



# DU TRAVAIL TEMPORAIRE A L'EMPLOI DURABLE, IL N'Y A QU'UN PACTE !

Démultiplions ensemble  
les parcours d'insertion réussis  
dans les ETTi





© Ministères sociaux/ DICOM/Tristan Reynaud/ Sipa Press

**Luc de Gardelle**,  
Président de la fédération  
des entreprises d'insertion,  
**Muriel Pénicaud**, Ministre  
du Travail et **Thibaut Guilluy**,  
Haut-commissaire à l'Inclusion  
dans l'emploi et à l'Engagement  
des entreprises.

# ENSEMBLE REUSSISSONS LE DEFI DE L'INCLUSION

Nous nous sommes associés, le 10 février 2020, en signant un pacte pour développer le travail temporaire d'insertion comme passerelle à l'emploi durable. Cet engagement est une nouvelle étape et s'inscrit pleinement dans le Pacte d'ambition pour l'IAE, présenté en septembre 2019 en présence du président de la République. Après la concertation et la co-construction, nous passons à l'action en unissant nos forces pour doubler l'offre de parcours d'intérim d'insertion d'ici 2022.

Les nouvelles modalités mises en place vont permettre aux entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTi) d'être plus agiles pour accompagner encore mieux et plus de salariés en parcours d'insertion. L'intérim d'insertion a fait ses preuves, avec des parcours à haute intensité de formation et à haut niveau d'insertion dans l'emploi durable, démontrant toute la pertinence du triptyque emploi, accompagnement et formation.

Une relation renouvelée s'ouvre entre le secteur et l'Etat : confiance *a priori* et contrôle *a posteriori*. Notre engagement tripartite en est l'illustration : nous gagnerons collectivement à élargir notre relation contractuelle à un engagement commun de partenaires. Le label RSEi, développé par la fédération des entreprises d'insertion avec l'AFNOR, sera un appui pour fluidifier cette relation et un levier de performance sociale pour combiner développement quantitatif et qualitatif des parcours.

Les ETTi seront en première ligne pour la réussite de ce Pacte, elles peuvent compter sur notre engagement à leurs côtés, au plus près des territoires, pour faciliter la croissance et mobiliser l'écosystème économique.

Soutenir les femmes et les hommes éloignés de l'emploi nous rassemble ; avec la crise sanitaire que nous traversons et les difficultés économiques qu'elle engendre, ce projet doit devenir celui de la société toute entière, soyons-en les ambassadeurs. Plus que jamais, il est de notre devoir d'agir pour ne pas laisser nos concitoyens les plus fragiles au bord de notre chemin.

**C'est ensemble que nous réussirons ce formidable défi de l'inclusion !**

## FLUIDIFIER

Aller plus vite avec un cadre rénové et co-construit pour avoir plus d'impact.



### L'Etat

impulse ce pacte et mobilise des moyens financiers pour accompagner le doublement des parcours.

## VALORISER

Promouvoir un modèle à haute performance de formation et d'insertion durable.



### Le Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi

est à la fois animateur et vigie. Il s'assure de la bonne dynamique et du tempo de mise en œuvre, en veillant au respect des engagements.

### Les ETTi

sont l'acteur central de ce Pacte : leur mobilisation et leur professionnalisme permettront d'accompagner toujours plus de personnes vers l'emploi durable.

## QUALIFIER

Soutenir la formation et le déploiement du label RSEi pour accélérer la montée en compétences.



### La fédération des entreprises d'insertion

facilite, garantit et accompagne toutes les ETTi pour accélérer leur développement.

## DÉMULTIPLIER

Libérer la croissance et les créations d'ETTi pour doubler les parcours.



### L'écosystème économique

est clé pour réussir ce pacte, des missions d'intérim à l'embauche durable, en s'engageant pour l'inclusion.

## FLUIDIFIER

### ● Accélérer le recrutement

Dès avril 2020, recourir aux modalités expérimentales de recrutement mises en place avec la plateforme de l'inclusion : passage à l'éligibilité par un prescripteur ou prescription par l'ETTi elle-même sur la base de critères administratifs.

### ● Alléger le dialogue de gestion

Pour les ETTi détentrices d'un label inclusion délivré par un tiers certificateur, utilisation d'un support de dialogue de gestion élaboré nationalement.

### ● Réallouer des postes entre agences

Pour les ETTi qui optent pour une convention-cadre régionale, autorisation de réallouer, dans la limite de 20% de l'enveloppe totale conventionnée avec la Di(r)eccte, des postes entre agences des différents départements.

### ● Lever les freins

Faciliter la levée des écueils et freins identifiés dans la mise en œuvre du Pacte dans un esprit de co-construction entre les signataires.

## FLUIDIFIER

Aller plus vite avec un cadre rénové et co-construit pour avoir plus d'impact.



## VALORISER

Promouvoir un modèle à haute performance de formation et d'insertion durable.



## VALORISER



### ● Faire valoir les savoir-faire des ETTi

Dans le cadre de l'Inclusive Tour et du Campus de l'inclusion, mobilisation des acheteurs et collaborations avec les entreprises partenaires.

### ● Inciter les donneurs d'ordres

Mobiliser les donneurs publics et privés pour développer le recours aux clauses sociales dans les marchés.

### ● Associer les entreprises

Organiser des rencontres territoriales pour mobiliser les ETTi et les entreprises clientes au profit du développement de l'offre de parcours d'intérim d'insertion.

### ● Outiller pour développer

Soutenir les porteurs de projets pour développer de nouvelles ETTi en proposant un kit d'aide à la création et des outils de communication pour valoriser l'expertise de l'intérim d'insertion.

## DÉMULTIPLIER

### ● Augmenter le budget dédié aux ETTi

Jusqu'en 2022 pour atteindre le doublement de parcours d'insertion.

### ● Contribuer financièrement à l'effort de performance

Les ETTi consentent à une baisse de l'aide au poste de 5% en 2020 et 5% en 2021, conditionnée à l'évaluation de la bonne mise en œuvre du Pacte.

### ● Assurer au minimum 20% de croissance par an pour les ETTi existantes

Toute ETTi peut obtenir de droit, sous réserve du respect de la qualité du projet social discuté en dialogue de gestion où il est tenu compte des résultats obtenus en matière d'insertion, une augmentation de 20% des postes ETP conventionnés (sur la base des ETP réalisés au 31/12/19 avec une couverture garantie à 100% pour 2019). Cette garantie de postes – qui ne constitue pas un plafond – est accordée automatiquement à toute ETTi titulaire d'un label inclusion, délivré par un tiers certificateur. Au-delà du seuil de croissance de 20% d'ETP, les Di(r)eccte peuvent accorder dans le cadre du dialogue de gestion des ETP supplémentaires.

### ● Octroyer 20 ETP pour toute création d'ETTi

Tout projet de création d'ETTi peut obtenir un conventionnement à hauteur de 20 ETP en année 1, sous réserve du respect de la qualité du projet social discuté avec l'Etat, des besoins du territoire évalués en concertation avec la fédération des entreprises d'insertion et les ETTi déjà implantées et du respect des règles de la triple exclusivité.

### ● Accélérer les créations d'ETTi pour renforcer la couverture territoriale

Pour les ETTi qui optent pour une convention-cadre régionale, accorder une liberté d'implantation d'une ou plusieurs agences nouvelles dans la région – avec un droit de tirage garanti de 20 ETP par département. Cette facilité d'installation se fait en fonction des besoins du territoire et en concertation avec la fédération des entreprises d'insertion et les ETTi déjà implantées pour s'assurer que la nouvelle implantation ne vienne pas fragiliser l'offre existante.

### ● Soutenir le développement

Les moyens du FDI sont ajustés pour accompagner les projets d'ouverture et de croissance des ETTi et, notamment, pour renforcer leur capacité commerciale, premier levier de développement de l'offre. Cet appui, réservé aux ETTi de moins de 5 agences, peut aller jusqu'à 50K€ en amorçage de croissance par agence. Il est mobilisable une seule fois.

### ● Faire de l'intérim d'insertion un bonus

Exclure l'intérim d'insertion du champ d'application du bonus-malus sur les contributions d'assurance chômage. Dans ce cadre, le dispositif du bonus-malus ne s'applique pas aux ETTi. De plus, les fins de missions d'intérim exercées par un travailleur intérimaire salarié par une ETTi ne seront pas prises en compte dans le calcul du taux de séparation de l'entreprise utilisatrice.

## DÉMULTIPLIER

Libérer la croissance et les créations d'ETTi pour doubler les parcours.



## QUALIFIER

Soutenir la formation et le déploiement du label RSEi pour accélérer la montée en compétences.



## QUALIFIER



### ● Affirmer la triple exclusivité

Conditionner tout développement ou création au respect de la triple exclusivité (de public, de moyens et d'activité), partie intégrante du positionnement de l'ETTi dans l'écosystème de l'insertion et du travail temporaire.

### ● Assurer le financement de la formation

Ajuster l'enveloppe du PIC-IAE dévolue à AKTO pour l'intérim, en fonction de l'évolution du poids relatif des ETP d'insertion des ETTi.

### ● Déployer le label RSEi

Déploiement du label Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives (RSEi), élaboré conjointement avec l'AFNOR et la fédération des entreprises d'insertion, auprès de toutes les ETTi de France, notamment pour redéfinir et partager l'offre de services des ETTi en intégrant les intermissions.

### ● Sécuriser les ETTi de moins de 20 ETP

Afin de neutraliser sur trois ans, à compter de 2020, l'impact de la baisse de l'aide aux postes pour les ETTi de moins de 20 ETP, ouverture d'une compensation à solliciter au titre du Fonds de développement de l'inclusion (FDI) d'un montant équivalent à la baisse de l'aide au poste. Cette compensation est assurée jusqu'au 31 décembre 2022. L'éligibilité des ETTi est appréciée sur la base du périmètre de référence de l'établissement SIRET pour un volume d'ETP apprécié chaque année au 31 décembre du dernier exercice clos. De la même manière, des mesures d'accompagnement peuvent être mises en œuvre au cas par cas pour prendre en compte les ETTi qui seraient fragilisées par cette baisse du financement de l'aide au poste si, par ailleurs, elles n'avaient pas de croissance d'activité.

### ● Proposer l'offre GARAN'TTi

Présentation de l'offre de garantie mutualisée GARAN'TTi, opérée par la fédération des entreprises d'insertion avec le Crédit Coopératif et France Active, aux porteurs de nouvelles ETTi.

## La fédération, acteur de référence du travail temporaire d'insertion

Depuis plus de 30 ans, la fédération des entreprises d'insertion rassemble des entrepreneurs engagés pour partager et construire un modèle d'entreprise qui met l'inclusion de personnes vulnérables au cœur de sa stratégie. Présente dans chaque territoire, au plus près des besoins, elle accélère les projets inclusifs qui conjuguent innovation, performance et impact social : une raison d'être qui s'incarne dans le nouveau label Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives (RSEi) pour toujours plus d'excellence au service des plus fragiles.

Le travail temporaire d'insertion est un des pans forts de la fédération qui regroupe aussi bien les majors que les indépendants, dans la diversité de leurs projets. Filière à part entière, les ETTi s'appuient sur l'expertise de la fédération qui a contribué à façonner ce modèle. Sur le terrain, de la création au développement, elle les accompagne et les outille avec un guide complet de l'ETTi, un Fonds GARAN'TTi pour mutualiser leur garantie obligatoire, une journée nationale annuelle d'échanges avec les parties prenantes de la profession, des rencontres régulières dans les territoires pour faire connaître et promouvoir leur modèle. Une fédération mobilisée, qui catalyse valeurs et énergies, pour que travail temporaire rime avec insertion durable.



Rendez-vous sur

[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

pour télécharger le Pacte d'engagements pour développer le travail temporaire d'insertion comme passerelle à l'emploi durable.

### Une question ?

Contactez la fédération des entreprises d'insertion

[contact@lesentreprisesdinsertion.org](mailto:contact@lesentreprisesdinsertion.org)

Tél. 01 53 27 34 80