



LES STRUCTURES DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

SEPTEMBRE 2024



Sommaire

<i>Les différentes structures de l'IAE</i>	3
<i>Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)</i>	6
<i>L'Association Intermédiaire (AI)</i>	12
<i>L'Entreprise d'Insertion (EI)</i>	19
<i>L'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)</i>	24
<i>L'Entreprise de Travail Temporaire - ESS (ETT - ESS)</i>	29
<i>Le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)</i>	32
<i>Carnet d'adresses</i>	35



L'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion sociale et professionnelle par le biais de contrats de travail spécifiques.

La France comptait 3 983 structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) fin 2020 (source DARES). Ces structures spécialisées, comme les ateliers et chantiers d'insertion (1947 ACI), les associations intermédiaires (645 AI), les entreprises d'insertion (1025 EI) ou les entreprises de travail temporaire d'insertion (330 ETTI) signent des **conventions avec l'État qui leur permettent d'accueillir et d'accompagner ces travailleurs.**

LES DIFFERENTES STRUCTURES DE L'IAE

- **L'association intermédiaire (AI)** permet à des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières de travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs.
- **Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)** proposent une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.
- **Une entreprise d'insertion (EI)** opère dans le secteur marchand avec une finalité sociale et propose à des personnes en difficulté une activité productive assortie de prestations.
- **L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)** est une entreprise d'intérim dont l'activité est centrée sur l'insertion professionnelle.
- **L'entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI)** permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement.

AUTRES STRUCTURES FAVORISANT L'INSERTION PAR L'EMPLOI

Les ETT-ESS sont des entreprises de travail temporaire non conventionnées avec l'État (articles L.5132-2 et 5132-3 du code du travail). Elles n'ont donc pas l'obligation de travailler avec un public spécifique (agrément du public par Pôle emploi pour un parcours IAE). L'ETT-ESS se caractérise par son projet social. Ainsi, les ETT-ESS peuvent se donner comme projet de favoriser la continuité des parcours des personnes en insertion pour accéder à l'emploi pérenne après la période de 24 mois fixée par l'agrément.

Les Groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ne sont pas reconnus comme structures de l'IAE, mais ils concourent à l'insertion par l'emploi. Ils regroupent des entreprises qui face aux problèmes de recrutement mettent à disposition des entreprises adhérentes des personnes en difficulté d'accès à l'emploi.

QUELLES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LES SIAE ?

L'accompagnement proposé par les SIAE sert différents objectifs et prend donc plusieurs formes :

- **l'accompagnement sur le poste de travail**, qui consiste à fournir des conseils sur le travail à réaliser. Il est porté par les chargés de suivi des missions dans les AI et les ETTI et par les encadrants techniques dans les ACI et les EI ;



- **l'accompagnement social**, qui consiste à appuyer la résolution des difficultés personnelles des salariés en parcours ;
- **et l'accompagnement professionnel**, qui consiste à aider à la construction du projet professionnel.

L'accompagnement social et professionnel est réalisé par les chargés d'insertion ou accompagnateurs socio-professionnels.

Les SIAE peuvent également favoriser l'accès à la formation des personnes en parcours d'insertion. Ainsi, **40 % des personnes sorties d'une SIAE en 2020 indiquent avoir participé à au moins une formation pendant leur parcours**. Pour la majorité d'entre eux, la formation suivie visait à préparer l'obtention d'une qualification reconnue ou d'un diplôme.

Taux de fréquence de l'accompagnement (*source DARES 2021*) :

- en atelier et chantier d'insertion (ACI) : 74 %
- en entreprise d'insertion (EI) : 64 %
- en entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) : 42 %
- en association intermédiaire (AI) : 40 %

Selon la Dares, « Ces disparités s'expliquent en partie par des fonctionnements différents des structures. [...] Les différences dans le profil des salariés expliquent une partie des écarts de taux de formation et d'accompagnement entre structures : les ACI et les EI accueillent des personnes plus éloignées de l'emploi que les AI et ETTI et ont donc des taux d'accès plus élevés. Cependant, à caractéristiques individuelles données (âge, niveau d'études, etc.), la formation est plus fréquente dans un ACI ou une EI que dans une AI ou une ETTI ».

QUELS INDICATEURS SONT UTILISES POUR EVALUER LE CHEMINEMENT VERS L'EMPLOI POUR LES SALARIES EN PARCOURS ,

À l'issue du parcours d'insertion, **trois types de sortie constituent les « sorties dynamiques »** (qui font partie des indicateurs suivis par les Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités - DDETS dans le cadre de la détermination du montant modulé de l'aide au poste d'insertion) :

- **les sorties vers un emploi durable**, c'est-à-dire un contrat à durée indéterminée (CDI), un contrat à durée déterminée (CDD) de plus de six mois et non aidé, l'intégration de la fonction publique ou la création ou reprise d'entreprise ;
- **les sorties vers un emploi de transition**, c'est-à-dire un CDD de moins de six mois et non aidé, une embauche en contrat aidé en dehors de l'IAE pour une durée déterminée ;
- **les sorties positives**, c'est-à-dire l'embauche dans une autre SIAE pour une durée déterminée, l'intégration ou la poursuite d'une formation pré-qualifiante ou qualifiante, la prise de droits à la retraite.

OUTILS NUMERIQUES POUR LES SIAE

L'entrée dans un parcours d'insertion par l'activité économique demande d'obtenir un **PASS IAE**.



Qu'est-ce que le PASS IAE ?

Le PASS IAE est un passeport propre au candidat et délivré lors de son 1er jour de travail. Il valide l'entrée du candidat dans l'IAE. C'est la structure employeur qui en fait la demande sur la plateforme.

Ce PASS IAE, délivré par Pôle Emploi pourra ensuite être utilisé pendant 2 ans par le candidat et dans plusieurs structures d'insertion par l'activité économique.

À quoi sert le PASS IAE ?

Le PASS IAE :

- valide l'entrée en parcours IAE du candidat ;
- a une durée de validité de 2 ans (des prolongations sont possibles dans certains cas) ;
- permet au candidat d'être recruté par toutes les SIAE ;
- permet à une structure d'insertion de bénéficier d'une aide au poste pour l'embauche d'un candidat.

L'extranet IAE 2.0, un outil de suivi partagé pour gérer les dispositifs relevant de l'IAE

L'extranet IAE est un outil partagé entre l'Agence de Services et de Paiement (ASP), l'État, certains Conseils départementaux et les structures de l'IAE. Il permet de gérer et suivre les dispositifs relevant de l'IAE.

La plateforme de l'inclusion, une plateforme collaborative numérique. La plateforme de l'inclusion, groupement d'intérêt public (DGEFP, CIE, Pôle Emploi) propose différents services numériques gratuits à disposition des professionnels de l'IAE ou des orienteurs pour faciliter l'accompagnement ou accéder à des données chiffrées.





**ATELIERS ET CHANTIERS
D'INSERTION
A C I**



Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) proposent un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Les salariés des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) bénéficient d'une rémunération au moins égale au Smic. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont conventionnés par l'État et bénéficient d'aides pour accomplir leurs missions.

L'ACI fait partie - avec l'association intermédiaire (AI), l'entreprise d'insertion (EI) et l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) - des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

QUELS ORGANISMES PEUVENT METTRE EN ŒUVRE DES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION ?

Organisés de manière ponctuelle ou permanente, les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont des dispositifs conventionnés qui peuvent être créés et « portés » par :

- un organisme de droit privé à but non lucratif (une association par exemple) ayant pour objet l'embauche de personnes mentionnées ci-dessous ou l'emploi de personnes détenues ayant signé un acte d'engagement afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle en développant des activités ayant principalement un caractère d'utilité sociale,
- une commune;
- un département;
- un établissement public de coopération intercommunale;
- un centre communal ou intercommunal d'action sociale (CCAS ou CIAS);
- un syndicat mixte;
- un établissement d'enseignement professionnel et d'enseignement agricole de l'État;
- une chambre départementale d'agriculture;
- ou l'Office national des forêts.

C'est la structure porteuse qui est conventionnée par l'État en tant qu'atelier et chantier d'insertion.

QUI PEUT ÊTRE RECRUTÉ EN ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI) ?

Peuvent être embauchées en ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté;
- les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...);
- les demandeurs d'emploi de longue durée;
- les travailleurs reconnus handicapés.

Dans les conditions fixées par les articles R. 5132-27 à R. 5132-29 du code du travail, les ateliers et chantiers d'insertion ainsi que les entreprises d'insertion peuvent s'implanter dans les établissements pénitentiaires afin de proposer un parcours d'insertion associant mise en situation de travail et actions



d'accompagnement social et professionnel aux personnes détenues ayant signé un acte d'engagement tel que défini à l'article R. 57-9-2 du code de procédure pénale. L'objectif est ainsi de favoriser l'insertion ou la réinsertion durable sur le marché du travail de ces personnes.

QUEL EST LE STATUT DES PERSONNES EMBAUCHÉES EN ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI) ?

Les ateliers et chantiers d'insertion, quel que soit leur statut juridique, peuvent conclure avec les personnes en difficulté sociale et professionnelle qu'elles recrutent des contrats à durée déterminée, dits d'insertion (CDDI).

La durée de ce contrat ne peut pas être inférieure à 4 mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine. Il peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de 24 mois sauf dérogations.

La durée hebdomadaire de travail du salarié ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque le contrat le prévoit pour prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser 35 heures.

Les salariés en insertion perçoivent une rémunération horaire au moins égale au SMIC.

Dans le cadre de son parcours d'insertion, le salarié peut bénéficier de **périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** auprès d'un autre employeur, notamment auprès d'entreprises.

QUELLES SONT LES AIDES ACCORDÉES PAR L'ÉTAT AUX ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION ?

Aide au poste d'insertion

L'embauche des personnes en insertion agréées par Pôle Emploi ouvre droit pour l'ACI à une aide financière (aide au poste d'insertion). Cette aide comprend un montant socle et un montant modulé.

Le montant socle est fixé, chaque année, par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget et prend en compte l'évolution du SMIC.

Le montant de la part modulée est exprimé en pourcentage du montant socle, entre 0 % et 10 % . Il est déterminé en tenant compte :

- des caractéristiques des personnes embauchées, et, le cas échéant, des personnes détenues ayant signé un acte d'engagement ;
- des actions et des moyens d'insertion mis en œuvre ;
- des résultats constatés à la sortie de la structure.

À compter du 1^{er} mai 2023, le montant socle de l'aide est fixé à 23 196 euros, dont 1 195 euros au titre des missions d'accompagnement socioprofessionnel et d'encadrement technique. Le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation du poste de travail.

Pour Mayotte, le montant socle de l'aide est fixé à 17 510 euros dont 919 euros au titre des missions d'accompagnement socioprofessionnel et d'encadrement technique. Le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation du poste de travail.

Exonération de charges sociales pour les embauches en CDDI



Les recrutements réalisés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) et ouvrant droit au versement de l'aide de l'État donnent lieu, sur la part de la rémunération inférieure ou égale au SMIC, pendant la durée d'attribution de cette aide, à une exonération :

- des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

POUR ALLER PLUS LOIN

Activités et conventionnement par l'État des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

Les activités des ACI

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) se situent dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Ils jouent un rôle essentiel dans la création et le développement d'activités nouvelles. Leurs activités peuvent s'exercer dans l'ensemble des secteurs d'activité dès lors que les avantages et aides octroyés par l'État ne créent pas de distorsion de concurrence et que les emplois ainsi créés ne se substituent pas à des emplois privés ou publics existants.

Les biens et les services qu'ils produisent peuvent être commercialisés, lorsque cette commercialisation contribue à la réalisation et au développement des activités d'insertion sociale et professionnelle des personnes embauchées. Toutefois, les recettes tirées de la commercialisation des biens et services produits ne peuvent couvrir qu'une part inférieure à 30 % des charges liées à ces activités : cette part peut être augmentée sur décision du représentant de l'État dans le département, sans pouvoir atteindre 50 %, après avis favorable du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, si les activités développées ne sont pas déjà assurées et satisfaites par les entreprises locales.

L'utilité sociale des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) se vérifie notamment au regard de leur mission d'accompagnement social et professionnel des publics embauchés et de leur contribution aux besoins collectifs émergents ou non satisfaits.

Le conventionnement des ACI

La procédure de conventionnement a pour finalité la reconnaissance de la qualité de statut d'atelier et chantier d'insertion.

Après consultation du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) et en tenant compte de l'offre existante pour assurer un développement équilibré des actions d'insertion sociale et professionnelle, le préfet peut conclure des conventions pour la mise en place d'un ou plusieurs ateliers et chantiers d'insertion avec la structure « porteuse » de l'ACI. Le conventionnement constitue une condition préalable pour bénéficier, le cas échéant, de l'aide de l'État.

Ces conventions comportent les différents éléments mentionnés à l'article R. 5132-28 du code du travail. Elles peuvent être annuelles ou pluriannuelles (conclues pour une durée maximale de 3 ans). Dans ce dernier cas, les stipulations financières font l'objet d'avenants financiers annuels.



L'organisme conventionné au titre d'un ateliers et chantiers d'insertion (ACI) transmet chaque année ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés en insertion et le cas échéant des personnes détenues ayant signé un acte d'engagement, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la structure. Ce document comporte les éléments mentionnés à l'article R. 5132-29 du code du travail.

Le préfet contrôle l'exécution de la convention conclue pour la mise en place d'un ou plusieurs ateliers et chantiers d'insertion (ACI). L'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution de la convention, la réalité des actions d'insertion mises en œuvre ainsi que leurs résultats.

En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, le préfet l'informe par lettre recommandée de son intention de résilier la convention. Celui-ci dispose d'un délai, qui ne peut être inférieur à un mois, pour faire connaître ses observations. Le préfet peut alors demander le reversement des sommes indûment perçues. En cas de modification de la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail, le nouvel employeur est substitué dans les droits et obligations de l'employeur initial résultant de la convention mentionnée ci-dessus.

Le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)

Les ateliers et chantiers d'insertion peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée, en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail.

Ces contrats à durée déterminée dits « d'insertion » (CDDI) sont régis par les principales règles suivantes :

- La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.
- Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.
- À titre dérogatoire, ils peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.
- À titre exceptionnel, ce contrat de travail peut être prolongé par Pôle emploi, au-delà de la durée maximale prévue, après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat :
 - ◆ lorsque des salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, quel que soit leur statut juridique ;
 - ◆ lorsque des salariés rencontrent des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de 60 mois.

Les dispositions mentionnées ci-dessus relatives aux possibilités de prolongation exceptionnelle du contrat de travail ont été modifiées en dernier lieu par la loi du 8 août 2016 citée en référence, en vigueur depuis le 10 août 2016.



- ◆ La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque le contrat le prévoit pour prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé : cette dérogation est accordée dans les conditions précisées par les articles R. 5132-43-5 à R. 5132-43-7 du code du travail. Elle La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.
- ◆ Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :
 - En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
 - D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.
- ◆ Le contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail.

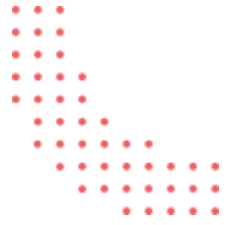
Modalités de versement de l'aide au poste d'insertion

L'aide au poste d'insertion est versée, pour le compte de l'État, par l'**Agence de services et de paiement (ASP)**. Cette aide ne peut pas se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'État.

Le montant socle versé en cours de mois par l'ASP correspond au douzième du montant total des aides aux postes d'insertion indiqué dans la convention. Ce montant versé mensuellement peut faire l'objet de régularisation dans les conditions fixées par l'arrêté annuel relatif aux montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique.

Le montant de la part modulée est versé à la structure par l'ASP en une seule fois, sur notification de la décision de l'administration. Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, le préfet résilie la convention après avoir observé la procédure mentionnée ci-dessus. Les sommes indûment perçues donnent alors lieu à reversement.





**ASSOCIATION INTERMEDIAIRE
A I**



Conventionnée par l'État, l'**association intermédiaire (AI)** contribue à l'insertion et au retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en leur permettant de travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs (particuliers, associations, collectivités locales, entreprises...). L'association intermédiaire bénéficie d'aides de l'État.

L'AI fait partie avec l'entreprise d'insertion (EI), l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) - des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

QUI PEUT ÊTRE RECRUTÉ PAR UNE ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE ?

Peuvent être embauchées par une association intermédiaire (AI), les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté;
- les bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS)...);
- les demandeurs d'emploi de longue durée;
- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), etc.

QUELS SONT LE STATUT ET LES MISSIONS D'UNE ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE ?

Une association intermédiaire (AI) est une association à but non lucratif régie par la loi de 1901. Elle doit être conventionnée par l'État.

EN SAVOIR PLUS SUR LE CONVENTIONNEMENT DES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES.

L'association intermédiaire (AI) assure l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Ainsi, elle assure :

- le recrutement de personnes en difficulté et leur mise à disposition d'utilisateurs (entreprises, associations, collectivités locales, particuliers...) dans le cadre d'un contrat de mise à disposition ;
- l'accueil des demandeurs d'emploi et la réception des offres d'activités;
- l'organisation de parcours de formation professionnelle, l'information des intéressés sur leurs droits.

QUEL EST LE STATUT DES SALARIÉS RECRUTÉS PAR UNE ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE ?

L'association intermédiaire (AI) effectue à titre onéreux des mises à disposition, ce qui implique d'une part la conclusion d'un contrat de travail avec le salarié, et d'autre part la conclusion d'un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur (entreprise, particulier, associations...).

Un contrat de travail assorti d'une rémunération

Le recrutement donne lieu à la signature d'un contrat à durée déterminée (notamment un CDD d'usage en application des articles L 1242-3 et suivants et de l'article D 1242-1 al. 12, ou un CDD d'insertion (CDDI)



mentionné ci-dessous) ou, plus exceptionnellement d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel. L'association intermédiaire (AI) devient alors l'employeur de la personne embauchée. A ce titre, elle est notamment responsable du paiement du salaire, lequel est calculé sur la base :

- soit d'un nombre d'heures forfaitaire, précisé dans le contrat de travail;
- soit du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur.

EN SAVOIR PLUS SUR LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'INSERTION

Le salarié d'une association intermédiaire (AI) bénéficie des mêmes droits que les autres salariés : formation professionnelle, congés payés etc.

Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale fixée pour un temps partiel (soit 24 heures par semaine) peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie.

La mise à disposition des salariés

L'association intermédiaire (AI) effectue un « prêt de main d'œuvre » à titre onéreux, en mettant son salarié à la disposition d'un utilisateur : particulier, association, collectivité locale, entreprise...

Une convention de coopération peut être conclue entre l'association intermédiaire (AI) et Pôle emploi pour définir notamment les conditions de recrutement et de mise à disposition des salariés de l'association. Seules les associations intermédiaires ayant conclu une telle convention peuvent effectuer des mises à disposition de leurs salariés auprès des entreprises et ce dans le respect des conditions prévues par cette convention.

EN SAVOIR PLUS SUR LA CONVENTION DE COOPÉRATION ENTRE PÔLE EMPLOI ET UNE ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE

L'encadrement de la mise à disposition des salariés

- Un « contrat de mise à disposition » est conclu entre l'association intermédiaire (AI) et l'utilisateur. Ce contrat précise notamment les tâches à réaliser, le lieu où elles sont effectuées, la date de fin de mise à disposition... Lorsque l'utilisateur est une entreprise, le contrat de mise à disposition doit également préciser le montant de la rémunération avec ses différents éléments (primes etc.) que percevrait - après la période d'essai et à qualification équivalente - un salarié exécutant les mêmes tâches que le salarié mis à disposition;
- Une association intermédiaire (AI) ne peut pas mettre une personne à disposition d'employeurs ayant procédé à un licenciement économique sur un emploi équivalent ou de même qualification dans les 6 mois précédant cette mise à disposition;
- L'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail : il doit veiller au respect des règles relatives à la durée du travail, à l'hygiène et à la sécurité, au repos hebdomadaire... Une personne mise à disposition par une association intermédiaire (AI) ne peut en aucun cas être embauchée pour accomplir les travaux particulièrement dangereux;
- Lorsqu'il travaille pour le compte de l'utilisateur, le salarié de l'association intermédiaire (AI) a accès aux mêmes avantages collectifs que les salariés de l'utilisateur : restaurant d'entreprise, transports collectifs...



DE QUELLE AIDE FINANCIÈRE PEUT BÉNÉFICIER L'ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE ?

L'embauche des personnes en insertion par les associations intermédiaires ouvre droit, dans la limite du nombre de postes d'insertion fixé par la convention, à une aide financière (aide au poste d'insertion).

Cette aide comprend un montant socle et un montant modulé.

Le montant socle est fixé, chaque année, par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget et prend en compte l'évolution du SMIC.

Le montant de la part modulée est exprimé en pourcentage du montant socle, entre 0 % et 10 % . Il est déterminé en tenant compte :

- des caractéristiques des personnes embauchées;
- des actions et des moyens d'insertion mis en œuvre;
- des résultats constatés à la sortie de la structure.

À compter du 1^{er} mai 2023, le montant socle de l'aide est fixé à 1 570 euros. Le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation du poste de travail. Il est de 1 185 euros pour les associations intermédiaires implantées à Mayotte.

EN SAVOIR PLUS SUR LE MONTANT ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'AIDE DE L'ÉTAT AUX ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES.

Exonération avant le 1^{er} janvier 2019

Avant le 1er janvier 2019, les associations intermédiaires étaient dispensées du paiement : Des cotisations patronales d'assurances sociales (cotisations maladie-maternité-invalidité-décès et vieillesse) et d'allocations familiales sur les rémunérations des salariés mis à disposition dans la limite de 750 heures travaillées durant une année civile ou une période continue d'un an.

Dispositions applicables depuis le 1er janvier 2019

Depuis le 1er janvier 2019, les exonérations spécifiques de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales ainsi que de la contribution au Fnal sont supprimées.

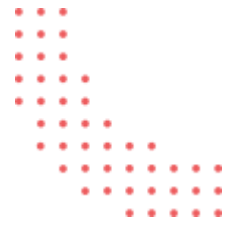
Désormais, les associations intermédiaires bénéficient de la réduction générale dégressive pour l'ensemble de leurs salariés, dont ceux mis à disposition, dans les conditions de droit commun. Ce dispositif est globalement plus favorable et intègre par ailleurs la contribution au Fnal.

Les associations intermédiaires bénéficient, en revanche, toujours de l'exemption de paiement du versement transport pour l'ensemble de ses salariés, faute d'intégration de cette contribution dans le champ de la réduction générale dégressive.

POUR ALLER PLUS LOIN.

Le conventionnement par l'État des associations intermédiaires

Les associations intermédiaires sont des associations conventionnées par l'État. La convention peut être conclue pour une durée maximale de 3 ans avec des structures présentant des perspectives de viabilité économique ; elle peut être renouvelée selon la même procédure. Les stipulations financières des conventions pluriannuelles font l'objet d'avenants annuels.



- La convention comporte les mentions figurant à l'article R. 5132-12 du code du travail;
- La structure transmet chaque année ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés en insertion, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la structure;
- Le préfet contrôle l'exécution de la convention. L'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution de la convention, la réalité des actions d'insertion mises en œuvre ainsi que leurs résultats;
- En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, le préfet l'informe par lettre recommandée de son intention de résilier la convention. Celui-ci dispose d'un délai, qui ne peut être inférieur à un mois, pour faire connaître ses observations. Le préfet peut alors demander le reversement des sommes indûment perçues.

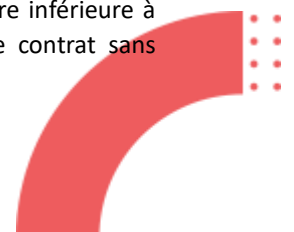
Cette résiliation peut également intervenir si l'association intermédiaire (AI) effectue des mises à disposition pour la réalisation de travaux particulièrement dangereux pour lesquels il ne peut être fait appel à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou à des salariés des entreprises de travail temporaire (travaux visés à l'article D. 4154-1 du code du travail ou ne respecte pas les conditions de mise à disposition mentionnées à l'article L. 5132-9 du code du travail.

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail, le nouvel employeur est substitué dans les droits et obligations de l'employeur initial résultant de la convention mentionnée ci-dessus.

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'INSERTION

Les associations intermédiaires peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail. Ces contrats à durée déterminée dits « d'insertion » (CDDI) sont régis par les principales règles suivantes :

- La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine;
- Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois;
- À titre dérogatoire, ils peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée;
- À titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par Pôle emploi après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation professionnelle conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat;
- La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans



dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale;

- Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :
 - ◆ d'effectuer, en accord avec son employeur, une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
 - ◆ d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis;
 - ◆ Le contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail.

LA CONVENTION DE COOPÉRATION ENTRE PÔLE EMPLOI ET UNE ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE

Une convention de coopération peut être conclue entre l'association intermédiaire (AI) et Pôle emploi définissant notamment les conditions de recrutement et de mise à disposition des salariés de l'association intermédiaire (AI). Cette convention de coopération peut également porter sur l'organisation des fonctions d'accueil, de suivi et d'accompagnement des salariés.

Elle peut mettre en œuvre des actions expérimentales d'insertion ou de réinsertion. Seules les associations intermédiaires ayant conclu une telle convention de coopération peuvent effectuer des mises à disposition auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 2211-1 du Code du travail dans les conditions suivantes :

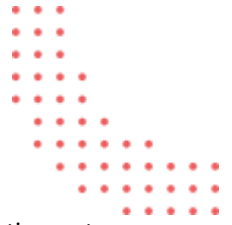
- La mise à disposition pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire d'une durée supérieure à 16 heures n'est autorisée que pour les personnes ayant fait l'objet de l'agrément par Pôle emploi,
- La durée totale des mises à disposition d'un même salarié ne peut excéder une durée fixée à 480 heures, pour une durée de 24 mois à compter de la première mise à disposition. Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de mise à disposition auprès de personnes physiques pour des activités ne ressortissant pas à leurs exercices professionnels et de personnes morales de droit privé à but non lucratif.

MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'AIDE DE L'ÉTAT AUX ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES

Le montant socle versé mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP) correspond au douzième du montant total des aides aux postes d'insertion indiqué dans la convention. Ce montant versé mensuellement peut faire l'objet de régularisation dans les conditions fixées par l'arrêté annuel relatif aux montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique.

Le montant de la part modulée est versé à la structure par l'ASP en une seule fois, sur notification de la décision de l'administration.

Les structures de l'IAE



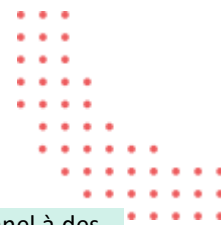
Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, le préfet résilie la convention après avoir observé la procédure mentionnée ci-dessus. Les sommes indûment perçues donnent alors lieu à reversement.





**ENTREPRISE D'INSERTION
E I**





Une **entreprise d'insertion (EI)** propose l'accès à l'emploi et un accompagnement socioprofessionnel à des personnes éloignées de l'emploi : demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires de minima sociaux, jeunes sans qualification, etc...

QU'EST-CE QU'UNE ENTREPRISE D'INSERTION ?

Une entreprise d'insertion est une entreprise opérant dans le secteur marchand, mais dont la finalité est avant tout sociale : proposer à des personnes en difficulté une activité productive assortie de différentes prestations définies selon les besoins de l'intéressé (réentraînement aux rythmes de travail, formation, accompagnement social ...) pour construire et finaliser avec elles un parcours d'insertion socioprofessionnel durable.

Elle fait partie - avec l'association intermédiaire (AI), l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) - des structures d'insertion par l'activité économique.

QUELLE FORME JURIDIQUE POUR UNE ENTREPRISE D'INSERTION ?

Association, SARL, ... : aucune forme juridique n'est imposée à l'entreprise d'insertion, laquelle produit des biens ou des services comme n'importe quelle entreprise.

L'entreprise d'insertion doit signer une convention avec l'État.

EN SAVOIR PLUS SUR LA CONVENTION.

D'une durée maximale de 3 ans, cette convention précise notamment :

- le nombre de postes en équivalent temps plein pourvus par des personnes agréées par Pôle Emploi ouvrant droit à l'aide de l'État ;
- les règles de rémunération des personnes en insertion ;
- les moyens humains mis en œuvre pour encadrer les salariés en insertion ;
- l'évaluation et le suivi des personnes en insertion (bilans...);
- les modalités de dépôt des offres d'emploi à Pôle emploi.

QUELLE AIDE DE L'ÉTAT POUR LES ENTREPRISES D'INSERTION ?

L'embauche des personnes agréées par Pôle emploi ou l'emploi des personnes détenues ayant signé un acte d'engagement par les entreprises d'insertion ouvre droit, dans la limite du nombre de postes d'insertion fixé par la convention, à une aide financière (aide au poste d'insertion).

Cette aide comprend un montant socle et un montant modulé.

Le montant socle est fixé, chaque année, par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget et prend en compte l'évolution du SMIC.

Le montant de la part modulée est exprimé en pourcentage du montant socle, entre 0 % et 10 % . Il est déterminé en tenant compte :

- des caractéristiques des personnes embauchées, et le cas échéant des personnes détenues ayant signé un acte d'engagement (cas des entreprises d'insertion implantées dans un établissement pénitentiaire ; voir précisions ci-dessous);



- des actions et des moyens d'insertion mis en œuvre ;
- des résultats constatés à la sortie de la structure.

Cette modulation est mise en œuvre dans les conditions précisées par l'Instruction DGEFP n° 2014-2 du 5 février 2014 citée en référence, et par sa fiche n° 1.

À compter du 1^{er} mai 2023, le montant socle de l'aide est fixé à 12 081 euros. Il est de 9 120 euros pour les entreprises d'insertion implantées à Mayotte.

L'aide financière est versée à l'entreprise d'insertion pour chaque poste de travail occupé à temps plein. Le cas échéant, le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation des postes.

Lorsque la durée du travail prévue au contrat de travail du salarié ou dans l'acte d'engagement de la personne détenue est inférieure à trente-cinq heures par semaine, le montant de l'aide au poste qu'il occupe est réduit par application du rapport entre la durée prévue au contrat ou dans l'acte d'engagement et :

- la durée collective applicable à l'organisme employeur si cette durée est au moins égale à trente-cinq heures par semaine ;
- la durée de trente-cinq heures si la durée collective du travail applicable à l'organisme employeur est inférieure à trente-cinq heures par semaine.

L'aide financière est versée, pour le compte de l'État, par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, le préfet résilie la convention après avoir observé la procédure prévue à l'article R. 5132-5 du code du travail. Les sommes indûment perçues donnent alors lieu à reversement.

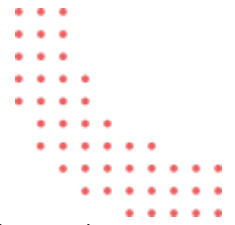
L'entreprise d'insertion peut également bénéficier d'aides spécifiques qui tiennent compte des particularités du public visé (Fonds départemental d'insertion, DLA, Fonds Territoriaux, etc.).

QUI PEUT ÊTRE RECRUTÉ PAR UNE ENTREPRISE D'INSERTION ?

Peuvent être embauchées par une entreprise d'insertion, les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté;
- les bénéficiaires de minima sociaux (RSA...);
- les demandeurs d'emploi de longue durée;
- les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale,...

L'entreprise d'insertion propose à chaque salarié un emploi et un accompagnement adaptés à ses besoins : réentraînement aux rythmes de travail, formation professionnelle, validation des acquis de l'expérience, accompagnement social, etc.



Dans les conditions fixées par les articles R. 5132-2 à R. 5132-3 et R. 5132-7 à R. 5132-10 du code du travail, les entreprises d'insertion ainsi que les ateliers et chantiers d'insertion peuvent s'implanter dans les établissements pénitentiaires afin de proposer, aux personnes détenues ayant signé un acte d'engagement tel que défini à l'article R. 57-9-2 du code de procédure pénale, un parcours d'insertion associant mise en situation de travail et actions d'accompagnement social et professionnel. L'objectif est ainsi de favoriser l'insertion ou la réinsertion durable sur le marché du travail de ces personnes ; leur statut et les modalités de leur parcours d'insertion sont précisés par les articles D. 432-1 et suivants du code de procédure pénale.

QUEL EST LE STATUT DES SALARIÉS ?

Les personnes recrutées par une entreprise d'insertion sont des salariés (pour les personnes détenues, voir précisions ci-dessus), disposant de tous les droits attachés à ce statut (congrés payés, rémunération au moins égale au SMIC, etc.). Le recrutement se fait dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).

La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à 20 heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.

QUEL PARCOURS D'INSERTION ?

Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de l'article L. 5135-4 du code du travail peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues par les articles L. 5135-1 à L. 5135-8 du code du travail et précisées par les articles D. 5132-10-1 à D. 5132-10-4 du code du travail.

En cas de suspension du contrat ?

Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues par les articles L. 5135-1 à L. 5135-8 du code du travail et précisées par les articles D. 5132-10-1 à D. 5132-10-4 du code du travail ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD au moins égal à 6 mois.

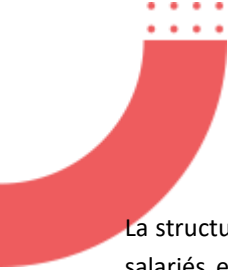
En cas d'embauche à l'issue d'une période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

POUR ALLER PLUS LOIN

Convention conclue entre l'État et l'entreprise d'insertion.

La convention conclue avec l'État comporte les mentions figurant à l'article R. 5132-2 du code du travail. Elle peut être conclue pour une durée maximale de 3 ans avec des structures présentant des perspectives de viabilité économique ; elle peut être renouvelée selon la même procédure. Les stipulations financières des conventions pluriannuelles font l'objet d'avenants annuels.





La structure transmet chaque année au préfet ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés en insertion, et le cas échéant, les personnes détenues ayant signé un acte d'engagement, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la structure. Ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières, comportant notamment les mentions figurant à l'article R. 5132-3 du code du travail.

Versement de l'aide financière

L'aide financière est versée, pour le compte de l'État, par l'Agence de services et de paiement (ASP). Elle ne peut se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'État.

Le montant socle versé en cours de mois par l'ASP correspond au douzième du montant total des aides aux postes d'insertion indiqué dans la convention. Ce montant versé mensuellement peut faire l'objet de régularisation dans les conditions fixées par l'arrêté annuel relatif au montant des aides financières.

Le montant de la part modulée est versé à la structure par l'ASP en une seule fois, sur notification de la décision de l'administration.

Forme et durée du CDDI

Les personnes en situation d'insertion sont embauchées par une entreprise d'insertion dans le cadre d'un CDDI conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail.

La durée de ces contrats ne peut être inférieure à 4 mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine. Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de 24 mois (sous réserve des dérogations mentionnées ci-dessous).

Pendant l'exécution de ces contrats, une ou plusieurs conventions conclues en vertu de l'article L. 5135-4 du code du travail peuvent prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues par les articles L. 5135-1 à L. 5135-8 du code du travail et précisées par les articles D. 5132-10-1 à D. 5132-10-4 du code du travail.

À titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.

À titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par Pôle emploi après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée, le CDDI peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail.



**ENTREPRISE DE TRAVAIL
TEMPORAIRE D'INSERTION
ETTI**



Une personne sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'insertion, peut effectuer des missions pour le compte d'une **entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)** conventionnée par l'État. Un contrat de travail temporaire est alors conclu, l'intérimaire devient salarié de l'ETTI. L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) bénéficie quant à elle d'une aide financière.

L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) fait partie - avec l'association intermédiaire (AI), l'entreprise d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) - des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

QU'EST-CE QU'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION (ETTI) ?

Entreprise d'intérim, l'entreprise de travail temporaire d'insertion a ceci de particulier que **son activité est entièrement centrée sur l'insertion professionnelle des personnes en difficulté**. Elle leur propose des missions auprès d'entreprises utilisatrices, mais également un suivi et un accompagnement social et professionnel, pendant et en dehors des missions.

L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) est soumise à l'ensemble des règles relatives au travail temporaire. La durée des contrats de mission peut toutefois être portée à 24 mois, renouvellement compris, au lieu de 18 mois dans le cas général.

L'entreprise doit conclure une convention avec l'État, notamment pour pouvoir bénéficier d'une aide financière.

QUI PEUT ÊTRE EMBAUCHÉ PAR UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION ?

Peuvent effectuer des missions d'intérim pour le compte d'une entreprise de travail temporaire d'insertion, les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA);
- les demandeurs d'emploi de longue durée;
- les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale.

La personne embauchée sur un poste faisant l'objet d'une aide de l'État doit être agréée par Pôle emploi.

QUEL EST LE STATUT D'UN SALARIÉ RECRUTÉ PAR UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION ?

L'entreprise de travail temporaire d'insertion conclut avec la personne en insertion un contrat de travail temporaire dont la durée peut atteindre 24 mois (renouvellement compris) au lieu de 18 mois dans le cas général.

La personne concernée devient alors salariée de l'entreprise et perçoit une rémunération au moins égale au SMIC.

QUELLE EST L'AIDE VERSÉE À L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION ?

Sous réserve d'embaucher des personnes agréées par Pôle emploi, l'entreprise de travail temporaire d'insertion peut bénéficier d'une aide financière, dans la limite du nombre de postes d'insertion fixé par la



convention qu'elle a conclue avec l'État. Il s'agit de l'aide au poste d'insertion dont les modalités ont été modifiées à compter du 1^{er} janvier 2014.

Cette aide comprend un montant socle et un montant modulé.

Le montant socle est fixé, chaque année, par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget et prend en compte l'évolution du SMIC.

Le montant de la part modulée est exprimé en pourcentage du montant socle, entre 0 % et 10 %. Il est déterminé en tenant compte :

- des caractéristiques des personnes embauchées ;
- des actions et des moyens d'insertion mis en œuvre ;
- des résultats constatés à la sortie de la structure.

À compter du 1^{er} mai 2023, le montant socle de l'aide au poste pour les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) est fixé à 4 636 euros. Il est de 3498 euros pour les ETTI implantées à Mayotte.

L'aide financière est versée à l'ETTI pour chaque poste de travail occupé à temps plein. Le cas échéant, le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation des postes.

L'aide financière ne peut pas se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'État.

POUR ALLER PLUS LOIN

Conventionnement par l'État des entreprises de travail temporaire d'insertion

Après consultation du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, et en tenant compte de l'offre existante pour assurer un développement équilibré des actions d'insertion, le préfet peut conclure une convention avec des entreprises candidates au conventionnement d'entreprise de travail temporaire d'insertion, quelle que soit leur forme juridique, contribuant à l'insertion professionnelle des personnes mentionnées à l'article L. 5132-1.

Contenu de la convention

La convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire d'insertion comporte notamment les mentions suivantes :

- Une présentation du projet d'insertion de la structure précisant :
 - ◆ Les caractéristiques générales de la structure ;
 - ◆ Les principales caractéristiques des personnes en difficulté embauchées ;
 - ◆ Les modalités d'accompagnement des salariés en insertion et de collaboration avec, d'une part, Pôle emploi et, d'autre part, les organismes chargés de l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes ;
 - ◆ Le cas échéant, la mention de l'existence d'une autre convention au titre d'une structure de l'insertion par l'activité économique ;



- ◆ L'adéquation du projet économique et social de la structure avec l'environnement local et l'offre d'insertion déjà existante ;
- La présentation des moyens en personnel ainsi que des moyens matériels et financiers mobilisés pour mettre en œuvre le projet d'insertion de la structure et accomplir les tâches administratives et les obligations comptables résultant de l'activité de l'entreprise de travail temporaire d'insertion ;
- Le nombre de postes d'insertion ouvrant droit à l'aide financière prévue à l'article L. 5132-10-12 ;
- Les engagements d'insertion pris par la structure et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats ;
- Les modalités de dépôt des offres d'emploi auprès de l'institution précitée ;
- La nature et le montant des autres aides publiques directes ou privées dont la structure a bénéficié les années antérieures ;
- Les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la convention.

DURÉE DE LA CONVENTION, COMPTES ET BILANS À FOURNIR

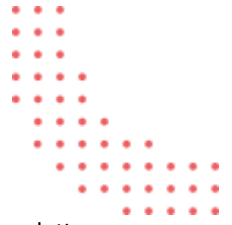
La convention peut être conclue pour une durée maximale de trois ans avec des structures présentant des perspectives de viabilité économique ; elle peut être renouvelée selon la même procédure. Les stipulations financières des conventions pluriannuelles font l'objet d'avenants annuels. La structure transmet chaque année ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés en insertion, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la structure. Ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières, comportant notamment les mentions suivantes :

1. Les moyens humains et matériels affectés à la réalisation de ces actions ;
2. Les caractéristiques des personnes embauchées et de leur contrat de travail ;
3. La nature, l'objet, la durée des actions de suivi individualisé et d'accompagnement social et professionnel des personnes ;
4. Le cas échéant, les propositions d'action sociale faites à la personne pendant la durée de l'action et avant la sortie de la structure ;
5. Les propositions d'orientation professionnelle, de formation pré-qualifiante ou qualifiante, ou d'emploi faites aux personnes ainsi que les suites qui leur auront été données ;
6. Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi des personnes sorties de la structure.

CONTRÔLE DE L'EXÉCUTION DE LA CONVENTION

Le préfet contrôle l'exécution de la convention. L'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément permettant de vérifier la bonne exécution de la convention, la réalité des actions d'insertion mises en œuvre ainsi que leurs résultats.

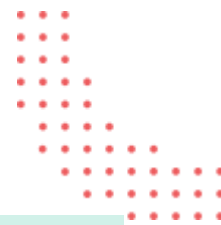
Les structures de l'IAE



En cas de non-respect des dispositions de la convention par l'employeur, le préfet l'informe par lettre recommandée de son intention de résilier la convention. Celui-ci dispose d'un délai, qui ne peut être inférieur à un mois, pour faire connaître ses observations. Le préfet peut alors demander le reversement des sommes indûment perçues.



**ENTREPRISE DE TRAVAIL
TEMPORAIRE - ESS
ETT - ESS**



Les **ETT-ESS** sont des **entreprises de travail temporaire** non conventionnées avec l'État (articles L.5132-2 et 5132-3 du code du travail). Elles n'ont donc pas l'obligation de travailler avec un public spécifique (agrément du public par Pôle emploi pour un parcours IAE).

L'ETT-ESS se caractérise par son projet social. Elle garantit l'accès aux droits résultant du statut de salarié et favorise les contrats de travail sécurisants, structurants en droits et garantissant un niveau de rémunération digne. Elle accroît le développement des compétences et des capacités de ses salariés. Elle promeut la participation des salariés à la vie et à la gouvernance de l'entreprise et garantit leur représentation en tant que salariés.

Ainsi, les ETT-ESS peuvent se donner comme projet de favoriser la continuité des parcours des personnes en insertion pour accéder à l'emploi pérenne après la période de 24 mois fixée par l'agrément. (Cette période étant parfois insuffisante pour permettre une réelle insertion des personnes en difficultés sociales et professionnelles). Le travail temporaire intervient donc comme un support d'insertion complémentaire en aval d'un parcours d'insertion.

Les principes communs aux ETT-ESS :

- La primauté du travail sur le capital ;
- La gestion démocratique ;
- L'affectation des résultats à un projet social ;
- 75% du capital détenu in fine par des entreprises de l'ESS (groupement de personnes).

Les ETT-ESS coopèrent avec les structures de l'insertion par l'activité économique (AI, ETTI...) afin de sécuriser les parcours socio-professionnels. Des conventions de coopération peuvent être formalisées entre ces entreprises.

L'article L 124-8 précise que toute entreprise de travail temporaire est tenue, à tout moment de justifier d'une garantie financière. 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'ETT. Ce montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire prévu à l'article L. 1251-50 du code du travail a été porté à 138 072 € pour l'année 2023.

EXERCICE EXCLUSIF DE L'ACTIVITE

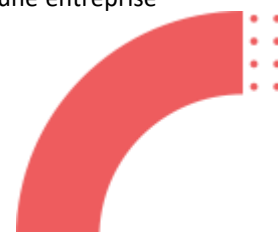
L'entrepreneur de travail temporaire est dans l'obligation de réaliser cette activité de travail temporaire de manière exclusive. Toutefois, par dérogation à ce principe d'exclusivité, les entreprises de travail temporaire peuvent exercer des activités de placement privé de personnel, ou l'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

Par ailleurs, toute activité de travail temporaire se doit d'être réalisée au sein d'une entreprise de travail temporaire. La réalisation de cette activité en dehors d'une telle entreprise est interdite (Articles L1251-2 , L1251-3 et L1251-4 du Code du travail)

QUELQUES ASPECTS DE LA REGLEMENTATION

Respecter l'obligation de conclusion d'un contrat pour l'exécution de toute mission

Chaque mission exécutée dans le cadre de la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire à un client utilisateur doit donner lieu à la conclusion :



- D'un contrat de mise à disposition : ce contrat est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur ("l'entreprise utilisatrice"), au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition du salarié (*Précision : ce contrat doit être établi pour chaque salarié et comporter les éléments listés à l'article L1251-43 du Code du travail*)
- D'un contrat de travail (le "contrat de mission") : ce contrat est conclu entre le salarié temporaire et l'entreprise de travail temporaire, son employeur.

Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice (Articles L1251-1 et L1251-42 à L1251-44 du Code du travail).

Respecter les obligations de transmission d'informations

Une entreprise de travail temporaire doit fournir, avant le 20 de chaque mois, à Pôle emploi, institution nationale désignée, un relevé des contrats de mission conclus durant le ou les mois précédents et ayant pris fin ou en cours d'exécution durant le mois précédent (Articles L1251-46, R1251-7 et R1251-8 du Code du travail).

Respecter les modalités de calcul des effectifs

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :

- des salariés en CDI à temps plein, déterminés conformément à l'article L1111-2 du Code du travail : ces salariés sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise;
- des salariés temporaires étant liés à cette entreprise de travail temporaire par des contrats de mission, pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile (Article L1251-54 du Code du travail).

Entreprises de travail temporaire et personnes morales de droit public

Les personnes morales de droit public peuvent faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire pour des tâches non durables (appelées missions) précisées à l'article L1251-60 du Code du travail. Articles L1251-60 à L1251-63 du Code du travail





**GROUPEMENT D'EMPLOYEURS
POUR L'INSERTION
ET LA QUALIFICATION
G E I Q**



Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes.

Le GEIQ vise à :

- permettre aux salariés d'acquérir une qualification reconnue et une réelle expérience professionnelle validée par des périodes en entreprises débouchant sur un emploi ;
- répondre aux besoins des entreprises adhérentes par le recrutement d'un personnel formé spécifiquement à leurs métiers.

Le groupement est l'employeur des salariés. Les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès des entreprises adhérentes au groupement. Ils sont liés au groupement par un contrat de travail principalement sous forme de contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Les parcours d'insertion des salariés du GEIQ comprennent :

- un accompagnement social et professionnel individualisé réalisé par le GEIQ ;
- un double tutorat réalisé conjointement par un référent du GEIQ et par un tuteur en entreprise ;
- une mobilisation des organismes de formation ;
- un travail en partenariat étroit avec les responsables des ressources humaines des entreprises adhérentes.

En 2023, plus de 7400 entreprises adhèrent au réseau des GEIQ, qui réalise environ 9300 embauches par an.

QUI PEUT ADHÉRER À UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION ?

Toute personne physique ou morale, quelle que soit son activité (libérale, commerciale, industrielle ou agricole) et sa forme juridique.

DANS QUELS SECTEURS D'ACTIVITÉS ?

Il existe environ 200 GEIQ répartis sur environ 300 points d'implantation qui sont répartis dans les régions. Ils mettent à disposition du personnel dans une vingtaine de secteurs d'activité et plus de cent cinquante métiers et qualifications.

Les principaux sont :

- l'agriculture ;
- l'agroalimentaire ;
- le bâtiment ;
- l'industrie ;

Les structures de l'IAE



- la logistique ;
- la propreté ;
- les transports ;
- l'aide à domicile.

QUELS SONT LES AVANTAGES DU GEIQ ?

Pour les entreprises adhérentes :

- Trouver des solutions au manque récurrent de main-d'œuvre qualifiée en pariant sur le potentiel des personnes éloignées de l'emploi en les qualifiant, en les accompagnant pour une expérience professionnelle réussie et en visant une sortie vers un emploi durable.
- Disposer d'un moyen d'anticipation et de diversification de leur recrutement tout en s'appuyant sur une structure gérant les aspects administratifs des contrats et mettant en œuvre une médiation entre leurs tuteurs, les salariés et les organismes de formation.
- Mettre en place des parcours de professionnalisation pertinents et efficaces.

Pour les salariés :

- Disposer d'un contrat de droit commun en alternance.
- Bénéficier d'une formation théorique et professionnelle dans un cadre sécurisé (tutorat, accompagnement socioprofessionnel).
- Intégrer un réseau d'entreprises susceptibles de leur proposer un emploi durable.

QUELLES SONT LES CONTRAINTES DU GEIQ ?

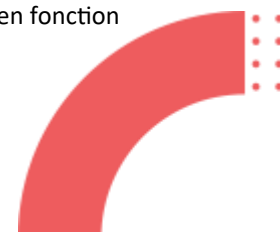
Les employeurs sont soumis à une contrainte de responsabilité solidaire. Si le GEIQ se trouve dans l'impossibilité de faire face à ses obligations sociales pour quelque motif que ce soit, les salariés comme les organismes créanciers de cotisations obligatoires peuvent agir en paiement contre n'importe quel membre du GEIQ pour la totalité de ses dettes. Cette contrainte peut être aménagée pour donner la possibilité aux membres de pondérer leur responsabilité en fonction des services qu'ils en retirent.

QUELLES AIDES POUR LE GEIQ ?

Par l'État :

- Aide à l'accompagnement pour un ensemble de publics définis par arrêté (jeunes, seniors, bénéficiaires des minima sociaux, résidents en QPV ou ZRR, réfugiés, etc) en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.
- Et aide éventuelle au démarrage d'une nouvelle structure GEIQ au titre d'une convention promotion de l'emploi ou du Fonds départemental d'insertion (financement des études de faisabilité, de l'accompagnement et de la mise en œuvre d'une activité ou la définition de stratégie).

Par les opérateurs de compétences : prise en charge des dépenses de formation, de tuteurs en fonction des orientations définies dans les accords de branche ou à défaut dans les accords collectifs





CARNET D'ADRESSES

COORACE BRETAGNE	https://www.coorace-bretagne.org/
COORACE	http://www.coorace.org/
AVISE	https://www.avise.org/
LE LABO ESS	https://www.lelabo-ess.org/
ESS FRANCE	https://www.ess-france.org/
RTES	https://www.rtes.fr/
ENSIE NETWORK	https://www.ensie.org/
UDES	https://www.udes.fr/
Le Pilotage de l'Inclusion	https://pilotage.inclusion.beta.gouv.fr/
Data Emploi	https://dataemploi.pole-emploi.fr/accueil

SOURCES :

travail-emploi.gouv.fr
URSSAF
aide.emplois.inclusion.beta.gouv.fr
Avisé



par
l'Activité Économique

Un tremplin vers l'emploi