

dossier

POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018



point de vue

REGARDS CROISÉS SUR
LA PROTECTION DES DONNÉES
PERSONNELLES

passerelle

ÉPAULER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES
AFIN DE DÉFINIR CE QUE SERONT LES
EMPLOIS DE DEMAIN

Connectez-vous à l'intérim digital dès maintenant !

Relevez le plus grand défi de transformation de votre entreprise. Dès maintenant. Découvrez comment sur armado.fr



Digitalisez vos documents et processus métier.

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

L'archivage numérique haute sécurité.

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

Le meilleur de la signature électronique.

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

Compatible avec toutes les solutions logicielles.

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

UNE FIN D'ANNÉE RICHE EN ÉVÉNEMENTS !



« Nous réaffirmons à ce propos notre opposition à l'instauration de tout système de bonus-malus. »

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel apporte de nombreux changements majeurs pour le monde du travail et de la formation professionnelle, et pour notre profession.

Le législateur a notamment instauré le principe d'une modulation des cotisations patronales d'assurance chômage, en fonction notamment du nombre de fins de contrat, mais a confirmé l'exclusion des contrats de mission d'intérim.

Dans sa lettre de cadrage de la négociation sur l'assurance chômage, le gouvernement a par ailleurs réitéré sa volonté que les partenaires sociaux prennent des dispositions pour limiter le recours aux contrats courts. Nous réaffirmons à ce propos notre opposition à l'instauration de tout système de bonus-malus. En effet, entraînant une augmentation du coût du travail, un tel système risquerait de pénaliser l'emploi des salariés les moins qualifiés !

Parallèlement, et nous nous en réjouissons, le législateur a pérennisé et sécurisé les dispositions expérimentales du CDI intérimaire en l'intégrant définitivement dans le Code du travail. Le CDII est un véritable succès, puisque nous avons aujourd'hui dépassé le seuil des 43 000 CDI intérimaires conclus. Ce succès montre d'ailleurs que ce type d'innovation, où tout le monde est gagnant, est sans aucun doute beaucoup plus pertinent pour développer l'emploi durable qu'un dispositif punitif.

S'agissant du regroupement des OPCO, nous nous inscrivons pleinement dans le cadre du rapport Marx-Bagorski, qui préconise un OPCO (dit « n° 11 ») regroupant le travail temporaire, la propreté et la sécurité privée. Nous venons de conclure un accord unanime au sein de notre branche, qui désigne le FAFTT, notre OPCA, comme l'organisme chargé de préfigurer cet OPCO. Nous sommes par ailleurs en contact depuis plusieurs mois avec la propreté et la sécurité privée pour finaliser la constitution de ce nouvel OPCO.

Enfin pour conclure, je souhaiterais rappeler l'accord que nous avons signé le 20 septembre dernier avec Sophie Cluzel, secrétaire d'État en charge des personnes handicapées. Cet accord démontre notre volonté de nous engager en faveur de l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés, en utilisant notamment le motif de recours spécifique, lié à la seule qualité de travailleur handicapé, introduit à titre expérimental par la loi. Un plan de déploiement national et régional de cet accord est en voie de finalisation et nous savons que nos 8 200 agences présentes sur le territoire mettront en effet tout en œuvre pour réaliser nos objectifs.

Gilles LAFON,
président de Prism'emploi

leMag

NUMÉRO 43

4^e trimestre 2018

news 04

- ▶ 2 questions à Alexandre Tamagnaud, président de l'ESMAE
- ▶ Zoom sur le dispositif HOPE
- ▶ Mobilisons-nous pour lutter ensemble contre l'illettrisme
- ▶ Agenda

dossier 07

- ▶ Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- ▶ CDI Intérimaire : le bilan de la direction générale du travail
- ▶ « Les opérateurs de compétences sont les outils des entreprises et de leurs salariés pour répondre aux besoins de formation et de qualification de demain. »

point de vue 13

- ▶ Prélèvement à la source : le bilan de la phase pilote
- ▶ Regards croisés sur la protection des données personnelles

passerelle 17

- ▶ « Épauler les branches professionnelles afin de définir ce que seront les emplois de demain. »
- ▶ « Le pilotage du régime prévoyance est confié au FAST. »

en région 19

- ▶ Prism'emploi s'engage en faveur de l'emploi dans les territoires.

repères 20

- ▶ L'emploi intérimaire en 2018

vient de paraître 22

03



2 QUESTIONS À ALEXANDRE TAMAGNAUD, président de l'ESMAE

Vous venez de prendre vos fonctions à la présidence de l'ESMAE, l'école des professionnels du recrutement et de l'intérim. Pouvez-vous nous présenter cette école ?

L'ESMAE est l'école de la profession, son objectif est de former les futurs salariés permanents des agences d'emploi. Nos six établissements sont implantés à Paris, Lyon, Angers, Bordeaux, Strasbourg et La Réunion. Tous nos établissements ont été ouverts en partenariat avec les CCI. C'est une caractéristique de notre école. Nous ouvrons des établissements pour répondre aux besoins des professionnels, toujours en partenariat avec la CCI du territoire. Le dernier exemple est La Réunion. La demande est venue de nos adhérents locaux, qui avaient un besoin de consultants recrutement. Nous avons travaillé avec la CCI Réunion et avec Man'Agir pour les formations métiers, et en moins d'un an, le 22 octobre, l'ESMAE Réunion a été ouverte : 12 apprentis suivent actuellement la formation consultant recrutement.



C'est le taux d'insertion de nos alternants.

Quelles sont les priorités de l'ESMAE ?

Nous souhaitons tout d'abord poursuivre le développement de l'ESMAE afin de répondre aux besoins des professionnels des agences d'emploi. Je dois préciser que le taux d'insertion de nos alternants est proche des 90 %. Nous expérimentons par ailleurs avec l'établissement de Paris et Man'Agir la digitalisation de certains modules de formation. Enfin, nous voulons développer le système de la classe dédiée, qui permet à une entreprise de travail temporaire d'avoir une classe spécifique avec une quinzaine d'apprentis.

ZOOM SUR LE DISPOSITIF HOPE

Le secteur de l'intérim soutient la mise à l'emploi et l'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés en France. Retour sur un dispositif innovant et très efficace, le programme HOPE.

Le FAFTT, l'organisme référent en matière d'emploi et de formation professionnelle de la branche du travail temporaires est engagé, depuis décembre 2015, dans le programme Hébergement, Orientation, Parcours (HOPE) vers l'Emploi afin de faciliter l'intégration et la qualification professionnelle des réfugiés. Depuis octobre 2017, plus de 450 réfugiés ont pu sécuriser leurs parcours d'emploi et de vie grâce à cette action.

En effet, le programme HOPE est un dispositif de soutien global, qui comporte des périodes de formation et de stage, une solution d'hébergement, et un accompagnement social et citoyen. Le FAFTT mobilise l'ensemble de son offre de services pour faciliter l'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés. Les entreprises de travail temporaire participent à cette action afin de former les stagiaires dans les métiers des secteurs en tension comme le BTP, les services et l'industrie.

Le parcours type mis en place au sein du dispositif comprend des actions de formations spécifiques (cours de français, découverte métier) qui s'inscrivent dans des parcours de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), dans des contrats de professionnalisation (CP) et des contrats de développement professionnel intérimaires (CDPI). Le programme porte ses fruits. Une grande majorité des personnes accompagnées valident la qualification diplôme en langue (DCL) et la certification métier. Surtout, plus de la moitié d'entre elles étaient en emploi dès la fin de leur formation.

MOBILISONS-NOUS POUR LUTTER ENSEMBLE CONTRE L'ILLETTRISME



Même si le secteur s'est mobilisé depuis plusieurs années sur le sujet, seul un travail de très longue haleine porte ses fruits. Une action de communication vient d'être lancée pour rappeler à l'ensemble des entreprises de travail temporaire cette urgence sociale. Avec l'appui financier du FAFTT, aux côtés de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) et les outils mis en place par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), la profession a les moyens d'agir efficacement pour aider ses salariés intérimaires à acquérir ces compétences.

Les personnes ayant suivi leur scolarité en France et ne maîtrisant pas les savoirs de base (lire, écrire et compter) sont en situation d'illettrisme. Alors que ces personnes ne représentent que 7 % de la population générale, la proportion des salariés intérimaires atteint 9 %.

Un phénomène majeur, mais contre lequel il est difficile de lutter d'autant plus qu'il est généralement invisible. En effet, les personnes en situation d'illettrisme mettent en place des stratégies de contournement pour effectuer leur parcours professionnel sans laisser voir leurs difficultés.

« Un phénomène majeur, mais contre lequel il est difficile de lutter d'autant plus qu'il est généralement invisible. »

AGENDA

● Prochaine assemblée générale de Prism'emploi

L'assemblée générale de Prism'emploi se tiendra le 19 juin 2019 à Paris.

● Congrès de la WEC, édition 2019

L'an dernier, la World Employment Confederation (WEC) a tenu son congrès international à Dublin. Sa prochaine édition aura lieu du 30 octobre au 1^{er} novembre 2019

en Australie, à Gold Coast, au sud de Brisbane. Le congrès aura pour thème principal « Comment penser la notion de leadership dans un monde du travail en pleine mutation ».





**SANTÉ,
PRÉVOYANCE,**

PROTÉGER ET SERVIR

Le Groupe APICIL et les partenaires sociaux de votre branche souhaitent le meilleur pour vos salariés !
C'est pourquoi **APICIL Prévoyance** est recommandé pour **assurer le régime conventionnel de santé** des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

APICIL Prévoyance : Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 38 rue François Peissel, 69300 CALUIRE ET CUIRE. Document non contractuel à caractère publicitaire - IN18/FCR0057 - Juillet 2018 - © iStock

 **APICIL**
PRÉVOYANCE



POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

07

LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Des enjeux majeurs pour la branche

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été définitivement adoptée le 1^{er} août dernier. Présentée par la ministre du Travail comme « *une grande transformation [...] dans l'accès à la connaissance et aux compétences, véritable enjeu du 21^e siècle* », la loi vise à réformer la formation professionnelle et l'apprentissage, et comprend plusieurs mesures relatives à l'assurance chômage, à l'emploi des personnes handicapées ou encore à l'égalité femmes-hommes. Tout au long de la procédure législative, Prism'emploi est resté fortement mobilisé sur les questions essentielles pour la branche, que sont l'assurance-chômage et la taxation des contrats courts, les conséquences possibles de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi que les mesures

concernant les travailleurs handicapés et le CDI intérimaire. Tour d'horizon.

Vigilance sur les contrats courts

Sur le volet de l'assurance chômage et des contrats courts, le gouvernement a envisagé la possibilité d'introduire par décret une mesure de « bonus-malus » sur les cotisations patronales, de manière à limiter le recours aux contrats courts. Prism'emploi a souligné l'effet économiquement contre-productif d'une telle mesure, qui sanctionnerait de manière aveugle l'intérim, et a mis en avant le rôle moteur de l'intérim dans la création d'emplois. Il a également été rappelé à cette occasion que le statut de l'intérimaire français était l'un des plus protecteurs d'Europe. Au final, le législateur a décidé

une modulation des cotisations patronales d'assurance chômage, en fonction notamment du nombre de fins de contrat, mais a exclu les fins de mission dans les entreprises de travail temporaire.

La vigilance reste néanmoins de mise, car le gouvernement, dans sa lettre de cadrage, a réitéré sa volonté que les partenaires sociaux prennent des dispositions pour limiter le recours aux contrats courts.

Plus globalement, la loi ouvre aux démissionnaires le droit à indemnisation sous certaines conditions (condition d'activités antérieures spécifiques, projet de reconversion professionnelle ou de création – ou reprise – d'entreprise). Elle permet également aux travailleurs indépendants de bénéficier sous certaines conditions d'un revenu de remplacement en cas de cessation d'activité.

Réforme de la formation professionnelle

La loi du 5 septembre 2018 « permet d'établir un accès plus simple, plus rapide, plus vaste et plus juste à l'atout majeur du XXI^e siècle : les compétences », a expliqué la ministre du Travail.

« permet d'établir un accès plus simple, plus rapide, plus vaste et plus juste à l'atout majeur du XXI^e siècle : les compétences. »

La loi vise ainsi à réformer le système de formation professionnelle initiale et continue. Au-delà des modalités de financement, qui maintiennent inchangés les taux de contribution des entreprises de travail temporaire (ETT) à la formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage, le législateur a introduit des évolutions notables en termes de gouvernance. À partir du 1^{er} janvier 2019, les actuels organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) deviennent des opérateurs de compétences (OPCO), chargés d'assurer le financement des contrats d'apprentissage, de fournir un appui technique aux branches professionnelles en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de mettre en place un service de proximité au bénéfice des TPE et des PME. Ce changement devrait permettre au FAFTT, l'actuel OPCA de la branche, d'élargir son spectre d'activité à d'autres branches et d'investir de nouvelles missions. Afin de mettre en place des droits plus concrets et plus faciles à mobiliser, le compte personnel de formation (CPF) sera en outre abondé en euros et non plus en heures. Une application mobile doit permettre de s'informer sur les formations éligibles, de s'inscrire et de payer

directement des formations. Une lisibilité et une autonomie accrues qui nécessiteront néanmoins un renforcement de l'accompagnement des salariés intérimaires dans le choix de leur projet. Quant au conseil en évolution professionnelle (CEP), il sera ouvert à partir de 2020 à des opérateurs régionaux, sur la base d'un nouveau cahier des charges.

Sur la partie apprentissage enfin, la loi modifie le statut de l'apprenti et remplace un système de financement des centres de formation, jusqu'ici réalisé *via* les régions, par un système de financement au contrat davantage en prise avec les besoins réels des entreprises.



Désignation de l'OPCO de la branche du travail temporaire

Le 30 octobre 2018, les partenaires sociaux ont désigné unanimement, par accord de branche, le FAF.TT comme opérateur de compétences de la branche du travail temporaire. Cette désignation ouvre la voie au futur accord constitutif de l'OPCO, qui va accueillir d'autres branches professionnelles partageant des caractéristiques communes, notamment la forte intensité de main-d'œuvre.

Travailleurs handicapés : les demandes de Prism'emploi entendues

Sur la question des travailleurs handicapés, les demandes de Prism'emploi concernant les ETT ont été entendues, à commencer par la prise en compte des salariés intérimaires en situation de handicap dans le calcul des effectifs des entreprises utilisatrices. La loi prévoit en outre une expérimentation d'un nouveau cas de recours spécifique à l'intérim pour les personnes en situation de handicap. Cette phase expérimentale se déroulera du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021.

Par souci de cohérence avec la loi du 5 septembre 2018, le projet de loi portant le Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) devrait reprendre les modalités de calcul des effectifs spécifiques dans ce domaine en comptabilisant les seuls salariés permanents pour le calcul de l'obligation d'emploi.

Conformément à l'objectif du législateur qui vise à faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, l'État et Prism'emploi ont signé le 20 septembre dernier un accord pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés (*voir encadré*).

Pérennisation et sécurisation du CDI intérimaire

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a « sanctuarisé » le CDI intérimaire en pérennisant les dispositions expérimentales de la loi Rebsamen du 17 août 2015. Ces dispositions sont en effet intégrées dans le Code du travail. De même, le législateur a sécurisé les CDI intérimaires conclus entre la publication de l'arrêté d'extension du 6 mars 2014 et la loi Rebsamen.



Prism'emploi s'engage pour l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés

Le 20 septembre dernier, l'État et Prism'emploi ont signé un engagement visant à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur du travail temporaire.

En préambule de l'engagement signé entre la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel, et Philippe Gobinet, vice-président de Prism'emploi, il a été rappelé que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap s'élève aujourd'hui à 4,4 %, pour un objectif fixé à 6 % voici déjà plus de 30 ans. En outre, le taux de chômage des travailleurs handicapés est deux fois plus élevé que celui de la population valide. Le gouvernement, qui entend faciliter l'accès des travailleurs handicapés au marché du travail sous toutes ses formes, a souligné le rôle essentiel des entreprises de travail temporaire dans ce domaine, *via* un accompagnement des entreprises utilisatrices dans l'identification des postes à pourvoir, adaptables ou adaptés aux personnes handicapées. Elles constituent ainsi un canal naturel d'information sur les possibilités de recrutement des travailleurs en situation de handicap et contribuent, par là même, à changer les regards et à faire évoluer les pratiques de recrutement des entreprises clientes.

Dans le cadre de cet accord, l'État s'engage à s'appuyer sur l'ensemble des acteurs susceptibles de faciliter l'accès des travailleurs handicapés au marché du travail, ainsi qu'à favoriser la mise en œuvre du nouveau cas de recours à l'intérim propre aux travailleurs handicapés prévu par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Pour sa part, Prism'emploi s'engage à augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées au sein de ses entreprises adhérentes et dans les entreprises utilisatrices par une action volontariste. Il entend également associer l'ensemble des acteurs de la branche pour améliorer les données disponibles et pour mobiliser ses adhérents sur les questions de la formation professionnelle, de la communication et de la mise en œuvre de partenariats à l'échelon national, régional et local.

Les agences d'emploi s'engagent à accroître le nombre de travailleurs en situation de handicap parmi leurs salariés permanents. Elles s'engagent également à constituer des viviers de compétences suivi d'une action de placement des profils identifiés, à mettre en place des actions de formation et des outils d'information pour l'insertion des personnes handicapées ou encore, à avoir recours de façon accrue au CDI intérimaire pour les travailleurs handicapés. Un accord qui met en avant la double opportunité que constitue l'intérim pour l'accès au marché du travail des personnes en situation de handicap : opportunité pour le travailleur handicapé lui-même, qui peut ainsi avoir une vision concrète de son emploi au sein d'une entreprise ; et pour l'entreprise utilisatrice, qui peut mieux apprécier l'apport individuel et collectif de l'embauche d'une personne handicapée.

interview /

CDI INTÉRIMAIRE : LE BILAN DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

Directeur général du travail, **YVES STRUILLOU** revient sur l'apport de la loi du 5 septembre 2018.



La Direction générale du travail a produit un rapport favorable au CDI intérimaire. Pouvez-vous nous rappeler ses conclusions et les suites concrètes qui lui ont été apportées ?

Issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) de 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels et introduite par la loi de 2015 rénovant le dialogue social, l'expérimentation du contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII) se terminait fin 2018. Le gouvernement a rendu son rapport d'évaluation au Parlement qui préconise la pérennisation compte tenu des avantages et garanties pour les salariés que permet ce contrat. S'agissant du bilan quantitatif, il est significatif : on dénombre actuellement plus de 25 000 contrats en cours mais le nombre total de contrats conclus est d'environ 43 000 selon Prism'emploi. Certains salariés ont pu revenir vers de l'intérim « classique » par des contrats de mission ou être embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI).

En termes de profil, les salariés sont plutôt jeunes, polyvalents et souhaitent se former. Qualitativement, le rapport établit que ce CDII permet aux salariés de bénéficier d'une sécurité de rémunération et de développer leur qualification par la formation pendant les périodes séparant deux contrats de missions, dites d'intermission. Il est de ce point de vue favorable à la fois au salarié et à son employeur, l'entreprise de travail temporaire, celle-ci pouvant compter sur ses salariés. Concrètement, il constitue le support juridique de construction de projets à la fois professionnels et personnels.

Quel est l'apport de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel s'agissant du CDII ? Pouvez-vous nous préciser les attentes des pouvoirs publics s'agissant de ce dispositif ?

La loi a codifié le dispositif expérimental en l'intégrant dans le Code du travail (articles L.1251-8-1 à 8). Il assure ainsi sa pérennisation. L'attente des pouvoirs publics est que ces contrats permettent une intégration durable dans l'emploi de travailleurs temporaires et constitue un outil efficace pour la sécurisation professionnelle des salariés leur assurant la possibilité de mener à bien des projets personnels (logement notamment). C'est un outil de la lutte contre la précarisation.

Quel premier bilan pouvez-vous dresser sur la possibilité offerte aux branches utilisatrices de contrats courts, en application des Ordonnances Macron, de négocier certains paramètres du contrat de travail temporaire ?

Les ordonnances ont confié aux partenaires sociaux la possibilité de déterminer certaines règles applicables au travail temporaire afin de prendre en compte au plus près du terrain les attentes des salariés comme les besoins des entreprises. Dorénavant, il est possible, au niveau de la branche, que les partenaires sociaux déterminent les règles encadrant la durée du contrat (sans que cette durée puisse avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise), le nombre de renouvellement des contrats et le délai de carence devant séparer deux missions ou contrats. C'est un dispositif encore récent, il faut que les partenaires sociaux se l'approprient. Les branches de la métallurgie, de la propreté et celle de l'import-export ont négocié des accords sur le sujet qui sont en cours d'analyse par mes services en vue de leur extension.



Étude de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement sur le CDII

L'Observatoire de l'intérim et du recrutement a fait réaliser par le Cabinet Amnyos en février 2018 une étude sur le CDI intérimaire • 1 500 personnes ayant signé un CDII ont été interrogées et des entretiens semi directifs ont été réalisés (intérimaires en CDII, ETT, entreprises clientes). Les principaux enseignements de cette étude sont les suivants : • les intérimaires en CDII sont concentrés dans la tranche d'âge des 30-50 ans • en termes de secteurs d'activité : surreprésentation de l'industrie et une sous-représentation du BTP et des transports • 77 % des salariés en CDII sont satisfaits de leur expérience • pour 45 % des salariés interrogés et 68 % des salariés en CDII de moins de 30 ans, le CDII a été le premier CDI de leur parcours professionnel • 67 % des ruptures des CDII sont suivies d'une embauche en CDI : 56 % dans l'entreprise utilisatrice et 11 % dans une autre entreprise.

interview /

« LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES SONT LES OUTILS DES ENTREPRISES ET DE LEURS SALARIÉS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE FORMATION ET DE QUALIFICATION DE DEMAIN. »

CARINE CHEVRIER, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, fait le point sur la loi du 5 septembre 2018.



La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un nouvel organisme, France Compétences, et des opérateurs de compétences. Quelles seront leurs missions ?

France Compétences rassemblera une large partie des missions du CNEFOP, du FPSPP, du COPANEF et de la CNCP. Il s'agit de créer une instance de régulation unifiée et quadripartite, ce qui permet, de simplifier la gouvernance de la formation professionnelle, éclatée jusqu'ici.

France Compétences aura d'abord pour fonction d'assurer, dans une entité unique, la répartition des fonds pour la formation issus des prélèvements obligatoires sur les entreprises (la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance et ses deux composantes : taxe d'apprentissage et contribution à la formation professionnelle ; contribution supplémentaire à l'apprentissage...). Elle agira en tant qu'autorité de régulation (avec un pouvoir de recommandation très large auprès de l'État, des Régions, des présidents des opérateurs de compétences) et de veille sur les coûts et les règles de prise en charge, notamment sur l'alternance. France Compétences financera aussi en 2020 les opérateurs du CEP pour les actifs occupés, hors agents publics. C'est donc une institution centrale de répartition des fonds et de régulation quadripartite qui sera créée le 1^{er} janvier 2019.

Les opérateurs de compétences sont les outils des entreprises et de leurs salariés pour répondre aux besoins de formation et de qualification de demain. À la lecture de la loi, les opérateurs de compétences mettront en œuvre les politiques conventionnelles des branches s'agissant de la GPEC, assureront le financement des contrats d'alternance et développeront un service de proximité pour les TPE- PME. Surtout, ils deviendront des acteurs chargés, pour le compte des branches, de l'élaboration des politiques d'alternance et de certifications professionnelles.

Ces opérateurs seront créés sur la base des négociations en cours dans les branches, en respectant un objectif de cohérence et de pertinence économique de leurs champs d'intervention. Le périmètre d'intervention de ces opérateurs sera pleinement déterminé au plus tard le 1^{er} avril 2019. Les branches doivent achever au préalable leurs accords pour le 31 décembre 2018.

S'agissant des entreprises, qu'attendez-vous des opérateurs de compétences en termes de prestation de services ?

La loi renforce la mission des opérateurs de compétences auprès des entreprises et des salariés, et notamment auprès des très petites, petites et moyennes entreprises : ils vont

« Les opérateurs de compétences sont les outils des entreprises et de leurs salariés pour répondre aux besoins de formation et de qualification de demain. »

devoir assurer un service de proximité au bénéfice des TPME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, qui ne touche que 43 % des salariés contre 58 % pour les salariés des entreprises de plus de 50 salariés. Pour ce faire, il est prévu de développer leur accompagnement par les opérateurs de compétences dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Les opérateurs de compétences seront également chargés d'un appui technique aux branches adhérentes pour aider à établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans leur secteur, et dans l'évolution des certifications professionnelles et des blocs de compétences associés.

S'agissant des formations en alternance, les opérateurs de compétences seront désormais l'interlocuteur de l'entreprise pour tous leurs contrats d'apprentissage, comme ils le sont déjà aujourd'hui pour les contrats de professionnalisation.

Les ETT pourront-elles, selon vous, proposer des prestations conseil en évolution professionnelle dans le cadre des appels d'offres régionaux ?

Oui, en effet, les ETT auront la possibilité de proposer des prestations conseil en évolution professionnelle dans le cadre de l'appel d'offres de France Compétences. Il s'agira d'un appel d'offres ouvert. D'ailleurs, je rappelle que toute personne dispose du droit à être accompagnée, conseillée en matière d'orientation professionnelle, en particulier *via* le CEP. Le conseil en évolution professionnelle est un service gratuit, accessible à tout actif en emploi ou en recherche d'emploi, quels que soient son âge, son secteur d'activité et sa qualification. Concrètement, l'objectif du CEP est d'aider la personne à faire le point sur sa situation professionnelle et à la clarifier, à comprendre son environnement professionnel, ainsi qu'à se repérer dans l'offre de formations et de qualifications professionnelles. Ainsi, les ETT pourront s'inscrire dans cette dynamique d'accompagnement.

Les nouveaux fonds alternance, dont les niveaux doivent être fixés par décret, permettront-ils toujours de développer l'alternance sous toutes ses formes dans la branche du travail temporaire ?

Les nouveaux fonds alternance permettront de développer l'alternance sous toutes ses formes : contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, dispositif de

reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A). L'enveloppe alternance de la contribution à la formation professionnelle pourra servir au financement de chaque dispositif selon une répartition choisie par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, dans le respect des orientations fixées par les branches.

Le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) remplace les périodes de professionnalisation qui avaient montré leurs limites : destiné aux salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion, il permettra aux salariés, tout en gardant leur contrat de travail et leur rémunération, d'accéder à une formation qualifiante en alternance, soit en vue d'une promotion interne, soit en vue d'une reconversion.

Par ailleurs, dans le cadre de la loi promulguée, une expérimentation vise à davantage adapter le contrat de professionnalisation pour les personnes les plus éloignées de l'emploi en élargissant, de façon temporaire, son objet. Aujourd'hui, les qualifications visées par le contrat de professionnalisation de droit commun et prévues par l'article L. 6314-1 du Code du travail sont uniquement celles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, celles reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou celles ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

L'expérimentation permettra de déroger à cette disposition : les employeurs et les opérateurs de compétences pourront définir les compétences à acquérir dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, en accord avec le salarié. La souplesse de ce contrat de professionnalisation expérimental devra permettre aux personnes éloignées de l'emploi de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins, et aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels du terrain.

entretien / PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : LE BILAN DE LA PHASE PILOTE

Le point avec **RAPHAËL LINOSSIER**, dirigeant d'une ETT et fondateur d'un éditeur de logiciels dédié au secteur de l'intérim, sur la phase pilote du prélèvement à la source.



Vous avez fait partie de la phase pilote du prélèvement à la source. Comment s'est-elle déroulée ?

Raphaël Linossier : Deux années durant, la phase pilote du prélèvement à la source (PAS) aura permis aux éditeurs de s'imprégner du cahier des charges et de ses évolutions pour adapter leurs solutions avant sa mise en œuvre, qui était initialement prévue pour janvier 2018. Nous avons apprécié la qualité des informations fournies et l'expertise des intervenants. Il faut bien reconnaître qu'en janvier 2018, tous les éditeurs n'étaient pas préparés au PAS et que la réforme aurait été une catastrophe. *A contrario*, la plupart des éditeurs étant maintenant prêts, l'annulation envisagée en septembre nous a semblé incompréhensible.

Pouvez-vous nous préciser en quoi cette phase pilote a consisté pour les services informatiques travaillant sur le prélèvement à la source ?

R. L. : Les services informatiques ont eu à calculer les revenus d'un mois et à utiliser un compte sur la plateforme de tests de Net-entreprises pour transmettre des déclarations sociales nominatives (DSN) fictives ou réelles, mais qui ne sont pas prises en compte par les organismes. Ils ont récupéré en retour les comptes-rendus métier (CRM) dans lesquels la Direction générale des finances publiques (DGFIP) transmettait aléatoirement, pour certains salariés, des taux de

PAS fictifs, et pour d'autres, une demande de taux neutre (nouvellement rebaptisé « taux non personnalisé »).

Enfin, ils ont calculé les revenus du mois suivant en prenant en compte les taux de PAS récupérés, puis renvoyé une DSN, attendu et les retours CRM, etc.

Cette phase pilote a-t-elle permis d'anticiper un certain nombre de difficultés ?

R. L. : Chaque éditeur participant à l'opération en a profité pour tester les nombreux cas particuliers que leurs clients seraient susceptibles de rencontrer (contrats courts, contribuables d'outre-mer, règlement trimestriel pour les petites structures, etc.). La DGFIP et le GIP-MDS (l'organisme qui s'occupe de la DSN) ont accompagné les éditeurs sur le chemin du PAS, en les alertant sur les erreurs détectées dans leurs phases de tests et en répondant à toutes leurs questions. Des réunions mensuelles ont été organisées pour les informer sur l'avancement de la réforme, apporter les précisions techniques nécessaires à sa mise en œuvre et répondre aux nombreuses questions des participants.

Quels ont été les ajustements faits par la DGFIP pour les ETT ?

R. L. : À notre niveau, nous n'avons pas décelé d'ajustement spécifique pour les ETT. Il reste au contraire deux points sur lesquels nous devons revenir auprès de la DGFIP, à savoir l'année fiscale sur laquelle rentre un acompte de décembre dans une paie datée de janvier et la date de reversement du PAS pour les ETT de plus de 50 salariés, qui serait obligatoire pour le 8 du mois, ce qui semble difficile à tenir...

Pouvez-vous expliquer ce qu'est la préfiguration et si vous la faites dans votre entreprise ?

R. L. : Pour les entreprises volontaires, la préfiguration sur le bulletin de paie leur permet d'informer leurs employés du taux de prélèvement à la source qui s'appliquera à leurs revenus, du montant de retenue effectué et du montant de revenu net. La préfiguration du PAS sera effective en novembre sur toutes les fiches de paie de nos intérimaires, qui recevront en même temps le *flyer* explicatif fourni par la DGFIP ainsi qu'une lettre d'information simple et claire.

Regards croisés / SUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Le point sur les enjeux de l'entrée en application du nouveau règlement européen sur la protection des données avec **SANAA NOURI**, *Senior Manager Risk Management* chez Optimind, et **MOÏSE JARRY**, responsable digital chez Man'Agir Consultants, qui viennent de concevoir pour Prism'emploi le guide pratique « Protection des données » pour répondre aux besoins des ETT.



14

Comment les ETT perçoivent-elles la problématique de la protection des données ?

Moïse Jarry : De mon point de vue, la protection des données personnelles était déjà une préoccupation des agences d'emploi. En effet, dans le cadre de leurs activités intérim et recrutement, elles traitent quotidiennement des données, principalement celles de leurs salariés intérimaires et candidats. Certaines ont déjà mis en œuvre une partie des obligations liées au règlement général sur la protection des données (RGPD), comme par exemple l'anonymisation des CV et des candidatures qu'elles transmettent à leurs clients.

Sanaa Nouri : On observe cependant une certaine hétérogénéité dans les prises de conscience et les connaissances des ETT en matière de traitement de données. Les majors se sont saisis du sujet très en amont. C'est généralement moins le cas pour les autres entreprises du secteur.

Quelles sont selon vous les attentes des ETT en matière de protection des données ?

S. N. : Là encore, quelques différences se font jour, entre les entreprises qui souhaitent pérenniser et améliorer la politique

déjà mise en place, et parfaire leur process. Et les autres, notamment les PME, qui ont un besoin plus important d'accompagnement au quotidien pour connaître précisément leurs obligations et savoir comment s'y conformer.

M. J. : La mise en application de ce nouveau règlement européen au 25 mai 2018 impose aux agences d'emploi de mener des actions réflexives autour de la protection des données personnelles. La loi de 1978 apportait déjà quelques éléments de réponse, mais le RGPD va beaucoup plus loin, notamment dans la possibilité offerte à chaque individu de savoir comment sont traitées ses données et de savoir comment faire valoir ses droits. C'est donc un sujet majeur pour les agences d'emploi, dont l'activité principale repose justement dans le traitement des données personnelles de leurs salariés et des candidats.

Vous avez réalisé pour Prism'emploi le guide pratique « Protection des données ». Quel est l'objectif de ce guide ?

S. N. : Ce guide fait suite à un premier guide diffusé en 2017 par Prism'emploi, où nous avons fait un important travail de pédagogie afin d'expliquer et de dédramatiser le sujet de la protection des données. Ce deuxième guide diffusé en août,

visé à mettre à la disposition des entreprises des outils concrets pour la mise en œuvre de la protection des données.

M. J. : Ce guide, très pragmatique, a été conçu pour aider les agences d'emploi à comprendre les étapes de la mise en conformité de leurs entreprises et les obligations légales minimales qui doivent être respectées pour être en conformité au RGPD.

Quelle est selon vous la valeur du guide de Prism'emploi par rapport aux informations existantes sur la protection des données ?

M. J. : Ce guide « pratico-pratique » a été développé spécialement pour les agences d'emploi, en prenant en compte les problématiques quotidiennes de chaque métier des agences. Il a été pensé et écrit dans un langage « non juridique », mais en tenant compte des règles pour permettre à toutes les TPE-PME de la profession de s'approprier les outils et de comprendre les différentes étapes de mise en conformité.

Il a été construit en trois grandes parties :

- les actions indispensables à mettre en œuvre à court terme ;
- les actions indispensables à mettre en œuvre à long terme ;
- le RGPD pour aller plus loin.

S. N. : L'ensemble du guide a été construit sous la forme de fiches pratiques, accompagnées d'annexes qui servent de modèles types aux acteurs de la mise en œuvre du RGPD pour mettre en place un registre de traitement des données, rédiger des clauses contractuelles, etc.

Pour quelles raisons avoir créé des fiches pratiques ?

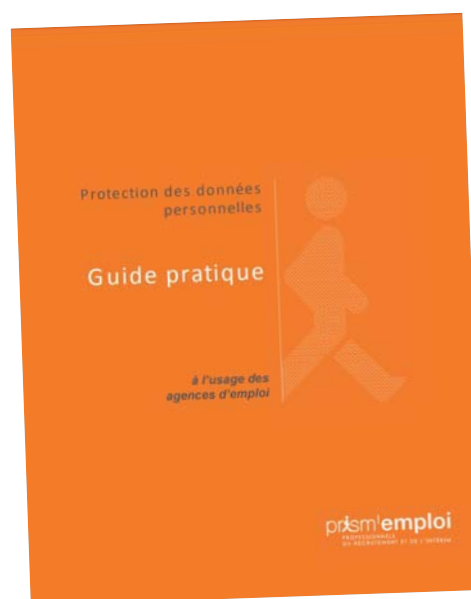
M. J. : La majorité des guides, outils existants sur le marché, aborde généralement les aspects juridiques du RGPD, mais jamais ou très rarement les aspects fonctionnels du RGPD. Or, c'est précisément sur ces aspects que les agences d'emploi ont besoin d'être accompagnées. Pour répondre à leur besoin, nous avons opté pour des fiches « outils » avec des process bien définis.

S. N. : Lors de la publication du premier guide, nous avons bénéficié de nombreux retours terrain. Nous avons donc une vision précise des attentes des entreprises. En ce sens, ce guide est le fruit d'un véritable effort collaboratif. C'est aussi un ouvrage rédigé à quatre mains avec un organisme de formation et de conseil spécialiste du travail temporaire. Ce travail d'équipe nous a permis d'avoir une vision à 360 degrés.

Quel type d'accompagnement pouvez-vous proposer aux ETT qui le souhaitent ?

S. N. : Après une première phase de diagnostic pour prendre connaissance des actions d'ores et déjà mises en œuvre et du capital existant en matière de protection des données personnelles, nous proposons aux entreprises qui le souhaitent de les accompagner dans la réalisation des actions à mettre en œuvre. Il s'agit le plus souvent de les aider à prioriser ces actions et à les déployer pour elles.

M. J. : Nous avons développé une première formation d'une journée intitulée « Quels impacts du RGPD sur les agences d'emploi », lancée en avril 2018, qui permet aux ETT d'avoir une vision globale du RGPD et des attendus, et qui répond à l'obligation de sensibilisation des équipes permanentes. Nous pouvons aussi leur proposer un suivi individualisé pour les accompagner pas à pas dans la réalisation de leurs obligations. À cet égard, nous proposons une nouvelle formation/actions : « Étapes de la mise en œuvre de la conformité RGPD », autour d'un accompagnement en trois journées par le biais d'un transfert de compétences.



Entrez dans l'ère **digitale** de la **relation Clients** et **Intérimaires** !

**PIXID, des solutions au service de
votre stratégie de digitalisation**




pixid

Leader européen de la gestion digitale
de la flexibilité du travail



Digitalisation des process : contrats, relevés
d'heures, factures et bulletins de salaire



Respect de la législation
(Code du Travail, RGPD, CPA, etc.)



Productivité et innovation

Paris - Londres - Rotterdam
www.pixid.fr / contact@pixid.fr / 01 41 16 34 00



interview /

« ÉPAULER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES AFIN DE DÉFINIR CE QUE SERONT LES EMPLOIS DE DEMAIN. »



VALÉRIE SORT, directrice générale du FAF.TT

Vous venez de prendre vos fonctions de directrice générale du FAF.TT. Quelle est votre stratégie 2018-2019 ?

Valérie Sort : Oui en effet, j'ai pris mes fonctions en mai dernier et, depuis, je m'implique tout autant dans mon intégration au sein du FAF.TT et du secteur du travail temporaire, que dans l'appropriation des changements à impulser pour mettre en place l'OPCO qui se dessine pour 2019.

Notre stratégie 2019, avant toute chose, sera d'assurer les nouvelles missions de services auprès de chaque secteur qui nous désignera, en garantissant la continuité des services de 2018 en 2019. Ensuite, cette réforme pour le FAF.TT est une véritable opportunité de réinterroger son positionnement vis-à-vis des agences d'emploi en renforçant son effet levier en termes de services, qu'il s'agisse par exemple de solutions d'ingénierie sur l'accompagnement des mobilités professionnelles ou encore d'optimisation des conditions d'accès à l'offre de formation.

La réforme qui est en cours de mise en œuvre ne constitue pas en soit un cadre à notre projet stratégique. En revanche, nous pouvons nous saisir de cette « mise sous contrainte » pour renouveler notre offre de services, nos expertises, et nous repositionner pour encore mieux répondre aux enjeux du secteur du travail temporaire.

Le rapport Marx-Bagorski préconise 11 nouveaux opérateurs de compétences (OPCO) dont un qui regrouperait travail temporaire, propreté et sécurité privée. Qu'en pensez-vous ?

V. S. : Ce projet, lui aussi proposé sous « contrainte », n'en est pas moins « bien pensé ». L'OPCO dit « n° 11 », préconisé par le rapport Marx-Bagorski, vient en effet répondre à l'enjeu commun aux secteurs du travail temporaire, de la propreté et de la sécurité privée de qualité pour sécuriser les parcours professionnels de salariés qui partagent de réelles caractéristiques. En effet, ces trois branches représentent des entreprises à forte intensité de main-d'œuvre, avec une majorité de salariés de niveau 5 et infra 5. Ces branches ont aussi la particularité

de mettre à disposition leur main-d'œuvre auprès d'autres entreprises. Enfin, l'obligation de nos salariés de s'adapter à des situations de mobilité professionnelle ou géographique constitue aussi un dénominateur commun.

Le projet de l'OPCO n° 11 vise au final à porter une vision stratégique partagée de l'offre de services attendue de l'OPCO, notamment en termes d'ingénierie de parcours, d'accompagnement des salariés et de certifications de compétences transversales.

C'est un formidable projet politique qui se dessine et, pour ma part, en tant que directrice générale du FAF.TT, un projet d'entreprise ambitieux et extrêmement motivant à porter et à conduire avec l'ensemble des salariés.

Quels seront les grands axes de votre nouvelle offre de services ?

V. S. : Ils sont dictés par les missions de l'OPCO, telles que définies par le législateur. Il s'agit littéralement :

- d'épauler les branches professionnelles afin de définir ce que seront les emplois de demain. C'est la « clé de voûte » du système : anticiper les changements dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle des secteurs ;
- de construire ou modifier, à partir de cette GPEC, les certifications professionnelles afin qu'elles soient conformes aux exigences des entreprises ;
- de gérer les fonds de l'alternance (dont l'apprentissage), avec le souci d'orienter les moyens vers les nouveaux métiers lorsque cela s'avère pertinent et d'innover en matière de formation alternée, en utilisant les nouvelles possibilités ouvertes par la loi que sont la formation en situation de travail et la formation ouverte et à distance ;
- d'accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans leur investissement dans les ressources humaines.

Ces quatre missions seront assurées par notre OPCO pour les branches professionnelles qui l'auront, au final, désigné.

interview /

« LE PILOTAGE DU RÉGIME PRÉVOYANCE EST CONFIE AU FASTT. »

FRANCK BODIKIAN, président de la commission sociale de Prism'emploi.



Pourquoi avoir souhaité faire évoluer le régime de prévoyance des salariés intérimaires ?

Franck Bodikian : Le régime de prévoyance a été créé il y a 30 ans. Il fonctionnait dans le cadre de la désignation d'un organisme assureur auquel toutes les entreprises étaient tenues d'adhérer. Depuis 2013, le Conseil constitutionnel a remis en cause ce principe et le législateur a instauré la recommandation en remplacement.

Dès lors, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion pour continuer à mettre en œuvre leur stratégie de « flexibilité responsable » dans le nouveau cadre légal en matière de santé. Ce qui a abouti notamment à ce nouveau dispositif de prévoyance.

Concrètement, comment avez-vous fait évoluer le régime ?

F. B. : Inspirés du modèle que nous avons mis en place pour le régime de frais de santé, nous avons revu l'architecture du régime pour séparer la gestion de l'assurance. Ceci, afin d'assurer une qualité uniforme de services aux ETT et aux salariés intérimaires.

Nous avons donc procédé à deux appels d'offres. Le premier nous a permis de choisir comme gestionnaire AG2R (au travers de sa filiale PRIMA). Au terme du second, duquel APICIL Prévoyance et KLESIA Prévoyance ont été désignés coassureurs recommandés. L'OCIRP a par ailleurs été confirmé pour la gestion des rentes éducation.

En pratique, AG2R étant l'assureur de la branche jusqu'au 31 décembre 2018, les ETT garderont au quotidien le même interlocuteur à qui déclarer les arrêts de travail.

Quelles sont les principales modifications ?

F. B. : Parallèlement, nous avons revu les garanties du régime en introduisant une condition d'ancienneté et une portabilité conventionnelle d'un mois. À la première heure, les

salariés intérimaires sont tous couverts pour les gros risques (invalidité, décès) et les risques professionnels (accident du travail, accident de trajet). La couverture arrêt de travail maladie de la vie civile, ainsi que la maternité sont soumises à une condition d'ancienneté de 414 heures de travail dans la branche au cours des 12 derniers mois. Ainsi, les salariés intérimaires remplissant cette condition de 414 heures seront couverts au titre de la maladie de la vie civile, le premier jour du mois qui suit, et bénéficieront d'un dispositif de portabilité conventionnelle d'une durée d'un mois. En pratique, ils continueront de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit des garanties décès, maladie d'origine non professionnelle, maladie professionnelle et invalidité dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, et ce, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs. Pour permettre la mise en œuvre de cette condition d'ancienneté, nous allons conclure un accord de branche spécifique, visant à restreindre le dispositif de concentration des heures de travail des salariés intérimaires au régime de frais de santé. En effet, le dispositif du décompte de l'ancienneté dans la branche a été institué par l'accord de 2015 relatif au régime de frais de santé. Dorénavant, ce dispositif va servir également pour le régime de prévoyance, mais aussi pour permettre à notre Observatoire de branche de disposer de données complètes sur les caractéristiques globales de salariés intérimaires dans nos différentes études.

Quelle est la gouvernance de ce nouveau régime ?

F. B. : Le pilotage du régime prévoyance est confié au FASTT, qui va créer une commission spécifique en son sein, en complément de la commission mutuelle. Ainsi, cet organisme paritaire se trouvera en charge du pilotage de l'ensemble de la protection sociale des salariés intérimaires (régime frais de santé et régime de prévoyance).

Grand-Est /

PRISM'EMPLOI S'ENGAGE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DANS LES TERRITOIRES.

En partenariat avec le Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF.TT) et la Région Grand-Est, Prism'emploi œuvre à dynamiser le bassin d'emploi du Grand-Est.



De gauche à droite : Florence Heitz, déléguée interrégionale Est du FAF.TT, Valérie Debord, vice-présidente du Conseil Régional et Estelle Meyer, présidente Prism'emploi Grand-Est.

Ces trois acteurs ont signé, le 11 septembre dernier, une convention visant à promouvoir et à accélérer l'accès à la formation professionnelle initiale et continue pour les salariés intérimaires. Il s'agit d'identifier les métiers de demain, de permettre à chacun d'avoir accès à un accompagnement et à une information adaptés, et de proposer les bonnes formations pour un parcours professionnel réussi. Un contrat d'objectifs territorial (COT) « Métiers de l'industrie » a également été signé, le 19 septembre 2018, avec la Région Grand-Est et l'ensemble des acteurs de la formation et des organisations professionnelles. D'une durée de trois ans, ce COT des Métiers de l'industrie est piloté par la Région, en partenariat avec l'État, les organisations professionnelles, les associations régionales des industries alimentaires du Grand-Est, les OPCA de branche (AGEFOS PME-CGM et le FAT.TT) et les partenaires associés : Pôle emploi, AGEFIPH et CCI. Cet outil de concertation et de coopération permet de décliner de façon opérationnelle les actions mises en œuvre en faveur de l'emploi. La Région Grand-Est représente 8,7 % de l'emploi intérimaire en France. L'industrie est un secteur stratégique pour la Région, puisqu'elle représente plus d'un quart des emplois régionaux, essentiellement

localisés dans la filière de la métallurgie et, dans une moindre mesure, dans l'industrie agroalimentaire. Avec la conclusion de ces accords, la profession entend mettre ses compétences et son expertise au service d'un secteur qui a renoué avec la croissance.



L'EMPLOI INTÉRIMAIRE EN 2018

Évolution entre les huit premiers mois 2018 et la même période 2017

Au cours des huit premiers mois de l'année 2018, l'emploi intérimaire a augmenté de 4,9 % en France.

Toutes les régions demeurent orientées à la hausse. C'est en Normandie et en Occitanie, avec respectivement 1,4 % et 1,7 %, que les progressions sont les plus modestes.

Au contraire, les créations d'emploi demeurent particulièrement dynamiques en Pays-de-la-Loire, Bourgogne-Franche-Comté et Auvergne-Rhône-Alpes avec des croissances du travail temporaire comprises entre 7,3 et 7,7 %.

Régions	Évolution entre les huit premiers mois 2018 et la même période 2017
Pays-de-la-Loire	7,7 %
Bourgogne-Franche-Comté	7,7 %
Auvergne-Rhône-Alpes	7,3 %
Centre-Val-de-Loire	6,0 %
Grand-Est	5,9 %
Hauts-de-France	5,4 %
France	4,9 %
PACA	4,8 %
Nouvelle-Aquitaine	4,5 %
Bretagne	2,5 %
Île-de-France	2,3 %
Occitanie	1,7 %
Normandie	1,4 %

Source : Baromètre Prism'emploi

Les métiers les plus porteurs dans les trois régions les plus dynamiques

> PAYS-DE-LA-LOIRE : 7,7 %

Dans le détail, c'est la catégorie des ouvriers non qualifiés travaillant par formage de métal qui augmente le plus fortement (+ 28,1 %), suivie des chauffeurs (+ 15,4 %), des monteurs (+ 15,2 %) et enfin des ouvriers qualifiés de la manutention (+ 14,6 %).

> BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ : 7,7 %

En Bourgogne-Franche-Comté, les ouvriers non qualifiés de la chimie, de la pharmacie et de la plasturgie enregistrent une croissance de 22,5 % sur les huit premiers mois de l'année. Viennent ensuite les soudeurs (+ 19,8 %), les ouvriers non qualifiés de l'industrie agroalimentaire + 16,6 %, les ouvriers non qualifiés du secteur industriel + 14 % et les employés des postes (+ 10,7 %).

> AUVERGNE-RHÔNE-ALPES : 7,3 %

En Auvergne-Rhône-Alpes, la plus forte progression sur la période janvier-août 2018 concerne les ouvriers non qualifiés travaillant par formage de métal (46,8 %). Les intérimaires ouvriers de la chimie, de la pharmacie et de la plasturgie enregistrent quant à eux une croissance de 15,5 %.

Suivent les ouvriers qualifiés de laboratoire, avec une croissance de 12,7 %, puis les magasiniers qualifiés (+ 8,2 %) et enfin les ouvriers non qualifiés du tri et de l'emballage (+ 7,8 %).



Découvrez Dispojob,
le 1er assistant digital
du Travail Temporaire :

- **Éprouvé**
par 150 000 intérimaires
et 350 recruteurs
sur 90 agences.
- **Interfaçable**
avec les principaux logiciels
de contrat-paie-facture
du marché.
- **Modulable**
Logiciel dans le cloud,
évolutif et paramétrable,
simple ou multi-agences.

Automatisez vos délégations de personnel 24h/24 et 7j/7.



Finis les appels
sur les répondeurs



Des réponses instantanées et fiables
aux besoins de vos clients



Aucune DPAE en retard

Libérez du temps à vos équipes
au profit d'actions à forte valeur ajoutée
auprès de vos clients et intérimaires.



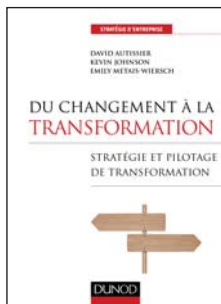
Compatible tous appareils

DISPOJOB
ACCÉLÉRATEUR DE RECRUTEMENT

Fournisseur d'innovations pour
les professionnels de l'intérim
exigeants.

infos@dispojob.com
Tel : +33 (0)9 72 57 93 16

www.dispojob.com



Piloter la transformation

Auteurs : Du changement à la transformation. Stratégie et pilotage de transformation. David AUTISSIER, Kevin JOHNSON,

Emily METAIS-WIERSCH - Éditions Dunod

Digitalisation, innovation entrepreneuriale, montée en puissance du travail collaboratif, l'entreprise doit s'adapter en permanence aux mutations de son environnement de travail. Cette adaptation passe par la mise en œuvre de politique de conduite du changement. Matérialisées par des directions de la transformation, ces stratégies ont pour objectif de gérer l'ensemble des projets de manière cohérente avec l'apparition de nouveaux métiers. L'ouvrage « Du changement à la transformation » propose des pistes pratiques et des outils de gestion de la transformation dans les entreprises d'aujourd'hui, au travers d'enquêtes, d'études ainsi que de témoignages pour conférer un maximum de perspectives.



Capitaliser sur son employabilité au 21e siècle

Auteurs : Les compétences du 21e siècle. Comment faire la différence ? Créativité, Communication,

Esprit Critique, Coopération. Jérémie LAMRI, Michel BARABEL, Olivier MEIER - Éditions Dunod

Les compétences requises dans le mode du travail ont subi une véritable révolution ces dernières années. En 2018, face à un flux continu d'informations, les compétences d'interaction et d'analyse sont massivement sollicitées. Le professionnel doit savoir faire preuve d'esprit critique, être créatif, travailler en équipe, s'adapter, prendre des initiatives, innover et communiquer de façon performante. Sur quelles compétences capitaliser pour préserver son employabilité ? Quelle société développer avec les compétences du 21e siècle ? Cet ouvrage de référence se situe au cœur de l'actualité des problématiques des ressources humaines. À l'ère de la culture numérique, de l'automatisation et de la robotisation grandissante, du développement de l'intelligence artificielle, il apparaît indispensable de repenser les modèles de compétences développés au cours des 15 dernières années. Et les apports des sciences neurocognitives nous permettent de mieux comprendre et anticiper leur développement.

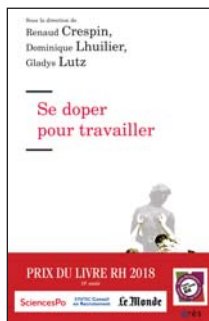
22



Égalité et diversité

Auteur : L'égalité femmes-hommes au travail. Perspectives pour une égalité réelle. Christophe FALCOZ - Éditions Management & Société - Ems

Si l'égalité entre les femmes et les hommes au travail a fait l'objet de grandes avancées depuis le début des années 1970, l'égalité réelle tarde à venir, souligne Christophe Falcoz. Il a rédigé un ouvrage indispensable pour comprendre les grands enjeux de l'égalité professionnelle en entreprise. Celle-ci ne peut être pensée que dans une politique globale de management de la diversité et à de responsabilité sociétale, co-construite entre l'ensemble des parties prenantes internes et externes. Ainsi l'égalité femmes-hommes au travail peut devenir un modèle pour repenser l'ensemble des relations de travail, un vecteur de transformation des pratiques managériales et un levier du vivre-ensemble et de l'inclusion. L'ouvrage comprend également de nombreuses pistes concrètes pour parvenir à une égalité réelle en s'attaquant notamment à la santé des femmes non-cadres, à la lutte contre le sexisme ordinaire et le harcèlement ou à la refonte en profondeur des systèmes de gestion des ressources humaines.



Substances psychoactives au travail

Auteurs : Se doper pour travailler. Renaud CRESPIN, Dominique LHUILIER, Gladys LUTZ - ERES éditions

En octobre dernier, le prix du livre RH, décerné par Syntec Recrutement, en partenariat avec le Monde et l'Institut de Sciences Politiques de Paris, a été attribué à un livre novateur, « Se doper pour travailler ». Il s'agit d'un ouvrage collectif, associant universitaires, chercheurs, syndicaliste et acteurs du soin et de la prévention, qui s'attache à comprendre les liens multiples entre travail et usage de produits psychoactifs. Avec les transformations du travail, nombreux sont les actifs qui utilisent des substances psychoactives pour être en forme dans leur vie professionnelle, traiter des symptômes gênants ou encore pour se détendre après une journée difficile. Alcool, tabac, amphétamines, cannabis... : la liste des produits utilisés s'est allongée ces dernières années et leurs usages ont évolué. Des politiques de prévention efficaces doivent s'ancrent dans les pratiques actuelles et non dans des usages fantasmés de ces substances, insistent les auteurs de cet ouvrage.

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**

GIE AG2R REUNICA - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agric-Arrco, d'institutions de prévoyance de mutuelles, d'unions de mutuelles et de sociétés d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 104-110, boulevard Haussmann 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris - 022018-69724



AG2R LA MONDIALE

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE

MA VIE D'AGENCE D'EMPLOI

COMMENT AUTOMATISER SA CAMPAGNE DE RECRUTEMENT ?

MATHILDE, UN QUOTIDIEN STRESSANT

Mathilde est Responsable d'une Agence d'Emploi où le recrutement de candidats n'est pas automatisé. Elle adore son métier mais perd beaucoup (trop) de temps à gérer cette tâche administrative très chronophage.

8H10 BESOIN DE 10 CHAUFFEURS DEMAIN

JE FAIS LE MAXIMUM

8H35 MISSION DEMAIN

MISSION DEMAIN

MISSION DEMAIN

MISSION DEMAIN

NON NON RÉPONDEUR OUI

J'AI LES 10 CHAUFFEURS

PARFAIT, ESPÉRONS QU'ILS VIENDRONT TOUS

11H50

DISPO DEMAIN

DISPO DEMAIN

DISPO DEMAIN

DISPO DEMAIN

POSTE DÉJÀ POURVU

ANNA, UN QUOTIDIEN DIGITALISÉ

Anna est Responsable d'une Agence d'Emploi où les tâches administratives sont digitalisées. En moins de 5 minutes, elle lance une campagne de recrutement et les candidats l'acceptent ou la déclinent en 3 clics seulement ! Finis les nombreux appels d'intérimaires pour un poste déjà pourvu....

9H45 BESOIN DE 10 CHAUFFEURS DEMAIN

AUCUN PROBLÈME

5min

9H50

EN 5 MIN LA CAMPAGNE DE RECRUTEMENT EST LANCÉE !

DISPONIBLE !

J'AI EU LES 10 CHAUFFEURS. LA CAMPAGNE EST CLOSE

x10

PARFAIT, ESPÉRONS QU'ILS VIENDRONT TOUS

ILS AURONT UN RAPPEL AUTOMATIQUE

10H10