



dossier

## UNE GPEC DE BRANCHE POUR LES SALARIÉS PERMANENTS

passerelle

SERVICES + : PRIORISER  
LA PROXIMITÉ AU SERVICE  
DES AGENCES D'EMPLOI.

en région

LE SECTEUR DU TRAVAIL  
TEMPORAIRE S'ENGAGE  
POUR LE PLEIN EMPLOI.

# GAGNEZ DU TEMPS GRÂCE À LA DÉMATÉRIALISATION



Commandes



Documents



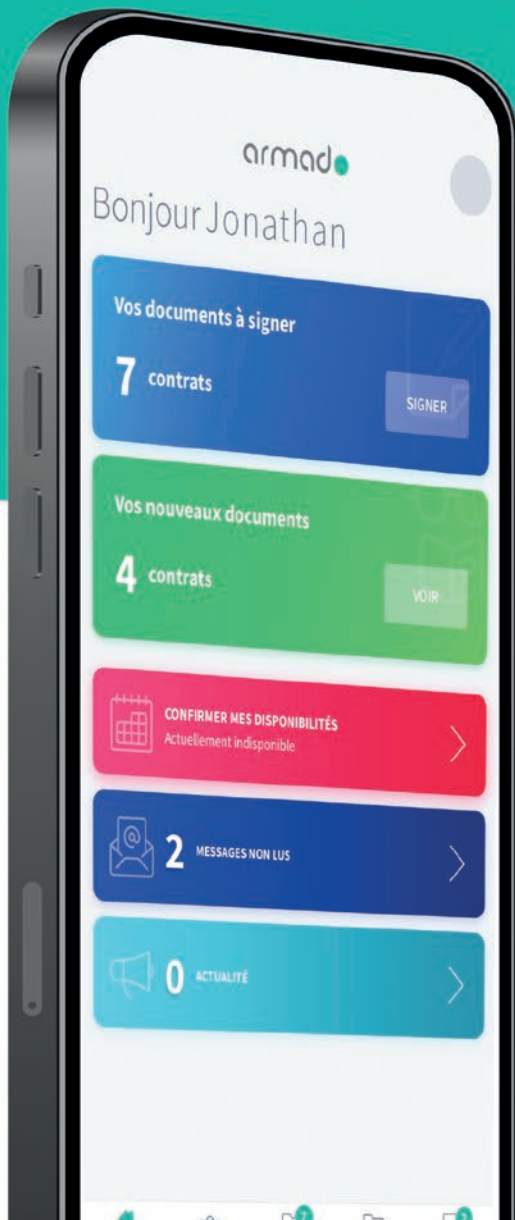
Relevés d'heures



Messagerie



Application mobile



- ✓ Conforme à la législation
- ✓ Ergonomie moderne et intuitive
- ✓ Données sécurisées
- ✓ Signature électronique conforme eIDAS
- ✓ Plateforme disponible 24h24 - 7j/7
- ✓ Application évolutive
- ✓ 100% compatible avec Tempo

[armado.fr](https://armado.fr)

[commercial@pldiffusion.fr](mailto:commercial@pldiffusion.fr)

03 89 21 71 30



# 2023, UNE ANNÉE À ENJEUX POUR NOTRE PROFESSION !



**Le travail temporaire est déjà une solution efficace et choisie par une partie des seniors pour poursuivre leur parcours professionnel.**

Avec les négociations sur le partage de la valeur, la transition écologique, la réforme des retraites et de l'assurance chômage, 2023 est l'année des grands rendez-vous sociaux interprofessionnels. C'est aussi pour Prism'emploi l'occasion de participer au débat, à travers nos propositions pour contribuer à l'objectif du plein emploi, qui est je le rappelle, indissociable de la notion de bon emploi. Par bon emploi, il faut entendre un emploi assurant une protection sociale complète et des conditions de travail dignes, qui protègent la santé et la sécurité des salariés.

Au cœur du débat actuel autour de la réforme des retraites se trouve la question des seniors. Dans l'hypothèse d'un allongement de la durée du travail des Français, tous les acteurs du marché de l'emploi devront alors pouvoir proposer aux salariés seniors des pistes leur permettant de travailler plus longtemps.

Dans cette perspective, je souligne que le travail temporaire est déjà une solution efficace et choisie par une partie des seniors pour poursuivre leur parcours professionnel, au-delà de 55 ans et même de 60 ou 65 ans ! Grâce à l'expertise de nos 30 000 salariés permanents, nous sommes en effet en mesure d'apporter aux seniors une véritable personnalisation des services et une flexibilité des offres, favorables à leur maintien dans l'emploi.

2023 sera aussi pour notre branche l'année du déploiement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés permanents des agences d'emploi (cf. dossier page 7). Outre le déploiement de cette GPEC de branche, nous développerons une offre de formation visant la professionnalisation de nos salariés permanents.

2023 verra en outre le début de deux négociations importantes autour de la révision de la classification des emplois et du statut des salariés permanents.

Enfin, 2023 sera aussi l'année du renforcement des ambitions et des moyens de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement. En particulier, les partenaires sociaux ayant décidé d'approfondir la connaissance des parcours et des motivations des salariés intérimaires, une étude va être lancée sur les 980 000 jeunes de moins de 25 ans qui travaillent en intérim. Nul doute que les résultats en seront particulièrement éclairants !

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

# leMag

NUMÉRO 53  
1<sup>er</sup> trimestre 2023

## news 04

- ▶ Négociation de branche : bilan 2022
- ▶ Direction Bruxelles pour le nouveau Congrès WEC
- ▶ Le FASTT fête ses 30 ans !
- ▶ Le nouveau site du FPET est en ligne

## dossier 07

- ▶ Une GPEC de branche pour les salariés permanents
- ▶ 3 questions à Isabelle Eynaud-Chevalier

## passerelle 13

- ▶ Services + : prioriser la proximité au service des agences d'emploi

## en région 14

- ▶ Le secteur du travail temporaire s'engage pour le plein emploi
- ▶ Les projets SPOTT au service du développement de l'emploi et de la formation sur les territoires

## repères 17

- ▶ L'intérim en 2022

## vient de paraître 18

03

# NÉGOCIATION DE BRANCHE : BILAN 2022

L'année 2022 a été une année particulièrement riche pour la branche du travail temporaire et le paritarisme, démontrant un dialogue social de branche responsable et dynamique : Prism'emploi et les organisations syndicales de salariés de la branche ont ainsi signé en 2022, 10 accords de branche et une lettre paritaire.

Les partenaires sociaux de la branche se sont également réunis dans le cadre d'un séminaire paritaire en septembre. L'objectif était d'échanger sur le thème de la flexibilité responsable, qui est au cœur de l'action quotidienne des agences d'emploi et de toutes les politiques de la branche, et de défendre la profession contre les formes d'emploi socialement moins-disantes. Ce séminaire a conduit les partenaires sociaux à se mobiliser paritairement en adressant une lettre au ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion pour solliciter un rendez-vous paritaire afin d'échanger sur le thème de la flexibilité responsable.

## FOCUS SUR LES ACCORDS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2022

### Pour l'ensemble des salariés de la branche, permanents et intérimaires

Suite à l'enquête menée par l'association SOS Racisme en octobre 2021, les partenaires sociaux de la branche ont ouvert une négociation de branche pour rappeler leur attachement profond au respect des principes discriminatoires et leur engagement actif pour lutter contre les discriminations et pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances, qui constituent des enjeux majeurs pour la branche. Cette négociation a abouti à la signature d'un accord le 18 novembre 2022, rappelant qu'il est nécessaire d'accroître la mobilisation individuelle et collective pour lutter contre les pratiques discriminatoires dans la profession. Il s'en suivra en 2023 des travaux paritaires pour élaborer de nouveaux outils de communication et de sensibilisation à destination des salariés permanents et intérimaires mais également pour les entreprises utilisatrices.

### Pour les salariés intérimaires

Après huit mois de négociation, la branche a signé un nouvel accord sur le CDI intérimaire en mars 2022, qui conforte et renforce le statut social des salariés intérimaires en CDI, en complément des dispositions légales du Code du travail ayant assuré la pérennisation de ce contrat.

La branche est, à ce jour, dans l'attente de son extension, qui conditionne l'entrée en vigueur de l'accord (6 mois après l'extension).

À la demande de Prism'emploi, les partenaires sociaux de la branche se sont également mobilisés pour ouvrir en urgence une négociation sur l'APLD des salariés intérimaires, dans un contexte économique incertain, pour permettre aux entreprises de travail temporaire de faire face aux conséquences économiques des différentes crises consécutives auxquelles elles sont confrontées. Un accord de branche a été signé le 15 avril 2022 pour protéger l'emploi des salariés intérimaires en permettant aux ETT, qui ne peuvent plus recourir à l'activité partielle de droit commun, de mobiliser le dispositif d'APLD dès lors que l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle sont mis à disposition leurs salariés intérimaires est en activité partielle ou en APLD.

### Pour les salariés permanents

Dans un contexte de fortes tensions sur les emplois et de profondes incertitudes économiques et sociales, les partenaires sociaux ont signé un accord de branche le 7 octobre 2022 visant à mettre en place une démarche de GPEC des salariés permanents, en complément des démarches engagées au niveau des entreprises. Cette démarche a pour objectif d'anticiper et de préparer l'avenir des emplois et des compétences des salariés permanents. Des outils seront développés par la branche en 2023 afin de permettre aux salariés permanents de développer leurs propres compétences et de mieux piloter leur évolution professionnelle. L'observatoire de l'Intérim et du Recrutement a, dans le cadre d'une étude sur les évolutions des métiers des salariés permanents, réactualisé la cartographie des métiers des salariés permanents.

Par ailleurs, pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents dans un contexte inflationniste, les partenaires sociaux de la branche ont signé, 7 mois après l'accord du 19 novembre 2021, un nouvel accord relatif aux salaires minima conventionnels. Cet accord a revalorisé de manière uniforme, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, d'un montant de 70 € chacun des niveaux de la grille de classification des emplois.

# DIRECTION BRUXELLES POUR LE NOUVEAU CONGRÈS WEC

Travailler à l'ère numérique : comment orchestrer la numérisation pour améliorer les différents marchés du travail dans le monde ? Comment la révolution numérique vient-elle modifier la nature du travail comme le fonctionnement des services RH et transformer la relation employé-employeur ? Comment les législateurs adaptent-ils les cadres juridiques actuels à ces changements technologiques ? Que penser de l'émergence de nouvelles solutions numériques comme le Métaverse et leurs répercussions sur les marchés du travail de demain ? C'est pour répondre à ces questions stratégiques que se réuniront à Bruxelles, le 29 mars 2023, à l'occasion du congrès de la WEC, les professionnels de l'intérim et du recrutement, des dirigeants d'entreprises, décideurs, universitaires, praticiens des ressources humaines et syndicalistes du monde entier.

## LE FASTT FÊTE SES 30 ANS !



Le 12 décembre dernier, le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) a fêté ses 30 ans. Lors de la création du FASTT en 1992, on dénombrait moins d'un million d'intérimaires, contre 2,9 millions aujourd'hui. C'est dire le rôle stratégique du FASTT qui propose des services sur la santé, le logement, la mobilité, la prévention, la garde d'enfants pour faciliter l'accès aux missions d'intérim, protéger la santé et les ressources des travailleurs, les accompagner en cas de difficultés de parcours et lever les freins à l'emploi. La soirée qui s'est déroulée au Théâtre de Paris a rassemblé plus de 300 personnes. Elle a été marquée par des mises en lumière et des prises de parole émouvantes de ceux qui ont fait le FASTT et qui ont su construire des services sur-mesure pour les salariés intérimaires. Ateliers et animations ont permis d'appréhender de façon ludique et conviviale les différents services du FASTT. Raison d'être du FASTT, les salariés intérimaires étaient à l'honneur grâce notamment à une exposition photos et un ouvrage, mettant en lumière le parcours de 10 salariés intérimaires à travers leur passion et leurs engagements dans leur vie privée. Enfin, le visionnage d'un film a permis de donner la parole aux administrateurs et administratrices du FASTT. Une occasion inédite de saisir le paritarisme en mouvement et en action de la branche du travail temporaire.

## LE NOUVEAU SITE DU FPETT EST EN LIGNE !

Il était très attendu : c'est désormais chose faite, le FPETT a lancé son nouveau site ressources ([www.fpett.fr](http://www.fpett.fr)). Organisme paritaire de la branche du travail temporaire, le FPETT accompagne et finance les parcours professionnels des salariés et des actifs souhaitant mobiliser l'intérim pour leur insertion professionnelle. Le FPETT a souhaité construire un site ressources, accessible à tous et permettant aux salariés intérimaires de se saisir de l'ensemble des informations disponibles relatives à leurs droits et à l'offre de services déployée par le FASTT. Actifs, agences d'emploi, partenaires de l'emploi et de la formation et structures d'accompagnement et d'insertion peuvent y découvrir les actions innovantes et les partenariats de la branche de l'intérim, au service du développement des compétences, des qualifications et de la reconversion. Le site est riche en informations concrètes sur les dispositifs de branche, les ressources conventionnelles. Il contient également des focus sur les pratiques pédagogiques innovantes et les partenariats déployés ainsi que nombre de chiffres clés et d'études pour outiller les politiques et les actions emploi-formation. On peut en outre y trouver l'ensemble des liens vers les sites de référence de la branche (AKTO, OIR, FASTT, portail de branche).



# beSTT

Retrouvez le sourire avec  
le logiciel BeSTT

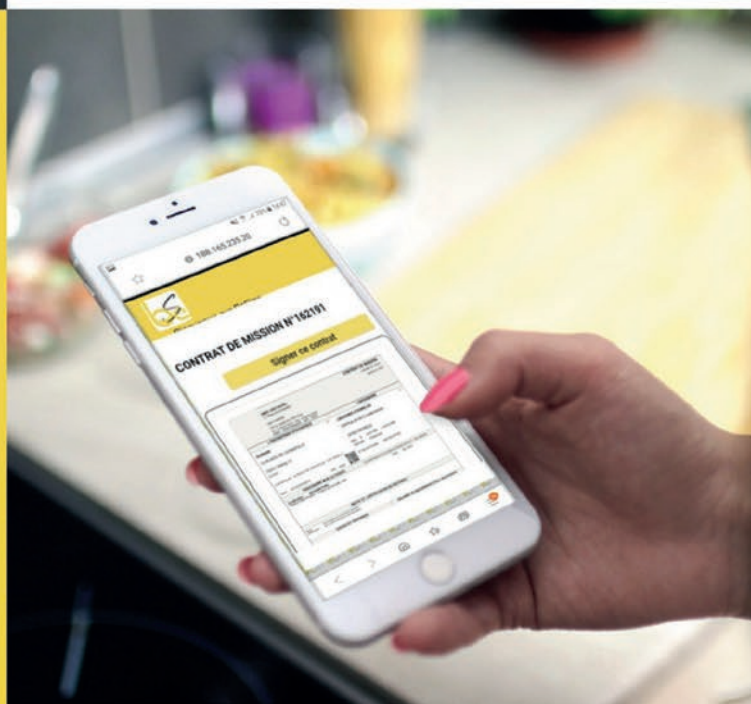
**Imaginez** la gestion simple et efficace des contrats, des paies et des factures. La fiche candidat remplie en quelques secondes. La fiche client qualifiée en 2 clics.

**Renforcez** la relation avec vos clients et vos intérimaires.

**Gagnez** des dizaines d'heures de travail et améliorez l'ambiance au sein de votre agence.

**Pensez** -vous qu'il s'agit d'un rêve, d'une utopie ?

C'est **BeSTT**



- Gestion des dossiers clients et intérimaires
- Gestion des contrats
- Signature graphique Besign intégrée
- Gestion des paies et des factures
- Un espace en ligne pour vos clients et vos intérimaires, la saisie des heures...
- Vos démarches administratives simplifiées (DPAE, DSN, mutuelle, prévoyance...)
- Suivi des paiements et recouvrement
- Prospection et CRM
- Connexion gratuite vers Pixid, Coffreo, Clic&Staff, Peopulse, Pilott, BAPS, Directskills...
- Toutes les mises à jour incluses

...

**03 75 00 74 03**

**bestt.fr**





## UNE GPEC DE BRANCHE POUR LES SALARIÉS PERMANENTS.

Les mutations actuelles au sein des agences d'emploi ont impacté les métiers et les compétences des salariés permanents. Ces évolutions ont conduit la branche à réfléchir à la mise en place d'outils spécifiques de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

**M**utations technologiques et économiques, évolutions sociétales et réglementaires... Face à des bouleversements qui se sont accélérés sous le coup de la crise sanitaire et économique actuelle, les professionnels de l'intérim et du recrutement s'adaptent aux transformations qui impactent les activités et les compétences des salariés permanents. Dans le sillage de l'accord de branche du 10 juillet 2020 sur la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche au bénéfice des salariés intérimaires, des groupes de travail paritaires ont réfléchi à l'instauration

d'une démarche similaire pour les salariés permanents de la branche. Cette réflexion a abouti à la signature le 7 octobre dernier d'un accord de branche relatif à une GPEC dédiée aux salariés permanents. « *Il s'agit, soulignent les signataires, d'établir un socle commun d'outils d'accompagnement et de sécurisation des parcours professionnels, de mettre à disposition des salariés permanents des agences d'emploi les informations et les outils dont ils ont besoin pour construire leur parcours professionnel et de les accompagner dans leurs projets d'évolution et/ou de reconversion professionnelle.* »

## Chiffre clé\*

En 2021 près de  
**30 350**

salariés permanents travaillaient  
au sein de 10 273 agences d'emploi.

(\* Source OIR).



08

À cet égard, pour fournir aux salariés permanents les éléments d'information et les outils nécessaires, l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) a publié en juillet dernier une étude sur les évolutions des métiers des salariés permanents. Cinq ans après la dernière étude réalisée sur les trajectoires professionnelles des salariés permanents, l'OIR dresse un tableau actualisé des grands facteurs de transformation internes et externes aux entreprises. « À commencer par les répercussions dues à un environnement économique contraint. La pénurie de main-d'œuvre qui affecte depuis plus de deux ans de nombreux secteurs d'activité, tels que les transports, la logistique et l'informatique, a ainsi entraîné des modifications dans les stratégies de recrutement et d'accompagnement des salariés intérimaires, souligne Alice Hélias, secrétaire générale de l'OIR. Avec cet inversement de tendance, les agences ont aujourd'hui beaucoup plus de mal à trouver de la ressource en main-d'œuvre que des clients. Du coup, le rôle d'intermédiation s'est complexifié et le process s'est rallongé.

*Le chargé de recrutement doit aller chercher des personnes de plus en plus éloignées de l'emploi et effectuer un travail d'accompagnement plus lourd qu'avant sur une part beaucoup plus importante de salariés ».*



**ALICE HÉLIAS**, secrétaire générale de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement.

« L'élargissement de l'étude aux ETTI montre que ce type d'acteurs particuliers a aujourd'hui toute sa place... ».





**LAURE ALEKAN,**  
chef de projet GPEC  
de Prism'emploi.

« Cette question de la prévention de la discrimination est fondamentale pour les salariés permanents qui sont en quelque sorte une “vitrine” du travail temporaire ».

Cette inversion du rapport de force entre l'offre et la demande nécessite non seulement un travail accru de fidélisation d'une ressource qui se raréfie, mais aussi une mobilisation plus importante des commerciaux, chargés parfois de retravailler la demande des clients pour faire correspondre un salarié intérimaire aux besoins d'un poste.

#### Une étude métiers réactualisée.

L'étude revient sur d'autres facteurs de transformation externes, comme l'apparition de nouvelles attentes de la part des clients comme des salariés intérimaires. Si elle n'est pas nouvelle, l'évolution de ces attentes formulées

par les clients a rendu plus nécessaire encore la diversification des services développés par les agences d'emploi. Celles-ci peuvent ainsi proposer aujourd'hui des prestations allant du recrutement ponctuel jusqu'à du conseil RH très développé ou de la gestion RH externalisée.

Quant à la digitalisation des services et des processus, engagée au sein des agences, elle modifie certains types d'activités comme le sourcing ou les processus de gestion. Plus globalement, la révolution numérique s'accompagne dans le même temps d'une volonté de préserver un équilibre indispensable entre dématérialisation et maintien d'une implantation physique et d'échanges en présentiel.

La complexification réglementaire induit également des évolutions des organisations et des métiers du secteur, à l'instar des nouveautés en matière de droit du travail introduites par le Contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII) ou de l'accroissement des obligations et responsabilités des entreprises de recrutement en matière de lutte contre les discriminations.

Enfin, l'étude OIR passe en revue les facteurs de changement internes aux agences (évolution de la stratégie vente/acquisition, gestion différenciée des « talents », renouvellement des stratégies de segmentation des portefeuilles intérimaires, etc.) et livre une analyse réactualisée des métiers des permanents via une cartographie<sup>(1)</sup> élargie. À ce titre, trois nouvelles fiches métiers font leur apparition dans cette dernière étude métiers. Une fiche décrit par exemple les caractéristiques du poste de responsable d'implant en termes d'expertise globale et de responsabilités (rôle de vigilance et d'alerte sur les questions de santé et de sécurité des intérimaires ou en matière de gestion de conflit, par exemple). Deux d'entre elles enfin concernent les postes de responsable d'agence et de chargé de recrutement/accompagnement au sein des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). « L'élargissement de l'étude aux ETTI montre que ce type d'acteurs particuliers a aujourd'hui toute sa place pour accompagner les publics très éloignés de l'emploi éligibles aux dispositifs d'insertion par l'activité économique. Il était donc important de décrire cet environnement métier spécifique, tant par la nature du public concerné que par le suivi social et professionnel à mettre en place et par les relations à développer avec des partenaires institutionnels précis et exigeants », note Alice Hélias.

Ce répertoire des métiers des salariés permanents permet aux ETT, notamment aux petites structures qui ne disposent pas de services RH structurés, d'avoir une base de référence très utile.

(1) Les fiches métiers de la nouvelle étude de l'OIR sont consultables sur son site : <https://metiers-permanents.observatoire-interim-recrutement.fr>

### L'arrivée d'une offre de formation dédiée et d'outils RH.

Au-delà de l'étude OIR qui fera l'objet d'actualisations régulières, des groupes de travail de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ont commencé à réfléchir aux actions à développer en matière de GPEC des salariés permanents. Un premier volet concerne la mise en place d'une offre de formations qui viendra renouveler et compléter l'ancien pack « permanent » créé par le FAFTT. Digitalisation, télétravail, management, attractivité du secteur, santé-sécurité, connaissances juridiques, techniques RH... Cette offre élargie sera mise à disposition des ETT, quelle que soit leur taille. Pour répondre à des questions extrêmement prégnantes dans le domaine du recrutement et réaffirmer l'engagement éthique de la branche en la matière, un accent particulier devrait être mis sur les modules concernant la prévention, la santé et la sécurité des salariés intérimaires, ainsi que la lutte contre les discriminations et la défense active de la diversité. Ainsi, pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité et la diversité, il s'agit d'apporter aux salariés permanents des ETT une boîte à outils leur permettant de réagir de manière appropriée face à des situations parfois compliquées. « Cette question de la prévention de la discrimination est fondamentale pour les salariés permanents qui sont en quelque sorte une "vitrine" du travail temporaire et qui peuvent se sentir

désespérés devant certaines demandes implicites et insistantes. Il faut donc leur donner des outils, voire même des éléments de langage, pour faire face à des cas très concrets », explique Laure Alekan, chef de projet GPEC de Prism'emploi. La future offre de formations devrait en outre comporter un module sur les personnes en situation de handicap, notamment les handicaps invisibles qui touchent aujourd'hui 80 % des personnes présentant un handicap.

Un deuxième volet de mesures concerne la mise en place d'outils RH, et notamment d'outils concernant les compétences transversales. « Il s'agirait, explique Laure Alekan, de retravailler les outils GPEC déjà développés pour les salariés intérimaires par l'opérateur de compétences AKTO ("PotentielCap" et "Evolucap") pour les adapter aux salariés permanents. Le bénéfice est double dans la mesure où ces outils d'évaluation permettront aux salariés permanents de mieux identifier leur potentiel de compétences lorsqu'ils souhaitent évoluer ou se diriger vers un autre métier et d'aider dans le même temps les salariés intérimaires à renforcer certaines compétences ou à changer de trajectoire professionnelle en leur fournissant des tests et des guides nécessaires ». Ces outils GPEC pourraient être regroupés sur un site dédié et devraient être disponibles, tout comme l'offre de formation, en 2023.

## Chiffre clé\*

Au 3<sup>e</sup> trimestre 2022,

# 372 100

emplois étaient vacants (+ 3 % sur le trimestre).  
Ce nombre augmente notamment dans le tertiaire marchand (+ 6 %) et la construction (+ 4 %),  
mais recule dans l'industrie (- 6 %)  
et le tertiaire non marchand (- 1 %).

(\* Source DARES)



## Interview / 3 QUESTIONS À

ISABELLE EYNAUD-CHEVALIER,  
déléguée générale de Prism'emploi

### La GPEC est-elle une priorité pour Prism'emploi ?

Oui, pour Prism'emploi et pour la branche du travail temporaire, la GPEC est un sujet très structurant dans un environnement économique et sociétal en constante mutation qui nécessite d'accompagner nos entreprises dans l'évolution et la sécurisation des compétences de leurs salariés. En 2019, nous avons ainsi décidé de renforcer notre expertise sur ce sujet en recrutant Laure Alekan, chef de projet GPEC. Suite à la crise sanitaire et économique, nous avons conclu le 10 juillet 2020 un accord relatif aux mesures urgentes et structurelles permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours. Cet accord prévoyait la mise en place d'une GPEC de branche pour nos salariés intérimaires.

Dans le cadre du déploiement de cette démarche de GPEC initiée par la branche, les partenaires sociaux ont obtenu le soutien financier de l'État à travers la conclusion d'un accord cadre d'engagement de développement des emplois et des compétences (EDEC). Ce soutien témoigne de l'enjeu du sujet.

### En quoi a constitué cette GPEC de branche pour les salariés intérimaires ?

Les partenaires sociaux ont souhaité analyser et anticiper dans la mesure du possible les évolutions prévisibles des emplois, des qualifications et des compétences en tenant compte bien sûr des impacts induits par la crise du Covid-19. L'objectif à partir de cette analyse, a été d'élaborer des plans d'action (formation et accompagnement) tenant compte des réalités sectorielles pour sécuriser les compétences des salariés intérimaires, de sécuriser les reconversions professionnelles et enfin d'accompagner les mobilités professionnelles.

Notre Observatoire de branche a bien sûr été mis à contribution et nous a aidé en produisant notamment des diagnostics territoriaux sur quatre zones d'emploi (Lille, Nantes/Saint-Nazaire, Toulouse et Belfort/Montbéliard) permettant à la branche de disposer d'une vision quantitative et qualitative du marché du travail et de son fonctionnement sur ces quatre bassins d'emploi impactés de manière différenciée par la crise économique et sanitaire.



### La GPEC des salariés permanents des ETT était aussi prévue par l'accord du 10 juillet 2020 ?

Absolument, cet accord a inscrit à l'agenda social la mise en place d'une démarche de GPEC consacrée aux salariés permanents de notre branche, sur la base d'une actualisation de la cartographie des métiers des permanents élaborée par notre Observatoire.

Cette démarche de branche est complémentaire de celles engagées par les entreprises de travail temporaire. Son originalité est de reposer sur les études et les outils développés par la branche et ainsi de faciliter leur appropriation par l'ensemble des salariés permanents. Avec cette GPEC de branche, il s'agit d'anticiper et de préparer l'avenir des emplois et des compétences des salariés permanents. Les outils que nous allons créer permettront aux salariés permanents de développer leurs propres compétences, de mieux piloter leur évolution professionnelle et de sécuriser également les trajectoires professionnelles des salariés intérimaires.



*Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.*

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

**KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.**

**KLESIA**  
Assureur d'intérêt général

## Focus /

# SERVICES+ : PRIORISER LA PROXIMITÉ AU SERVICE DES AGENCES D'EMPLOI



L'opérateur de compétences AKTO a lancé une nouvelle offre de services baptisée Services+. Retour sur une offre destinée à répondre aux besoins emploi/formation des agences d'emploi et de leurs salariés avec **Valérie Sort**, directrice générale d'AKTO et **Jean-Marie Glowacki**, directeur développement d'AKTO.

## Services+ est la première offre de services lancée depuis la fusion de l'OPCO ?

**Jean-Marie Glowacki** : Effectivement, le nouvel OPCO, AKTO, est né en 2019, de la fusion de cinq OPCA. Notre offre de services Services+ a été lancée le 8 novembre 2022. Notre priorité a d'abord consisté à faire converger toutes nos offres de services et ingénieries préexistantes en mettant en exergue les offres spécifiques de chacun. Nous n'avons pas souhaité faire table rase du passé et au final notre offre commune aujourd'hui est particulièrement riche. La branche du travail temporaire avait par exemple une expertise très fine en matière de sourcing, de job dating... D'autres branches ont apporté des outils numériques, et nous avons tous ensemble créé l'offre apprentissage. Enfin, ce déploiement s'inscrit aussi et avant tout dans cet objectif de continuité de services et de visibilité de l'offre vis-à-vis de nos adhérents.

**Valérie Sort** : Services+ doit également garantir l'équité de traitement sur l'ensemble du territoire. Donc, en parallèle nous avons revu toute notre organisation de la chaîne de valeur « relation client » et le maillage territorial a été harmonisé. Une plate-forme de conseil TPE, des portefeuilles pilotés par des conseillers formés à nos secteurs et disposant d'une approche de questionnement RH alignée, des Espaces Web qui délivrent l'information et les outils attendus de nos Branches, des référents de branches dans chaque région, ... Désormais, nous disposons d'une offre, d'une posture client et d'une organisation (quasi) alignée, le temps pour nos salariés, que tout cela soit pleinement approprié. Dès lors, 2023 est une année d'engagement à tenir notre « promesse client » en termes d'accès et de qualité de services.



## Comment définiriez-vous cette offre de services ?

**J.-M. G.** : Nous avons souhaité concevoir Services+ comme une offre harmonisée de diagnostic et d'accompagnement en matière de ressources humaines qui puisse s'adresser

aux entreprises de travail temporaire, aux TPE/PME comme aux grandes entreprises.

## Quels objectifs vous étiez-vous fixés pour concevoir Services+ ?

**J.-M. G.** : Nous avons priorisé la proximité et un éventail large d'interventions car les transformations qui traversent les entreprises ne se résument plus à la gestion des financements. L'entreprise est accompagnée à chaque étape de son projet par un conseiller dédié. De façon générale, nous avons voulu bâtir une offre de services simple, claire et lisible. Nous avons également souhaité que cette offre soit évolutive et agile, afin de pouvoir progressivement l'enrichir. Afin qu'elle soit la plus accessible possible, nous avons construit une offre digitalisée, aisément accessible, via le site akto.fr et les espaces personnalisés des entreprises.

## En pratique, comment est construite cette offre de services ?

**V. S.** : Services+ s'articule sur quatre grands piliers, que nous appelons les quatre A. Ils correspondent aux principaux besoins des entreprises en matière de ressources humaines :

- A comme Anticiper pour gérer les besoins en compétences des entreprises et prendre en compte les transformations à l'œuvre ;
- A comme Attirer pour intégrer de nouveaux talents ;
- A comme Accélérer pour faciliter la montée en compétences des salariés ;
- A comme Activer pour financer et gérer les projets de formation.

## Cette offre de services s'appuie sur le diagnostic Flash que vous avez déployé dans ce cadre. Pouvez-vous nous en dire plus ?

**V. S.** : Il s'agit d'un diagnostic rapide des besoins et pratiques de l'entreprise en matière de ressources humaines. Il permet d'identifier ses priorités et lancer le plan d'action le mieux adapté à sa situation. Réalisé en moins d'une heure au sein de l'entreprise ou par téléphone, il permet à l'entreprise de bénéficier d'un gain de temps précieux. Elle va pouvoir utiliser plus efficacement notre offre de services (compréhension de l'offre, navigation sur akto.fr, accès à son espace, etc.) pour répondre à l'ensemble de ses problématiques. C'est enfin, une clé d'entrée essentielle à l'accompagnement par nos conseillers, qui ajustent ainsi les ingénieries et produits mobilisables.

Territoires /

# LE SECTEUR DU TRAVAIL TEMPORAIRE S'ENGAGE POUR LE PLEIN EMPLOI.

Les **territoires** se mobilisent pour l'**insertion professionnelle** des jeunes et pour répondre aux tensions observées en matière de **recrutement** dans les différents bassins d'emploi.

Prism'emploi s'engage pour l'emploi et la formation au sein des territoires, avec la signature de quatre nouvelles conventions : un accord cadre régional avec la région Normandie et les principaux acteurs de ce bassin d'emploi le 6 décembre dernier, un accord cadre régional du même type cette fois contractualisé avec la région Centre-Val de Loire, un peu plus tôt, le 15 novembre, et deux accords partenariaux régionaux signés respectivement les 29 et 30 novembre dernier avec Pôle emploi Guyane et Pôle emploi Guadeloupe.

### Une action forte dans la lutte contre le chômage des jeunes

Les deux premiers accords constituent une déclinaison régionale de l'accord de coopération signé le 25 novembre 2021 entre l'État, (DGEFP), Prism'emploi, l'UNML, AKTO, le FASTT, et le FPETT (nouveau signataire) en faveur de l'emploi et la qualification des jeunes accompagnés dans le cadre du PACEA et du CEJ. Il s'agit de la 3<sup>e</sup> génération d'accord en Pays de la Loire comme en Normandie, permettant d'inscrire le partenariat dans la durée. Une nécessité à l'heure où la lutte contre le chômage des jeunes est une priorité du gouvernement, notamment dans le cadre du Plan de relance #1jeune,1solution et où la crise sanitaire continue de perturber le fonctionnement du marché du travail.

L'intérim constitue un tremplin vers l'emploi, notamment pour les publics les plus jeunes et les moins qualifiés. C'est aussi un levier économique stratégique pour le développement des territoires. Un grand nombre de dispositifs sont mobilisés pour permettre à ces publics d'accéder à l'emploi et sécuriser leurs parcours professionnels.

### Développer l'employabilité

Le service public de l'emploi, en particulier les Missions Locales, assurent la mise en œuvre de ces dispositifs auprès des jeunes et des employeurs. La démarche « Mission Jeunes », initiée en 2014 et reconduite en 2018, s'inscrit dans la volonté de mobiliser les entreprises et agences d'emploi aux côtés des partenaires pour améliorer la qualification des jeunes et leur permettre de renforcer leur employabilité.

Elle s'articule avec le déploiement du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ). Ce dispositif d'accompagnement renforcé mis en œuvre par Pôle emploi et les Missions Locales s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ainsi qu'aux

travailleurs handicapés de moins de 30 ans.

Ce parcours intensif et personnalisé qui durera jusqu'à 12 mois, voire 18 mois dans certains cas, prévoit une mise en activité systématique et régulière du jeune de 15 à 20 heures d'activités par semaine, avec des actions individuelles, collectives et démarches en autonomie encadré. Il s'accompagne de solutions structurantes ou préparatoires (formation, accompagnement intensif externe, missions d'utilité sociale, période d'emploi aidé...).

### Optimiser la coopération Pôle emploi-Prism'emploi

Quant aux deux accords partenariaux régionaux signés en Guyane et en Guadeloupe, ils constituent la déclinaison opérationnelle de l'accord national signé entre Pôle emploi et Prism'emploi le 12 mai 2021. Pour ces deux partenaires aux missions complémentaires, il s'agit de développer les synergies territoriales entre leurs réseaux, de mobiliser leurs ressources et leurs expertises, afin d'optimiser le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et des salariés intérimaires et de répondre aux besoins en recrutement des entreprises qui rencontrent des pénuries de compétences sur certains métiers.

En Guyane comme en Guadeloupe, cette collaboration doit permettre de répondre efficacement aux tensions de recrutement qui existaient déjà avant la crise et dont les causes subsistent toujours.



Franck Torres, Président Prism'emploi Martinique-Guyane et Jean-Christophe Baklouti, Directeur régional Pôle emploi Guyane.

# LES PROJETS SPOTT AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DANS LES TERRITOIRES.

Les actions **SPOTT** permettent aux différents acteurs de construire une démarche collective de **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels** en cohérence avec les besoins emploi/compétences identifiés avec les agences d'emploi.

Pilotées par AKTO et le FPETT, les opérations SPOTT (sécurisation des parcours et orientation dans le travail temporaire) sont des actions de formation inter-agences d'emploi. À l'échelle d'un bassin d'emploi, les actions inter-entreprises ont pour objet de mutualiser les besoins en compétences et de construire des parcours de formation qui s'appuient sur les dispositifs financés par la contribution conventionnelle du travail temporaire.

## Le rôle stratégique des diagnostics territoriaux

Ces projets s'appuient sur la réalisation de diagnostics territoriaux partagés entre les agences d'emploi d'un territoire en collaboration avec les acteurs de l'emploi et de la formation. « 26 réunions de diagnostic ont déjà pu être réalisées sur l'ensemble des régions et une dizaine de projets ont été initiés », résume Céline Rattez, chargée de développement et de partenariats au FPETT.

Ces différents diagnostics territoriaux permettent d'identifier des secteurs en tension comme l'industrie, le bâtiment ainsi que des métiers directement liés à l'activité des territoires comme les tonneliers et décalqueuse sur porcelaine en Nouvelle-Aquitaine.

## Focus sur le bassin d'emploi de Dieppe

Le 11 octobre dernier, les équipes Projets et Relation entreprises AKTO Normandie ont ainsi organisé un Diagnostic de Territoire sur le territoire de Dieppe, dédié à la Branche du travail temporaire. Cette réunion a réuni l'ensemble des acteurs du territoire – agences d'emploi et partenaires, avec des représentants de la Région Normandie, de Pôle emploi, du FASTT (fonds d'action sociale du travail temporaire), du FPETT (fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire), la Mission locale Dieppe Côte d'Albâtre et l'agence territoriale de la formation de l'éducation nationale (ATFPEN) Normandie - pour présenter AKTO, les missions d'OPCO et les données emploi et formation du territoire de Dieppe.

« Dans ce bassin d'emploi, la construction de deux réacteurs nucléaire nouvelle génération (EPR2) génère de forts besoins : plus de 7 500 emplois pour un chantier titanesque qui devrait s'étendre sur une dizaine d'années », indique Jeanne-Marie Auclair, chargée de mission de sécurisation des parcours chez AKTO. Comment sourcer et former ces travailleurs qui occuperont ces emplois ?

Comment gérer l'afflux de ces travailleurs (transport, logement) ? Autant de questions qui doivent être résolues en amont.

## Mutualiser les besoins des agences d'emploi

Cette démarche permet de mutualiser les besoins des agences d'emploi pour constituer des groupes de salariés intérimaires et mettre en place des actions de formation collective inter-entreprises. Les ingénieries développées par AKTO et le FPETT se mobilisent pour construire des parcours professionnels adaptés aux besoins des salariés. L'appui des partenaires permet de sourcer les publics destinés à en bénéficier.

Les opérations SPOTT bénéficient d'un accompagnement renforcé d'AKTO à chaque étape du projet (définition du besoin, construction de la réponse formation, choix du dispositif, etc.) « Ces opérations permettent aux agences d'emploi de se familiariser avec les dispositifs spécifiques de la branche du travail temporaire (CIPI/CDPI) financés par le FPETT, afin de pouvoir les réutiliser de façon autonome dans le futur », précise Jeanne-Marie Auclair.

## Plein feu sur les softs skills

Les actions SPOTT mettent en effet l'accent sur ces softs skills qui favorisent l'insertion et l'accès à la qualification des salariés intérimaires. Dans un contexte professionnel où les compétences techniques évoluent très vite, les compétences transversales sont de plus en plus recherchées par les entreprises. « La branche du travail temporaire a donc réalisé une étude afin d'identifier les 10 compétences transversales correspondant aux situations de travail particulières des salariés intérimaires », explique Céline Rattez. À la clé pour ces publics généralement peu qualifiés : des compétences validées et transférables qui leur permettent de gagner en employabilité et de sécuriser leurs parcours.



# TROOPS

le *digital* au service du travail temporaire

## Paie et Facturation

Il ne manquait plus que la paie et la facturation pour ~~parfaire notre offre~~ tout en restant connecté avec les outils du marché.

## Une digitalisation à la carte

Une digitalisation adaptée à votre stratégie, de 0 à 100% pour vos clients et vos intérimaires.

## Zéro lien capitalistique

Indépendant depuis toujours, notre ambition est votre satisfaction !

### Vous créez votre agence ?

Accélérez votre développement avec notre Starter Kit créé par nos experts métier.



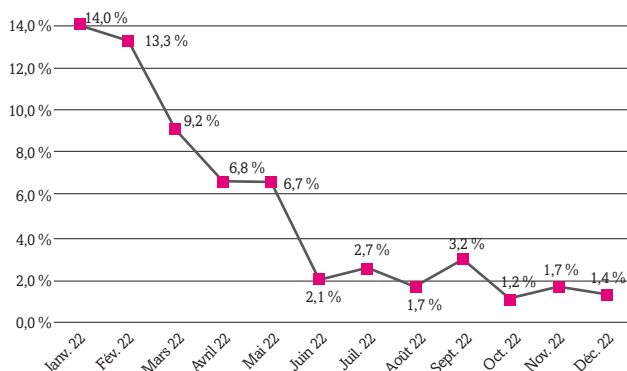
# L'INTÉRIM EN 2022

Au cours de l'année 2022, l'emploi intérimaire s'est accru de **38 090 emplois** (en ETP), dépassant de **2,6 %** son niveau d'avant la crise du Covid.

En 2022, le travail temporaire a compté pour 784 900 équivalents temps plein en hausse de 5,1 % par rapport à 2021 et de 2,6 % au-dessus de 2019. Cette évolution annuelle a été caractérisée par un ralentissement marqué de la croissance au cours du premier semestre passant de 14,0 % en janvier (sur un an) à 2,1 % en juin (sur un an), puis par une stabilisation au second semestre (avec une croissance comprise selon les mois entre 1,2 % et 3,2 %). En dépit des risques conjoncturels, l'emploi intérimaire a résisté au 4<sup>e</sup> trimestre. Avec environ 50 000 ETP, les intérimaires en CDI représentent en 2022, 6,3 % des effectifs des agences d'emploi. Leur nombre a progressé de 1,6 %, soit un rythme plus modeste que celui des intérimaires en contrat de travail temporaire (+5,3 %).

## Évolution de l'intérim en 2022

(source : Baromètre Prism'emploi)



La césure entre le premier et le deuxième semestre résulte en grande partie de l'effet de base du premier semestre 2021 caractérisé par le maintien de contraintes sanitaires fortes qui avaient bridé l'activité dans certains secteurs. Ce point de référence explique le dynamisme observé au 1<sup>er</sup> semestre 2022 (sur un an) dans les services (17,6 %) et le commerce (14,8 %). La normalisation dans ces secteurs au second semestre 2021 a ainsi mécaniquement conduit au ralentissement de la croissance au cours de la deuxième moitié de 2022.

## En 2022, l'intérim s'est développé dans l'industrie, le commerce et les services

En moyenne annuelle, les tendances sectorielles ont été hétérogènes : les services, portés par la normalisation de la demande post-Covid, ont progressé au rythme de 11,1 % ; les besoins importants dans les domaines du médical et du médico-social ont également participé à cette progression. De la même manière, l'effet de base dans le secteur du

commerce a contribué au dynamisme de cette activité (8,6 %).

Avec une progression moyenne de 7,5 %, l'évolution de l'emploi intérimaire a été, tout au long de l'année, plus constante dans le secteur industriel. La détente progressive des difficultés d'approvisionnement et la reconstitution des stocks ont favorisé le développement de l'intérim. Au second semestre, le dynamisme des filières aéronautique et automobile a permis à l'industrie de se maintenir sur une tendance de 4,7 %.

Après avoir connu des évolutions nettement plus favorables que la moyenne au cours des trois dernières années, l'intérim dans le transport-logistique enregistre une légère contraction (-0,4 % sur un an).

L'emploi intérimaire dans le BTP se démarque par un recul de -4,2 % correspondant à une baisse des effectifs intérimaires de 4 800 ETP. Les difficultés d'approvisionnements pour certains chantiers et les pénuries de personnels, ayant, certains mois, pénalisé le niveau du travail temporaire.

## En 2022, les métiers d'employés et d'ouvriers qualifiés sont les principaux vecteurs du développement de l'emploi intérimaire

Dans un contexte où Industrie, Commerce et Services ont vu leur part relative s'apprécier, les métiers d'employés (+14,3 %) et d'ouvriers qualifiés (+4,5 %) ont tiré leur épingle du jeu. Les cadres et professions intermédiaires (+3,8 %) et ouvriers non qualifiés (+2,9 %) se sont quant à eux, développés à un rythme moins soutenu. À noter que le nombre d'intérimaires Cadres et professions intermédiaires diminue depuis octobre 2022 (-1,6 % au 4<sup>e</sup> trimestre 2022).

Les régions caractérisées par une spécialisation dans les domaines de l'automobile et de l'aéronautique (Grand Est : 6,3 %, Bourgogne-Franche-Comté : 7,7 % ; Occitanie : 8,7 %) ont connu un développement supérieur à la moyenne. L'intérim en Pays de la Loire (+6,3 %) et en Bretagne (+10,1 %) bénéficient plus généralement du dynamisme et des opportunités d'emplois enregistrés sur ces territoires porteurs. Enfin, l'intérim en Île-de-France, soutenu, depuis la fin de la crise du Covid-19, par la reprise du Commerce et du secteur HCR, a crû au rythme de 8,3 %. Au contraire des régions plus exposées au BTP et à la logistique ont connu un développement inférieur à la moyenne (Hauts-de-France : +0,5 %, PACA : 1,9 % ; DROM : +3,3 % ; Centre-Val de Loire : 4,7 %).



## Comment développer les soft skills en entreprise ?

Le défi des soft skills – Comment les développer au XXI<sup>e</sup> siècle ?

**Auteur :** Jérémie Lamri, Michel Barabel, Todd Lubart, Olivier Meier – **Éditions :** Dunod

Les soft skills sont devenus incontournables en entreprise. Créativité, capacité de travailler en groupe, esprit critique, capacité à communiquer, curiosité, toutes ces compétences comportementales viennent compléter efficacement les savoir-faire. Dans un environnement de travail en mutation en raison de la révolution numérique et des évolutions sociétales, ces soft skills sont plus que jamais essentiels. Ces savoir-être permettent aux salariés de progresser personnellement et de mettre leur savoir-être au profit du développement de l'entreprise. Cet ouvrage, qui détaille des témoignages de coachs, de chercheurs et de praticiens dédiés au développement des soft skills, ainsi que des exemples et des études de cas d'entreprises; montre comment l'environnement de travail joue un rôle clé dans le développement de ces compétences. Surtout, il propose des méthodes concrètes et détaillées pour développer ces compétences que ce soit au niveau individuel (pour soi), au niveau managérial (pour son équipe) ou au niveau organisationnel (pour son entreprise). Un guideline indispensable pour aborder le changement en 2023.

18

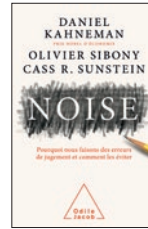


## Une nouvelle édition pour la bible du management hybride

Managementor

**Auteur :** Michel Barabel et Olivier Meier – **Éditions :** Dunod

Un ouvrage de référence pour être à la pointe des dernières techniques de management, c'est ce que propose cette nouvelle édition de Managementor. Quelles sont les tendances du management de demain? Organisation ambidextre frugale et agile, manager augmenté par l'intelligence artificielle, évolutions sociétales accélérées par la pandémie de Covid-19, outils digitaux les plus performants, nouvelles compétences managériales à développer dans les organisations, etc. Cet ouvrage fournit toutes les clés pour un management opérationnel. Riche d'une centaine d'avis d'experts et d'exemples détaillés et illustrés d'entreprises de référence, de champions du digital et de la data ou de jeunes entreprises en croissance, cet ouvrage de référence se nourrit des meilleures pratiques entrepreneuriales. Orienté vers l'action pour les professionnels, il est à jour de toutes les réglementations sociales, comprend un index de plus de 300 termes du management français-anglais et une bibliographie comptant près de 200 ouvrages sources.



## En finir avec erreurs de jugement !

Noise. Pourquoi nous faisons des erreurs de jugement et comment les éviter

**Auteurs :** Daniel Kahneman, Olivier Sibony, Cass R. Sunstein  
**Éditions :** Odile Jacob

Il n'a fallu pas moins de trois têtes chercheuses pour rédiger cet ouvrage. Et quand un prix Nobel d'économie, un professeur de droit à Harvard et un professeur de stratégie à HEC Paris se rencontrent, ils choisissent de s'attaquer au vaste chantier de l'erreur humaine. Pourquoi commet-on des erreurs de jugement? Certaines de ces erreurs sont partagées. Elles correspondent à des biais cognitifs identifiables. D'autres ne sont pas communes. Cet ouvrage écrit à six mains attribue ce type d'erreurs non partagées à ce qu'il appelle le bruit. Quand deux médecins posent des diagnostics différents pour le même patient, quand deux juges attribuent des peines plus ou moins lourdes pour le même crime, quand deux responsables de ressources humaines prennent des décisions opposées à propos d'un candidat à un poste, nous sommes face au bruit. Et ce bruit exerce des effets nocifs dans de nombreux domaines: médecine, justice, protection de l'enfance, prévision économique, recrutement, police scientifique, stratégie d'entreprise... Face à ce problème systémique, les chercheurs de cet ouvrage préconisent un certain nombre d'antidotes efficace face au bruit. Des solutions simples et immédiatement opérationnelles pour prendre chaque jour de meilleures décisions.



## Visualiser les enjeux du droit du travail

Le droit du travail en infographies pratiques 2022

**Auteurs :** Loïc Lewandowski, Sofiane Coly, Florence Vasseur – **Éditions :** Revue Fiduciaire

Des infographies pour décrypter en un clin d'œil toutes les subtilités du droit du travail: c'est le pari de cet ouvrage. Accessibles aux juristes comme aux non juristes, il a été conçu comme un mémo intelligent des ressources humaines afin d'aborder les problématiques du droit du travail, de façon méthodique et rigoureuse. 30 nouveaux mots-clés viennent enrichir cette seconde édition 2022.

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 :** Isabelle Eynaud-Chevalier – **Rédacteur en chef :** Isabelle Mazza – **Comité de rédaction :** Sébastien Archi, Nathalie Bourotte, Dominique Delcourt, Ingrid Savary, Xavier Thomas, Florence Lucas – **Crédits photo :** couverture: Gettyimages/We Are, pages 3, 8, 9, 11 : Olivier Seignette ; page 13 : Droits réservés. **Conception et réalisation :** WAT – Agencewat.com – 2302\_04211 – **Rédaction :** Henri Cormier, Frédérique Perrofin – **Impression :** Quintessence – **Chef de publicité :** Carmen Figaret – **Éditions SOGEST :** 7 rue Mariotte – 75017 Paris – Tél.: 01 55 07 85 91 – Dépôt légal 1<sup>er</sup> trimestre 2023 – ISSN 2431-868X.



# Un espace client dédié pour vous

Pour faciliter la gestion de votre contrat, profitez de votre espace client sur Intérimaires prévoyance, très simple d'utilisation, gratuit, sécurisé et accessible à tout moment pour réaliser vos opérations.

## Quels avantages pour vous ?

- Déclarer un arrêt de travail
- Consulter vos arrêts de travail
- Rechercher un dossier
- Consulter vos dossiers en attente de pièces
- Visualiser les échanges
- Accéder à votre base documentaire
- Communiquer grâce au formulaire de contact

Et bien d'autres services à découvrir !

## Démarches simplifiées, traitement plus rapide, dématérialisation...

Vous n'avez pas encore créé votre espace entreprise, n'hésitez plus !



[www.interimairesprevoyance.fr](http://www.interimairesprevoyance.fr)



**AG2R LA MONDIALE**

Prendre la main  
sur demain



# Coffreo, le partenaire de votre transformation digitale.

Accélérez, automatisez et sécurisez  
vos opérations.  
Facilitez la vie de vos salariés  
intérimaires.



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

Credit photographique : Stock Rocket pour Adobe Stock



| Au service des agences d'emploi