

dossier

## MOBILISATION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES



point de vue

« L'ACCÉLÉRATION DE LA DIGITALISATION, VÉRITABLE OPPORTUNITÉ POUR MIEUX RAYONNER ! »

passerelle

« FAIRE TOUJOURS MIEUX ET PLUS VITE POUR APPORTER LE MEILLEUR SERVICE À NOS CLIENTS ».

#InterimDigital

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



armado

La plateforme de dématérialisation

Numérisez tous vos documents et processus métier.

Il n'a jamais été aussi facile de faire signer les contrats, distribuer les factures, les fiches de salaire, d'intégrer les relevés d'heures ou de gérer les demandes d'acompte.

Et pourtant Armado fait bien plus encore !

tempo

La gestion au quotidien

Pilotez toute l'activité de votre agence d'interim.

Gérez votre recrutement, vos clients, les contrats, la facturation, la paie et la comptabilité dans le strict respect des contraintes légales du travail temporaire.



enso  
groupe

Développeur de performance

À votre service depuis plus de 27 ans. Avec près de 80 collaborateurs experts, Enso Groupe travaille chaque jour à imaginer et concevoir des solutions logicielles simples et puissantes pour vous les agences d'emploi.

# UNE FIN D'ANNÉE RICHE EN ACTUALITÉS !



**Nous allons pouvoir développer davantage de parcours de formation pour nos salariés intérimaires, via les CIPI et GDPI.**

L'année 2021 va se terminer sous de meilleurs auspices qu'elle n'avait commencé. En effet, les derniers chiffres de notre baromètre font état en octobre d'une augmentation de l'emploi intérimaire de 1,7 % par rapport à octobre 2019, ce qui correspond à la création de 13 570 emplois en équivalent temps plein.

Particulièrement sensible à la conjoncture, l'intérim bénéficie, en octobre, de l'amélioration de l'activité économique et pour la première fois, dépasse son niveau d'avant-crise. Au cours des 10 premiers mois de 2021, l'emploi intérimaire enregistre une baisse de 5,1 % par rapport à la même période de 2019.

Novembre et décembre ont aussi été très riches !

Le 25 novembre, nous avons renouvelé avec l'État, l'Union Nationale des Missions Locales, AKTO, le FPE TT et le FASTT notre convention nationale Mission jeunes. Il ne nous reste plus qu'à la déployer en région afin de poursuivre nos actions en faveur de l'insertion des jeunes accompagnés par les missions locales.

Toujours en novembre, les parlementaires ont adopté, dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2022, un amendement gouvernemental qui transforme notre contribution légale de 0,3 % de la masse salariale totale de la branche en contribution conventionnelle. Nous allons ainsi pouvoir développer davantage de parcours de formation pour nos salariés intérimaires, via les contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et de développement professionnel intérimaire (CDPI). Nous allons aussi pouvoir renforcer nos actions en faveur des publics fragiles et soutenir les actions destinées à sécuriser les reconversions professionnelles des salariés de la branche.

En parallèle, nous avons signé, le 19 novembre, un accord avec 5 syndicats de salariés pour fixer les contours de cette nouvelle contribution conventionnelle. Dès promulgation de la loi de finances 2022, les partenaires sociaux de la branche se réuniront en janvier pour définir les actions prioritaires à mener, notamment la reconversion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Enfin, la Commission européenne a rendu public le 8 décembre dernier un projet de directive relative aux travailleurs des plateformes. Ce texte reconnaît explicitement que certaines plateformes relèvent de la réglementation sectorielle du travail temporaire, dès lors que le travailleur est sous la subordination du client final. L'usage des algorithmes ne constitue ni un secteur ni une nouvelle forme d'emploi et ne devrait pas faire obstacle à l'application du droit du travail. C'est une grande victoire pour notre secteur !

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

# leMag

NUMÉRO 50  
4<sup>e</sup> trimestre 2021

## news 04

- ▶ La profession se mobilise pour l'emploi des travailleurs handicapés
- ▶ Quatre questions à Emmanuel Maillet, Président du FASTT
- ▶ Sécurité routière, un enjeu pour le secteur de l'intérim

## dossier 07

- ▶ Mobilisation en faveur de l'emploi des jeunes

## point de vue 12

- ▶ « L'accélération de la digitalisation, véritable opportunité pour mieux rayonner »
- ▶ « Eclairer la profession »
- ▶ « Savoir être à l'écoute des entreprises de travail temporaire »

## passerelle 17

- ▶ « Faire toujours mieux et plus vite pour apporter le meilleur service à nos clients »

## en région 18

- ▶ Zoom sur les directions régionales d'AKTO

## repères 21

- ▶ L'emploi intérimaire se redresse lentement

## vient de paraître 22

03

# LA PROFESSION SE MOBILISE POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



L'emploi des travailleurs handicapés (TH) est un axe fort d'action pour la branche du travail temporaire. En 2018, un engagement a été conclu avec l'État et Prism'emploi, suivi en juillet 2019 par un accord de branche, et en septembre 2019, par une convention de partenariat conclue avec l'État, Prism'emploi, Akto, le FASTT, l'Observatoire de la branche, l'OIR, le service public de l'emploi et les acteurs du handicap.

Afin d'accompagner les ETT dans le déploiement de cet objectif de politique inclusive, la branche va diffuser via le FASTT de nouveaux outils, deux guides et deux fiches repères, disponibles en version digitale sur les sites d'AKTO et de Prism'emploi. La branche, via la CPNSST-Commission paritaire nationale pour la santé et la sécurité au travail, prépare également un parcours digital de sensibilisation au sujet du handicap. Il s'agit de modules de professionnalisation à destination des salariés permanents des ETT. *« Nous avons souhaité fournir une palette complète d'outils pour la compréhension et l'appropriation des bonnes pratiques sur le sujet du handicap »*, explique Melissa Santos, chargée de mission handicap et RSE au sein d'AKTO. Le premier guide « Agir pour comprendre » donne des repères et des clés de lecture pour lever les principales représentations que les salariés permanents des agences d'emploi et leurs entreprises clientes peuvent avoir des personnes en situation de handicap. Il s'agit également de comprendre les enjeux du handicap (le cadre légal, les enjeux en matière de compétences...) et notamment d'informer sur la diversité des handicaps et les moyens de compensation qui peuvent être mis en place. Le

deuxième guide « Agir pour l'emploi des TH » propose aux salariés permanents des bonnes pratiques et des argumentaires à utiliser auprès de leurs entreprises clientes pour développer l'emploi des TH. Comment appréhender les objections des entreprises clientes? Quels messages clés développer? Les deux fiches repères « Recruter » et « Convaincre », à utiliser au quotidien, sont synthétiques et pratiques.

*« En un recto verso, elles offrent l'essentiel des clés de compréhension et des leviers d'action »,* explique Melissa Santos. Autant d'outils pour relever le challenge de l'emploi des TH. *« Ils s'enrichiront en fonction des besoins que nous identifierons auprès des permanents des agences. Pour nous, la sensibilisation des salariés du secteur du travail temporaire représente un défi permanent. Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'actions isolées. Nous devons construire dans la durée, aidés en cela par l'Agéfiph qui nous accompagne depuis de nombreuses années sur ce sujet »,* conclut Melissa Santos.

**« Nous avons souhaité fournir une palette complète d'outils pour la compréhension et l'appropriation des bonnes pratiques sur le sujet du handicap. »**



# QUATRE QUESTIONS À EMMANUEL MAILLET, PRÉSIDENT DU FASTT

## En 2022, le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) fêtera ses 30 ans, qu'avez-vous prévu pour cet anniversaire ?

Nous avons élaboré un programme d'actions tout au long de l'année qui mettra à l'honneur le statut, les intérimaires, le paritarisme et la profession. C'est une belle opportunité pour valoriser les agences d'emploi. L'esprit du programme sera fidèle aux valeurs qui portent le FASTT, la considération, la simplicité, le sens du service, et l'innovation. La campagne sera lancée dès janvier et des outils seront partagés pour que chaque agence puisse participer et célébrer les intérimaires.

## Le FASTT est mobilisé sur la prévention des risques professionnels. Quelles sont vos priorités pour les deux années à venir ?

Notre priorité absolue est de réduire les accidents du travail qui sont encore trop importants. La démarche de prévention portée par les partenaires sociaux, au travers de la CPNSST<sup>(1)</sup>, suite à l'accord relatif à la santé et à la sécurité de 2017, doit donc être guidée par cette priorité. Elle implique toutes les parties prenantes, les agences d'emploi, les entreprises utilisatrices et les salariés intérimaires eux-mêmes. Le FASTT est un outil au service de cette démarche de prévention. Sa vocation est de déployer des actions mutualisées qui complètent et renforcent celles des agences d'emploi.

Nous allons par ailleurs continuer à porter les messages de prévention sur le terrain en déployant, de manière exceptionnelle, 6 trucks santé au lieu de 2 actuellement. L'objectif est de faire autant l'an prochain que sur ces 4 dernières années. Sensibiliser 30 000 intérimaires au sein de 800 entreprises. Nous serons présents dans tous les territoires, y compris d'outre-mer. Avec notre réseau de conseillers prévention nous aborderons les bons gestes et postures, la question des addictions, le risque routier et les risques liés à l'environnement de travail.

Nous allons aussi déployer une plateforme d'outils digitaux à disposition des agences, avec des modules interactifs comme celui réalisé sur la chute de plain-pied. Ce module permet à l'intérimaire d'être acteur et de vivre les conséquences des bons ou mauvais choix qu'il réalise. L'immersion a une vertu pédagogique forte. Nous utilisons aussi ce principe dans le cadre de la tournée « A vous la santé » pour montrer les impacts de l'alcool sur les gestes professionnels à l'aide de lunettes de réalité virtuelle. Nous déclinerons en version digitale les modules de chasses aux risques conçus par la CPNSST. Enfin, nous mettrons à disposition les vidéos de la websérie humoristique « Coach Issa ». La force de l'humour est un levier efficace pour faire passer des messages importants.



Emmanuel Mailet, Président du FASTT

## Selon vous, la réforme de la santé au travail représente-t-elle une opportunité pour la Branche ?

Depuis toujours, le suivi de la santé au travail des intérimaires est très difficile. Le travail temporaire a des besoins importants en volume de visites qui ne peuvent pas être satisfaits du fait notamment de la pénurie de médecins, ce qui conduit les agences d'emploi à ne pas pouvoir mettre à l'emploi les intérimaires. C'est pourquoi le FASTT a développé des coopérations avec une trentaine de services de santé au travail. Avec cette réforme, le contexte est favorable pour expérimenter, avec l'appui du FASTT, de nouvelles approches plus adaptées au suivi des intérimaires, comme la télé médecine ou les actions de prévention collective.

## Avez-vous d'autres orientations pour 2022 ?

Nous lançons en janvier une offre renouvelée sur l'aide à l'accès au logement. Plus de personnalisation, de conseils, de services en libre accès et d'accompagnements renforcés sur les zones tendues. Cette offre s'appuie aussi sur un partenariat renforcé avec Action Logement. Nous engageons également un appel d'offres pour l'accès au crédit, et lançons une réflexion sur le dispositif d'accompagnement social.

(1) Commission Paritaire Nationale Santé et Sécurité au Travail



De gauche à droite : Gilles Lafon - président de Prism'emploi, Marie Gautier-Melleray - déléguée interministérielle à la sécurité routière et Isabelle Eynaud-Chevalier - déléguée générale de Prism'emploi.

## SÉCURITÉ ROUTIÈRE, UN ENJEU POUR LE SECTEUR DE L'INTÉRIM

Prism'emploi a signé le 28 septembre dernier une convention de partenariat sur la sécurité routière avec la Délégation à la sécurité routière. Les accidents de la route mortels liés à un déplacement professionnel ou à un trajet entre le travail et le domicile représentent 14 % de la mortalité routière dans son ensemble. Cette convention concrétise l'engagement de la branche d'agir toujours plus efficacement en faveur de la sécurité des salariés permanents et intérimaires.

Dans le quotidien des salariés intérimaires, le risque routier est un enjeu important. En 2019, on a dénombré 1 646 accidents routiers avec arrêts de travail et 37 accidents routiers mortels parmi les salariés intérimaires, faisant du risque routier la première cause de mortalité au travail pour ces salariés. On observe en effet une nette convergence entre le profil du conducteur automobile le plus exposé au risque routier (un jeune adulte de sexe masculin) et le profil des salariés intérimaires. Ces derniers utilisent leur véhicule non seulement dans le cadre de leur trajet domicile-travail, mais également dans le cadre de déplacements professionnels, particulièrement pour ceux qui exercent des fonctions commerciales ou qui effectuent des interventions techniques en clientèle. Le risque routier est également

présent pour les salariés intérimaires qui n'utilisent pas de véhicule automobile mais qui travaillent dans les hypercentres urbains, avec un recours aux solutions de mobilités douces, comme le vélo ou la trottinette... Il est donc essentiel que la profession se mobilise pour informer et sensibiliser ses salariés aux bonnes pratiques en matière de sécurité routière.

**Ce partenariat repose sur une liste de sept engagements que Prism'emploi s'engage à décliner auprès de ses adhérents :**

- limiter aux cas d'urgence les conversations téléphoniques au volant ;
- prescrire la sobriété sur la route ;
- exiger le port de la ceinture de sécurité ;
- ne pas accepter le dépassement des vitesses autorisées ;
- intégrer des moments de repos dans le calcul des temps de trajet ;
- favoriser la formation à la sécurité routière de nos salariés ;
- encourager les conducteurs de deux-roues à mieux s'équiper.

Prism'emploi est aussi signataire de la charte d'engagement pour la protection de ses salariés.



## MOBILISATION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES

L'État, les acteurs de la branche du travail temporaire et l'Union Nationale des Missions Locales ont renouvelé le 25 novembre 2021, à travers la signature d'un accord-cadre, leur démarche partenariale visant à accompagner les jeunes vers l'emploi. Retour sur les objectifs et les enjeux de cet engagement commun.

**E**t deux trois ! Le 25 novembre dernier, Prism'emploi, AKTO, le FASTT et le FPE.TT ont signé avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et l'Union Nationale des Missions locales (UNML) un nouvel accord pour l'emploi et la qualification des jeunes. Cet accord prolonge et consolide le partenariat démarré en juin 2014 et renouvelé en 2018 en faveur de la démarche Mission Jeunes. Une démarche qui vise à faciliter l'accès à l'emploi des jeunes via un accompagnement renforcé et coordonné. Plus précisément, cette initiative lancée en appui de la Garantie Jeunes a pour objet de proposer aux jeunes âgés de moins de 26 ans « l'accès à des missions

d'intérim et à une offre de services allant de la préparation des jeunes à la levée des freins périphériques à l'emploi, en passant par des actions de mise en relation avec les entreprises et des actions en formation ». Le renouvellement pour trois ans de ce partenariat est d'autant plus important qu'il intervient sur fond de crise sanitaire, soulignent les signataires de l'accord. Une crise sanitaire qui a provoqué une augmentation sensible du nombre de jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation. Dans ce contexte, il est plus que jamais nécessaire de consolider et d'accentuer les liens entre les agences d'emploi et les missions locales pour faciliter l'accès à la qualification et à l'emploi des

## Chiffre clé

En 2020, les jeunes de moins de 25 ans représentaient

**34,1%**

de l'ensemble de l'emploi intérimaire.



jeunes à travers la mise en commun des outils et dispositifs d'accompagnement développés par chacun des acteurs.

### L'intérim comme tremplin vers l'emploi

Dans le cadre de ce partenariat, l'intérim constitue un moyen d'accès privilégié au monde du travail pour des jeunes peu qualifiés et sans grande expérience professionnelle. Il leur permet d'affiner leur projet professionnel en découvrant des métiers et des entreprises différentes. C'est également l'occasion pour certains jeunes réticents à l'idée de s'engager pour la première fois dans un emploi, de se familiariser progressivement avec l'univers du travail à travers des missions ou des périodes d'immersion professionnelle. Les chiffres publiés par l'OIR<sup>(1)</sup> en 2021 illustrent cette fonction de tremplin vers l'emploi de l'intérim. Ainsi, si 92 % des intérimaires de moins de 25 ans étaient en dehors du marché de l'emploi lors de leur inscription en agence d'emploi, en mars 2021, ils sont plus de la moitié en emploi.

Les missions locales assurent, par le biais du dispositif de la Garantie jeunes en particulier, un accompagnement intensif des jeunes de 16 à 26 ans vers l'emploi ou la formation. Les conseillers mettent en place une série d'actions visant à rapprocher les jeunes des entreprises via des outils tels que les ateliers métiers, le coaching ou les jobs dating. En utilisant la variété des contrats (CTT, CDD, CDI, alternance, etc.) ils facilitent l'accès à l'emploi et à la qualification de ces publics. Ils s'attachent en outre à lever les freins à l'emploi en matière de mobilité, de logement, de santé ou encore de garde d'enfants.

## Développer les opportunités d'accès à l'emploi durable

Fort de ces pratiques et champs d'action spécifiques à chacun des acteurs concernés, l'accord-cadre fixe plusieurs grands objectifs opérationnels, à commencer par le développement des opportunités d'accès à l'emploi durable des jeunes accompagnés par les missions locales et la mobilisation des missions d'intérim pour faciliter aux jeunes l'accès à leurs premières expériences professionnelles. Il insiste sur la nécessité de renforcer leur qualification afin de répondre aux besoins des entreprises sur leurs bassins d'emploi et d'assurer la continuité des parcours professionnels en prenant en compte les difficultés non-professionnelles des jeunes. Il s'agit enfin de contribuer à la réussite de la Garantie Jeunes dans le cadre du PACEA (parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) en l'articulant avec la démarche Mission Jeunes.

L'accord met par ailleurs l'accent sur la nécessité de prendre en compte les orientations spécifiques des politiques nationales d'emploi, telles que l'égalité homme/femme et la mixité professionnelle. Il insiste également sur l'attention particulière qui doit être portée aux jeunes en situation de handicap<sup>(2)</sup>.

### Un diagnostic territorial partagé

Par ce nouvel accord, les signataires s'engagent à mener entre eux des actions d'information, tant sur les besoins des compétences des entreprises et des jeunes dans le cadre d'un diagnostic territorial partagé, que sur le déroulement des missions d'intérim et de formation du jeune intérimaire. L'accord précise qu'ils doivent également veiller à coordonner les actions des différents acteurs pour assurer aux jeunes

## Chiffre clé

**168 000**

c'est le nombre de missions d'intérim réalisées par les jeunes accompagnés dans le cadre de la démarche Mission Jeunes, depuis son lancement en 2014. 58 000 d'entre eux étaient dans le dispositif Garantie Jeunes.



une continuité de leur parcours en utilisant l'offre de service existante (dont les périodes de mise en situation professionnelle). Les partenaires devront en outre favoriser la capitalisation et l'essaimage des bonnes pratiques développées sur des actions innovantes et efficaces, articulant les outils et dispositifs de Mission Jeunes.

Aux côtés d'AKTO et du FPE.TT, le FASTT continuera notamment à réaliser des diagnostics personnalisés en lien avec les missions locales et à orienter les jeunes vers les dispositifs ad hoc afin de faciliter leur parcours d'emploi et permettre la réalisation de leurs projets en matière de logement, de déplacement, de santé ou encore pour leur trouver des solutions de financement.

Le suivi et le pilotage de cet accord seront réalisés au sein d'un comité de pilotage composé des correspondants des parties signataires. Ce comité de pilotage sera chargé de produire des rapports d'évaluation annuels et de mettre en place des actions de communication sur les résultats obtenus.

## Zoom sur...

**L'intérim, voie d'accès privilégiée à un premier emploi.**

Comme le montre l'enquête OIR/BVA (« Regards croisés sur l'intérim », 2021), l'intérim est un très bon moyen pour entrer dans la vie active. En effet, 87 % des jeunes interrogés n'avaient jamais travaillé en CDI et 67 % d'entre eux n'avaient pas travaillé en CDD avant leur entrée en intérim.

(1) Observatoire de l'intérim et du recrutement.

(2) Conformément à la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et à la convention cadre du 24 septembre 2019 pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire.

## Interview /

# « DONNER UN PANEL DE POSSIBILITÉS POUR PERMETTRE AUX JEUNES DE TROUVER UN EMPLOI ».

**VÉRONIQUE BAUDOIN**, conseillère d'insertion sociale et professionnelle, chargée des relations entreprises à la Mission locale du Pays de Vierzon.



09

### Quelles sont vos missions en tant que chargée des relations entreprises au sein de la mission locale de Vierzon ?

Ma mission première, c'est de prospecter les entreprises du bassin d'emploi de manière à collecter des offres pour les jeunes de la mission locale et principalement pour ceux qui sont sur le dispositif Garantie Jeunes. Je contacte donc les entreprises pour connaître leurs besoins, les profils recherchés et voir quelles sont les offres qui peuvent convenir en fonction des qualifications des jeunes que nous suivons. La plupart d'entre eux n'ont aucune expérience professionnelle et l'intérim notamment leur permet de faire leurs premiers pas en entreprise via des missions accessibles, comme des inventaires ou des mises en rayon, par exemple. Cela permet aussi de travailler sur la ponctualité, l'assiduité et le sérieux, autant de critères qui sont très importants pour les employeurs. En parallèle, nous essayons également de leur trouver des périodes de mise en situation en milieu professionnel ou des contrats courts. Il s'agit en définitive de mettre à leur disposition tout un panel de possibilités pour qu'ils puissent voir quels

sont les métiers en tension, les domaines dans lesquels il est « plus facile » de trouver un emploi.

### Comment organisez-vous les rencontres entre les jeunes suivis en mission locale et les entreprises ?

J'ai poursuivi les actions mises en place par la collègue précédente, comme les jobs dating et les Mardis de l'intérim. J'essaie en outre d'organiser des visites d'entreprise pour que les jeunes qui n'ont pas encore de projet professionnel puissent découvrir sur place la réalité de certains métiers. C'est important parce que parfois le jeune peut avoir un coup de cœur, ça peut « matcher ». J'espère aussi mettre en place rapidement d'autres actions comme des forums d'emplois, des forums d'alternance ou des initiatives dans le domaine des jobs d'été. Mon but, c'est de leur trouver des contrats et qu'ils soient actifs. Et dès que j'ai un contrat susceptible de correspondre au profil d'un jeune, je contacte son conseiller référent de la Garantie Jeunes. Il y a une vraie collaboration entre le service de la Garantie Jeunes et mon service.

## Interview /

## « NOUS ACCOMPAGNONS LES JEUNES VERS L'AUTONOMIE ».

YANIS IDIRENE, conseiller référent Garantie Jeunes à la Mission locale du Pays de Vierzon.



### En quoi consiste l'accompagnement proposé dans le cadre du dispositif Garantie Jeunes ?

Il s'agit d'un parcours d'accompagnement qui permet de suivre les jeunes de manière beaucoup plus renforcée que dans le cadre d'un PACEA<sup>(1)</sup> normal. Il se décompose en deux parties. La première est composée d'ateliers collectifs destinés à leur donner toutes les techniques de base en matière de recherche d'emploi. Il s'agit en quelque sorte d'un « sas » durant lequel ils apprennent à faire un CV, une lettre de motivation, pendant laquelle ils font des simulations d'entretiens, etc. La seconde partie du parcours consiste à mettre en œuvre tous ces savoirs de base à travers des périodes d'immersion en entreprise. Grâce à ces expériences au sein d'entreprises différentes, les jeunes vont construire, avec leur conseiller référent, leur projet professionnel. Si le projet ne demande pas de compétence ou de qualification particulière, nous allons aller directement sur l'emploi. Dans le cas contraire, nous allons monter un dossier pour le diriger vers un apprentissage, un contrat professionnel ou une formation. Simultanément, nous travaillons avec eux sur la mobilité, le logement ou encore les questions de santé pour essayer de lever les freins à l'emploi.

### Quels sont les engagements du jeune qui entre dans ce dispositif ?

Le jeune signe un contrat avec la mission locale. Il s'agit d'un contrat administratif, mais également moral dans le sens où le jeune doit avoir une démarche active dès qu'il entre dans le dispositif. Durant les 9, 12 ou 18 mois que peut durer ce parcours, le jeune doit être dans une véritable démarche d'emploi et être présent sur les ateliers, les lieux de stages et sur toutes les actions (job dating, informations collectives d'employeurs, etc.) que la mission locale pourra lui proposer. Nous co-construisons le projet avec les jeunes, mais nous les laissons acquérir une autonomie pour qu'ils aient les mêmes réflexes que ceux qu'ils devront avoir en entreprise, qu'il s'agisse d'appeler en cas de retard ou de fournir un arrêt de travail dans les délais s'ils sont malades, par exemple.

### Depuis quand Teddy Constancy est accompagné par la mission locale dans le cadre de la Garantie Jeunes ?

Teddy s'est inscrit à la mission locale le 24 juin dernier et est entré dans le dispositif Garantie Jeunes le 1<sup>er</sup> juillet. Très peu de temps après, il avait déjà décroché son premier contrat. C'est vraiment une réussite.

(1) Parcours contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie.

10

## Interview /

## « LES RELATIONS AVEC LA MISSION LOCALE SE SONT INTENSIFIÉES ».

CHLOÉ RIVIÈRE, consultante recrutement au sein d'une agence d'emploi.



### Depuis combien de temps êtes-vous en relation avec la mission locale du Pays de Vierzon et quelles actions menez-vous ensemble ?

Mon agence d'emploi a toujours collaboré avec la mission locale, et j'ai repris la gestion du partenariat à mon arrivée il y a 3 ans.

Dès que je suis arrivée dans l'agence, j'ai été en relation

avec la mission locale. Ces relations se sont intensifiées depuis l'arrivée de Véronique Baudoin, avec laquelle j'ai des contacts une fois par mois minimum pour faire le point sur les personnes disponibles. J'interviens par ailleurs sur les jobs dating organisés par la mission locale pour expliquer aux jeunes du dispositif Garantie Jeunes ce qu'est le marché du travail, quels types de postes nous

## Interview /

# « L'INTÉRIM M'AIDE À MONTER MON PROJET DE FOOD TRUCK ».

TEDDY CONSTANCY, bénéficiaire de la Garantie Jeunes



### Quelle est votre formation ?

Après avoir passé mon brevet des collèges en Martinique, j'ai eu des expériences professionnelles en maçonnerie et en espaces verts.

### Quel a été ensuite votre parcours ?

En arrivant en métropole, en 2014, je me suis inscrit à la mission locale de Vierzon et j'ai travaillé durant deux ans et demi dans la restauration rapide, avant de repartir en Martinique. De retour à Vierzon, j'ai intégré l'été dernier le dispositif Garantie Jeunes à la mission locale et c'est à ce moment-là que j'ai rencontré Chloé Rivière. Je lui ai présenté mes deux CV, celui pour le BTP et celui pour la restauration et le commerce. Et elle m'a trouvé tout de suite des missions d'intérim. En ce moment, je travaille comme employé de commerce dans un grand magasin de Vierzon.

### Que vous a apporté l'accompagnement de la mission locale ?

Ce que j'ai apprécié c'est que ça m'a appris à faire un CV, à le modifier, à faire une lettre de motivation et à savoir comment me présenter devant un employeur. Ce sont des choses importantes parce que ça permet de gagner en assurance et d'éviter de faire des erreurs lors d'un entretien avec un employeur. Les jobs dating

et les ateliers m'ont aussi beaucoup apporté en me permettant de rencontrer d'autres jeunes et de voir des entreprises qui travaillent dans les secteurs que je recherche.

### Que vous a apporté l'accompagnement de l'agence d'emploi ?

Principalement le fait d'avoir beaucoup de missions d'intérim et d'être plus souvent au travail qu'à la maison. Et puis, même lorsque je ne travaille pas, Chloé Rivière me contacte pour savoir si je peux être disponible la semaine suivante et me prévenir qu'en cas de mission possible, elle m'appellera. Elle se tient en permanence au courant de ma situation et sait, par exemple, que je suis en train de passer mon permis de conduire. Ce lien est important.

### Avez-vous un projet ?

Oui, j'aimerais monter avec ma sœur un food truck qui proposerait de la cuisine martiniquaise. C'est pour ça que j'ai décidé de passer mon permis et que je souhaite suivre une formation permis d'exploitation. Mais pour l'instant, l'intérim m'aide à financer mon projet. Parce que même si j'ai les formations voulues, la première chose que l'on me demandera au moment de concrétiser mon projet, c'est comment je vais le financer.

recherchons et revenir sur les bonnes pratiques en termes de savoir être. On peut également faire appel à la mission locale pour faire face à des demandes de personnels importantes, lors d'inventaires par exemple. Plus globalement, quand ils m'envoient des jeunes, je vais les suivre avec un peu plus d'attention que ceux qui sont déjà habitués à travailler en intérim et faire un retour d'expérience à la mission locale. Et ça marche dans l'autre sens dans la mesure où l'on oriente vers la mission locale les jeunes de moins de 26 ans qui n'y sont pas inscrits.

### Comment avez-vous rencontré Teddy Constancy ?

J'ai rencontré Teddy en juillet dernier à la mission locale lors d'un atelier sur le monde du travail et le savoir être. Il est intervenu plusieurs fois pour poser des questions et est venu me voir après l'atelier avec ses deux CV pour m'expliquer son parcours et ce qu'il recherchait.

### Quel accompagnement lui avez-vous proposé ?

Teddy a deux cordes à son arc, le bâtiment et la vente et je

lui cherche donc aujourd'hui des missions dans ces deux domaines. On n'a pas encore parlé de formation, parce qu'avec lui pour le moment, on est vraiment dans le quotidien de la mise en poste. Mais, Teddy est quelqu'un sur qui on peut compter et c'est quelque chose qui pourra se faire si on a des opportunités. Et puis, on avait évoqué ensemble la possibilité d'aller vers un CDI intérimaire. Là aussi, on verra quand il aura son permis et si c'est compatible par ailleurs avec ses projets.

### Avez-vous pu lui trouver facilement des missions d'intérim ?

J'ai pu lui trouver une mission dès le lendemain de notre rencontre. Il s'agissait d'une mission de suiveur avec un chauffeur livreur et il a accepté tout de suite. Il y a eu un très bon retour de la part du client et à partir de là Teddy a enchaîné les missions, principalement dans le bâtiment. Je mets systématiquement en avant ses qualités en matière de savoir être. Avoir, comme Teddy, des compétences même minimales dans le bâtiment et un savoir être irréprochable, c'est la combinaison gagnante.

Interview /

# « SAVOIR ÊTRE À L'ÉCOUTE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE SUR LE TERRAIN »

Entretien avec **MARTIN VITKINE**, président de la commission juridique de Prism'emploi, sur l'activité et les challenges de la commission juridique.



12

## Quel est le fonctionnement de la commission juridique et quels sont les dossiers en cours ?

Nous avons des réunions mensuelles avec des représentants de l'ensemble des ETT pour réfléchir aux sujets juridiques du moment et nous examinons tous les textes nouveaux qui concernent le secteur. Nous effectuons également un point sur les dernières jurisprudences. Tous les textes (lois, décrets...) et arrêts de jurisprudence présentés en commission juridique sont disponibles sur notre site internet.

En 2020 et 2021, nous avons particulièrement été mobilisés par les conséquences de la crise sanitaire, avec de très nombreux sujets relatifs à l'activité partielle. Nous avons publié de nombreuses dépêches sur le sujet et y avons consacré une note juridique que nous continuons encore aujourd'hui à actualiser. Les sujets connexes à la crise de la Covid 19 nous occupent toujours, comme par exemple le sujet du pass sanitaire, mais d'autres réformes s'imposent également (droit des étrangers ou assurance chômage).

## Quels sont les enjeux de la commission juridique pour 2022 ?

Pour l'ensemble de ces sujets, nous nous attachons à échanger avec un large panel d'entreprises de travail temporaire. Ce travail d'écoute nous permet de comprendre les interrogations de nos adhérents et les difficultés éventuelles d'application qu'ils pourraient rencontrer sur le terrain. Nous allons le poursuivre et l'intensifier en 2022. Pour donner un exemple, en matière de droit des étrangers, la réforme n'avait pas été pensée en tenant compte des spécificités du travail temporaire. Elle était donc largement inadaptée pour notre secteur.

## Vous faites remonter les difficultés d'application rencontrées sur les textes applicables au travail temporaire ?

Oui. Après les avoir identifiées avec nos entreprises adhérentes, nous échangeons avec nos interlocuteurs au sein des ministères concernés sur les spécificités de notre branche pour obtenir une adaptation des textes. Nous

sommes par exemple actuellement mobilisés par la prime inflation de 100 euros, où là encore se pose la question de l'application évidemment complexe pour le travail temporaire. Le texte qui fait reposer le versement de cette prime sur l'employeur n'a pas été pensé pour la relation tripartite qui nous est spécifique. Comment l'adapter au secteur pour éviter qu'elle soit versée plusieurs fois ? Comment calculer ses conditions d'éligibilité pour des travailleurs multipliant les contrats et les employeurs ? Quels travaux de reconstitution de salaire engager ? Autant de sujets très spécifiques à notre branche qui n'ont pas été pensés en amont.

## Comment identifiez-vous ces problématiques ?

En amont, quand nous sommes informés ou saisis préalablement d'une réforme, nous faisons valoir nos observations auprès des Ministères concernés. Nous fournissons également la matière juridique nécessaire aux actions de lobbying portées par la profession pour faire voter les textes dont elle a besoin pour son développement. Il est essentiel à cet égard que nous soyons force de propositions pour faire valoir nos positions en amont auprès du législateur.

## Comment communiquez-vous à vos adhérents sur les travaux de la commission juridique ?

Nous communiquons via deux canaux : les dépêches juridiques et les notes juridiques publiées sur notre site internet. Les dépêches ont une vocation informative liée à l'actualité. Elles donnent de premiers éléments de réponses. En matière d'activité partielle, nous en avons publié un grand nombre au fur et à mesure des évolutions des textes et de leur interprétation. En 2020, année exceptionnelle à tous égards, nous avons intensifié notre communication et publié des dépêches sur un rythme quasi quotidien.

Les notes juridiques nous permettent de faire le point sur un thème précis, lorsque les textes de loi et leur interprétation sont définitivement publiés.

## Interview /

# « ÉCLAIRER LA PROFESSION »

Optimiser les outils et les indicateurs de la profession, mesurer l'impact des projets de réforme, être force de proposition auprès des candidats aux élections présidentielles : le point avec **ALINE CRÉPIN**, présidente de la commission économique.



### Quel est le rôle de la commission économique ?

Sa fonction première est d'éclairer les pouvoirs publics, les adhérents et les instances de Prism'emploi sur le marché du travail temporaire. À cet effet, elle dispose d'outils de suivi qui lui permettent de mettre régulièrement à la disposition des adhérents les chiffres et les indicateurs macro du travail temporaire. Il s'agit tout d'abord du baromètre Prism'emploi, outil statistique d'autant plus précieux qu'en tant qu'indicateur avancé, l'intérim constitue un enjeu économique important. L'analyse des tendances du travail temporaire permet ainsi d'anticiper la situation de l'emploi dans les différents secteurs d'activité et pour les différents métiers. Nous disposons aussi d'autres indicateurs essentiels pour suivre l'évolution du travail temporaire (indices hebdomadaires du Credoc, notes de conjoncture et statistiques issues de notre partenariat avec la Dares).

### La commission économique suit-elle également l'actualité du contexte économique ?

Oui, notre commission est attentive au contexte économique et aux grandes évolutions du marché de l'emploi. Elle a un rôle de vigie, répercute les signaux d'alerte et avertit la profession des nouvelles tendances du marché de l'emploi. À cet égard, nous sommes particulièrement attentifs au développement des nouvelles formes d'emploi : auto-entrepreneuriat, groupement d'employeurs ou encore travail à temps partagé.

### La commission économique réalise également des études d'impact ?

Effectivement. Notre expertise technique nous permet d'anticiper l'impact des évolutions réglementaires sur l'emploi. Nos études d'impact nous permettent d'être force de proposition auprès des pouvoirs publics, notamment en matière d'allègement de charges ou de réforme du régime des cotisations sociales. Actuellement, nous prenons activement part au débat sur les impôts de production afin

de démontrer les conséquences significatives d'un allègement du coût de la CVAE pour les entreprises sur le développement de l'emploi intérimaire.

### Quels sont les dossiers en cours de la commission ?

Nous actualisons le baromètre Prism'emploi, un projet phare. Nous souhaitons ouvrir au plus grand nombre cet outil de pilotage de l'activité. Ses données seront donc librement accessibles aux adhérents. Nous aurons un nouveau système d'abonnement par territoire afin de leur proposer, pour ceux qui le souhaitent, une vision plus précise de leur territoire et/ou de leurs domaines d'activités.

### Vous retravaillez également la méthodologie de cet outil ?

Tout à fait. Nous souhaitons en effet nous assurer d'avoir une connaissance exhaustive du développement de l'emploi intérimaire. Afin que nos différents outils soient plus lisibles, nous travaillons à les harmoniser et à en homogénéiser les méthodologies. C'est un vaste chantier. Autre axe de développement, nous doter d'indicateurs fiables pour mieux suivre l'évolution des nouvelles formes d'emploi décrites plus haut. Notre branche ayant créé un modèle de flexibilité responsable, nous avons mis en place une veille pour identifier et mesurer les formes de flexibilité qui se développent souvent à la marge ou en dehors de la légalité.

### Quels sont les enjeux pour la commission économique en 2022 ?

À l'aube des élections présidentielles, nous devons être force de propositions. Nous allons nous attacher à étudier l'impact des réformes proposées par les programmes des candidats afin d'éclairer les instances de la profession sur leurs conséquences pour notre profession. Nous continuerons à appuyer de notre expertise les pistes de réforme que nous avons identifiées (comme l'assouplissement du délai de carence ou la suppression du motif de recours dans le cadre du renouvellement d'un CDI intérimaire, deux règles peu adaptées au développement de notre secteur).

Interview /

## « L'ACCÉLÉRATION DE LA DIGITALISATION, VÉRITABLE OPPORTUNITÉ POUR MIEUX RAYONNER ! »

Entretien avec **GREGOIRE CABRI-WILTZER**, Président de la commission communication, sur le renforcement de la digitalisation de Prism'emploi. Point d'étape sur la mise en ligne du nouveau site internet et sur le lancement de Prism'emploi Le Blog.



### Les enjeux de la communication de Prism'emploi ont-ils évolué ces derniers mois, notamment sous l'effet de la crise sanitaire et économique ?

Une partie des enjeux de la communication de Prism'emploi découle logiquement du rôle même de l'organisation professionnelle. Prism'emploi a pour mission de porter les prises de position de la profession auprès des pouvoirs publics afin d'éclairer les décisions relatives au fonctionnement du marché du travail. Nous travaillons aussi à valoriser l'image de la profession, dans un contexte de méconnaissance persistante. Notre but est de contribuer à aplanir les difficultés que rencontrent nos entreprises. Ces missions sont restées intangibles et durant la crise sanitaire notre mobilisation a été maximale, afin d'assurer la continuité de l'activité de nos adhérents dans les meilleures conditions. En parallèle, nous avons observé une accélération de la digitalisation qui est une véritable opportunité de rayonner dans notre écosystème mais aussi à l'extérieur. Le virage avait été anticipé avec notamment notre présence accrue sur les réseaux sociaux. Notre compte twitter compte en effet plus de 2 900 abonnés et nos présidents et vice-présidents régionaux, en métropole et dans les DROM, ont tous leur propre compte, ce qui leur permet de relayer les actions de Prism'emploi au niveau national et dans les territoires. Prism'emploi est aussi présent sur LinkedIn, où notre communauté a augmenté de 40 % en un an. Enfin, il est à noter qu'en matière de référencement sur les moteurs de recherche, Prism'emploi bénéficie d'une influence digitale organique forte sur les thèmes de l'intérim, de l'emploi et de la formation.

### Le lancement en janvier de Prism'emploi Le Blog s'inscrit-il donc dans cette dynamique d'influence digitale ?

Prism'emploi Le Blog a pour objectif de rendre accessibles au plus grand nombre nos propositions dans le contexte de

la Présidentielle 2022, de les rassembler pour en renforcer la cohérence et la lisibilité et d'établir une logique d'échanges et de dialogue permanents avec notre communication sur les réseaux sociaux. Le programme rédactionnel se déploiera au fil des mois, permettant de s'adapter aux sujets qui surgiront au cours de la campagne électorale et d'intervenir dans le débat national au juste moment.

L'exercice du « livre blanc » ou des « 22 propositions pour 2022 » paraît révolu ! Le canal digital permet de s'adapter à un environnement dans lequel le moment de la prise de parole – et le media sur lequel elle est portée – sont essentiels pour relayer efficacement nos messages...

### Comment le site internet contribue-t-il à cette dynamique ?

La refonte du site internet de Prism'emploi a été pensée avec cette vision d'un écosystème digital complexe et imbriqué. Cela nous a conduit à privilégier un site unique pour tous les internautes qui, selon leur profil, accèdent à une information plus ou moins étendue, à l'image des sites d'information dont certains contenus sont réservés aux abonnés.

Nous avons mené simultanément une refonte à trois niveaux. Technique tout d'abord, avec un renforcement des critères de sécurité et confidentialité, fonctionnelle ensuite, avec de nombreux nouveaux services proposés comme les favoris, le choix des sujets et de la périodicité des alertes... Et enfin éditoriale, avec un renforcement des informations régionales et une navigation enrichie. En améliorant l'accès à l'information, les services experts de Prism'emploi pourront davantage se concentrer sur l'amont et l'animation de séminaires et réunions d'information. Le digital contribue aussi à développer la proximité avec nos adhérents.





SANTÉ  
PRÉVOYANCE  
ÉPARGNE  
SERVICES FINANCIERS  
RETRAITE

SE SAVOIR  
ENTOURÉ,  
ÇA CHANGE LA  
VIE

APICIL PRÉVOYANCE accompagne  
la branche du travail temporaire dans son  
engagement au service de la protection  
sociale des intérimaires.

Protéger et servir depuis 80 ans

[groupe-apicil.com](http://groupe-apicil.com)

**APICIL Transverse** - Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, enregistrée sous le n° SIREN 417 591 971, ayant son siège social au 38 rue François Peissel 69300 Coluire et Cuire.

**GRÉSHAM Banque** - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de Paris sous le n° 341911 576, établissement de Crédit N°14120, dont le siège social est situé 20 rue de la Baume - CS 10000 - 75383 Paris CEDEX 08.

**APICIL Asset Management** Société anonyme au capital de 8 058 100 € enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 343 134 242, gérée en qualité de Société de Gestion de Portefeuille par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n° GP06038, et dont le siège social est situé au 20 rue de la Baume - Paris France.

leMag, le magazine de [orange.emploi.fr](http://orange.emploi.fr) n°50 / 4<sup>e</sup> trimestre 2021  
Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN20/FCR0005 - 01/2020. Photo : @shutterstock

 GROUPE  
**APICIL**

interview /

## « FAIRE TOUJOURS MIEUX ET PLUS VITE POUR APPORTER LE MEILLEUR SERVICE À NOS CLIENTS ».

LUCIE CELIER, responsable du suivi de la branche du travail temporaire chez AG2R.



### Quelles sont vos principales missions en tant que responsable du suivi de la branche au sein d'AG2R ?

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2020, j'ai pris la succession d'Eliane Hervé-Bazin et je travaille avec Celia Dias Lameiro et Aurélie Mulot, au sein de la Direction des Accords de Branche, dirigée par David Giovannuzzi. Au quotidien, nous faisons l'interface entre la branche, les entreprises du travail temporaire, la direction informatique et maîtrise d'ouvrage, nos équipes de gestion, le centre d'appels dédié ainsi que la direction des risques. Nous fournissons un important travail de conseil et de gestion pour apporter le meilleur service à nos clients que sont les entreprises, les intérimaires et la Branche. Nous gérons également certaines aides du FASTT. Notre objectif est de nous adapter aux contraintes de nos clients, de trouver des solutions et d'améliorer les services et les espaces clients.

### En matière de santé et de prévoyance des salariés intérimaires, quel est le rôle d'AG2R ?

Depuis 2019, la Branche a séparé les activités d'assurance et de gestion. AG2R LA MONDIALE est aujourd'hui co-assureur apériteur du régime Intérimaires Santé avec APICIL (la gestion ayant été confiée à S2H).

Par ailleurs nous sommes gestionnaires du régime Intérimaires Prévoyance, APICIL et KLESIA étant assureurs de cette partie.

Nous participons aux commissions paritaires santé et prévoyance avec la présence de Prism'emploi, des représentants des salariés et du FASTT qui assure le pilotage des deux régimes (suivi des indicateurs qualité, de l'équilibre financier du régime, perspectives d'évolutions, etc.) et des deux autres assureurs.

Au sein des différents services concernés, une soixantaine d'experts s'investissent pleinement et quotidiennement dans leurs missions et fournissent un travail d'équipe passionnant.

### Quels sont pour vous les enjeux pour 2022 ?

Il s'agit tout d'abord de défendre le principe de mutualisation sur lequel repose le régime de Branche Prévoyance Intérimaires depuis 40 ans. Un principe de solidarité qui veut que l'ensemble des cotisants financent les prestations de ceux qui en ont besoin, ce qui a bien sûr une incidence sur tous ceux qui cotisent. En effet, il est nécessaire de conserver un équilibre entre les cotisations perçues et les prestations versées (+ 75 % du portefeuille ETT est ainsi mutualisé).

En 2020, ce sont plus de 97 000 dossiers prévoyance qui ont été ouverts pour plus de 85 millions d'euros de prestations versées. La crise sanitaire de 2020, l'augmentation des indemnités de ces 3 dernières années, la hausse du nombre d'arrêts de travail mais aussi les mesures prises pour indemniser et garantir tous les droits des salariés intérimaires ont accentué le déficit du régime. C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche et les assureurs APICIL et KLESIA ont décidé d'une hausse tarifaire afin de garantir et sécuriser l'équilibre financier du régime de prévoyance.

Pour nous l'enjeu majeur sera donc de montrer les points forts de ce système fondé sur la mutualisation et qui offre le meilleur service aux intérimaires à condition de jouer le jeu de la solidarité chaque année.

Rester dans la mutualisation a en effet des avantages certains pour une entreprise : pas de négociation annuelle avec les assureurs ou les courtiers (les spécialistes de la protection sociale de la Branche mènent les négociations); l'assurance d'être en conformité avec toutes les obligations; celle de bénéficier des évolutions de garanties et des mesures exceptionnelles (comme l'absence de cotisations en 2020 sur les heures d'activité partielle); aucune sélection à l'entrée et jamais de résiliation brutale en fin d'année.

Mais, pérenniser un régime adapté aux spécificités du statut intérimaire, garantir une protection sociale à tous ses intérimaires et les informer largement pour qu'une plus grande majorité en bénéficie, a un coût.

## Interview / ZOOM SUR LES DIRECTIONS RÉGIONALES D'AKTO

Point d'étape avec **VALÉRIE SORT**, directrice générale d'AKTO, sur le déploiement territorial du plan d'action de l'OPCO



### Quelle est l'organisation territoriale d'AKTO ?

Nous sommes présents sur l'ensemble du territoire métropolitain et outremer pour assurer un service de proximité. Chaque direction régionale est organisée par pôles d'activité permettant de déployer opérationnellement les plans d'actions: Relations Entreprises, Alternance, Expertises et Projets et Gestion administrative.

La Direction du Pilotage et de l'animation du réseau, garantit la mise en œuvre homogène de la stratégie et des politiques de branche avec le souci d'assurer la performance du nouvel ensemble territorial.

### Quelle est la feuille de route 2021-2022 des directions régionales ?

Elle se déploie selon les trois axes retenus par notre Conseil d'administration.

#### **Le premier concerne le développement de la qualification et l'emploi par l'alternance.**

Sont ainsi développées une pluralité d'actions ajustées aux enjeux et besoins régionaux : contacts entreprises, réunions d'information, ateliers sur les dispositifs dont CIPI et CDPI, promotion des métiers lors de salons dédiés, signature avec les Régions de conventions d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage.

#### **Le second axe porte sur la sécurisation de l'emploi et développement des compétences des salariés en poste**

Nous avons plusieurs leviers pour atteindre cet objectif : le déploiement du pré-diagnostic RH par les conseillers d'AKTO auprès de leurs adhérents, afin d'ajuster l'offre de services à leurs besoins. Nous poursuivons également la mobilisation de cofinancements externes, tels que le Fonds National pour l'Emploi (FNE) et le Fonds Social Européen (FSE). Enfin, nous mettons à la disposition des agences d'emploi les ingénieries et modalités de formation répondant à des besoins spécifiques: Modularisation, savoirs de bases, pédagogies digitalisées, ...

### Enfin, le dernier axe d'intervention concerne le soutien des publics spécifiques.

Le réseau poursuit son engagement en faveur de l'insertion dans l'emploi, notamment via le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), largement mobilisé par les agences d'emploi.

On peut citer aussi le projet PALIER qui vise à développer les compétences de base des salariés intérimaires. Il intègre un outillage et une formation des organismes de formation pour construire des parcours associant compétences clés et compétences techniques. Plus de 20 actions territoriales ont été réalisées en 2021 ciblant des métiers variés (agent de prestation logistique, ouvrier VRD, découverte métiers). Nos équipes développent aussi des expérimentations interbranches, comme Diag'compétences et « La Coopérative des solutions », en partenariat avec l'ANLCI. Ces projets engagés et inclusifs sont mis en œuvre avec l'appui d'un réseau de personnes ressources.

### Quelle est votre actualité ?

Dans la continuité de notre engagement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, nous allons signer avec l'AGEFIPH une convention nationale qui impliquera l'ensemble des Directions régionales et les branches professionnelles volontaires. En Hauts-de-France, nous déployons des « parcours TH » permettant de professionnaliser les permanents des agences d'emploi. En Guadeloupe et en Guyane sont programmés des ateliers de formations des Référents ETT baptisés « sensibilisons-nous au handicap autrement ». En PACA le programme de REUSSI' TH doit faciliter l'accès de 200 personnes à l'emploi et la formation. La Bretagne, a quant à elle programmé, la réalisation d'actions Tremplin.

AKTO capitalise et déploie ainsi de nombreux projets avec ses partenaires afin de permettre aux entreprises, quelle que soit leur localisation, de diversifier leurs pratiques de recrutement, d'élargir leur sourcing et de préserver l'emploi de leurs salariés. Désormais opérationnelles dans chaque région, les Directions d'AKTO mobilisent leurs équipes pour poursuivre en 2022 la dynamique engagée.



**CYRIL GEORGES,**  
Directeur Pilotage et animation  
des régions



**HÉLÈNE FAURE,**  
Directeur Île-de-France



**FRÉDÉRIQUE VAQUANT,**  
Directeur Hauts de France



**JULIEN MAINGAULT,**  
Directeur Normandie



**VALÉRIE FOUQUET,**  
Directeur Bretagne



**FLORENCE HEITZ,**  
Directeur Grand Est



**ISABELLE CANTIN ROUSSEAU,**  
Directeur Pays de la Loire



**PASCAL BAILLER GEON,**  
Directeur Centre  
Val de Loire



**OURIDA LEBBAL,**  
Directeur Bourgogne  
Franche Comté



**MAXIME BONPAYS,**  
Directeur Nouvelle Aquitaine



**ALEXANDRE NAIZOT,**  
Directeur Auvergne -  
Rhône-Alpes



**INÈS DEPAQUIT,**  
Directeur Occitanie



**PIERRE LAURENT VAGLIO,**  
Directeur PACA



**JEAN-MICHEL  
BISGAMBIGLIA,**  
Délégué territorial Corse



**VALÉRIE SEGUIN,**  
Directeur Guadeloupe-Guyane



**JOCELYNE ÉLISABETH,**  
Directeur Martinique



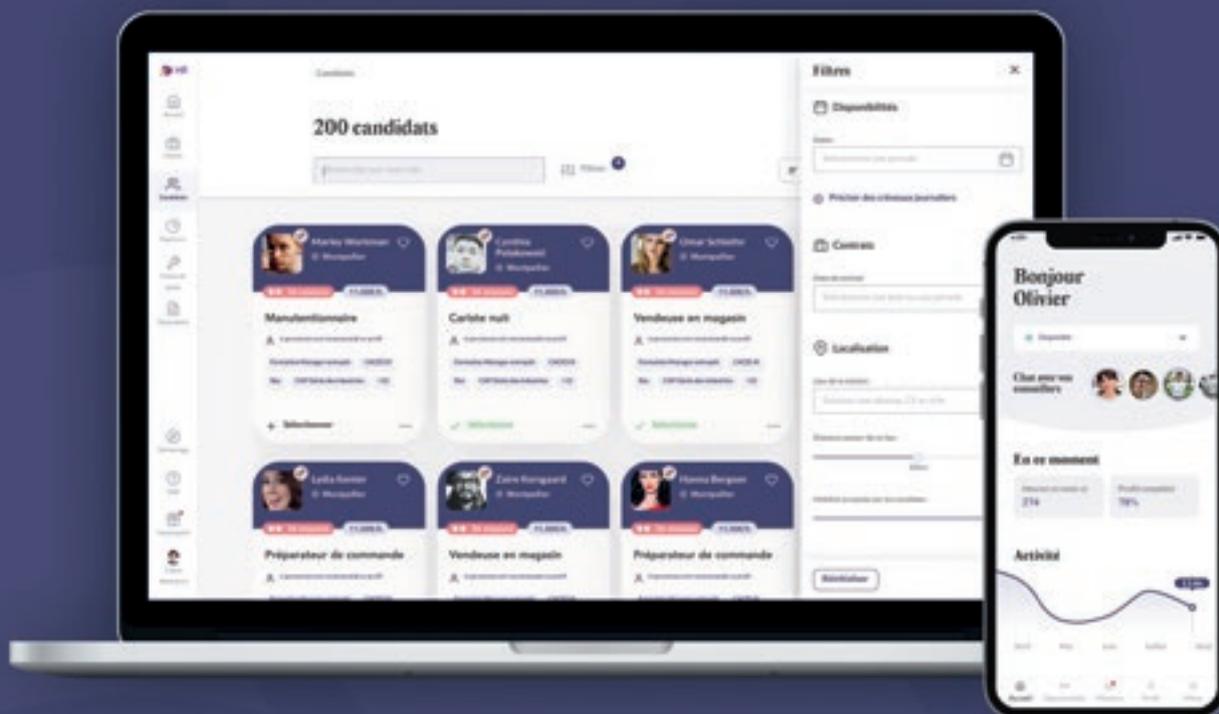
**FRANÇOIS HAQUIN,**  
Directeur La Réunion



**EL YAMINE ZAKOUANA,**  
Directeur Mayotte

# Concentrez-vous sur l'essentiel.

Gagnez du temps et prenez soin de vos intérimaires et de vos clients.



20

Accélérez votre transformation digitale avec Troops, une solution simple et complète qui gère le quotidien de vos agences.

Utilisez tout ce dont vous avez besoin (quand vous en avez besoin) :



## Troops Talents

ATS • CV-thèque • Visite médicale • Disponibilités • SMS • Multi-agences • Apps mobiles • Carte BTP



## Troops Missions

Missions • Multi-diffusion • DPAE automatisée • Site carrière • Commandes



## Troops Contrats

Contrats • Acompte • Signature électronique • Relevé d'heures • Synchronisation outil de paie



## Troops Data

Outil décisionnel expert • Performance • KPI • Tableaux de bord

# L'EMPLOI INTÉRIMAIRE SE REDRESSE LENTEMENT

Au cours des 9 premiers mois de l'année 2021 (comparés à la même période de 2019), l'intérim enregistre une baisse de -5,8 %. L'observation des évolutions trimestrielles, passant de -8,6 % au premier trimestre 2021 (par rapport au T1 2019) à -4,8 % au deuxième trimestre 2021 (par rapport au T2 2019), puis à -4,4 % au troisième trimestre (par rapport au T3 2019), met en évidence un redressement progressif mais une situation toujours en retrait par comparaison à la situation d'avant-crise. Le recul observé au troisième trimestre 2021 (sur deux ans) est toutefois le moins marqué depuis le début de la crise du Covid, témoignant d'une tendance à la normalisation de la situation de l'emploi intérimaire.

**Ces évolutions moyennes recouvrent des disparités sectorielles et géographiques très marquées.**

**Évolutions trimestrielles 2021 (par rapport au même trimestre 2019) par secteur (France métropolitaine)**

	T1 2021	T2 2021	T3 2021
Industrie	-14,1 %	-8,5 %	-7,9 %
BTP	-11,5 %	-11,3 %	-11,3 %
Commerce	-12,2 %	-6,9 %	-3,3 %
Transports	7,9 %	13,2 %	9,5 %
Services	-3,2 %	-1,4 %	-1,2 %
<b>Total</b>	<b>-8,6 %</b>	<b>-4,8 %</b>	<b>-4,4 %</b>

Source : Baromètre Prism'emploi

Le BTP fait figure d'exception en matière d'évolution. En effet, au cours des 9 premiers mois, il est le secteur qui baisse le plus (-11,3 %) et il est également marqué par une absence d'amélioration. Il convient en outre de noter que ce recul intervient alors que les chiffres de l'emploi salarié dans leur ensemble dans le BTP sont en hausse par rapport à l'avant-crise (+ 62 700 au T3 2021) mettant en évidence un recul du recours au travail temporaire par les entreprises de la construction.

L'industrie, pénalisée par des pénuries de matériaux, subit également une dégradation forte sur deux ans (-10,1 % en moyenne au cours des 3 premiers trimestres) mais connaît un redressement relatif entre le T1 et le T3. Le secteur du commerce, fortement impacté par la situation sanitaire en début d'année (-12,2 % au premier trimestre), enregistre, à la faveur de la levée progressive des contraintes une normalisation de la situation (-3,3 % au troisième trimestre).

La dégradation est moindre dans les services (-1,9 % en moyenne sur les 9 premiers mois) en raison du développement du CDI Intérimaire (+ 14 % sur 2 ans), comptabilisé dans les services et des besoins importants d'emplois dans le médico-social.

À rebours des autres activités, les effectifs intérimaires dans les transports-logistique avec + 10,3 % (sur deux ans) poursuivent leur croissance soutenue.

Les spécialisations sectorielles des bassins d'emploi ont un effet différenciant sur les évolutions géographiques.

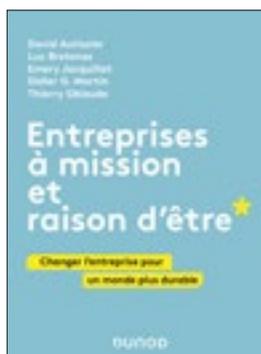
**Évolutions trimestrielles 2021 (par rapport au même trimestre 2019) par région (France métropolitaine)**

	T1 2021	T2 2021	T3 2021
Grand Est	-10,4 %	-7,1 %	-5,9 %
Nouvelle Aquitaine	-2,9 %	0,6 %	2,0 %
Bourgogne-Franche-Comté	-7,6 %	-10,2 %	-10,2 %
Bretagne	-9,1 %	-5,2 %	-2,5 %
Centre-Val de Loire	-5,8 %	-0,1 %	0,8 %
Île-de-France	-15,9 %	-13,6 %	-12,6 %
Occitanie	-9,7 %	-6,7 %	-4,9 %
Hauts de France	-6,1 %	-1,2 %	-3,3 %
Normandie	-10,1 %	-5,9 %	-5,8 %
Pays de la Loire	-7,4 %	1,6 %	3,7 %
PACA	-3,9 %	1,3 %	0,3 %
Auvergne Rhône-Alpes	-5,9 %	-2,9 %	-3,7 %
France	-8,6 %	-4,8 %	-4,4 %

Source : Baromètre Prism'emploi

Quatre des treize régions métropolitaines, portées par le tertiaire, sont orientées à la hausse au 3<sup>e</sup> trimestre : Pays-de-la-Loire avec 3,7 %, Nouvelle-Aquitaine avec 2,0 %, Centre Val de Loire avec 0,8 % et PACA avec 0,3 %.

À l'opposé la situation en Île-de-France (-12,6 %) et en Bourgogne Franche-Comté (-10,2 %) demeure préoccupante.



## Entreprise à mission, mode d'emploi

Entreprises à mission et raison d'être  
Changer l'entreprise pour un monde plus durable

**Auteur:** David AUTISSIER, Luc BRETONNES, Emery JACQUILLAT, Thierry

SIBIEUDE, Didier G. MARTIN – Editions Dunod

L'entreprise ne fait plus recette. Salariés désengagés, jeunes générations se détournant des grands groupes: autant de signaux forts et faibles qui invitent les entreprises à se réinventer pour être en adéquation avec les attentes sociétales. Comprendre le pourquoi de cette désaffection, analyser les nouveaux ressorts d'engagement des collaborateurs et inventer ou co-inventer avec eux de nouvelles formes de travail: le challenge à relever est urgent. Et l'entreprise à mission est une voie à explorer pour réenchanter l'entreprise.

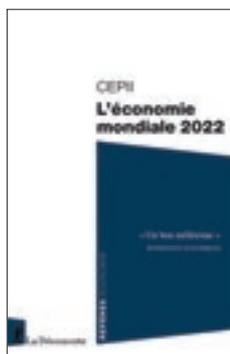


## Penser le télétravail

Les chimpanzés et le télétravail  
Vers une (r)évolution anthropologique ?

**Auteur:** Pascal PICQ  
Éditions Eyrolles

Révolution numérique, nouveaux modes de collaboration, travail des femmes, essor du travail indépendant... Pascal Picq, paléoanthropologue au Collège de France, s'attaque aux récentes mutations du monde du travail pour en faire une lecture évolutionniste. Le monde du travail tel que nous le connaissons ne sera peut-être bientôt qu'un souvenir. Nos sociétés arrivent en effet à un point de bascule anthropologique: de quoi le télétravail est-il le nom? Dans ce nouveau monde en gestation, ce sont les organisations les plus agiles, les plus ouvertes, avec la plus grande variété de profils, qui trouveront les clés pour s'adapter et sortiront renforcées.

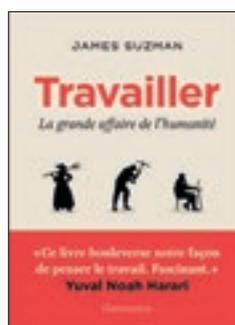


## Analyse économique

L'économie mondiale 2022  
Un bon millésime

**Auteurs:** CEPII  
Éditions La Découverte

Le CEPII publie chaque année des analyses inédites des grandes questions économiques mondiales. La pandémie continue d'impacter l'économie mondiale et l'après Covid-19 dépendra largement des réponses à la crise. Le plan Biden ou le projet de refonte de la fiscalité des entreprises au niveau international préfigure des évolutions inédites. Verra-t-on pour autant la fin du dumping fiscal? Comment gérer la forte montée de l'endettement public et composer avec la stagnation séculaire? Au plan monétaire, les défis à relever sont nombreux pour les banques centrales: négocier le virage du monde d'après, prendre le virage du numérique pour préserver une souveraineté monétaire que l'essor des cryptomonnaies menace.



## Homo sapiens et valeur travail

Travailler  
La grande affaire de l'humanité

**Auteur:** James SUZMAN  
Éditions Flammarion

Pourquoi travaillons-nous autant? Comment le travail a façonné notre évolution? L'anthropologue James Suzman se replonge dans l'histoire des premiers homo sapiens pour interroger la place du travail dans nos sociétés. Pour répondre à ces questions, le scientifique délaisse les rivages des sciences économiques pour embrasser ceux de la physique, de la biologie de l'évolution et de l'anthropologie. En s'appuyant sur l'observation des dernières tribus de chasseurs-cueilleurs, et nos connaissances des premières sociétés agricoles et du monde industrialisé, James Suzman montre comment les révolutions technologiques successives ont déformé notre conception de l'effort et de la récompense. L'émergence de l'intelligence artificielle et la perspective d'une automatisation généralisée constituent une disruption massive dans notre histoire, susceptible de transformer en profondeur nos sociétés laborieuses, démontant s'il en était encore besoin, l'urgence de réinventer notre rapport au travail.



# A vos côtés pour vos salariés intérimaires et permanents

**AG2R LA MONDIALE, partenaire historique de la branche du travail temporaire.**

Nous sommes toujours présents pour vous accompagner dans vos obligations en matière de :

- prévoyance
- complémentaire santé
- retraite complémentaire

Pour tout renseignement :  
Contactez-nous au 01 76 60 97 26  
[travail\\_temporaire@ag2rlamondiale.fr](mailto:travail_temporaire@ag2rlamondiale.fr)



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



Coffreo, toujours  
à vos côtés  
pour soutenir votre  
transformation digitale.

Credit photographique : Stock Rocket pour Aviziba Stock



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

The Coffreo logo features a stylized orange square with a white 'c' inside, followed by the word 'coffreo' in a lowercase, orange, sans-serif font.

coffreo

| Au service des agences d'emploi