



Les métiers des permanents en ETTi

Pratiques d'intégration d'un nouveau salarié permanent
Outils pour se positionner au sein d'une ETTi



la fédération
des entreprises
d'insertion



ETT*i*
Entreprise
de Travail Temporaire
d'insertion



Cofinancé par
l'Union Européenne

L'activité de l'ETTi repose sur un cadre général que va déterminer l'activité des salarié-es permanents en ETTi. Ce cadre repose sur :

- Le projet d'entreprise de l'ETTi,
- Les facteurs de variabilité de l'activité d'une ETTi,
- Une culture d'entreprise commune.

Le projet d'entreprise de l'ETTi

Le projet d'entreprise d'une ETTi se définit à partir de son projet social et économique. Et il répond à des caractéristiques bien spécifiques. Tout d'abord, l'ETTi est inscrite au sein d'un profession doublement règlementée. Par conséquent, elle doit répondre à la fois à une obligation de moyens et de résultats. D'autre part, son projet d'entreprise poursuit une seule finalité sociale : l'inclusion des publics relevant exclusivement d'un pass IAE. Et son activité économique doit servir ce projet social.

Les caractéristiques du projet d'entreprise de l'ETTi

L'ETTi est inscrite au sein d'une profession doublement règlementée

En tant que structure de l'IAE, l'ETTi est conventionnée par l'Etat pour remplir sa mission d'inclusion. Son activité économique est régie par la règlementation du travail temporaire.

Son activité économique sert son projet social

Son activité économique sert de levier pour monter en compétences, gagner en intensité d'emploi et en employabilité, et in fine inscrire durablement les personnes accompagnées dans l'emploi.

Le projet d'entreprise de l'ETTi poursuit une même finalité sociale

La finalité sociale de l'ETTi est d'offrir à toute personne éligible aux critères de l'IAE, un sas pouvant durer jusqu'à 24 mois. Ce sas as est ouvert exclusivement à des personnes éligibles à un Pass IAE. Et ce parcours en sas est garanti par un taux d'encadrement d'un ETP pour 15 ETP d'insertion.

L'ETTi doit répondre à la fois à une obligation de moyens et de résultats

Tous les moyens mobilisés par l'ETTi servent exclusivement son projet social. Elle justifie d'un taux d'insertion (environ 60%), comme de l'éligibilité à l'IAE de la totalité de ses salarié-es. Et elle rend compte de ses actions (mission, formation, insertion) auprès des services déconcentrés de l'Etat.



Les facteurs de variabilité de l'activité d'une ETTi

Les facteurs de variabilité de l'activité d'une ETTi se distinguent de ceux d'une ETT classique.

L'activité de l'équipe de permanents en ETTi peut varier en fonction de plusieurs facteurs : la taille de l'équipe au sein de l'agence, les horaires d'ouverture, etc. L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement a défini des facteurs de variabilité de l'activité d'une ETT. En s'appuyant sur sa méthodologie comme sur ces travaux, La fédération des entreprises d'insertion a cherché à définir les facteurs de variabilité propres à une ETTi.

La taille de l'équipe au sein de l'agence

Si l'agence est jeune, si elle compte plusieurs établissements, ... le niveau de polyvalence de ses permanents peut varier au sein de l'agence.

L'externalisation des fonctions-support

L'externalisation des fonctions-support est possible.

La mutualisation de ces fonctions n'est possible que sous certaines modalités et conditions. Seules les ETTi appartenant à un groupe dit « inclusif » peuvent l'appliquer, dès lors que cette mutualisation a pour finalité de faciliter l'insertion professionnelle des personnes éligibles à un parcours d'insertion.

L'activité commerciale et de recrutement peuvent être confiées au même permanent

Cet aménagement est possible à l'unique condition que la fonction d'accompagnement socioprofessionnel soit maintenue sur le même poste.

La fonction commerciale est répartie sur le poste en lien avec le recrutement au profit du parcours du salariés intérimaire en insertion (anciens clients, déjà inscrits dans le fichier), ou sur celui en lien avec le développement au profit de l'activité économique de l'ETTi (prospects, nouveaux clients).

L'ouverture de l'agence au public

La fonction d'accueil est indispensable au sein de l'ETTi pour assurer l'accueil du public intérimaire en insertion. Elle est maintenue sur une fonction dédiée à 100% ou est répartie sur les différents postes au sein de l'agence.

Les temps dédiés à l'activité en présentiel avec l'intérimaire et le client sont maintenus. La relation auprès du salarié en insertion et du client ne pourra jamais passer à 100% à travers l'outil digital.



Les autres critères de variation de l'activité de l'ETTi

La durée maximum d'un parcours d'insertion au sein d'une ETTi ne peut excéder les 24 mois, sauf exception. En référence au Label RSEi, toute ETTi doit pouvoir garantir un taux d'encadrement d'1 ETP permanent pour 15 ETP intérimaires en insertion. Ce taux d'encadrement permet à l'ETTi de garantir la qualité de son accompagnement et de suivi des parcours d'insertion.

La volumétrie des commandes est très inférieure à celle pratiquée au sein d'une ETT classique.

Une culture d'entreprise commune

La mission de chaque salarié-e permanent est impactée par une culture d'entreprise commune à toutes les ETTi. Travailler au sein d'une ETTi exigera de lui/ elle la mobilisation de certaines compétences, connaissances et savoirs-être en rapport ce modèle d'entreprise sociale inclusive. Son activité en tant que salarié sera donc déterminée par le lien de sa mission. Et les activités de sa mission seront également associées à la mission sociale et entrepreneuriale de l'ETTi, à l'ensemble de ses parties prenantes et au public qu'elle a décidé d'accompagner.

Le modèle des ETTi réunit des dénominateurs communs qui ont nécessairement un impact :

- sur le lien qu'entretient le salarié-e permanent avec son entreprise, avec son activité et avec sa mission.
- sur ce que l'on attend de lui/elle.

Au niveau de l'entreprise	Au niveau de la mission	Au niveau de l'activité de l'ETTi
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chaque permanent en ETTi travaille au sein d'une entreprise qui poursuit une finalité d'inclusion des personnes vulnérables et dont l'activité économique est un moyen pour le salarié en parcours d'insertion de reprendre pied dans une entreprise utilisatrice (EU) avec ses règles, son rythme, ... afin d'enclencher un parcours dynamique. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chaque permanent en ETTi doit avoir un positionnement professionnel qui lui permette de se situer dans un contexte (territoire), au sein d'une entreprise (activité économique) pour favoriser l'inclusion des publics fragiles (action). ▪ Durant les 24 mois d'éligibilité du Pass IAE de l'intérimaire, il/elle doit travailler en « mode projet » pour mettre en place une série d'actions visant la sécurisation du 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chaque permanent en ETTi doit avoir la capacité de mettre du lien entre le profil du candidat et les attendus de l'EU, avec pour objectif la mise en place du parcours d'insertion. ▪ Et il/elle doit savoir dynamiser un partenariat RH avec leurs clients pour favoriser l'inclusion des publics fragiles, et pour répondre aux besoins en recrutement de l'EU.



	parcours d'insertion et d'emploi (levée des freins, partenariat, montage d'actions de formation).	
--	---	--

De la même façon, les activités du salarié-e permanent au sein d'une ETTi seront par nature également associées à la mission sociale et entrepreneuriale de l'ETTi, ses parties prenantes et en lien direct avec le public accompagné.

Mission sociale et entrepreneuriale	Les parties prenantes de l'ETTi	Le public accompagné
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sécuriser l'intégration de l'intérimaire en insertion dès sa première prise de poste à travers l'étude/ analyse de poste, le suivi dans l'emploi et la prévention des risques professionnels. ▪ Rechercher des solutions pour favoriser l'insertion professionnelle des publics fragiles, en s'appuyant sur les partenaires locaux et les acteurs de la branche du travail temporaire. ▪ Développer la formation que ce soit en détectant les besoins en formation des intérimaires, que ce soit dans la relation commerciale avec le client. ▪ Appréhender la relation-client dans l'ensemble de ses activités. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sourcer via la Plateforme de l'inclusion et rendre compte de l'éligibilité des candidats. ▪ Travailler le lien institutionnel en permanence, avec les services déconcentrés de l'Etat, lors des CDIAE, durant les dialogues de gestion, ... ▪ Développer et entretenir un réseau de partenaires de l'emploi. ▪ Travailler « dans la dentelle » avec les partenaires de l'insertion sociale et professionnelle, ... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaître et s'adapter en continu aux différentes typologies de public. ▪ Savoir prendre en compte les évolutions du contexte, s'adapter et renouveler son réseau de partenaires et être en mesure d'inventer de nouvelles modalités d'accompagnement (ex. les spécificités du public réfugiés ukrainiens). ▪ Sourcer de nouveaux publics toujours plus éloignés de l'emploi, savoir s'y adapter et innover dans la recherche de solutions et de nouvelles modalités d'accompagnement. ▪ Développer l'acquisition des compétences douces par l'intérimaire. ▪ Travailler le lien et les codes de l'entreprise avec l'intérimaire.

