

dossier

## BAROMÈTRE PRISM'EMPLOI, UN NOUVEL OUTIL PLUS PRÉCIS ET PLUS PERTINENT

point de vue

« L'INNOVATION SOCIALE  
DOIT ALLER DE PAIR AVEC  
SÉCURITÉ ET PROTECTION »

passerelle

« ADAPTER LES RÉGIMES  
DE PROTECTION SOCIALE  
À LA CRISE »

# Connectez-vous à l'intérim digital dès maintenant !

Relevez le plus grand défi de transformation de votre entreprise. Dès maintenant. Découvrez comment sur [armado.fr](https://armado.fr)



## Digitalisez vos documents et processus métier.

Il n'a jamais été aussi facile de distribuer l'ensemble de vos documents (contrats, bulletins, factures...) et d'automatiser vos processus métiers comme les relevés d'heures ou demandes d'acomptes, par exemple.

## L'archivage numérique haute sécurité.

Le stockage des documents est une obligation contraignante. Avec Armado, tous vos documents sont archivés automatiquement durant toute leur période légale de conservation.

## Le meilleur de la signature électronique.

Vous bénéficiez des meilleures technologies actuelles de signature électronique, de la vérification d'identité du signataire, d'intégrité du document, à la constitution du dossier de preuves.

## Compatible avec toutes les solutions logicielles.

Armado est 100% intégré à Tempo. Mais en vous connectant à notre API, toutes les fonctionnalités de la plateforme sont maintenant accessibles à toutes les solutions logicielles du secteur.

# 2020, L'ANNÉE DE TOUS LES DANGERS!



**Avoir un outil  
plus précis et plus  
pertinent, telle est  
notre volonté !**

L'année 2020 restera marquée par une crise sanitaire sans commune mesure, doublée d'une crise économique et sociale particulièrement violente. Mais pour cette raison même, c'est aussi l'année de lancement de chantiers importants pour notre profession.

La crise sanitaire a eu des impacts considérables pour notre branche. Nous avons enregistré, au cours des 11 premiers mois de l'année, une chute de 24,6% de l'emploi intérimaire (par rapport à la même période de 2019), ce qui représente la destruction de 190 000 emplois en équivalent temps plein sur un an.

Face à cet effondrement, nous avons immédiatement réagi ! 2020, c'est le lancement des travaux de notre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche. Pour améliorer nos capacités d'anticipation et notre réactivité collective, nous avons créé un groupe de travail GPEC au sein de Prism'emploi, présidé par Jean-Pierre Lemonnier, qui coprésède aussi la commission transverse GPEC de notre OPCO AKTO (cf. page 16). Enfin, notre Observatoire de branche, l'OIR, a lancé dès septembre une démarche de diagnostics emplois territorialisés qui concerne quatre bassins d'emploi. Notre objectif : avoir une analyse fine de la dynamique de l'emploi local, comprendre les évolutions du travail ainsi que les besoins des entreprises et à terme déployer cette approche plus largement. L'étude de l'OIR sur les compétences transversales des salariés intérimaires, dont les résultats seront disponibles au printemps, viendra compléter cette démarche.

2020, c'est aussi l'année des travaux relatifs à la nouvelle version de notre Baromètre. Avoir un outil plus précis et plus pertinent, telle est notre volonté ! Disponible dès février, cette nouvelle version du baromètre Prism'emploi permettra à nos adhérents d'accéder à un outil de pilotage amélioré grâce au nouveau système d'alimentation des informations (cf. page 7).

2020, et plus précisément le 2 décembre, c'est enfin la publication du rapport Frouin « Réguler les plateformes numériques de travail » qui met en exergue que l'activité des plateformes d'intermédiation relève bien de la réglementation du travail temporaire, ce que Prism'emploi a toujours soutenu !

Enfin, en ce début d'année, je vous présente mes meilleurs vœux pour vous et vos proches. Que 2021 soit une belle année pour notre profession et pour l'ensemble des entreprises françaises !

**Gilles LAFON,**  
*président de Prism'emploi*

## leMag

NUMÉRO 48  
1<sup>er</sup> trimestre 2021

### news 04

- ▶ Enjeux et perspectives de la prévention à Prév'intérim 2021
- ▶ Publications de l'OIR
- ▶ Un nouveau conseil d'administration à la WEC
- ▶ Les propositions du rapport Frouin pour réguler les plateformes

### dossier 07

- ▶ Baromètre Prism'emploi, un nouvel outil plus précis et plus pertinent
- ▶ Collecter et consolider les données des Entreprises de Travail Temporaire

### point de vue 12

- ▶ « L'innovation sociale doit aller de pair avec sécurité et protection »

### passerelle 15

- ▶ « Adapter les régimes de protection sociale à la crise »
- ▶ « GPEC : le secteur de l'intérim a un rôle de locomotive à jouer »

### en région 19

- ▶ « Agir pour l'emploi et la formation »

### repères 20

- ▶ Point de conjoncture

### vient de paraître 22

03

Prévention /

# ENJEUX ET PERSPECTIVES DE LA PRÉVENTION À PRÉV'INTÉRIM 2021



Manifestation majeure dans le domaine des actions de prévention développées au sein de la branche, Prév'intérim tiendra sa 3<sup>e</sup> édition le 27 janvier 2021. Crise sanitaire oblige, cette matinée pourra être suivie à distance par l'ensemble des participants intéressés par les questions de santé et de sécurité des intérimaires. Responsables au sein du FASTT, médecins du travail, préventeurs, producteurs de données, partenaires de la branche, entreprises et autres professionnels œuvrant dans le domaine de la prévention se succéderont sur le plateau de l'auditorium parisien d'AG2R au cours de cette matinée très séquencée et animée par un journaliste. L'occasion de revenir sur les enjeux de la prévention pour la branche du travail temporaire ainsi que les initiatives et les bonnes pratiques mises en place par différents acteurs dans l'Hexagone. Plusieurs intervenants viendront rappeler notamment l'engagement de la branche en faveur de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi que l'importance d'une bonne connaissance des spécificités de l'intérim pour mener des actions efficaces. Différents acteurs se succéderont également lors de cette matinée pour expliquer quelles sont les conditions de succès de la prévention à travers des expériences concrètes. Une édition très riche qui regardera en outre ce qui se fait ailleurs, en mettant un focus sur des expériences inspirantes développées à l'étranger et qui s'achèvera sur un tour d'horizon des orientations souhaitables dans ce domaine à court et moyen terme. Retransmis en direct, ce nouveau rendez-vous de Prév'intérim donnera une place importante aux échanges entre les différents intervenants. Les participants pourront quant à eux répondre à des sondages et adresser leurs questions et suggestions aux différents acteurs de la prévention présents sur le plateau.

Les inscriptions à la manifestation sont ouvertes depuis le 4 décembre 2020 sur le site : <https://www.previnterim.fr/>

## PUBLICATIONS DE L'OIR

Au-delà de ses productions annuelles classiques, l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) a réorienté son programme d'études pour 2020 et 2021 afin de contribuer à la meilleure appréhension des conséquences de la crise sanitaire.

### Des études repères annuelles

Comme chaque année, l'OIR produit et met en ligne les principales ressources statistiques sur les salariés intérimaires et permanents de la branche. Le panorama de l'emploi des personnes en situation de handicap (intérimaires en CTT ou CDII et salariés permanents) permet pour sa part de suivre l'évolution du nombre et des caractéristiques des emplois occupés par les salariés en situation de handicap dans le secteur. Enfin, l'enquête « Regards croisés » permet d'observer l'image de l'intérim et les parcours d'emploi des salariés intérimaires.

### OBSERVATOIRE DE L'INTÉRIM ET DU RECRUTEMENT

et le Haut-commissariat aux compétences dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Quatre bassins d'emploi ont été sélectionnés pour expérimenter ce dispositif d'observation : Lille, Toulouse, Nantes Saint-Nazaire et Sochaux-Montbéliard. L'objectif de ces diagnostics est de partager avec les partenaires du territoire une analyse fine de la dynamique de l'emploi local, avec une entrée sectorielle et un zoom sur l'intérim.

Des données statistiques et quantitatives, mais également qualitatives permettront de comprendre le fonctionnement du marché du travail, de questionner les métiers à enjeux sur les territoires ainsi que les évolutions du travail et les besoins exprimés par les recruteurs, notamment en matière de qualification ou bien les pré-requis à l'embauche. En réponse aux besoins de mobilité professionnelle et de sécurisation des parcours que la crise sanitaire va renforcer, une étude sur les compétences transversales des salariés intérimaires, leur identification, leur intégration dans les parcours de formation et leur valorisation effective a été lancée et sera disponible au printemps. Au-delà de ces exemples, d'autres études viendront nourrir en 2021 les réflexions de la branche sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

### Des études sur les impacts de la crise sanitaire et les pistes de réflexion et d'action que la GPEC peut apporter

Afin de répondre plus directement aux besoins des entreprises et des partenaires sociaux révélés par l'impact de la crise sanitaire, l'Observatoire a réorienté son programme d'étude en cours d'année. Ainsi, une enquête a été spécifiquement dédiée aux parcours d'emploi des salariés intérimaires entre mars (début du premier confinement) et fin juin 2020 et intégrée dans le rapport annuel « Regards croisés ». L'observatoire a également lancé une démarche de diagnostics emplois territorialisés en réponse à l'appel à projets du Ministère du travail

# UN NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA WEC

Le 29 septembre 2020, les membres de la World Employment Confederation (WEC) ont procédé à l'élection de leur nouveau conseil d'administration.

À cette occasion, Bettina Schaller, directrice des affaires publiques pour le groupe Adecco, a été élue présidente. Elle succède ainsi à Annemarie Muntz, qui a présidé la WEC au cours des deux mandats précédents. Bettina Schaller a exprimé sa satisfaction de « *prendre la direction de l'organisation à un moment où le monde du travail se réinvente* », ajoutant que le secteur des services d'emploi privés « *avait un rôle clé à jouer dans l'élaboration des futures politiques de l'emploi* ».

Dix nouveaux membres du conseil ont également été élus, dont Isabelle Eynaud-Chevalier, déléguée générale de Prism'emploi. Ce renouvellement important du conseil d'administration de la WEC intervient à la suite du changement de composition du conseil opéré en juin 2020 pour accroître la représentativité de l'ensemble des membres – entreprises et fédérations nationales – au sein de l'organisation internationale.

Fondée en 1967, la WEC représente aujourd'hui le secteur des services RH et se veut le porte-parole des différentes fédérations nationales et entreprises multinationales au niveau mondial.



Bettina Schaller



Isabelle Eynaud-Chevalier

## LES PROPOSITIONS DU RAPPORT FROUIN POUR RÉGULER LES PLATEFORMES

Le 2 décembre dernier, Jean-Yves Frouin a remis au Premier ministre son rapport sur la régulation des plateformes numériques de travail. Assisté d'un comité d'experts, l'ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation s'était vu confier une mission sur la représentation des travailleurs des plateformes. Le 5 juin 2020, les travaux de la mission ont été élargi, à la demande du Premier Ministre, à la sécurité juridique du statut des travailleurs intervenant sur des plateformes et du lien contractuel de ces derniers avec les plateformes numériques (au regard de l'arrêt Uber du 4 mars 2020 requalifiant cette relation contractuelle en contrat de travail). Il lui a été demandé également d'avancer des propositions quant aux protections sociales et économiques de ces travailleurs impactés par la crise sanitaire.

Sur le premier point, le rapport recommande le recours à un tiers (sont citées en particulier les sociétés de portage et les coopératives d'activité et d'emploi) pour salarier le travailleur après 6 à 12 mois d'activité et un certain niveau de chiffre d'affaires. Le rapport souligne que cela permettrait notamment aux travailleurs des plateformes d'accéder à l'activité partielle du fait de l'application du régime salarié.



**INTÉRIMAIRES SANTÉ**

La mutuelle des salariés intérimaires

*Une couverture adaptée,  
un accompagnement privilégié.*



**+ de 3000**

Entreprises de Travail  
Temporaire nous font  
confiance

**Une équipe**

exclusivement dédiée à  
l'accompagnement des  
entreprises

**100%**

des démarches  
peuvent être réalisées  
en ligne

Depuis le 1er janvier 2016, INTÉRIMAIRES SANTÉ est le régime de frais de santé des salariés intérimaires. Conçu avec les représentants de la branche professionnelle de l'intérim, le régime propose des avantages uniques :

- des garanties conformes au contrat responsable,
- une cotisation calculée en fonction du nombre d'heures déclarées,
- un dispositif de portabilité adapté à l'activité professionnelle discontinuée,
- une affiliation simplifiée...

Chaque année, plus de **2 millions d'assurés** sont accompagnés par INTÉRIMAIRES SANTÉ.



# BAROMÈTRE PRISM'EMPLOI, UN NOUVEL OUTIL PLUS PRÉCIS ET PLUS PERTINENT

Dix ans après sa création, le baromètre Prism'emploi s'apprête à connaître une évolution majeure. Grâce au nouveau système d'alimentation des informations, l'exhaustivité et l'enrichissement des données statistiques accroît la pertinence de cet outil de pilotage.

**A**près une année marquée par les conséquences de la crise sanitaire sur l'économie hexagonale et dans l'attente d'un rebond de l'activité en 2021, l'année qui s'ouvre fournira aux entreprises du secteur un outil de pilotage amélioré à travers la mise en place opérationnelle dès février prochain d'une nouvelle version du baromètre mensuel. Lancé en 2011, le baromètre Prism'emploi va en effet désormais fournir à la profession des niveaux d'analyse plus précis grâce à une

base de données enrichie. Une évolution importante conduite par la direction des affaires économiques de Prism'emploi et qui s'appuie sur l'apport de données de S2H Consulting (filiale de Siaci Saint-Honoré), pour collecter, consolider et anonymiser les données relatives aux missions d'intérim. Ces dernières, liées aux obligations déclaratives des entreprises de travail temporaire (ETT), traitées dans le respect des règles de confidentialité du RGPD<sup>(1)</sup>, sont ensuite mises à disposition d'un tiers de

confiance, Umanis, entreprise de services du numérique active dans l'informatique décisionnelle et dans les métiers liés aux mégadonnées, pour alimenter le futur baromètre mensuel. Grâce à ce nouveau dispositif statistique, Prism'emploi pourra s'appuyer sur des données collectées auprès de la quasi-totalité des ETT, pour disposer d'une vision très exhaustive de l'emploi intérimaire.

« Jusqu'à présent, le baromètre Prism'emploi représentait les trois quarts des adhérents. Avec ce nouvel outil, les adhérents



Christian Defontaine

auront accès à des informations plus pertinentes et n'auront plus à effectuer ce travail de communication des données jugé parfois fastidieux », souligne le président d'Assistra Interim, Christian Defontaine. Outre la possibilité d'avoir de nouvelles typologies d'informations, comme le CDI intérimaire ou les spécificités des entreprises recourant à l'intérim dans tel secteur, l'exhaustivité des données du futur baromètre apportera surtout aux acteurs du travail temporaire un outil d'analyse et de pilotage beaucoup plus fin. La fiabilité accrue de la base des données leur permettra d'affiner les recherches d'informations détaillées au niveau d'un métier, d'un secteur ou d'une zone géographique. Il permettra d'identifier plus précisément les gisements d'emplois, un plus pour la profession qui utilise aujourd'hui ce baromètre de manière assez hétérogène. Les plus gros acteurs de la profession ou les sociétés les plus organisées en termes de services dédiés, développent une approche systématique de l'information statistique à partir desquels ils élaborent des tableaux de bord mensuels, ce qui n'est souvent pas le cas dans les PME.

#### Un enjeu pour les PME : dépasser la seule approche terrain.

En revanche, explique Christian Defontaine, un certain nombre de PME ont une démarche différente. « Les mono-agences très spécialisées, qui sont très prises par des tâches opérationnelles n'ont généralement pas le temps de prendre du recul et vont aller défricher le terrain à partir de données

« Or, ces entreprises auraient beaucoup à gagner à exploiter les données statistiques issues des éléments fournis par la profession pour construire ou améliorer leur organisation interne ».

commerciales subjectives. De même, les petites structures régionales, qui sont le plus souvent généralistes, développent une approche réseau, de proximité avec l'entreprise utilisatrice. Elles construisent un lien quasi « affectif » avec cette dernière. Or, ces entreprises auraient beaucoup à gagner à exploiter les données statistiques issues des éléments fournis par la profession pour construire ou améliorer leur organisation interne », assure celui qui anime également le groupe de travail des PME (GT PME) au sein de Prism'emploi. Une analyse partagée par Vincent Girma, Président de R.A.S Intérim et de la SOCAMETT, pour qui les PME, bien que beaucoup moins présentes sur les marchés de masse, ont néanmoins besoin d'avoir une vision claire sur leur secteur d'activité dans leur territoire, pour pouvoir se situer et affiner leur stratégie de développement. « Il est vrai que pour les TPE et PME, le métier reste le sourcing, la connaissance de leurs intérimaires et le développement d'une grande proximité avec leurs clients pour répondre à des attentes très précises. Reste que le baromètre est important pour avoir cette analyse mensuelle du marché en général et pour pouvoir suivre son évolution dans un secteur d'activité donné ou une région », explique Vincent Girma. Indicateur incontournable pour évaluer à un moment donné le niveau de performance d'une ETT dans le ou les bassins d'emploi où elle est présente, le baromètre permet en outre d'avoir une idée un peu plus précise des opportunités d'implantations dans d'autres secteurs géographiques. « Si on souhaite se développer sur un autre département, on va devoir examiner quel est le niveau d'activité sur ce territoire et à quel moment de l'année, il est le plus élevé pour les métiers sur lesquels on a développé une expertise. On pourra alors peut-être préparer un sourcing un ou deux mois avant, se constituer des viviers de

« Le baromètre permet en outre d'avoir une idée un peu plus précise des opportunités d'implantations dans d'autres secteurs géographiques ».



Vincent Girma

*candidats en amont et anticiper ainsi l'évolution du marché », note Vincent Girma. La quasi instantanéité des données rassemblées dans le baromètre mensuel de Prism'emploi offre enfin la possibilité aux entreprises d'identifier rapidement les formations à mettre en place pour permettre aux salariés intérimaires d'évoluer dans leurs compétences et d'être à même de répondre aux nouveaux besoins du marché du travail.*

### **Développer une culture de l'exploitation des données.**

Pour inciter les PME à utiliser davantage le baromètre comme outil de pilotage, les données statistiques ont d'ailleurs été présentées aux entreprises adhérentes de Prism'emploi participant au GT PME. Une démarche qui vise à développer une véritable culture de l'analyse de ces données au niveau régional. *« Aujourd'hui, la plupart des PME ont uniquement des statistiques en matière de gestion de la relation client. Nous communiquons donc ces données et analyses aux bureaux régionaux afin que les entreprises, notamment les petits acteurs, puissent s'en imprégner et développer une nouvelle réflexion stratégique sur les métiers en tension dans un bassin d'emploi »,* rapporte Christian Defontaine. Un cercle vertueux qui vise à faire de l'entreprise de travail temporaire un véritable acteur de l'emploi local à l'affût des besoins de formation sur un métier donné et pouvant accompagner ses clients dans leur stratégie RH. Lors du premier confinement, les focus réalisés au niveau des différentes régions ont ainsi permis à ces PME de mieux cerner les secteurs qui tiraient l'activité et de voir comment réorienter leur stratégie en fonction de ces phénomènes circonstanciels. Plus globalement, estime pour sa part Vincent Girma, le pilotage de l'activité à travers cet outil qu'est le baromètre permet aux entreprises de mieux apprécier leur performance commerciale. Performance commerciale plus que performance économique, qui renvoie à une notion de rentabilité, précise le président de la SOCAMETT. Si la loupe du baromètre n'apporte pas d'enseignement sur la valeur

**« Le pilotage de l'activité à travers cet outil qu'est le baromètre permet aux entreprises de mieux apprécier leur performance commerciale ».**

ajoutée d'une prestation, elle va lui permettre en revanche d'avoir une idée de sa performance en termes de part de marché. *« Je peux très bien avoir une centaine de personnes dans le secteur de la logistique avec 4% de marge brute et ma part de marché va exploser sans que ma performance économique s'en trouve améliorée. Autrement dit, cet outil de pilotage va révéler à la fois une tendance et un potentiel commercial »,* note Vincent Girma. Ce dernier considère par ailleurs que le baromètre Prism'emploi s'inscrit tout naturellement dans la démarche d'accompagnement que mène la SOCAMETT auprès de ses PME, les éléments fournis par la société de caution mutuelle complétant les informations issues du baromètre mensuel. *« Nous fournissons à nos adhérents des indicateurs régionaux d'évolution du marché qui leur permettent d'avoir une idée globale du marché et le baromètre va permettre de disposer d'une analyse sectorielle très fine, ce dont ont besoin nos entreprises possédant une spécificité métier importante ».*

### **Un outil de pilotage essentiel en temps de crise.**

L'exhaustivité des données du nouveau baromètre renforce encore l'intérêt de cet outil de pilotage pour les PME à la recherche d'informations les plus pertinentes possibles sur les évolutions, tant territoriales que sectorielles, de l'emploi. *« Dans certains domaines, comme le médical, l'architecture ou les bureaux d'études par exemple, nombre d'acteurs très spécialisés n'avaient pas la possibilité de communiquer leurs*

**« En rassemblant pratiquement 100% des données de nos adhérents, le baromètre va donner aux ETT une idée extrêmement claire du recours à l'intérim pour chaque métier et chaque bassin d'emploi, leur permettant d'évoluer dans leur spécialité ».**

données sur une base mensuelle. En rassemblant pratiquement 100 % des données de nos adhérents, le baromètre va donner aux entreprises de travail temporaire une idée extrêmement claire du recours à l'intérim pour chaque métier et chaque bassin d'emploi, leur permettant d'évoluer dans leur spécialité », confirme Christian Defontaine. Avant d'ajouter que cette évolution dans l'alimentation du baromètre devrait également avoir des incidences en termes d'accompagnement pour les entreprises de la branche et vis-à-vis des entreprises utilisatrices. « Lorsque l'on dispose de données statistiques très précises, la parole est du même coup beaucoup plus précise et ciblée et la qualité des débats s'en ressent. À partir d'une donnée fiable, on peut avoir des débats fiables. Et cela permet aussi à Prism'emploi de renforcer sa place d'acteur reconnu auprès des entreprises utilisatrices, que ce soit dans le domaine de la formation ou dans celui de la politique sociale menée par le FASTT par exemple ». La chute de l'activité et les bouleversements engendrés par une crise sanitaire d'une nature et d'une ampleur inédites, pourraient surtout pousser de plus en plus d'entreprises de travail temporaire à s'emparer d'un instrument d'analyse et d'aide à la décision enrichi. Un processus d'acculturation qui a commencé à se faire sentir dès le printemps dernier. « Lors du premier confinement, près de 60 % des PME adhérentes ont consulté le baromètre, observe Christian Defontaine. Ce qui les préoccupe aujourd'hui, c'est le risque d'une politique généralisée du « stop and go ». Dans ce contexte, il y a une recherche accrue de visibilité quant aux secteurs qui tirent leur épingle du jeu pour évaluer les possibilités de réorienter leurs activités sur un bassin d'emploi. Et lorsque l'on fait des focus sur des utilisations du baromètre au sein de notre GT PME, on constate qu'il y a un intérêt croissant pour l'exploitation de ces données ». Si certains secteurs, à l'instar de l'aéronautique, ont pris de plein fouet la crise sanitaire en cours et auront du mal à retrouver dans les prochains mois, voire les prochaines années, leur niveau d'activité habituel, d'autres en revanche ont et auront rapidement besoin de recruter davantage. Dans une période de dégradation brutale de la situation économique, l'accès à des données statistiques récentes constitue un atout pour

## Chiffre clé



# 60%



des PME adhérentes ont consulté le baromètre lors du premier confinement.

des entreprises qui peuvent cibler avec précision les besoins en intérim des clients.

« Lorsque la conjoncture est bonne, on a tendance à moins regarder ses tableaux de bord. En revanche, le contexte actuel devrait accélérer l'appropriation par les entreprises de ce baromètre, explique Vincent Girma. Il permet d'identifier les secteurs qui rebondissent vite et vers lesquels certaines d'entre elles pourraient s'orienter pour sauver leur activité ». Des PME qui font par exemple exclusivement de la restauration et n'ont plus d'intérimaires en poste, se demandent en ce moment vers quels secteurs se tourner, poursuit le président de la SOCAMETT. Les éclairages du baromètre sur les évolutions en cours doivent leur servir à « déterminer les secteurs d'activité pas trop éloignés du leur et sur lesquels elles vont pouvoir adapter leurs équipes pour recruter et rebondir commercialement ».

## Une crédibilité accrue vis-à-vis des partenaires de la profession.

Au-delà de ces enjeux stratégiques de connaissance des évolutions du marché de l'emploi et de l'activité intérimaire pour l'ensemble des adhérents, cette nouvelle version du baromètre aura également pour effet de renforcer le rayonnement de la profession auprès de certains de ses partenaires. La pertinence des données établies à partir d'un panel quasi-exhaustif apporte en outre une légitimité statistique accrue à la profession auprès des pouvoirs publics. L'intérim constituant un indicateur avancé de l'emploi, le baromètre Prism'emploi peut en outre s'avérer très utile à certains de ces acteurs ou à d'autres comme les OPCO<sup>(2)</sup> pour identifier plus rapidement les besoins en emplois ou en formation dans différentes branches. Plus précis dans son degré d'analyse des situations locales, le nouveau baromètre pourrait enfin représenter une source d'information particulièrement recherchée par les médias régionaux.

Très proche dans sa configuration du baromètre actuel, la nouvelle version disposera toujours d'un premier niveau d'information accessible pour l'ensemble des adhérents. L'outil comportera ensuite un ou plusieurs niveaux d'accès à des données plus affinées. Il offrira la possibilité notamment de prendre un abonnement pour accéder aux données par région de manière à permettre au plus grand nombre d'entreprises locales d'exploiter les seules informations qui les intéressent sans surcoût. « L'objectif est vraiment d'amener le maximum d'adhérents de Prism'emploi à se saisir de ce nouveau baromètre très complet pour avoir une lecture plus fine du marché. Le travail des agences d'emploi aujourd'hui ne consiste pas uniquement à placer des personnes immédiatement opérationnelles. Elles ont également un rôle essentiel à jouer en matière d'accompagnement des salariés intérimaires dans leurs parcours. Et le baromètre Prism'emploi est un excellent outil de pilotage dans ce domaine », conclut Christian Defontaine.

(1) Règlement général sur la protection des données.

(2) Opérateurs de compétences.

Trois questions à /

# COLLECTER ET CONSOLIDER LES DONNÉES DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

**MYRIAM EL KHOMRI**, directrice du Conseil RH chez Siaci Saint-Honoré, ancienne Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.



## Quels types d'informations transmettent les ETT à S2H et dans quel cadre ?

Depuis fin 2015, la branche du travail temporaire a choisi S2H Consulting (filiale à 100% de Siaci Saint-Honoré) pour collecter et consolider les données des Entreprises de Travail Temporaire (ETT) relatives aux missions des salariés intérimaires. Ainsi, les ETT transmettent chaque mois à S2H Consulting le détail des heures et des missions effectuées par les intérimaires au cours du mois précédent. Ces données permettent notamment d'identifier les salariés éligibles à la mutuelle Intérimaires Santé, ainsi qu'à certaines prestations d'action sociale et/ou du régime de prévoyance.

Depuis le début de cette année, nous collectons en outre, dans le cadre de la loi, des informations telles que la localisation géographique de la mission et le secteur d'activité de l'entreprise utilisatrice, et ce pour répondre aux besoins de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement. Ces nouvelles données, évidemment traitées dans le strict respect des normes de confidentialité et sur des espaces sécurisés, sont très précieuses pour mieux comprendre les parcours des salarié-e-s intérimaires et en observer les contours dans la durée. Ce sont certaines de ces données qui seront exploitées par Prism'emploi en vue d'élaborer un baromètre de l'activité intérim.

## Selon vous, le Travail Temporaire en tant qu'indicateur avancé intéresse-t-il les pouvoirs publics ?

Sans aucun doute et plus encore dans la conjoncture actuelle, à la fois pour contrecarrer les effets de la crise et plus encore, accompagner les transitions environnementales, numériques ou démographiques auxquelles nous sommes confrontés.

En outre, l'intérim reste un excellent indicateur des futures tendances au niveau interprofessionnel, et notamment en termes de dynamique d'activité, de besoins au niveau des ressources, des compétences et de formation. Il met aussi en lumière les secteurs en tension comme actuellement la

logistique avec le développement du commerce en ligne, ou la santé du fait de la crise sanitaire.

## Pourquoi, selon vous, dit-on que la donnée statistique est la ressource du futur ?

Les données statistiques permettent de comprendre le monde, d'anticiper les défis à venir à courte, moyenne et plus longue échéance et de nous orienter collectivement pour nous aligner avec ces derniers. Les enjeux sont forts, il s'agit de mieux piloter les mutations à partir des données, et non de les subir. Cela conforte les orientations prises de façon très solide.

Alors bien sûr, la prudence et la rigueur s'imposent dans leur exploitation. Il est d'abord impératif de protéger les données personnelles et leurs usages dans un cadre précis, aujourd'hui posé à l'échelle européenne, le RGPD. Nous sommes particulièrement attentifs à ce point afin de pouvoir être en conformité aux règles de protection des données. Puis, critère important pour une utilisation et une analyse pertinentes, il s'agit de s'assurer que les données utilisées soient correctes et fiables, sans biais dans leur interprétation.

L'autre grand enjeu, naturellement, c'est l'Intelligence Artificielle. Rappelons que celle-ci ne vient pas se substituer à l'intelligence humaine mais l'augmenter, grâce à une somme de données, à une analyse chiffrée des situations, à la confrontation des intuitions des experts aux faits recensés. Ce travail de suivi et de mesure permet d'anticiper l'avenir avec plus de justesse et donc pour les entreprises d'améliorer leurs choix, au premier chef desquelles le domaine des RH.

Aujourd'hui, beaucoup d'aspects du comportement humain deviennent quantifiables et peuvent être mis à profit pour progresser en tant que société. L'intelligence augmentée, c'est aussi la perspective d'une vie individuelle et collective améliorées.

Entretien /

## « L'INNOVATION SOCIALE DOIT ALLER DE PAIR AVEC SÉCURITÉ ET PROTECTION »

Plateformes numériques, 1<sup>er</sup> bilan par  
**ISABELLE EYNAUD-CHEVALIER**, déléguée générale  
de Prism'emploi.



12

De trop nombreuses plateformes d'intermédiation dévoient le statut de la micro-entreprise pour concurrencer illégalement les entreprises de travail temporaire au mépris des risques courus par les travailleurs qu'elles emploient et par leurs clients.

### Quel est le point de vue de Prism'emploi sur les plateformes numériques ?

Prism'emploi n'est pas hostile par principe à toutes les plateformes. Parmi ses adhérents, certaines agences ont d'ailleurs fait le choix d'être 100 % digitalisées. Si l'utilisation des outils technologiques nouveaux n'est pas source d'ambiguïté, la notion même de plateforme est complexe.

Cette appellation générique recouvre plusieurs réalités, alors même que dans l'esprit du grand public et des médias, il s'agit d'un ensemble homogène. Or, il convient de distinguer :

- les plateformes B to B (dédiées aux entreprises) vs les plateformes B to C (à l'attention des particuliers consommateurs);
- les plateformes d'indépendants vs les plateformes exclusives de micro-entrepreneurs.

« C'est pourquoi il nous paraît nécessaire de différencier les plateformes selon leur activité. Ainsi, on peut identifier des plateformes de mobilité, de livraison, d'hébergement, d'intermédiation RH, etc. »

En outre, leur objet social déclaré ne reflète généralement pas leur activité réelle.

Or, nous considérons que le fait d'être une « plateforme » ne peut faire écran au respect de la loi.

C'est pourquoi il nous paraît nécessaire de différencier les plateformes selon leur activité. Ainsi, on peut identifier des plateformes de mobilité, de livraison, d'hébergement, d'intermédiation RH, etc. Chacune d'entre elles doit respecter la réglementation de son secteur d'activité contrairement à l'idée selon laquelle les plateformes seraient régies par une réglementation *sui generis*.

Cette position entretient la multiplication et l'essor de plateformes qui ne respectent pas le droit applicable à leur secteur d'activité et s'affranchissent, en particulier, du respect du droit du travail.

### S'agissant de l'intermédiation RH, quel est votre constat ?

Si quelques plateformes ont fait le choix socialement responsable de se créer sous le statut d'entreprise de travail temporaire, certaines comptant parmi nos adhérents, nous constatons la multiplication des plateformes de micro-entrepreneurs. Ces dernières se réfugient derrière l'intitulé « plateformes » ainsi que l'utilisation des algorithmes pour proposer des « missions » à des personnes qui doivent impérativement avoir le statut de micro-entrepreneur. Les micro-entrepreneurs exécutent ainsi ces « missions », qui correspondent le plus souvent à des postes traditionnels de caristes, préparateurs de commande, vendeurs, comptables, hôtes d'accueil, serveurs, cuisiniers, commis etc., au sein même des équipes des entreprises clientes. Contrairement au principe d'indépendance attachée au statut de micro-entrepreneur, les prix de facturation ne sont pas librement négociés entre l'entreprise cliente et le micro-entrepreneur mais fixées a priori et facturées par la plateforme. Le plus souvent, le micro-entrepreneur donne mandat à la plateforme pour qu'elle facture en son nom

le client. Ainsi, sous couvert de la nouveauté de la mise en relation offerte par une application simple et ludique, certaines plateformes exercent en réalité une activité de travail temporaire « déguisée ».

De facto, les plateformes B to B d'intermédiation RH qui « placent des micro-entrepreneurs » en situation de subordination concurrencent directement les agences d'emploi car :

- les durées des missions sont les mêmes que celles proposées par les agences d'emploi ;
- le public est celui également des agences d'emploi (lors de leur inscription dans une agence d'emploi, l'âge moyen des salariés intérimaires est de 27 ans, 70% d'entre eux sont sans emploi et 15% sont étudiants, selon l'étude « Regards croisés sur l'intérim » de l'OIR) ;
- les clients ont normalement recours à l'emploi salarié pour ces mêmes missions (CDI, CDD et travail temporaire),
- les micro-entrepreneurs font le même travail que les salariés de l'entreprise ;

Ces plateformes remplacent ainsi des emplois salariés par des micro-entrepreneurs (en dehors de ce régime, le business model n'est pas viable). Elles dévoient, par ailleurs, le régime de la micro-entreprise afin d'éviter les paiements des cotisations sociales au détriment des finances publiques et des droits des micro-entrepreneurs.

### Selon vous, quelles en sont les conséquences ?

Les pratiques de ces plateformes nous posent un problème éthique car sous couvert d'une démarche philanthropique, elles placent les micro-entrepreneurs dans des situations à risques pour plusieurs raisons :

- la durée du travail n'est pas contrôlée (durée maximale quotidienne et hebdomadaire, durée de repos quotidien et hebdomadaire, travail de nuit, heures supplémentaires, travail des jours fériés, etc.) ;
- il n'y a aucune aptitude médicalement constatée ;
- le risque d'accident du travail est considérablement accru faute de sélection et de formation avant la prise de poste ;
- les conditions de travail ne sont pas encadrées. Ainsi, les équipements de protection individuelle et collective ne sont ni fournis, ni obligatoires et laissés à la discrétion ainsi qu'à la charge financière du micro-entrepreneur.

Le risque de dissimulation d'un accident est important dans un contexte de recours illégal délibéré à un faux statut. À ce titre, le Plan national de lutte contre le travail illégal 2019-2021 (mesure 4) mentionne parmi ses priorités, la lutte contre les faux statuts et en particulier les faux indépendants.

L'entreprise cliente n'est pas forcément consciente des risques juridiques qu'elle peut encourir au titre de ces pratiques de travail illégal.

En effet, la mise à disposition de travailleurs en dehors des règles du travail temporaire est passible de sanctions applicables pour délit de travail illégal, et par voie de conséquence est passible cumulativement des sanctions pénales pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi

salarié, mais aussi pour marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'étranger non autorisé à travailler ou encore pour cumuls irréguliers d'emplois.

### Est-ce à dire que Prism'emploi ne soutient pas le statut de micro-entrepreneur ?

Notre profession éprouve un profond respect pour les véritables travailleurs indépendants, dont l'activité repose sur une réelle autonomie, et elle souscrit totalement à la nécessité de mieux les protéger en période de crise.

Notre critique ne porte nullement sur le statut de micro-entrepreneur en tant que tel mais uniquement sur son dévoiement, particulièrement lorsqu'il est utilisé pour contourner les règles du salariat en général et celles, singulières et exigeantes, relatives au travail temporaire.

La crise actuelle ne fait que renforcer notre constat.

Dans un univers soumis à de nombreux facteurs de risques, non seulement économiques et sociaux mais aussi sanitaires, le respect du cadre juridique propre à la mise à disposition de travailleurs auprès d'entreprises tierces est plus que jamais nécessaire. La construction, depuis plusieurs décennies, de protections très étendues en termes d'accès à l'activité partielle, à l'assurance-chômage, mais aussi de droits à la formation, à la santé, à la prévoyance et à l'action sociale pour nos salariés et leurs familles fait aujourd'hui la preuve de son ardente nécessité.

### La branche réaffirme l'importance d'un régime de protection solide ?

Effectivement. Et les avantages bien supérieurs à ce qui peut exister dans d'autres secteurs de l'économie et a fortiori pour les micro-entrepreneurs mis en œuvre par la branche dans le cadre d'un dialogue social très développé, ont pour contrepartie un coût élevé, financé par des contributions obligatoires se situant bien au-delà des taux légaux.

Les plateformes de mise à disposition de micro-entrepreneurs, s'affranchissent de ces règles et proposent à leurs clients des prix en apparence attractifs. Mais ils sont le fruit d'une concurrence déloyale assise sur un véritable dumping social, qui est source de graves conséquences individuelles et collectives. Il incite les entreprises tierces à favoriser ces formes d'emploi dégradées et élude leur responsabilité en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, un facteur de risque majeur dans un contexte de crise sanitaire généralisée.

L'innovation sociale ne peut donc aller selon nous que dans une seule direction : celle d'un surcroît de sécurité et de protection, une attente forte de nos concitoyens, en contrepartie de la flexibilité dont nos économies modernes, très largement servicielles, ne sauraient se priver.

C'est pourquoi notre profession s'est investie, à la demande des pouvoirs publics, dans la création et le déploiement du CDI intérimaire. Ce nouveau dispositif a permis d'accompagner le retour à la croissance dès 2013. S'il comporte des contraintes, il est plus prometteur sur le

plan économique et social qu'une utilisation dévoyée du statut de micro-entrepreneur, à mille lieues de son objectif initial de stimulation de la création de nouvelles entreprises.

## Qu'en est-il de l'aspiration des micro-entrepreneurs à leur autonomie ?

Les plateformes affirment répondre à une demande de la population active qui aspire à plus d'autonomie et de flexibilité dans la gestion de leur temps et de leur travail. C'est oublier que ce même public souhaite également conserver la protection sociale que leur confère le régime du salariat. En outre, tous les emplois n'ont pas vocation à devenir des emplois indépendants.

Enfin, comme l'a rappelé la Cour de cassation dans l'affaire Uber, en mars 2020, le seul critère utilisé en droit français pour savoir si un indépendant est réellement indépendant est celui du lien de subordination. Et pour le juge, l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les différentes parties ou la dénomination qu'elles lui donnent mais bien des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle.

## Quelles sont actuellement vos actions ?

Prism'emploi accompagne tout d'abord ses adhérents qui subissent la concurrence de ces plateformes et invite ceux qui ne se sont pas manifestés à le faire. Nous avons ensuite reçu plusieurs de ces plateformes afin de les inciter à changer de statut et à se transformer en ETT. Nous participons aux groupes de travail et débats organisés sur ce sujet au niveau national (Medef, CPME) et au niveau européen (World Employment Confederation – Europe). Nous avons également contribué au récent rapport Frouin, qui consolide l'approche sectorielle que nous préconisons depuis l'origine et émet des préconisations concrètes sur les plateformes de mobilité (VTC, livraison).

Enfin, Prism'emploi a initié des procédures contentieuses : l'une au pénal, l'autre dans le cadre d'une intervention volontaire prochainement dans un dossier prud'homal. Cette démarche s'inscrit dans la volonté de protéger le statut social que la branche a développé et de défendre les intérêts de la profession.

## Quelles sont les préconisations de Prism'emploi ?

Elles sont au nombre de quatre.

Tout d'abord, que le législateur prévoit que dans le cadre de leurs formalités de création, les plateformes indiquent leur secteur d'activité et s'engagent à en respecter la réglementation. Ainsi, celles qui font de l'intermédiation RH rentreront « officiellement » dans le champ de notre secteur d'activité.

Ensuite, que le critère de non-subordination constitue un critère essentiel pour caractériser le statut d'indépendant.

Troisième préconisation : contrôler davantage le régime de la micro-entreprise. Nous pouvons citer comme pistes de réflexion :

- déclaration d'activité répondant aux codes APE ou NAF ;
- contrôles de la réalité de l'activité exercée par le micro-entrepreneur (lien de subordination) ;
- déclaration du lieu de travail ;
- Suivi du recours à des micro-entrepreneurs par les entreprises clientes ;
- limitation dans le temps des exonérations ou abaissement du chiffre d'affaires réalisé par les micro-entrepreneurs.

Nous souhaitons enfin que le cadre juridique du travail temporaire soit assoupli, notamment pour répondre aux besoins de flexibilité et de réactivité du public, notamment étudiant et demandeurs d'emploi (par exemple : cas de recours spécifique, formalités d'embauche simplifiées, régime social adapté à leurs besoins mais ouvrant toujours des droits étendus en termes de formation, santé, prévoyance et couverture des accidents du travail...).

Je rappelle que les partenaires sociaux du travail temporaire ont conclu un accord le 10 juillet dernier en ce sens, afin d'adapter le droit du travail temporaire aux évolutions actuelles et aux défis du contexte économique. Cet accord historique doit également être pris en compte dans les évolutions attendues par les organisations patronale et syndicales signataires.

Flexibilité  
Régime social  
Préconisation  
Sécurité  
Actions  
Innovation sociale  
PRISM'EMPLOI  
Missions Mobilité  
Partenaires sociaux du travail temporaire

interview /

## « ADAPTER LES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE À LA CRISE »

Comment faire évoluer les régimes de protection sociale face à la crise sanitaire et à ses conséquences sur la vie économique et l'emploi ? Le point avec **FRANCK BODIKIAN**, président de la commission sociale de Prism'emploi.



### Quelles ont été les conséquences de la crise sanitaire dans la branche ?

Dans notre secteur d'activité, le premier confinement a eu un effet inédit puisque les salariés intérimaires ont massivement basculé en activité partielle. Certains se sont retrouvés en arrêt de travail pour garde d'enfants. Le dispositif d'arrêt de travail de l'Assurance Maladie pour garde d'enfants a cessé au 30 avril. À partir du 1<sup>er</sup> mai, le gouvernement a décidé de les prendre en charge au titre du dispositif d'activité partielle.

Ce contexte nous a conduits à nous interroger sur l'étendue des régimes de protection sociale des salariés intérimaires. Couvrent-ils les salariés en activité partielle et selon quelles modalités ? Les arrêts de travail pour garde d'enfants sont-ils pris en charge par le régime de prévoyance alors que le salarié n'est pas malade ? Dans le cadre du dialogue social de branche, nous avons, en tant que délégation patronale, avec les organisations syndicales de salariés, rapidement identifiés ces questionnements. Nous avons ainsi demandé au FASTT, pilote de ces régimes, de se rapprocher des assureurs recommandés (APICIL et KLESIA) afin de rechercher ensemble les moyens de prendre en compte ces situations nouvelles. Dans un premier temps, il nous a été répondu que les arrêts de travail pour garde d'enfants n'étaient pas prévus au motif que la santé du salarié n'était pas en cause. S'agissant du sort des garanties pendant l'activité partielle, notre accord de branche n'en faisait pas mention. Parallèlement, le gouvernement a étendu le complément employeur aux salariés intérimaires (ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020), à compter du 12 mars 2020, pour tous les arrêts de travail y compris dérogatoires liés à la Covid-19. Les ETT doivent désormais verser un complément aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, ce qui rendait d'autant plus nécessaire une prise en charge des arrêts de travail dérogatoires par les assureurs recommandés du régime de prévoyance. Après des discussions ardues, les assureurs recommandés ont, au mois de mars dernier, accepté cette prise en charge exceptionnelle des arrêts de travail pour garde d'enfants ou pour vulnérabilité. S'agissant de l'activité partielle, ils ont aussi accepté de maintenir la couverture des salariés pendant l'activité partielle sur l'ensemble des risques (arrêt de travail, invalidité, décès) sans cotisation, avant que la loi du 17 juin 2020 ne l'impose à toutes les entreprises et tous les assureurs. Enfin, s'agissant de la « mutuelle » des salariés intérimaires (Intérimaires santé), l'accord de branche ne traitait pas non plus de l'activité partielle mais la crise sanitaire a eu pour effet de ralentir les prestations : certains professionnels de santé (ophtalmologistes, dentistes etc.) étant fermés, ainsi que les

opticiens. Les assureurs recommandés nous ont confirmé que les salariés intérimaires en activité partielle restaient couverts en cas d'activité partielle, sans donner lieu à cotisation.

### Quelles dispositions spécifiques ont été prises pour adapter les régimes à la crise ?

Afin de mettre nos accords de branche en conformité avec les décisions prises, au début de la crise sanitaire, avec les assureurs recommandés, nous avons conclu avec les partenaires sociaux deux avenants, un avenant n°1 au régime de prévoyance et un avenant n°6 au régime de frais de santé (« mutuelle »), dans l'objectif de sécuriser les droits des salariés intérimaires pendant les périodes d'activité partielle. L'avenant du 9 octobre 2020 au régime de prévoyance, signé par l'ensemble des organisations syndicales de salariés, prévoit le maintien de toutes les garanties pendant l'activité partielle. Ce maintien a lieu sans cotisation en 2020, mais avec application de la cotisation sur les heures chômées à compter de janvier 2021. Par ailleurs, cet avenant adapte également les règles de la portabilité conventionnelle, en n'exigeant pas l'inscription du salarié comme demandeur d'emploi dans certaines situations particulières, pour tenir compte des accidents de la vie auxquels peuvent être confrontés les salariés intérimaires. L'avenant au régime de frais de santé du 25 septembre 2020, signé par l'ensemble des organisations syndicales de salariés, garantit également aux salariés intérimaires en activité partielle la prise en charge par la mutuelle de leurs dépenses de santé, sans application de cotisation sur les heures chômées en 2020 mais aussi les années à venir.

### Quelles perspectives pour 2021 ?

Le régime de frais de santé sera nécessairement affecté par la baisse du nombre d'intérimaires en mission. De ce fait, un très grand nombre d'intérimaires se trouve en portabilité. Pendant cette période de portabilité, ils continuent d'être couverts par la mutuelle. Nous devons être attentifs à l'évolution des prestations. Mais les réserves du régime nous permettent d'envisager sereinement l'année 2021. La situation du régime de prévoyance est différente : l'augmentation de la sinistralité, en particulier pendant la crise sanitaire (arrêts garde d'enfant), et la baisse des cotisations (moins d'heures travaillées et absence de cotisations sur les heures d'activité partielle) auront des impacts financiers sur l'équilibre du régime. Lorsque nous aurons plus de visibilité sur les comptes 2020 du régime, nous serons probablement amenés à revoir sa tarification et sa couverture.

interview /

## « GPEC : LE SECTEUR DE L'INTÉRIM A UN RÔLE DE LOCOMOTIVE À JOUER »

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au service d'une employabilité forte : le point sur les actions entreprises avec **JEAN-PIERRE LEMONNIER**, vice-président de la commission transverse GPEC d'AKTO.



**Vous êtes administrateur d'AKTO et vice-président de la commission transverse GPEC d'AKTO. Pouvez-vous nous préciser les liens entre ces deux instances ?**

AKTO est un des OPCO majeurs créés par la dernière réforme. Il constitue l'outil commun de près de 30 branches professionnelles dans le secteur des services et représente plus de 4 millions de salariés dans le travail temporaire, la propreté, la sécurité privée, le commerce de gros, le secteur des hôtels-café-restaurants, les services aériens...

Il est piloté par un conseil d'administration paritaire qui reflète la diversité de ces secteurs. Ses travaux sont préparés par quatre commissions transverses :

- alternance, demandeurs d'emploi et attractivité ;
- mobilité professionnelle et certification ;
- développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- OPMQC\*, GPEC et évaluation.

**Quels seront les objectifs de cette quatrième commission transverse ?**

Elle a pour objectif de soutenir les initiatives de ces branches professionnelles en matière de production et d'analyse statistique, de suivi des politiques d'emploi des branches de l'OPCO, de GPEC. Elle s'attache à analyser la pertinence et l'impact des initiatives portées par l'OPCO. Elle assure plus globalement tout travail analytique et prospectif nécessaire à un pilotage efficace des politiques de formation et d'alternance.

La commission émet des propositions visant le développement de la GPEC, y compris sur le plan territorial. Enfin, elle est chargée du suivi et de l'évaluation des dispositifs financés par AKTO, particulièrement l'alternance et le développement de la formation au sein notamment des entreprises de moins de 50 salariés.

**Vous pilotez aussi le groupe de travail GPEC de Prism'emploi, quels en sont les enjeux ?**

Compte tenu de notre forte exposition à la crise que traversent nombre de secteurs et d'entreprises faisant appel à des salariés intérimaires, notre branche a accéléré

ses travaux relatifs à la GPEC, lancés dès 2019. Ils portent sur les métiers touchés par des transformations importantes sur les plans quantitatifs et/ou qualitatifs, en lien avec des évolutions de fond, notamment numériques ou écologiques. Avec l'irruption de la crise sanitaire, il nous est apparu nécessaire d'actualiser et de prolonger ces travaux. Nous avons également souhaité leur apporter une dimension très opérationnelle, immédiatement perceptible par nos salariés permanents et intérimaires.

Cette réflexion a abouti à la conclusion de l'accord du 10 juillet 2020, assorti d'objectifs ambitieux en termes de gestion dynamique des compétences et d'accompagnement des trajectoires de nos salariés intérimaires. Pour ces publics, les ETT jouent un rôle majeur en termes d'emploi mais également d'évolution des compétences afin de réduire au maximum les périodes d'inactivité.

**Quelles perspectives pour 2021 ?**

Suite à cet accord, le Ministère du travail a apporté son soutien à un projet d'EDEC portant sur des travaux de prospective territoriale en lien avec l'Observatoire de la branche, l'OIR, et des axes d'actions opérationnelles de reconnaissance des compétences et d'accompagnement renforcé des personnes, en lien avec AKTO.

Afin d'alimenter cette démarche de GPEC de branche, un groupe de travail patronal a été créé au sein de Prism'emploi. Il a vocation à outiller de façon opérationnelle et rapide les entreprises, grâce à la validation des outils et guides déjà recensés et proposés par les équipes de l'OIR et d'AKTO. Outre nous permettre de définir notre position en amont des échéances paritaires de la branche, ce groupe de travail affirme notre présence au sein de la commission transverse GPEC d'AKTO. Il met en lumière la contribution de notre secteur très ouvert sur l'interbranche et donc à même de jouer un rôle de locomotive.

\* Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

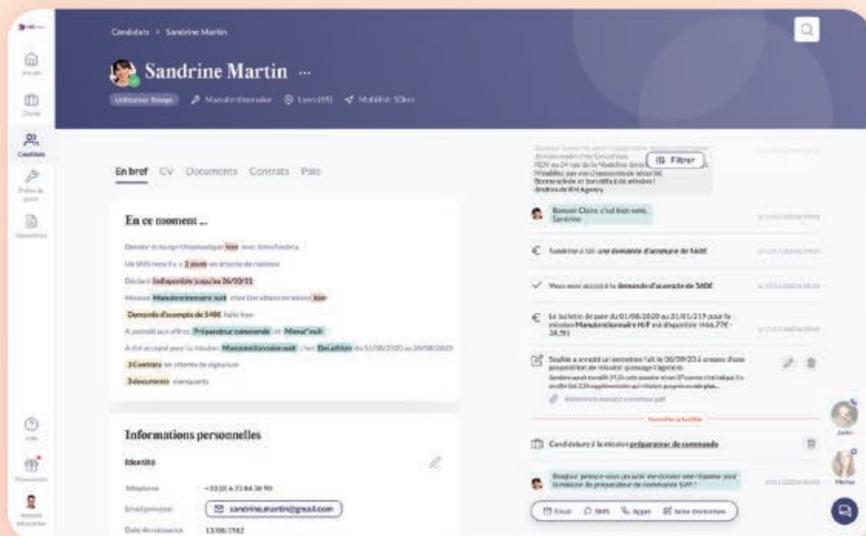
### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

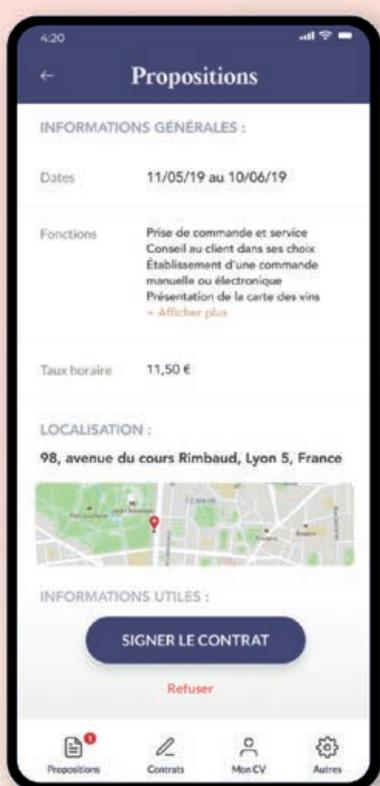
# TROOPS

Et si vous  
augmentiez votre  
CA de plus de 20%  
tout en doublant  
votre résultat net ?



## Phygitализez vos agences avec Troops !

Une plateforme digitale RH tout-en-un conçue pour les groupes de travail temporaire



### Élargissez votre vivier de candidats

auprès de ceux qui ne postulent plus que par le digital  
et qui ne se déplacent plus en agence



### Étendez votre activité

dans les villes / régions où vous n'êtes pas encore  
présents physiquement



### Touchez un écosystème à forte marge

Avec les TPE/PME qui pourront être autonomes pour  
leur remplacement ou recrutement de personnel



### Optimisez vos coûts agences

grâce à la digitalisation et l'automatisation des  
process administratifs et commerciaux



troops.fr



contact@troops.fr



+33 (0)4 87 91 99 59

Normandie /

# « AGIR POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION »

Prism'emploi Normandie, l'État, EDF, la Maison de l'emploi et de la formation du Cotentin et Akto ont signé, le 17 septembre 2020, une charte d'engagements en faveur de l'emploi des salariés intérimaires. Point d'étape avec **SABRINA MARIE**, conseillère orientation équipe emploi formation de la Maison de l'emploi et de la formation du Cotentin.



## Pouvez-vous nous présenter les objectifs de la charte conclue par l'État, EDF, la Maison de l'emploi et de la formation du Cotentin, Prism'emploi Normandie et Akto ?

C'est dans un contexte de forts enjeux pour le territoire du Cotentin (emploi, compétences, climat social) que les partenaires institutionnels de l'emploi et les acteurs de l'intérim ont décidé de formaliser leurs engagements réciproques par la signature d'une charte. Cette charte est le fruit de plusieurs années de travail collaboratif entre les signataires. Les parties signataires se donnent comme objectifs de renforcer l'engagement pris dans le cadre de l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences de l'EPR qui vise à proposer via ce dispositif de redéploiement des salariés du chantier, un accompagnement aux personnes se trouvant sans solution d'emploi à l'issue de leur contrat de mission sur le chantier. Dans le contexte du plan de relance et de la crise sanitaire, les acteurs économiques font face au défi de maintenir et développer un niveau de compétences répondant aux exigences du marché de l'emploi local pour l'ensemble des salariés concernés. La sécurisation des parcours professionnels des moins qualifiés de ces salariés fera l'objet d'une attention particulière. Le capital humain, composant du patrimoine de l'entreprise, doit nous amener à valoriser, rendre visible les métiers spécifiques du chantier de l'EPR/Fla3 et développer l'employabilité des salariés intérimaires peu qualifiés.

## Quels sont les engagements des signataires ?

Les signataires s'engagent à :

- sécuriser les parcours professionnels des moins qualifiés en anticipant les possibilités de redéploiement du chantier,
- favoriser la mobilité professionnelle, notamment par la formation en mobilisant les dispositifs de formation,
- développer les compétences transférables et accompagner la mobilité intersectoriel,
- partager les informations susceptibles d'améliorer l'accompagnement et la sécurité du parcours du salarié.

## Pouvez-vous nous dire quelques mots sur les projets réalisés en 2020 ?

La crise sanitaire, bien entendu, a beaucoup impacté nos activités. Cependant, nous avons pu poursuivre certaines de nos actions. En 2020, nous avons continué à organiser des ateliers, dont certains ont été réalisés à distance. Il peut s'agir d'actions d'accompagnement dans la construction d'un projet professionnel : atelier CV et lettres de motivation ou atelier Validation des Acquis de l'Expérience, par exemple. L'accompagnement des salariés intérimaires est pour nous une priorité, qu'il s'agisse de travailler leur projet professionnel ou de préparer une reconversion, nous sommes à leurs côtés. Ils ne doivent pas hésiter à nous contacter. Nous répondons systématiquement présents.

## Quelles seront les actions prioritaires en 2021 ?

Nous allons actualiser la cartographie du secteur intérim du chantier EPR/Fla3, des effectifs par métier et par agence d'emploi selon une périodicité trimestrielle.

Nous allons proposer des entretiens diagnostics aux salariés intérimaires volontaires pour les accompagner à construire leur projet professionnel. Nous ferons la promotion des métiers de l'industrie qui recrutent sur le territoire auprès des salariés qui se retrouveront en recherche d'emploi.

Nous proposerons un groupe de travail aux agences d'emploi afin de réfléchir à des actions opérationnelles pour accompagner le redéploiement (mobilité, valorisation des compétences, transférabilité des compétences pour maintenir l'employabilité).

## L'employabilité est au cœur de vos préoccupations ?

Tout à fait, nous travaillons ainsi à dresser des passerelles de mobilité entre certains métiers peu connus du chantier et des emplois en tension, en identifiant les compétences, les savoir-faire et savoir-être qui peuvent être transférés d'une fonction à une autre. Je pense notamment à des métiers d'enrubanneur ou encore de calorifugeur.

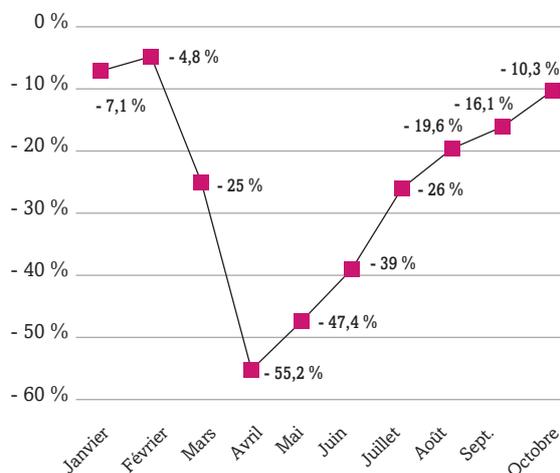
# POINT DE CONJONCTURE

L'emploi intérimaire en 2020 (au cours des 10 premiers mois) a été pénalisé par la situation sanitaire et conjoncturelle.

## LES TENDANCES DU BAROMÈTRE PRISM'EMPLOI

L'observation des cycles économiques nous apprend que l'intérim est un secteur synchrone avec les variations conjoncturelles, qu'elles soient orientées à la baisse comme à la hausse. Il est ainsi le premier secteur impacté en cas de ralentissement mais aussi le premier à redémarrer au moment de la reprise. À ce titre, l'intérim connaît cette année une évolution chahutée avec des variations d'une ampleur inédite. Ainsi, avant le confinement intervenu lors de la deuxième quinzaine de mars, la tendance se situait aux alentours de - 5% puis en quelques jours, les effectifs intérimaires ont brutalement chuté, portant la tendance à - 70%.

Le rattrapage a toutefois été plus lent passant de - 55,2% en avril à - 10,3% en octobre.



Source : Baromètre Prism'emploi

Le reconfinement intervenu en novembre, bien qu'il n'ait pas le même impact que celui de la fin du premier trimestre, pourrait se traduire par un nouveau ralentissement. Ainsi, l'emploi intérimaire se situerait en 2020 dans une fourchette comprise entre - 20% et - 25%, ce qui correspondrait à la destruction d'environ 175 000 emplois équivalent temps plein en moyenne au cours de l'année.

## DANS LE DÉTAIL DES SECTEURS

Une caractéristique de la crise de 2020 est l'existence de fortes divergences sectorielles.

### Évolution de l'intérim par grand secteur d'activité 30 000 CDI intérimaires (CDII) ont été signés en 2019

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Cumul
<b>Industrie</b>	- 14,3%	- 9,1%	- 26,0%	- 51,5%	- 47,8%	- 43,1%	- 31,1%	- 24,2%	- 20,7%	- 14,9%	<b>- 28,8%</b>
<b>BTP</b>	0,5%	- 1,2%	- 34,3%	- 84,3%	- 61,1%	- 37,7%	- 25,1%	- 13,5%	- 18,1%	- 15,8%	<b>- 30,5%</b>
<b>Commerce</b>	- 2,7%	- 3,9%	- 20,9%	- 53,9%	- 43,8%	- 29,5%	- 15,9%	- 8,7%	- 9,0%	- 6,3%	<b>- 19,5%</b>
<b>Transports Logistique</b>	3,0%	4,1%	- 14,3%	- 34,1%	- 25,6%	- 18,9%	- 11,2%	- 11,8%	7,7%	14,6%	<b>- 8,5%</b>
<b>Services</b>	- 1,1%	- 2,5%	- 24,7%	- 58,4%	- 53,8%	- 48,7%	- 30,8%	- 25,1%	- 24,7%	- 15,8%	<b>- 29,5%</b>

Source : Baromètre Prism'emploi

## Dans l'industrie

Avec - 28,8% au cours des 10 premiers mois, la tendance dans l'industrie se situe en dessous de la moyenne (- 25,6%), bien qu'une relative normalisation soit observée au mois d'octobre en raison d'une moindre dégradation dans la filière automobile. Les deuxième et troisième trimestres ont été marqués par la conjoncture et l'investissement dans des secteurs sinistrés des biens d'équipement tels que l'aéronautique ou la filière automobile. Certains secteurs des biens de consommation, tel que la filière textile, ont souffert du ralentissement de la consommation des ménages. Dans ce contexte, le secteur de l'agroalimentaire a été moins impacté que les autres.

## Dans le BTP

Le BTP est le secteur qui enregistre les variations les plus contrastées avec en début d'année une légère croissance (+ 0,5% en janvier), puis des tendances comprises entre - 84,3% en avril et - 13,5% en août. Cette variabilité s'explique car l'intérim y joue un rôle central pour affronter les fluctuations de l'activité, très marquées dans ce secteur. Évidemment, cette année, celles-ci ne sont pas dues à des raisons climatiques, mais à la crise sanitaire. À noter, après avoir connu un rattrapage entre juin et août, le secteur se situe sur un plateau et se maintient aux alentours de - 15%. En moyenne au cours des 10 premiers mois de l'année, l'intérim y diminue de - 30,5%.

## Dans le commerce

La dégradation du secteur du commerce (- 19,5%) masque également des évolutions mensuelles heurtées, comprises après mars entre - 53,9% (en mars) et - 6,3% (en octobre). Les évolutions observées résultent évidemment des comportements de consommations perturbés par les contraintes sanitaires.

## Dans les services

Après avoir été un relais de croissance au cours des dernières années, sous le double effet d'un développement de l'emploi dans ces secteurs et d'une progression du recours à l'intérim, les services souffrent particulièrement au cours de cette année 2020 atypique. En effet, la conjoncture est quasiment à l'arrêt dans certains secteurs tels que l'hôtellerie, les cafés et restaurants, les foires et salons, ainsi que l'ensemble des activités liées au tourisme, à la culture et aux loisirs.

Par ailleurs, l'intérim des métiers des services, tels que la comptabilité et la finance, en plus de la situation conjoncturelle, doivent faire face à certains freins liés au développement du télétravail peu propice à l'organisation du travail temporaire. Dans ce contexte, seuls les métiers de la santé se maintiennent. En moyenne au cours des 10 premiers mois de l'année, l'intérim y diminue de - 29,5%.

## Dans les transports-logistique

À rebours des autres secteurs, la baisse de l'emploi intérimaire se limite dans le secteur transports- logistique à - 8,5%. Par ailleurs, celui-ci a renoué avec la croissance depuis le mois de septembre (+ 7,7% en septembre et + 14,6% en octobre), soutenu par les activités de logistique avec en premier lieu le commerce électronique et le tri postal.

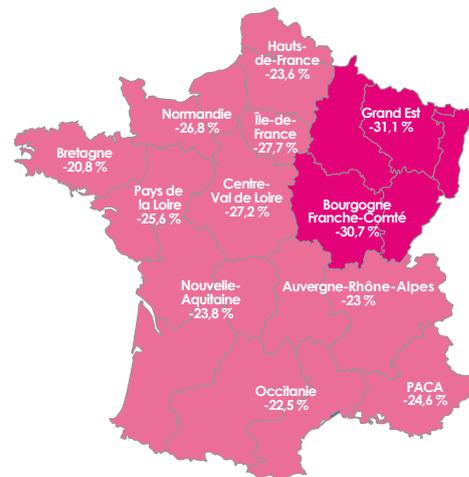
## DANS LE DÉTAIL DES SECTEURS

Ces écarts sectoriels ont évidemment un impact important sur les évolutions régionales dont le tissu économique est plus ou moins exposé à la crise selon ses spécialisations.

À titre d'illustration, l'Île-de-France est particulièrement pénalisée cette année en raison de son exposition relativement plus importante au secteur des services et du BTP.

De même, les régions de l'Est sont sinistrées, compte-tenu de la situation des industries des biens d'équipement et de la filière automobile. Les régions qui bénéficient de l'implantation de plateformes logistiques (Hauts-de-France) ou d'une spécialisation plus marquée dans le secteur agroalimentaire (Bretagne) souffrent moins que la moyenne.

## Cumul annuel : janvier-octobre 2020 (%)



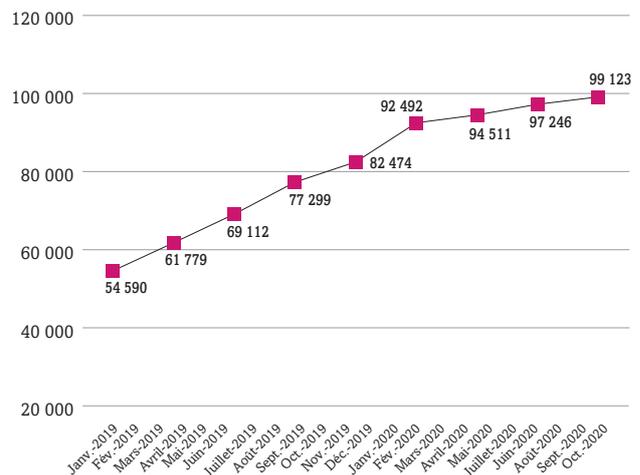
Source : Baromètre Prism'emploi

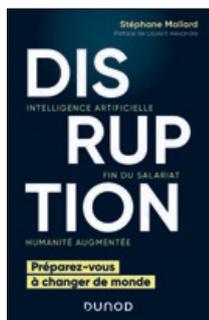
## Le nombre de CDI Intérimaires signés demeure dynamique

Malgré la crise, les entreprises de travail temporaire ont continué à développer le CDI intérimaire de manière à sécuriser la situation des salariés intérimaires. En effet, ce contrat apporte de la stabilité et permet grâce à la formation de redéployer les compétences vers les secteurs porteurs.

Le nombre de CDI Intérimaires signés, depuis son lancement, atteint désormais 98 000 contrats, soit 20 000 de plus sur 1 an.

## Cumul de CDI



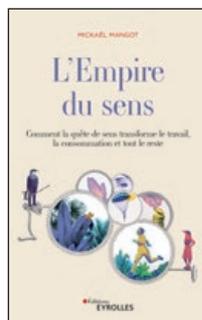


## Préparez-vous à changer de monde

**Disruption – Intelligence artificielle, fin du salariat, humanité augmentée**

**Auteur : Stéphane MALLARD**  
Édition DUNOD, juillet 2019

Révolution de l'intelligence artificielle, nouvelles dynamiques de travail, remise en cause du salariat : nous sommes entrés dans une ère de disruption. Cette période de rupture technologique qui peut être vécue comme trop rapide voire violente, est également incroyablement féconde et porteuse d'espoir. Tout est sujet à disruption : les entreprises et leurs services, bien sûr, mais aussi nos modèles d'organisation, nos manières de penser, de communiquer, de travailler, nos valeurs et jusqu'à notre propre corps. Pour comprendre et s'adapter aux nouveaux codes de demain, le responsable RH doit entamer sa propre révolution. Cet ouvrage fournit le mode d'emploi d'une véritable contre-culture du disrupteur : méditation, neurosciences et réflexes entrepreneuriaux. Son auteur nous donne les clés pour comprendre ce monde en train de naître, ne pas le craindre, et s'y engager avant que d'autres ne le bâtissent à notre place.

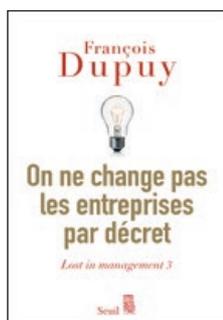


## Donner du sens

**L'Empire du sens**

**Auteur : Mickaël MANGOT**  
Édition Eyrolles, août 2020

Comment répondre à la crise de sens profonde que vivent aujourd'hui nos sociétés occidentales ? C'est toute l'ambition du dernier ouvrage de l'économiste Mickaël Mangot, chef de file de l'institut de l'Économie du Bonheur et enseignant à l'ESSEC et à l'AgroParisTech. Libérales et individualistes, dépourvues de spiritualité, soumises à une économie souvent destructrice de l'environnement, nos sociétés occidentales génèrent une déperdition de sens. Un sentiment partagé par 30% de concitoyens qui peinent à trouver un sens à leur vie. Développement personnel, engagement caritatif, carrière, sport, expériences... les chemins de la quête de sens sont nombreux, et conduisent parfois à des impasses. À partir des recherches récentes en psychologie, Mickaël Mangot examine les mutations dans notre relation au travail, à la consommation, aux loisirs et à l'épargne. Il nous aide à évaluer les nouvelles pratiques autant qu'à démêler les fils de notre questionnement existentiel.



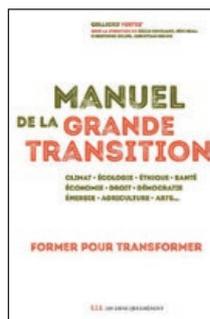
## Sortir de l'immobilisme

**On ne change pas les entreprises par décret. Lost in management vol. 3**

**Auteur : François DUPUY**  
Éditions du Seuil, octobre 2020

D'ouvrage en ouvrage, le sociologue François Dupuy jette les bases d'une théorie de l'action managériale.

Après avoir montré ce qui n'allait pas (Lost in management, tome 1), puis identifié les causes des errements (La Faillite de la pensée managériale, tome 2), l'auteur s'attelle aux solutions concrètes dans ce troisième volume. Sociologue des organisations, l'auteur a enseigné à l'INSEAD et dans plusieurs business schools à travers le monde. Il conseille de nombreux dirigeants en Europe. Il s'appuie sur son expertise du fonctionnement réel des organisations pour montrer qu'il est possible de travailler autrement. Bien souvent, en entreprise, chacun sait ce qu'il faudrait faire, mais personne ne sait comment s'y prendre. Ce nouvel opus d'une série d'ouvrages dont le premier titre a reçu le Prix du meilleur ouvrage sur le monde du travail remédié à cet écueil. À condition de savoir cultiver la confiance et de développer l'intuition, les dirigeants peuvent éviter les faux remèdes qui ne font qu'aggraver le mal et accomplir la nécessaire transformation de leur entreprise. Cet ouvrage, empreint de dynamisme, nourri d'exemples et d'études de cas approfondis, constitue un véritable parcours au cœur de la diversité et de la complexité des organisations, au service de leur performance.



## Manuel de la grande transition

**Former pour transformer**

**Auteurs : Cécile RENOUARD, Rémi BEAU, Christophe GOUPIL et Christian KOENIG (sous la dir.)**  
Édition Campus de la transition, octobre 2020

Un collectif d'environ soixante-dix enseignants-chercheurs issus d'une grande variété de domaines (environnement, sciences du vivant, biologie, physique, économie, droit, gestion, philosophie, santé, sociologie, sciences politiques) s'est réuni pour réaliser le manuel de la « Grande Transition ». Car la disruption que nous vivons, loin de se limiter à des thématiques environnementales ou économiques, touche au cœur même de nos représentations, et donc à tous les champs du savoir. Thématique par thématique, ce manuel expose dans un langage clair et accessible les processus impliqués dans le réchauffement climatique et la dégradation du vivant, mais aussi les responsabilités des différents acteurs, le creusement des inégalités environnementales ou encore les mécanismes financiers qui en sont l'une des causes. Il ne se contente pas de décrire des faits mais identifie des leviers d'action individuels et collectifs : réorganisation sociale du travail, mesures économiques, transformation des modes de vie et des façons de produire (agroécologie, commons, technologies bas carbone, etc.). Un guide pratique pour appréhender le monde de demain !

# Savoir s'adapter aujourd'hui, c'est le meilleur moyen d'être encore là demain.

La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches, ce sont nos sujets, au quotidien, depuis plus de 100 ans. Au fil des années, nous avons développé une compétence particulière : la protection des personnes et de leurs proches tout au long de la vie.

Pour servir les intérêts de nos assurés dans la durée, nous nous adaptons à notre environnement et aux évolutions économiques, sociales, technologiques et réglementaires.

Ainsi, depuis plus de 100 ans, la santé de nos assurés est protégée ; leurs retraites sont versées ; leur patrimoine est renforcé.

Société de personnes, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, AG2R LA MONDIALE s'adapte sans cesse pour les accompagner sur le très long terme.

Prévoyance  
Santé  
Épargne  
Retraite



**AG2R LA MONDIALE**  
Prendre la main  
sur demain

Encore et toujours,  
maintenant  
plus que jamais,  
Coffreo est à vos côtés.

Credit: photographiq; ae - Prostoofet - Freepik.com



[www.coffreo.biz](http://www.coffreo.biz)



| Au service des agences d'emploi