

FICHE PRATIQUE

LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION (ETTI)

Janvier 2026

Sommaire :

1.	<u>Introduction</u>	<u>2</u>
2.	<u>Les missions sociales</u>	<u>4</u>
3.	<u>Les activités supports</u>	<u>8</u>
4.	<u>Le financement</u>	<u>8</u>
5.	<u>Le lien aux territoires</u>	<u>9</u>
6.	<u>Les grands enjeux</u>	<u>11</u>

Introduction

L'insertion par l'activité économique (IAE) : de quoi parle-t-on ?

Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) embauchent des **personnes éloignées de l'emploi**, par exemple des demandeurs d'emploi de très longue durée ou des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), dans le cadre d'un parcours d'insertion (voir définition légale de l'IAE dans le Code du travail, article L5132-1). Ce parcours combine accompagnement socioprofessionnel et mises en situation de travail. Il s'étend à **deux ans maximum**, sauf en cas de dérogation. Son objectif est de **permettre aux bénéficiaires d'accéder, idéalement, à un emploi durable, sinon à un emploi de transition ou à une sortie positive** (par exemple, une formation). Au 31 décembre 2023, 4 504 SIAE employaient **142 300 personnes salariées en insertion** ; en 2023, les nouvelles entrées en insertion dans l'IAE représentaient **173 200 contrats**¹.

Au-delà de leur mission sociale, les SIAE sont des actrices du **développement économique durable des territoires**. En effet, toutes ces structures mènent une **activité commerciale** qui occupe une place plus ou moins importante dans leur modèle économique global. Présentes dans une grande diversité de secteurs, **elles sont nombreuses à initier et porter des activités qui contribuent à la transition écologique**, comme la gestion des déchets ou l'entretien des espaces naturels et verts. Comme elles développent de nombreux liens partenariaux sur le territoire, les SIAE peuvent aussi alimenter ou lancer des projets de filières à fort impact social, par exemple dans les domaines de l'économie circulaire ou de l'alimentation durable.

Les SIAE s'inscrivent dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Pour qu'une structure puisse porter un dispositif IAE, elle doit bénéficier d'un conventionnement avec l'État.

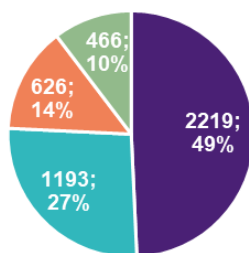
Il existe **cinq conventionnements de l'IAE**, dont quatre formes majoritairement utilisées qui peuvent être distinguées en deux catégories :

- **les structures qui embauchent des salariés en insertion pour leur propre activité** : les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) ;
- **les structures qui pratiquent la mise à disposition de salariés en insertion** : les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).

Un cinquième conventionnement de SIAE est en cours d'expérimentation depuis 2018 jusqu'à fin 2026 : les **entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)** qui permettent à des personnes éloignées de l'emploi d'exercer une activité d'entrepreneur individuel en bénéficiant d'une mise en relation avec des clients et d'un accompagnement.

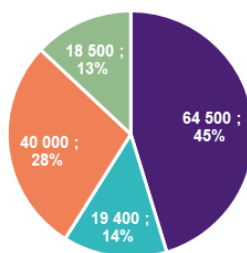
Cette fiche détaille uniquement les spécificités des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), qui, au 31 décembre 2023, représentaient 10 % des SIAE actives et employaient 13 % des personnes salariées en insertion.

Source : [Dares](#)



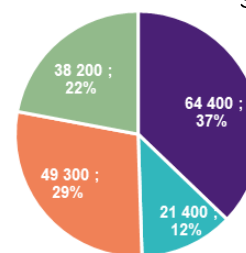
■ ACI ■ EI ■ AI ■ ETTI

Au 31 décembre 2023, 466 ETTI étaient actives.



■ ACI ■ EI ■ AI ■ ETTI

Au 31 décembre 2023, les ETTI employaient 18 500 personnes salariées en insertion.



■ ACI ■ EI ■ AI ■ ETTI

En 2023, les ETTI ont accueilli 38 200 nouvelles personnes salariées en insertion.

¹ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), [L'insertion par l'activité économique en 2023](#), 2025

Les ETTI : généralités

L'ETTI se caractérise par une double appartenance, au cadre de l'IAE et à celui du travail temporaire.

Comme elle relève du **code APE/NAF « 7820Z - Activités des agences de travail temporaire »**, l'ETTI est **soumise à l'ensemble des règles du travail temporaire**. La clientèle des ETTI est composée uniquement de professionnels (entreprises, associations, collectivités).

Par ailleurs, outre qu'elles doivent mener **exclusivement une activité de travail temporaire**, les ETTI doivent **embaucher uniquement des personnes éligibles à l'IAE** (pour les postes de salariés en insertion) et **dédier l'intégralité de leurs moyens à cet objectif** (Code du travail, article L5132-6²). Ce principe est généralement appelé « **règle de la triple exclusivité** ». L'exclusivité d'activité et de public, qui était déjà présente dans le Code du travail au sujet des ETTI, a été complétée par l'exclusivité de moyens via la [loi du 14 décembre 2020](#) relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée ». [Une instruction en date du 19 octobre 2021](#) précise la mise en œuvre de cette règle.

Ce principe conditionne tout développement ou création d'ETTI. Les Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) sont chargées de s'assurer du respect de cette règle. Pour l'application de cette règle concernant les ETTI appartenant à un groupement, il faut que l'ETTI puisse être clairement identifiée au sein du groupe, sans ambiguïté, en interne comme en externe.

Pour garantir le respect de l'exclusivité de moyens dans son projet social et économique, l'ETTI doit détailler les moyens mis en œuvre pour accompagner les salariés en insertion.

Pour appliquer l'instruction de 2021, les DDETS sont invitées à s'appuyer [sur la notice de décryptage de la triple exclusivité](#) réalisée par la FEI en concertation avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Prism'emploi et Coorace.

En ce qui concerne la forme juridique, une ETTI peut être portée par une association ou par une société commerciale. Dans les faits, **en 2025, un peu plus de 81 % des ETTI sont portées par des sociétés commerciales et près de 19 % par des associations**, selon les données disponibles [sur le Marché de l'inclusion](#) (pour les 574 ETTI dont le statut juridique est indiqué sur ce site). Tout en distinguant les ETTI des AI (toutes portées par des associations) et des ACI (majoritairement portés par des associations), ceci tend à les rapprocher des EI, dont 60 % sont portées par des sociétés commerciales.

En ce qui concerne les ETTI sous forme de sociétés commerciales, elles se répartissent comme suit (selon les données disponibles sur le Marché de l'inclusion) :

- **un peu plus de 44 % de sociétés par actions simplifiée (SAS) ;**
- **environ 37 % de sociétés à responsabilité limitée (SARL) et 5 % de SARL coopératives ;**
- **un peu plus de 12 % de sociétés en nom collectif (SNC) ;**
- **1,5 % de sociétés anonymes (SA).**

La majorité (61 %) des ETTI comptaient entre 20 et plus de 50 salariés en insertion en 2023, selon [la Dares](#). Les structures qui comptaient entre 20 et 49 salariés étaient les plus représentées (39 %). Ce dimensionnement constitue une caractéristique commune dans l'IAE puisque 51 % des ACI comptaient également entre 20 et plus de 50 salariés (dont 36 % entre 20 et 49 salariés) et ceci concernait 88 % des AI (dont 35 % entre 20 et 49 salariés). Il s'agit cependant d'une différence avec les EI, dont près des trois quarts comptaient de 1 à 19 salariés.

² « Les entreprises de travail temporaire d'insertion dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes éligibles à un parcours d'insertion tel que défini à l'article [L. 5132-3](#) et qui consacrent l'intégralité de leurs moyens humains et matériels à cette fin concluent avec ces personnes des contrats de mission »

Au niveau territorial, par rapport à l'ensemble de l'IAE, les ETTI sont plus fortement présentes dans les communes densément peuplées : en 2023, 52 % des ETTI étaient situées dans ces communes contre 40 % dans l'ensemble de l'IAE, selon [la Dares](#)³.



L'appartenance des ETTI à l'ESS

Du fait de leur utilité sociale et de leurs spécificités juridiques, **appartiennent à l'ESS les ETTI portées par des associations, des coopératives ou des sociétés qui respectent les conditions prévues à l'article 1 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'ESS. Les ETTI dans ce dernier cas de figure peuvent attester de leur appartenance à l'ESS en déclarant leur qualité d'entreprises de l'ESS au registre du commerce et des sociétés ou en demandant l'agrément « Entreprise solidaire d'utilité sociale » (ESUS).** Pour l'obtention de l'agrément ESUS, il est à noter que **les ETTI entrent dans la catégorie « de plein droit et ESS »,** comme notamment les EI, les AI et les ACI. **Leur utilité sociale est admise d'emblée.** Lorsqu'une ETTI portée par une société commerciale (respectant les conditions de la loi relative à l'ESS) souhaite faire une demande d'agrément ESUS, son dossier de demande est donc allégé (par rapport à celui dédié aux sociétés commerciales non désignées comme « de plein droit et ESS »). Pour prouver son utilité sociale, elle n'a besoin que de mentionner les dispositions correspondantes dans ses statuts

Pour en savoir plus sur le choix du statut juridique adapté pour une ETTI (ou une EI), consultez le document *Entreprise d'insertion : le guide du créateur*, réalisé par la Fédération des entreprises d'insertion (FEI) en 2022.

Les missions sociales

L'orientation et la prescription menant à un parcours dans l'IAE

Il existe deux catégories de salariés au sein des ETTI :

- **les salariés permanents** qui occupent les postes d'accompagnement, de suivi des missions et de support à l'activité et qui sont embauchés selon les règles classiques du droit du travail (CDI, CDD, les contrats aidés, etc.) ;
- **les salariés intérimaires en parcours d'insertion** (ou salariés en insertion).

Pour intégrer une ETTI en tant que salarié en insertion, il faut être éligible à un parcours d'insertion. Certains acteurs, nommés « orienteurs », peuvent guider les personnes intéressées vers un parcours dans l'IAE, mais ne peuvent pas valider l'éligibilité des candidats. **Deux catégories d'acteurs peuvent valider l'éligibilité à un parcours dans l'IAE : les prescripteurs habilités** dont la liste est établie par un arrêté (par exemple France Travail, Cap Emploi, les missions locales, les caisses d'allocations familiales – CAF, etc.) et **les SIAE** (procédé appelé « auto-prescription »). Quel que soit l'acteur ayant mené la personne vers la SIAE (orienteur, prescripteur habilité ou la SIAE elle-même), **l'éligibilité du candidat doit être vérifiée avant le recrutement par le prescripteur habilité ou par la SIAE en cas d'auto-prescription.** L'évaluation de l'éligibilité est réalisée à travers un diagnostic socioprofessionnel individuel. Quand il s'agit de l'auto-prescription, **les SIAE doivent également vérifier que le candidat répond à des critères administratifs d'éligibilité. Les prescripteurs habilités ne sont pas soumis à ces critères.** Si un candidat ne répond pas aux critères administratifs d'éligibilité, la validation par un prescripteur habilité est indispensable pour qu'une SIAE puisse l'embaucher en tant que salarié en insertion.

³ Dares, *Quelles sont les caractéristiques des structures de l'insertion par l'activité économique ?*, 2025

Si l'éligibilité est confirmée, l'embauche entraîne le déclenchement, pour le salarié, d'un pass IAE valable deux ans dans toutes les SIAE.

Pour aller plus loin

- Consultez le [Guide pratique - La prescription de parcours d'insertion par l'activité économique](#) publié par le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion (2023).



Le salariat en ETTI

Le Code du travail s'applique au sein des ETTI tant pour les salariés permanents que pour les salariés en parcours d'insertion. **Du fait de l'appartenance de l'ETI au cadre du travail temporaire, ses salariés en insertion sont régis par la convention collective du travail temporaire (IDCC 2378).**

L'ETI signe un contrat de mission avec le salarié en insertion et un contrat de mise à disposition avec le client (dénommé « entreprise utilisatrice »). Mise à disposition chez l'entreprise utilisatrice, **la personne en insertion demeure salariée de l'ETI. Elle est rémunérée selon les conditions conventionnelles de l'entreprise utilisatrice et a accès aux mêmes équipements** que les salariés de cette dernière. En outre, elle dispose **des avantages sociaux établis dans la branche du travail temporaire** : formation professionnelle via l'OPCO AKTO, mutuelle de branche, couverture prévoyance de branche, retraite complémentaire ainsi que l'accompagnement du [FASTI](#), le fonds d'action sociale du travail temporaire.

Pendant la mission, l'entreprise utilisatrice porte la responsabilité des conditions d'exécution du travail du salarié en insertion : temps de travail, santé, sécurité, etc. Le salarié en insertion bénéficie des actions de prévention mises en œuvre par l'entreprise au même titre que ses salariés. L'entreprise doit donc dispenser une formation appropriée au salarié et, selon les situations, lui fournir des équipements de protection individuelle.

Pour en savoir plus

- Consultez la publication [L'entreprise de travail temporaire d'insertion : guide de référence](#) réalisée par la Fédération des entreprises d'insertion (FEI) en 2022.



En ETTI, la durée maximale des contrats de mission s'élève à 24 mois, renouvellement compris.

Les ETTI peuvent déroger à cette durée maximale de 24 mois (tout en restant dans le cadre d'un contrat non permanent) dans deux cas de figure (article R5132-1-8 du Code du travail) :

- pour permettre à un salarié en insertion d'achever une action de formation en cours de réalisation à l'échéance du contrat ;
- pour favoriser l'insertion durable dans l'emploi de salariés en insertion âgés de cinquante ans et plus ou bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), qui rencontrent des difficultés particulières par rapport au marché du travail. Dans ces cas de figure, chaque demande de prolongation est valable 12 mois maximum, jusqu'à une durée de parcours totale en IAE de 7 ans pour les salariés âgés d'au moins 50 ans et de 5 ans pour les salariés disposant d'une RQTH. Un prescripteur habilité doit valider les demandes de prolongation émises pour ces motifs.

Par ailleurs, les salariés en parcours d'insertion âgés d'au moins 57 ans peuvent conclure, sous conditions, un contrat à durée indéterminée d'inclusion ([CDI inclusion](#)).

Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale légale peut être proposée au salarié en insertion en ETTI lorsque le parcours d'insertion le justifie (Code du travail, article L5132-6)



Le temps de travail en ETTI

En 2020, dans les ETTI, la durée hebdomadaire moyenne de travail était de 23,4 heures et la durée médiane de 24,2 heures, selon [la Dares](#).

En ETTI, le parcours d'insertion est suspendu lorsque le contrat de travail est suspendu pendant plus de 15 jours, qu'il est rompu ou qu'il s'achève. Contrairement aux autres types de SIAE, les ETTI ne peuvent pas prescrire de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), qui permettent aux salariés en insertion d'effectuer une période de travail chez un autre employeur à des fins de découverte ou d'initiation d'un recrutement.

Pour aller plus loin

- Consultez le [Guide pratique - La prescription de parcours d'insertion par l'activité économique \(IAE\)](#) publié par le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion (2023).



Les publics en ETTI et l'accompagnement vers un emploi durable

Sur certains points, en 2023, les publics nouvellement embauchés en ETTI présentaient des caractéristiques assez largement partagées dans l'ensemble dans l'IAE, tout en étant plus marquées dans les ETTI (selon [la Dares](#)) :

- une prédominance du public masculin (81 % en ETTI ; 63 % dans l'ensemble de l'IAE) ;
- un niveau d'études en général inférieur ou équivalent au CAP ou BEP (81 % dans les ETTI ; 79 % dans l'ensemble de l'IAE). En ETTI, la proportion de publics disposant d'un niveau d'études inférieur au CAP est plus importante que dans l'ensemble de l'IAE : 46 % contre 40 %.

Sur d'autres caractéristiques, le public des ETTI présentait des différences avec la tendance globale :

- une part plus marquée de publics jeunes : 35 % de salariés âgés de moins de 26 ans contre 26 % dans l'ensemble de l'IAE ;
- davantage de publics non inscrits à France Travail au moment de leur embauche : 31 % contre 23 % ;
- moins de salariés bénéficiaires de minima sociaux à l'embauche : 22 % contre 38 % ;
- une part plus faible de résidents de communes rurales : 16 % contre 21 %. Les salariés d'ETTI résident davantage dans des communes densément peuplées (42 % contre 38 %). La part de résidents en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) est également légèrement plus élevée : 26 % contre 23 %.



La durée passée en ETTI par les salariés en insertion sortis en 2023

En 2023, la durée moyenne passée au sein d'une ETTI était de 5,7 mois et la durée médiane de 2,6 mois, selon [la Dares](#). Il s'agit des durées les plus courtes dans l'ensemble de l'IAE.

Pour favoriser l'insertion durable des salariés, l'action de l'ETTI repose sur **le triptyque suivant : emploi, accompagnement et formation**. Les missions qu'elle propose au salarié en parcours doivent correspondre à ses capacités, à ses compétences et à son projet professionnel, pour favoriser son évolution ainsi que la satisfaction de l'entreprise utilisatrice. **L'ETTI assure un suivi de la mission sur toute sa durée**. Le taux d'accompagnement (qui désigne la part des effectifs consacrée à l'accompagnement des salariés en insertion) en ETTI est de 11 %, selon les [Chiffres clés des entreprises d'insertion - 2025](#) de la Fédération des entreprises d'insertion (FEI), sur la base d'un panel de 247 répondants (EI et ETTI). Cela signifie que sur l'ensemble des équivalents temps plein (ETP) de la structure, 11 % correspondent à du personnel dédié à la mission d'accompagnement.

En outre, selon les besoins du salarié en insertion, l'ETTI peut lui proposer des formations adaptées. Pour cela, elle peut notamment mobiliser **AKTO, l'OPCO du travail temporaire**. Par ailleurs, l'ETTI peut proposer à ses salariés en insertion [des contrats d'insertion professionnelle intérimaire \(CIPI\) ou contrats de développement professionnel intérimaire \(CDPI\)](#). Il s'agit de contrats propres au travail temporaire, destinés aux salariés intérimaires peu ou pas qualifiés, qui permettent d'acquérir un premier niveau de compétences ou de qualification via une combinaison de formation (réalisées grâce à un organisme de formation) et de missions au sein des entreprises utilisatrices permettant de mettre en pratique les compétences acquises en formation. Le choix de l'un de ces dispositifs nécessite donc pour l'ETTI de construire les parcours de formation en partenariat avec ses entreprises clientes.

Le financement des formations des salariés en parcours d'insertion peut être facilité par **le plan d'investissement dans les compétences de l'insertion par l'activité économique (PIC IAE)**. Il a pour **objectif de renforcer l'accès à la formation des salariés en parcours d'insertion** en prenant en charge les coûts inhérents à la formation (frais pédagogiques et rémunération des salariés en parcours d'insertion). Cependant, la diminution des fonds du PIC IAE à partir de début 2024 a eu pour conséquence que le montant dédié aux ETTI est passé de 23,4 millions d'euros en 2022 à 15,5 millions d'euros en 2025, selon [la FEI](#).

Parmi les personnes anciennement salariées en insertion sorties d'une ETTI en 2020, **34 % déclaraient avoir suivi au moins une formation pendant leur parcours** (contre 40 % dans l'ensemble de l'IAE), selon [la Dares](#).

En 2024, parmi les salariés sortis d'une ETTI après avoir travaillé au moins 150 heures, **43,8 % étaient en emploi et 22,4 % étaient en emploi durable** (selon [le projet annuel de performances](#) en annexe au projet de loi de finances 2026, portant sur le programme 102 « Accès et retour à l'emploi »). Les ETTI présentent le meilleur taux de sortie en emploi dans l'ensemble de l'IAE, suivies par les AI (42,3 %). En ce qui concerne le taux de sortie en emploi durable, celui des ETTI est légèrement inférieur à celui des AI (25,2 %). Ces taux sont nettement supérieurs à ceux des ACI et des EI. L'étude de la Dares [Quelle situation professionnelle après un parcours en insertion par l'activité économique ?](#) publiée en 2024 note que « même en prenant en compte les différences de caractéristiques des bénéficiaires et des parcours, **la probabilité d'exercer un emploi à la sortie de l'IAE reste grandement liée au type de structure : les parcours en AI et en ETTI sont associés à une insertion nettement plus élevée qu'en ACI et en EI, ces dernières étant également associées à une meilleure insertion que les ACI**. De toutes les caractéristiques des bénéficiaires et des parcours en IAE disponibles dans cette étude, le type de structure est même celui qui a le plus fort lien avec la probabilité d'insertion à la sortie ».

L'étude propose les facteurs explicatifs potentiels suivants :

- **les secteurs d'activité** dans lesquels opèrent fréquemment les AI (services à la personne et à la collectivité notamment) et les ETTI (transport et logistique en particulier) sont liés à une meilleure insertion à la sortie du parcours IAE ;
- les AI et ETTI proposent aux publics accompagnés **des modalités de travail** (en termes de clientèle et de missions) **plus proches du marché de l'emploi conventionnel** ;
- **l'orientation dans les différents types de SIAE pourrait être « influencée par des caractéristiques qui n'apparaissent pas dans les données administratives** et qui sont corrélées au retour à l'emploi ».

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) évoque également dans [le projet annuel de performances](#) « un potentiel effet stigmaté du passage en IAE, moins puissant en intérim en raison d'une dimension 'insertion' rendue moins visible par le fonctionnement intérimaire ».

Les activités supports

En 2021, selon la Dares, les salariés en insertion nouvellement embauchés dans les ETTI exerçaient principalement les métiers suivants :

- construction, bâtiment et travaux publics pour 33 % d'entre eux ;
- services à la personne et à la collectivité pour 19 % d'entre eux, dont majoritairement du nettoyage urbain et industriel ;
- transport et logistique pour 18 % d'entre eux ;
- industrie pour 15 % d'entre eux.

Le financement d'une ETTI

Les aides financières

L'aide financière publique principale, appelée « **aide au poste** », contribue à financer la rémunération et l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion. **Elle comprend une part socle et une part modulée** valorisant les efforts spécifiques de la structure au-delà de sa mission de base. Elle est versée par l'État au travers des Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS). L'Agence de services et de paiement (ASP) gère opérationnellement le traitement et le paiement des aides au poste.

Pour 2025, le montant socle annuel de l'aide financière pour les ETTI par poste de travail en insertion occupé à temps plein est fixé à 4 781 euros. Ce montant est environ cinq fois plus faible que celui attribué aux ACI et près de trois fois plus faible que celui consacré aux EI. Il est toutefois près de trois fois plus élevé que celui fixé pour les AI.

Par ailleurs, le [Code du travail \(article L5132-3-1\)](#) prévoit qu'en cas d'accord entre l'État et le Département, la convention annuelle d'objectifs et de moyens qui les lie « fixe le nombre prévisionnel d'aides cofinancées par le Département, la manière dont ces aides sont attribuées [...] et les montants financiers associés » et peut « prévoir des modalités complémentaires de coordination des financements ». Selon le rapport [L'insertion par l'activité économique : état des lieux et perspectives](#) de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), la contribution globale des Départements au financement de l'IAE (tous conventionnements confondus) a baissé entre 2021 et 2022.

L'aide au poste permet de financer une partie des charges liées à la mission sociale d'insertion (accompagnement, moindre productivité des salariés en insertion, etc.). L'activité économique de la structure doit permettre de couvrir le reste des charges.

Parmi les autres aides financières accessibles, peuvent également être mobilisés :

- le Fonds social européen (FSE +) ;
- les partenaires financiers publics et privés divers : les collectivités de façon générale selon les opportunités (comme des appels à projets locaux), France Active, les fondations et des acteurs spécifiques selon les secteurs d'activité.

Par ailleurs, **le fonds de développement de l'inclusion (FDI)** contribue à financer « le développement et la consolidation des initiatives locales en matière d'insertion par l'activité économique » (Code du travail, article R5132-44). Pour les années 2024 et 2025, il n'a pas été prévu d'enveloppe pour le FDI.

Le chiffre d'affaires

Les ETTI dépendent très majoritairement de leurs recettes commerciales pour assurer leur fonctionnement : en 2020, le chiffre d'affaires des ETTI adhérentes à la Fédération des entreprises d'insertion (FEI) représentait plus de 83 % de leurs produits d'exploitation, selon la publication [L'entreprise de travail temporaire d'insertion : guide de référence](#) réalisée par la FEI. Pour ces structures, le chiffre d'affaires moyen s'élevait à 1,4 million d'euros.

Sur la base d'une étude (présentée dans la publication [Chiffres clés des entreprises d'insertion - 2025](#) réalisée par la FEI) ayant récolté, pour les ETTI, 32 réponses, il est notable que le chiffre d'affaires moyen des ETTI répondantes a fortement augmenté entre 2019 et 2024, passant d'environ 3 500 000 euros à près de 6 000 000 euros. Cependant, le taux de marge nette moyen a fortement diminué, passant de 4,4 % à - 0,4 %. Selon la FEI, « cela illustre une fragilisation du modèle économique des EI et ETTI dans un écosystème de plus en plus concurrentiel ».

Au niveau du résultat net, selon une étude réalisée par l'observatoire interne auprès d'un panel de 247 adhérents (EI et ETTI) et présentée dans les [Chiffres clés des entreprises d'insertion - 2025](#), pour les ETTI dont le chiffre d'affaires est compris entre 900 000 euros et 15 millions d'euros, le résultat net moyen s'élève à un peu plus de 5 530 euros. Pour celles dont le chiffre d'affaires est inférieur à 900 000 euros, le résultat net moyen atteint un peu plus de 1 300 euros.

Par ailleurs, l'obligation de garantie financière propre au travail temporaire s'applique aux ETTI.

Le lien aux territoires

Les acteurs institutionnels

Les **directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)** sont des partenaires essentiels des ETTI dans les territoires :

- elles instruisent les demandes de conventionnement ou de reconventionnement ;
- elles mènent l'entretien de bilan annuel des actions, appelé « dialogue de gestion », avec chaque structure ;
- dans le cadre du processus de conventionnement et des dialogues de gestion, elles définissent le nombre de postes en insertion pour chaque structure sur l'année, sur la base des demandes de la structure et du réalisé ; elles déterminent également le montant modulé de l'aide au poste pour chacune ;
- elles contribuent au pilotage local de l'IAE puisqu'elles pilotent les commissions spécialisées du comité départemental pour l'emploi (précédemment appelées « conseils départementaux de l'IAE » - CDIAE), participent aux comités techniques d'animation (CTA) et mettent en œuvre les circulaires relatives au Fonds d'inclusion dans l'emploi, avec les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Le conventionnement est la procédure par laquelle une structure émet le souhait de créer ou renouveler son statut d'ETTI. Elle doit détailler son projet d'insertion. Suite à l'avis d'une **commission spécialisée du comité départemental pour l'emploi**, le préfet prend la décision. Ce conventionnement dure d'un an à trois ans maximum.

Pour en savoir plus sur procédure de conventionnement d'une ETTI (ou d'une EI)

- Consultez le document [Entreprise d'insertion : le guide du créateur](#), réalisé par la FEI en 2022.



Les commissions spécialisées dans l'inclusion et l'IAE du comité départemental pour l'emploi émettent un avis sur un certain nombre d'aspects de la vie concrète des structures : obtention et renouvellement de conventionnements, obtention d'ETP pour l'activité des conventionnements, etc. En outre, elles déterminent le plan d'action pour promouvoir l'IAE sur le territoire, en cohérence avec les autres dispositifs en faveur de l'insertion (Code du travail, article R5311-26).

D'autres acteurs institutionnels gravitent aussi autour des ETTI, voir pour cela la partie « [Les aides financières](#) ».



Les commissions spécialisées du comité départemental pour l'emploi

Ces commissions remplacent les conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) depuis le [décret du 18 juin 2024 n°2024-560](#) relatif aux comités territoriaux pour l'emploi.

Les acteurs du parcours des salariés en insertion

Pour qu'elle puisse mieux recruter des salariés en insertion, **l'ETI doit être identifiée par les prescripteurs habilités et les orienteurs de son territoire** ([voir page 4](#)). En outre, **l'EI doit nouer des liens avec les acteurs du territoire en charge de la résolution des freins sociaux** (mobilité, logement, santé, etc.) pour appuyer et épauler les équipes permanentes en charge de l'accompagnement des salariés.

Les réseaux

Les SIAE peuvent choisir d'adhérer à des réseaux chargés de les représenter auprès des pouvoirs publics, de valoriser leurs actions et de leur fournir des outils pour favoriser leur professionnalisation, leur développement et leur interconnaissance. En raison de son histoire, de l'origine de ses acteurs, de son projet et de son ancienneté, chacun de ces réseaux conduit une stratégie et poursuit des missions distinctes.

Plusieurs réseaux nationaux mènent des actions auprès de l'écosystème de l'insertion. Au niveau local, **certains de ces réseaux sont présents dans les territoires** via des délégations régionales. Il existe également **des inter-réseaux de l'IAE** : dans certaines régions, ils regroupent des représentants de plusieurs délégations locales de réseaux nationaux de l'IAE. Enfin, dans certains départements, il existe des collectifs ou réseaux de l'IAE au niveau local.

Au niveau national, les ETTI, ainsi que les EI sont représentées par [la Fédération des entreprises d'insertion \(FEI\)](#) qui compte plus de 700 adhérents.

Les ETTI peuvent également adhérer notamment au [Coorace](#), réseau généraliste de l'IAE qui compte environ 8 % d'ETI parmi plus de 540 adhérents.

Pour aller plus loin

- Consultez le dossier dédié sur [avise.org](#).



Les grands enjeux

Au sein de l'IAE, la **tension entre mission d'insertion et activité de production économique est structurelle**. Ces dernières années, **ces difficultés structurelles ont pu être accentuées par la succession rapide** (et ayant pu être vécue comme brusque) **entre plusieurs phases** :

- **une phase de volonté étatique de développement de l'IAE entre 2018 et 2022**. Cette phase a été impulsée en particulier par [le Pacte d'ambition pour l'IAE](#), issu d'un travail de concertation entre les acteurs de l'IAE, qui a formulé en 2019 une proposition de feuille de route visant la création de 100 000 emplois supplémentaires en insertion d'ici fin 2022 ;
- **puis une phase de « consolidation » de l'existant en 2023 et 2024 ;**
- **ayant laissé place à une diminution des financements nationaux de l'IAE en 2025**. Cette diminution a concerné aussi bien les aides au poste, avec un montant de 1 323 millions d'euros en 2025 soit 50 millions d'euros de moins qu'en 2024, que le PIC IAE dont le montant de 70 millions d'euros en 2025 a été réduit de 30 millions d'euros par rapport à début 2024.

Par ailleurs, l'ensemble des acteurs de l'écosystème de l'IAE constate que **les publics accompagnés par l'IAE semblent de plus en plus éloignés de l'emploi**, présentant en particulier des enjeux de santé mentale, d'addictions, etc. Parmi les indicateurs suivis annuellement par la Dares, qui pourraient corroborer cette perception d'un éloignement grandissant des publics, il est notable que le taux de publics qui n'étaient pas inscrits à France Travail avant leur entrée en IAE a progressé de plus de 10 points de façon globale [depuis 2018](#), passant de 12 % à 23 % [en 2023](#). Ces publics non inscrits ont de plus fortes probabilités de n'avoir eu que très peu de suivi ou d'accompagnement socioprofessionnel dans leur parcours, pour différentes raisons. **Dans les ETTI, ce taux a évolué de 7 % à 31 %.**

La situation économique globale incertaine et peu porteuse d'opportunités, marquée par un nombre important de défaillances d'entreprises, peut constituer **un obstacle, particulièrement pour les ETTI** en raison du poids important du chiffre d'affaires dans leur modèle de coûts et de revenus. Ainsi, dans [une étude](#) réalisée auprès de 32 ETTI adhérentes, la FEI note que, malgré une hausse du chiffre d'affaires, le taux de marge nette a fortement diminué, passant de 4,4 % à -0,4 %.

Malgré ces différentes difficultés, les ETTI suivent une trajectoire de développement depuis plusieurs années :

- le nombre d'ETI a augmenté de 37 % entre la fin d'année 2018 et la fin d'année 2023, passant de 292 à près de 470 structures selon [la Dares](#) ;
- le nombre de nouvelles entrées en insertion a augmenté de 64 % entre [2020](#) et [2023](#), passant de 23 300 à 38 200, selon la Dares.

[Le Pacte d'engagements pour développer le travail temporaire d'insertion](#) a été moteur pour ce développement. Signé en février 2020 et accompagné par la FEI pour sa mise en œuvre, ce Pacte découle de certaines mesures du Pacte d'ambition pour l'IAE. Ses quatre engagements principaux consistent à :

- **démultiplier** : développer la croissance et les créations d'ETI pour doubler les parcours en insertion ;
- **qualifier** : accompagner la formation et le déploiement du label RSEi (Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives – voir plus bas sur ce point) ;
- **valoriser** : développer le recours aux clauses sociales dans les marchés et mieux valoriser le savoir-faire des ETTI, notamment auprès des entreprises ;
- **fluidifier** : accélérer les recrutements et alléger le dialogue de gestion dans certains cas de figure validés préalablement par la DDETS.

L'obligation de garantie financière pour les ETTI contribue à la nécessité d'une gestion rigoureuse de la situation économique et financière de la structure. Comme l'ensemble des entreprises de travail temporaire, les ETTI sont tenues de mettre en œuvre une garantie financière pour couvrir le paiement des salaires et des cotisations en cas de défaillance (article L 1251 – 50 du Code du travail). Le montant minimum, fixé chaque année, s'élevait à 148 475 euros pour 2025.

La FEI a créé [le fonds Garan'tti](#), en partenariat avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), France Active et le Crédit coopératif. **Outil financier solidaire**, il permet de bénéficier de la garantie financière obligatoire, en versant une contribution égale à 10 % du montant de la garantie. Ce fonds est ouvert aux ETTI ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire labellisées ESUS et aux entreprises adaptées de travail temporaire (EATT).

Comme l'ensemble des entreprises inclusives, les ETTI peuvent candidater au **[label RSEi \(Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives\)](#)**, développé et animé par la FEI. Il s'agit d'une déclinaison de la norme internationale ISO 26 000, qui évalue le niveau de maturité des entreprises inclusives au niveau de la RSE en y intégrant les spécificités de la mission d'inclusion des personnes éloignées de l'emploi. En 2025, 26 ETTI sont labellisées RSEi.

En complément de la représentation et de l'appui apporté par les réseaux auxquels elles adhèrent, les ETTI peuvent solliciter **[le Dispositif local d'accompagnement de l'ESS \(DLA\)](#)** pour être accompagnées sur leur modèle économique, leur organisation interne, leurs partenariats, etc.

Directrice de la publication : Cécile Leclair
Rédaction : Diane Vanderstegen
Relecture : Marianne Barret
Éditeur : Avise, 18 avenue Parmentier, 75011 Paris

Nous remercions la Fédération des entreprises d'insertion pour sa contribution à l'élaboration de cette production