
- L'arrêté stabilise la liste des critères d'éligibilité. On distingue les critères de niveau 1 (ex : demandeurs d'emploi de + 24 mois) et les critères de niveau 2 (ex : plus de 50 ans, habitants QPV).
- L'arrêté précise 1 critère de niveau 1 ou 2 critères de niveau 2 pour les ETTi.

Quel impact pour les ETTi ?

- Importance de se rapprocher des différents prescripteurs de mon territoire pour avoir accès à un large vivier de candidats.
- Si l'ETTi travaille bien avec une association ou un organisme de son territoire, elle peut se rapprocher du préfet pour proposer que ce dernier soit habilité «prescripteur».
- L'auto-prescription, mise en place au départ à titre expérimental sur la plateforme de l'inclusion, continue dans son fonctionnement actuel.
- La liste des critères est la même qu'actuellement avec un ajout sur la mobilité (diagnostic mobilité d'un prescripteur). Il est demandé à la SIAE de conserver les justificatifs pendant 24 mois.
- Le nombre de critères fixés restent le même pour les ETTi.



Cadre juridique

Arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail.

Article R. 5132-1-1 et R. 5132-1-7 du Code du travail.

Les contrôles dans le cadre de l'auto-prescription

- Les déclarations d'éligibilité seront contrôlées par la DDETS dans l'année de l'enregistrement de la personne sur la plateforme. (Article R. 5132-1-12 et suivants)
- La procédure de contrôle est précisée comme suit :
 - > La DDETS transmet à la SIAE la liste des personnes éligibles visées par le contrôle (contrôle sur échantillonnage).
 - > La SIAE dispose d'un délai de six semaines pour lui répondre et lui envoyer les pièces justificatives.
- En cas de manquement, le préfet de département peut suspendre pour une durée déterminée ou retirer à la SIAE sa capacité d'auto-prescription. La décision est annoncée dans les cinq mois à compter de la fin du premier délai des 6 semaines. (Article R. 5132-1-14)

Quel impact pour l'ETTi ?

Il est impératif de conserver les justificatifs d'éligibilité pendant vingt-quatre mois en cas de contrôle.



L'ETTi fournit les justificatifs demandés et les pièces sont de nature à justifier l'éligibilité : le contrôle s'est bien passé et l'ETTi peut continuer l'auto-prescription.



L'ETTi ne fournit pas les bons justificatifs ou elle dépasse le délai de réponse : elle dispose d'un nouveau délai de 6 semaines pour renvoyer les justificatifs ou partage ses observations écrites pour répondre aux demandes qui lui ont été faites.

Suspension, prolongation et renouvellement de parcours

• La suspension de parcours : Article R. 5131-1-3

Le parcours est suspendu en cas de suspension du contrat de travail pendant plus de quinze jours, de rupture ou de fin du contrat. La suspension est déclarée par la voie du téléservice par le prescripteur ou la SIAE. Après douze mois de suspension consécutifs, le parcours peut prendre fin après examen de la situation du salarié.

• La prolongation de parcours au-delà de 24 mois : Article R. 5132-1-8

> Soit par le prescripteur (tout refus de prolongation doit être motivé par écrit et notifié) :

- pour un travailleur handicapé (12 mois max dans la limite de 5 ans) ;
- pour une personne de cinquante ans au moins rencontrant des difficultés particulières d'insertion durable dans l'emploi (12 mois max dans la limite de 7 ans).

> Soit par la SIAE :

- en cas de CDI Inclusion (12 mois max jusqu'à la rupture du contrat) ;
- en cas de formation en cours jusqu'au terme de la formation (6 mois max).

• Le renouvellement de parcours : Article R. 5132-1-4

À l'issue des 24 mois, la personne n'est plus éligible à un parcours avant l'écoulement d'un délai de 2 ans. À titre exceptionnel, après examen de sa situation, un nouveau parcours peut être prescrit dans les deux ans suivant la fin du parcours, à l'initiative d'un prescripteur ou à la demande de la SIAE qui emploie l'intéressé ou souhaite l'employer (refus du prescripteur écrit et motivé).

Quel impact pour l'ETTi ?

- Les suspensions de parcours se font dorénavant directement sur la plateforme de l'inclusion, par l'ETTi ou le prescripteur.
- Les prolongations de parcours se font dorénavant directement sur la plateforme de l'inclusion, en fonction des cas par l'ETTi ou le prescripteur.
- Le délai de carence reste fixé à deux ans. Des dérogations exceptionnelles peuvent être accordées par les prescripteurs.

.....

UNE NOUVELLE DONNE AVEC LE PACTE ETTi

Le pacte d'engagements pour développer le travail temporaire d'insertion, signé le 10 février 2020, précise les modalités opérationnelles pour accompagner le développement des ETTi et la croissance du nombre de parcours d'intérimaires en insertion.

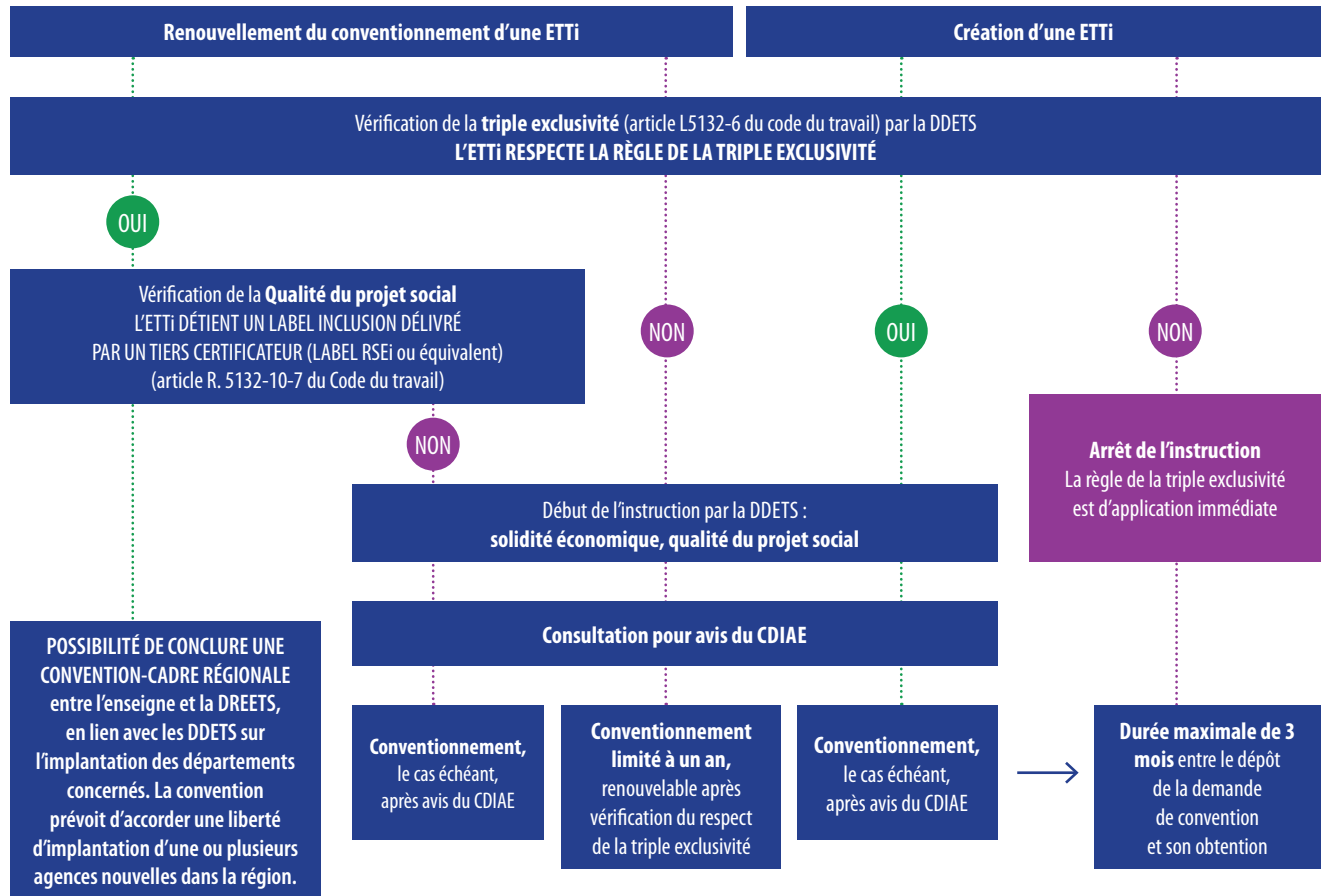
Ce pacte ouvre une relation renouvelée avec l'Etat dans un objectif de performance sociale accru. La mise en place du Pass IAE et de la plateforme de l'inclusion permettent notamment de réaliser en direct l'éligibilité de salariés intérimaires sur la base du respect de critères administratifs.

L'affirmation de la triple exclusivité et le recours au label RSEi servent d'appui pour fluidifier la relation avec l'administration déconcentrée de l'emploi, et deviennent moteur pour combiner développement quantitatif et qualitatif de l'offre de parcours.

Ce pacte favorise enfin la liberté d'implantation des ETTi à travers la mobilisation d'une convention-cadre régionale. Ce déploiement pour renforcer la couverture territoriale est, d'ailleurs, soutenu par des fonds dédiés à la création de nouvelles ETTi, à leur développement et/ou à un changement d'échelle.



Demande de conventionnement ETTi





2

CHAPITRE 2

.....

LA MISSION INCLUSION DE L'ETTI

L'ETTI s'appuie sur son expertise du travail temporaire pour mettre en oeuvre sa mission d'inclusion. Elle organise, l'encadrement et l'intégration de l'intérimaire, en s'appuyant sur les opérationnels de l'entreprise utilisatrice comme, sur des temps d'échange réguliers pour s'assurer de la réussite du parcours d'insertion.



.....

UN TRIPTYQUE GAGNANT : EMPLOI – ACCOMPAGNEMENT – FORMATION

« Je viens de la restauration, j'avais des problèmes des santé. Je ne peux plus exercer dans mon métier. Partout on me disait qu'il fallait que je change de métier. J'ai fait deux, trois agences d'intérim : « si vous êtes handicapé, s'il y a de la manutention, des charges lourdes... ». Toutes les portes se fermaient.

Je suis donc allé chez xxx, un ami m'en avait parlé. On m'a donné un RDV. Je leur ai expliqué ma situation : « je suis encore sain de corps et d'esprit ». On m'a proposé si ça m'intéressait de devenir chauffeur de car. J'ai toujours rêvé de devenir chauffeur, mais la formation coûte cher. Ils m'ont dit : « on va vous faire passer les tests et on va voir avec Transdev s'ils sont d'accord ». Ils m'ont expliqué la dureté de l'examen, que la formation allait durer au moins trois mois... »

Heureusement que je les ai rencontrés, ce sont les seuls à m'avoir tendu la main. Chez les autres, c'était vraiment un handicap, alors que chez eux, ils ont tout de suite trouvé un poste qui pouvait me convenir.

« J'ai toujours rêvé de devenir chauffeur »

A cause de la crise sanitaire de la Covid-19, j'ai fait des cours à distance et pour la formation pratique, on ne devait pas être plus de trois ou quatre par car. Au début, c'était un peu la pagaille et mentalement ça rendait les choses plus compliquées, mais ils m'appelaient pour savoir comment ça allait, si on avait des questions... ils étaient toujours présents. C'était Monsieur Simon qui faisait l'intermédiaire, car le directeur de Transdev, je ne le connaissais pas bien. Je l'ai rencontré le jour où on m'a présenté à lui et qu'il m'a choisi.

Je suis heureux d'avoir passé l'examen, je suis l'un des seuls à travailler 35h pendant les périodes scolaires. J'ai de la chance d'avoir un planning plein. Ils envisagent un contrat en CDS. J'aimerais bien avoir un temps complet mais je pourrais aussi trouver un autre emploi pendant les autres périodes. C'est que le début. Je ne me plains pas.

J'enviais les autres chauffeurs avec mon vieux coucou. Le directeur a dû penser que je le méritais. J'ai maintenant un car tout neuf, un Euro 6, un car de dernière génération. J'ai plaisir à travailler. On s'y sent comme chez soi et on rend service : cela fait le lien avec le domaine dont je viens, la restauration.

Même moi, j'ai changé depuis que j'ai repris ce travail. Je me sens épanoui. Il faut aimer la route, les gens, le contact avec les autres... c'est vraiment un beau métier ! »

André BEHRA, salarié intérimaire en parcours d'insertion - Haut-Rhin (68)

.....

[EMPLOI] DU PROJET PROFESSIONNEL DU FUTUR SALARIÉ INTÉrimAIRE À LA RÉPONSE AUX BESOINS DES CLIENTS

Dès l'entrée du salarié intérimaire dans l'ETTi et tout au long du parcours, l'ETTi va lui donner des clés de réussite, sans faire à sa place. Son accompagnement est articulé autour de différentes étapes, dans une logique d'autonomisation et de progression individuelle du salarié intérimaire.

Pour étayer le projet professionnel du salarié intérimaire et le rapprocher des exigences du secteur marchand, l'ETTi va rechercher en permanence des solutions permettant cette mise en adéquation entre les besoins du client et les compétences transférables du salarié qu'elle accompagne. Elle va mobiliser clients, organisme de formation et/ou OPCO pour bâtir le parcours d'insertion car la multiplication des « expériences métiers » et la montée en compétences sont des étapes déterminantes à la réussite du parcours.

L'intensité d'emploi : un gage de qualité des parcours

L'ETTi propose une succession de missions à des salariés en parcours d'insertion pour construire de véritables trajectoires professionnelles. Sa progression va se déterminer par l'acquisition significative d'expérience professionnelle, un revenu stabilisé et régulier, l'acquisition de droits sociaux et une crédibilité retrouvée auprès des employeurs pour occuper durablement un poste de travail.

Cette progression se traduit par une intensité d'emploi de plus en plus forte, au regard du nombre d'heures travaillées et/ou de formation, durant le parcours d'insertion.

L'équipe de l'ETTi a pour objectif, non seulement de décrocher des missions adaptées à chaque salarié intérimaire, mais aussi d'éviter la multiplication des intermissions, lesquelles, en-dehors des temps de suivi et de formation, peuvent créer une interruption dans le parcours.

[ACCOMPAGNEMENT] LES ÉTAPES CLÉS D'UN PARCOURS D'INSERTION



L'accueil et le recrutement

Accueil et écoute du candidat afin d'identifier ses motivations, aptitudes et compétences transférables pour son projet professionnel.

L'accueil et l'entretien

Entretien préalable au recrutement cherchant à identifier le projet professionnel du candidat et repérer son potentiel (aptitudes et compétences transférables).

Le déroulé de l'entretien

Diagnostic des problématiques sociales et/ou professionnelles du candidat. Évaluation de ses compétences au travers d'entretiens, de prises de références et/ou de tests.

Positionnement des compétences linguistiques et/ou des compétences-clés. Si auto-prescription, validation de l'éligibilité du candidat à l'IAE et conservation des pièces justificatives.

La levée des freins à l'insertion professionnelle

Identification des freins sociaux, avec le soutien de partenaires du champ de l'insertion sociale et professionnelle.

La nature de l'échange

Mise en confiance du candidat pour accepter la nécessité d'un accompagnement socioprofessionnel. En parallèle, recherche de missions en adéquation avec le potentiel du candidat.



La prospection et la proposition d'offres de missions

Prospection commerciale et diagnostic approfondi afin de proposer le bon poste à la bonne personne dans la bonne entreprise.

La recherche de la « bonne entreprise »

Prospection commerciale auprès des entreprises utilisatrices. Sensibilisation au fait d'intégrer des salariés en parcours via l'intérim d'insertion, à s'investir en amont du parcours et à assurer avec l'ETTi, un suivi en entreprise.

La recherche du « bon poste »

Diagnostic approfondi de l'entreprise utilisatrice, des postes à pourvoir, environnement de travail... afin de mieux appréhender les prérequis, aptitudes et conditions de travail des postes proposés, pour ensuite, proposer la bonne personne pour le bon poste.

La proposition du « bon candidat »

Dialogue renforcé avec l'entreprise utilisatrice pour promouvoir le profil du candidat identifié et prendre en compte ses limites éventuelles (pour exemple, les salariés avec une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)).



La mission et son suivi

Validation du projet professionnel par une mise en délégation en entreprise.

L'accompagnement socioprofessionnel

Échange avec l'intérimaire sur son projet professionnel et validation d'un choix de métier (temporaire ou définitif). Identification des freins à son insertion professionnelle (savoir-être, compétences...). Recherche de solutions à ses problématiques sociales, avec le FASTT et/ou différents partenaires du champ de l'insertion sociale et professionnelle.

La proposition de mission

Présentation de la mission au candidat (tâches, lieu, durée, interlocuteur au sein de l'EU, environnement de travail...).

La préparation à la mission

Préparation du candidat à sa rencontre avec l'entreprise utilisatrice afin que cette dernière valide le démarrage de la mission.

Le déroulé et le suivi de la mission

Dès le démarrage de la mission, mise en place d'un dialogue constant entre l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice afin d'assurer la réussite de celle-ci.



Le suivi du parcours et la préparation à la sortie

Consolidation et ajustement du projet professionnel du salarié intérimaire afin d'augmenter l'intensité d'emploi durant le parcours et de favoriser sa sortie vers un emploi durable.

La consolidation du parcours

Montée en compétences du salarié intérimaire via une action de formation et/ou une multiplicité de missions plus ou moins longues. Le but étant de révéler son potentiel sur poste de travail et obtenir des opportunités d'emplois durables.

La préparation de la sortie du parcours

Consolidation du projet professionnel. Le cas échéant, préparation vers une entrée en formation qualifiante.

L'ajustement

Identification d'une difficulté en cours de mission visant la nécessité d'un rapide ajustement pour un maintien efficace en emploi. Analyse de la situation avec l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice et définition d'un plan d'action (ex. : mise en place de jours pratiques en organisme de formation).

LE TRAVAIL DE TOUTE **UNE ÉQUIPE**

L'accueil et le recrutement

« Lors de l'accueil et du recrutement, on propose trois étapes : un diagnostic social, trois entretiens et un bilan de positionnement avec des tests psychotechniques. Lors du 3ème entretien durant la phase de recrutement, on explique le métier et ses contraintes, l'environnement de travail et les critères que ça exige. On ne va pas mettre un gars nerveux avec un chef nerveux ! Ce qu'on dit souvent : « on part du gars ! ».

On les intègre dans le parcours si on a des missions à leur proposer rapidement. Au début du parcours, on lève les freins sociaux. Par exemple, pour obtenir un numéro de sécurité sociale, récupérer un acte de naissance... On rencontre aussi beaucoup de problèmes de logement. On arrive plutôt à les stabiliser en fin de parcours. Durant trois-quatre mois, on est plutôt sur les freins sociaux à gérer en parallèle de la mission. S'ils sont fléchés par un autre partenaire, on va se rapprocher de lui pour voir ensemble ce qui bloque. On a un tableau d'accompagnement où, étape par étape, on sait comment on avance. »

La prospection et la proposition d'offre de mission

« Lors des réunions d'équipe, on a une radio instantanée de l'agence et de son planning : ceux qui sont en poste et ceux qui ne le sont pas et pour quelles raisons. On regarde aussi les futures entrées en formation. Et on sait tous ceux qui sont en fin de mission afin d'essayer qu'il y ait le moins possible d'intermissions. Notre but c'est qu'ils travaillent avant tout, même si c'est sur des missions différentes.

On regarde aussi l'absentéisme. On les convoque et on voit avec eux pour résoudre le problème. L'intérimaire peut s'absenter pour se rendre à un rendez-vous à la Préfecture ou à une réunion d'information collective, il faut juste qu'il nous prévienne, nous et le chef de chantier... nous intervenons beaucoup dans le secteur du bâtiment. En début de parcours, il y a plusieurs entretiens avec chaque intérimaire et on insiste sur la notion d'accompagnement afin qu'il en prenne bien conscience et qu'il y a des règles à respecter aussi. On a rédigé une charte pour ça qu'on leur fait signer. »

La mission et son suivi

« Dès le début, on voit avec eux leur projet professionnel, qui peut aussi changer en cours de route. . . En cours de délégation, ils découvrent des métiers, parfois peu probables, comme « storistes », et ils changent de métier. A chaque fois, ils sont préparés pour aller à la mission. C'est rare qu'il y ait un rendez-vous de « mise en relation » avec l'entreprise utilisatrice avant la mise en délégation. Les candidats accompagnés sont opérationnels et sont en demande de travail ; et les sociétés on les connaît depuis des années. On sait de quoi on parle. On connaît bien nos salariés et nos métiers. On leur montre des images des postes, on s'assure qu'ils aient leurs équipements de protection individuelle (EPI). On va leur fournir des bleus de travail, même des sacs de sport pour arrêter qu'ils se promènent avec leur sac en plastique. On n'évite pas non plus les « petites missions » parce que ça leur permet de démarrer, ni les jours d'interruption parce que ça leur permet de se rendre à leurs rendez-vous.

Quand on a certains gars qui ont besoin de s'absenter ou qui vont bientôt entrer en formation, on va les mettre sur une « petite mission » ou encore sur des fins de semaine, ça leur fait gagner des sous et ça peut aussi leur faire découvrir un métier. C'est valorisant pour eux aussi de les déléguer sur des missions où il n'y a pas d'obligation de clauses d'insertion. »

Le suivi du parcours et la préparation à la sortie

« En fin de mission, on cherche à savoir si elle s'est bien passée. On va aussi réaliser des évaluations sur place avec le chef de chantier et l'intérimaire lors du suivi professionnel, pour mesurer le savoir-être et les savoir-faire et voir les sorties. C'est sur la base de ces savoirs-là qu'on échange avec le client. On met ainsi les compétences acquises à jour, et on réactualise le profil de chaque salarié pour rechercher un nouveau poste.

En milieu de parcours, on va plutôt se centrer sur la formation, son accès, la création d'un Compte Personnel de Formation (CPF). On propose aussi un « atelier de coaching » pour les personnes qu'il faut remobiliser quand en milieu de parcours, ils commencent à s'essouffler. Cet essoufflement, on le voit par l'absentéisme, les retards, ou le refus d'aller en mission.

En fin d'accompagnement, on va plus travailler avec l'intérimaire sur son projet professionnel. Six mois avant la fin du parcours, on va commencer à réfléchir à la sortie. On a mis en place un atelier pour savoir se présenter à un employeur, sur la base de jeux de rôles, pour les préparer à l'intégration dans le monde de l'entreprise ».

Franck LABIDI et son équipe (75-92 et 94)

.....

[ACCOMPAGNEMENT] LA LEVÉE DES FREINS À L'EMPLOI

La progression du parcours d'insertion du salarié intérimaire passe d'abord par la prise en compte effective de ses freins à l'emploi (difficultés liées à la mobilité, problèmes de logement, surendettement, santé fragilisée...).

L'ETTi recherche et mobilise les acteurs sociaux les plus pertinents pour lever ces freins : le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT), la médecine du Travail, les travailleurs sociaux, les associations, etc.

« Notre but, faciliter la vie des intérimaires »

« Le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) est une plateforme d'animation sociale du travail temporaire. Son objectif est de sécuriser l'accès et le maintien en mission des intérimaires, accompagner leur projet de vie mais aussi de mener une action de prévention forte, notamment dans le domaine de la santé. Le FASTT s'emploie également à soutenir les intérimaires les plus fragiles, notamment en cas d'accidents de travail ou de complication dans leur parcours de vie et d'emploi.

Nous travaillons actuellement à intégrer le FASTT dans le parcours d'intégration des nouveaux permanents d'agences afin qu'ils aient une approche globale et concrète de nos aides et services.

Nous proposons, par exemple, aux ETTi un accompagnement renforcé au regard de leur fort dynamisme lors des webinaires que nous avons dernièrement organisés. »

Aurore BERTELEAU, Responsable Action Territoriale du FASTT



La tournée « A vous la santé du FASTT »

« A vous la santé du FASTT », c'est effectivement une opportunité que nous avons souhaité saisir. J'ai positionné nos intérimaires en parcours d'insertion à Montataire et Compiègne, sur les ateliers de sécurité au travail via les gestes et postures. L'animation par un coach sportif permet de faire passer autrement les messages sur les bonnes conduites à adopter pour préserver sa santé au travail. De plus, il est intéressant de pouvoir associer les collaborateurs permanents des agences à cet exercice et, notamment, ceux en charge de l'accompagnement socioprofessionnel. La venue du truck a aussi été l'occasion de rebalayer avec nos intérimaires les services proposés. »

Benoît VEILLE, Directeur Régional Nord ETTi

Le FASTT en quelques chiffres

En 2020, le FASTT a reçu 1 963 demandes d'intérimaires en parcours d'insertion. Ces demandes ont concerné :

- 1. L'accompagnement au projet de vie**
(information sur le logement, demande d'aide au permis de conduire, demande de crédit)

45%

- 2. La sécurisation de l'entrée en mission**
(logement en cas de déplacement, location de véhicule, garde d'enfants)

Sur les **37%** de demandes concernant la sécurisation de l'entrée en mission :

701 services délivrés par le FASTT

Soit **6 098 journées d'emploi** ayant pu être préservées



- 3. Un accompagnement approfondi par le service social du FASTT**
(action sociale, AT-MP, maintien dans l'emploi)

18%

Dès la première heure de mission, l'intérimaire en parcours d'insertion peut mobiliser les services du FASTT avant de se rendre sur sa mission.



Le FASTT en quelques mots

Pouvez-vous nous présenter rapidement le FASTT ?

Le FASTT est avant tout, pour nous, une structure partenaire dans l'accompagnement de nos intérimaires sur le volet social et la sécurisation de leurs parcours.

Comment vous êtes-vous saisis du FASTT ?

L'accompagnement social étant central dans une ETTi, nous avons souhaité renforcer le partenariat avec le FASTT. Pour ce faire, nous avons évalué d'une part, le degré de connaissance de nos permanents de l'ensemble des services du FASTT et d'autre part, les besoins en accompagnement des salariés intérimaires ainsi que leur connaissance du FASTT. De nombreux partenariats sont déjà noués au niveau local, l'offre de services du FASTT est complémentaire et facilite notre travail de tous les jours. De là, des sessions d'informations ciblées ont été mises en place auprès de nos salariés permanents, notamment sur la mobilité et le logement.

Nous souhaitons aussi mobiliser le Truck Santé pour sensibiliser nos intérimaires sur les conduites addictives. Nous avons, en effet, identifié des rechutes depuis le confinement, qui ont pu conduire à des mises à pied. Et nous travaillons également à l'élaboration d'un dépliant des offres du FASTT, moins de textes, plus de visuels, afin de mieux lutter contre la discrimination à l'information et accompagner de manière globale nos intérimaires.

Pourriez-vous nous donner un exemple d'un intérimaire en parcours d'insertion que vous avez accompagné avec l'aide du FASTT ?

Un de nos intérimaires, en mission sur les chantiers à Saint-Nazaire, devait se rendre à une formation qui en était très éloignée. Nous avons mobilisé le service SOS du FASTT, Logement en déplacement, ce qui a permis de loger cet intérimaire durant sa formation.

Il était important pour nous de favoriser la montée en compétences de notre intérimaire même si l'offre de formation n'était pas disponible sur le territoire. L'agilité des ETTi dans l'articulation des parcours est une nécessité aujourd'hui et le FASTT est un partenaire incontournable pour faciliter cela. Avec cette certification, en plus de répondre au besoin de notre client, l'intérimaire a gagné en compétences, en autonomie et a pu augmenter sa rémunération.

Margaux BROUSSE,

Directrice Adjointe d'ETTi, Pays de la Loire

[FORMATION] UN LEVIER MAJEUR DE RÉUSSITE

Une faible maîtrise de la langue, des compétences de base éclatées, des compétences en inadéquation avec le marché du travail... sont autant de facteurs de précarisation. En partenariat avec ses entreprises clientes et son OPCO, l'ETTi propose à ses salariés intérimaires des parcours de formation innovants. L'objectif étant d'acquérir les prérequis indispensables à la réussite de leur intégration professionnelle et ainsi de mieux répondre aux enjeux d'emploi et de compétences sur les territoires.

ZOOM SUR LE PIC IAE

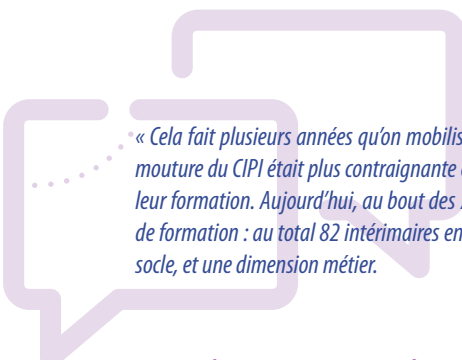
Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) de l'Insertion par l'Activité Economique a pour objectif de favoriser l'insertion par l'activité économique des salariés en parcours d'insertion des structures d'insertion. Il permet de cofinancer les actions répondant aux besoins en compétences et qualification, dans les secteurs et métiers à potentiel d'emplois. Complété par une enveloppe financière exceptionnelle d'AKTO, ce cofinancement concerne les structures d'insertion de tous les secteurs représentés d'AKTO.

« Les ETTi, de par leur positionnement à la croisée des enjeux d'emploi, de compétences et d'inclusion ont fait de la formation un enjeu et un outil dans la relation qu'elles opèrent entre les entreprises et les publics accompagnés. A ce titre les démarches de formation et de développement des compétences sont souvent articulées avec la prise en compte des contraintes des personnes (mobilité, logement, intégration sociale.) Si la branche déploie des actions liées à la lutte contre l'illettrisme, les apprentissages linguistiques, l'accompagnement des réfugiés, à destination de toutes les ETT, on constate une forte mobilisation du réseau des ETTi sur ces sujets.

L'action menée par les ETTi permet un questionnement continu qui conduit les partenaires sociaux à ajuster l'intervention de la branche ouvrant l'accès à la formation des publics plus éloignés de l'emploi. Ainsi l'accord du 29 novembre 2019 ouvre-t-il par exemple les conditions d'éligibilité aux dispositifs CIPI et CDPI. En 2021, la présence des ETTi est majoritaire sur ces dispositifs : 30% des CDPI et 50% des CIPI sont réalisés par des ETTi.

Marc-Olivier JOUAN,

Directeur du Fonds Professionnel
pour l'Emploi du Travail Temporaire (FPETT)



« Cela fait plusieurs années qu'on mobilise le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) comme outil pour mobiliser la formation. La précédente mouture du CIPI était plus contraignante car l'entreprise utilisatrice devait s'engager à mettre immédiatement en mission le groupe d'intérimaires à la fin de leur formation. Aujourd'hui, au bout des 70h de formation, la mission peut être étalée sur les mois suivant la formation. On a pu ainsi monter cinq sessions de formation : au total 82 intérimaires en parcours d'insertion formés, soit 50% de l'effectif. Sur chaque session, on propose une entrée FLE ou compétences socle, et une dimension métier.

« Je ne nous vois plus faire sans la formation, c'est ce qui fait notre identité et notre force ! »

En début d'année, nous avons mobilisé un CIPI pour l'apprentissage d'un nouveau métier d'ouvrier agricole, alors que l'intérim est peu sollicité par les agriculteurs qui ont plus souvent recours aux travailleurs saisonniers, aux contrats de l'OFII ou encore aux agences d'intérim classiques étrangères. Il s'agissait de nouvelles exploitations reprises par des jeunes qui ont joué le jeu de la RSE et fait le choix d'avancer avec nous sur la formation. Nous avons réussi cela grâce à la mobilisation du Plan d'Investissement dans les Compétences IAE, ce qui nous a permis de réduire le coût pédagogique et donc de n'avoir aucun reste à charge.

Notre objectif est d'arriver en fin d'année à former 100% de nos salariés. Pour nous, c'est le levier le plus fort pour accéder à un emploi durable : nos salariés qui ont bénéficié de formations n'auraient pas pu accéder à un emploi durable s'ils n'étaient pas passés par là. Quand les salariés sont en formation, l'accompagnement

est renforcé car on les voit plus souvent et ils nous mobilisent plus pour résoudre des difficultés d'un autre ordre. Ces formations permettent à des salariés à qui il manque des compétences d'exercer un métier, et à d'autres qui ont les compétences et l'expérience, de les valoriser grâce à la sanctuarisation de leurs acquis par un diplôme. Cela leur permet de reprendre confiance en eux.

C'est toute la différence avec une agence d'intérim classique car on met en avant le parcours du salarié, on le voit tous les jours pendant six semaines et on a validé avec lui tous les savoirs-être. C'est quelqu'un qui - sur un poste de travail - maîtrisera les méthodes attendues par le client. On connaît le salarié, on connaît la formation, cela permet de rassurer le client sur la maîtrise des savoirs-être et compétences attendues en amont par les entreprises. On voit la différence pour les entreprises et chez les salariés. Ça aide à les fidéliser et mobiliser leur implication dans le parcours. Il y a une relation plus forte qui se crée.

Julia NORADIAN, Responsable des parcours d'insertion, Châteaurenard et Cavaillon (13 et 84)

[FORMATION] LES ACTEURS DE LA BRANCHE

La réforme de la formation professionnelle a modifié la gouvernance du système de formation et les relations entre les acteurs, par une contribution unique et sa gestion par les OPCO, et par la prépondérance de l'apprentissage. L'extension de l'accord de branche a rendu applicable l'ensemble de ces dispositions aux ETT classiques et aux ETTi, par le financement des Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPi) et des Contrats de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) renouvelés. Ces contrats spécifiques au travail temporaire destinés aux salariés intérimaires peu ou pas qualifiés permettent d'acquérir un premier niveau de compétences et/ou de qualification, en combinant période de formation et missions réalisées au sein d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices, permettant ainsi de mettre en pratique les acquis de la formation.

En complément l'accord de branche du 29 novembre 2019 revisite les conditions d'intervention du FPETT (Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le travail Temporaire). Celui-ci intervient en soutien de la politique de branche par le financement et l'accompagnement des actions en faveur du développement de la formation et de l'insertion des publics. Avec le soutien de l'Etat dans le cadre d'un EDEC, il finance le futur portail de branche qui permettra aux salariés et demandeurs d'emploi d'accéder à l'information relative à l'emploi et la formation dans le travail temporaire.

Cadre juridique

Article L. 6321-1 du Code du travail

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
- Accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.
- Extension de l'accord-cadre par arrêté du 16 février 2021 publié au Journal Officiel du 9 mars 2021.

AKTO, l'OPCO du travail temporaire

AKTO est l'opérateur de compétences (OPCO) de 27 branches professionnelles qui ont en commun :

- des métiers où l'humain est au cœur des prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;
- des métiers dont la « maîtrise des compétences techniques » et la place du « relationnel » sont au cœur des prestations ;
- des métiers qui font face à des mutations et des enjeux de transformation dont la transition numérique, l'évolution des usages, l'évolution des attentes et la relation client.

Et parmi les entreprises qui vont répondre aux besoins en recrutement de ces secteurs d'activité, figure l'ETTi.

[FORMATION] LE PIC IAE EN CHIFFRES POUR LES ETTi



4 580 stagiaires



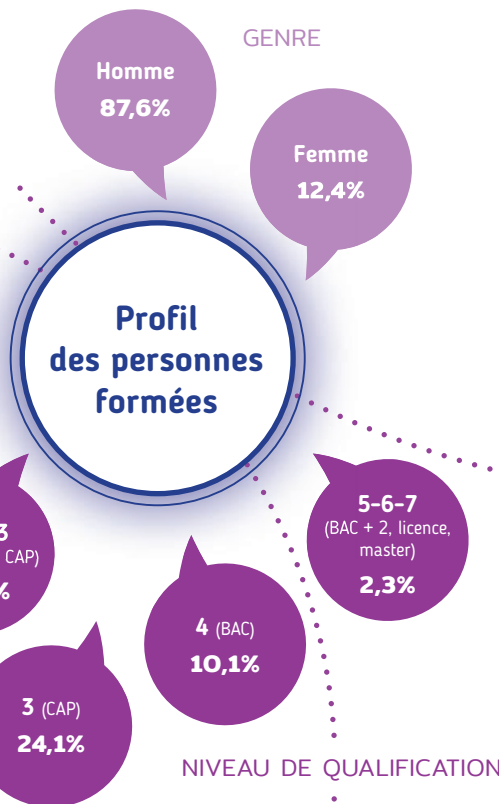
689 625 heures
de formation au total

Soit **150,6** heures,
la durée moyenne des formations



24,7 M€ engagés

- Part PIC IAE **13 205 K€**
- Part AKTO **11 272 K€**
- Part ETTi **292 k€**



CIPi (travail temporaire)*

879 stagiaires
146 397
heures de formations
166,5 heures
en durée moyenne
5,3 M€
au total

CDPI (travail temporaire)*

1 162 stagiaires
469 978
heures de formations
404,5 heures
en durée moyenne
16,5 M€
au total

Dispositifs mobilisés

*CIPi et CDPI : dispositifs exclusivement à destination des intérimaires en parcours d'insertion.

Plan de développement des compétences

2 539 stagiaires
73 250
heures de formations
28,8 heures
en durée moyenne
2,9 M€
au total

65%

Attestations Développement des Compétences professionnelles des salariés

Objectifs de formation

10%

Attestations Adaptation au poste/maintien dans l'emploi

9%

Formations certifiantes

8%

Certifications enregistrées au répertoire spécifique

5%

Attestations compétences clés/Illettrisme/Savoirs de base

Autres (Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, Formations professionnalisantes non certifiantes, Accompagnement VAE, Qualification ouvrant droit à un CQPI)

Source : données ETTI PIC IAE 2020 communiqués par AKTO.



3

CHAPITRE 3

.....

MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

L'ETi définit les moyens humains nécessaires pour mener à bien son projet social d'entreprise. Pour ce faire, elle veille aux conditions d'emploi dans le respect de la loi (contrats, rémunération, temps de travail, prévoyance, mutuelle...).

Elle favorise également le développement des compétences de l'ensemble de ses salariés, permanents et intérimaires, en combinant évolution professionnelle, employabilité et mobilité.



UN SALARIÉ INTÉrimAIRE EN PARCOURS D'INSERTION

Cadre juridique du statut intérimaire

Relevant des accords nationaux du Travail Temporaire, le salarié intérimaire bénéficie d'un statut protecteur issu de la réglementation et des négociations menées par la branche.

Le salarié intérimaire effectuant sa mission dans une entreprise utilisatrice, a droit à un salaire qui ne peut être inférieur à ce que gagnerait, après période d'essai, un salarié de même qualification, occupant le même poste de travail dans l'entreprise utilisatrice. En complément de son salaire, il bénéficie, au terme de sa mission, d'une indemnité de fin de mission (IFM) particulière au travail temporaire, et d'une indemnité compensatrice de congés payés (ICCP).

Le salarié intérimaire a accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux installations collectives (cantine, parking...). Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail du salarié intérimaire, en particulier concernant le temps de travail, la santé et la sécurité au travail.



Pour aller + loin

Passeport intérim Prism'emploi

[www.prismemploi.eu/Public/Interimaires-Candidats/Contrats/](http://www.prismemploi.eu/Public/Interimaires-Candidats/Contrats/Passeport-pour-l-interim)

[Passeport-pour-l-interim](http://www.prismemploi.eu/Public/Interimaires-Candidats/Contrats/Passeport-pour-l-interim)

Droits conventionnels de l'intérimaire

Du fait de son appartenance à la branche du Travail Temporaire, le salarié intérimaire bénéficie de droits conventionnels spécifiquement adaptés à son statut qui visent à sécuriser son parcours professionnel : formation professionnelle (OPCO AKTO), mutuelle, prévoyance, retraite complémentaire, aides et services du FASTT.

Il est affilié au régime général de la Sécurité sociale et bénéficie de deux régimes de protection sociale complémentaire, financés en partie par l'ETTi, à savoir :

- > une mutuelle de branche prenant en charge tout ou partie des dépenses de sa santé.
- > une couverture prévoyance de branche permettant de compenser la perte de salaire en cas d'arrêt de travail, maternité, invalidité, décès.

Qualité de vie au travail

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) de juin 2013 permet la prise en compte de la QVT dans les ETTi afin d'agir durablement avec toutes les parties prenantes de l'entreprise et de son écosystème, et de s'inscrire pleinement dans une démarche de RSE.

Santé et sécurité au travail

Le salarié intérimaire, mis à disposition dans une entreprise utilisatrice, bénéficie des mesures de prévention mises en place par celle-ci dans les mêmes conditions que ses salariés en CDI. A ce titre, le contrat de mission détaille les caractéristiques particulières du poste de travail. L'entreprise utilisatrice étant responsable des conditions d'exécution du travail, notamment en matière de santé et de sécurité au travail, dispense au salarié intérimaire une formation renforcée à la sécurité si son poste fait partie de la liste des postes à risque, ainsi qu'un accueil et une formation adaptés. Les équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis par l'entreprise utilisatrice, en l'absence de mise en place de protections collectives.

La loi reconnaît également au salarié intérimaire, un droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.



Cadre juridique

- Accord du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail



Pour aller + loin

Livret de sécurité « Réalisez vos missions d'intérim en toute sécurité », CPNSST et FASTT : www.sante-securite-interim.fr

Garantie financière des ETTi

Comme toute entreprise de travail temporaire, l'ETTi doit disposer d'une garantie financière pour couvrir le paiement des salaires et des cotisations obligatoires dues au titre de ces salaires, en cas de défaillance de sa part (art. L. 1251-50 du Code du travail et relatif au montant de la garantie financière des ETTi). Le montant minimum de celle-ci est fixé par décret chaque année.

La fédération des entreprises d'insertion, en partenariat avec l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA), France Active et le Crédit Coopératif a créé le fonds GARAN'TTi, à l'origine spécifiquement destiné au ETTi et, depuis 2020, ouvert à toutes les entreprises de travail temporaire inclusives (EATT et ETT ESUS).

« Le Crédit Coopératif, banque de référence de l'Economie Sociale et Solidaire depuis plus de 125 ans, est le partenaire des structures de l'insertion par l'activité économique depuis plus de 30 ans. Il possède une connaissance approfondie de leurs besoins et de leur environnement, et les accompagne dans leurs luttes contre toute forme d'exclusion. Sa singularité réside dans son modèle coopératif et partenarial. Membre fondateur de France Active et partenaire de la fédération des entreprises d'insertion, il a construit avec ces derniers un outil de garantie, GARAN'TTi, afin d'amplifier le développement des entreprises de travail temporaire d'insertion. »

Daniel DOMINGUES,

Directeur du développement du Crédit Coopératif

LA CONSTRUCTION DE PARCOURS, **PIVOT DE L'ORGANISATION**

Pilotage de l'ETTi

- Gérer l'ETTi dans son ensemble.
- Piloter sa mission d'insertion de l'ETTi.
- Développer les partenariats et la relation-clients.
- Manager une équipe.

Développement commercial

- Prospecter les cibles clients/prospects et identifier leurs besoins dans le domaine du travail temporaire et recrutement.
- Promouvoir l'offre commerciale de l'ETTi, conseiller les clients/prospects sur leurs besoins et les fidéliser.
- Développer le partenariat avec les facilitateurs de clauses d'insertion.
- Prendre les commandes, préparer et accompagner le salarié intérimaire à sa prise de poste et s'assurer du bon déroulement de la mission.
- S'assurer de la satisfaction des clients et/ou des collaborateurs, comme mesurer la qualité des prestations et mettre en œuvre des actions correctives et préventives.
- Proposer des actions de formation, en particulier lors des périodes d'intermission.

Recrutement, accompagnement et suivi professionnel

- Rechercher les candidats potentiels par un réseau de prescripteurs et maintenir des relations de partenariat suivies.
- Rédiger et diffuser les annonces de recrutement sur les supports adaptés et en assurer le suivi.
- Accueillir, orienter et inscrire les candidats.
- Réaliser un diagnostic socioprofessionnel du candidat et s'assurer que les conditions personnelles de l'intérimaire ne viennent pas interférer dans le bon déroulement des missions. Aider à la levée des freins avec le soutien des prescripteurs, des partenaires et du FASTT.
- Analyser les postes à pourvoir et proposer aux clients une candidature en vue d'un recrutement.
- Prendre les commandes, préparer et accompagner le salarié intérimaire à sa prise de poste (statut, tâches, environnement de travail, règles de sécurité, droits ...).
- S'assurer du bon déroulement des missions auprès des intérimaires et des entreprises, comme mener des actions correctives. Et veiller à optimiser les intermissions.
- Réaliser le suivi des missions : contrats de mission et de mise à disposition, contrôle des relevés d'heures, contrôle des factures clients/fournisseurs.



Diagnostic, analyse de poste, préparation et prévention

L'ETTi réalise un bilan social avec l'intérimaire et en rend compte. Pour affiner le besoin en recrutement, elle réalise l'analyse de poste de travail en se rendant sur site, sélectionne le candidat, le prépare à sa prise de poste et le sensibilise aux risques professionnels. En fin de chaque mission, elle réalise un bilan pour mieux le préparer à sa sortie.



Partenariat, intermédiation et sensibilisation

En collaboration au sein de l'écosystème de l'intérimaire, l'ETTi permet à des personnes éloignées de l'emploi de sortir de la précarité en leur donnant des moyens pour s'en sortir et en les préparant au monde professionnel. Elle est présente sur site pour accompagner ses salariés. Et elle va impliquer l'EU dans cet accompagnement et la forme autour de l'accueil du salarié intermédiaire en insertion comme un acte managérial.



Réactivité, ajustement et ingénierie de formation

L'ETTi permet à l'intérimaire de se réapproprier ses compétences comme d'en acquérir de nouvelles. Son action évaluative en continu et son suivi lui permettent de bien connaître l'intérimaire et de mettre en place des actions correctives. Sa fonction d'accompagnement lui permet d'entretenir un lien particulier avec son OPCO pour développer des parcours de formation et un travail d'ingénierie. Elle veillera à être présente durant ces parcours de formation et dans la relation avec l'organisme de formation.



Placement actif auprès des prospects et de clients ciblés

L'ETTi utilise l'outil du travail temporaire pour trouver des embauches définitives. Dans une démarche de proposition active, elle s'adapte à la diversité des publics en analysant chez le candidat ses compétences transférables pour le proposer dans la bonne entreprise.

Un taux d'encadrement de 1 pour 15

Le taux d'encadrement des salariés en parcours d'insertion dans le secteur de l'IAE est variable selon les structures. Cette différence résulte en partie de leurs activités, à une multiplicité d'outils pour bien accompagner les salariés durant leur parcours d'insertion (désignation d'un référent, remise d'un livret d'accueil, entretiens de suivi, bilans socioprofessionnels, etc.).

L'accompagnement dispensé diffère également selon la nature des difficultés sociales rencontrées par les salariés, et varie également selon leur intensité.

Le taux d'encadrement d'un poste d'accompagnement pour quinze postes en insertion est défendu par la fédération des entreprises d'insertion comme la garantie d'un accompagnement de qualité. Il est, d'ailleurs, l'un des prérequis à la labellisation RSEi des ETTi et est reconnu par le ministère du Travail pour définir l'organisation des moyens humains mobilisés par une ETTi au sein d'un groupe inclusif ou mixte.

Chargé d'accompagnement et de suivi professionnel

« Deux étapes sont incontournables dans mon métier : l'entretien de diagnostic social et professionnel et l'entretien de préparation à la mission, pour lesquels il faut prendre le temps, créer de la confiance et suivre une méthodologie précise.

Pour gagner en efficacité, une visite du poste s'impose au préalable. En effet, comment répondre finement aux attentes de notre client si nous ne connaissons pas son besoin ? Et comment préparer à la mission et aux conditions de sécurité si nous n'avons pas vu le poste de travail et échanger avec le N+1 de l'entreprise ?

Cette analyse de poste nous permet également de créer un climat de confiance avec l'entreprise, nécessaire en cas d'intermédiation, de proposition de formations pour nos salariés en parcours ou encore pour négocier des contrats plus longs ou des embauches. »

Sabrina GUILLOUX, Chargée d'Accompagnement Social et Professionnel, Saint-Brieuc (22)

Chargé de relation entreprises

Quelles sont vos pistes de développement ?

Nous en avons trois. La première est la prospection commerciale ; là on va cibler des entreprises qui ont des besoins et qui pourraient être intéressées par notre offre d'insertion. Je vais répondre favorablement au client quand j'ai le bon profil de candidat à mettre en face. La seconde, c'est travailler avec les facilitateurs dans le cadre de marchés comportant une clause d'insertion. Soit le facilitateur nous met en relation avec l'entreprise, soit on lui présente des candidats. Et puis, la troisième, c'est la fidélisation-client, le suivi de la relation-client. On a déjà des partenariats-clients. Le client nous rappelle, je vais voir le chantier avec lui pour connaître ses besoins et après, avec mon équipe, on va chercher et proposer le meilleur profil à positionner.

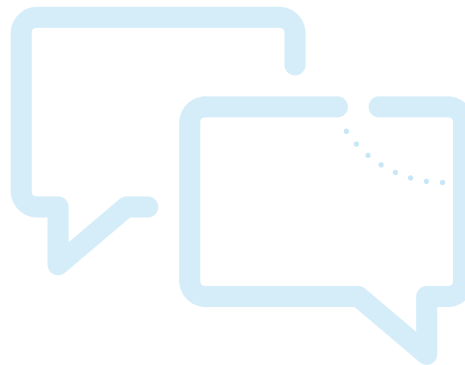
Quelle est votre mission première ?

C'est d'accompagner nos salariés au plus près de la mission et leur permettre une évolution dans la mission, notamment en mobilisant notre OPCO. Car la formation, c'est d'abord un besoin du salarié en parcours, en adéquation avec les attentes de l'entreprise. C'est aussi un moyen de développer nos partenariats avec les entreprises en qualifiant nos salariés.

Comment abordez-vous l'accompagnement socioprofessionnel de vos salariés auprès de vos clients ?

L'accompagnement socioprofessionnel proposé aux clients est la réussite du parcours de nos salariés et la résolution de la problématique d'une clause d'insertion contenue dans un marché. L'insertion, en tant que telle, n'est plus un sujet évoqué. »

Nathalie RETIF, Responsable du Développement et du Partenariat, Bondy (93)



LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

L'ETTi prévient toute forme de discrimination et promeut l'égalité et la diversité, en favorisant le recrutement et la promotion de profils diversifiés.

L'appropriation des compétences de base

« Notre approche de la formation sur les savoirs de base a évolué ces deux dernières années. Après avoir mobilisé les formations plutôt standards du type FLE ou Langues et compétences, nous avons construit des formations « sur mesure » avec l'aide de nos clients et développé un programme sur les sept domaines des compétences de base appliqués au monde professionnel. D'une formation sur le métier de sellerie, en passant par le service en restauration ou le montage de structures métalliques, les projets ne manquent pas pour affiner notre expertise dans l'accompagnement des publics qui, pour un grand nombre, sont en situation d'illettrisme mais désireux de s'engager professionnellement. Notre dernier projet en date : accompagner nos intérimaires dans le métier de téléconseiller et sécuriser la prise de poste. Un métier qui nécessite de posséder des compétences techniques mais aussi des qualités relationnelles, de communication et de gestion des situations stressantes. Notre action consiste à sécuriser l'intégration dans le monde professionnel de personnes qui ne possèdent pas toutes les clés pour réussir. »

Sandrine DESERTOT, Directrice Ressources humaines, formation professionnelle, RSEi (National)

L'insertion de personnes réfugiées

« Dans le cadre de l'appel à projets pour l'insertion des réfugiés par l'emploi, nous avons proposé le projet AVEC (accompagnement-valorisation-emplois-compétences), en consortium avec cinq autres entreprises et chantiers d'insertion de notre ensemblier. Notre objectif était de proposer un accompagnement global aux réfugiés, avec à la fois, un dispositif social et professionnel. Nous avons cherché à mieux nous emparer de la question langagière car la maîtrise du français est vitale pour leur insertion sociale et professionnelle. Nous avons donc intégré de nouvelles dimensions dans l'apprentissage du français : la citoyenneté et l'interculturalité. Par ailleurs, nous leur avons permis d'aborder l'apprentissage du français en contexte professionnel afin de les rendre autonomes plus rapidement sur leurs missions. A la suite de cette formation, une immersion en entreprise était possible, au sein des entreprises clientes de l'ETTi ou sur les autres sites des entreprises de l'ensemblier. »

Céline COURTOIS, Fonction Ressources Humaines et Formation, Valentigney (25) et Héricourt (70)

L'accompagnement de travailleurs handicapés

« Pierre C. est une personne en situation de handicap en recherche d'emploi. Face à de nombreux refus, il a fini par perdre confiance en lui. Il nous a été orienté par le Cap emploi.

Notre client a accepté de nous faire confiance et lui a proposé un poste de peintre en essai d'une semaine. Les retours étant excellents, le client m'a confirmé son souhait de l'intégrer en CDI très prochainement.

Dans le cadre de notre accompagnement, un rendez-vous est prévu avec la communauté urbaine de Dunkerque afin d'obtenir une aide au financement du permis de conduire. Pierre C. vient de retrouver un logement et a repris confiance en lui. Il possède de réelles compétences.

En 2019 au sein de nos agences spécialisées dans l'emploi des personnes en situation de handicap, nous avons mesuré un taux de sorties positives de 94%. »

Isabelle DEKYNDT, Responsable d'agence, Dunkerque (59)

L'accès des femmes dans les métiers de l'industrie

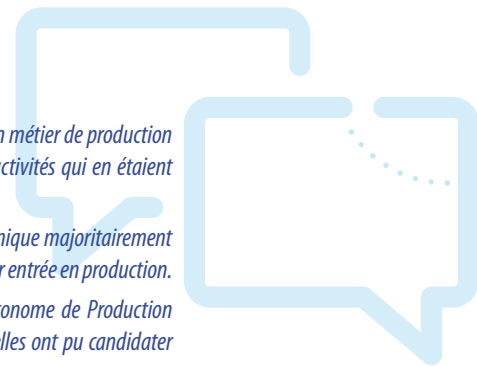
« C'est la rencontre avec la DRH de notre client qui nous a permis de monter ce projet visant la féminisation d'un métier de production industrielle. Ce parcours en deux temps a été plus pensé pour ces femmes, provenant à 55% de secteurs d'activités qui en étaient éloignés, qu'au client lui-même.

Vingt femmes se sont initiées à la culture industrielle tout en se confrontant à un univers professionnel et technique majoritairement masculin. Cette étape leur a permis de tester leurs aptitudes et de valider leur motivation à poursuivre, avant leur entrée en production.

Par la suite, quinze sont entrées en Contrat de professionnalisation, en vue d'obtenir le CQP d'Equipier Autonome de Production Industrielle. Grâce à cette qualification, elles ont été placées en CDI chez le client ou en CDI Intérimaire, soit elles ont pu candidater auprès d'autres entreprises du secteur.

Depuis, nous renouvelons ce projet car désormais d'autres femmes s'autorisent à candidater à ce métier de production et de maintenance industrielle. »

Barbara DELOBETTE, Directrice d'agence, Le Havre (76)





CHAPITRE 4

.....

L'ETTI, PARTENAIRE RH ET RSE

Par son activité économique, l'ETTI est un partenaire RH des entreprises utilisatrices pour répondre à leurs besoins en recrutement et les conseiller dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Par sa mission d'inclusion, elle est un acteur essentiel pour favoriser des achats et des recrutements inclusifs, en accompagnant ses clients dans leur démarche de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) ou dans leurs obligations d'emploi concernant les travailleurs handicapés.



.....

L'ETTi, PARTENAIRE RH DE L'ENTREPRISE

L'offre de services RH de l'ETTi...

L'ETTi est connectée au marché de l'emploi et aux besoins de compétences, parfaitement réactive pour répondre aux entreprises du territoire.

Elle répond rapidement à leurs besoins en recrutement face à un accroissement ponctuel d'activité, ou un remplacement momentané.

Agissant comme un indicateur de l'économie, elle offre des solutions dans la gestion de leur personnel et les conseille dans leurs projets de recrutement et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Par ce recrutement indirect, elle sécurise le recrutement de personnes éloignées de l'emploi, à travers la formation, et limite le risque d'échec du recrutement pour l'entreprise utilisatrice.

Les avantages de recourir à une ETTi

- La relation tripartite (ETTi, entreprise utilisatrice et intérimaire en insertion) sécurise le recrutement du salarié par un suivi professionnel durant la mission par l'ETTi, des échanges réguliers avec les chefs d'équipe permanents de l'entreprise utilisatrice et la mise en place de mesures d'ajustement auprès du salarié intérimaire en parcours d'insertion.
- La diversité du sourcing de l'ETTi permet d'apporter une diversité de profils au sein de l'équipe de permanents de l'entreprise utilisatrice. Elle permet également à l'entreprise utilisatrice de capter de nouveaux talents formés aux métiers recherchés.
- La durée des missions pour un salarié en parcours au sein d'une ETTi peut aller jusqu'à 24 mois (contre 18 mois en ETT classique). Cette durée permet de ne pas avoir à reformer un salarié durant les 6 mois restants et à optimiser du temps de formation consacré au salarié en parcours d'insertion.

Elle permet également d'offrir à l'entreprise utilisatrice un temps d'observation sur la durée de l'intégration d'un nouveau salarié, et de pouvoir valider son recrutement en CDD/CDI.

Une relation tripartite qui a fait ses preuves

Signature d'un contrat de mise à disposition
Contrat régulier et structuré sur le principe d'alternance
emploi-accompagnement-formation.

Mise en délégation bénéficiant d'un suivi,
d'actions d'intermédiation et/ou
complétée par des actions de formation.



Signature d'un contrat de mission
Contrat bénéficiant d'un accompagnement
socioprofessionnel préalable,
d'une préparation à l'entrée en mission, et
d'un suivi professionnel

**Bénéfices
pour l'entreprise utilisatrice :**
Réponse à ses besoins en recrutement
et en compétences.
Réponse à des obligations d'emploi.
Inscription dans une démarche
d'entreprise plus inclusive.

**Bénéfices
pour le salarié en insertion :**
Consolidation de son projet professionnel.
Levée des freins à l'emploi.
Montée en compétences.
Maîtrise des savoir-être en entreprise.
Meilleure employabilité pour accéder
à un emploi durable.

La recherche de solutions sur les métiers en tension

Tous les métiers recrutent, le plus souvent du fait d'une hausse saisonnière ou durable de l'activité, ou de la nécessité de remplacer certains postes vacants. Pourtant, les entreprises qui cherchent à embaucher des salariés, connaissent des difficultés pour recruter, par manque de candidats ou parce que les profils rencontrés ne correspondent pas à leurs attentes.

Par ailleurs, face aux évolutions du marché du travail, à la mutation des emplois, et pour lutter contre le chômage de masse, la compétence est devenue la clé de voûte d'une croissance durable et inclusive.

Dans cet écosystème, l'ETTi est un acteur efficace pour offrir des solutions aux entreprises pour répondre à leurs besoins sur les métiers en tension et pour l'évolution des compétences.

Elle sait repérer le potentiel chez des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification, et, face à l'évolution de certains métiers, elle sait identifier leurs compétences transférables pour que celles-ci puissent correspondre aux compétences nouvellement attendues.



« La transformation d'une mission de travail temporaire d'insertion en emploi durable représente pour nous, un enjeu majeur. Afin d'accompagner nos salariés en parcours et répondre positivement aux aptitudes demandées dans les métiers du bâtiment, nous avons construit en collaboration avec nos clients de ce secteur d'activité une formation « perfectionnement coffrage traditionnel ».

« Cette action est une vraie solution pour la montée en compétences de nos salariés et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de nos clients ».

Grégory BARSACQ, Directeur d'agence, Lormont (33)

Les avantages pour l'entreprise utilisatrice

L'accompagnement renforcé par l'ETTi de l'intérimaire en insertion permet de garantir à l'entreprise utilisatrice :

- une connaissance fine de ses intérimaires quand ils sont positionnés sur une mission ;
- la sécurisation de l'accès aux droits du salarié en insertion comme la résolution de ses freins à l'emploi (logement, transport, santé) ;
- la montée en compétences par des dispositifs de formation courts et souples ;
- la prévention en matière d'hygiène et sécurité au travail ;
- un bilan de parcours en cours et en fin de mission.

En recourant à l'intérim d'insertion, l'entreprise utilisatrice signe un pari gagnant par :

- la proximité de l'ETTi de ses centres de production ;
- l'intégration de nouveaux salariés de façon sécurisée favorisant l'insertion de personnes éloignées de l'emploi ;
- sa capacité à sourcer des candidats sur des métiers en tension en raison de leur faible attractivité, des conditions de travail difficiles et des faibles niveaux de rémunération.



**Retrouvez les ETTi membres
de la fédération des
entreprises d'insertion**
www.lesentreprisesdinsertion.org



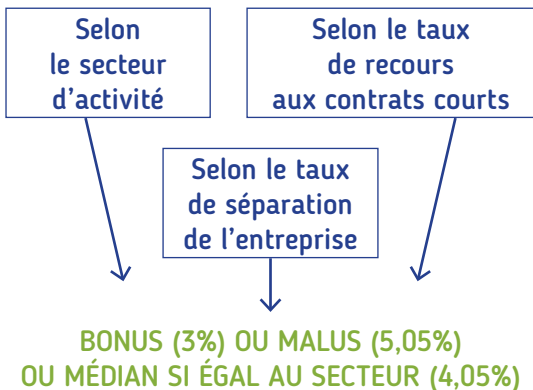
**Retrouvez la liste
des ETTi sur le Marché
de l'inclusion**
<https://lemarche.inclusion.beta.gouv.fr>

LE BONUS-MALUS : L'EFFORT D'INSERTION RÉCOMPENSÉ

Taux de contribution avant la réforme

4,05%
pour l'ensemble des entreprises

Taux de contribution après la réforme



Le « bonus-malus » est outil de dissuasion à l'encontre des employeurs ayant recours de façon excessive aux contrats courts et qui récompense, au contraire, les entreprises vertueuses en modulant, à la baisse (3%) ou à la hausse (5,05%), le taux de contribution d'assurance chômage (fixé à 4,05 %), en fonction du taux de séparation de l'entreprise.

Le taux de contribution est calculé en fonction du nombre de recours aux contrats-courts (CDD et CTT) sur une période de référence* ainsi que leur taux de séparation* sur cette même période (ruptures de contrats) en fonction de la moyenne du secteur d'activité de l'entreprise.

Le bonus-malus s'applique aux entreprises de 11 salariés et plus, relevant de sept secteurs d'activité (gestion des déchets, restauration et hébergement, transports, fabrication de produits en caoutchouc/plastique...), exception faite de certaines entreprises les plus touchées par la crise sanitaire.

La période de référence est calculée sur les trois années précédentes.

Le taux de séparation correspond au nombre de fins de contrat de travail (CDI, CDD) et de missions d'intérim (hors démissions et exceptions prévues par la réglementation) suivies dans les 3 mois d'une inscription à Pôle emploi du salarié ou de l'intérimaire, ou intervenues alors qu'il y était déjà inscrit.

Les avantages de recourir à une ETTi

L'arrêté du 28 juin 2021 exclut formellement les structures d'insertion du dispositif bonus-malus :

- les contrats courts conclus au sein des structures d'insertion, qu'ils soient des contrats spécifiques insertion (CDDi, contrat de mission ETTi) ou des contrats de droit commun (CDD, intérim), sont exclus du dispositif ;
- Les entreprises clientes des ETTi profitent également de cette exclusion pour le calcul de leur propre taux de séparation.

Méthode de calcul

$$\begin{array}{l} \text{Taux de} \\ \text{contribution} \\ \text{entreprise} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Ratio de} \\ \text{l'entreprise} \end{array} \times 1,46 + 2,59$$

↓

Taux de séparation
de l'entreprise

Taux de séparation
médian du secteur



Cadre juridique

- Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
- Arrêté du 28 juin 2021 relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus
- Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage



Pour aller + loin

.....

L'ETTi, PARTENAIRE RSE DE L'ENTREPRISE

Des solutions pour répondre aux objectifs en matière d'engagement sociétal

Par sa mission d'inclusion, l'ETTi est un acteur essentiel pour accompagner les entreprises dans leur démarche de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et favoriser leurs achats et recrutements inclusifs.

L'ETTi s'avère être un partenaire de choix pour l'entreprise cliente dans :

- l'expérimentation des projets d'insertion professionnelle qu'elle mène ;
- l'accompagnement au changement de ses pratiques RH et managériales.

En collaborant avec une ETTi, c'est aussi pour l'entreprise cliente :

- améliorer sa marque-employeur ;
- influencer sa performance localement, en particulier auprès des acteurs locaux ;
- développer son ancrage territorial et disposer de salariés en adéquation avec les profils recherchés ;
- susciter en cascade une politique d'achats responsables.

L'ETTi est aussi un partenaire privilégié de l'entreprise cliente pour répondre à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) par la simple mise à disposition d'un salarié intérimaire bénéficiaire de l'OETH. Certaines ETTi se sont d'ailleurs spécialisées dans le recrutement et l'accompagnement de personnes reconnues travailleurs handicapés, en faisant leur cœur de métier ou l'un de leurs principes directeurs.

L'ETTi est également à même de contribuer au recrutement, pour l'entreprise cliente, de publics identifiés comme prioritaires par les pouvoirs publics, comme les jeunes ou les séniors par exemple. Tout en lui laissant le choix, elle est en mesure de lui proposer une mixité de public comme de l'aider à répondre aux incitations à mobiliser les aides à l'embauche de publics les plus fragiles.

Elle concourt ainsi à ce que ces entreprises engagées intègrent ces personnes via les dispositifs d'insertion professionnelle.

Un vivier de compétences pour recruter inclusif

L'ETTi est un double atout pour les entreprises engagées dans une démarche de RSE et cherchant à recruter inclusif car elle leur offre à la fois une réponse économique et sociale.

Soumise aux réglementations du Code du travail et de la branche du Travail Temporaire, par son projet social et son respect du cadre réglementaire, l'ETTi garantit aux entreprises clientes la qualité du service qu'elle propose. Elle est un atout pour les entreprises clientes soumises au devoir de vigilance (cf. Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre).

L'ETTi peut également déployer une activité de placement en continuité du parcours d'insertion de ses intérimaires, pour le compte d'entreprises en vue d'une embauche (en CDI ou en CDD). Elle peut aussi contribuer à résoudre un problème de tension de main d'œuvre avec le dispositif d'alternance propre au travail temporaire, en favorisant ainsi l'insertion professionnelle des plus jeunes.

Le CDI Inclusion, pour les seniors

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 5132-6, les ETTi peuvent conclure des CDI, tels que mentionnés à l'article L. 1251-58-1, avec des personnes âgées d'au moins cinquante-sept ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, selon des modalités définies par le Décret n° 2021-1129 du 30 août 2021.

La conclusion du CDI avec le salarié ne peut pas intervenir avant au moins 12 mois de parcours et la durée totale d'une mission ne peut excéder trente-six mois.

Le nombre de CDI Inclusion est limité à 20 % du nombre de postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par conventionnement. Le montant de l'aide financière versée à l'ETTi est réduit à proportion de l'occupation des postes (100% du montant socle de l'aide au poste la première année de contrat, puis passage à 70%).

MARCHÉS CLAUSÉS : PENSEZ ETTi !

Sur l'ensemble du territoire national, l'ETTi est l'un des opérateurs clés de la mise en œuvre des clauses sociales. En 2019, dans les marchés comprenant une clause sociale en condition d'exécution, les ETTi représentent 27% du recours au travail temporaire (2 209 ETP en ETTi contre 1 276 en ETT) et 79% du recours au SIAE (2 209 ETP en ETTi contre 2 789 ETP pour l'ensemble des SIAE).

Les SIAE, en tant qu'employeurs des bénéficiaires de la clause représentent à elles seules 42 % contre 50,7 % des ETP portés, alors qu'elles ne représentent que 20% des ETP des entreprises attributaires, cotraitantes et sous-traitantes. La très grande majorité de ces ETP est portée par les ETTi (22%).

L'ETTi, conventionnée par l'Etat et ne faisant travailler que des personnes relevant du Pass IAE, garantit une réponse conforme aux exigences des clauses sociales. Sa souplesse et sa réactivité en font l'opérateur naturel de la commande publique responsable. Pour preuve de sa reconnaissance, elle est très souvent retenue par les entreprises attributaires des marchés (ou pour des recrutements hors clause répondant à des besoins récurrents et avec davantage d'exigence de qualité) : sur le total des contrats de travail réalisés par le travail temporaire (ETT et ETTi, AI et GEIQ), 51% relève des ETTi, soit une augmentation de 31,7%.

Source :

« LA CLAUSE SOCIALE EN 2019 (Plus de 45 000 personnes à l'emploi) », AVE, 2021.

Nouvelle obligation pour les acheteurs : prendre en compte le social dans les marchés formalisés et les concessions

« Si l'essentiel des dispositions relatives à la Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 se concentrent sur l'effort à produire dans le domaine environnemental, le social n'est pas en reste. Cette loi crée une nouvelle obligation, pour les acheteurs, de prendre en compte le social dans les marchés formalisés et les concessions. Elle fait donc bouger les lignes du droit de la commande publique puisque les acheteurs sont tout désignés pour contribuer à atteindre les objectifs visés par le texte. »

DES ETTI QUI S'ENGAGENT ELLES-MÊMES DANS LE LABEL RSEi

Premier label à conjuguer RSE et inclusion, le label RSEi (Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives) est une déclinaison de la norme internationale ISO 26 000, élaboré par la fédération des entreprises d'insertion et Afnor Certification.

Il s'adresse à toute entreprise inclusive qu'elle soit une entreprise sociale inclusive dont l'inclusion est son objet social, telle qu'une ETTI par exemple, ou une entreprise classique qui intègre l'inclusion comme une partie constitutive de son projet d'entreprise.

Ce label atteste du niveau de maturité des entreprises inclusives en matière de RSE en y intégrant les spécificités de la mission d'inclusion des personnes vulnérables. Il permet ainsi d'évaluer leur mission d'inclusion tout au long du parcours du salarié en insertion, de son accueil à sa sortie vers l'emploi durable.

Le référentiel du même nom se décline en cinq chapitres comportant chacun des sous-critères relatifs aux enjeux de RSE spécifiques aux entreprises inclusives.

chapitre 01 | Gouvernance et projet d'entreprise

Sous-critères :

- 1.1 Détermination du projet d'entreprise
- 1.2 Identification et dialogue avec les parties prenantes
- 1.3 Gouvernance et instances de décisions stratégiques
- 1.4 Ancrage territorial
- 1.5 Leadership, management et pilotage du projet d'entreprise
- 1.6 Déontologie et confidentialité
- 1.7 Veilles réglementaire, technologique et concurrentielle



chapitre 04 | Management des enjeux environnementaux

Sous-critères :

- 4.1 Management environnemental
- 4.2 Prévention de la pollution, gestion des déchets et utilisation durable des ressources
- 4.3 Achats responsables



chapitre 02 | Management des ressources humaines

Sous-critères :

- 2.1 Emplois et compétences
- 2.2 Promotion de l'égalité et de la diversité
- 2.3 Dialogue social
- 2.4 Santé et sécurité au travail
- 2.5 Qualité de vie au travail



chapitre 03 | Mission d'inclusion

Sous-critères :

- 3.1 Organisation de la mission d'inclusion
- 3.2 Accueil, recrutement et intégration
- 3.3 Accompagnement durant le parcours
- 3.4 Préparation à l'emploi durable



chapitre 05 | Mesure, analyse et amélioration


Sous-critères :

- 5.1 Audits internes
- 5.2 Mesure et analyse des résultats
- 5.3 Evaluation de la satisfaction des parties prenantes
- 5.4 Bilan et amélioration du plan d'action RSE



Pré-requis à la labellisation pour les ETTi

- Son objet social est l'inclusion de personnes vulnérables, éligibles à un parcours d'insertion.
- Elle respecte la législation et les dispositions relatives au travail temporaire, en appliquant la CCN du travail temporaire, le principe d'égalité de traitement entre salariés et une égalité de rémunération entre les salariés intérimaires et les salariés permanents.
- Issue du secteur marchand et concurrentiel, 70% au moins de son chiffre d'affaires provient des services rendus aux entreprises.
- Elle respecte la règle de triple exclusivité, en mobilisant tous ses moyens humains et matériels pour son activité exclusive qui consiste à faciliter l'inclusion de personnes éligibles à un parcours d'insertion.
- Conventonnée par l'Etat, elle met en place un encadrement et un accompagnement spécifique par un personnel qualifié, durablement et en continu. Et respecte un taux d'encadrement d'1 poste d'accompagnement pour 15 ETP salariés intérimaires.



« La RSE est une démarche dont nous entendions parler par nos clients et est un atout pour convaincre nos partenaires de collaborer avec nous. Entrer dans une démarche de labellisation RSEi répondait pour nous à trois objectifs : réaffirmer l'identité de l'ETTi en tant qu'acteur social de l'inclusion ; développer une offre d'inclusion auprès d'un public en parcours appelé à adhérer au projet de l'entreprise ; déployer l'offre d'insertion inclusive sur l'ensemble du territoire.

La question environnementale abordée par le référentiel RSEi nous a permis de reconsidérer l'impact de la mise à disposition de notre personnel sur l'environnement. A priori et en première analyse, il n'y en a pas. Les échanges menés en interne et avec le groupe d'ETTi accompagnées nous ont permis de mettre en avant des pistes de travail comme par exemple, la dématérialisation des contrats et des bulletins de salaire, et l'optimisation de nos déplacements. »

Odile LALLEMENT, responsable du pôle IAE, Vannes (56)

« Notre ETTi fait partie d'un ensemble engagé depuis vingt ans dans une démarche de certification de ses pratiques sociales. Déjà labellisé Qualirei en 2002, nous avons été parmi les premiers à être certifiés AFAQ Ei/ETTi et nous venons d'obtenir le label RSEi (Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives) niveau EXEMPLAIRE.

L'expertise de notre groupe en matière de démarche qualité a largement inspiré la structuration de notre ETTi. Quand on m'a confié la responsabilité de développer cette nouvelle offre d'insertion, j'ai très vite compris que les démarches Qualité-RSE seraient un outil pertinent pour structurer l'ETTi. Ayant contribué à construire le système de management de la qualité du groupe, j'ai utilisé la même approche pour construire les différents processus de l'ETTi. Cette méthodologie, très structurante pour une entreprise en création, a sécurisé nos pratiques mais surtout engagé, dès le début, l'ETTi dans une démarche continue d'amélioration.

Aujourd'hui, nous sommes reconnus par nos clients pour nos pratiques d'accompagnement et notre professionnalisme en termes de démarche RSE. ».

Marie-Laure BOYARD, Responsable ETTi, Lons-le-Saunier (39)

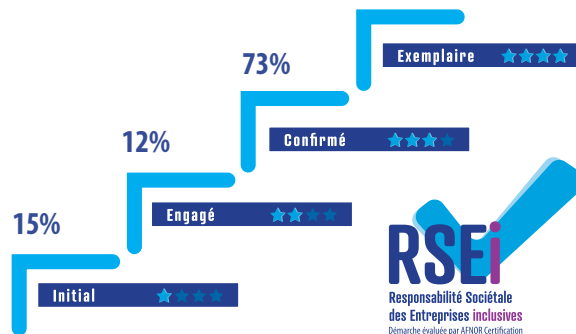
Le label RSEi en quelques chiffres



+ d'1 sur 2 ETTi dans la démarche*

21% déjà labellisées

31% en cours de labellisation



*Données adhérents de la fédération au 31/12/21 suite au lancement officiel du label RSEi le 05/02/20.



5

CHAPITRE 5

.....

L'ETTi EN RÉSULTATS

Au-delà de sa singularité et de son ancrage territorial, l'ETTi a des impacts concrets qui en font un modèle efficient.

Un impact social, avec 55% de sorties en emploi pour les salariés intérimaires à l'issue de leur parcours, et un impact économique, avec de la création de richesses qui permet de redistribuer 8 € de revenus pour 1 € de financement de l'Etat.



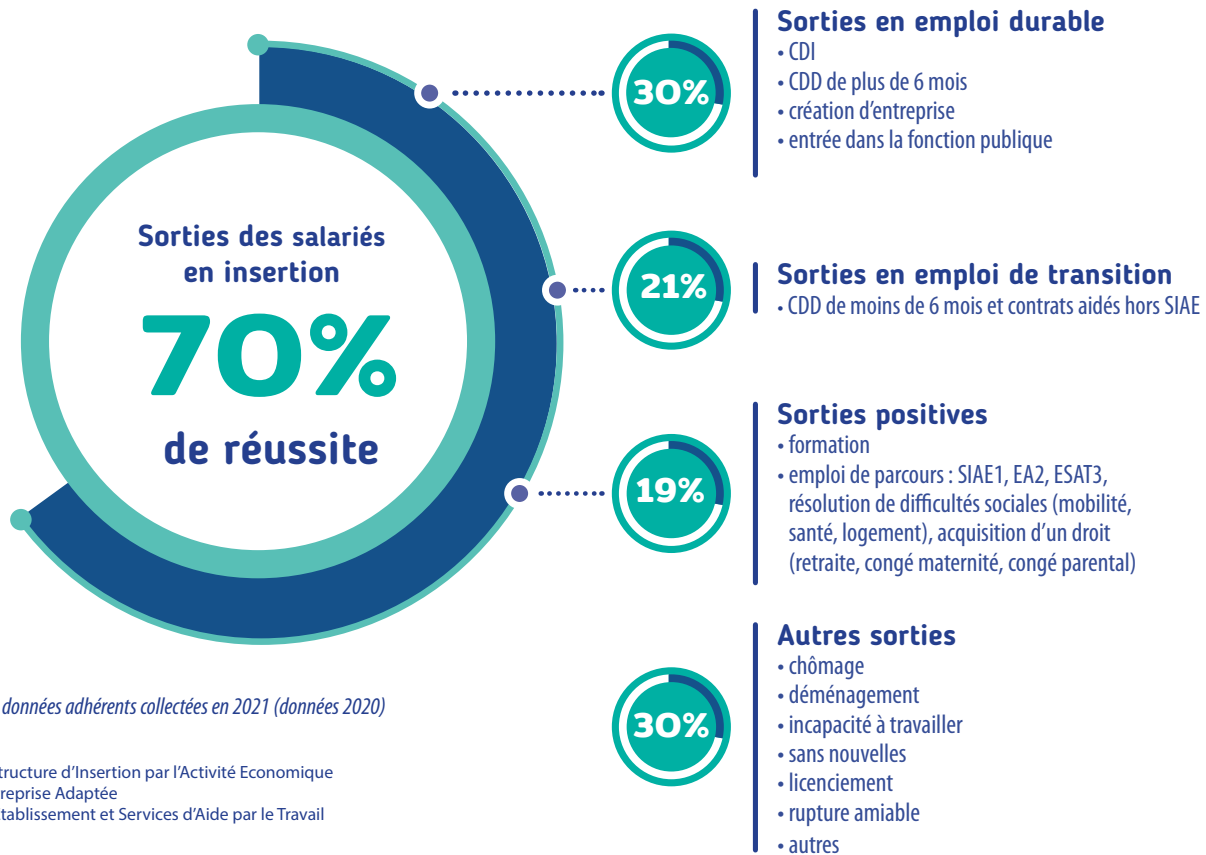
.....

IMPACTS DE L'ETTI

Impact social

De par sa mission première - l'inclusion des personnes vulnérables - le taux de sorties en emploi des salariés intérimaires à l'issue de leur parcours est un des principaux indicateurs de l'impact social de l'ETTI. A ces 51% de sorties en emploi s'ajoutent les résultats en termes de formation, de résolution de difficultés sociales et d'acquisition de droits, portant à 70% la réussite des parcours d'insertion.

Source : données adhérents collectées en 2021 (données 2020)



Source : données adhérents collectées en 2021 (données 2020)

¹ SIAE : Structure d'Insertion par l'Activité Economique

² EA : Entreprise Adaptée

³ ESAT : Etablissement et Services d'Aide par le Travail

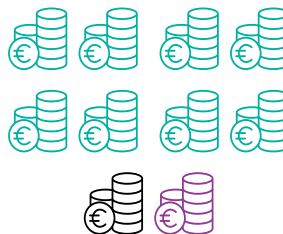
.....

RETOUR SUR INVESTISSEMENT

Impact économique

Par son efficacité économique et sa finalité sociale, l'ETTi participe à la création et redistribution de richesses solidaires dans les territoires. Son activité économique représente plus de 83% de ses produits et le financement de l'Etat 10%.

1
ETTi
en moyenne



1,4 M€
de chiffre d'Affaires

173 K€
d'aide aux postes

1,7 M€
de produits d'exploitation

Source : données adhérents collectées en 2021 (données 2020)

Pour un euro de financement de l'Etat, l'ETTi redistribue huit euros de revenus dans son territoire¹, directement en salaires et indirectement en revenus de remplacement via les contributions sociales.



¹ **Méthode de calcul :** masse salariale chargée / aide aux postes, soit à partir des moyennes des chiffres clés 2020 (sur les données 2019, soit 1 370 K€ / 173 K€)

GLOSSAIRE



Jardinerie du Thion

A

AFAQ – Association française pour l'assurance de la qualité.

AFFPA – Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes.

ANI – Accord national interprofessionnel.

AT – Accident du travail.

AVEC (Accompagnement Valorisation Emplois Compétences) – Le projet est porté en consortium avec cinq autres entreprises et chantiers d'insertion de l'ensemblier Défi (Envie, Envie 2E, Erige, les jardins d'IDéES et IDé). Afin de répondre à l'appel d'offre, l'ETTi a mobilisé ses partenaires, des bailleurs sociaux, un cabinet de psychologie, son OPCO et le CADA régional (centre d'accueil de demandeurs d'asile). L'objectif de ce projet est de proposer un accompagnement global aux réfugiés, avec à la fois, un dispositif social et professionnel. Pour cela, un travail de fond est réalisé auprès des prescripteurs potentiels du territoire.

C

CADA – Centre d'accueil des demandeurs d'asile.

Cap emploi – Acteur du Service Public de l'Emploi qui a pour mission de favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap dans les entreprises publiques ou privées.

CCAS – Centre communal d'action sociale.

CCI – Chambre du Commerce et de l'Industrie.

CCN – Convention Collective Nationale.

CDD – Contrat à Durée Déterminée.

CDIAE – Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, instance créée par la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 pour contribuer au pilotage de l'offre d'IAE à l'échelle départementale.

CDI – Contrat à Durée Indéterminée.

CDPI – Contrat de développement professionnel intérimaire : contrat de travail emploi / formation spécifique

de la profession du travail temporaire, qui permet de répondre à des besoins en main d'œuvre qualifiée sur le bassin d'emploi et d'accéder à une 1^{ère} qualification pour des salariés intérimaires peu ou pas qualifiés.

CFA – Centre de Formation d'Apprentis.

CHRS – Centre d'hébergement et de réinsertion sociale.

CIPI – Contrat d'insertion professionnelle intérimaire : contrat de travail emploi formation spécifique de la profession du travail temporaire, qui permet à des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail de s'insérer dans un métier ou de reprendre contact avec le milieu professionnel, et de répondre aux besoins spécifiques d'une entreprise utilisatrice en construisant un parcours individualisé de formation.

CQP – Certificat de Qualification Professionnelle.

CQPI – Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches.

CTT – Contrat de Travail Temporaire.

D

DDETS – Depuis le 1^{er} avril 2021, au niveau départemental, les unités départementales des DIRECCTE se regroupent avec les Directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) ou les Directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCS-PP) afin de former de nouvelles Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et Directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP).

DREETS – Depuis le 1^{er} avril 2021, les DIRECCTE se réorganisent avec les services déconcentrés de la cohésion sociale (DRCS) au sein d'une nouvelle structure : les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

DRH – Direction des Ressources Humaines.

E

EA – Entreprise Adaptée.

EATT – Entreprise Adaptée de Travail Temporaire.

Ei – Entreprise d'insertion.

ESAT – Établissement et service d'aide par le travail.

ESS – Economie Sociale et Solidaire.

ESUS – Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale. L'agrément ESUS s'inscrit dans le cadre de la loi relative à l'économie sociale et solidaire de 2014 ayant pour objectif de créer un écosystème favorable au développement des entreprises de l'économie sociale et solidaire.

ETP – Equivalent temps plein.

ETPi – Equivalent temps plein d'insertion.

ETTI – Entreprise de travail temporaire d'insertion.

EU – Entreprise Utilisatrice.

F

FASTT – Fonds d'action sociale du travail temporaire, créé par la profession du travail temporaire.

FLE – Français Langue Etrangère.

FPE.TT – Fonds pour l'emploi du travail temporaire.

FSPI – Fonds de Sécurisation des Parcours Intérimaires.

G

GEIC – Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification.

GPEC – Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

I

IAE – Insertion par l'activité économique.

M

MP – Maladie Professionnelle.

N

NAF - Nomenclature d'activités française, qui permet d'identifier le secteur d'activité de l'entreprise. Ainsi, toute entreprise qui dispose du code NAF 7820Z est une agence d'emploi, d'insertion (ETTi) ou non.

O

OETH - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

OFII - Office français de l'immigration et de l'intégration.

OPCO - Opérateurs de compétences. Ces organismes agréés par l'Etat sont chargés de financer l'apprentissage, aider les branches professionnelles à construire leurs certifications professionnelles et guider les PME dans la définition de leurs besoins en formation.

P

PASS IAE - L'arrivée de la plateforme de l'inclusion a mené à quelques changements en ce qui concerne l'agrément IAE initialement délivré par Pôle Emploi. Celui-ci a été remplacé par le PASS IAE.

Le PASS IAE est un passeport propre au candidat et délivré lors de son 1^{er} jour de travail. C'est la structure employeur qui en fait la demande sur la plateforme. Ce PASS pourra ensuite être utilisé pendant 2 ans par le candidat et dans plusieurs structures d'insertion par l'activité économique.

PIC - Plan d'Investissement dans les Compétences.

Plateforme de l'inclusion - La plateforme « Les emplois de l'inclusion » facilite la mise en relation des personnes les plus éloignées de l'emploi avec les employeurs solidaires (SIAE, GEIQ, EA et EATT) et les accompagnants (orienteurs et prescripteurs habilités). Elle offre aux utilisateurs un outil mutualisé pour simplifier les procédures, fluidifier les parcours

d'insertion entre professionnels et renforcer la qualité de l'accompagnement des personnes.

PLIE - Plan local pour l'insertion et l'emploi.

Prescripteur - Les acteurs du service public de l'emploi à savoir Pôle emploi, Cap emploi et les missions locales ainsi que les intervenants sociaux désignés prescripteurs habilités par arrêté.

Prism'emploi - Syndicat professionnel de la branche du travail temporaire.

Q

QVT - Qualité de Vie au Travail.

R

RH - Ressources humaines.

RQTH - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : selon le Code du travail, « est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite

de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

RSA - Revenu de solidarité active.

RSE - Responsabilité sociétale de l'entreprise.

RSEI - Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives.

S

SIAE - Structure d'insertion par l'activité économique.

SPIP - Service pénitentiaire d'insertion et de probation.

SST - Santé et Sécurité au Travail.

T

TH - Travailleurs handicapés.

VAE - Validation des Acquis Professionnels.



Vos interlocuteurs pour développer l'ETTi

- > Pour être accompagné dans la création et le développement du modèle

La fédération des entreprises d'insertion

 www.lesentreprisesdinsertion.org

- > Pour trouver son interlocuteur de l'Administration emploi

Portail des Dreets

 www.dreets.gouv.fr

- > Pour être conseillé par le syndicat professionnel

Prism'emploi

 www.prismemploi.eu

- > Pour être accompagné dans le développement de formations

L'opérateur de compétences AKTO

 www.akto.fr

- > Pour des aides et services pour faciliter la vie des intérimaires

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire

 www.fastt.org

- > Pour l'innovation de la branche du travail temporaire dans les domaines de l'emploi et de l'insertion

Le Fonds pour l'emploi du travail temporaire (FPE.TT)

 www.fpett.fr

REMERCIEMENTS

Ce guide de référence de l'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion est le fruit d'un travail collectif d'entrepreneurs sociaux et de leurs partenaires qui se mobilisent chaque jour pour la réussite des parcours des salariés intérimaires en insertion.

La première version de ce guide publiée en 2016 a été revue en profondeur dans sa structuration et ses contenus. Inspiré du référentiel du Label RSEi, ce guide permet de mieux appréhender l'intérim d'insertion et ses spécificités. Actualisé après la promulgation de la

la Loi Inclusion, il en traduit ses évolutions. En s'appuyant sur les outils de la branche du travail temporaire, il témoigne des initiatives en faveur des personnes vulnérables.

Par ordre d'apparition dans le guide :

Merci au ministère du Travail, à Prism'emploi, à AKTO, au FPETT, au FASTT et au Crédit Coopératif pour leur témoignage et leur soutien.

Merci à Mamadou Touré et aux membres de la Commission ETTi de la fédération pour leurs contributions à ce guide, en particulier concernant le décryptage de la règle de la triple exclusivité.

Merci à :

- Anne-Sophie Guérin et à Albertine Momboisse pour démontrer comment les ETTi contribuent à revitaliser un territoire.
- André Behra, Aurore Berteau, Benoît Veille, Margaux Brousse, Julia Moradian, Marc-Olivier Jouan, Sabrina Guilloux, Nathalie Retif, Sandrine Desertot, Céline Courtois, Isabelle Dekyndt, Barbara Delobette et l'équipe de Franck Labidi pour témoigner des moyens mis en œuvre par les ETTi pour réaliser leur mission d'inclusion.
- François Proust, Grégory Barsacq, Marie-Laure Boyard et Odile Lallemand, pour illustrer en quoi les ETTi offrent des réponses inclusives aux attentes des entreprises.
- Elodie Boyer et Patrick Choux pour leur décryptage du bonus-malus.

Un remerciement également chaleureux aux services juridiques du Prism'emploi et de la fédération pour leur relecture et commentaires avisés.

Merci enfin à l'équipe du siège de la fédération pour leurs contributions et tout particulièrement à Agnès Rigaudière-Real et Cendrine Duquenne qui ont pendant un an accompagné la réalisation de ce guide.

Directeur de la publication : Olivier Dupuis
Coordination : Agnès Rigaudière-Real et Cendrine Duquenne
Editeur : la fédération des entreprises d'insertion
18-20 rue Claude Tillier 75012 Paris
Tél. 01 53 27 34 80
contact@lesentreprisesdinsertion.org
www.lesentreprisesdinsertion.org
 @lafederationEI

Mars 2022

Photos : Idées intérim, Eureka, Cap intérim et Service intérim
Pictos : Noun Project
Conception : Agence O tempora
Impression :



la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale

Ce guide a été co-réalisé par la fédération des entreprises d'insertion et ses partenaires



Soutenu par

