



# LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION (ETTI)

Février 2017

## Sommaire

1. Qu'est-ce qu'une Entreprise de travail temporaire d'insertion ?
2. Cadre juridique et réglementaire
3. Accompagnement socio-professionnel et formation des publics
4. Relations des ETTI avec leur environnement
5. Fonctionnement économique des ETTI
6. En bref

# 1. QU'EST-CE QU'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION

## Projet et principales missions

Les ETTI sont des entreprises d'insertion qui utilisent le **travail temporaire comme support d'insertion**. Elles proposent des offres d'emploi d'intérim à des personnes en difficulté sociale et professionnelle dans les secteurs du BTP, du transport/logistique, de l'industrie, du service à la personne et à la collectivité, de la maintenance, du bâtiment, de l'entretien et du nettoyage...

### Mode de fonctionnement

Leur fonctionnement est le même que celui d'une agence d'intérim ; le droit commun régit leur activité. L'ETI signe un contrat de mise à disposition avec une entreprise cliente, la personne en parcours d'insertion travaille dans l'entreprise cliente mais est salariée de l'ETI par le biais d'un contrat de mission. Comme pour les EI, la durée cumulée des contrats de travail est portée à 24 mois maximum.

En supplément des offres de travail proposées, l'ETI met en place un accompagnement social et professionnel individualisé aux personnes en parcours d'insertion.

Les salariés des ETTI sont rémunérés aux conditions conventionnelles de l'entreprise utilisatrice. Ce travail permet de renouer avec l'entreprise, son rythme et ses règles de fonctionnement.

### Principaux enjeux et atouts des ETTI

L'ETI s'avère être un outil d'insertion qui, en favorisant la collaboration avec les entreprises, participe au **développement de l'emploi et de la cohésion sociale** sur les territoires.

Pour mener à bien la mission d'insertion, le devenir de l'intérimaire est soutenu par la mise en place d'une **réflexion commune** entre le salarié en insertion, les partenaires sociaux, l'ETI et l'entreprise utilisatrice.

### Chiffres et activités

#### Chiffres clés

**252 ETTI**  
au 31/12/2014  
soit **7%** du nombre total  
de SIAE

**23 793 salariés** en  
insertion mis à  
disposition en 2014

### Zoom sur les certifications

#### Le référentiel AFNOR AFAQ EI/ETI



Cette certification permet de s'assurer au moyen d'un audit réalisé par un tiers certificateur externe à l'entreprise et à son réseau- de la qualité des moyens mis en œuvre pour la gestion du parcours individuel d'insertion d'un salarié dans le cadre du projet social.

Dans une approche qualité de type ISO, chaque entreprise candidate doit établir, mettre en œuvre, et améliorer de façon continue un système de management conforme aux exigences de ce référentiel.

Le référentiel AFNOR AFAQ EI/ ETI va ainsi bien au-delà du cadre fixé en termes de contenu par les nouvelles modalités de conventionnement et permet de garantir la qualité et le professionnalisme de la mission d'insertion menée au quotidien.

#### Le CadrE De RéférencE (CEDRE)



Il permet d'inscrire l'ensemble du processus de mise à l'emploi et l'accompagnement de personnes par la production de biens et de services dans une démarche continue d'amélioration des pratiques.

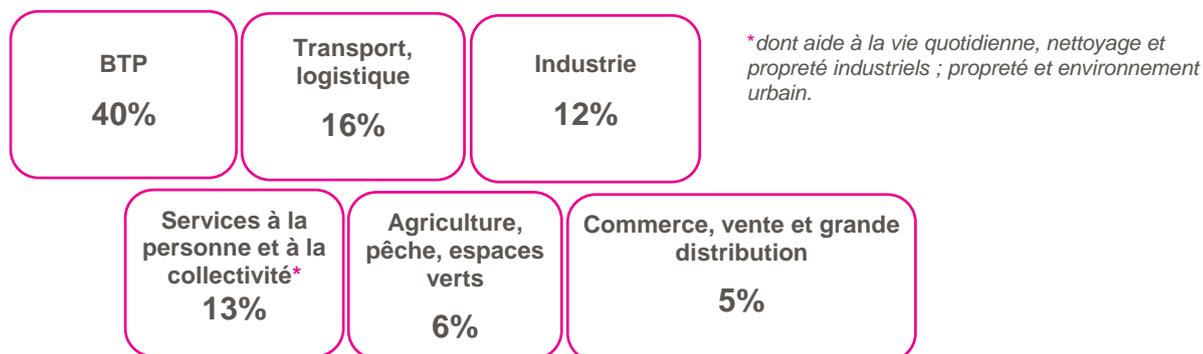
Il permet d'entrer dans une dynamique de management par la qualité qui garantit un engagement de la direction, une cohérence des fonctions supports (GRH, communication, développement commerciale, administratif et financier, etc.) au service du projet et de la stratégie globale.

Il permet enfin de piloter une amélioration permanente du projet et de l'organisation. Afin d'accroître les partenariats économiques dans une démarche solidaire, le cadre de référence prend en compte la plupart des exigences de la RSE. Selon le périmètre choisi, CEDRE permet à tout type de SIAE d'obtenir la certification ISO 9001.

#### Source

« L'insertion par l'activité économique en 2014 », DARES  
Résultats n°051, septembre 2016

## Secteurs et types d'activités<sup>1</sup>



## Réseaux fédérateurs



**La fédération des entreprises d'insertion** : Réseau représentant 403 entreprises d'insertion et 115 entreprises de travail temporaire d'insertion –

[www.lesentreprisesdinsertion.org](http://www.lesentreprisesdinsertion.org)

[Guide de l'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion](#)



**COORACE** : Fédération nationale de 545 structures de l'ESS, dont 46 ETTI

[www.coorace.org](http://www.coorace.org)

[www.nosterritoiresontdelavenir.org](http://www.nosterritoiresontdelavenir.org)

## 2. CADRE JURIDIQUE & REGLEMENTAIRE

### Repères historiques

#### Emergence

Les premières ETTI ont été créées à la fin des années 1980 par des associations intermédiaires, des entreprises d'insertion, et des entreprises intérimaires classiques.

#### Reconnaissance légale

C'est la loi n° 91-1405 du 31-12-91 relative à la formation professionnelle et à l'emploi qui a institué les ETTI. Les ETTI ont connu un développement significatif dans les années 1990. Elles ont particulièrement souffert de la crise économique survenue en 2008.

En tant qu'entreprise de travail temporaire, l'ETTI est soumise pour l'essentiel aux règles applicables à l'intérim (articles L. 1251-1 et suivants du code du travail). En tant que SIAE, elle relève également des textes encadrant l'insertion par l'activité économique (articles L. 5132-1 et suivants, et articles R. 5132-10-6 et suivants du Code du travail).

Le cadre légal des ETTI a été initialement créé par la loi n°91-1405 du 31 décembre 1991. L'ETTI a été la troisième structure d'insertion à se voir reconnaître une existence légale à part entière (après les associations intermédiaires et les entreprises d'insertion).

<sup>1</sup> Données DARES Analyses - Juin 2015 - N°046 - « L'insertion par L'activité économique en 2013 Stabilité de l'emploi et de l'activité »

## Textes de référence

### Code du travail:

- Articles L. 5132-1 à L. 5132-3-1 du Code du travail (règles générales IAE) ;
- Article L. 5132-6 du CT (disposition légale applicable aux seules ETTI) ;
- Articles R. 5132-10-6 à R. 5132-10-14 du CT (dispositions réglementaires applicables aux seules ETTI).
- Articles L. 1251-1 et suivants et articles D. 1251-1 et suivants du Code du travail (règles générales intérim) ;

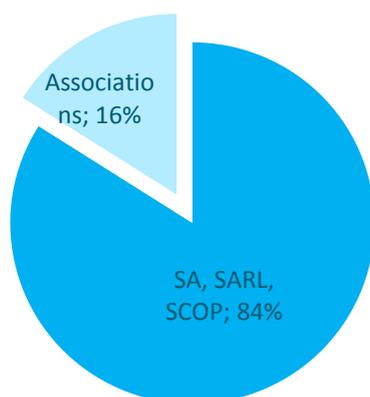
### Autres sources :

- Circulaire DGEFP/DGAS n° 2003-24 du 3 octobre 2003 (agrément Pôle emploi)
- Accord de branche (travail temporaire) du 7 septembre 2005 (motif insertion et formation pro)
- Circulaire DGEFP n° 2008-21 du 10 décembre 2008 (conventionnement des SIAE)
- Instruction DGEFP n° 2014-2 du 5 février 2014 (pilotage des dispositifs de l'IAE)
- Arrêté du 14 janvier 2016 fixant le montant de l'aide financière aux SIAE

Pour précision, les salariés intérimaires sont soumis aux accords collectifs de la branche « TT » qui les concernent et à la convention collective nationale de l'entreprise utilisatrice pour ce qui est des conditions d'exécution du travail.

## Formes juridiques

Les ETTI constituées sous la forme associative sont assujetties aux impôts commerciaux comme les sociétés.



Source : Observatoire des Entreprises d'Insertion (EI) de la fédération des entreprises d'insertion, 2015

Les nouvelles ETTI adoptent de plus en plus souvent un statut commercial.

## Emplois des publics en insertion et types de contrat

### Modalités

Les ETTI embauchent exclusivement des « personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières » et **agrées par Pôle Emploi**. C'est la conclusion de la convention avec l'Etat qui donne à l'ETT le statut d'ETTI et la possibilité d'accéder aux aides prévues par la loi. Les ETTI n'ont donc pas la possibilité légale de « mixer » les publics, contrairement à l'entreprise d'insertion par exemple. Ce principe a été posé dès la loi de 1991.

Ces personnes sont ensuite **mises à disposition**, à titre onéreux, auprès d'entreprises clientes pour des missions de travail ponctuelles, pour tous types de travaux et dans la plupart des secteurs.

### Types de contrats conclus avec les salariés en insertion et les salariés « permanents »

Les ETTI concluent des **contrats de mission** (article L. 5132-6 alinéa 1 du code du travail). Elles mettent à disposition des salariés en parcours d'insertion selon les cas de recours définis à l'article 1251-6 du code du travail : remplacement, accroissement d'activité et emploi saisonnier ou de nature temporaire. En vertu de l'article L. 1251-7, 1° du CT, les ETTI peuvent également s'appuyer sur un motif "insertion des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières" pour mettre à disposition des entreprises leurs salariés en parcours.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12 du code du travail, la durée des contrats de mission peut être portée à 24 mois, renouvellement compris, alors que pour les ETT classiques, la durée totale des contrats de mission, renouvellement compris, ne peut pas excéder 18 mois.

La personne concernée devient alors salariée de l'entreprise de travail temporaire d'insertion. Elle dispose des mêmes droits que les salariés intérimaires des ETT et notamment l'égalité de traitement en matière salariale avec les salariés des clients.

Les ETTI doivent justifier, à tout moment, d'une garantie financière assurant en cas de défaillance de sa part, le paiement (article L. 1251-49 du code du travail) :

- 1° Des salaires et de leurs accessoires des intérimaires ;
- 2° Des indemnités légales résultant du contrat de travail conclu avec l'ETT ;
- 3° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ;
- 4° Des remboursements qui peuvent, le cas échéant, incomber aux employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et institutions sociales

La fédération COORACE et la fédération des entreprises d'insertion ont mis chacune en place un outil spécifique concernant la garantie financière obligatoire.

Les salariés permanents sont embauchés dans les conditions de travail de droit commun, donc en principe en CDI et à temps plein.

## Convention collective

Les permanents et intérimaires bénéficient d'une série d'accords de branches, pour la plupart étendus. Ces accords sont regroupés dans une brochure n°3212 accessible sur le site <http://www.legifrance.gouv.fr>  
Prism'emploi est le syndicat professionnel des ETTI et plus largement des ETT.

## 3. ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL ET FORMATION

### Accompagnement socio-professionnel

#### Principaux axes de l'accompagnement

L'ETTI assure un accueil, un suivi, et un accompagnement social et professionnel.

Il n'y a **pas d'encadrement technique sur les lieux de missions**.

► **La redynamisation par la mise en situation de travail dans un collectif organisé**, et dans le cadre d'un contrat de travail régulier et structuré fondé sur le principe de l'alternance (mise en situation de travail / accompagnement / formation professionnelle).

► **La résolution des « freins » à l'insertion sociale et professionnelle** via un accompagnement renforcé visant notamment :

- A assurer leur suivi et leur accompagnement social et professionnel, tant en cours de missions qu'entre deux missions ;
- A aider les salariés en insertion, à trouver un emploi dans les conditions habituelles du marché du travail ou une formation adaptée à leur compétence ;
- A rechercher et négocier, avec les entreprises utilisatrices, des missions de travail temporaire adaptées à l'objectif d'insertion et au parcours des personnes concernées.

► **La construction d'un projet professionnel** via un bilan de formation, de compétences et de l'expérience professionnelle du salarié en insertion.

► **Le développement des compétences des salariés en insertion** via :

- La mise en place d'actions de remise à niveau et de formation, avant et entre les missions d'intérim ;
- Un encadrement, si nécessaire, pour la stabilisation de la personne dans son emploi. Il peut s'agir d'un accompagnement sur le lieu de travail, d'actions pour développer la mobilité et l'autonomie du salarié, d'actions de soutien psychologique.

Un parcours en ETTI se déroule couramment de la façon suivante :

- Accueil du public et réception des offres
- Pré-diagnostic de la situation de la personne et lien avec Pôle Emploi
- Inscription ou réorientation
- Embauche en contrat de travail temporaire
- Suivi des missions
- Accompagnement à l'élaboration et à la réalisation du projet professionnel
- Préparation à la sortie

### **Mise en œuvre**

**L'aide au poste**, seules les embauches des personnes **agrées par Pôle emploi** y ouvrent droit. L'aide est versée à l'entreprise pour chaque poste de travail occupé à temps plein et son montant sera réduit à due proportion de l'occupation des postes.

L'aide au poste est composée d'un montant socle spécifique aux ETTI (fixé annuellement par arrêté ministériel) et d'un montant modulé (exprimé en pourcentage du montant socle) déterminé chaque année par le préfet sur la base des critères suivants. Le profil des publics accueillis, l'effort d'insertion matérialisé par les moyens mis en œuvre pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle et les résultats à la sortie en termes de retour à l'emploi ou d'accès à une qualification. Depuis 2015, l'aide au poste est indexée au SMIC.

### **Formation**

Les ETTI doivent cotiser auprès de l'OPCA des agences d'intérim, à savoir le **FAF.TT**. Les ETTI cotisent à hauteur de 2% de leur masse salariale. Les cotisations servant à la formation professionnelle des permanents et des intérimaires. Elles se répartissent entre le plan de formation, l'alternance, le CIF (congé individuel de formation) et le CPF (congé personnel de formation). Le CIPI (Contrat d'insertion professionnelle intérimaire) et le CDPI (Contrat de développement professionnel intérimaire) sont également des instruments auquel peuvent se rattacher les publics en difficulté.

Les personnes en parcours d'insertion peuvent également bénéficier des services du **FASTT** (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire).

## 4. RELATIONS DES ETTI AVEC LEUR ENVIRONNEMENT

### Relations avec les pouvoirs publics

#### L'Etat

Précisons que l'Unité Départementale (UD) est l'échelon opérationnel départemental de la DIRECCTE (échelon régional) dans la mise en œuvre des politiques d'intervention de l'État en matière de travail, d'emploi et d'accompagnement des mutations.

#### ► La contractualisation

Le statut légal d'ETTI est reconnu par la conclusion avec l'Etat de la convention visée aux articles L. 5132-4, R. 5132-10-6 et R 5132-10-7 du code du travail. Après avis du CDIAE le préfet peut conclure une convention avec une entreprise candidate quelle que soit sa forme juridique, l'entreprise conventionnée devra respecter la **condition de triple exclusivité** : d'activité unique de travail temporaire, de moyens, tous dédiés au service du projet social, de public, avec des personnes obligatoirement agréées par Pôle emploi.

La convention permet à l'ETTI de bénéficier de financements spécifiques au titre de l'insertion par l'activité économique. D'une durée maximale de 3 ans, elle précise notamment le montant de l'aide de l'Etat, les conditions de rémunération des salariés, les conditions d'accompagnement social et professionnel mises en œuvre, les modalités de dépôt des offres d'emploi auprès de Pôle emploi,...

#### ► Les financements

**Financement au titre de la politique publique de l'emploi** et plus particulièrement au titre du financement de l'IAE. Il s'agit d'une subvention, **aide au poste**, contribuant au financement de la mission sociale, et principalement aux fonds dédiés à l'accompagnement et à l'intermédiation. Le conventionnement porte sur un **nombre d'ETP d'encadrement** et l'on considère qu'1 ETP permanent représente 12 salariés en insertion. L'aide au poste de **4 351 €** est forfaitaire et est fixée par arrêté ministériel.

#### ► La procédure de conventionnement

La demande de conventionnement est instruite par les services de l'Etat, et soumise au Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE) pour avis. La décision appartient à l'UD. Pour une structure en création ou en difficulté, la durée du conventionnement est d'un an. Dans les autres cas, cette durée peut être de 3 ans depuis la réforme (avec des dialogues de gestion allégés).

Le dialogue de gestion est une démarche essentielle dans les rapports entre l'État et les SIAE puisqu'il détermine notamment :

- Le nombre de postes à conventionner pour les SIAE.
- Le montant des aides accordées par l'Etat à la structure au titre de la part réservée à la modulation.

C'est une réunion, présidée par l'UD (chargé de mission IAE ou chef de service selon les cas et le poids de la structure sur son territoire), qui réunit les principaux financeurs (État, département, région), parfois Pôle Emploi et la structure. Le directeur(rice) de la structure, accompagné de son président(e) ou membre CA, voire de salariés en insertion (témoignages) présentent le bilan de la structure (transmis en amont) et sollicitent un nouveau conventionnement. Les dialogues de gestion se déroulent de novembre à mars. Idéalement, ils ont lieu avant la fin de l'année pour anticiper le financement en N+1.

CONVENTIONNEMENT	DIALOGUE DE GESTION	
	complet et approfondi	allégé
Pluriannuel (3 ans)	À l'occasion: - de la demande de conventionnement - du renouvellement	En N+1 et N+2
Annuel	Réservé aux nouvelles SIAE et à celles qui sont financièrement instables ou fragiles	—

**Les collectivités territoriales :**

Les programmes régionaux et départementaux de l'insertion professionnelle permettent des soutiens divers aux ETTI. Au niveau des régions, des aides sont notamment possibles sur l'accompagnement vers l'emploi par la formation, le soutien au développement des activités de l'économie sociale et solidaire, et au niveau des départements sur l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.



*Les dialogues de gestion sont aujourd'hui plus complexes du fait de l'introduction du CDDI et de la flexibilité qu'il permet. Si le dialogue de gestion a lieu en mars, le versement à la structure intervient en mai, ce qui suppose de supporter 5 mois d'activité uniquement via sa trésorerie.*

**Relations avec d'autres partenaires****Pôle Emploi**

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

- Des échanges en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- L'amélioration du flux de personnes éligibles en amont des mises à disposition pour être réactif ;
- Un partage continu pour une vision commune des critères d'éligibilité ;
- Des échanges sur les parcours ;
- Et des possibilités d'embauches à la sortie.

La relation à Pôle emploi est indispensable, en particulier compte tenu de l'obligation de ne salarier que des personnes agréées.

**Les entreprises**

Par son ancrage social et un travail d'explication, de compréhension du public en insertion, l'ETTI fait preuve de valeur ajoutée auprès de ses partenaires entreprises.

Des collaborations avec les grands groupes sont réalisées à travers des accords-cadres. Les relations commerciales sont les mêmes que pour le « travail temporaire classique » avec les négociations des coefficients et les risques d'impayés. Dans un cadre élargi, l'entreprise cliente est un interlocuteur pour favoriser l'insertion durable.

L'ETTI a aussi une vraie valeur ajoutée pour travailler avec les artisans, TPE ou PME sur les territoires, de par sa capacité à faire de l'accompagnement et du suivi « sur-mesure » et à être un acteur RH de proximité.

**Les prescripteurs habilités**

Ils sont habilités par le Préfet après avis du CDIAE et prescrivent des publics à Pole emploi. Cette prescription constitue un préalable à la délivrance de l'agrément et prend la forme d'un premier diagnostic socio-professionnel.

Sur les territoires, ces prescripteurs sont très souvent : des acteurs du Service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi) et des acteurs sociaux.

**Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)**

Les salariés délégués par l'ETTI ont pour la plupart, un niveau de qualification peu élevé (78% ont un niveau infra V). La formation professionnelle est l'une des composantes principales des parcours en insertion dans l'ETTI.

En 2014 près de 2800 salariés intérimaires accompagnés par une ETTI ont suivi une formation prise en charge par le FAF.TT.

Le FAF.TT. qui accompagne au quotidien les ETTI pour la montée en compétences des équipes et des salariés intérimaires est un partenaire clé des ETTI, la formation étant un levier majeur de réussite.

## 5. FONCTIONNEMENT ÉCONOMIQUE DES ETTI

### Une obligation légale : la garantie financière

L'article L 124-8 précise que toute entreprise de travail temporaire est tenue, à tout moment de justifier d'une **garantie financière**, assurant en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires et de leurs accessoires, des indemnités résultant du présent chapitre, des cotisations obligatoires dues aux organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales.

Les entreprises d'intérim d'insertion doivent s'adresser à un organisme habilité à donner caution.

Le montant de la garantie financière est fixé par la loi : il est égal à 8 % du dernier chiffre d'affaires annuel publié de l'ETTI, attesté par une explication comptable, avec un montant minimum fixé par décret, révisé annuellement (à savoir 123 594 € pour 2017).

#### Deux exemples de fond de garantie

Le fonds de garantie (FG2I) des ETTI adhérentes à Coorace est géré par la fédération, le Crédit Coopératif et France-Active, et a pour but de faciliter, par la mutualisation des fonds et la solidarité de ses membres, l'obtention de la délivrance de la garantie financière obligatoire pour l'exercice de l'activité du travail temporaire des entreprises d'intérim d'insertion.

La fédération des entreprises d'insertion avec le FGMEIII apporte des conseils sur le projet économique et social des ETTI. Le fonds est géré conjointement avec le Crédit coopératif et France Active, il a permis à 32 ETTI en 2016 d'obtenir leur garantie financière obligatoire, celle prévue aux articles L1251-49 à L1251-53 du Code du Travail.

## Structuration économique

### Recettes

Il est nécessaire de disposer d'un fonds de roulement conséquent à l'ouverture<sup>2</sup>, car sinon l'ETTI risque de rencontrer rapidement des problèmes de trésorerie.

85 %<sup>3</sup> des produits proviennent des **mises à disposition** et le reste des prestations sociales (aide à l'accompagnement...).

### Dépenses

Les charges d'une ETTI proviennent en grande partie de la **masse salariale (1 264 192 € en moyenne en 2015)**<sup>4</sup> qui est plus importante que dans une entreprise de service en raison de l'accompagnement renforcé.

Peu de dépenses sont liées aux investissements (aménagement de l'agence, bureaux et logiciels, voiture du commercial, équipements de sécurité...). Certains équipements de protection individuelle (notamment les casques et les chaussures) définis par voie de convention ou d'accord collectif peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire. Un budget particulier est prévu pour le poste médecine du travail.

Il est à noter que les ETTI s'acquittent de la TVA et de l'impôt sur les sociétés, et sont tenues de respecter toutes les obligations réglementaires à l'identique des ETT.

*En 2014, **16 des structures** accompagnées dans le secteur de l'IAE sont des ETTI, cela représente **1,89%***

***des SIAE accompagnées par le DLA.***

Source : « Accompagnement des structures de l'insertion par l'activité économique par le DLA en 2014 », Bilan, CRDLA IAE

<sup>2</sup> COORACE préconise 70 000 € de fonds propres, et la fédération des entreprises d'insertion préconise un niveau de capitaux propres de 80 000€ dans le cadre d'une création

<sup>3</sup> Moyenne des 115 ETTI adhérentes à la Fédération des entreprises d'insertion.

<sup>4</sup> Chiffres clés 2015 de la fédération des entreprises d'insertion

## Éléments clefs pour réaliser le diagnostic d'une ETTI

Lorsqu'un DLA doit mener un diagnostic et proposer des préconisations à une ETTI, **son analyse portera sur :**

### ► Un diagnostic social (accompagnement des publics en insertion et ressources humaines)

Indicateurs	Repère
<b>Nombre d'ETP d'accompagnateurs socio-professionnels par salarié en insertion</b>	1 pour 12 postes conventionnés
<b>Taux de sortie vers l'emploi durable et de sorties positives</b>	28% de sorties en CDI - CDD de plus de 6 mois ou de création d'activité ou d'entrée dans la fonction publique
<b>Taux de sorties dynamiques</b>	68% en 2015 *

Source : « Observatoire des entreprises d'insertion 2015 », la fédération des entreprises d'insertion, 2015

Autres éléments à étudier
<b>Consultations médicales</b> : est-ce que chaque salarié a bien passé un examen médical ?
<b>Caractéristiques des personnes accueillies</b> : chômeurs de longue durée, bénéficiaire du RSA, emploi féminin ou métiers masculins,...

### ► Volet économique

Indicateurs	Repère
<b>Part de la masse salariale dans les charges d'exploitation</b>	Autour de 80%

Autres éléments à étudier
Evolution du nombre d'heures de mise à disposition
Coefficient moyen de facturation
Taux horaire moyen pratiqué (CA HT/nombre d'heures)
Volume d'heures moyen par intérimaire
Délais de règlement clients (85 jours en moyenne) et procédures de relance
Répartition et volume d'activité représentée par les dix premiers clients

### ► Volet technique

Autres éléments à étudier
Budget EPI (Equipements de protection individuelle)
Présence d'un livret de sécurité

### ► Volet relatif à l'ancrage territorial

Autres éléments à étudier
Nombre d'antennes et organisation de la structure
Intégration à un ensemble
Nombre d'entreprises prospectées et évolution
Présence ou non d'une convention de coopération avec Pôle Emploi

## 7. LES ETTI EN BREF

Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)	
Création des premiers ETTI	Années 1980
Reconnaissance légale	Loi n°91-1405 du 31-12-91
Nombre de structures	252 en 2014 (DARES)
% des SIAE	6,9% en 2014 (DARES)
Nombre de salariés nouvellement embauchés / mis à disposition	23 793 en 2014 (DARES)
Forme(s) juridique(s)	Associations, SA, SAS, SARL, SCOP
Activités économiques supports	Mise à disposition de personnel dans divers secteurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bâtiment, Construction</li> <li>• Manutention</li> <li>• Entretien</li> <li>• Nettoyage</li> </ul>
Types de contrats de travail conclus pour les salariés en insertion	CTTI
Principales aides financières	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide au poste avec : Un montant socle 4 351 euros / ETP et par an en 2017 Une modulation possible de 0% à 10% du montant socle</li> <li>• Financements complémentaires: Collectivités territoriales (Conseil Départemental, Conseil Régional, EPCI), Le Fonds Social Européen (FSE), etc.</li> </ul>

Pour en savoir plus sur le modèle de l'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion, vous pouvez consulter le guide ETTI piloté par la fédération des entreprises d'insertion, co-construit avec la DGEFP, Pôle Emploi, Prism'emploi et le FAF.TT en cliquant [ici](#).

Cette fiche technique a été réalisée par le **CR DLA IAE et ses réseaux membres**. Certains éléments sont susceptibles d'être modifiés en fonction des actualités du secteur, notamment de la réforme de l'IAE. Le CR DLA IAE vous informera alors des mises à jour opérées.

Le **Centre de ressources DLA IAE** est constitué de 11 réseaux représentatifs du secteur de l'Insertion par l'Activité Économique. Depuis avril 2012, le CR DLA IAE est porté par l'Avise.

