

**Mise en œuvre de la triple exclusivité des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) dans le cadre du conventionnement**

L'article 3 de la loi n° 2020-1577 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 », qui modifie l'article L. 5132-6 du code du travail afférent aux ETTI, en adjoignant à l'exclusivité de public et d'activité l'exclusivité de moyens, précise que ces dernières obéissent à la règle de la triple exclusivité.

Déjà mis en œuvre, *de facto*, dans la majorité des ETTI depuis plusieurs années, cette règle prévoit que les ETTI consacrent, uniquement aux publics en insertion, l'ensemble de leurs moyens et de leur activité. Il s'agit ainsi de garantir la qualité du projet social proposé à des salariés en insertion pour favoriser leur montée en compétence et leur accès à un emploi.

A l'heure où le secteur est engagé dans une stratégie de croissance volontariste dans le cadre de la réforme prioritaire inscrite au baromètre des résultats de l'action publique, il convient d'explicitier le sens de cette mesure, notamment pour faciliter le conventionnement de nouvelles ETTI et pour répondre à l'objectif de doublement du nombre de structures pour l'année 2022.

La présente instruction vise à permettre le respect de la triple exclusivité dans le conventionnement des nouvelles ETTI et, le cas échéant, la mise en conformité des ETTI déjà existantes, pour faire de la triple exclusivité un outil supplémentaire au service de la trajectoire de croissance en faveur de laquelle les services de l'Etat et les acteurs de l'insertion par l'activité économique sont mobilisés.

**1) La triple exclusivité : définition, conditions de mise en œuvre et cas des groupes inclusifs**

**1.1 Définition**

La règle de la triple exclusivité prévoit que l'ETTI doit :

- recruter exclusivement des personnes éligibles à un parcours d'insertion sur la base de la prescription telle que définie par le nouvel article L. 5132-3 du code du travail. L'ETTI recrute ainsi uniquement des personnes éloignées de l'emploi mises à disposition auprès d'entreprises utilisatrices et bénéficiant d'un accompagnement socio-professionnel individualisé, dont le parcours est prescrit par un prescripteur ou par la SIAE elle-même (exclusivité de public) ;
- avoir exclusivement une activité de travail temporaire. Elle évolue dans le cadre réglementaire du travail temporaire et, comme toute autre entreprise de cette branche professionnelle, elle applique les règles qui la régissent (exclusivité d'activité) ;
- mettre ses moyens humains et matériels exclusivement au service de son projet social (exclusivité de moyens).

**1.2 Conditions de mise en œuvre**

Afin de garantir le respect de l'exclusivité de moyens, l'ETTI précise dans son projet social et économique les moyens humains (par exemple via un organigramme détaillé) et les moyens matériels et immatériels qu'elle mobilise pour accompagner les salariés en insertion (par exemple, locaux, matériels, outils de communication, base de données intérimaires et clients).

### **Focus sur l'exclusivité de moyens :**

En ce qui concerne les moyens humains, l'ETTI doit clairement identifier et rendre identifiable le personnel permanent et en particulier les fonctions de prospection de missions et d'accompagnement professionnel. Les contrats de travail des salariés intérimaires doivent par ailleurs obligatoirement être signés au nom de l'ETTI, en sa qualité d'employeur.

Pour les moyens matériels, l'ETTI doit disposer d'un local en exclusivité, ainsi que des matériels (ex. mobilier, matériel informatique, véhicules...) à son nom quand ils font l'objet d'une identification particulière (flocage des véhicules, logo sur équipement de protection individuelle [EPI]). Les outils et supports de communication et de prospection (plaquettes, site internet...) lui sont propres et doivent servir exclusivement au projet social et économique conventionné.

Les services de l'Etat se réservent la possibilité de vérifier le respect des dispositions précitées par un contrôle sur pièce.

### **1.3 Cas particulier des groupes inclusifs**

De manière pragmatique, l'exclusivité de moyens doit être adaptée aux groupes inclusifs (regroupant des entreprises sociales inclusives et selon les cas : IAE, groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification [GEIQ], secteur protégé et adapté, entreprise solidaire d'utilité sociale [ESUS]) qui sont en plein développement et qui proposent des mutualisations de ressources au service d'un projet global d'inclusion. Ainsi, au sein d'un groupe inclusif, dans les ensembles et/ou groupes économiques solidaires, la mutualisation des moyens est possible dès lors qu'elle a pour finalité de faciliter l'insertion professionnelle des personnes éligibles à un parcours d'insertion. La structure juridique du groupe ou de la maison mère doit appartenir à l'économie sociale et solidaire (par exemple bénéficiaire d'un agrément ESUS) ou comprendre a minima 75 % d'entreprises sociales inclusives. Dans ce cadre, l'ETTI peut mutualiser toutes ses ressources (humaines, matériels, locaux...) à la condition d'en assurer la traçabilité et la lisibilité aussi bien au niveau du fonctionnement interne de la structure que vis-à-vis des partenaires extérieurs. Afin d'apprécier le respect de l'exclusivité de moyens, les ETTI doivent fournir, le cas échéant, des bilans et comptes indépendants des états financiers consolidés de la maison mère ou du groupe.

### **2) *Calendrier de mise en œuvre de la triple exclusivité***

La règle de la triple exclusivité est mise en œuvre de manière distincte selon la situation de l'ETTI :

- Elle est d'application immédiate s'agissant des ETTI qui se créent, notamment avec le soutien du Fonds de développement de l'inclusion, conformément à ce que prévoit la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020. Ainsi, seules des ETTI respectant cette règle de la triple exclusivité, sur laquelle les services de l'Etat devront porter une appréciation, peuvent désormais être conventionnées ;
- Elle doit constituer un objectif à court terme s'agissant des ETTI déjà existantes, avec le cas échéant l'accompagnement d'un réseau spécialisé proposé à l'ETTI. Les services de l'Etat s'assureront en particulier que les ETTI qui, aujourd'hui, mutualiseraient une partie de leurs activités et/ou leurs moyens avec une ETT, présentent un programme de mise en conformité et qu'il soit mis en œuvre à l'échéance du 31 juillet 2022. Au-delà de l'obligatoire mise en conformité, les services de l'Etat pourront orienter ces dernières vers les réseaux spécialisés pour un renforcement de leurs spécificités en matière d'insertion.

### **3) Vérification par les services de l'Etat de la mise en œuvre effective de la triple exclusivité : des outils pour l'examen des candidatures à un conventionnement**

Il appartient aux services de l'Etat de veiller à la mise en œuvre immédiate de la triple exclusivité pour les nouvelles ETTI. A cet égard, toute demande de conventionnement doit s'accompagner de la présentation par la structure candidate de la manière dont elle répond à ce cadre juridique.

Pour mener l'instruction qui leur revient, les services de l'Etat s'appuieront sur l'ensemble des outils à leur disposition, parmi lesquels ceux présentés ci-dessous.

#### **a. Les labels inclusion délivrés par un tiers certificateur comme gage de la qualité du projet d'insertion, visant la triple exclusivité**

Le décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique précise que le conventionnement d'une structure de l'IAE peut reposer, entre autres critères, sur un label délivré par un tiers certificateur permettant d'attester de la qualité du projet d'insertion, ce qui est l'objectif de la triple exclusivité.

Dès lors, un label délivré par un tiers certificateur, s'il intègre effectivement la triple exclusivité dans son périmètre, constitue un gage de la qualité de projet d'insertion. Sa détention par l'ETTI doit être considérée par les services de l'Etat comme validant le respect de la triple exclusivité.

Un label délivré par un tiers certificateur intègre dans son cahier des charges des missions spécifiques d'inclusion et fait intervenir un organisme certificateur indépendant, qu'il soit privé ou public. La certification est une preuve irréfutable, délivrée suite à un audit mené par un organisme certificateur impartial et objectif, qu'un produit, service ou une organisation, respecte les exigences d'un cahier des charges strict, ce dernier étant public et accessible en ligne.

Il convient de distinguer les labels délivrés par un tiers certificateur des autres labels. Une liste des labels délivrés par un tiers certificateur permettant d'attester de la qualité du projet d'insertion portée à la connaissance de l'administration est jointe en annexe 3 bis de la présente instruction ; elle n'est pas nécessairement exhaustive et pourra être amenée à évoluer.

#### **b. Une notice explicative relative à la triple exclusivité**

Pour accompagner les services déconcentrés dans la mise en œuvre de la triple exclusivité, une notice explicative est jointe (annexe 3 ter).

Les services de l'Etat pourront s'y référer pour apprécier le respect de la triple exclusivité d'une ETTI selon la méthode du faisceau d'indices, en conservant le cas échéant la marge d'appréciation qui leur est confiée en cas de situation particulière.

## Annexe 3 bis

### **Liste des labels inclusion délivrés par un tiers certificateur comme gage de la qualité du projet d'insertion, visant la triple exclusivité**

- Le label **Cèdre** (cadre de référence commun) est une démarche qualité développée par la fédération COORACE (coordination des associations d'aides aux chômeurs pour l'emploi) à l'attention de l'ensemble des entreprises de l'économie sociale et solidaire agissant pour l'emploi et l'insertion sur le territoire. Il est certifié RSE (responsabilité sociétale des entreprises) et ISO (international organization for standardization) 9001, garanti par le COFRAC (comité français d'accréditation) et réalisé par l'organisme certificateur indépendant SGS (société générale de surveillance) France :  
<http://www.coorace.org/page/modalit%C3%A9s-d%E2%80%99obtention-certification>
- Le label **RSEI** (responsabilité sociétale des entreprises inclusives) développé par la Fédération des entreprises d'insertion et certifié par l'AFNOR certification, est une déclinaison de la norme internationale ISO 26 000, adaptée aux entreprises inclusives. Ce label atteste du niveau de maturité des entreprises inclusives en matière de RSE en y intégrant les spécificités de la mission d'inclusion des personnes vulnérables :  
<http://www.lesentreprisesdinsertion.org/france/label-rsei>

Modification du Code du travail dans le cadre  
de la loi relative au renforcement  
de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique

## **ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION**

Octobre 2021

**PUBLIC**

**ACTIVITÉ**

**RÈGLE DE  
LA TRIPLE  
EXCLUSIVITÉ**

**MOYENS**

Soutenu par

## **ETTi : LA TRIPLE EXCLUSIVITÉ ACTÉE PAR LA LOI !**

**Affirmer la triple exclusivité et « conditionner tout développement ou création au respect de la triple exclusivité (de public, de moyens et d'activité), partie intégrante du positionnement de l'ETTi dans l'écosystème de l'insertion et du travail temporaire »** est l'un des engagements du Pacte pour développer le travail temporaire d'insertion comme passerelle à l'emploi durable, signé entre la ministre du Travail, le président du Conseil de l'inclusion dans l'emploi et le président de la fédération des entreprises d'insertion, en février 2020.

C'est aujourd'hui chose faite, avec la nouvelle rédaction de l'article L.5132-6 du Code du travail, suite à la loi du 14 décembre 2020, relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée ».

*« 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 par 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. L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre 1<sup>er</sup> du titre V du livre II de la première partie. »*

**La triple exclusivité de public, d'activité et de moyens dispose désormais d'un cadre légal clair** qui consacre l'ancrage de l'ETTi tout autant dans les règles de la branche du travail temporaire que dans les spécificités de l'insertion par l'activité économique. **C'est cette double appartenance que traduit la triple exclusivité.**

La loi, en imposant la triple exclusivité comme la règle constitutive de l'ETTi, implique pour les ETTi existantes de se conformer à cette règle avant le 31 juillet 2022. Pour les entreprises de travail temporaire d'insertion en création, cette règle s'applique immédiatement. **Le conventionnement de l'ETTi et l'octroi des aides aux postes est dorénavant soumis à la triple exclusivité.**

Cette notice propose une définition pédagogique de la triple exclusivité avec un focus détaillé de l'exclusivité de moyens et permet ainsi à chaque ETTi et aux services de l'Etat de s'assurer que cette règle est effectivement respectée.

## Les dates clés

### Décembre 2020

Adoption de la loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée ».

### Août - octobre 2021

Parution des décrets et de l'instruction de la DGEFP pour compléter la disposition législative et préciser la définition et la mise en œuvre opérationnelle de la triple exclusivité.

### 31 juillet 2022

Date limite du respect de la triple exclusivité pour toutes les ETTi existantes, les créations devant toutes dès leur premier conventionnement être conformes aux textes en vigueur.

# LA TRIPLE EXCLUSIVITÉ : GARANTE DU PROJET SOCIAL DE L'ETTi

« Je recrute **EXCLUSIVEMENT** des personnes éligibles à un parcours d'insertion sur la base de la prescription telle que définie par l'art. L.5132-3 du Code du travail ».

L'ETTi délègue des personnes éloignées de l'emploi auprès d'entreprises clientes et, en parallèle, assure un accompagnement socioprofessionnel individualisé pour que ces personnes retrouvent un emploi durable, mission pour laquelle elle est conventionnée et financée par l'Etat.

« Je mets **EXCLUSIVEMENT** mes moyens humains et matériels au service de mon projet social : l'inclusion des personnes **vulnérables** ». Cette exigence fait la spécificité de l'ETTi dont la finalité unique est de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi de personnes en difficulté.

**EXCLUSIVITÉ  
DE PUBLIC**

**EXCLUSIVITÉ  
D'ACTIVITÉ**

**ETTi =  
TRIPLE  
EXCLUSIVITÉ**

**EXCLUSIVITÉ  
DE MOYENS**

« Mon activité est **EXCLUSIVEMENT le travail temporaire** ». L'ETTi évolue dans le cadre réglementaire du travail temporaire et, comme toute autre entreprise de cette branche professionnelle, elle applique les règles qui la régissent.

**= LA GARANTIE  
DE PARCOURS  
D'INSERTION  
DE QUALITÉ**



# L'EXCLUSIVITÉ DE MOYENS D'UNE ETTi EN DEHORS D'UN GROUPE : EN PRATIQUE

L'ETTi mobilise tous ses moyens humains et matériels pour son activité exclusive qui consiste à faciliter l'inclusion de personnes éligibles à un parcours d'insertion.



## Moyens humains

Principes appliqués aux moyens humains mobilisés exclusivement au service du projet social de l'ETTi

« Tous mes moyens humains sont au service de mon projet social unique : l'inclusion. »

L'intégralité des moyens humains sont :

- détaillés dans le projet social et économique conventionné de l'ETTi ;
- clairement identifiés et identifiables, comme œuvrant pour l'ETTi, en particulier pour les fonctions de prospection de missions ;
- les contrats de travail des salariés intérimaires sont obligatoirement signés au nom de l'ETTi, en sa qualité d'employeur.

## Moyens humains

**Fonctions directement liées au projet social :** responsable d'agence, assistant(e) d'agence, chargé(e) de relation entreprises, chargé(e) d'accompagnement et de suivi professionnel, chargé(e) de formation...

**Fonctions supports :** fonctions relatives aux activités de comptabilité, paie, juridique, gestion administrative et financière de la formation, informatique, achat et communication...



## Moyens matériels

Principes appliqués aux moyens matériels mobilisés exclusivement au service du projet social de l'ETTi

« L'ensemble de mes moyens matériels et immatériels, de mes achats de consommables ou de prestations de services ne servent que mon projet social unique : l'inclusion. »

Les moyens matériels et immatériels sont :

- le local utilisé en exclusivité pour le travail temporaire d'insertion (peut faire partie d'un local avec d'autres activités, type hôtel d'entreprises, maison de l'emploi... du moment que l'ETTi a une signalétique propre et directement identifiable) ;
- les matériels (ex. mobilier, matériel informatique, véhicules...) exclusivement utilisés pour son projet. Ils sont à son nom quand ils font l'objet d'une identification particulière (flocage des véhicules, logo sur EPI). Ils figurent dans son bilan comptable et servent à tracer l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion et à établir des statistiques (ex. logiciels) ;
- les bases de données de ses intérimaires et de ses clients qui lui sont propres ;
- les outils et supports de communication et de prospection (plaquettes, site internet...) lui sont propres et doivent servir exclusivement à son projet social et économique conventionné.

# L'ORGANISATION DES MOYENS D'UNE ETTI AU SEIN D'UN GROUPE : EN PRATIQUE

## Groupe inclusif

Il peut prendre 3 principales formes juridiques, sa caractéristique est la finalité sociale que partage ses composantes :

- le groupe à lien capitalistique (maison mère appartient à l'ESS, est ESUS ou comprend a minima 75% d'établissements entreprises sociales inclusives) ;
- le groupe à lien conventionnel et de gouvernance de type ensemblier ;
- le groupe économique solidaire.

L'ETTi peut organiser les fonctions directement liées au projet social (direction d'agence, prospection commerciale, accompagnement professionnel...) et les fonctions supports (administration, gestion...) avec d'autres entreprises sociales inclusives de son groupe à la condition d'en assurer la traçabilité et la lisibilité aussi bien au niveau du fonctionnement interne de la structure que vis-à-vis des partenaires extérieurs.

Les permanents sont directement salariés de l'ETTi ou le cas échéant mis à disposition par une entité du groupe inclusif, avec facturation à l'ETTi qui intègre ces temps de travail dans ses ETP permanents.

Ensemble les permanents représentent un ratio de 1 permanent pour 15 ETPi, qui permet de mettre en oeuvre un projet social de qualité.

L'ETTi peut mutualiser les moyens matériels et immatériels concourant directement à son projet social et économique conventionné avec d'autres entreprises sociales inclusives de son groupe.

L'ETTi les comptabilise au prorata du coût dédié à celui-ci, sur facturation.

L'ETTi peut partager ses locaux avec d'autres entreprises sociales inclusives (SIAE, EA/EATT/ESAT...) ou partenaires de l'emploi (ex. PLIE, AFPA. . .).

## Groupe mixte

La structure juridique de la maison mère **n'est ni ESS ni ESUS** ou comprend **moins de 75%** d'entreprises sociales inclusives (selon le nombre d'établissements).

L'ETTi ne peut pas mutualiser les fonctions relatives à la direction de l'ETTi, à l'accompagnement socioprofessionnel et à la prospection commerciale au sein de son groupe. Les permanents de l'ETTi représentent un ratio de 1 permanent pour 15 ETPi, qui permet de mettre en oeuvre un projet social de qualité.

L'ETTi peut bénéficier des fonctions-supports de son groupe. L'ETTi comptabilise le coût de leur mise à disposition mais ne peut pas valoriser leur temps de travail dans ses ETP permanents.

L'ETTi peut bénéficier des achats du groupe (ex. : nettoyage des locaux, gestion des déchets, . . .) qui doivent faire l'objet d'une facturation distincte et intégrés dans sa comptabilité propre.

L'ETTi a un local dédié avec une entrée qui lui est propre, en toute indépendance de son groupe, tout particulièrement lorsqu'il s'agit d'un groupe ETT. Le bail ou l'acte de propriété du local est au nom de l'ETTi.

**L'ETTi doit être clairement identifiée et identifiable au sein du groupe, sans aucune ambiguïté, tant pour l'interne que pour l'externe.**

# LA TRIPLE EXCLUSIVITÉ : GAGE DE QUALITÉ DES PARCOURS

La triple exclusivité de l'ETTi, inscrite dans le droit, est le fruit d'une ambition sociale affirmée : « promouvoir un modèle cohérent de travail temporaire d'inclusion inscrit tout autant dans les règles de la profession que dans les valeurs de l'économie sociale et solidaire, innovant et performant, au service de l'inclusion des personnes vulnérables ». Cette exigence que portent les acteurs se traduit dans les impacts positifs de l'ETTi :

## Impact social

**322** ETTi  
**39 000** salariés  
en parcours  
d'insertion



**55%**  
retrouvent  
directement  
un emploi en CDI  
ou CDD à l'issue  
de leur parcours

Sources : données au 31 décembre 2019 transmises par la DGEFP, taux de sorties dans l'emploi, Observatoire 2019 des entreprises d'insertion - Juillet 2020 - La Fédération des entreprises d'insertion

## Impact économique

**483** M€ de produits  
**393** M€ de chiffre d'affaires  
**51** M€ d'aide  
aux postes de l'État



**1 €** investi par l'Etat  
**= 8€** de revenus  
redistribués\*

\* Pour 1 euro de financement de l'Etat, l'ETTi redistribue 8 euros de revenus, directement en salaires et, indirectement, en revenus de remplacement via les contributions sociales (Méthode de calcul : masse salariale chargée/aide aux postes).  
Sources : aides aux postes, Rapport annuel de performance 2019 ; données produits et chiffre d'affaires, extrapolation à partir du nombre total d'ETTi en 2019 fourni par la DGEFP et croisée avec les données des adhérents. Les données salariales proviennent des DSN des adhérents.

## Moyens mobilisés dans l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion

**Emploi**  
10,5 mois  
= durée moyenne  
des parcours

**Accompagnement**  
Un taux  
d'encadrement  
de 1 pour 15\*

**Formation**  
86 h de formation en  
moyenne par an, par  
ETP d'insertion

Source : Observatoire 2019  
des entreprises d'insertion -  
Juillet 2020 - La Fédération  
des entreprises d'insertion.

\* 1 poste d'accompagnement minimum pour 15 ETP salariés intérimaires en parcours

La loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée », et les décrets qui en découlent, ont introduit dans le droit la règle de la triple exclusivité. Cette notice vient en appui de l'instruction de l'administration centrale pour préciser concrètement cette règle et accompagner les ETTi et les services de l'Etat dans sa mise en œuvre.

La triple exclusivité est un triple atout : pour les personnes en parcours d'insertion, qui ont ainsi la garantie d'être au cœur du projet social, pour la puissance publique, qui peut ainsi s'appuyer sur des experts, pour la profession du travail temporaire, qui peut ainsi porter dans la clarté les agences d'emploi d'une part et les ETTi d'autre part.

Cette nouvelle obligation est une nouvelle chance pour faire toujours plus et mieux pour l'inclusion des plus fragiles et ainsi atteindre, de la manière la plus qualitative, l'objectif fixé dans le pacte ETTi de doublement du nombre de parcours en intérim d'insertion d'ici 2022.



## Vos interlocuteurs pour développer l'ETTi :

### > La Fédération des entreprises d'insertion

Rejoignez les 190 ETTi déjà adhérentes pour être accompagné dans la création et le développement d'une intérim d'insertion de qualité.

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

### > Coorace

Coorace est le réseau des entreprises d'utilité sociale territoriale. Avec ses 587 membres, dont 54 ETTi, il agit pour inventer et essaimer des solutions qui créent de la valeur économique, sociale, écologique et citoyenne.

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

Pour trouver son interlocuteur de l'Administration emploi

> Portail des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités  
[drets.gouv.fr](http://drets.gouv.fr)

Pour être conseillé par le syndicat professionnel

> Prism'emploi  
[www.prismemploi.eu](http://www.prismemploi.eu)

Soutenu par



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion »