



Les métiers des permanents en ETTi

Besoins en formation des salarié-es permanents en ETTi

Un premier recensement des besoins en formation



la fédération
des entreprises
d'insertion



ETTi
Entreprise
de Travail Temporaire
d'insertion



Cofinancé par
l'Union Européenne

La mise en œuvre d'une offre de formation de branche dédiée aux salarié-es permanents en ETT/ ETTi

L'accord de branche GPEC des salariés permanents en ETT-ETTi a permis **la mise en œuvre d'une offre de formation de branche dédiée aux salariés permanents**. Afin d'accompagner les entreprises de la branche dans l'intégration de leurs salariés permanents, les partenaires sociaux de la branche mettent en œuvre une offre de formation dédiée à ce sujet.

Cette offre de formation devra s'appuyer sur un ou plusieurs prestataires de formation sélectionnés au niveau de la branche, et pourra être mobilisée tout au long de la vie professionnelle du salarié permanent en ETT et en ETTi.

Les partenaires sociaux ont confié à la CPNE le soin de piloter la mise en œuvre de cette offre de formation. Sa mission est d'élaborer un cahier des charges qui précise notamment le contenu des formations, les modalités d'accès à la formation et les bénéficiaires de la formation.

La naissance d'un recensement des besoins en formation des salarié-es permanents en ETTi

En fonction des modules listés dans le nouvel accord de branche, La fédération des entreprises d'insertion a cherché à recenser les besoins en formation des salarié-es permanents en ETTi. Un référentiel a été ainsi construit à partir de la remontée des besoins de plusieurs tailles d'ETTi et des modules listés dans le nouvel accord de branche.

- Les fondamentaux du travail temporaire et de l'intérim d'insertion.
- La non-discrimination, l'égalité femmes-hommes et la diversité.
- La santé et la sécurité au travail.
- Le management :
 - Pilotage d'une politique RH au sein d'une ETTi.
 - Pilotage de la stratégie commerciale.
 - Mesure d'impact de l'ETTi.
 - Pilotage de la formation au sein d'une ETTi.
- L'impact du digital dans les pratiques d'entreprise :
 - La réglementation autour du numérique
 - Développement d'une stratégie de communication
 - Management en communication

Ce référentiel propose également un autre module autour de l'impact de la transition écologique dans les pratiques d'entreprise (ou l'accompagnement vers la transition écologique).



Ces travaux ont été présentés le 26 avril 2023 lors d'une session du Groupe de travail Formation organisée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) et animée par Prism'emploi. Ils ont été bien accueillis.

Recensement des besoins en formation

"Les fondamentaux de l'intérim d'insertion"

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
Idem intérim classique.	Idem intérim classique.	En présence ou à distance	Directeur opérationnel.
<ul style="list-style-type: none"> Comprendre le cadre réglementaire de l'ETTI : IAE et TT (contenu : historique et cadre réglementaire SIAE, TT, triple exclusivité). 	<ul style="list-style-type: none"> La règle de la triple exclusivité : de public, de moyens et d'activité. Connaissance du cadre réglementaire concernant le conventionnement IAE, les annexes financières et l'ASP. Le calcul des ETP et les taux de sortie. 	En présence ou à distance. Avec le soutien de la FEI.	Responsable d'agence en ETTi. Chargé d'accueil. Chargé de recrutement et d'accompagnement. Chargé de développement et d'accompagnement.
<ul style="list-style-type: none"> Connaître les publics de l'IAE Utiliser la plateforme de l'inclusion (typologie des publics, la plateforme, la prescription, le PASS IAE, les critères d'éligibilité). 	<ul style="list-style-type: none"> Les modalités de la prescription et de l'auto-prescription du public, notamment des justificatifs à fournir en cas de contrôle. Le Pass IAE et les critères d'éligibilité du public IAE. La Plateforme de l'inclusion. Les modalités de la prescription et d'auto-prescription du public, notamment en cas de contrôle. 	En présence ou à distance. Avec le soutien de la Plateforme de l'Inclusion.	



"La lutte contre les discriminations"

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> Formaliser dans son projet d'entreprise, son engagement dans la lutte contre toute forme de discrimination. 	<ul style="list-style-type: none"> Règlementation en vigueur. Droits des étrangers. Identification des formes de discrimination en entreprise. Recrutement et non-discrimination à l'embauche. Accompagner la réflexion concernant la LCD en entreprise pour une formalisation de son engagement au sein du projet d'entreprise et/ou dans une charte. 	Formation descendante. Témoignages. Echange de pratiques.	Dirigeants Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi. Chargé de recrutement et d'accompagnement. Chargé de développement et d'accompagnement. Autres permanents de l'ETTi.

"L'égalité femmes-hommes"

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> Formaliser dans son projet d'entreprise, son engagement pour favoriser l'égalité femmes-hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> Règlementation en vigueur. Identification des formes de discrimination à l'endroit des femmes au sein d'une entreprise. Prévenir et faire aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel au travail. Accompagner la réflexion pour favoriser l'égalité femmes-hommes en entreprise. 	Formation descendante. Témoignages. Echange de pratiques.	Dirigeants Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi. Chargé de recrutement et d'accompagnement. Chargé de développement et d'accompagnement. Autres permanents de l'ETTi.



"La diversité"

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> Savoir travailler en mode projet et avoir la capacité de développer des initiatives, d'innover et de construire des projets. Développer des collaborations avec les acteurs du territoire pour développer des projets innovants. 	<ul style="list-style-type: none"> Construire et développer un réseau de partenaires. Capacité à travailler en mode projet. Favoriser l'innovation au quotidien dans son activité. Travailler en mode collaboratif et l'intelligence collective. 	Formation en présence. Echange de pratiques. Jeux de rôles.	Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi. Chargé de recrutement et d'accompagnement. Chargé de développement et d'accompagnement.

"La santé et sécurité au travail" - La réglementation de base en matière de prévention en entreprise

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> Conduire une politique de prévention au sein de son entreprise et durant les missions. 	<ul style="list-style-type: none"> Panorama sur les obligations de l'ETTi et de l'EU en matière de prévention des risques professionnels. Les obligations en fourniture et EPI pour l'ETTi. La gestion des conflits (dans la relation avec les salariés intérimaire et/ou les entreprises utilisatrices). Engager le client dans le respect de la prévention des risques professionnels. Accompagner la réflexion pour intégrer la QVT dans son projet d'entreprise. 	Formation descendante. Etude de cas pratiques. En partenariat avec l'INRS et le FASTT.	TPE et PME de- de 50. Dirigeants Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi. Autres permanents de l'ETTi, notamment le Chargé de développement et d'accompagnement.



<ul style="list-style-type: none"> Analyser les risques professionnels au sein de son entreprise et durant la mission. 	<ul style="list-style-type: none"> L'élaboration et la mise à jour du plan d'action dans le DUERP. * Les risques psychosociaux (cadre juridique, prévention des risques, diagnostic, etc.). L'analyse des risques professionnels pour les salariés permanents et intérimaires en insertion. Le calcul des AT à partir de l'arbre des causes. 		
---	---	--	--

"Le management" - Pilotage d'une politique RH au sein d'une ETTi

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser les outils RH réglementaire pour accompagner ses collaborateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> Conduire un entretien d'évaluation annuelle et un entretien professionnel. Définir un plan de formation. Le CET : outil d'innovation sociale. L'aménagement de la fin de carrière. 	Un autodiagnostic. Formation en présence ou à distance. Echanges de pratiques. Des groupes inter- entreprises (le cas échéant, avec et hors TT).	TPE et PME de- de 50. Dirigeants Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi.
<ul style="list-style-type: none"> Conduire une politique managériale 	<ul style="list-style-type: none"> Connaitre son mode managérial Management & Délégation Management & motivation Management de proximité (encadrement équipe, coordination, pilotage par objectifs, conduite de réunions, situations difficiles). 		
<ul style="list-style-type: none"> Accompagner au changement. Mettre en place au sein de sa structure une démarche d'amélioration continue. 	<ul style="list-style-type: none"> Management de la diversité. Manager une équipe intergénérationnelle. Conduite du changement : démarche et outils. Instaurer une culture du changement dans son équipe. Communiquer pour accompagner les changements. 		



"Le management" - Pilotage de la stratégie commerciale

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> Développer sa stratégie commerciale. 	<ul style="list-style-type: none"> Le développement de son périmètre d'activité (bassin, concurrence, donneurs d'ordre). La prospection commerciale et le développement de son portefeuille. L'évaluation du potentiel d'un client / secteur d'activité / territoire. La mesure d'impacts de la stratégie commerciale (ex. : rentabilité et niveau de service par typologie de client / secteur / territoire). Identification des besoins et adaptation du pitch commercial. Construction d'une proposition commerciale. Stratégie et outils de négociation. Stratégie et outils de fidélisation client. 	<p>Un autodiagnostic. Des groupes de formation par niveau. Une formation sur mesure, notamment auprès de groupes d'ETTi déjà constituées.</p>	<p>TPE et PME de - de 50. Dirigeant Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi. Chargé de développement des parcours en ETTi.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'ETTi et développer son réseau d'entreprises partenaires. 	<ul style="list-style-type: none"> Savoir mettre en avant l'ETTi et proposer une offre commerciale adéquate. Mettre en avant les avantages de l'ETTi. Définir son plan de développement. Calculer la marge. 	<p>Formation descendante. Echange de pratiques. Partir d'une étude de cas, à partir de différents scénarios.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Savoir répondre à un Appel d'offres (AO). Savoir répondre collectivement à un AO. 	<ul style="list-style-type: none"> Analyser un appel d'offre avec méthode Evaluer sa stratégie de réponse à un appel d'offre Organiser la réponse et la structure de la proposition d'un appel d'offre Elaborer sa méthodologie rédactionnelle pour mieux répondre à un appel d'offre Préparer efficacement la soutenance de l'appel d'offre devant un jury. Répondre à un appel d'offres à 		



	plusieurs.		
--	------------	--	--

"Le management" – Mesure d'impacts de l'ETTi

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> • Masteriser son logiciel métier et/ou ses outils de remontées de DATA pour mesurer son impact / efficacité sociale (€). 	<ul style="list-style-type: none"> • ASP • Dialogue de gestion. • Communication commerciale. 		TPE et PME de- de 50. Dirigeants. Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi.

"Le management" - Pilotage d'une politique de formation

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> • Assurer un portage stratégique de la politique de formation dans le projet d'entreprise à travers l'implication et la volonté du dirigeant de la porter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des enjeux économiques de la gestion et de la mise en place de formations au sein de l'agence (impact sur le résultat, la trésorerie, ...). • Convaincre autour du besoin de porter une politique de formation au sein de son ETTi. : <ul style="list-style-type: none"> ○ La formation en tant qu'une démarche de qualité. ○ La formation comme un outil de management stratégique. • Désacraliser la formation en agence. • Encourager la mutualisation pour porter des projets de formation (inter-ETTi). • Sensibiliser les dirigeants autour de sujets connexes à l'intégration de la formation au sein du projet d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> ○ La formation des permanents : un outil au service du management et de la qualité 	Formation descendante. Témoignages. Echange de pratiques.	Dirigeants. Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi.



	<p>de vie au travail,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La formation au cœur du métier des ETTi, ○ La formation comme outil de résultats, ○ La formation comme un enjeu de sécurisation des parcours d'insertion professionnelle. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Former ses collaborateurs pour mettre en œuvre une politique de formation au sein de son ETTi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des enjeux de la formation professionnelle. • L'ensemble des dispositifs de formation. • Le diagnostic des besoins en compétences et formation/ L'analyse du besoin de formation. • La recherche du bon organisme de formation. • Les bases d'une ingénierie de formation/ Le bon choix du dispositif de formation/ L'identification des solutions de co-financement du projet de formation (OPCO, PIC IAE, banque). • L'engagement du salarié et du client dans la démarche/ La vente de formation auprès du client. • La mise en place un suivi durant le parcours de formation. 	<p>Formation descendante. Echange de pratiques. Partir d'une étude de cas, à partir de différents scénarios propres à la mise en œuvre d'une action de formation.</p>	<p>* Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi. Chargé de recrutement et d'accompagnement. Chargé de développement et d'accompagnement.</p>

"L'impact du digital dans les pratiques d'entreprise" - La réglementation autour du numérique

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les nouvelles exigences réglementaires en matière du numérique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Respect de la RGPD. • Réflexion sur les impacts environnementaux de ses activités de services. • Identification des enjeux environnementaux et de la 	<p>Formation en présence/ à distance.</p>	<p>Dirigeants Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi.</p>



	<p>dématérialisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligations en matière de numérique et de dématérialisation. • Prévention et cybersécurité 		
--	---	--	--

"L'impact du digital dans les pratiques d'entreprise" – Le développement d'une stratégie de communication

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> • Offrir plus de visibilité à son entreprise sur les réseaux sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Panorama des Réseaux Sociaux en 2023 • Choisir le réseau social le plus adapté • Créer son profil de dirigeant ou d'entreprise sur LinkedIn et Instagram • Rédiger & illustrer ses contenus. 	<p>Un autodiagnostic. Des groupes de formation par niveau. Une formation sur mesure. A distance/ en présence. Des groupes inter- entreprises (le cas échéant, avec et hors TT).</p>	<p>Dirigeants Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi. Chargé de communication et/ou autre permanent.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer une stratégie efficace. 	<ul style="list-style-type: none"> • Définir les objectifs de communication • Créer son persona. • Identifier ses lignes de contenus. • Établir un calendrier éditorial. • Créer du contenu impactant (writing & visuel). 		

"L'impact du digital dans les pratiques d'entreprise" – Le management en communication

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre son plan de marketing/communication sous contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les indicateurs dans son plan de marketing/communication. • Distinguer axe et objectif marketing/communication. • Définir des objectifs SMART. • Identifier l'impact de ses actions de marketing et communication. 	<p>Un autodiagnostic. Des groupes de formation par niveau. Une formation sur mesure. A distance/ en présence. Des groupes inter-</p>	<p>Dirigeants Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi. Chargé de communication et/ou autre permanent.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Choisir ses indicateurs pour une stratégie de communication efficace 	<ul style="list-style-type: none"> • Définir ses KPI selon la nature de ses objectifs : notoriété, acquisition, interaction, satisfaction, conversion etc. 		



	<ul style="list-style-type: none"> Sélectionner les indicateurs clés en fonction de l'ensemble de sa stratégie omnicanale : mesure de l'e-réputation, audit de marque, campagne marketing, tracking, medias sociaux, référencement SEO/SEA/SMO, relations presse, web Analytics, impacts RSE. Choisir ses outils de pilotage. 	entreprises (le cas échéant, avec et hors TT).	
--	---	--	--

"L'impact de la transition écologique dans les pratiques d'entreprise"

Objectifs	Contenu des formations	Modalités	Bénéficiaires
<ul style="list-style-type: none"> Mener une réflexion sur l'impact environnemental de ses activités de services et identifier les enjeux environnementaux. 	<ul style="list-style-type: none"> Les impacts environnementaux sur l'activité des ETTi. Identification des enjeux environnementaux. 	Formation descendante. Témoignages. Echange de pratiques.	Dirigeants Directeur opérationnel. Responsable d'agence en ETTi.
<ul style="list-style-type: none"> Identifier les sources de pollution ainsi que ses consommables renouvelables et non-renouvelables, et les traiter en conformité avec la réglementation. 	<ul style="list-style-type: none"> Identification des sources de pollutions en entreprise. Règlementation en vigueur. Bonnes pratiques en matière de transition écologique. 		

