



stabilité salarié INTÉRIMAIRE : UNE RÉUSSITE **EXEMPLAIRE** DÉLISATION

point de vue

CHARTE SIGNÉE PAR LA GARDE NATIONALE ET PRISM'EMPLOI

passerelle

LA FÉDÉRATION DES PARTENAIRES DE L'EMPLOI : UN NOUVEL ACTEUR DE POIDS



Ne perdez plus votre temps!



Le logiciel de référence

Découvrez la solution de gestion informatique la plus largement éprouvée, avec plus de 20 ans d'expérience et 2 500 agences d'emploi qui nous font confiance.



Riche et puissant

Déjouez la complexité de votre activité de travail temporaire. Notre suite logicielle propose la couvertur fonctionnelle et la palette d'outils la plus complète du marché.



100% accessible

Maîtrisez, valorisez et partagez l'information en déployant notre solution cloud dans un environnement 100% accessible et totalement sécurisé.



Digitalement votre

Optimisez vos coûts de fonctionnement et vos process. Proposez à vos intérimaires et vos clients notre plateforme de dématérialisation Armado.

PLDiffusion

Contact: +33 (0)3 87 62 78 78 contact@pldiffusion.fr

www.pldiffusion.fr

REPENSER LE MARCHÉ DU TRAVAIL OUI, MAIS PAS À N'IMPORTE QUEL PRIX!



« Notre volonté
est de partager nos
expertises pour
proposer des
initiatives au service
des parcours
professionnels. »

L'Accord National Interprofessionnel du 22 février 2018 sur l'assurance chômage a défini quelques règles relatives aux contrats courts et à leur éventuelle taxation. Toutes les branches devront ouvrir des négociations afin de déterminer les moyens à mettre en œuvre pour développer l'installation durable dans l'emploi. Après un diagnostic sur les situations de recours aux contrats courts, l'ANI prévoit que les branches devront définir les mesures qui leur permettront de modérer le recours aux contrats courts, qu'il s'agisse des CDD ou des CTT.

Les négociations seront évaluées au 31 décembre 2018.

Cette mesure a pour conséquence que toutes les branches pourront discuter des contrats de nos salariés intérimaires alors que nous sommes les employeurs. De plus, notre branche a prouvé depuis longtemps sa pratique constante du dialogue social, qui n'est plus à démontrer!

Comment ne pas rappeler qu'après avoir créé le CDI intérimaire en 2014 et le Fonds de Sécurisation des Parcours Professionnels, les résultats sont là!

Près de 30000 CDI intérimaires signés à fin mars et une augmentation en 2016 de 15% de la durée d'emploi de nos salariés intérimaires ayant plus de 800 heures d'emploi dans l'année. Ces résultats, nous les avons obtenus grâce à la mobilisation de nos 8 150 agences d'emploi!

Repenser le marché du travail, oui nous y sommes favorables! La création de la Fédération des partenaires de l'emploi en est une récente preuve. Avec la Fédération de la formation professionnelle, le Syndicat des Professionnels de l'emploi en portage salarial, la Fédération nationale du management de transition et Prism'emploi, nous avons souhaité accompagner la transformation de l'emploi et le développement des compétences.

Notre volonté est de partager nos expertises pour proposer des initiatives au service des parcours professionnels. Nous souhaitons contribuer à l'employabilité des actifs et à leur montée en compétences mais aussi apporter notre pierre à la construction d'un nouveau modèle social centré sur les personnes et non plus sur les contrats.

Gilles LAFON, président de Prism'emploi



1^{er} trimestre 2018

news 04

- Données personnelles : de nouvelles règles à mettre en place
- ▶ 8º Rencontres pour la Santé au travail
- ▶ Les ordonnances Macron : un vademecum pour le secteur de l'Intérim
- ▶ Dublin: Congrès WEC 2018

dossier

06

Le CDI intérimaire : une réussite exemplaire

stabilité salarié
EVOLUTION développement
Contrat sécurité DE
tranquilité L'EMPLOI
d'esprittremplin
valorisation professionnel
FIDÉLISATION sérénité

point de vue

12

 « Valoriser la qualité de partenaire de la défense nationale »

passerelle

14

- ▶ La Fédération des Partenaires de l'emploi : un nouvel acteur de poids
- ▶ La santé des intérimaires : une priorité pour la branche de l'intérim

en région

20

 Les agences d'emploi se mobilisent

repères

21

▶ Baromètre Prism'emploi

vient de paraître

règles /

DONNÉES PERSONNELLES : DE NOUVELLES RÈGLES À METTRE EN PLACE





c'est le nombre de Français préoccupés par la protection de leurs données personnelles

Un Guide pratique Protection des données personnelles a été réalisé par Prism'emploi pour ses adhérents.

Un sujet essentiel pour les français puisque 85 % d'entre eux se disent préoccupés par la protection de leurs données personnelles selon un sondage CSA de 2017. Et ces chiffres sont en hausse. Il s'agit également d'une question cruciale pour le secteur de l'intérim. En effet, les agences d'emploi utilisent de nombreuses données personnelles (numéro de Sécurité sociale, nom, prénom, date de naissance, etc.). Ces données relatives aux salariés comme aux candidats n'ont pas vocation à être communiquées à des tiers. La législation relative à la protection des données personnelles date de 1978. Il s'agit de la Loi Informatique et Liberté qui offre un cadre protecteur à ces informations identifiantes. Des ajustements lui ont été apportés en 2004. Le règlement européen, applicable en mai 2018, vient modifier l'environnement réglementaire que nous connaissons. Il s'agit d'une évolution majeure qui vient changer les règles du jeu en termes de protection des données identifiantes. L'adoption de ce texte doit permettre à l'Europe de s'adapter aux nouvelles réalités du numérique. Il s'agit de renforcer le droit des personnes, de responsabiliser les acteurs traitant des données et d'en améliorer la régulation grâce à une meilleure coopération des autorités de protection des données et des sanctions renforcées. Les pratiques des entreprises vont s'en trouver profondément modifiées. Avant toute collecte de données, elles doivent mettre en place des process de sécurisation assurant le respect de la vie privée des propriétaires de ces données. La loi de 1978 devrait bientôt être actualisée. Un projet de loi a été déposé en ce sens à l'Assemblée Nationale. Le guide pratique sera adapté en conséquence et complété par des fiches pratiques.

8^{es} Rencontres pour la Santé au travail

Les 8es Rencontres pour la Santé au travail se sont déroulées le 13 février 2018, à Paris, Maison de la Chimie. Cette matinée de travail a été consacrée au thème : « Faire de la France la championne du bien-être au travail ! ». Présidée par Charlotte Lecocq, députée du Nord, en charge de la mission sur la santé au travail, et Bernard Perrut, député du Rhône, ce colloque a réuni députés, sénateurs, hauts-fonctionnaires, chercheurs, universitaires, médecins du travail, économistes, représentants d'entreprises, de fédérations professionnelles et de syndicats professionnels. Parmi les intervenants, le délégué général de Prism'emploi, François Roux, qui a pu apporter son expertise en termes de prévention et de santé au travail. Les débats se sont articulés autour de plusieurs temps forts : « Quel impact de la loi « dialogue social pour la santé au travail ? », « Quels impacts de l'intelligence artificielle sur le travail ?» et les « Nouvelles formes de travail et santé au travail ».



ordonnances /

LES ORDONNANCES MACRON : UN VADEMECUM POUR LE SECTEUR DE L'INTÉRIM

Réforme phare du quinquennat d'Emmanuel Macron, les ordonnances permettant de réformer le code du travail sont désormais applicables. Autant de mesures essentielles pour le secteur de l'intérim qui doivent être explicitées. Un dossier pédagogique permet aux adhérents de faire le point sur cette réforme. Il détaille toutes les spécificités applicables à la profession avec un format résolument pratique puisqu'il est présenté sous forme de questions-réponses. La fusion des représentants du personnel est détaillée puisque les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) seront regroupés d'ici 2019 en une seule instance de représentation : le comité social et économique (CSE). La nouvelle articulation des accords de branche et d'entreprise est précisée. Refonte du compte pénibilité en compte professionnel de prévention, diminution du nombre de facteurs de pénibilité,... Les ordonnances revoient en profondeur la notion de pénibilité en entreprise. Elles apportent également de nombreuses nouveautés dans des sujets aussi divers que la rupture du contrat de travail, le télétravail, les indemnités de licenciement.



Dublin: Congrès WEC 2018

Le Congrès de la WEC se tiendra du 6 au 8 juin à Dublin.



Désormais les entreprises ont recours à de nombreuses compétences : employés en CDD, en CDI, travailleurs intérimaires, consultants, free lance, etc.

Cette biodiversité du marché de l'emploi crée de nouveaux défis pour les entreprises. Ce congrès réunira de nombreux participants afin de construire ensemble des réponses à ces défis. Comment attirer les talents ? Quelle politique managériale face à cette main-d'œuvre élargie ?

Comment s'assurer que ces actifs possèdent et développent les bonnes compétences ? Comment sécuriser les parcours professionnels de travailleurs aux carrières protéiformes ? Comment penser leurs opportunités de mobilité interne et d'évolution de carrière ? Quels types d'innovations sociales mettre en œuvre ? Autant de questions à envisager dans un marché de l'emploi en pleine mutation.

Stabilité salarié EVOLUTION développement Contrat sécurité DE tranquilité L'EMPLOI d'esprit tremplin valorisation professionnel

LE CDI INTÉRIMAIRE : UNE RÉUSSITE EXEMPLAIRE

L'étude réalisée sur le CDI intérimaire à la demande de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) démontre l'intérêt de ce dispositif. Revue de détail avec **FRANÇOIS PINTE**, représentant Prism'emploi, actuel Président de l'observatoire paritaire de la branche.

ui sont les salariés intérimaires CDII ? Comment perçoivent-ils ce nouveau type de contrat ? Pourquoi les entreprises utilisatrices se tournent vers ce contrat ? Comment se sont-elles appropriées le dispositif ? Quatre ans après le lancement du CDI intérimaire (CDII), les réponses à ces questions concernant la mise en place de ce nouveau contrat étaient très attendues. C'est chose faite grâce à l'étude réalisée fin 2017 à la demande de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement. Une photographie de ce dispositif qui revêt une importance toute particulière au regard de la montée en puissance progressive de ce contrat créé par l'accord de branche du 10 juillet 2013. Après un démarrage assez

lent, le recours au CDII a connu une accélération à la suite de certains ajustements, notamment après les dispositions expérimentales introduites par la loi Rebsamen. Perçu lors de son lancement à la fois comme un dispositif porteur de progrès et d'opportunités pour les différents acteurs et comme un modèle économique « faisant peur », le CDII a en effet nécessité d'être « apprivoisé » dans un premier temps par les agences d'emploi. Des agences qui demeurent toutefois aujourd'hui les principaux promoteurs de ces nouveaux contrats sur le terrain (près des deux tiers des cas), devant les entreprises utilisatrices (pour un quart) et les salariés eux-mêmes (10 %).

Une appropriation progressive du dispositif

Interrogées sur leur perception de ce dispositif, certaines agences d'emploi mettent en avant une logique « gagnantgagnant » permettant de fidéliser des intérimaires fiables et offrant une marge plus intéressante, tandis qu'une partie d'entre elles, de moins en moins nombreuses, appréhendent la technicité du dispositif ainsi que le risque économique lié à ce nouveau contrat en cas de difficulté à placer l'intérimaire en mission. « L'étude de l'OIR montre que les agences, selon leur typologie, ont eu plusieurs approches différentes dans le développement de ce dispositif. Si les réseaux des majors s'y sont mis tout de suite, d'autres, comme les enseignes intermédiaires, ont pris un peu plus de temps au départ pour tester ce CDII. Mais aujourd'hui, ces agences ont compris la pertinence de ce contrat et ont très largement rattrapé leur retard », souligne François Pinte. Quant aux entreprises utilisatrices, les dispositions dérogatoires introduites par la loi Rebsamen leur ont permis de s'emparer de plus en plus souvent elles-mêmes de ce nouveau dispositif.



Des salariés connus de longue date...

Mais qui sont ces bénéficiaires du nouveau CDII ? Premier enseignement de l'étude, une grande majorité d'entre eux sont connus depuis longtemps par leur agence d'emploi, ce qui confirme le travail réalisé en termes de ciblage. Le portrait type du salarié intérimaire en CDII décrit un homme (à 78 %), plutôt dans la tranche des 30-50 ans, avec un niveau de formation initiale un peu plus élevé (entre niveau IV et V) que la majorité des salariés intérimaires et travaillant davantage dans l'industrie. Plus globalement, on observe une forte concentration de ces salariés en CDII sur un nombre limité de métiers, la moitié d'entre eux se répartissant sur une dizaine de métiers « phares », comme celui d'agent de



fabrication polyvalent, de cariste, d'ouvrier qualifié et non qualifié, de préparateur de commandes, de manutentionnaire ou de manœuvre. À noter enfin, que la quasi-totalité des intérimaires en CDII interrogés prévoit un emploi à temps plein.

... et en quête de stabilité

Concernant les raisons d'acceptation du CDII, l'enquête de l'OIR met sans surprise en avant une recherche de stabilité professionnelle et/ou personnelle. « La fourchette d'âge de 30 à 50 ans évoquée précédemment confirme cette logique d'aspiration à la stabilité dont le corollaire est la sécurité de la rémunération », note François Pinte. Stabilité, tranquillité d'esprit... L'entrée dans le CDII a en outre une valeur psychologique et sociale non négligeable. L'enquête révèle d'ailleurs que pour 45 % des salariés, ce CDI intérimaire est leur premier CDI. La perspective enfin de pouvoir rester dans l'entreprise utilisatrice où travaillait le salarié au moment de signer son contrat est un des facteurs déterminants d'acceptation du CDII.

Un taux de satisfaction élevé

Quant à la question – essentielle – de la perception de ce CDII par les intéressés eux-mêmes, les résultats de l'enquête montrent que 77 % des personnes ayant signé ce type de contrat se disent plutôt ou tout à fait satisfaites.

« Finie l'épée de Damoclès », « La possibilité d'évoluer, d'apprendre un métier », « Plus valorisant »...

Les témoignages recueillis illustrent les différents motifs de satisfaction mentionnés par une très large majorité de salariés intérimaires à l'égard du dispositif. La seule véritable insatisfaction pointée lors de l'enquête peut venir de la baisse de rémunération constatée à l'occasion du passage du CTT au CDII. Une diminution liée à la disparition des indemnités

de fin de mission qui doit être appréhendée comme une contrepartie de la stabilité et qui doit faire l'objet d'un travail d'explication en amont de la part des agences. «Il est primordial de faire preuve de pédagogie et d'une totale transparence avec le salarié lors de la signature du CDII, ce qui évitera tout risque de déception par la suite. Et je pense qu'aujourd'hui, les agences d'emploi ont bien pris conscience de l'importance de cette information préalable », explique François Pinte.

Tremplin professionnel

Satisfaction des intérimaires en CDII, mais aussi, et c'est une des autres grandes révélations de l'enquête, efficacité de ce CDII dans son rôle de tremplin professionnel. L'étude montre en effet que 67 % des ruptures de CDII sont dues à une embauche en CDI hors intérim (56 % dans l'entreprise utilisatrice et 11 % dans une autre entreprise). Les perspectives de mobilité professionnelle dans le cadre de ce CDII sont en revanche peu mises en évidence par les résultats de l'enquête. De leur côté, les entreprises utilisatrices mettent en avant plusieurs avantages inhérents à ce dispositif, à commencer par la pertinence de cet outil dans leur gestion RH.

« Il est primordial de faire preuve de pédagogie et d'une totale transparence avec le salarié lors de la signature du CDII, ce qui évitera tout risque de déception par la suite. Et je pense qu'aujourd'hui, les agences d'emploi ont bien pris conscience de l'importance de cette information préalable ».

La longueur des missions et l'absence de délai de carence permettent de conserver un salarié jusqu'à 36 mois sans discontinuité, tout en ayant la satisfaction d'avoir des salariés au statut professionnel fiable. Certaines entreprises utilisatrices estiment en outre que le CDII offre un cadre d'emploi plus favorable et constitue un « sas » pour conserver de bons éléments dans leurs effectifs avant l'accord d'embauche de leur direction générale.

Sécuriser un dispositif innovant et pertinent

Interrogées sur les impacts du CDII dans les relations entre salariés intérimaires et agences d'emploi, ces dernières soulignent les nouvelles obligations auxquelles elles ont à faire face en termes de gestion des ressources humaines et l'intensification du suivi et des pratiques RH.

Le CDII, souligne l'enquête, transforme le métier des permanents des agences, en induisant de nouvelles pratiques davantage axées sur l'anticipation et le suivi des parcours. Des évolutions encore faiblement perçues par des salariés en CDII qui se disent néanmoins globalement « très satisfaits » des relations avec leur agence. Côté agence, en revanche, les changements sont plus palpables. « On voit se créer au fil du temps une vraie complicité avec nos permanents d'agence, nos CDII devenant en quelque sorte pour eux des "collègues de travail" », observe François Pinte.

Concernant l'accès à la formation des CDII enfin, l'enquête fait apparaître des approches encore assez différenciées de la part des agences, tout en notant que cette question essentielle en matière d'employabilité des salariés doit être analysée à plus long terme.

Avec près de 30 000 CDII signés, cette innovation sociale a démontré la pertinence de sa logique du triple gagnant, à la fois pour le salarié, l'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi. Reste à préserver le fragile équilibre de ce modèle et à le sécuriser par la loi pour lui permettre de se développer. « 2018 est l'année du bilan d'application de la loi Rebsamen qui a permis de lever certains freins au développement du CDII. Le succès de ce dispositif comme tremplin vers l'emploi durable justifie pleinement notre demande de le transposer dans le Code du travail », souligne François Pinte.

Près de 30 000 CDII CLES signés.



Des données fiables

L'enquête de l'OIR a été réalisée entre juillet et novembre 2017 sous forme d'entretiens téléphoniques. Avec un échantillon de 1 502 salariés ayant signé un CDII, constitué à partir d'un fichier total de 11 000 intérimaires fourni par 6 enseignes (dont les 3 majors), les données recueillies peuvent donc être considérées comme statistiquement fiables sur chacune des sous-populations considérées (les personnes en CDII et celles ayant quitté un CDII).



Le CDI intérimaire à 360°

Le CDI intérimaire inclut des périodes de mission dans les entreprises utilisatrices et des périodes d'intermission (sans exécution de mission). Le salarié intérimaire s'engage à accepter les missions dès lors qu'elles correspondent aux trois emplois définis dans le contrat et au périmètre de mobilité prévu (en général 50 km ou 1 h 30 de trajet du domicile), et que le niveau de rémunération est au moins égal à 70 % du salaire horaire de la dernière mission. L'indemnité de fin de mission n'est pas versée au salarié intérimaire, mais une somme équivalant à son montant est affectée au Fonds de Sécurisation des Parcours Intérimaires (FSPI) pour financer les rémunérations des salariés et leurs formations durant les intermissions. L'indemnité compensatrice de congés payés n'est pas versée car le contrat du salarié intérimaire prévoit la prise de congés payés. Les périodes d'intermission sont comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté et des congés payés. À noter enfin que le salarié intérimaire en CDII bénéficie d'une garantie minimale mensuelle de rémunération fixée au niveau du smic pour les ouvriers et employés, à 1,15 smic pour les agents de maîtrise et les techniciens et à 1,25 smic pour

Témoignages /

« LE CDII PERMET DE FIDÉLISER UN SALARIÉ »

NICOLAS SIMON, responsable d'une agence d'emploi.



Comment avez-vous détecté Patrice Suarez, votre premier salarié à avoir signé un CDI ?

Nicolas Simon: Nous l'avons détecté d'abord par rapport à sa polyvalence et ses compétences. Et ensuite parce que Patrice est très motivé, toujours ponctuel, sérieux et fiable.

Pour quelles raisons lui avoir proposé un CDII?

N.S.: En raison d'abord de cette polyvalence qui est très importante pour un CDII dans la mesure où l'on peut placer le salarié dans trois emplois. C'est un critère de choix d'autant plus déterminant que nous sommes dans un secteur, le BTP, où il est assez difficile de trouver de la main-d'œuvre qualifiée. Ce CDII est une manière de montrer notre confiance vis-à-vis de quelqu'un qui s'investit pleinement dans son travail et

avec qui nous avons toujours de bons retours. C'est donc aussi une manière de le fidéliser.

Comment l'accompagnez-vous et comment allez-vous organiser sa montée en compétences ?

N.S.: Nous voyons d'abord avec nos salariés en CDII quels sont leurs objectifs professionnels et en fonction de l'adéquation avec les réalités du marché de l'emploi, nous organisons leur montée en compétences *via* des formations. Pour développer la polyvalence de Patrice, par exemple, nous organisons régulièrement des remises à niveau. Nous allons lui financer une FIMO (formation initiale minimale obligatoire) afin d'augmenter son employabilité. Patrice est titulaire du permis poids lourds.



« LE CDII M'APPORTE SÉCURITÉ ET STABILITÉ »

PATRICE SUAREZ, salarié intérimaire en CDII.

Quels sont votre formation et votre parcours professionnel?

Patrice Suarez: J'ai opté pour l'intérim à la fin des années 1980. J'ai commencé en tant que manœuvre et les missions différentes que l'on m'a proposées m'ont permis d'acquérir une expérience dans plusieurs corps de métier, comme la charpente, la métallurgie, etc. J'ai également suivi des formations, que ce soit pour travailler sur les matériaux de piscine ou pour les travaux en hauteur.

Pourquoi avoir accepté de signer un CDII ?

P.S.: C'est une reconnaissance de mes compétences. Cela me permet d'avoir un travail toute l'année sans avoir de coupures.

Je n'ai ensuite pas à me demander si je vais pouvoir enchaîner sur une mission d'intérim aussitôt après avoir terminé un travail. Ce CDII me donne une stabilité, une sécurité et m'a permis d'accéder à un crédit pour l'achat d'un bien immobilier.

Recommanderiez-vous à un de vos proches de signer un CDII ?

P.S.: Sans hésiter. Il faut simplement qu'il soit bien au courant des conditions de ce CDII et accepte de ne plus toucher l'indemnité de congés payés, car il prendra ses congés, et l'indemnité de fin de mission en contrepartie de cette garantie d'emploi.

« UNE SÉRÉNITÉ POUR L'ENTREPRISE »

CHRISTIAN LARROUY, PDG de Pyrénées Charpentes.



Quels sont, pour vous, les avantages du CDII?

Christian Larrouy: C'est sécurisant d'avoir des intérimaires en CDII parce qu'on les sent plus stables et plus sereins. Avec ce CDII, ils concilient en quelque sorte la souplesse et la sécurité dont ils ont besoin. Ils peuvent continuer à se sentir libres d'aller ailleurs s'ils ne se plaisent pas dans l'entreprise et avoir en même temps cette visibilité qui les rassure. Cette tranquillité d'esprit est par ailleurs positive pour nous, entreprise utilisatrice.

Le CDII concilie donc flexibilité et sécurité ?

C.L.: Tout à fait. Avec le CDII, nous bénéficions de missions d'intérim plus longues sans délai de carence, ce qui nous permet de nous adapter aux variations des charges de travail et d'intégrer les intérimaires en CDII pour plusieurs mois, comme s'ils étaient des salariés de l'entreprise. Le CDII nous permet d'être plus sereins.



Accompagner les entreprises et les salariés pour leur couverture santé et prévoyance, c'est aussi ça « être solidaire ».

APICIL Prévoyance est recommandé par les partenaires sociaux de votre branche pour assurer votre régime conventionnel en santé.







Santé Prévoyance Épargne Retraite



www.apicil.com

Comme vous!

entretien / « VALORISER LA QUALITÉ DE PARTENAIRE DE LA DÉFENSE NATIONALE »

Le 10 novembre dernier, Prism'emploi et la garde nationale ont signé une charte dans le but de développer leur coopération. Retour sur ce rapprochement, les raisons et les objectifs de cette charte avec le **GÉNÉRAL GAËTAN PONCELIN DE RAUCOURT**, secrétaire général de la garde nationale.



et Prism'emploi ?

Quel est l'objectif de la charte signée par la garde nationale

Pour mieux développer cette forme d'engagement citoyen, la garde nationale n'a de cesse d'associer et d'expliquer aux employeurs la plus-value que représentent les réservistes en entreprise. En effet, concourant directement à la mission des forces de sécurité intérieure et des armées, ils acquièrent des savoir-faire et des savoir être qui développent des capacités et des compétences susceptibles d'améliorer par ricochet la performance économique de l'entreprise : leadership, relations humaines, cohésion, esprit d'initiative... Ainsi, la charte signée entre Prism'emploi et la garde nationale a pour objectif premier de développer la coopération entre cette dernière et les entreprises du secteur de l'intérim, notamment en sensibilisant ces dernières à cette forme d'engagement gagnant-gagnant.

Pouvez-vous nous présenter la garde nationale et ses missions ?

Créée en réponse aux attentats de 2015, la garde nationale regroupe l'ensemble des réserves opérationnelles d'engagement du ministère des Armées et de la Gendarmerie, ainsi que la réserve civile de la Police. Conçue comme une nouvelle forme de mobilisation de la nation pour sa sécurité, elle est aujourd'hui forte d'environ 80 000 hommes et femmes, dont près de 7 000 sont engagés quotidiennement.

La création de la garde nationale répond à un triple besoin :

- Renforcer les armées, la gendarmerie et la police pour leur permettre de remplir leurs missions, notamment lors des pics d'activité (des réservistes ont pu être engagés après la tempête IRMA...).
- Répondre à la volonté d'engagement de nos concitoyens, volonté qui s'est manifestée fortement après les attentats et qui est encore très vive aujourd'hui.
- Concourir au développement de la cohésion et de la résilience nationale.

Depuis sa création, la garde nationale a vu ses effectifs augmenter de 15 % et son taux d'activité de 40 %. L'attractivité de cet engagement ne cesse de croître, tant auprès des citoyens français que des employeurs. Elle a été renforcée en 2017 par la mise en place de mesures d'incitation : aide au permis de conduire, allocation d'étude spécifique, prime de fidélité... Vous retrouverez l'ensemble de ses mesures sur notre site internet : http://www.gouvernement.fr/garde-nationale



Quels sont les engagements des signataires?

Les signataires de cette charte s'engagent réciproquement à encourager et soutenir l'engagement dans la garde nationale. Il s'agit d'assurer le lien institutionnel entre les autorités militaires et les employeurs et de valoriser la qualité de « partenaire de la défense nationale ».

Quelles sont les régions pilotes qui vont déployer localement cette charte ?

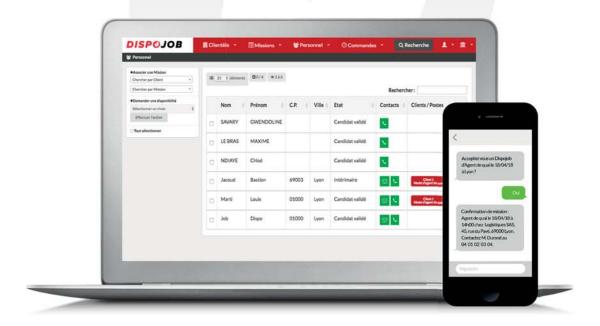
En effet, trois régions « pilotes » expérimenteront cette charte avant d'en étendre son application à tout le territoire. Il s'agit de l'île-de-France, le Grand Est et la Nouvelle Aquitaine.



www.dispojob.com info@dispojob.com

Tél: +33 (0) 9 72 57 93 16

LA solution qui automatise vos délégations de personnel 24h/24 et 7j/7.











Dispojob est le 1er assistant digital du Travail Temporaire qui libère du temps à vos équipes pour des actions à fortes valeurs ajoutées auprès des clients et des intérimaires.













LA FÉDÉRATION DES PARTENAIRES DE L'EMPLOI : UN NOUVEL ACTEUR DE POIDS

Quatre acteurs majeurs du marché de l'emploi unissent leurs forces et partagent leurs expertises afin de repenser ensemble le marché du travail et pouvoir parler d'une seule voix. Il s'agit pour la nouvelle Fédération des Partenaires de l'Emploi de promouvoir un nouveau modèle social adapté au marché actuel.



De gauche à droite : Hubert Camus, président du Peps, Patrick Levy-Waitz, président de la Fédération des partenaires de l'emploi, Gilles Lafon président de Prism'emploi, Jean Wemaëre, président de la fédération de la formation professionnelle, Jean-Pierre Lacroix président de la Fédération nationale du management de transition.

e 7 février dernier, Prism'emploi avec ses trois partenaires, la Fédération de la Formation Professionnelle (FFP), le syndicat des Professionnels du portage salarial (PEPS), et la Fédération Nationale du Management de Transition (FNMT), ont annoncé lors d'une conférence de presse la création de la Fédération des Partenaires de l'Emploi.

« Les enjeux de cette nouvelle Fédération sont d'accompagner la transformation du marché de l'emploi et des compétences », explique Patrick Levy-Waitz, qui préside ce nouvel acteur du secteur de l'emploi. Pourquoi rejoindre cette fédération ? « Pour en finir avec les défaillances et les rigidités du marché de

Parler d'une seule voix

Agir pour faire évoluer le marché de l'emploi face à l'accélération des mutations actuelles, telle est l'ambition principale de cette nouvelle Fédération. La création de cette « super Fédération » va permettre à ses membres d'amplifier et coordonner les voix des différents acteurs du secteur auprès des pouvoirs publics. « La création d'une Fédération va nous permettre de parler d'une seule voix. Elle facilitera la construction de la vision prospective que nous allons porter ensemble », analyse Hubert Camus, le président du PEPS. « La Fédération va constituer un acteur majeur pour penser l'emploi de demain », résume Jean Wemaëre, Président de la FFP.

l'emploi », ajoute Gilles Lafon, président de Prism'emploi.

«Pour en finir avec les défaillances et les rigidités du marché de l'emploi. »



Gilles Lafon, président de Prism'emploi

De tels grands acteurs existent déjà à l'étranger. En France, il s'agit d'une innovation majeure. « Des initiatives de rassemblement telle que la nôtre, existent déjà en Angleterre, en Belgique et bientôt aux Pays-Bas », décode Jean Wemaëre. Le champ d'action de la Fédération couvre de nombreux sujets, parmi lesquels, la formation professionnelle, l'employabilité, la gestion des transitions professionnelles, la sensibilisation des ressources humaines au numérique, la montée en compétences, l'innovation sociale ou encore l'accompagnement des parcours professionnels. « Nous devons anticiper les nouveaux rapports au travail pour chacun en fonction de ses aspirations, de ses besoins et de l'évolution du marché de l'emploi », détaille Jean-Pierre Lacroix président de la FNMT.

Un engagement fort

Les partenaires présents ont été unanimes à dire leur fierté de participer à ce projet d'envergure. Jean-Pierre Lacroix a ainsi évoqué « sa joie et sa fierté face à cette ambition très positive : faire

évoluer le modèle social. On a le droit de parler de flexibilité sans que cela soit assimilé à une transgression », précise le président de la FNMT. Même enthousiasme pour Hubert Camus qui s'est dit « extrêmement fier de lancer cette nouvelle Fédération. Nous souhaitons contribuer à la réflexion commune avec nos partenaires pour promouvoir des formes d'emplois flexibles, sécurisées et répondre ainsi aux aspirations des actifs », explique le président du PEPS. « À travers cette Fédération des Partenaires de l'emploi, nous souhaitons contribuer à faire évoluer notre modèle social », résume le président de la FFP. « Il s'agit d'un projet sociétal : nous devons créer l'emploi de demain et faire évoluer notre modèle social », analyse Jean Wemaëre.

À situation exceptionnelle, réponse exceptionnelle. L'union de quatre acteurs majeurs qui vont pouvoir casser les silos et privilégier les synergies entre métiers et expertises. Cette association « va nous permettre d'aborder les sujets de façon transverse », analyse Jean-Pierre Lacroix. « Nous aurons pour objectifs de fluidifier et sécuriser les parcours professionnels des actifs, proposer et mettre en œuvre des expérimentations opérationnelles de mise à l'emploi », commente Patrick Levy-Waitz. Tous les acteurs du marché de l'emploi ont vocation à partager leurs expertises pour contribuer à restructurer l'écosystème actuel. « Plus les acteurs engagés dans cette Fédération seront nombreux, meilleure sera la visibilité de nos actions et réflexions », analyse Patrick Levy-Waitz.

Des poids lourds de l'emploi

La nouvelle Fédération va bénéficier des connaissances et des expertises de chacun des acteurs impliqués et de la force de frappe que chacun de ses membres représente. « Il s'agit d'un regroupement de forces et de compétences, une même volonté de construire ensemble », analyse Gilles Lafon. Prism'emploi constitue en effet un acteur majeur du marché de l'emploi avec plus de 600 entreprises de travail temporaire, 8 500 agences d'emploi qui maillent le territoire. Créée en 1981, la FPP représente quant à elle, près de 600 organismes de formation et 2 000 établissements. Le PEPS, la première organisation professionnelle du secteur se dédiant exclusivement à l'activité de portage salarial, regroupe plus de 80 % des entreprises de portage salarial. Enfin, le marché du management de transition que représente la FNMT est actuellement estimé à 300 millions d'euros. Pour le Président de Prism'emploi, ce regroupement correspond à une nouvelle vision des rapports entre professionnels du secteur : « il ne s'agit plus de s'arquebouter sur un modèle spécifique pour préserver un business ». L'heure est désormais à la collaboration pour ces différents représentants d'organisation qui ont pu par le passé porter des voix assez divergentes.

Rassembler des expertises

Pour relever ce challenge, les quatre fédérations vont unir leurs compétences. Et les expertises de ces acteurs sont parfaitement complémentaires. Ainsi, le PEPS représente un nouveau métier qui a toujours eu à cœur de développer une forme d'emploi innovante. Ses maîtres mots : travailler à changer les idées et les comportements, augmenter l'agilité des statuts, déverrouiller l'emploi sont particulièrement en phase avec le projet ambitieux de la nouvelle Fédération : contribuer à l'évolution du marché du travail.

« Nous œuvrerons pour faire émerger de nouvelles solutions afin de tendre vers toujours plus de flexisécurité et d'accompagnement des parcours professionnels », résume Hubert Camus. L'expertise de la FPP va, quant à elle, s'avérer précieuse pour repenser les parcours professionnels. Le Président de la FFP, s'est d'ailleurs dit convaincu que les réponses à apporter « doivent intégrer l'ensemble des problématiques liées à l'emploi, au cœur desquelles la compétence devient la première des richesses et la première des protections ». Comment repenser la formation ? Voilà un sujet de taille.

Pour Jean Wemaëre « il est impératif de construire un parcours de formation qui réponde aux demandes des entreprises. Trop souvent, nous obéissons encore à des logiques de prescription ».

« De par leur fonction privilégiée en termes de management de transition, les acteurs de la FNMT sont en prise directe avec l'ensemble des problématiques du marché de l'emploi, formation, compétences, employabilité, rigidité de statuts, inadéquation entre les besoins des entreprises et les bassins locaux d'emploi, nouveaux rapports au travail... », rappelle le Président de la FNMT.

Quant à Prism'emploi, l'expérience des agences d'emploi qui maillent le territoire et sont en contact quotidien avec les besoins des entreprises s'avère être une source précieuse d'informations pour travailler à l'adaptation de l'offre et de la demande d'emploi. Son réseau lui permet également de mettre en œuvre les expérimentations les plus innovantes.

« Nous œuvrerons pour faire émerger de nouvelles solutions afin de tendre vers toujours plus de flexisécurité et d'accompagnement des parcours professionnels. »



interview / SON PLAN D'ACTION POUR L'AVENIR

PATRICK LEVY-WAITZ est président d'ITG, premier groupe français de portage salarial, vice-président du PEPS et président de la fondation Travailler Autrement, un think-tank dédié à l'étude des innovations et transformation en matière d'emploi et d'organisation du travail. Ce fin connaisseur des enjeux managériaux et sociaux, spécialiste en accompagnement humain du changement, est le premier président de la Fédération des partenaires de l'emploi. Il revient pour nous sur la création de ce nouvel acteur et dresse son plan d'action pour l'avenir.



Vous êtes le Président de la Fédération des Partenaires de l'Emploi, pouvez-vous nous préciser les raisons de sa création ?

Patrick Levy-Waitz: Chacun dans notre secteur, en tant qu'organisation représentative, nous avons la responsabilité de faire évoluer le modèle social français. Jusqu'ici nous agissions chacun séparément, même si parfois, il nous est arrivé de travailler ensemble. Il nous est apparu que la période très singulière que nous vivons appelait une réponse différente. Face aux enjeux, aux opportunités et aux risques auxquels nous devons faire face, il nous est apparu essentiel de mutualiser nos compétences et nos expertises.

Quelle est l'ambition de la Fédération des Partenaires de l'emploi?

P. L-W.: Pour répondre aux besoins de nos concitoyens et des entreprises, il apparaît essentiel d'unir les acteurs de l'emploi sur tous les territoires: c'est le sens de la Fédération des Partenaires de l'emploi. Dans un contexte de rupture technologique qui commande à chacun de se réinventer et d'expérimenter de nouvelles voies innovantes pour être plus efficaces, notre conviction forte est qu'il est impératif de bâtir des solutions pour tous avec un logiciel économique et social performant.

Quels sont ses objectifs?

P.L-W.: Le marché de l'emploi est en profonde transformation. Face aux besoins de souplesse des entreprises et aux besoins d'agilité des personnes, que cette agilité soit voulue ou subie, il est essentiel de pouvoir fluidifier et sécuriser les parcours professionnels. Le modèle social a du mal à se transformer. Pourtant d'ici 15 ans, on estime que près de la moitié de nos métiers aura changé. Nous devons anticiper ces évolutions. C'est pourquoi, ensemble nous allons proposer et mettre en œuvre des expérimentations opérationnelles de mise à l'emploi.

Comment est organisée la Fédération?

P. L-W.: Il ne s'agit pas d'une fusion entre quatre acteurs mais bien d'une association! D'ailleurs, la Fédération des Partenaires de l'Emploi a pris le statut d'association loi 1901. Son Conseil d'administration est composé de 12 membres, 3 par organisation fondatrice. Je suis fier d'être le premier Président de cette toute jeune Fédération. Je suis assisté dans cette tâche par trois vice-présidents, en la personne de Grégoire Cabri-Wiltzer (Prism'emploi), Stéphane Mellinger (FNMT) et Loïc Charbonnier (FFP).

Quels sont les thèmes sur lesquels la Fédération va prendre la parole ?

P. L-W: Les thèmes de la formation professionnelle, le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels. Nous lançons un appel aux pouvoirs publics et à l'ensemble des acteurs de l'emploi : l'orientation et la qualité de l'information doivent être au cœur de leurs préoccupations. L'hybridation des statuts est également un thème qui nous tient particulièrement à cœur. Il faut travailler à une meilleure harmonisation de ces statuts.

Quels sont vos thèmes prioritaires?

P. L-W.: Il nous faut faciliter l'accès à l'emploi, replacer l'individu au cœur du système. Il nous paraît essentiel de simplifier le parcours des actifs. Il n'est plus rare au cours d'une même carrière, voire dans la même journée de travail d'alterner les statuts. Salariat, portage salarial, activité free lance: il est essentiel de travailler à la synchronisation de ces statuts. Les premiers projets seront annoncés dans les six mois à venir. Nous allons lancer des expérimentations pour bâtir des solutions sur le terrain.

passerelle

interview / LA SANTÉ DES INTÉRIMAIRES : UNE PRIORITÉ POUR LA BRANCHE DE L'INTÉRIM

Complémentaire santé, prévention, risques au travail, prévoyance, le Fastt (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) est mobilisé pour mener à bien les ambitions des partenaires sociaux de la branche. **DANIEL LASCOLS**, Directeur Général du Fastt, nous dévoile les enjeux et les perspectives de l'année 2018.



En préambule, que penser des deux premières années de fonctionnement de la complémentaire santé Intérimaires Santé ?

Mettre en place un tel régime en l'espace de six mois a été un exploit tant technique qu'humain. 2016 aura été une année de rodage avec de multiples ajustements et difficultés à résoudre. Les permanents des agences d'emploi ont dû faire face aux remontées d'insatisfactions des intérimaires. Aujourd'hui, les indicateurs qualité sont de plus en plus satisfaisants. En décembre 2017, 83 % des intérimaires couverts estimaient que cette complémentaire était utile. 82 % étaient satisfaits des délais de remboursement (6 points de plus qu'en mars 2017). Ils sont aussi 87 % à estimer qu'Intérimaires Santé offre un bon rapport qualité/prix (9 points de plus).

Quelles actions ont été engagées pour faire connaître Intérimaires Santé ?

Il y a un enjeu fondamental à faire connaître le régime. En 2017, un kit pédagogique a été adressé pour que les permanents en agences puissent répondre aux questions les plus fréquentes sur la portabilité, les remboursements, les options. La carte de tiers payant a été adressée par courrier.

Des communications ciblées ont été lancées. L'appli dédiée est dorénavant disponible sur les stores. Aujourd'hui, 8 intérimaires sur 10 recommandent Intérimaires Santé.

Quelles sont les avancées pour 2018?

La carte de tiers payant devient annuelle, ce qui simplifie les démarches. Ensuite, la cotisation a été réduite. Pour le régime obligatoire, elle est, pour l'intérimaire, de 5,99 centimes* d'euros par heure travaillée contre 7,2 centimes en 2017 (comme pour l'entreprise). Soit une cotisation de 9 euros par mois pour un temps plein.

En associant Intérimaires Santé à un réseau de soin réputé, nous allons aussi permettre aux intérimaires de réduire considérablement leur reste à charge. Avec notamment une offre optique à zéro euros. Enfin, certaines garanties ont pu être améliorées.

Faciliter l'accès aux soins est un enjeu auquel répond cette complémentaire santé obligatoire. Y a-t-il d'autres actions engagées ?

Oui, les intérimaires bénéficient aujourd'hui d'un service de conseil médical par téléphone. Ce service est gratuit grâce à la prise en charge par le Fastt du coût de chaque consultation. Nous avons organisé également la tournée « À vous la santé » pour aller à la rencontre des intérimaires et proposer un dépistage du diabète et des risques cardiovasculaires et un entretien avec une infirmière. Le succès est assuré grâce aux permanents qui nous aident à programmer des étapes au sein d'entreprises utilisatrices. En 2018, nous avons déjà 120 dates de prévues avec deux trucks.

Le Fastt intervient-il sur les sujets de santé au travail et de prévention des risques professionnels ?

Pour être efficace la santé doit être abordée de manière globale. Comment traiter du sommeil, du bruit ou du risque routier sans aborder la santé dans la dimension personnelle et la dimension travail ? La CPNSST**, qui pilote les actions de santé et sécurité au travail, est l'instance de la branche

où émergent des programmes d'action que le Fastt peut concrétiser. Par exemple, nous intégrons maintenant dans la tournée « À vous la santé » un dispositif de sensibilisation aux bons gestes et aux bonnes postures avec l'aide d'un coach sportif. Nous allons aussi lancer à partir du 8 mars prochain une grande campagne nationale sur le risque bruit avec des actions de dépistage pour orienter vers des médecins spécialistes et des équipements d'audioprothèses. Nous faciliterons aussi l'accès à des protections adaptées pour ceux qui sont particulièrement exposés.

La fourniture et le port d'équipements de protection individuelle sont une problématique abordée par de nombreuses agences d'emploi. Est-ce un sujet de réflexion plus global ?

C'est plus qu'un sujet de réflexion. Il y a un enjeu de fourniture d'équipement de qualité et de confort. Nous envisageons de mettre en place une centrale d'achat d'équipements de protection mutualisée pour toutes les agences d'emploi qui le souhaitent. Cette démarche offrirait un levier de négociation sur le prix pour obtenir en contrepartie une montée en gamme de la qualité des équipements. Avec cette centrale d'achat, nous pourrions encadrer la fourniture par la remise systématique à chaque intérimaire d'une notice d'information sur l'utilisation, l'entretien, la durée de vie, les bons gestes et comportements. Il y a un enjeu de pédagogie qui accompagne la remise d'un équipement.

« Nous agissons en matière de santé et de prévention avec beaucoup d'humilité, en ayant conscience de l'ampleur de la problématique des agences et de leurs difficultés. »

Un sujet de préoccupation pour les agences, c'est le suivi médical par la médecine du travail. Le Fastt peut-il jouer un rôle ?

Le suivi médical des intérimaires est difficile pour les services de santé au travail en raison de l'activité fragmentée, discontinue, et multi-employeurs. Il y a aussi le besoin de réactivité, intrinsèque au travail temporaire, qui se heurte à la pénurie de médecins et à l'organisation des services de santé au travail. Enfin, il y a la question des visites suite à un accident du travail, les médecins n'ayant pas l'habitude de raisonner sur une aptitude à des métiers en général. Nous avons recensé plusieurs services de santé au travail dans différentes régions qui s'intéressent au suivi médical des intérimaires et sont ouverts pour mettre en place des actions spécifiques à titre expérimental.

En guise de conclusion, quel message souhaitez-vous adresser aux permanents des agences d'emploi ?

Nous agissons en matière de santé et de prévention avec beaucoup d'humilité, en ayant conscience de l'ampleur de la problématique des agences et de leurs difficultés. Nous n'avons pas de baguettes magiques et nous avons besoin de toute l'expertise des enseignes de travail temporaire et des partenaires sociaux pour aborder ces sujets de prévention de la manière la plus pertinente possible pour le plus grand bénéfice des intérimaires et des agences. C'est aussi ce que nous nous engageons à faire actuellement pour construire un nouveau dispositif de prévoyance qui verra le jour au 1er janvier 2019.

* 3,81 centimes pour l'Alsace Moselle

** Commission Paritaire Nationale Santé et Sécurité au Travail



LES AGENCES D'EMPLOI SE MOBILISENT



De gauche à droite : Eric Matz, délégue Prism'emploi de la Réunion ; Sylvie Guillery, directrice de la Dieccte de la Réunion ; Hermann Rifosta, président de l'ARML de la Réunion ; Johanna Dos Santos, déléguée territoriale du PAFTT

La profession poursuit son engagement pour l'emploi durable

La moitié des salariés intérimaires a moins de 30 ans, il est donc logique que la profession se mobilise largement pour l'entrée des jeunes dans l'emploi durable. Le 4 juin 2014, la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), Prism'emploi et l'Union Nationale des Missions Locales ont signé un accord de coopération pour améliorer l'accès à l'emploi des jeunes non qualifiés, entrés dans le dispositif « Garantie Jeunes ». Ce partenariat destiné à fournir un accompagnement global vers l'emploi pour les jeunes est reconduit pour trois ans. Il repose sur un partenariat renforcé entre les agences d'emploi, les missions locales et l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi et de la formation. L'accord national se déploie au plan régional par la signature d'accords régionaux ou par des conventions signées entre des missions locales et des agences d'emploi. Le 29 novembre 2017, un nouvel accord régional a été signé à la Réunion. Formations en ligne, séminaires d'intégration dans l'emploi, ateliers découverte : des actions concrètes pour permettre aux jeunes de construire leur parcours vers l'emploi durable.

Le dispositif EDEC (Engagement de Développement des Emplois et Compétences) a pour objectif d'accompagner l'évolution des emplois et des compétences des secteurs, des branches professionnelles et des territoires en mutation afin d'améliorer les compétences des salariés et sécuriser les parcours professionnels. Il s'adresse prioritairement aux publics fragilisés (professionnels non qualifiés, âgés de plus de 45 ans...). Le 16 septembre dernier, les agences d'emploi

de Corse se sont associées à l'initiative du FAF.TT, afin de former des salariés intérimaires au métier de canalisateur, une compétence particulièrement recherchée localement.

Prévenir les risques professionnels

Le 13 décembre 2017, une convention Prism'emploi Occitanie et FRTP Occitanie a été signée en faveur de la prévention des risques professionnels des salariés intérimaires. Là encore, il s'agit de la déclinaison en région d'une convention nationale. Il s'agit de faciliter les échanges entre les agences d'emploi et les entreprises du secteur des travaux publics, un secteur très réglementé. La convention permettra une meilleure sensibilisation aux spécificités des métiers des travaux publics. Elle prévoit également des actions pratiques de formation des intérimaires à la prévention des risques professionnels : distribution d'un support pédagogique, passage d'un test QCM, délivrance d'un livret d'accueil, ...



De gauche à droite : Olivier Giorgiucci, vice-président de la FRTP Occitanie, Thierry Le Friant président de la FRTP Occitanie , Matthieu Ourliac vice président Prism'emploi Occitanie et Joël Evrard président Prism'emploi Occitanie.

interview / BAROMÈTRE PRISM'EMPLOI, « UN VRAI SAUT QUALITATIF POUR LA PROFESSION ».

Le baromètre Prism'emploi évolue et propose désormais une vision plus complète de l'activité du travail temporaire. Explications avec LAURENT MORESTAIN, président de la commission économique de Prism'emploi.



« Ce baromètre Prism'emploi répond donc à un double besoin de profondeur d'analyse et de réactivité. »

Pourriez-vous nous rappeler ce qu'est le baromètre Prism'emploi ?

Laurent Morestain : Ce baromètre mensuel a été créé en 2011 afin de fournir à la profession des données détaillées et fiables sur le marché du travail temporaire. Il existait déjà un indicateur hebdomadaire et des chiffres fournis par la DARES, mais le premier ne présente pas un niveau de granularité aussi élevé et les seconds sont publiés avec quelques de mois de décalage. Ce baromètre Prism'emploi répond donc à un double besoin de profondeur d'analyse et de réactivité. La profession s'en sert pour communiquer sur les tendances mensuelles du travail temporaire, lequel est aujourd'hui un indicateur extrêmement important de la conjoncture économique en général et du marché de l'emploi en particulier. Les adhérents de Prism'emploi, quant à eux l'utilisent, avec des niveaux d'accès différents, dans un objectif de stratégie individuelle et de pilotage. Enfin, une version très générique du baromètre est accessible au grand public, aux médias, aux organisations publiques, etc.

Quelles seront les nouvelles informations disponibles dans cette version ?

L. M.: Plusieurs évolutions importantes ont été apportées grâce à l'alimentation du baromètre par les adhérents de Prism'emploi, à commencer par l'indication du nombre de CDI intérimaires. On décompte aujourd'hui près de 30 000 CDI intérimaires et il est important de pouvoir communiquer sur cette évolution majeure auprès des enseignes comme des pouvoirs publics, en conservant bien sûr les axes d'analyse géographiques et par secteurs d'activité du baromètre. Trois autres types de données font leur apparition dans cette nouvelle version: la taille des entreprises utilisatrices en termes d'effectifs permanents, le nombre de salariés intérimaires travaillant à temps partiel et le motif de recours au contrat de travail temporaire. Il s'agit donc d'un vrai saut qualitatif qui devrait aider encore davantage les adhérents dans leurs prises de décision.

Comment accède-t-on à ces informations ?

L. M.: Il y donc un accès libre avec un niveau d'information général très résumé qui permet à chacun d'avoir une première vision de l'activité. Les adhérents de Prism'emploi ont ensuite la possibilité d'accéder à un niveau d'information supplémentaire sur les axes sectoriels et géographiques grâce à un tarif préférentiel. Quant aux déposants, ils bénéficient non seulement du tarif préférentiel sur l'abonnement, mais ils reçoivent aussi de manière confidentielle, pour respecter la réglementation sur la concurrence, les données du marché qui les concernent. Ce degré de précision leur permet d'analyser de manière simple et rapide leur positionnement. Et il est important pour nous d'inciter le plus grand nombre d'enseignes à alimenter ce baromètre. De leur niveau de contribution dépendent la représentativité et la fiabilité de notre baromètre.



Conduite du changement : concepts-clés

60 ans de pratiques héritées des travaux des auteurs fondateurs

Auteurs:

David AUTISSIER, Alain VAS, Isabelle VANDANGEON Éditions Dunod

Le changement est aujourd'hui au cœur des préoccupations centrales des entreprises. La capacité à changer ne constitue plus une compétence ponctuelle, mais un véritable actif immatériel à savoir construire, consolider et développer. Véritable, synthèse des connaissances produites en conduite du changement, cet ouvrage présente les travaux des auteurs les plus importants de ces 50 dernières années parmi lesquels Norbert Alter, Chris Argyris, Johnson & Scholes, Michel Crozier, etc. Cette troisième édition enrichit le corpus théorique de la gestion du changement avec les travaux de quatre nouveaux auteurs : David Kolb, Jean-Louis Denis, Lise Lamothe et Ann Langley. Un ouvrage indispensable pour acquérir les bonnes clés de lecture et des outils efficaces pour gérer le changement en entreprise.



L'art de la guerre digitale

Survivre et dominer à l'ère du numérique

Auteure:

Caroline FAILLET Éditions Dunod

Capables de ruiner des réputations, de mettre en péril des filières, de redistribuer les pouvoirs entre citoyens, médias, scientifiques, politiques..., les consommateurs armés des nouveaux moyens de l'ère numérique sont devenus de sérieux adversaires. Les techniques traditionnelles du marketing, de la communication, du lobbying ne sont plus efficaces. A l'aide de cas concrets, l'auteur alerte sur les dangers et enjeux de la guerre économique et idéologique à l'ère du web 3.0. Aux entreprises de redéfinir leur stratégie, leur business model, leur approche du consommateur, pour remporter cette guerre qui ne dit pas son nom. Revisitant les préceptes des grands stratèges de l'art de la guerre, l'auteur démontre comment une organisation peut survivre, voire dominer, à l'ère digitale.



L'innovation managériale

Les nouveaux modes de travail pour l'entreprise de demain

Auteurs:

David AUTISSIER, Jean-Michel MOUTOT, Kevin JOHNSON Éditions Eyrolles

Entre les fonctionnements hérités du monde industriel et ceux en cours de construction qui se veulent plus collaboratifs, la société et le monde de l'entreprise vivent aujourd'hui un point de bascule. Pour répondre à ces attentes, les entreprises s'intéressent massivement aux nouveaux modèles de management. Cet ouvrage, dédié à l'innovation managériale, est fait pour elles. Structuré en deux parties, il aborde les nouvelles manières de travailler : co-développement, co-design, réseaux apprenants, ateliers participatifs, etc. et explore les différentes facettes de l'innovation managériale à travers dix études de cas.



Le management bienveillant

Auteurs

Docteur Philippe RODET, Yves DESJAQUES Éditions Eyrolles

Expérimenter dans l'entreprise une nouvelle manière de diriger, de manager, plus respectueuse de ce qu'est en vérité la personne humaine, c'est toute l'ambition de cet ouvrage écrit à quatre mains. Le management bienveillant n'est pas une utopie. La personne humaine a besoin de bienveillance pour vivre et donner le meilleur d'elle-même. Si elle ne reçoit pas suffisamment de bienveillance, son niveau de stress augmente et la motivation baisse. Au contraire, si elle en reçoit abondamment, elle s'épanouit : son niveau de stress baisse et sa motivation augmente. Les auteurs de cette bible du management, un médecin urgentiste doublé d'un consultant en management et le DRH d'un grand groupe ont uni leurs compétences pour livrer un guide pratique adapté à l'ensemble des entreprises. Comment manager autrement? Les auteurs proposent une méthode efficace et des conseils simples à mettre en pratique.

Prism'emploi leMag est une publication des Professionnels du recrutement et de l'intérim. Prism'emploi : 7 rue Mariotte - 75017 Paris - tél. 01 55 07 85 85 Directeur de la publication : Gilles Lafon - Directeur de la rédaction : François Roux - Rédacteur en chef : Isabelle Mazza - Comité de rédaction : Sébastien Archi, Nathalie Bourotte, Dominique Delcourt, Ingrid Savary, Xavier Thomas - Conception-rédaction-réalisation : WeAreTogether - R.C. PARIS 493 291 108 - 6, bd des Capucines - 75009 Paris - tél. : 01 47 61 58 00 - Responsable éditoriale : Véronique Aps - Rédaction : Henri Cormier, Frédérique Perrotin - Crédits photos : Studio Derozier p. 9 et 10, Bernard Lucasson p. 14, 15 et 17, Magali Delporte p. 18 - Édito : Olivier Seignette - Impression EDISET - Chef de publicité : Carmen Figaret - Éditions SOGESTT : 7 rue Mariotte - 75017 Paris - tél. : 01 55 07 85 91 - Dépôt légal 1^{et} trimestre 2018 - ISSN 2431-868X

MAIN DANS LA MAIN

Prendre soin de votre santé, cela commence par être attentif à vos besoins.

Groupe de protection sociale désigné en retraite complémentaire, recommandé pour la complémentaire santé des intérimaires, gestionnaire et assureur de leurs régimes de prévoyance, nous proposons une gestion et une couverture adaptées aux risques des salariés intérimaires et permanents.

Pour en savoir plus sur ce que nous pouvons faire pour vous, rendez-vous sur www.interim.ag2rlamondiale.fr



NOTRE MISSION, SIMPLIFIER VOTRE QUOTIDIEN!



LA GESTION DES CONTRATS N'A JAMAIS ÉTÉ AUSSI SIMPLE, SÉCURISÉE ET AUTOMATISÉE!



COFFREO, VOTRE PARTENAIRE DIGITAL

- Plus de 93% des contrats signés sans effort
- · 1 jour libéré par semaine



COFFREO, LEADER DE LA DIGITALISATION AVEC LES INTÉRIMAIRES

- Plus de 500 000 contrats signés électroniquement par mois
- Plus de 1 000 000 d'intérimaires sur la plateforme Coffreo



COFFREO, CONNECTÉ AVEC LES PRINCIPAUX ÉDITEURS

- · Tempo PL Diffusion
- · Anael Infor
- Bestt
- •





www.coffreo.biz contact@coffreo.com

