



L'ENTREPRISE  
DE TRAVAIL  
TEMPORAIRE  
D'INSERTION

# SOMMAIRE

<b>EDITO</b> Christiane Demontès, Présidente du Conseil national de l'insertion par l'activité économique	3
<b>L'ETTi, EN 4 LETTRES ET EN 4 CHIFFRES</b>	4 - 5
<b>L'ETTi, EN PRISE DIRECTE AVEC L'EMPLOI</b>	7-17
<b>L'ETTi, ANCRÉE DANS LE TERRITOIRE</b>	19-29
<b>L'ETTi EN RÉSULTATS</b>	31-35
<b>GLOSSAIRE</b>	36-38
<b>REMERCIEMENTS</b>	39

---

**Directeur de la publication** : Olivier Dupuis  
**Coordination** : Olivier Dupuis 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](http://www.lesentreprisesdinsertion.org)  
@lafederationEI

Janvier 2016

**Photos** : © Cyril Crespeau et [www.pierretorset.com](http://www.pierretorset.com)  
**Pictos** : Noun Project  
**Conception** : Agence O tempora  
[www.otempora.com](http://www.otempora.com)  
**Impression** : L'Artesienne - Tél. 03 21 72 78 90

## EDITO

L'insertion par l'activité économique (IAE) s'est construite depuis les années 1970 pour combattre l'exclusion et proposer des solutions pour l'accès et le retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées. Cette construction collective par l'expérience et l'innovation s'est traduite en textes puis en lois. Le secteur est aujourd'hui structuré et la réforme que le CNIAE a portée auprès du Premier ministre en 2013 a marqué une nouvelle étape dans son développement.

**Dans les structures de l'IAE, l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTi) tient une place singulière,** tant par sa relation avec la profession du travail temporaire, dès son origine, que par sa proximité avec l'entreprise. Elle prouve au quotidien que le ressort essentiel de l'insertion est le travail dans les entreprises « classiques » à condition que la personne soit accompagnée, acquiert des compétences et que les freins au logement, à la santé et à la mobilité soient résolus.

**L'ETTi démontre jour après jour que le travail temporaire, dès lors qu'il est dédié à un projet social, est un outil performant de retour à l'emploi durable.** Entreprise qui mériterait d'être mieux connue, l'ETTi fait le pari de déléguer dans des entreprises clientes des salariés intérimaires qui n'auraient pas été embauchés en direct. Elle fait aussi le pari de la compétence et de l'alternance, avec une forte mobilisation des fonds de la formation ; double pari qui en fait un modèle socialement très innovant.

Je remercie la fédération des entreprises d'insertion de nous éclairer avec ce guide qui, en associant toutes les parties prenantes, pose un cadre de référence partagé pour ce modèle d'entreprise qui fait rimer temporaire avec solidaire.

Christiane Demontès  
Présidente du Conseil national de l'insertion par l'activité économique

## L'ETTi EN 4 LETTRES

### E N T R E P R I S E

L'ETTi est dirigée par des chefs d'entreprise convaincus que la mise au travail, si elle est accompagnée, est le meilleur levier pour l'insertion durable. Elle est inscrite dans le secteur concurrentiel et soumise aux mêmes règles sociales et fiscales que toute entreprise. Un nombre significatif d'ETTi se sont engagées dans une démarche qualité de certification AFNOR AFAQ Ei/ETTi.

### T R A V A I L

L'ETTi recrute des personnes éloignées du marché du travail, rémunérées aux conditions conventionnelles de l'entreprise utilisatrice. Ce travail permet de renouer avec l'entreprise, ses règles, son rythme, et d'enclencher un parcours dynamique.

### T E M P O R A I R E

L'ETTi exerce son activité au sein de la branche professionnelle du travail temporaire, elle est soumise à toutes les exigences de la profession (convention collective, garantie financière, équipements de protection individuelle...). Elle cotise, comme toute agence d'emploi, aux organismes de branche que sont notamment le Fastt, le FAF.TT et le FPE.TT.

### i N S E R T I O N

L'insertion est la finalité de l'ETTi, en position d'intermédiation entre les salariés intérimaires en parcours d'insertion et les entreprises :

- du côté des salariés intérimaires : l'ETTi recrute, délègue et accompagne les salariés intérimaires, sur une période maximum de 2 ans. Son objectif est de permettre à des personnes éloignées du marché du travail de s'insérer durablement.
- du côté des entreprises : l'ETTi leur permet de diversifier leurs recrutements, de répondre à leurs différents besoins RH et de favoriser l'intégration des salariés intérimaires au sein de leurs équipes.

## L'ETTi EN 4 CHIFFRES<sup>1</sup>

# 259

le nombre d'**ETTi implantées** en 2015 en France  
(effectif multiplié par 4 en 20 ans)

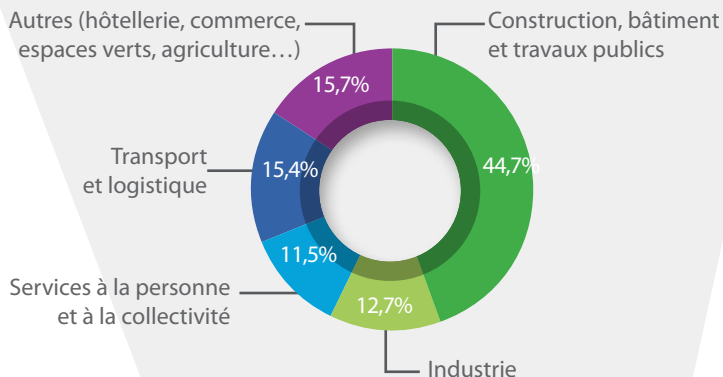
# 12 800

le nombre total mensuel de **salariés intérimaires**  
en parcours d'insertion

*A noter : 26 000 nouveaux salariés intérimaires sont embauchés chaque année en ETTi*

# 13,3 MILLIONS

le nombre d'**heures de travail réalisées** dans l'année  
(soit 8 300 équivalents temps plein insertion - ETPi) en 2014.



# 7 200

le nombre de **salariés intérimaires sortis en emploi** dans l'année

<sup>1</sup> Données croisées à partir des chiffres DARES, DGEFP et la fédération des entreprises d'insertion



# L'ETTi, en prise directe avec l'emploi

Doublement inscrite dans le secteur concurrentiel et le champ de l'insertion, l'ETTi fait le lien entre les besoins d'accompagnement et d'emploi des personnes qui en sont éloignées et les besoins d'embauche des acteurs économiques de son territoire.

Exerçant son activité dans le cadre du Code du travail et de la réglementation régissant le travail temporaire, l'ETTi porte une double expertise, économique et sociale. L'originalité et la cohérence de son organisation interne, entièrement dédiée à sa finalité sociale, en font un modèle d'entreprise innovant.

.....

## L'ETTi, un professionnel de l'insertion et du travail temporaire

### L'ETTi est inscrite dans le Code du travail

A la fin des années 1980, la création d'entreprises d'intérim d'insertion a été expérimentée par des acteurs de terrain, ces entreprises bénéficiant progressivement, en 1991 puis 1993, d'un cadre juridique encadrant leurs missions.

C'est en 1998, avec le vote de la loi de lutte contre les exclusions, que les entreprises que l'on appelle désormais « entreprises de travail temporaire d'insertion » (ETTi) verront leur activité inscrite dans le cadre officiel du Code du travail, dans la partie consacrée à l'insertion par l'activité économique.

#### Le cadre juridique des ETTi

- > Articles L. 5132-2, L. 5132-3 et L. 5132-6 du Code du travail
- > Articles R. 5132-10-6 à R. 5132-10-14 Code du travail
- > Décret annuel portant sur la garantie financière de 8 % du Chiffre d'Affaires (minimum de 122 128 € en 2016)

### Acteur des politiques de l'emploi, l'ETTi est conventionnée par l'Etat

Créée par des entrepreneurs engagés pour répondre aux besoins d'un bassin d'emploi, l'ETTi inscrit son projet social et ses actions dans le cadre des politiques publiques d'insertion portées par l'Etat et les collectivités territoriales. L'ETTi est conventionnée à ce titre par l'Etat<sup>1</sup>, après avis du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).

Ce conventionnement accordé à une structure au titre d'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTi) implique un dialogue de gestion permanent avec l'Etat, qui précise le cadre de la mission d'insertion de l'ETTi : nombre d'ETP d'insertion, objectifs de sortie, etc.

En contrepartie de cette mission d'insertion, le conventionnement permet à l'ETTi de bénéficier d'une aide financière de l'Etat qui représente environ 10% de son budget, 90% de ses ressources étant issues de la facturation de ses services aux entreprises. Ce financement de l'Etat participe au financement de la mission d'insertion et prend la forme d'une aide aux postes versée par équivalent temps plein d'insertion des salariés intérimaires effectivement réalisés par l'ETTi, dans la limite du nombre d'ETP d'insertion conventionnés avec l'Etat<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> L'Unité Territoriale de la DIRECCTE de son département.

<sup>2</sup> L'aide financière socle de l'Etat s'élève à 4 311 € pour l'année 2016 par équivalent temps plein (1 ETPi = 1 600 heures travaillées), une part modulable supplémentaire comprise entre 1 et 10% peut être attribuée en fonction du type de publics, des moyens mis en œuvre et des résultats obtenus. Le financement de l'aide au poste concourt au financement de la mission d'insertion : les postes de conseillers en insertion professionnelle, conseillers en emploi, l'organisation spécifique mise en place pour l'insertion durable des salariés intérimaires, l'ingénierie de formation et la rotation des personnes embauchées.





## La DGEFP

A la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) nous sommes convaincus que nul n'est inemployable. Dès lors, la mise en place de projets d'insertion organisés autour du triptyque mise en situation de travail, accompagnement social et professionnel, ingénierie de formation, durant les missions et les intermissions qui jalonnent le parcours d'insertion, constitue une voie essentielle pour une insertion réussie dans le marché du travail.

La DGEFP cherche à favoriser les passerelles entre les dispositifs d'insertion et les autres entreprises. La mise en place récente de la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) souligne l'importance accordée au lien avec l'entreprise « classique » durant le parcours d'insertion.

L'ETTi, par construction, incarne cette dynamique d'accès à l'entreprise. Confronté à divers employeurs et organisations du travail, le salarié intérimaire en parcours d'insertion acquiert ou consolide son autonomie au travail, engrange des expériences professionnelles dont les acquis sont autant de marqueurs utiles d'une employabilité retrouvée.

Le parcours d'un salarié en insertion ne se limite pas aux heures de mise à disposition auprès de l'entreprise utilisatrice. A ce titre, les ETTi devraient, dans le dialogue permanent qu'elles entretiennent avec l'Etat et les collectivités territoriales, mieux décrire l'organisation de leur accompagnement avant, pendant et après les missions d'intérim confiées à leurs salariés en insertion. Les intermissions en particulier sont des étapes souvent peu développées dans les dialogues de gestion comme dans les dossiers de demande de conventionnement.

Les missions confiées par l'Etat aux structures d'insertion par l'activité économique impliquent qu'elles se dotent des moyens humains et matériels correspondants. Les DIRECCTE veillent à ce que l'organisation de l'accueil comme l'accompagnement social et professionnel des personnes particulièrement fragilisées reposent sur la compétence de permanents formés. Si les dialogues de gestion reflètent une progression globale de la professionnalisation des salariés permanents, l'effort doit être poursuivi et rendu plus lisible, en particulier s'agissant du rôle que chaque salarié permanent assure auprès du salarié en insertion dès la demande de conventionnement.

# FOCUS SUR ] la triple exclusivité de l'ETTi

## Activité, moyens, public : l'exclusivité à 3 dimensions

### Le cadre juridique de l'exclusivité d'activité des ETTi

« Les entreprises de travail temporaire dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières concluent avec ces personnes des contrats de mission. »

Article L. 5132-6 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail.



La triple exclusivité de l'ETTi, inscrite dans le droit, est le fruit d'une ambition sociale affirmée. Promouvoir un modèle cohérent de travail temporaire inscrit tout autant dans les règles de la profession que dans les valeurs de l'économie sociale et solidaire, innovant et performant, au service de l'insertion de personnes éloignées du marché du travail : l'ETTi ne fait que du travail temporaire, avec des moyens entièrement dédiés à l'insertion et pour des salariés intérimaires tous agréés par Pôle emploi.

- **L'exclusivité d'activité** est une règle de la profession du travail temporaire, elle s'applique de la même manière aux ETTi conventionnées : « L'ensemble de mon activité est le travail temporaire » ;
- **L'exclusivité de moyens** est une exigence de qualité et de lisibilité : « Je mets tous mes moyens au service de mon projet social unique, l'insertion ».

Cette exigence fonde la spécificité de l'entreprise et sa singularité au sein de la profession du travail temporaire « classique ». Le conventionnement avec l'Etat en est le cadre, pour garantir que la finalité demeure bien de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi de personnes en difficulté d'insertion ;

- **L'exclusivité de public** traduit l'absolue garantie que l'ETTi s'adresse uniquement à des personnes agréées par Pôle emploi, qu'elle délègue et accompagne, au service d'une politique publique pour laquelle l'Etat la finance : « Je ne recrute que des personnes éloignées du marché du travail ».

**Au final, cette triple exclusivité fonde un cadre d'action incontournable et exigeant pour que l'ETTi exerce pleinement sa mission.**

## La branche du travail temporaire : le cadre métier

Comme toute agence d'emploi, l'ETTi est identifiée par le code NAF 7820Z.

Les agences d'emploi, d'insertion ou non, développent leur activité de deux manières, encadrées par le législateur :

### 1. Par la délégation de personnel intérimaire

### 2. Par des activités de placement privé prévues à l'article L. 5323-1 du Code du travail

Particularité dans le cadre de la législation du travail temporaire, liée à la mission d'insertion de l'ETTi, la durée des contrats de mission en ETTi peut être portée à 24 mois, renouvellement compris, en cohérence avec la durée maximum d'un parcours en IAE, ouvert par la délivrance de l'agrément Pôle emploi et fixée à 24 mois par la loi.

### Le cadre juridique 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

**A noter** : les ETTi sont impliquées dans les instances de la profession du travail temporaire et reconnues, tant au niveau local que national, par le syndicat professionnel Prism'emploi.



Le point de vue de...

## Prism'emploi

Prism'emploi (Professionnels du recrutement et de l'intérim) regroupe de nombreuses enseignes dont certaines sont spécialisées dans la délégation de personnels de qualifications très variées : professionnels de santé, soudeurs ou même cadres financiers.

Les entreprises de travail temporaire d'insertion entrent dans cette catégorie d'agence d'emploi spécialisée et sont exclusivement dédiées à la délégation de salariés intérimaires agréés par Pôle emploi compte tenu de leur situation sociale.

Au-delà de cette spécificité de « sourcing », les ETTi mettent en œuvre un accompagnement global qui intègre la levée des freins sociaux de manière concomitante à la mise à disposition dans une entreprise utilisatrice.

Ce modèle précurseur de la branche, elle-même très en pointe avec le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt), a largement inspiré la création du Fonds de sécurisation des parcours intérimaires (FSPI).

La branche se réjouit d'avoir intégré pleinement les ETTi dans la grande « famille » de l'intérim, tant ce modèle, qui combine un projet social à un modèle économique solide, est exemplaire et inspirant pour toute la profession.

Aujourd'hui 10% des enseignes adhérentes de Prism'emploi sont des ETTi.

# L'ETTi, entreprise atypique de l'insertion et du travail temporaire

## L'ETTi, un modèle spécifique de l'insertion par l'activité économique

L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTi) fait partie – avec l'association intermédiaire (Ai), l'entreprise d'insertion (Ei) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACi) – des structures dites « d'insertion par l'activité économique<sup>1</sup> ».

A la différence de l'ACi ou l'Ei, où le parcours d'insertion et la fonction d'accompagnement se réalisent au sein de la structure elle-même, le contrat de travail du salarié intérimaire en parcours d'insertion et la fonction d'intermédiation exercée par l'ETTi se réalisent principalement chez le client, dans l'entreprise utilisatrice.

La spécificité de l'ETTi conduit en particulier à organiser l'accompagnement des salariés sur site dans l'entreprise utilisatrice et à l'agence en dehors des missions d'intérim proposées.



<sup>1</sup> Articles L. 5132-1 et L. 5132-4 du Code du travail

## L'ETTi, un acteur particulier du travail temporaire

L'ETTi exerce son activité de travail temporaire à partir des capacités, compétences et projet professionnel du futur salarié intérimaire, et recherche autant que possible des missions adaptées à ce parcours en construction. D'une certaine manière, si son activité est la même que toute agence d'emploi, elle exerce son métier dans un ordre inverse, partant d'abord de l'intérimaire, pour ensuite rechercher l'entreprise cliente.

Dans la perspective de nouer des liens durables avec les entreprises, l'ETTi veille, dans son argumentaire, à faire tomber les représentations véhiculées par le mot « insertion » et démontre au quotidien que les intérimaires proposés ont toutes les compétences requises. L'expertise sur le champ de l'intermédiation et la relation de proximité pendant les missions sont décisives pour instaurer une relation de confiance, voire une coopération fidélisée.



## Une double spécificité qui fait de l'ETTi un modèle innovant

Atypique à la fois dans l'IAE et le travail temporaire, l'ETTi s'appuie sur sa double spécificité pour construire des solutions d'insertion pour des publics en difficulté tout en répondant aux besoins RH des entreprises.

Pour mettre en œuvre ces deux champs d'expertise, l'ETTi exerce son activité RH dans le cadre d'une relation tripartite permanente (ETTi, salarié intérimaire et entreprise utilisatrice), comme toute agence d'emploi.

Pour mener à bien sa mission d'insertion, l'ETTi associe également les acteurs publics et sociaux dans sa phase de recrutement et de suivi des futurs salariés intérimaires :

- les prescripteurs acteurs du Service public de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale pour les jeunes, Cap Emploi) et les acteurs sociaux agréés par le Préfet, qui orientent des demandeurs d'emploi vers les ETTi ; Pôle emploi étant *in fine* le seul à délivrer l'agrément obligatoire à un parcours dans l'IAE ;
- les acteurs du territoire, du secteur social et de la santé, qui coopèrent avec les SIAE, dont l'ETTi, dans le cadre de leur mission de proximité avec des personnes en parcours d'insertion.



## L'ETTi : le travail de toute une équipe

La mission d'insertion de l'ETTi est portée et mise en œuvre par une organisation spécifique qui associe un engagement collectif de toute l'équipe de l'ETTi et des fonctions dédiées à l'accompagnement et à l'intermédiation.

Plusieurs étapes structurent cette mission d'insertion :

- ... de l'accueil au recrutement ;
- ... de la recherche de missions d'intérim en fonction des profils des salariés intérimaires à l'intermédiation pendant les missions ;
- ... de l'appui à l'émergence du projet professionnel à l'ingénierie de formation pour le consolider.

Tous les moyens (humains, matériels, financiers) de l'ETTi sont mobilisés en vue de favoriser l'insertion durable des salariés intérimaires en parcours d'insertion. Le succès d'un parcours d'insertion repose sur toute une équipe :

- le commercial, pour trouver une première mission adaptée à la personne ;
- le chargé d'insertion, pour intervenir rapidement, et de manière concomitante, sur tous les leviers permettant de renforcer les atouts des salariés (motivation, aptitudes, compétences) et d'écartier les freins à l'emploi (mise en œuvre de formations, recherche d'un logement, d'un moyen de transport, surendettement, problèmes de santé, etc.) ;
- le responsable d'agence, pour piloter l'ensemble du projet, faire vivre les partenariats, avec, selon les agences, un assistant d'agence en appui.

« Il existe une prospection permanente et un lien efficace entre les commerciaux et les chargés de recrutement. Avec l'aspect commercial, c'est la possibilité de créer des beaux parcours. »

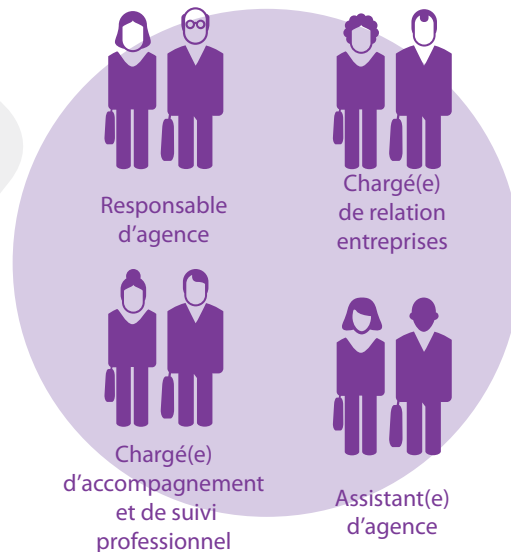
Astrid Gascon, Gérante d'ETTi, Cran Gevrier (74)

# L'ETTi organisée pour mener le projet social

## Les savoir-faire de l'ETTi

- > Recrutement et accueil
- > Pédagogie du contrat de travail auprès des salariés intérimaires
- > Mobilisation de ressources pour le parcours et résolution des freins à l'emploi
  - Prospection de missions en entreprises
  - Travail sur le projet professionnel (émergence et consolidation)
  - Proposition de missions chez des entreprises utilisatrices
  - Evaluation de compétences
  - Recherche de formations
  - Recherche de nouvelles missions confortant les parcours déjà entamés
  - Techniques de recherche d'emploi
  - Coopération avec des acteurs du secteur social et santé
- > Multimédiation entre les intérimaires / entreprises / partenaires / équipe agence
- > Bilans de parcours (en cours et en fin)

## Les fonctions types au sein de l'ETTi



**Nota** : si ce schéma type est fréquemment observé dans les ETTi, d'autres organisations sont évidemment possibles.

## 1 pour 12 : un repère toujours d'actualité

Avant la réforme des financements de l'IAE en 2014, l'ETTi bénéficiait d'une aide financière de l'Etat cofinçant 1 poste d'accompagnement et d'intermédiation pour 12 ETP salariés intérimaires. Désormais, cette aide est calculée pour chaque poste de travail occupé à temps plein par un ou plusieurs salariés intérimaires d'insertion.

Ce taux d'encadrement reste pertinent aujourd'hui, et le ratio de 1 poste d'accompagnement pour 12 postes en insertion est le gage de l'affectation d'effectifs spécifiquement dédiés à l'accompagnement des salariés. Par ailleurs, ce taux de 1 pour 12 reste la référence pour la certification Afnor AFAQ Ei/ETTi, qui s'applique hors création et phase de démarrage.



### 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. La recherche d'une intensité d'emploi forte (total des jours travaillés / total des jours du parcours) vise une acquisition significative d'expérience professionnelle, un revenu stabilisé et régulier, l'acquisition de droits sociaux et une crédibilité retrouvée auprès des employeurs sur la capacité à occuper durablement un poste de travail.

Cette intensité d'emploi est un objectif majeur de l'ETTi, pour favoriser l'accès à l'emploi durable des salariés intérimaires en parcours. L'équipe de l'ETTi aura donc pour objectif non seulement de décrocher des missions adaptées à chaque salarié intérimaire mais également d'éviter la multiplication des intermissions, qui, en dehors des temps de formation, sont autant d'interruptions de parcours.



## FOCUS SUR ] la professionnalisation des permanents

**Afin d'assurer la montée en compétences de leurs permanents, nombre d'ETTi font le choix de la professionnalisation en continu de leurs pratiques :**

**> Par la formation professionnelle : en 2014, 750 permanents d'ETTi ont bénéficié d'une formation professionnelle financée par le FAF.TT.**

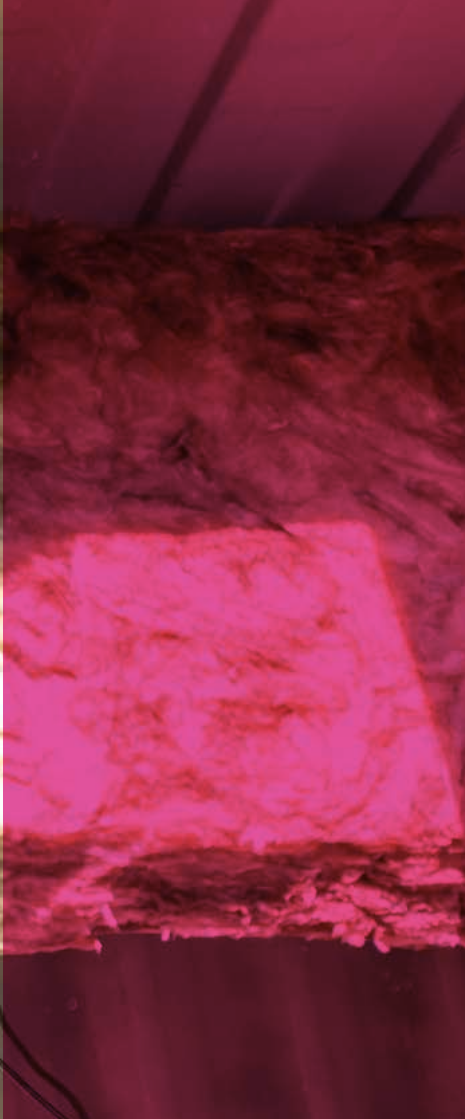
30% d'entre eux ont été formés sur des pratiques de gestion des ressources humaines et de performances commerciales, 20% sur la législation du travail temporaire, autant sur la pratique de logiciels de paie ou de gestion. Par ailleurs, 16% ont suivi une formation en lien avec la sécurité au travail : secourisme au travail, prévention et évaluation des risques professionnels, addictologie. Au total, près d'1 personne sur 10 a été formée dans le cadre du Pack Permanents, offre de services développée en 2014 par le FAF.TT visant à faciliter l'accès à une information qualifiée (programmes, modalités pédagogiques, lieux d'intervention) sur des actions de formation spécifiques aux métiers des permanents de la branche du travail temporaire.

**> En s'inscrivant volontairement dans des « démarches qualité »**

Le référentiel Afnor AFAQ Ei/ETTi, lancé en 2011, illustre cette dynamique de professionnalisation exigeante : il est le premier référentiel garantissant la qualité des pratiques sociales dans les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion par la certification d'un tiers indépendant (auditeur AFNOR). Il est ouvert à toute Ei ou ETTi conventionnée.

**« L'entrée dans la démarche qualité a été souhaitée dans un objectif de professionnalisation de nos équipes. La formalisation de ces outils a entraîné une homogénéisation de nos pratiques et une meilleure organisation de l'ensemble des agences de notre réseau. »**

Valérie François, Directrice de développement d'ETTi,  
Pont-à-Mousson (54)



# L'ETTi, ancrée dans le territoire

Experte de l'intermédiation entre compétences émergentes et offres immédiates d'emploi, l'ETTi s'inscrit résolument comme un acteur de développement des territoires. Par sa capacité à mobiliser et conjuguer « sur mesure » tous les partenaires de la santé, du social, de la formation, de la mobilité..., l'ETTi est un « médiateur » qui fabrique de la compétence territoriale, au bénéfice des personnes en difficulté, du bassin économique et de l'emploi local.

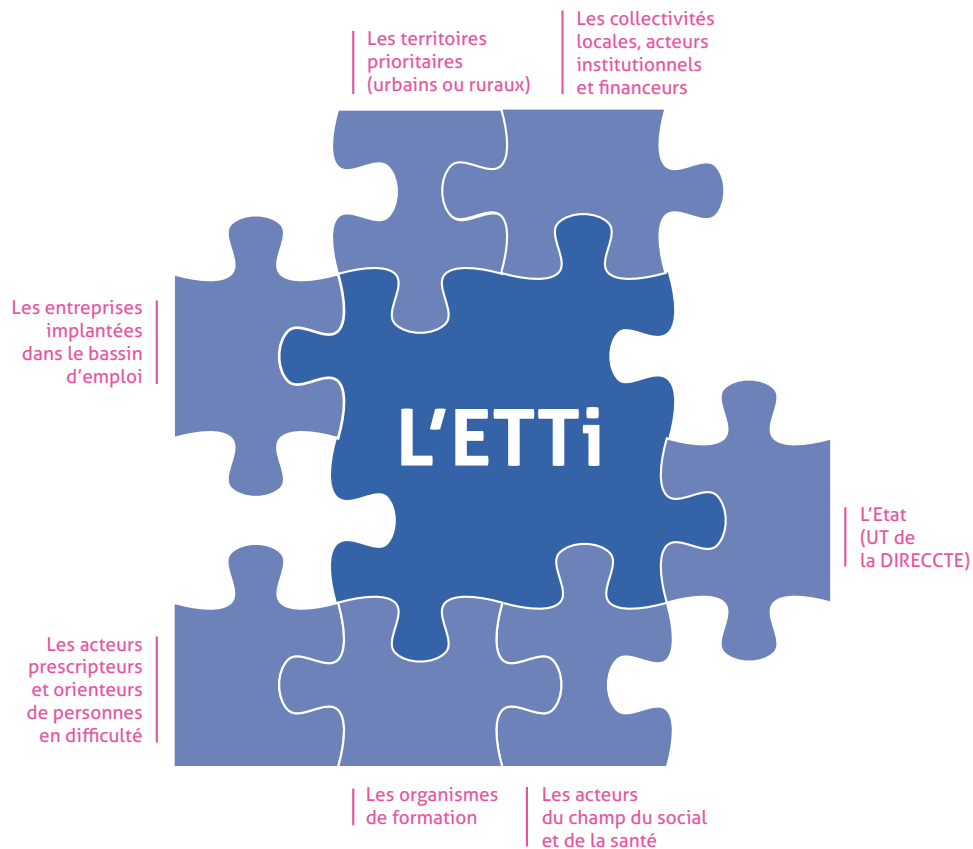
.....

## L'ETTi un partenaire au cœur des bassins d'emploi

Dix ans après la loi de lutte contre les exclusions, la loi de 2008 installant le revenu de solidarité active, reconnaît et affirme l'ancrage de l'IAE dans son territoire : « *l'insertion par l'activité économique, notamment par la création d'activités économiques, contribue également au développement des territoires* ».

**L'ETTi est un acteur de l'emploi engagé avec un ensemble large et diversifié de partenaires, au cœur du territoire.**

Au carrefour du social et de l'économique, au fil de ses missions, l'ETTi est en veille quotidienne sur les opportunités et les évolutions des besoins d'emploi et de compétences. En coopération avec toutes les parties prenantes, l'ETTi recrute au plus près des besoins et « fabrique des compétences » au bénéfice des personnes en difficulté et des entreprises.



## Une implantation ciblée par le besoin du territoire

Souvent créée pour répondre à un manque de solutions locales d'insertion par l'activité économique, l'ETTi est implantée aussi bien en milieu urbain que rural, et en particulier dans des bassins d'emploi paupérisés.

Pour illustration :

- une ETTi a été créée à Mauriac dans le Cantal, qui est un territoire rural, isolé voire sinistré, dans lequel l'ETTi est parvenue à obtenir des résultats de sortie très positifs grâce à des partenariats forts construits notamment avec les entreprises du bâtiment et de l'agroalimentaire ;
- 20% des ETTi sont implantées dans des quartiers très urbanisés, inscrits dans la politique de la ville<sup>1</sup>.

**« Nos fondateurs ont souhaité créer une structure dans les quartiers dits sensibles pour créer un levier d'emploi. Notre objectif : être un vecteur de cohésion sociale et un animateur/acteur économique en plein cœur de quartiers « difficiles ». »**

Mamadou Touré, Directeur d'ETTi, Bondy (93)

<sup>1</sup>Traitement par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) des implantations des ETTi de la fédération des entreprises d'insertion, octobre 2015

## La coopération avec Pôle emploi, un levier d'efficacité

Pour renforcer ses missions de recruteur, l'ETTi agit en coopération avec Pôle emploi. Cette coopération, formalisée dans une convention signée entre l'agence locale pour l'emploi et l'ETTi permet :

- 1 - des échanges en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale,
- 2 - l'amélioration des flux de personnes éligibles en amont des mises à disposition pour être réactif,
- 3 - un partage continu pour une vision commune des critères d'éligibilité,
- 4 - des échanges sur les parcours et les possibilités d'embauches à la sortie.



### Le CTA : un lieu de partage au service des parcours

Animé par Pôle emploi, le comité technique d'animation (CTA) est une instance locale dédiée aux salariés des structures d'insertion par l'activité économique. Le CTA est utile pour partager et améliorer les pratiques sur un territoire, notamment pour lever des freins à l'emploi et aboutir à une meilleure mobilisation des acteurs pour réussir les parcours.

Au regard de sa valeur ajoutée, la présence de cette instance sur l'ensemble des bassins d'emploi est une attente des SIAE, et des ETTi en particulier. En effet, cette instance permet d'étudier et d'améliorer collectivement la pertinence, la progressivité et la continuité des parcours et des actions d'accompagnement mises en place pour les salariés en insertion.

## Pôle emploi

S'appuyant sur les « principes fondateurs » de Pôle emploi 2015, Pôle emploi s'engage aujourd'hui sur l'amélioration de la qualité et l'efficacité de ses services. La personnalisation et l'enrichissement de notre offre de services (en faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin), l'action au plus près des territoires, le développement du partenariat sont des éléments clés de notre réussite.

En signant, en 2015, un nouvel accord-cadre avec les têtes de réseau de l'IAE et l'Etat, Pôle emploi a réaffirmé inscrire son action en complémentarité des SIAE.

Il s'agit, ensemble, de faciliter le retour à l'emploi d'un public éloigné du marché du travail grâce à des objectifs opérationnels partagés et des actions à mener tout au long des étapes du parcours : repérage des publics éligibles, embauche et accompagnement par la SIAE, coopération sur la sortie et la poursuite du parcours.

Signer une convention de coopération locale entre chaque ETTi et les structures Pôle emploi concernées pour définir et formaliser les modalités opérationnelles d'intervention et piloter localement cette relation partenariale en organisant des points d'échanges réguliers sur les besoins, les opportunités et les évolutions du marché du travail sont des incontournables pour réussir et atteindre les objectifs fixés.

Forums emploi, recrutements spécifiques, collaboration avec de grandes entreprises... les initiatives locales communes se multiplient et doivent être encouragées. C'est le pari de la confiance.



## L'ETTi, un partenaire de l'entreprise : prestataire intérim et solution RSE

A l'écoute des besoins des entreprises, l'ETTi est un partenaire en ressources humaines (RH) externes. Au croisement de plusieurs métiers, l'offre de services RH de l'ETTi comporte 5 volets :

- > l'analyse des besoins de compétences des entreprises
- > la mise à disposition de salariés par des missions intérimaires de courtes, moyennes ou longue durée, avec un suivi de proximité assuré
- > une ingénierie de formation pour étayer les compétences des salariés intérimaires délégués et répondre plus spécifiquement aux besoins des entreprises
- > une activité de placement pour permettre à l'entreprise et au salarié, au cas par cas, de passer de l'intérim à un recrutement et favoriser une intégration réussie dans l'entreprise
- > un accompagnement de la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE)

## Un suivi de proximité de la mission et du besoin

Dans le cadre de leurs missions de suivi, les permanents de l'ETTi se rendent régulièrement dans l'entreprise cliente pour réaliser des temps de suivi et de bilans (mi-parcours, fin de parcours...) voire pour répondre à un besoin ou une difficulté soulevée par l'entreprise ou le salarié en insertion.

*« Je me rends souvent sur le lieu de travail des salariés en insertion : lors d'une visite de poste, je vérifie l'équipement et la sécurité du salarié. Les salariés sont contents et fiers de nous voir. Les chefs de chantiers sont aussi rassurés de nous voir présents et en appui. »*

Cécile Preget, Chargée d'accompagnement et de recrutement d'une ETTi, Paris (75)

En vrai service RH de proximité, l'ETTi se rend régulièrement sur site pour réaliser un diagnostic des besoins en compétences non couverts de l'entreprise et lui proposer des solutions adaptées, notamment pour les postes périphériques à l'activité.

## Le placement en entreprise, un des volets de l'offre de services de l'ETTi

Comme toute agence d'emploi, l'ETTi peut déployer une activité de placement et réaliser des recrutements pour le compte d'entreprises en vue d'une embauche (en CDI ou en CDD). En l'occurrence, elle s'inscrit dans la mission d'insertion socioprofessionnelle durable de l'ETTi.

*« L'activité de placement est un outil supplémentaire pour les ETTi. Le Conseil départemental des Côtes d'Armor la finance dans le cadre d'un appel d'offres public au profit des bénéficiaires du RSA : l'accompagnement des publics s'effectue en amont de l'embauche et durant la période d'essai. Le placement représente 8% de l'activité. »*

Dominique Lebailly, Gérant d'ETTi, Saint-Brieuc (22)

## L'ETTi, un partenaire RSE de l'entreprise

Les ETTi apportent des réponses aux besoins des entreprises engagées dans leurs démarches de RSE et soumises à un certain nombre d'obligations. Ainsi, l'offre de services des ETTi en direction des entreprises a le double atout d'être une réponse économique et sociétale.

Pour illustration, une ETTi se situe comme un expert handicap et RSE pour l'entreprise.

*« Une fois par mois, nous participons à un réseau d'employeurs de centres d'appels, ils expriment en direct leurs besoins de recrutement sur un secteur qui reste tendu. Nous pouvons rapidement leur proposer des intérimaires travailleurs handicapés (80% de nos effectifs). Et l'entreprise valorise des unités bénéficiaires pour satisfaire une partie de son obligation d'emploi. Tout le monde est gagnant dans l'opération. »*

William Metzger, Directeur d'agence ETTi, Strasbourg (67)



### Contribuer à résoudre un problème de tension de main d'œuvre avec le dispositif d'alternance propre au travail temporaire

Constatant des problèmes récurrents d'embauches de personnels qualifiés rencontrés par les entreprises de la métallurgie, l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM) de la Manche a initié un projet pour pallier les difficultés de recrutement dans le secteur de l'industrie et développer la diversité au sein des entreprises.

L'ETTi du territoire et ses partenaires (Région, Mission locale, PLIE, Pôle emploi) ont mis en place une opération visant à former 12 futurs collaborateurs des entreprises du secteur (chaudronnerie et tuyauterie) par la montée en compétences de demandeurs d'emploi (mise en place de deux contrats d'alternance : CIPI et contrat de professionnalisation). Dans un objectif de mixité et de féminisation du secteur, la Délégation aux droits des femmes s'est associée au projet.

Projet dans la Manche cofinancé par le FAF.TT

## La clause sociale : l'atout de l'ETTi

Sur l'ensemble du territoire national, l'ETTi est l'un des opérateurs clefs de la mise en œuvre des clauses sociales. Depuis 10 ans, plus d'un salarié sur trois des chantiers de rénovation urbaine, intervenant dans le cadre d'une clause sociale, est salarié d'une ETTi.

Les clauses sociales consistent à favoriser l'accès des personnes éloignées du marché du travail, dont celles agréées par Pôle emploi au titre de l'IAE, à une part des heures de travail nécessaires à la réalisation d'un marché public. Dans le cadre du nouveau plan de rénovation urbaine 2014-2020, l'ANRU a publié une nouvelle charte d'insertion qui prévoit que 5% des heures de travail dédiées à ses chantiers de rénovation urbaine, seraient destinées à des salariés en insertion.

L'ETTi, conventionnée par l'Etat et ne faisant travailler que des personnes agréées par Pôle emploi, garantit une réponse conforme aux exigences des clauses sociales. Sa souplesse et sa réactivité en font l'opérateur naturel de la commande publique responsable.

Près de 80% des ETTi répondent à des appels d'offres avec clause sociale. Elles sont très souvent retenues par les entreprises attributaires des marchés, preuve de la reconnaissance de leur compétence par les acteurs économiques traditionnels.



La clause sociale témoigne de la capacité de l'ETTi à s'inscrire dans un projet de territoire et une coopération d'acteurs. Ainsi, au cœur du partenariat local, elle apporte son savoir-faire spécifique en matière de recrutement et de formation des publics éloignés de l'emploi, d'accompagnement social et professionnel des personnes, mais aussi sa connaissance des modalités de réponse aux clauses sociales des marchés publics et privés.

La clause sociale est l'opportunité pour l'ETTi de développer des relations avec des nouvelles entreprises et d'accroître son portefeuille clients, pour accroître le volume et la qualité des missions à proposer aux salariés intérimaires.

**« Nous avons travaillé à plusieurs reprises avec une entreprise de démolition sans vraiment la convaincre de notre plus-value. Et puis, via une clause, nous avons placé un intérimaire qui a été très vite repéré par le chef d'équipe. Depuis, il est toujours en intérim et il est devenu le tuteur des autres intérimaires du chantier. Il y a de bonnes chances que l'entreprise l'embauche. »**

Céline Courtois, Responsable d'ETTi, Valentigney (25)

## Un employeur au plus près des demandeurs d'emploi

### Pour rappel : les critères de recrutement dans les SIAE

L'article 11 de la loi relative à la lutte contre les exclusions de 1998 indique que les structures de l'IAE accueillent des « *personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières* » agréées par Pôle emploi. Cette définition permet de prendre en compte trois grandes catégories de publics, sans que ces catégories soient exhaustives<sup>1</sup> : les publics sans qualification ou formation, les publics qui rencontrent divers freins d'accès à l'emploi (problème de mobilité, de discrimination), les publics durablement éloignés du marché de l'emploi (santé, isolement social, etc.).

<sup>1</sup> La notion de « difficulté particulière » est une notion potentiellement souple, à l'appréciation de Pôle emploi, qui peut passer outre les catégories citées s'il percevait chez une personne sans emploi une difficulté spécifique « hors catégorie » pour laquelle la SIAE en général et l'ETTi en particulier pourrait être une réponse.

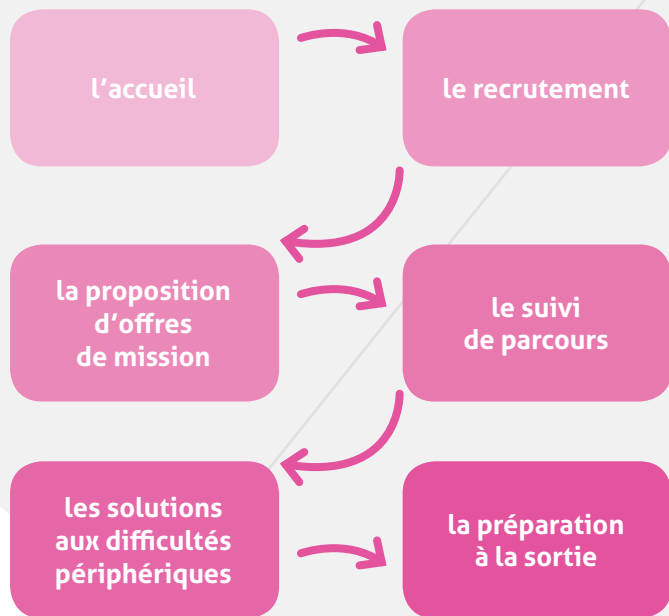
Les ETTi vont au plus près des personnes en difficulté du territoire, en coopérant avec leurs partenaires prescripteurs et orienteurs, voire en mettant en place des procédures spécifiques de « première accroche ».

**« Nous mettons en place des agences d'emploi mobiles en container, en proximité de nos clients et de nos intérimaires. Cette agence de 15m<sup>2</sup> se déplace au plus près des chantiers en s'implantant directement sur le lieu de travail. Elle représente un poste avancé de notre ETTi sur le lieu même du chantier. Tout est plus efficace dans cette logique de circuit court. »**

Laurent Laïk, Directeur général d'un groupe d'ETTi, Aubagne (13)

## Un accompagnement individualisé

Dès l'entrée du salarié intérimaire dans l'ETTi, et tout au long du parcours, l'équipe permanente de l'ETTi met en œuvre un accompagnement individualisé, qui s'articule autour des différentes étapes d'un parcours d'insertion :



**A noter :** le salarié intérimaire est salarié de l'ETTi. Il est soumis aux mêmes droits et mêmes devoirs que les salariés de l'entreprise utilisatrice et doit se conformer à ses règles et impératifs ; il bénéficie d'une égalité de traitement. Il dispose des droits conventionnels des salariés intérimaires sur la formation professionnelle, les mécanismes d'action sociale, la prévoyance, la complémentaire santé et la retraite.

La paie mensuelle est par exemple un rendez-vous incontournable pour faire le point des missions et décrypter avec chaque salarié intérimaire sa feuille de paie.

Le parcours d'insertion proposé est formalisé pour marquer les différentes étapes qui le structurent :

« On délivre un livret d'accueil aux salariés en insertion dès leur arrivée. Les bilans que nous effectuons lors des missions nous permettent de suivre l'évolution du salarié et d'ajuster notre accompagnement. Il ne faut jamais oublier les objectifs que l'on s'est fixés : travailler le projet en donnant du sens à l'accompagnement. »

Saïda Agharbi, Chargée d'accompagnement et de recrutement d'une ETTi, Paris (75)

## Une autonomie à construire

Les missions d'intérim d'insertion sont organisées dans une logique de progression individuelle des salariés intérimaires. Elles vont leur permettre d'exercer des activités contribuant à construire ou étayer leur projet professionnel. La multiplication des « expériences métiers », la consolidation et l'acquisition de compétences sont déterminantes pour la réussite du parcours.

**« J'ai travaillé 2-3 mois dans une grosse boîte de bâtiment. Cette mission m'a vraiment redonné confiance en moi et en mes capacités. Je pouvais montrer ce que je valais. »**

Mme G., 30 ans, Salariée intérimaire dans une ETTi

La progression du parcours individuel des salariés passe par la prise en compte effective et le traitement des différents freins à l'emploi (difficultés liées à la mobilité, inadéquation de la formation initiale, problèmes de logement, gestion de budget, santé fragilisée...) en vue de rapprocher le salarié des exigences du secteur marchand.

**« La santé et la sécurité sont des points clés pour les équipes en charge de l'accompagnement social et professionnel. La médecine du travail, les outils de prévention, les échanges avec le salarié, les moyens de la branche comme la mutuelle ou le Fastt sont autant d'éléments qui vont permettre de construire un parcours en adéquation avec les problématiques sanitaires ou de sécurité des intérimaires. »**

Jean-François Connan, Directeur Général d'un réseau d'ETTi

Au final, l'ETTi doit donner les clés de réussite aux salariés intérimaires, sans faire à leur place, mais en leur permettant d'être acteurs de leur parcours.

## Des projets innovants pour des parcours d'insertion réussis

Comme une sorte de laboratoire de partenariats nouveaux, l'ETTi fait de son expertise en matière d'intermédiation un levier de créativité pour faire « tomber les murs » entre l'insertion et l'économique et bâtir des parcours d'insertion novateurs.

**« Notre plus-value, c'est la réactivité et la connaissance du terrain. Pour nous, innover c'est être en permanence dans une logique de services, à l'écoute des besoins, en gardant l'œil sur le parcours d'insertion. Par exemple, dans le département, nous avons plusieurs entreprises qui avaient des besoins de stratifieurs. Chacune dans leur coin, parce que la concurrence est là, elles n'avaient pas assez de personnes pour monter une formation qui corresponde à leurs besoins. On a joué notre carte et construit un module avec un organisme de formation, les 3 entreprises ont eu rapidement des salariés intérimaires opérationnels. »**

Camille Bled-Paboïs, Responsable d'agence ETTi,  
La Roche-sur-Yon (85)

## La formation, un levier majeur de réussite

Les salariés délégués par l'ETTi ont, pour la plupart, un niveau de qualification peu élevé<sup>1</sup> et des lacunes sur les savoirs de base. La formation professionnelle est l'une des composantes principales des parcours en insertion dans l'ETTi. Elle apporte les prérequis professionnels nécessaires dans les missions d'intérim en entreprise utilisatrice.

L'ETTi s'engage dans une ingénierie de formation qui vise autant l'acquisition des règles de base de sécurité et les postures au travail que la mise en œuvre de formations à visée qualifiante, plus longues.

La sortie de l'ETTi est envisageable dans le cadre d'une montée en compétences réalisée via les périodes de mise à l'emploi et, selon les besoins, par des temps de formation. C'est ainsi que, fréquemment, le salarié en parcours d'insertion alterne mise à disposition, préparation à l'emploi et périodes de formation.

**En 2014, près de 2 800 salariés intérimaires accompagnés par une ETTi ont suivi une formation prise en charge par le FAF.TT.**

### Le financement de la formation et les dispositifs utilisés.

Depuis la loi du 5 mars 2014 et la suppression de l'obligation légale, la contribution unique obligatoire de droit commun est de 1%. La branche du travail temporaire a décidé de porter ce taux à 1,3% auquel s'ajoutent une contribution volontaire de 0,6% au titre de l'investissement formation et une contribution conventionnelle de 0,75% affectée au Fonds pour l'emploi (0,25%) et au Fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (0,5%).

« Le budget de formation est utilisé à 100% (parfois même 120%). Les formations sont courtes et permettent de (re)trouver des compétences. Pour les salariés intérimaires qui ont très peu de qualification, on leur propose systématiquement des formations sur la sécurité au travail. »

Ludovic Marie, Responsable d'ETTi, Limoges (87)

L'ETTi mobilise l'ensemble des solutions de formation de la branche du travail temporaire. Elle s'appuie particulièrement sur deux dispositifs spécifiques : le Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) conçu pour accompagner l'insertion dans l'emploi et le Contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI), dispositif par alternance permettant d'accéder à un premier niveau de qualification. En 2014, les ETTi ont mobilisé près de 76 000 heures de formation avec le CIPI et plus de 42 000 heures avec le CDPI.

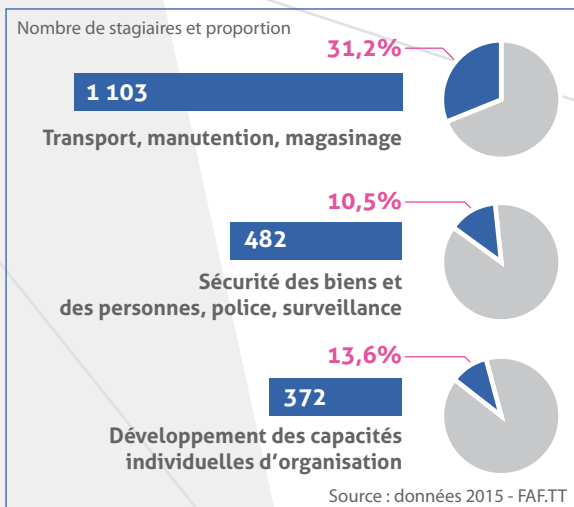
<sup>1</sup> Près de 78% ont un niveau V et infra, donnée 2014 de la fédération des entreprises d'insertion.



## La montée en compétences par la combinaison missions et formations

« Le niveau et la qualification d'une personne sans emploi sont deux critères importants pour permettre d'évaluer son degré d'employabilité. La formation est un « outil » privilégié pour permettre à nos salariés de bâtir un nouveau parcours professionnel. Nous utilisons l'alternance avec les contrats de professionnalisation ou les contrats spécifiques à notre branche (CDPI et CIPI). En 2013, 80% des salariés ayant suivi une formation en alternance ont obtenu un emploi dont 50% en emploi durable. »

Sandrine Désertot, Directrice de l'Insertion et de la Formation professionnelle d'un groupe d'ETTi, Auxerre (89)



**Spécialités de formation dénombrant au moins 20 stagiaires**

## Le point de vue de...

### FAF.TT

La réforme de la formation vient renforcer la nécessité d'accompagner les publics les moins qualifiés, les plus fragilisés et de s'appuyer sur la formation comme levier.

De par leur activité, les ETTi sont un relais important pour contribuer à cet effort collectif. En effet, en professionnalisant les salariés confrontés à des problématiques d'insertion, l'ETTi contribue à l'investissement formation de leurs entreprises clientes et plus largement des territoires. Elles accompagnent ainsi la première étape de la construction d'un parcours professionnel qui se consolidera par la suite dans des emplois portés par d'autres entreprises du territoire.

Les ETTi s'engagent dans un plan d'action volontariste afin de permettre à tous leurs salariés d'obtenir la certification CLEA\*. Le FAF.TT, qui accompagne au quotidien les ETTi pour la montée en compétences des équipes et des salariés intérimaires, a décidé de soutenir cette ambition dans le cadre d'un plan d'action exceptionnel pour faciliter l'accès à la formation et à l'emploi des intérimaires en 2016.

Le FAF.TT va ainsi consacrer une enveloppe de 5 millions d'euros au financement du compte personnel de formation (CPF) des publics accompagnés par les ETTi en prenant en charge la totalité des heures de formation quel que soit le nombre d'heures de CPF acquis par les personnes. Cette enveloppe soutiendra les besoins des publics particulièrement touchés par l'absence de maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles et de maîtrise de la langue française et/ou du français sur objectifs spécifiques.

Le FAF.TT s'engage à mobiliser, par ailleurs, des ingénieries de parcours adaptées, notamment par la mise en œuvre, avec le Fast, de l'accompagnement global des personnes à la construction simultanée du parcours professionnel et du parcours de vie et à rechercher dans la durée des cofinancements à la mesure de ce projet.

\* CLEA est la première certification interprofessionnelle garantie par le COPANEF. Elle certifie le socle de connaissances et de compétences professionnelles constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences utiles à l'individu afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.



# 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 sur l'emploi, avec pour chaque agence une moyenne de 159 salariés, un impact social, avec 54 % de sorties en emploi à l'issue du parcours des salariés intérimaires, et un impact économique, avec de la création de richesses qui permet de redistribuer 8 € de revenus pour 1 € de financement de l'Etat.

.....

## L'impact emploi



**1 ETTi**



**159 salariés**  
soit **42 ETP**  
**dont 37 ETPi**  
et 5 ETP permanents



**59 800 heures**  
chez les entreprises clientes

**23 000 heures** en moyenne pour **35%** des ETTi  
**59 600 heures** en moyenne pour **53%** des ETTi  
**168 100 heures** en moyenne pour **12%** des ETTi

Les données d'impact emploi, d'impact social et d'impact économique sont issues des Chiffres clés 2015 de la fédération des entreprises d'insertion



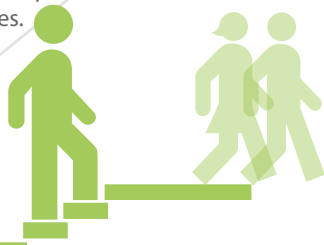
## L'impact social

La finalité de l'ETTi est sociale, la mesure de son impact social essentielle. Son principal marqueur : **54% de sorties en emploi** pour les salariés intérimaires à l'issue du parcours dans l'ETTi, dont plus de la moitié en emploi durable.

« Après plusieurs mois en intérim dans une ETTi j'ai décroché un CDI comme ripeur. Ça va faire maintenant 1 an et demi et j'ai réussi à économiser un peu d'argent et à passer mon permis. J'ai encore envie de progresser et j'ai discuté avec mon chef pour passer mon permis poids lourds, et pourquoi pas devenir chauffeur un jour. Tout se passe bien pour moi, je suis vraiment heureux. »

Monsieur S., 25ans,  
Ancien intérimaire d'une ETTi

A cet impact emploi s'ajoutent des résultats en termes de formation, de résolution de difficultés sociales et d'acquisition de droits, qui portent à 67% la réussite des parcours d'insertion des salariés intérimaires.



### Sorties des salariés en insertion

33%

autres sorties

- chômage
- déménagement
- incapacité à travailler
- sans nouvelles
- licenciement
- autres

28%

de sorties vers l'emploi durable

- CDI
- Contrat de travail de plus de 6 mois
- création d'entreprise
- entrée dans la fonction publique

26%

de sorties vers l'emploi de transition

- Contrat de travail de moins de 6 mois et contrats aidés hors SIAE

13%

de sorties positives

- formation
- emploi de parcours : SIAE, EA<sup>1</sup>, ESAT<sup>2</sup>, résolution de difficultés sociales (mobilité, santé, logement), acquisition d'un droit (retraite, congé maternité, congé parental)

<sup>1</sup> EA : Entreprise Adaptée

<sup>2</sup> ESAT : Etablissement et Services d'Aide par le Travail

67%  
de réussite

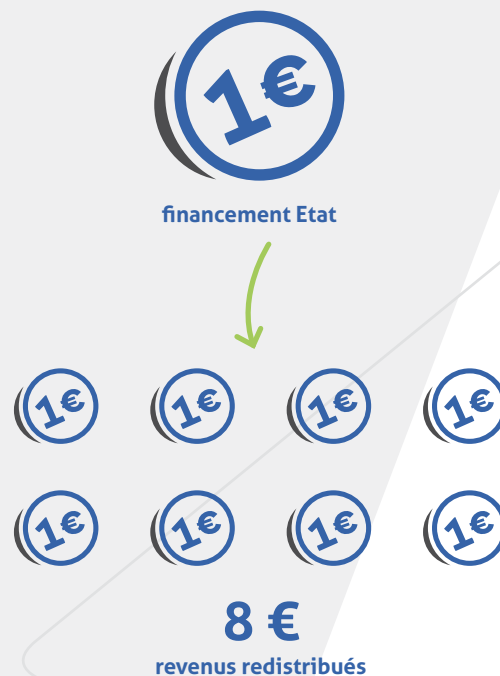
## L'impact économique

L'ETTi conjugue sa finalité sociale à la création de richesses solidaires. Entité économique performante, la valeur créée est majoritairement transformée en revenus, qui représentent 85% de son exploitation.

Le financement de l'Etat représente 10% des produits de l'ETTi, son activité économique 90%.

Pour 1 euro de financement de l'Etat, l'ETTi redistribue 8 euros de revenus, directement en salaires et indirectement en revenus de remplacement via les contributions sociales<sup>1</sup>. Cette redistribution redonne du pouvoir d'achat, en particulier aux salariés intérimaires, essentiellement dépensé localement.

Pour ces derniers, il faudrait également prendre en compte les coûts évités, que la fédération avait évalués à 14 K€ par ETPi en 2011<sup>2</sup>.



<sup>1</sup> Méthode de calcul : masse salariale chargée / aide aux postes, soit, à partir des moyennes Chiffres clés 2015,  $1\,264\,192\,€ / 157\,189\,€ = 8,04\,€$

<sup>2</sup> Observatoire 2011 « économie directe au budget de l'Etat (défaut de TVA et allocation ASS), de Pôle emploi et des Missions locales (indemnisations et coût de suivi), de celui de la Sécurité sociale (défaut de cotisations et CMU) et des Conseils départementaux (rSa socle) ».

# 1 ETTi



# GLOSSAIRE



## A

**ACi** - Atelier et chantier d'insertion.

**Agrément** - Selon la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, les personnes éligibles pour être salariées d'une structure d'insertion par l'activité économique (dont l'ETTi) sont identifiées par un agrément, délivré par Pôle emploi ou par un prescripteur du Service Public de l'Emploi. Cet agrément est délivré après un diagnostic individuel portant sur la situation socioprofessionnelle de la personne ; il est lié à une proposition effective d'embauche au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) et limité à 24 mois.

**Ai** - Association intermédiaire.

**ANRU** - Agence nationale de la rénovation urbaine.

## C

**Cap Emploi** - Cap Emploi a pour mission de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises, privées ou publiques. Cap Emploi est un des acteurs du Service Public de l'Emploi.

**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.

**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<sup>ère</sup> qualification pour des salariés intérimaires peu ou pas qualifiés.

**CIP** - Chargé d'insertion professionnelle ou conseiller en insertion professionnelle.

**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.

**CTA** - Comité technique d'animation, piloté par Pôle emploi.

## D

**DGEFP** - Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

**DIRECCTE** - Direction régionale des entreprises, de la concurrence,

de la consommation, du travail et de l'emploi.

## E

**Ei** - Entreprise d'insertion.

**ETPi** - Equivalent temps plein d'insertion.

**ETTi** - Entreprise de travail temporaire d'insertion.

## F-I

**Fastt** - Fonds d'action sociale du travail temporaire, créé par la profession du travail temporaire.

**FAF.TT** - Fonds d'assurance formation du travail temporaire.

**IAE** - Insertion par l'activité économique.

## M-O

**MDPH** - Maison départementale des personnes handicapées.

**Mission locale** - Une Mission locale est une structure s'adressant aux jeunes de 16 à 25 ans. Ses missions : apporter des réponses aux questions que se posent les jeunes sur l'emploi, la formation, le logement ou la santé. La Mission locale est un des acteurs du Service Public de l'Emploi.

**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.

**OPCA** - Organisme paritaire collecteur agréé qui collecte les contributions financières des entreprises qui relèvent de son champ d'application dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue.

## P

**PLIE** - Fondés sur la base de diagnostic de territoires partagés, les Plans locaux pour l'insertion et l'emploi sont des outils des politiques territoriales de l'emploi. Les PLIE ont un objectif d'accès à l'emploi durable de personnes exclues du monde du travail. Pour cela, ils proposent un accompagnement individualisé et renforcé des publics.

**Pôle emploi** - Pôle emploi est un établissement public à caractère administratif, chargé de l'emploi en France. Créé le 19 décembre 2008, il est issu de la fusion entre l'ANPE et les Assedic. Il délivre les agréments des personnes recrutées par les structures d'insertion par l'activité économique, dont les ETTi. Pôle emploi est un des acteurs du Service Public de l'Emploi.

**Prescripteur** - Les professionnels de Pôle emploi, des Missions locales, de Cap Emploi et les intervenants sociaux désignés prescripteurs habilités par le Préfet.

Leur rôle : réaliser un diagnostic socioprofessionnel lors d'un entretien. Cette prescription est un préalable à la délivrance de l'agrément par un conseiller de Pôle emploi.

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

## 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.

## S

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

**SPE** - Service public de l'emploi.

## T-U

**TH** - Travailleurs handicapés.

**UD de la DIRECCTE** - Unité départementale de la DIRECCTE.

## REMERCIEMENTS

Le guide proposé est le fruit d'un travail partenarial et collectif.

C'est d'abord l'engagement d'organisations, qui ont pu partager leur vision de l'ETTi et contribuer à élaborer un guide de référence. Merci à la DGEFP, au FAFTT, à Pôle emploi et à Prism'emploi pour leur participation et leur expression dans ce guide.

C'est ensuite l'expertise de professionnels impliqués, à la fois au sein de ces organisations et de la fédération.

C'est enfin la mobilisation et le savoir-faire des dirigeants et permanents des ETTi de la fédération qui, depuis 35 ans, cultivent un modèle innovant et efficient.

Merci à Saïda Agharbi, Pascale d'Artois, Samuel Berger, Alain Bernier, Camille Bled-Pabois, Didier Boissaye, Christophe Bonaldi, Sylvaine Bossavy, Marion Boussac, Elise Bouyer, Nicole Brejou, Thierry Bretey, Karelle Chevrier, Patrick Choux, Jean-François Connan, Céline Courtois, Christiane Demontès, Sophie Deschamps, Sandrine Désertot, Anne-Catherine Dupuy, Albane Exertier, Valérie François, Madame G., Bruno Garcia, Astrid Gascon, Pascal Jean-Charles, Laurent Laïk, Dominique Lebailly, Patrick Lévy, Florence Lucas, Ludovic Marie, Myriam Mesclon-Ravaud, William Metzger, Sébastien Moriceau, Cécile Preget, François Roux, Monsieur S., Elodie Salin, Mamadou Touré, Patrick Tuphé, et à toute l'équipe du siège de la fédération.

Remerciement également à Paul Garcia, du cabinet Pluricité, qui a accompagné la réalisation de ce guide.

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

## 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](http://www.lesentreprisesdinsertion.org)
- > **Pour trouver son interlocuteur de l'Administration emploi**  
Portail des Direccte et des Dieccte [www.direccte.gouv.fr](http://www.direccte.gouv.fr)
- > **Pour trouver son interlocuteur Pôle emploi**  
Votre Pôle emploi [www.pole-emploi.fr/annuaire](http://www.pole-emploi.fr/annuaire)
- > **Pour être conseillé par le syndicat professionnel**  
Prism'emploi [www.prismemploi.eu](http://www.prismemploi.eu)
- > **Pour être accompagné dans le développement de formations**  
Le Fonds d'action formation du travail temporaire [www.faftt.fr](http://www.faftt.fr)
- > **Pour des aides et services pour faciliter la vie des intérimaires**  
Le Fonds d'action sociale du travail temporaire [www.fastt.org](http://www.fastt.org)

Avec le soutien de :