



Les métiers des permanents en ETTi

Pratiques d'intégration d'un nouveau salarié permanent
Outils pour s'approprier une culture commune



Cofinancé par
l'Union Européenne

Selon l'enquête réalisée en mars 2024 par La fédération des entreprises d'insertion, 84,2% des ETTi mettent en place un process en interne pour accueillir les nouveaux salariés permanents au sein de leurs agences.

Il existe un tronc commun à l'ensemble des fonctions occupées par les permanents d'une ETTi :

- Leurs missions s'exercent en respect du cadre réglementaire du travail temporaire et de l'IAE.
- Leur intervention est auprès d'un public spécifique exclusivement : les personnes relevant du pass IAE.
- Le projet social de l'ETTi vise l'inclusion de ces personnes et leur autonomisation pour accéder à un emploi durable.
- Le modèle économique de l'ETTi est imbriqué à son projet social. Cela implique que leur mission est double : économique et inclusive, en mobilisant des moyens pour mettre en place du parcours d'insertion.

Leur cœur de métier est l'inclusion des personnes vulnérables. Pour ce faire, tout salarié-e permanent en ETTi devrait :

- Savoir accueillir et accompagner des publics relevant de l'IAE.
- Savoir vendre sa prestation ETTi sans la dégrader et développer son offre insertion.

S'approprier une culture commune

Quel que soit le profil initial du nouveau collaborateur, son parcours d'intégration au sein de l'ETTi doit lui permettre à terme de comprendre que :

- l'ETTi porte un projet social : l'objectif visé est la montée en compétences du public éloigné de l'emploi.
- l'ETTi est en lien avec différentes parties prenantes : sa mission d'accompagnement s'effectue aussi bien avec le salarié intérimaire qu'avec le client.
- l'ETTi respecte la réglementation en vigueur (ex. : prévention SST).

Pour cela, il/elle doit être capable de :

- se situer dans un contexte et savoir prendre en compte les évolutions de celui-ci.
- situer son entreprise et son action.
- avoir une réflexion, une analyse pour mieux se positionner.

Il/ elle doit arriver à :

- mettre du lien entre deux types de contraintes : le profil du candidat ET les attendus de l'EU.
- lever les contraintes de l'EU et/ou les freins du salarié en insertion, perçues parfois comme des obstacles insurmontables.



Il/elle doit pouvoir arriver à faire le lien entre ces deux types de contraintes, avec pour objectif la mise en place du parcours d'insertion.

Actions d'intégration différenciées en fonction de la mission et du profil initial du nouveau permanent

<i>Mission</i>	<i>Profil</i>	<i>Actions mises en œuvre durant le parcours d'intégration</i>
Chargé-e de recrutement et d'accompagnent	Profil issu du travail social, de l'accompagnement et/ou d'une formation de Conseiller en Insertion Professionnelle (CIP)	<ul style="list-style-type: none"> → Période d'immersion chez le partenaire : logiciel d'accompagnement, méthodologie du recrutement, ... → Période d'immersion chez l'EU : visite de poste chez l'EU.
Chargé-e d'accompagnement et de développement	Profil issu du commerce et/ou avec une expérience en intérim classique	<ul style="list-style-type: none"> → Décalage avec le public : plus de temps de la part du dirigeant pour sécuriser la prise de poste, la réalisation des missions. → On ne recrute pas de la même façon: implication, travail et accompagnement différencié entre ETT et ETTi.

Typologie d'actions mises en place

Les résultats de l'enquête menée par la fédération démontre que les actions mises en place sont majoritairement des actions :

- de tutorat (68.40%);
- de formation pour s'approprier le cadre réglementaire du travail temporaire (68.40%);
- de formation pour appréhender le logiciel-métier (68.40%).

Les autres types d'actions concernent la connaissance de l'IAE (son écosystème et ses outils, tels que la Plateforme de l'inclusion), les aides et services du FASTT) et/ou la réglementation en matière de prévention des risques professionnels avec la mise à disposition de personnel.



Actions d'intégration des nouveaux permanents

