



Paris, le 21 février 2024

Bilan de l'année 2023 et perspectives 2024

L'intérim, « fabrique de compétences » : face à un retournement du marché, le secteur du travail temporaire réaffirme son rôle de contributeur à une insertion durable dans l'emploi

En 2023 les difficultés économiques sont restées prégnantes : l'inflation s'est maintenue à un niveau élevé, les économies européennes ont tourné au ralenti dans un contexte de hausse des taux d'intérêt, et de tensions persistantes sur les besoins en compétences. Cette situation devrait se poursuivre en 2024 avec, d'après les économistes, une légère accélération au second semestre 2024.

Dans ce contexte économique tendu et peu prévisible, **les créations d'emplois continuent de ralentir** : selon l'Insee, au premier semestre 2024, le taux de chômage passerait de 7,4 % à 7,6 % de la population active. De son côté, la Banque de France projette une correction du marché du travail avec la destruction de 60 000 emplois en 2024 et 80 000 en 2025.

L'intérim constitue toujours un indicateur avancé de l'emploi en raison de sa sensibilité aux fluctuations économiques et de la rapidité des décisions d'embauche ou de séparation. **En 2023, le secteur enregistre un retournement du marché du travail temporaire avec une baisse cumulée de -3,7 % sur l'année, suivant, de fait, la décroissance du PIB.**

Face à ce constat, le secteur se mobilise pleinement pour accompagner les nombreuses réformes qui ont vu le jour afin, notamment, de continuer à sécuriser les parcours professionnels : partage de la valeur, loi plein emploi, mesures pour les personnes en situation de handicap, réformes des retraites et son corollaire sur le travail des seniors, etc. En 2024, ces enjeux sociaux se prolongeront avec la mise en œuvre concrète d'une partie de ces réformes.

En 2024, pour continuer de répondre à ces enjeux sociaux et économiques, **le secteur du travail temporaire et du recrutement défendra son modèle social de flexibilité responsable, en continuant d'accompagner l'activité économique des entreprises.** Le secteur s'engagera pour jouer un rôle actif aux côtés de France Travail et revendiquer son rôle de créateur de compétences – **l'Intérim « fabrique de compétences »**, en particulier au profit des demandeurs d'emploi et des personnes les plus éloignées de l'emploi.



SOMMAIRE

BILAN DE L'ANNÉE 2023 : UN RETOURNEMENT ÉCONOMIQUE QUI IMPACTE LE TRAVAIL TEMPORAIRE _____ **3**

Une année marquée par une croissance atone et un développement plus modeste de l'emploi salarié _____ **3**

Le retournement du marché du travail temporaire sur l'année 2023 se traduit par une baisse de 3,7 % _____ **4**

Des évolutions sectorielles contrastées et une tendance générale à la baisse _____ **5**

Un contexte sectoriel qui profite aux salariés du travail temporaire les plus qualifiés _____ **6**

Des évolutions territoriales contrastées selon la nature des activités des bassins d'emploi _____ **6**

Le CDI Intérimaire (CDII) amorce une décroissance, peu après son dixième anniversaire _____ **7**

EN 2023, LE SECTEUR S'EST PLUS QUE JAMAIS ENGAGÉ DANS LE DIALOGUE SOCIAL ET MOBILISÉ POUR JOUER PLEINEMENT SON RÔLE D'INTÉGRATEUR DANS L'EMPLOI _____ **8**

Une année de dialogue social de consolidation _____ **8**

Approfondir les partenariats pour agir pleinement en faveur de l'intégration des publics les plus éloignés de l'emploi _____ **8**

Continuer d'œuvrer pour l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi _____ **9**

PERSPECTIVES 2024 : L'INTÉRIM « FABRIQUE DE COMPÉTENCES » AGIRA COMME UN REMPART POUR SOUTENIR L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES ET ACCOMPAGNER LES CHOIX DE CARRIÈRE DES INDIVIDUS _____ **11**

L'intérim « fabrique de compétences » : _____ **11**

le couple « développement des compétences » et « mise en situation professionnelle » au cœur de nos actions _____ **11**

Le cas du secteur des transports-logistique _____ **12**

Santé et sécurité au travail – il est plus que jamais urgent d'agir par la formation et au-delà ! _____ **13**

Une mobilisation pour l'emploi qui reste sans faille en 2024 _____ **14**

Rester fidèle aux valeurs du secteur : la lutte contre les formes d'emploi socialement moins-disantes se poursuit _____ **14**

Le secteur du travail temporaire engagé en 2024 pour accompagner la mise en œuvre des nombreuses réformes de l'année 2023 _____ **15**



BILAN DE L'ANNÉE 2023 : UN RETOURNEMENT ÉCONOMIQUE QUI IMPACTE LE TRAVAIL TEMPORAIRE

Une année marquée par une croissance atone et un développement plus modeste de l'emploi salarié

Avec 0,9 %, la croissance du PIB enregistre un net tassement en 2023 : un premier semestre dépassant les attentes et un second semestre moins dynamique, aucune reprise significative n'étant prévue pour le début de l'année 2024. Les prévisions de croissance du PIB pour 2024 viennent d'ailleurs d'être revues à la baisse par le Gouvernement, de 1,4 % à 1,0 %.

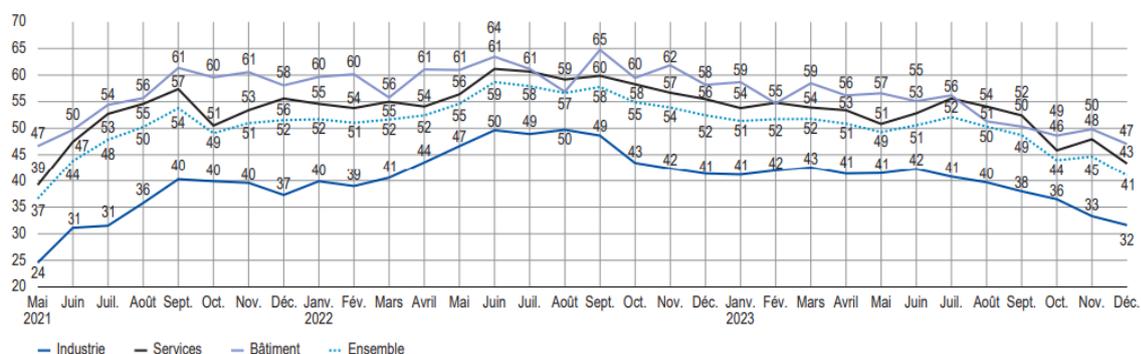
La consommation des ménages, qui compte pour plus de la moitié dans le produit intérieur brut, prendrait le relais du commerce extérieur et de l'investissement comme moteur de la croissance en 2024 qui se situerait entre 0,5 % et 0,9 %.

Du fait de ce contexte économique dégradé, ainsi que du maintien des tensions sur de nombreux secteurs, l'emploi salarié a nettement ralenti depuis le début de l'année 2023 (+0,3 % au premier trimestre puis +0,1 % aux deuxième et troisième trimestres) et stagnerait en fin d'année. Au troisième trimestre 2023, l'emploi salarié se situe 4,8 % au-dessus de son niveau fin 2019, ce qui représente un peu plus de 1,2 million d'emplois supplémentaires.

Le troisième trimestre 2023 marque le retour à la hausse du taux de chômage, qui augmente de 0,2 point par rapport au trimestre précédent, à 7,4 % de la population active.

Dans ce contexte, les enquêtes auprès des chefs d'entreprise montrent qu'en fin d'année 2023, les difficultés de recrutement reculent, mais concernent néanmoins 41 % des entreprises (après 45 % en novembre)¹. Elles concernent 32 % des entreprises dans l'industrie, 43 % dans les services et 47 % dans le BTP.

Difficultés de recrutement – Enquête auprès des chefs d'entreprise



Source : Banque de France – décembre 2023

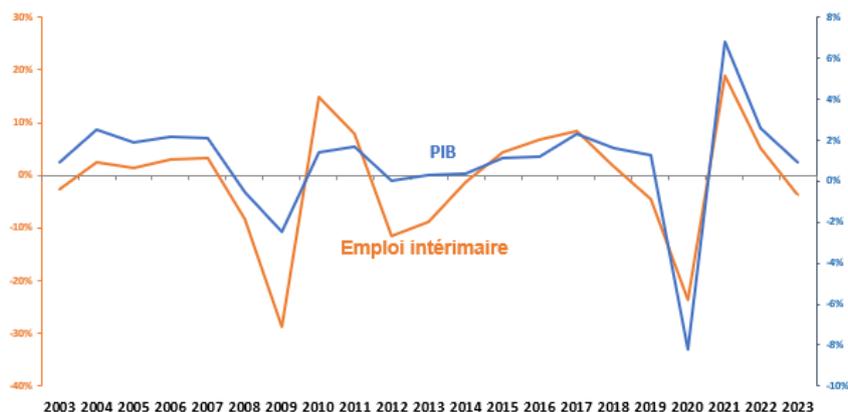
¹ Banque de France – Tendances Régionales – décembre 2023



Le retournement du marché du travail temporaire sur l'année 2023 se traduit par une baisse de 3,7 %

En 2023, le secteur du travail temporaire et du recrutement prouve qu'il constitue toujours un indicateur avancé de l'emploi, dont l'activité est fortement liée au PIB.

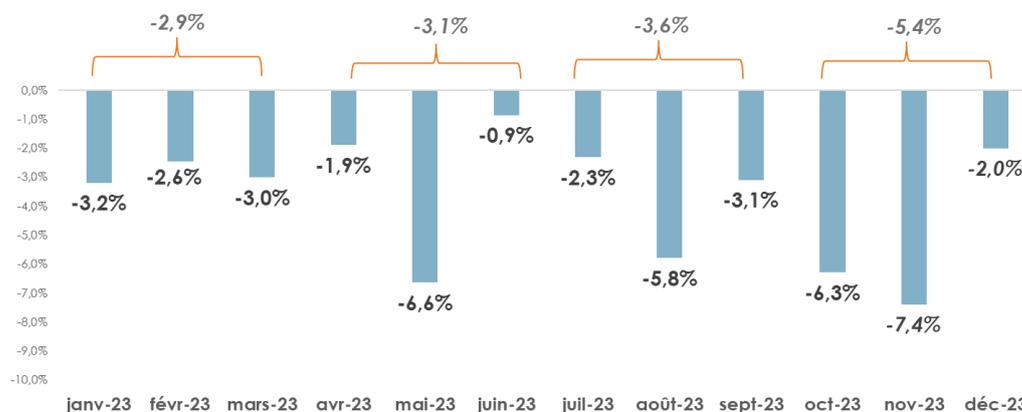
Évolution comparée du PIB et de l'emploi intérimaire (2003 – 2023)



Source : INSEE et baromètre Prism'emploi

En moyenne annuelle, l'emploi intérimaire diminue de **-3,7 % en 2023**, avec une dégradation plus marquée au 4^e trimestre.

Évolution du nombre d'intérimaires en ETP sur un an



Source : Baromètre Prism'emploi

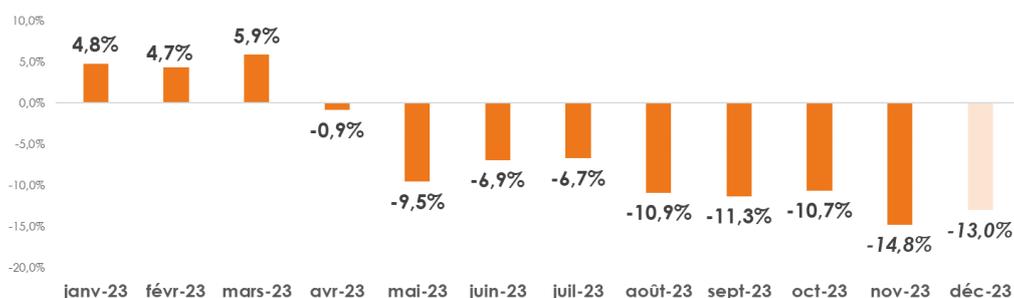
Les composantes de la croissance anticipée pour 2024 apparaissent moins favorables au travail temporaire qu'en 2022-2023 : en cause, un contexte macroéconomique défavorable (croissance atone, absence de création d'emploi) et des facteurs endogènes à l'entreprise



(existence de sureffectifs dans certaines entreprises permettant de trouver en interne des solutions de flexibilité).

De son côté, l'activité recrutement des agences d'emploi diminuerait de 5,1 % en 2023 (estimation) avec une baisse plus tardive, mais plus marquée que dans l'intérim.

Évolution de l'activité recrutement des agences d'emploi



Source : Xerfi / Prism'emploi

Des évolutions sectorielles contrastées et une tendance générale à la baisse

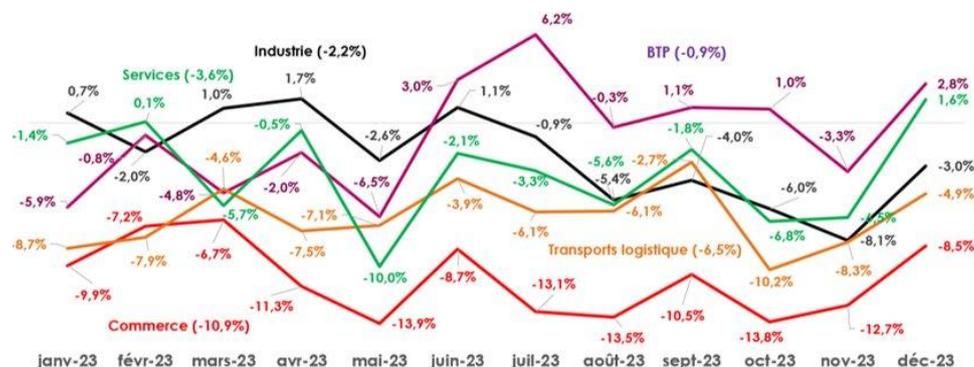
Tous les secteurs ont évolué à la baisse, particulièrement le commerce qui diminue de 10,9 % et les transports-logistique de 6,5 %, deux secteurs fortement conditionnés par la consommation des ménages, elle-même pénalisée par l'inflation.

Les services ont marqué une baisse de 3,6 % sur l'année, l'évolution plus favorable des services aux entreprises ne permettant pas de compenser la baisse des services aux particuliers.

L'industrie, soutenue par les investissements, a encore oscillé en territoire positif jusqu'à mi-année mais enregistre sur l'année une baisse de 2,2 %.

Le BTP est le secteur qui a le mieux résisté avec une baisse de 0,9 %, malgré des prévisions très alarmistes du secteur pour les mois à venir. Les tensions dans nombre de métiers du bâtiment et les chantiers en cours ont soutenu l'activité des agences d'emploi.

Évolution du nombre d'intérimaires en ETP par secteur en 2023



Source : Baromètre Prism'emploi

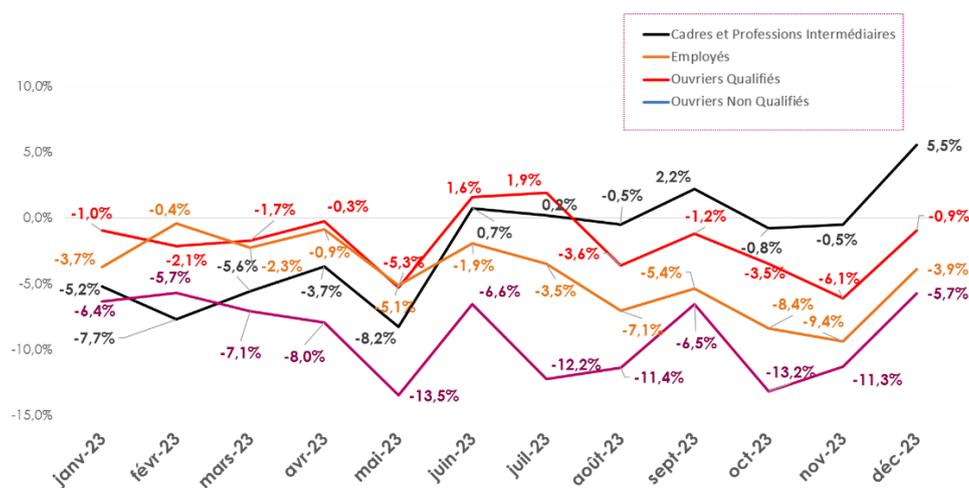


Un contexte sectoriel qui profite aux salariés du travail temporaire les plus qualifiés

Ce contexte difficile a été plus favorable aux catégories de salariés plus qualifiés qu'à ceux des premiers niveaux de qualification :

- Cadres et professions intermédiaires : -2,2 %
- Ouvriers qualifiés : -1,8 %
- Ouvriers non qualifiés : -4,3 %
- Employés : -9,0 %

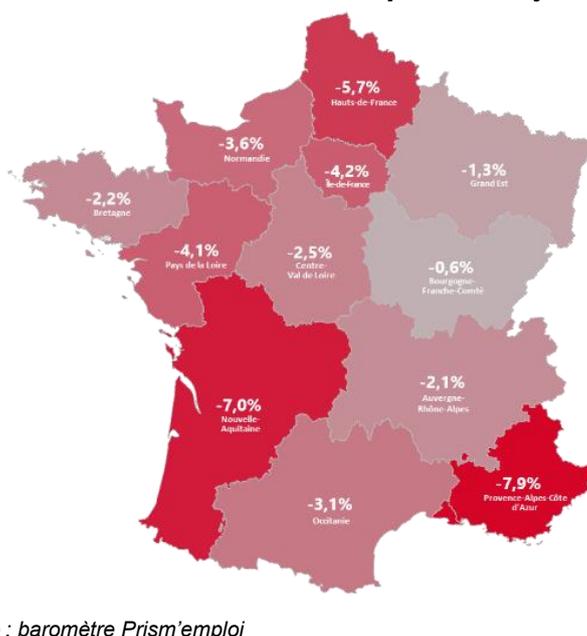
Évolution du nombre d'intérimaires en ETP par qualification en 2023



Source : Baromètre Prism'emploi

Des évolutions territoriales contrastées selon la nature des activités des bassins d'emploi

Cumul de l'emploi intérimaire en France Métropolitaine : janvier-décembre 2023 (%)



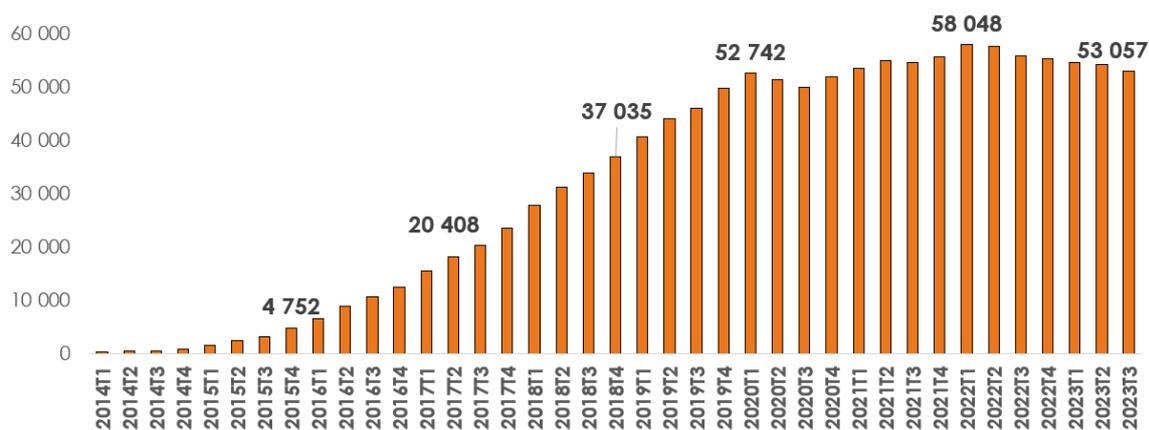
Source : baromètre Prism'emploi



Les tendances des régions sont le reflet de la nature sectorielle des bassins d'emploi. Les régions à dominante industrielle résistent davantage que celles orientées sur les services aux particuliers, les transports, le BTP ou le tourisme.

Le CDI Intérimaire (CDII) amorce une décroissance, peu après son dixième anniversaire

Évolution du nombre de CDI Intérimaire (décembre 2023)



Source : Dares

Introduit il y a 10 ans par le secteur du travail temporaire, ce contrat répond au besoin de flexibilité du client et de sécurisation du salarié. Ce sont les régions d'emploi industriel qui concentrent le plus de CDII. Les caractéristiques du CDII sont les suivantes :

- Le salarié bénéficie d'un contrat à durée indéterminée signé avec son agence d'emploi.
- Il est délégué en mission auprès d'entreprises utilisatrices.
- Durant les périodes d'intermission rémunérées, il peut bénéficier de formations, prises en charge par l'ETT.

Stable depuis plusieurs semestres, la part des CDII dans l'emploi intérimaire global est désormais orientée à la baisse depuis plusieurs trimestres.

Cette baisse s'explique en premier lieu par le recrutement direct au sein des entreprises dans lesquelles ces salariés sont en mission : 39 % des CDII conduisent en effet à une embauche en CDI dans l'entreprise utilisatrice, et 21 % en CDI dans une autre entreprise. Seuls 10 % sont en recherche d'emploi à l'issue de leur CDII et 6 % inactifs sans recherche d'emploi.



EN 2023, LE SECTEUR S'EST PLUS QUE JAMAIS ENGAGÉ DANS LE DIALOGUE SOCIAL ET MOBILISÉ POUR JOUER PLEINEMENT SON RÔLE D'INTÉGRATEUR DANS L'EMPLOI

Malgré les tensions, les agences d'emploi, grâce à la mobilisation de nombreux dispositifs de branche, ont pu jouer pleinement leur rôle d'intégrateur dans l'emploi et de créateur de compétences durant l'année 2023.

Une année de dialogue social de consolidation

Cette année encore, le secteur du travail temporaire s'est engagé dans de nombreux échanges avec les partenaires sociaux afin de pouvoir renforcer son rôle d'accompagnateur vers l'emploi.

La signature de 4 accords pour les salariés intérimaires :

- Avenant à l'accord de 2000, du 3 février 2023, sur la contribution des ETT au FASTT.

L'objet de l'avenant concerne les pénalités de retard en cas de paiement incomplet de la contribution conventionnelle trimestrielle.

- Avenant à l'accord relatif à l'activité partielle de longue durée, du 7 juillet 2023.

L'objet de l'avenant est de prolonger l'application du dispositif APLD pendant 36 mois au lieu de 24.

- Avenant 3 à l'accord régime de prévoyance du 6 octobre 2023.

L'objet est la reconduction pour 5 ans des assureurs recommandés.

- Avenant 8 à l'accord régime frais de santé du 17 novembre 2023

L'objet est l'amélioration de la garantie optionnelle appelée Garantie Plus.

Un accord historique en faveur du pouvoir d'achat des salariés permanents :

Le 09 février 2024, dans le contexte inflationniste de l'année 2023, les partenaires sociaux de la branche ont conclu à l'unanimité un accord manifestant la volonté de soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents de la branche au moyen d'une revalorisation uniforme de tous les niveaux de la grille de classification.

Cet accord faisait suite à celui de janvier 2023.

Approfondir les partenariats pour agir pleinement en faveur de l'intégration des publics les plus éloignés de l'emploi

L'activité des agences d'emploi a notamment été soutenue par les dispositifs de formation très opérationnels et efficaces, associés à l'accompagnement personnalisé dispensé par les salariés permanents. L'objectif consiste à maintenir l'employabilité des salariés intérimaires en développant leurs compétences ou en les faisant évoluer.



- En 2023, la branche a financé **4 861 CIPI²** et **6 022 CDPI³**, les contrats d'alternance spécifiques à la branche, qui recueillent des taux d'emploi supérieurs à 85 %, 6 mois et 12 mois après la formation.
- Les agences d'emploi ont contribué à environ un tiers du dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) pour les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail.
- **12 118 POEC** ont déjà été réalisées avec AKTO, l'opérateur de compétences de la branche, financées par le Plan d'investissement dans les compétences.
- Les contrats d'apprentissage et surtout de professionnalisation représentent **12 114** parcours en alternance de droit commun.

Continuer d'œuvrer pour l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi

Les missions locales

Les agences d'emploi ont maintenu un effort constant pour intégrer les travailleurs les plus éloignés du marché du travail, en renforçant notamment leur collaboration avec les Missions locales afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes via le PACEA ou le Contrat d'Engagement Jeune. Cette coopération permet aux jeunes de découvrir des métiers en mission d'intérim et d'accéder aux programmes de formation proposés par la branche. **Ainsi, plus de 80 conventions entre les agences d'emploi et les Missions locales ont été signées en 2023, dans le cadre de la démarche Mission Jeunes de la branche du travail temporaire.**

La signature d'une charte contre l'illettrisme pour professionnaliser les salariés permanents sur le sujet

Alors que 6 % des salariés sont en situation d'illettrisme⁴, les professionnels des agences d'emploi sont en première ligne pour les détecter et leur proposer un accompagnement adapté en respectant la confidentialité des échanges nécessaire sur un sujet stigmatisant pour les personnes concernées. Sous la signature du FPETT et de la CPNE, la branche s'est engagée via une convention avec l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme à renforcer l'expertise des salariés permanents en matière de détection et d'accompagnement des salariés intérimaires concernés. Des travaux communs d'études et d'analyses seront conduits par les observatoires.

² Le CIPI, Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire, est un dispositif de formation en alternance qui s'adresse à des publics très éloignés de l'emploi rencontrant des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Sa durée varie de 140 à 315 heures avec un temps minimum de formation et de missions au sein d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices.

³ Le CDPI, Contrat de Développement Professionnel intérimaire, est un dispositif de formation en alternance qui permet à un salarié intérimaire peu ou pas qualifié d'accéder à un premier niveau de qualification. Sa durée varie de 140 à 525 heures avec un engagement de l'ETT à proposer une ou plusieurs missions au salarié intérimaire d'une durée au moins égale au tiers de la durée de la formation. Le CDPI est un parcours de formation devant nécessairement aboutir à l'obtention soit d'une certification (titre professionnel, CQP, ...) soit d'une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

⁴ Enquête Information et Vie Quotidienne (IVQ) de l'INSEE - 2023



Une plateforme digitale pour sensibiliser à l'emploi des personnes en situation de handicap

Dans le but de professionnaliser les permanents des agences d'emploi à l'emploi des personnes en situation de handicap, la branche du travail temporaire a développé un parcours digital de sensibilisation : la plateforme « IntérimInclusif.org ».

Cette plateforme propose notamment des modules de sensibilisation au recrutement et à l'emploi d'une personne en situation de handicap ainsi qu'une bibliothèque de ressources (documents et vidéos) pour approfondir ses connaissances et aider dans les pratiques de recrutement. De nouveaux modules de sensibilisation seront mis en ligne au cours de l'année 2024 afin de compléter ce parcours.

Renouveler l'engagement en faveur de l'insertion professionnelle des cadres

L'évolution du rapport à l'emploi, l'allongement de la durée de vie active ou encore les mutations économiques et technologiques, poussent les acteurs de l'emploi à s'unir afin de favoriser l'insertion et l'accompagnement des jeunes diplômés (à partir de bac+3) et des cadres, notamment des cadres demandeurs d'emploi et des séniors.

Dans ce contexte, Prism'emploi et l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) ont signé une nouvelle convention-cadre permettant de favoriser l'insertion et les transitions professionnelles des cadres et des jeunes diplômés, tout en sécurisant leur parcours tout au long de leur carrière. Via cette convention, les signataires entendent soutenir et pérenniser l'emploi en développant les synergies entre leurs réseaux respectifs dans les territoires.



PERSPECTIVES 2024 : L'INTÉRIM « FABRIQUE DE COMPÉTENCES » AGIRA COMME UN REMPART POUR SOUTENIR L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES ET ACCOMPAGNER LES CHOIX DE CARRIÈRE DES INDIVIDUS

Dans un contexte économique complexe, à l'aune de l'entrée en application des nombreuses réformes et de la poursuite des négociations autour de sujets sociaux clés pour les entreprises et les salariés, **le secteur de l'intérim est plus que jamais mobilisé pour accompagner les entreprises et soutenir l'emploi.**

L'intérim « fabrique de compétences » : le couple « développement des compétences » et « mise en situation professionnelle » au cœur de nos actions

L'émergence et la disparition de métiers tendent à s'accélérer sous l'effet de la digitalisation, de l'IA, de la transition écologique, des choix stratégiques poussés par les pouvoirs publics, du vieillissement des forces de travail et des pénuries de compétences... et devraient conduire à une transformation plus rapide de la nature des emplois.

Le développement des compétences apparaît alors comme un levier essentiel pour soutenir l'activité des entreprises, entraînant une meilleure performance individuelle et collective, face à ces changements structurels. Il apparaît également essentiel pour la construction des parcours professionnels et l'intégration des publics les plus éloignés de l'emploi.

Ainsi, nombreux sont les intérimaires à citer une logique d'accès à l'emploi (47 %⁵) ou une logique de formation (24 %⁵) lorsqu'on les interroge sur la raison principale de leur travail en intérim. Nombreux considèrent d'ailleurs l'intérim comme une solution de travail durable (40 %⁵), et 60 %⁵ d'entre eux envisagent de continuer à travailler en intérim dans les prochaines années. Véritable moteur de montée en compétences, 67 % des ruptures de CDI sont suivies d'une embauche en CDI hors intérim⁶.

En investissant 700 millions d'euros en 2023 dans la formation et à l'apprentissage, soit 3,35 % de la masse salariale, le double de l'obligation légale, le secteur du travail temporaire agit en faveur du développement des compétences des salariés, pour répondre au mieux aux besoins émergents et changeants des entreprises.

Ainsi, entre 2019 et 2021, sous l'effet de la crise sanitaire, un emploi intérimaire sur quatre a changé de nature sectorielle, soit 150 000 équivalents temps plein (85 000 emplois détruits dans 422 secteurs ; 65 000 emplois créés dans 290 secteurs). Ce sont les professionnels des agences d'emploi qui ont accompagné tous ces salariés au cours de ces reconversions temporaires pour certains, plus durables pour d'autres.

⁵ [Etude OIR – Regards Croisés 2022](#)

⁶ Etude OIR – CDI

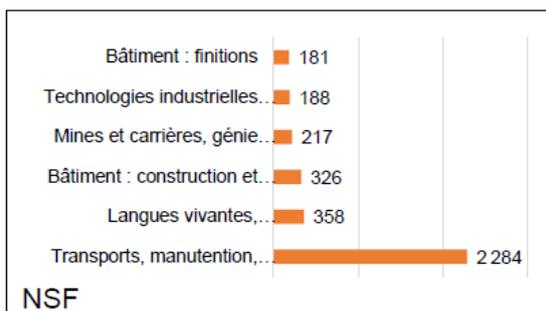


Ces dernières années, la branche du travail temporaire s'est particulièrement engagée dans la montée en compétences des salariés intérimaires du secteur transports-logistique, un secteur à forts enjeux de formation, avec les contrats de branche CIPI et CDPI.

Spécialités de formation CIPI



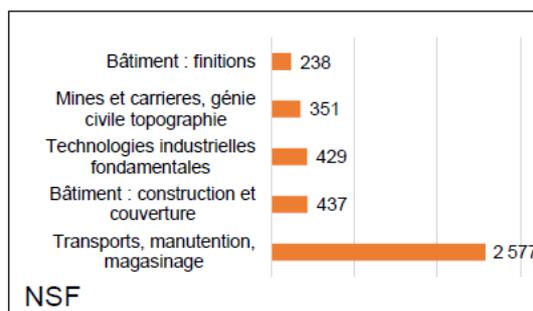
Caractéristiques des formations



Spécialités de formations CDPI



Caractéristiques des formations

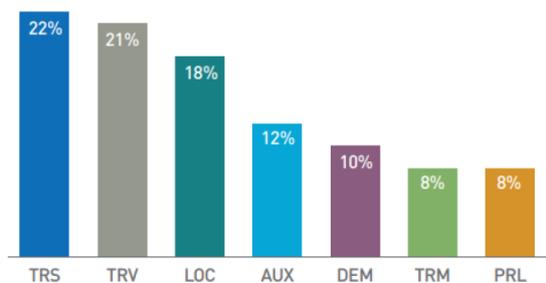


Le cas du secteur des transports-logistique

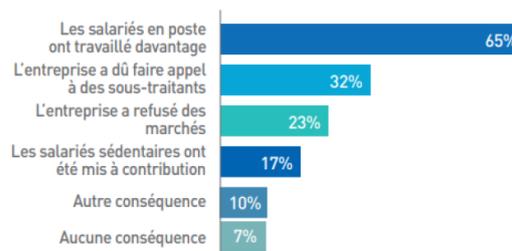
Sur les 1 445 000 emplois que compte le secteur des transports-logistique (SDES, Bilan Annuel des Transports 2022), l'emploi intérimaire représente 121 500 ETP⁷. À l'horizon 2030, ce sont 800 000 emplois supplémentaires qui seront à pourvoir selon la DARES, alors que le secteur se caractérise par de fortes difficultés de recrutement (supérieur à 45 %⁸).

Les évolutions technologiques (automatisation et véhicules autonomes, logistique intelligente, nouvelles normes de sécurité...) et la volonté de réduire l'empreinte carbone du secteur sont à l'origine de reconversions croissantes et d'une intensification de la formation continue. À cela s'ajoute des besoins en formation avec des durées diverses, allant de sessions brèves et ciblées (telles que la conduite d'engins, la gestion des stocks, ou encore la planification des transports) à des programmes universitaires plus approfondis, comme les licences professionnelles.

Part des entreprises ayant eu des postes non pourvus par secteur (2022)



Quelle(s) ont été les conséquence(s) sur votre entreprise ?



⁷ Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique

⁸ BMO/Pôle emploi



Dans cette perspective, le soutien à l'établissement de partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation est identifié comme la deuxième priorité par les entreprises du secteur pour accompagner les défis en matière de ressources humaines (Opco Mobilité : Logistique à l'horizon 2030).

Alors que 17,6 % des salariés du secteur logistique et 3,2 % des salariés des transports sont des intérimaires, les agences d'emploi ont alors tout leur rôle à jouer pour accompagner au mieux les salariés dans cette montée en compétence, notamment pour répondre aux besoins opérationnels parfois urgents de ces secteurs. Le développement de l'emploi dans les grands entrepôts, notamment au moment de la crise du Covid, a également positionné les agences d'emploi comme des partenaires de premier plan, pouvant sélectionner les bons profils puis les faire évoluer pour répondre au mieux aux besoins.

Les contrats de formation spécifiques de la branche, les CDPI et les CIPI, sont mobilisés à près des 2/3 par les agences d'emploi pour former les salariés intérimaires afin qu'ils accèdent à des missions de magasinage, logistique et manutention.

Santé et sécurité au travail – il est plus que jamais urgent d'agir par la formation et au-delà !

Chaque jour, deux personnes meurent au travail et plus de cent sont blessées gravement. Pour agir en faveur d'une diminution de ces chiffres, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a initié, le 25 septembre dernier, une campagne d'envergure dans laquelle s'inscrit pleinement le secteur de l'emploi temporaire.

Le secteur de l'intérim a cumulé en effet à lui seul 45 649 accidents du travail en 2022. Une situation « *inacceptable* » pour le Président de Prism'emploi, Gilles Lafon, qui rappelle que « *Prism'emploi mène depuis longtemps un combat sans concession pour obtenir une prévention plus efficace et des conditions de prise en charge des coûts des accidents du travail plus responsabilisantes pour les entreprises utilisatrices. Il nous paraît indispensable d'agir au sein de nos entreprises en soutien de cette campagne.* »

L'analyse des statistiques de la CNAM révèle que les intérimaires sont surexposés au risque par rapport aux salariés des entreprises utilisatrices. Plus que le statut, ce sont donc les conditions dans lesquelles les intérimaires exercent leur mission qui contribuent aux accidents du travail. Leur accueil est lacunaire sur le terrain de la sécurité, ils occupent des postes plus exposés et sont potentiellement moins informés.

Depuis plus de 20 ans, les ETT ont donc pris des engagements pour améliorer la sécurité des intérimaires. À l'initiative de Prism'emploi, la branche a notamment signé cinq conventions sectorielles (la première, en 2007, avec la Fédération nationale des Travaux Publics) et a mis en place de nombreuses initiatives de réduction des risques, qu'il s'agisse de formations (CACES, habilitation électrique, FIMO/FCO, nucléaire, sécurité routière...) ou de prévention (avec notamment, en 2008, la mise en place d'un indicateur de branche permettant de cibler les secteurs d'activité dans lesquels les intérimaires ont des accidents du travail). Prism'emploi



s'engage par ailleurs au quotidien au travers de plusieurs dispositifs d'envergure sur tout le territoire :

- **Participation au Plan National de Santé au Travail (2021/2025)** par lequel Prism'emploi promeut des solutions innovantes (actions de prévention collective, développement de la téléconsultation...).
- **Mise en place d'un dispositif de prévention des risques pour les salariés intérimaires à travers le lancement en 2023 d'une plateforme de sensibilisation à la prévention**, financée par la branche et conçue avec des organisations syndicales de branche également très engagées sur le sujet.
- **Travail de terrain dans les territoires** avec les services de santé et les Carsat.
- **La création d'un pôle reconversion au sein du FPETT** pour assurer un accompagnement à la reconversion des intérimaires victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la construction et la mise en œuvre de leur nouveau projet professionnel. Mise en place en juin 2023, la cellule a accompagné 185 salariés à fin janvier 2024. La mise en place de la cellule Reconversion a comme incidence bénéfique de dynamiser le dispositif CAR préexistant. Alors que 25 CAR ont été signés en 2023, sur le seul mois de janvier 2024, 8 ont été conclus.

Pour renforcer le travail entamé par les acteurs de la filière, il apparaît donc nécessaire de mettre en place un partage plus responsabilisant des coûts des accidents du travail avec les entreprises utilisatrices. Dans la continuité des investissements réalisés par la filière, les économies ainsi réalisées par le secteur du travail temporaire seraient investies dans la prévention, la formation des salariés intérimaires et permanents et le soutien aux victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles.

Une mobilisation pour l'emploi qui reste sans faille en 2024

Rester fidèle aux valeurs du secteur : la lutte contre les formes d'emploi socialement moins-disantes se poursuit

En tant que garant d'un cadre responsable répondant aux besoins des entreprises, des citoyens et de la société, Prism'emploi demeure engagé dans l'observation et l'évaluation de nouveaux contrats qui pourraient impacter le cadre protecteur du travail temporaire et mener à l'émergence de nouvelles formes de contrat socialement moins-disantes :

- **Prism'emploi se réjouit notamment d'avoir été entendu sur la proposition de loi visant à prolonger l'expérimentation du CDI aux fins d'employabilité (CDIE)**. Prism'emploi avait exprimé de nombreux doutes sur l'intérêt de maintenir un tel dispositif qui ne remplissait pas son objectif initial, ne ciblant pas suffisamment les personnes les plus éloignées de l'emploi, et entrant en concurrence directe avec le CDI qui a déjà fait ses preuves. Prism'emploi salue le renforcement des critères d'éligibilité pour faire de ce contrat un outil d'insertion dans l'emploi des personnes qui en sont les plus éloignées, ainsi que la volonté du gouvernement de faire preuve de plus de transparence concernant l'évaluation de ce dispositif. Néanmoins, Prism'emploi estime que le ciblage sur les publics les plus éloignés de l'emploi peut encore être amélioré et déplore l'octroi d'une durée de 4 ans à des opérateurs unanimement critiqués pour leur manque de transparence sur les effets du dispositif.
- **Des avancées significatives pour reconnaître les plateformes de mises à disposition comme des entreprises de travail temporaire**. Le conseil de



prud'hommes de Paris a requalifié la relation contractuelle en contrat de travail, aussi bien vis-à-vis de la société utilisatrice que de la plateforme agissant comme une entreprise de travail temporaire, aboutissant à une situation de co-emploi. Prism'emploi lutte depuis de nombreuses années contre le développement de certaines plateformes mettant à disposition de « faux » travailleurs indépendants ne bénéficiant pas d'un statut protecteur issu de la réglementation et des négociations menées par les partenaires sociaux depuis plus de 25 ans. Prism'emploi y voit un détournement du statut d'auto-entrepreneur et un contournement de la réglementation du travail temporaire.

Le secteur du travail temporaire engagé en 2024 pour accompagner la mise en œuvre des nombreuses réformes de l'année 2023

Réforme des retraites, de l'assurance-chômage, création du réseau France travail... L'année 2023 a été marquée par nombre d'évolutions réglementaires et législatives qui nécessitent une adaptation de la part des acteurs de l'emploi et des compétences :

- **La collaboration avec France Travail** : Prism'emploi se félicite de la contribution que le secteur peut apporter dans la mise en place de cette nouvelle organisation, du fait de l'étroite coopération territoriale entre les ETT et les agences Pôle emploi (devenu France Travail) pour l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Prism'emploi siègera au Comité National pour l'Emploi, instance de gouvernance du réseau pour l'emploi « garante de la coopération renforcée des acteurs de l'emploi et de l'insertion ».
- **La loi plein emploi** : le gouvernement espère atteindre le plein-emploi via cette transformation, soit un taux de chômage autour de 5 % en 2027 (contre 7,4 % actuellement) en ciblant les personnes très éloignées de l'emploi. Dans ce contexte, et en tant qu'acteur privilégié de la montée en compétences des individus et acteur de l'intégration des personnes les plus éloignées de l'emploi, le secteur du travail temporaire et du recrutement jouera pleinement son rôle dans la mise en place de cette réforme.
- **La réforme des retraites et l'employabilité des seniors** : la réforme des retraites, entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023, se poursuit désormais au travers du dialogue social pour un nouveau « pacte de la vie au travail », dont les négociations devraient aboutir fin mars. Le travail temporaire présente de nombreux avantages pour répondre aux aspirations et besoins de profils les plus seniors (équilibre de vie, montée en compétences, etc.) et jouer pleinement son rôle dans la mise en œuvre de cette réforme. Pour cela, le secteur du travail temporaire et du recrutement présente ses solutions en faveur d'une meilleure employabilité des seniors à travers l'intérim.
 - **Suspendre le délai de carence à l'expiration du contrat de mission**, permettant ainsi d'allonger la durée d'emploi pour un même projet tout en offrant aux entreprises davantage de visibilité ;
 - **Créer un motif de recours à l'intérim spécifique pour les seniors lié à l'âge**. L'entreprise utilisatrice n'aurait pas à justifier d'un accroissement temporaire d'activité ou du remplacement d'un salarié absent pour faire appel à un salarié intérimaire senior.
 - **Créer un CDI senior**, dans le cadre du CDI Senior évoqué dans le cadre des négociations sur le Pacte de la vie au travail.