prism'emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

leMag
NUMÉRO **49** - 2e TRIMESTRE 2021

dossier

PRISM'EMPLOI ET PÔLE EMPLOI RENFORCENT LEUR COOPÉRATION

point de vue

« LA FEUILLE DE ROUTE D'AKTO POUR L'AVENIR »

passerelle

« DES DIAGNOSTICS TERRITORIAUX POUR AFFRONTER LA CRISE »

#InterimDigital

Connectez-vous à l'intérim digital dès maintenant !

armado

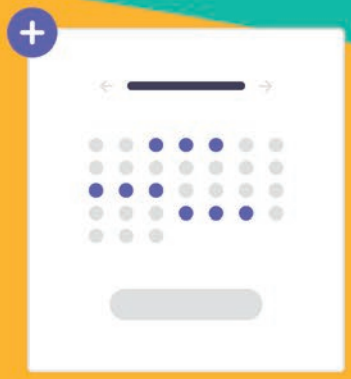
La plateforme de dématérialisation

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 Armado fait bien plus encore !

presto

La délégation 24h/7j

Automatisez la délégation de personnel.
Vos clients peuvent maintenant commander 24h/24. Presto s'occupe de contacter les candidats, de trouver les meilleurs profils et de déposer la DPAE.



tempo

La gestion au quotidien

Pilotez toute l'activité de votre agence d'intérim.
Gérez votre recrutement, vos clients, les contrats, la facturation, la paie et la comptabilité dans le strict respect des contraintes légales du travail temporaire.

+33 (0)3 87 62 78 78 - contact@enso-groupe.fr - www.enso-groupe.fr

2021, ANNÉE DES COOPÉRATIONS !

Nous allons œuvrer de concert en priorité pour faciliter le sourcing !

Le 12 mai, nous avons signé avec Pôle emploi une nouvelle convention nationale, que nous allons déployer en région. Je me félicite de cette signature qui fait suite à plus de 20 années de partenariat. Grâce aux actions communes de nos deux réseaux et aux expérimentations (parrainage d'un demandeur d'emploi par un salarié intérimaire notamment), nous allons œuvrer de concert, en priorité, pour faciliter le sourcing et agir sur les offres difficiles à pourvoir.

Une première déclinaison régionale de cette convention vient d'être signée à La Réunion et d'autres vont suivre dans les prochains mois !

Nous travaillons actuellement au renouvellement de deux conventions nationales.
Tout d'abord celle avec l'APEC, qui est ancienne. Et ensuite, la convention Mission Jeunes, signée en 2014 et renouvelée en 2018. Conclue avec l'Etat, l'Union Nationale des Missions Locales, Akto et le Fastt, elle prévoit l'insertion via l'intérim des jeunes accompagnés par les Missions locales.

Grâce à ces différents accords, nous démontrons que tous demandeurs d'emploi de tous âges, jeunes pas ou peu qualifiés, étudiants soucieux d'améliorer leur situation financière, ou personnes en situation de handicap, tous peuvent recourir aux services d'une agence d'emploi pour trouver une solution adaptée à leurs besoins et à leurs aptitudes, qu'il s'agisse du contrat de travail temporaire « classique » ou du CDI intérimaire.

A ce propos, je regrette vivement que notre demande issue d'une lettre paritaire, signée avec cinq organisations syndicales, qui concerne la transformation de notre contribution formation de 0,3% - additionnelle au taux de droit commun de 1% - en une contribution purement conventionnelle, n'a toujours pas, à ce jour, été suivie d'effets concrets ! Cette évolution législative nous permettrait, non seulement de conserver ces moyens financiers, mais aussi et surtout de rallier des cofinancements publics pour les personnes vulnérables embauchées en CIPI (contrat d'insertion professionnelle intérimaire) ou CDPI (contrat de développement professionnel intérimaire).

Nous poursuivons donc ce combat légitime au vu des enjeux d'insertion des publics jeunes et adultes, qui seront nombreux à nous solliciter au cours des prochains mois.

Gilles LAFON,
président de Prism'emploi

leMag
NUMÉRO 49
2e trimestre 2021

news 04
- La branche s'engage en faveur des compétences des salariés du secteur de l'intérim
- Pérenniser le régime de prévoyance des salariés intérimaires
- Représentativité patronale
- « Une passation de pouvoir sous le signe de la continuité »

dossier 07
- Prism'emploi et Pôle emploi renforcent leur coopération
- Une coopération renouvelée pour faire face aux enjeux à venir

point de vue 12
- « La feuille de route d'AKTO pour l'avenir »
- « Gros plan sur le FPE TT »

passerelle 15
- « Des diagnostics territoriaux pour affronter la crise »

en région 18
- « La région Pays de la Loire se mobilise en faveur de l'emploi des jeunes »

repères 20
- Les caractéristiques du CDI Intérimaire en mars 2021

vient de paraître 22

LA BRANCHE S'ENGAGE EN FAVEUR DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS DU SECTEUR DE L'INTÉRIM

La branche du travail temporaire se mobilise pour sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés permanents des entreprises de travail temporaire. La signature d'un nouvel accord destiné à anticiper et accompagner les mobilités et les reconversions professionnelles témoigne de la vitalité du dialogue social à l'œuvre au sein du secteur du travail temporaire, y compris en période de crise. Cet accord relatif à la période de reconversion ou de promotion sociale par l'alternance dite « Pro-A », signé à l'unanimité le 26 mars dernier, a pour objectif de sécuriser la reconversion professionnelle et de favoriser la promotion sociale des salariés par des actions de formation en alternance ou de validation des acquis de l'expérience. En février dernier, la branche avait déjà signé un accord « Pro A » en faveur des salariés intérimaires en CDI. L'accord du 26 mars 2021 dresse une liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, en lien avec les métiers exercés au sein des agences d'emploi, en cours d'examen par le ministère du Travail. L'apparition du CDI intérimaire et la digitalisation transforme l'activité des salariés et a nécessité une vraie réflexion pour dresser cette liste. Avec ce nouvel accord, il s'agit pour la branche de faire face aux enjeux de l'emploi et de la formation des salariés du secteur, un défi renouvelé dans un contexte économique et social incertain.

PÉRENNISER LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

La protection des salariés intérimaires est une priorité pour la branche. Elle la concrétise une nouvelle fois en signant un accord destiné à renforcer le niveau élevé de protection sociale des salariés intérimaires. Cet avenant au régime de prévoyance des salariés intérimaires, non-cadres et cadres a été signé le 26 mars avec la CGT, la CFDT, l'UNSA et la CFE-CGC. Il a pour but de rétablir l'équilibre financier du régime de prévoyance au sein de la branche, impacté en 2020 par la crise sanitaire. Quelque 80 000 arrêts de travail pour garde d'enfant ont été financés par le régime de prévoyance avant que le dispositif de chômage partiel ne prenne le relais. Outre ce coût financier, le régime a fait face à une baisse des cotisations (absence de cotisation sur l'activité partielle en 2020). Il était donc urgent de rétablir son équilibre. Les différents acteurs réunis autour de la table de négociation se sont accordés sur la nécessité de pérenniser le régime de prévoyance des salariés intérimaires, qui est spécifiquement adapté à leur statut, tout en préservant l'intégralité de leur couverture prévoyance, qui a été améliorée d'année en année. Afin d'atteindre cet objectif de préservation des droits, plusieurs mesures d'urgence ont été adoptées par les partenaires sociaux. Ces mesures prévoient à la fois une évolution des taux de cotisations et une participation accrue des salariés intérimaires au financement du régime, puisqu'ils prennent désormais en charge 46,5 % de la cotisation, au lieu de 40 % auparavant. Ces changements s'appliquent depuis le 1er mai 2021. Le régime des salariés intérimaires cadres n'est pas concerné par cette réforme puisqu'il n'est pas déficitaire.

REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

Cette année, le calendrier de la représentation patronale est en marche. La représentativité patronale détermine, en particulier au niveau des branches professionnelles, les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives pour négocier des accords collectifs étendus. La mesure de l'audience patronale permet de mesurer ainsi le poids d'une organisation patronale dans la négociation collective. Afin de mesurer cette audience, il était nécessaire de mesurer le nombre d'entreprises adhérentes à Prism'emploi au 31 décembre 2019 et le nombre de leurs salariés employés en décembre 2018. Afin de fiabiliser ces données, un commissaire aux comptes a été missionné. Cette nouvelle mesure d'audience patronale servira pour les 4 prochaines années (2021-2025).

« UNE PASSATION DE POUVOIR SOUS LE SIGNE DE LA CONTINUITÉ »

Interview d'Eliane Hervé-Bazin, chargée de mission AG2R La Mondiale

Pendant une trentaine d'année vous avez assumé la responsabilité de la branche du Travail Temporaire au sein d'AG2R La Mondiale : quel a été votre rôle ?

J'avais un rôle de coordination. Au quotidien, je faisais l'interface entre la branche, les grandes entreprises du travail temporaire et notre groupe AG2R La Mondiale, avec pour objectif de concilier les contraintes de chacun de ces acteurs. Tout au long de ces années, la branche du travail temporaire a fait preuve d'ambition et de créativité. Les négociations ont été particulièrement riches. Le secteur de l'intérim a à cœur de fluidifier et d'apporter de la flexibilité aux parcours professionnels. C'est une ambition forte. Mon rôle consistait à concilier cet impératif avec les contraintes réglementaires, en identifiant les bons modes opératoires pour les projets concernant AG2R La Mondiale.

Quels en sont les faits marquants ?

Je pense d'abord à la création en 1992 du Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire, le FASTT. Cette initiative est née d'une réflexion de la branche sur les difficultés rencontrées par les salariés intérimaires au quotidien et de la volonté d'apporter une remédiation. *Via* ce fonds, les intérimaires ont accès à une palette de services très complète : service d'information, accès au logement, crédit à la consommation, solution de location de voiture, de garde d'enfant, mutuelle … Cette aventure passionnante que nous avons accompagnée à ses débuts, a permis d'inventer, de concevoir et mettre en œuvre des solutions innovantes pour sécuriser les parcours professionnels des salariés intérimaires.

Retenez-vous d'autres dates clés ?

Tout d'abord en juillet 2010 la création d'une plateforme destinée à déclarer les arrêts de travail et à accélérer l'indemnisation des salariés intérimaires. Puis le 1er janvier 2016, la mise en place du régime des frais de santé. Et ensuite bien sûr, la création du CDI intérimaire. Je retiens de chacune de ces négociations des souvenirs très vifs, faits d'échanges musclés avec des interlocuteurs exigeants et avertis : un véritable travail de co-construction. Et je sais déjà que Lucie Celier qui me remplace désormais y prendra tout autant de plaisir que moi. C'est un passage de témoin, placé sous le signe de la continuité. Et, je m'en réjouis.

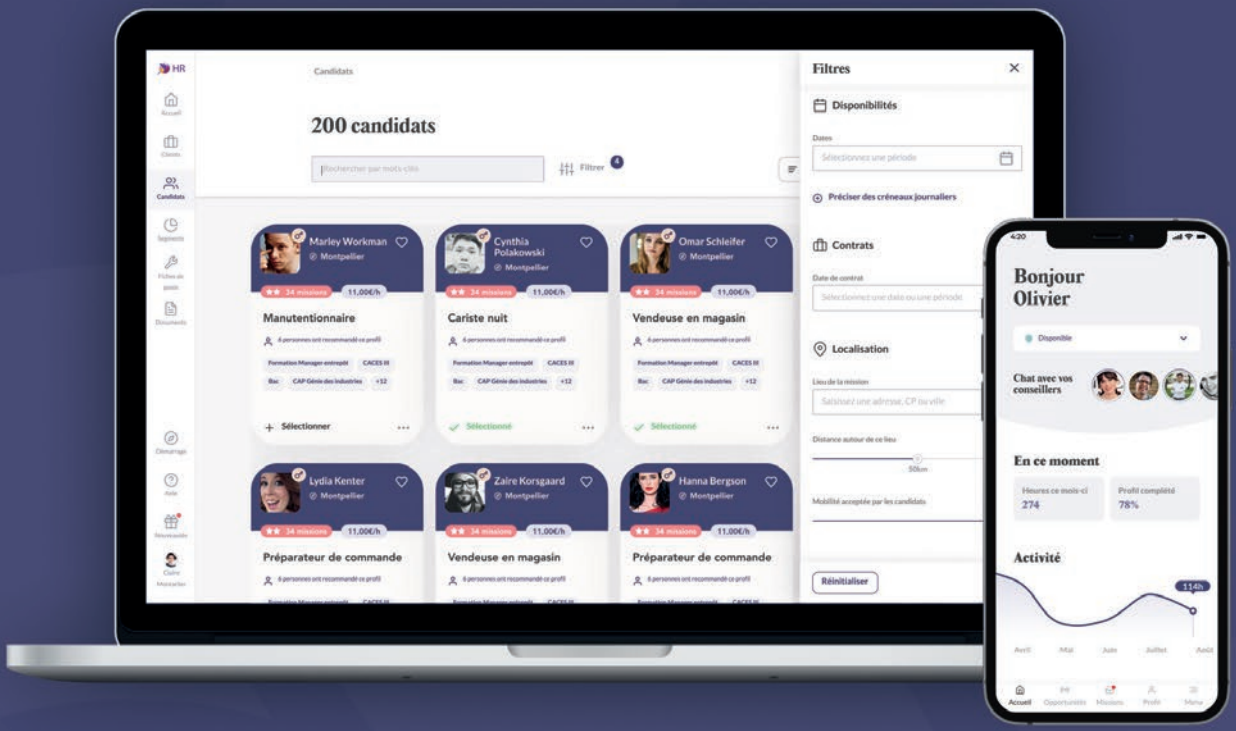
Eliane Hervé-Bazin

À la suite de la crise sanitaire, quelles actions ont été mises en place pour les salariés intérimaires par AG2R La Mondiale ?

Nous avons du trouver rapidement des solutions. À cet égard, la crise a été un facteur de disruption positif. Nous avons conclu un partenariat inédit avec le FASTT pour mettre en place des aides d'urgence. Nous avons également accompagné au mieux les entreprises de travail temporaire dans leurs interrogations, notamment par la mise à disposition d'outils pour le calcul du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail. Comme d'habitude, parce que le travail intérimaire déroge au droit commun, il n'existe pas de solution toute faite. Il faut sans cesse imaginer et innover dans un écosystème très riche avec des acteurs très agiles, impliqués et qui nous tire véritablement vers le haut.

Concentrez-vous sur l'essentiel.

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



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

+33 (0)4 87 91 99 59
contact@troops.fr

TROOPS

troops.fr
31 Place Bellecour, 69002 Lyon

PRISM'EMPLOI ET PÔLE EMPLOI RENFORCENT LEUR COOPÉRATION

Le 11 mai dernier, Prism'emploi et Pôle emploi ont signé un accord de coopération au niveau national. Objectif de cette nouvelle convention : œuvrer ensemble en faveur du retour à l'emploi et trouver des réponses aux pénuries de compétences sur certaines qualifications. À cette occasion, un webinaire a été organisé et a permis de rappeler les partenariats déjà développés sur le terrain et les atouts respectifs des deux réseaux. Précisions.

« *C'est fait !* ». En cette fin de matinée, dans ses bureaux parisiens, Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi vient d'apposer sa signature aux côtés de celle du président de Prism'emploi, Gilles Lafon, pour sceller l'accord national destiné à renforcer la coopération de leurs réseaux respectifs. Il s'agit, à travers ce nouvel accord, de faciliter le retour à l'emploi et de lutter contre les pénuries de compétences dans certains secteurs. *« Un partenariat qui arrive à point nommé, après une année extrêmement difficile du fait de la crise sanitaire, mais aussi avec des perspectives de reprise très encourageantes en ce qui concerne les intentions d'embauches dans les mois à venir »* a expliqué Jean Bassères. Rejetant les supposées oppositions que certains commentateurs « sans doute mal informés » sont souvent tentés de mettre en avant, le directeur général de Pôle emploi a insisté d'emblée sur les complémentarités des deux acteurs dans le champ de l'insertion professionnelle

Jean Bassères.

> **« Nos échanges illustrent la complémentarité de nos réseaux et les avantages d'une coopération confiante et équilibrée ».**

et sur l'efficacité de cet accord de trois ans pour concrétiser les projets de recrutements des entreprises. *« Cette efficacité,* a-t-il ajouté, *reposera notamment sur deux axes importants, à commencer par l'amélioration du sourcing de candidats. Nous souhaitons vous faciliter l'usage de notre banque de profils et de compétences et créer en quelque sorte un « service premium » sans limitation de volume des consultations, de manière à tenir compte de vos besoins particuliers »*, a précisé Jean Bassères. Un groupe de travail réunissant les équipes de Pôle emploi et celles de plusieurs enseignes de la branche sera chargé de proposer des solutions concrètes pour améliorer l'utilisation de la banque de données. Saluant les méthodes innovantes d'évaluation des candidats développées depuis quelques années par les professionnels du recrutement et de l'intérim, le directeur général de Pôle emploi a souhaité pouvoir également faire profiter ses équipes des expériences déployées dans ce domaine par les acteurs du travail temporaire. *« À cet égard, le partage de pratiques actuellement en cours de test dans la région PACA et dans celle des Hauts-de-France pour évaluer les candidats dans le secteur du bâtiment est tout à fait positif »*, a-t-il souligné. L'autre axe de collaboration de cette convention concerne les actions à mener dans le domaine des offres d'emploi difficiles à pourvoir. Organisation d'événements en commun, mobilisation des services proposés par les deux acteurs, expérimentations, comme le parrainage de demandeurs d'emploi…, les possibilités de partenariats ne manquent pas. *« Par le passé, nous avons déjà démontré notre capacité à travailler efficacement ensemble, comme le montre notre solution de transfert automatisé des offres ou encore nos dispositifs d'agrégation des offres d'emploi. Ces exemples illustrent les apports de ce travail en commun mené sur des sujets opérationnels et avec des buts précis »*, s'est félicité Jean Bassères.

Retour à l'emploi et reconversions professionnelles.

Faisant écho à l'optimisme du directeur général de Pôle emploi, Gilles Lafon a noté que *« cet accord-cadre constituait à la fois un aboutissement et le point de départ d'une nouvelle dynamique. Un aboutissement du fait des nombreuses initiatives d'ores et déjà mises en place dans différentes régions et un point de départ pour intensifier encore les échanges et accompagner une reprise attendue, après l'impact violent de la crise sanitaire sur l'activité de l'intérim. Il s'agit bien »*, a confirmé le président de Prism'emploi, *« tout à la fois de favoriser partout la connaissance réciproque de l'offre de services et des outils développés par les deux partenaires, de fluidifier le sourcing des candidats et d'apporter de nouvelles réponses aux offres difficiles à pourvoir. Dans ce dernier domaine, le système de transmission que constitue*

> **« Cet accord est à la fois une reconnaissance pour tous nos représentants déjà inscrits dans cette dynamique de coopération et de co-construction sur le terrain et un encouragement absolument vital pour les autres ».**

Gilles Lafon

le parrainage d'un demandeur d'emploi par un salarié intérimaire est un moyen extrêmement utile pour faire découvrir un métier en tension », a martelé Gilles Lafon. *« Cet accord doit nous permettre d'agir plus efficacement en faveur du retour à l'emploi des salariés intérimaires et des demandeurs d'emploi en leur proposant le plus rapidement possible des parcours professionnels personnalisés et sécurisés (…) Il doit également nous permettre d'accompagner les reconversions professionnelles des salariés issus des métiers en tension »*, a résumé le président de Prism'emploi. Celui-ci a d'ailleurs rappelé que la branche était déjà très active dans ces domaines, la mise en place de préparations opérationnelles à l'emploi collective (POEC) et les dispositifs spécifiques que sont le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) et le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI).

La suite de ce webinaire consacrant la signature de cet accord national a fait la part belle aux exemples de coopération mis en œuvre sur le terrain. Après avoir présenté les témoignages vidéos d'un salarié senior en reconversion et d'un jeune ayant signé un CDI intérimaire sur les apports de cette collaboration, le journaliste Thierry Guerrier a invité Didier Garcia et Alain Mauny, respectivement président régional de Prism'emploi et directeur régional de Pôle emploi pour la Nouvelle-Aquitaine, à revenir sur les actions menées conjointement en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi depuis la signature d'une convention régionale en 2019. Didier Garcia a détaillé les actions de « Parcours TH », un dispositif organisé par l'opérateur de la branche (AKTO) et l'AGEFIPH[1] pour sensibiliser et former les salariés permanents des agences d'emploi à l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap. *« Cette action est également destinée aux travailleurs handicapés eux-mêmes, lesquels devraient avoir accès à une sorte de «guichet unique», avec le concours supplémentaire de Cap emploi »*, a souligné Alain Mauny.

Les apports des outils numériques et de la GPEC.

Les deux responsables régionaux sont revenus sur les actions développées en commun sur le terrain lors de salons, de jobs dating, par le biais des POEC et des actions de formation préalable au recrutement (AFPR) ou encore *via* des sas de préparation à l'emploi. D'une durée d'une semaine, ces sas de préparation permettent en effet aux personnes handicapées de participer à des ateliers collectifs et de bénéficier de bilans individuels et d'une formation sur un passeport numérique. *« Certaines solutions techniques permettent également de fluidifier le sourcing et d'accroître l'efficacité des actions communes de recrutement »*, est venu ensuite expliquer Guillaume de Marolles. *« À travers la digitalisation, ce sont des nouveaux services en ligne, comme l'agrégation des offres d'emploi ou la transmission automatique des dossiers de candidats, qui peuvent être proposés pour améliorer la collaboration des partenaires dans le domaine de l'accompagnement des demandeurs d'emploi en difficulté »*, a précisé le responsable sourcing de Startpeople. Jean-Marc Soulodre, directeur de l'innovation, du développement et de la communication du FASTT, a ensuite présenté le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) créé en 1992 pour lever les freins à l'emploi et à la formation, qu'il s'agisse de logement, de mobilité, d'accès au crédit ou de santé. *« Il est important de faire connaître l'existence de cette protection sociale complète, de ce véritable filet de sécurité qui va permettre à tous ceux qui pourraient être intéressés par le travail temporaire d'exercer leur activité de manière sereine »*, a souligné Jean-Marc Soulodre à l'attention des partenaires de Pôle emploi. La signature de cet accord a été ensuite l'occasion pour certains responsables de Prism'emploi de rappeler également l'importance d'outils comme la GPEC[2] pour la branche, du fait de sa capacité à identifier rapidement les secteurs en transformation et à anticiper les besoins en compétences. *« Parallèlement, l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) fournit aux entreprises de travail temporaire des études et analyses prospectives extrêmement utiles en termes d'évolution des compétences »*, a rappelé François Pinte, administrateur de Prism'emploi et vice-président de l'OIR.

Avec un marché du travail fortement impacté par la crise sanitaire, la coopération des deux réseaux doit par ailleurs permettre d'organiser les mutations professionnelles des demandeurs d'emploi. Secrétaire d'AKTO et administrateur de Prism'emploi, Patrick Tuphé a insisté sur l'importante contribution de la branche (3,35 % de la masse salariale) à cet « ADN de l'intérim » qu'est la formation, avant de revenir sur la souplesse et la complémentarité des CIPI et des CDPI, deux dispositifs qui peuvent accompagner efficacement les reconversions professionnelles.

Un partage des connaissances indispensable.

De son côté, Catherine Poux, directrice des services aux entreprises de Pôle emploi, a détaillé les leviers qui permettent de travailler de concert sur cette question des mutations professionnelles, à commencer par le partage des connaissances du marché du travail. Un partage des connaissances *« qui doit être décliné au niveau territorial »*, pour prendre en compte la grande hétérogénéité du marché du travail d'une région, voire d'un bassin d'emploi, à l'autre. Partageons aussi notre connaissance des publics, a poursuivi Catherine Poux. *« Il s'agit de capitaliser sur les évaluations au bénéfice des intérimaires que vous menez au niveau des agences et qui permettront ensuite à leur conseiller référent de les accompagner au mieux dans leur recherche d'emploi »*. Il est important également d'agir conjointement pour aider les entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement en mettant en place une forme d'ingénierie de parcours. *« Pourquoi, par exemple, ne pas envisager une période de mise en situation en entreprise, suivie d'une formation financée par AKTO ou dans le cadre d'une POEC financée par Pôle emploi »*, a-t-elle lancé. *« Nous pouvons également « être présents ensemble sur des événements qui nous permettent d'aller à la rencontre des entreprises, à l'exemple des opérations #TousMobilisés organisées tous les mois dans nos agences locales »*, a rappelé Catherine Poux en conclusion. L'illustration de cette coopération au niveau local a été développée dans la foulée par les responsables des deux réseaux pour la région des Pays de Loire. Côté Pôle emploi, Martine Chong-Wa Numéric a mis en avant les

résultats encourageants des POEC *« qui permettent aux demandeurs d'emploi, au travers d'une formation pouvant aller jusqu'à 400 heures, d'être recrutés rapidement et durablement »*. En 2019, pas moins de 1788 dispositifs de formation de ce genre ont été réalisés en commun au niveau régional, en particulier dans des secteurs en tension comme l'industrie métallurgique, le bâtiment, la logistique, le transport de marchandise ou l'agroalimentaire, a indiqué pour sa part le président de Prism'emploi Pays de la loire. Ces résultats, a ajouté Patrice Vinet, sont le fruit *« d'une relation de confiance qui s'est installée depuis de nombreuses années dans le respect des intérêts de chacun »*. Les équipes organisent ainsi en commun des présentations aux entreprises de leurs offres de services et affichent aujourd'hui leur volonté d'aller plus loin pour s'attaquer aux offres les plus difficiles à pourvoir.

Permettre aux plus fragiles d'intégrer les entreprises.

« Un des enjeux de cette convention », a expliqué Martine Chong-Wa Numéric, *« c'est d'arriver à assurer au sein des entreprises une montée en compétences des personnes de manière à libérer les postes à moins forte valeur ajoutée et de permettre aux publics les plus fragilisés d'intégrer ces entreprises en développant leurs compétences à travers de nouvelles POEC »*. L'an passé, ces actions de formation répondant aux besoins de réactivité des entreprises ont été utilisées notamment pour permettre à plus d'une centaine de réfugiés de bénéficier des programmes HOPE[3] et de se former sur des métiers en tension, avant d'aller vers un certificat de qualification professionnelle. *« Aujourd'hui, plus de 90 % des candidats ont décroché un CDI ou un CDI intérimaire »*, a noté avec satisfaction Patrice Vinet. Des dispositifs qui ont également permis à une vingtaine de jeunes issus des quartiers prioritaires de l'agglomération mancelle d'accéder à un emploi durable après avoir suivi une formation de préparateur de commande et de cariste. Cette efficacité opérationnelle a été obtenue grâce à *« une proximité de travail réalisé dans la confiance (…) et qui devrait permettre d'aller plus loin et pourquoi pas de challenger ensemble à la fois nos équipes et les entreprises avec lesquelles nous travaillons »*, a souligné pour sa part la directrice régionale de Pôle emploi. Pour refermer ce webinaire organisé à l'occasion de la signature du nouvel accord, Isabelle Eynaud-Chevalier, déléguée générale de Prism'emploi et Misoo Yoon, directrice générale adjointe de Pôle emploi, ont mis en avant les liens existants entre les deux réseaux et les perspectives de coopérations renforcées données par cette nouvelle impulsion. *« Je tiens à partager ce grand espoir qui nous anime aujourd'hui à Prism'emploi devant des coopérations profondément renouvelées, empreintes d'un esprit de confiance et un engagement dans l'action qui produiront des effets concrets pour les publics que nous accompagnons »*, s'est réjouie Isabelle Eynaud-Chevalier. *« Ces jeunes qui cherchent un premier emploi, ces seniors un peu hésitants quant à une nouvelle étape de leur parcours professionnel, ces salariés handicapés confrontés à des difficultés et bien d'autres… Tous se tournent vers nous en espérant que nous saurons leur proposer une solution clés en main, qui leur permette d'avoir ce nouvel avenir professionnel dont ils rêvent. Et je pense que nous pouvons le faire »*. Les témoignages de cette fin de matinée ont montré que la dynamique d'une coopération resserrée est en marche au niveau territorial comme sur le plan national, a confirmé Misoo Yoon. *« Nous avons là matière à coopérer encore plus étroitement pour que la reprise qui s'annonce se traduise opérationnellement en opportunités d'emploi de qualité »*, a conclu la directrice générale adjointe de Pôle emploi.

(1) Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

(2) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

(3) Hébergement, Orientation, Parcours vers l'emploi

Les axes du partenariat.

Développer les relations entre les deux réseaux

- Améliorer la connaissance territoriale des deux réseaux.
- Favoriser la connaissance réciproque de l'offre de service de Pôle emploi et de Prism'emploi.

Agir ensemble pour faciliter et fluidifier le sourcing de candidats

- Faciliter le sourcing des demandeurs d'emploi en situation de handicap vers les agences d'emploi.
- Partager les pratiques relatives aux évaluations de candidats réalisées par les agences d'emploi.
- Créer un groupe de travail avec la DSI de Pôle emploi et des représentants d'ETT afin de faire des propositions pour faciliter l'accès à la banque de profils.

Agir sur les offres difficiles à pourvoir

- Co-organiser des actions sur les métiers pour lesquels des besoins en recrutement sont identifiés.
- Élargir le sourcing des candidats sur certains métiers identifiés en utilisant notamment la période de mise en situation en milieu professionnel et la méthode de recrutement par simulation.
- Mieux organiser le dialogue entre agences d'emploi et Pôle emploi.
- Susciter des expérimentations (collaborations interrégionales ou interdépartementales, parrainage d'un demandeur d'emploi par un salarié intérimaire pour faire découvrir les métiers en tension).

Favoriser les reconversions des demandeurs d'emploi

- Prism'emploi favorisera le partage d'information entre les différentes enseignes sur un territoire afin que les profils intérimaires qui subissent une perte d'activité puissent bénéficier des opportunités offertes par d'autres enseignes sur le territoire.
- Élaborer une ingénierie de formation.

Interview /

UNE COOPÉRATION RENOUVELÉE POUR FAIRE FACE AUX ENJEUX À VENIR

MISOO YOON, directrice générale adjointe de Pôle emploi.

Pôle emploi et Prism'emploi sont partenaires depuis de nombreuses années, quels sont les enjeux de cette nouvelle convention ?

Notre partenariat est en effet assez ancien, comme le montre la convention signée en 2010 avec Prism'emploi. Il était temps néanmoins d'aller plus loin à travers une nouvelle convention qui prend tout son sens aujourd'hui. Au regard de la situation économique et sociale sans précédent que nous vivons depuis le printemps 2020, mais aussi de la reprise soutenue des recrutements qui s'annonce (avec 30 000 intentions d'embauche supplémentaires par rapport à 2019), il nous semblait important de redéfinir les contours de notre collaboration pour l'adapter au marché du travail actuel. Au-delà de la reprise qui se profile, des difficultés de recrutements persistent dans des secteurs stratégiques pour nous comme pour les acteurs du travail temporaire, qu'il s'agisse de la construction, de l'industrie ou de la santé. C'est là, je pense, que nous aurons à développer des collaborations encore plus étroites.

Pouvez-vous nous détailler les principaux axes de ce partenariat ?

Quatre grands axes ont été identifiés, à commencer par la nécessité de développer davantage encore les relations entre nos réseaux pour s'assurer que les offres de services respectives sont bien connues de part et d'autre. Je pense, par exemple, au CDI intérimaire ou à la protection apportée par la branche du travail temporaire à travers son Fonds d'action sociale. Et une bonne connaissance de notre offre de services, en termes d'accompagnement des demandeurs d'emploi, de formation ou encore de développement de leur savoir être, est à mon sens également très utile pour les ETT. Cela passe par des rencontres régulières entre les représentants régionaux des deux réseaux. Cette convention met ensuite l'accent sur la nécessité de travailler ensemble pour fluidifier le sourcing de candidats. Nous allons avoir de belles avancées dans ce domaine, à l'instar du projet visant à faciliter l'usage de notre banque de profils par les ETT couplé avec des modes de sécurisation adaptés, dit « service prémium ». Et nous comptons aussi beaucoup sur ces dernières pour partager leurs bonnes pratiques, à l'exemple des expérimentations menées en région pour permettre à nos équipes d'utiliser les outils d'évaluation des connaissances développés par l'intérim. La collaboration dans le domaine des offres difficiles à pourvoir est une des autres priorités de cet accord. Nous devons faire preuve d'inventivité en la matière et trouver en particulier le moyen d'aller au plus près des personnes prêtes à se diriger vers des métiers auxquels elles n'avaient pas pensé, mais réputés difficiles et qui souffrent parfois d'une mauvaise image. Co-organiser des actions de présentation de ces métiers en tension par des professionnels est quelque chose de très efficace. Voilà pourquoi nous sommes également intéressés par l'expérimentation d'un dispositif de parrainage d'un demandeur d'emploi par un salarié intérimaire. Le dernier axe de partenariat vise enfin à élaborer ensemble des dispositifs de formation permettant d'amener des personnes à développer leurs compétences sur leur métier ou à envisager une reconversion professionnelle. Nous avons par exemple des liens avec AKTO pour promouvoir les POEC.

Êtes-vous favorable au déploiement d'expérimentations territoriales sur cette base ?

Complètement. Et nous souhaitons poursuivre cette dynamique. Pôle emploi fait régulièrement des expérimentations pour voir comment les généraliser ensuite et nous sommes très ouverts à de nouvelles collaborations sur le terrain avec les agences d'emploi.

Comment prenez-vous en compte dans votre offre de services la spécificité des agences d'emploi ?

Comme le montre le travail réalisé pour améliorer l'accès à notre banque de profils, nous avons de vrais partenariats avec les ETT pour essayer d'adapter nos services à leurs besoins. Les deux réunions de travail organisées à ce sujet devraient nous permettre d'identifier rapidement des pistes d'amélioration dans l'utilisation de cet outil de sourcing très important pour les ETT. Le travail que nous menons par ailleurs avec plusieurs enseignes pour éprouver la solution de transfert automatisé des offres d'emplois vers Pôle emploi illustre là encore la volonté qui est la nôtre de nous adapter aux besoins particuliers des ETT.

Entretien /

« LA FEUILLE DE ROUTE D'AKTO POUR L'AVENIR »

Le point avec **SILVIA RODRIGUEZ**, Secrétaire Générale d'AKTO, sur les priorités et les réalisations de l'opérateur de compétences de la branche, qui accompagne les entreprises et les salariés de 27 secteurs d'activité.

Vous avez pris vos fonctions de Secrétaire Générale d'AKTO en janvier dernier, pouvez -vous nous préciser quelles sont vos missions ?

J'assimilerais mon rôle à celui d'un chef d'orchestre. J'ai en charge la coordination des différentes instances paritaires : le Conseil d'administration, le Bureau, le comité financier (dans une moindre mesure car il est davantage piloté par la direction financière), les Commissions transverses, mais également les Sections paritaires professionnelles (SPP) et les Commissions paritaires régionales interbranches (CPRI). Je veille à la qualité des dossiers mais également au suivi des décisions des instances statutaires de l'association et leur bonne application au sein de l'OPCO. Je contribue à la réalisation des dossiers stratégiques, en fonction des enjeux portés par l'OPCO y compris l'analyse des projets législatifs/ règlementaires. J'ai également en charge le pôle branche et grands comptes, le pôle observatoire et certification, ainsi que le pôle juridique.

Quels sont les axes stratégiques d'AKTO en 2021 ?

Nous avons défini cinq axes prioritaires pour l'année 2020-21. Tout d'abord, adapter notre offre de services et d'ingénierie afin de garantir la continuité des services dans le cadre de la fusion de l'OPCO. Ensuite, accélérer la mise en place d'outils d'analyse et d'anticipation sur l'évolution des métiers et des qualifications à l'échelle des branches et des territoires. Troisième axe : structurer les moyens d'intervention des branches professionnelles à l'échelle territoriale, grâce à une organisation et un pilotage intégrés. Quatrième priorité : déployer les politiques de branches en matière de développement de l'alternance et de plan de développement des compétences. Dernière priorité : développer de nouvelles ingénieries adaptées aux PME et aux salariés en soutenant la dynamique projets & innovation à l'échelle des branches et du territoire.

Pouvez-vous nous décrire les premiers travaux des commissions transverses ?

Quatre commissions transverses ont été installées en 2021 : la commission Alternance, Demandeurs d'emploi et Attractivité (ADEA), la commission Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (PDC -50 sal), la commission OPMQ (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications), GPEC et évaluation et la commission Mobilité et Certification. Les commissions transverses ont pour objectif de capitaliser et de mutualiser les ingénieries de formation, transposables à différentes branches professionnelles et d'initier des projets et des partenariats susceptibles de répondre à des problématiques communes.

Le Conseil d'administration d'AKTO a validé les feuilles de route de chaque commission et finalise la validation de leurs premiers travaux. La Commission ADEA a élaboré le plan d'intervention d'AKTO en faveur du développement de l'alternance pour préparer la rentrée 2021 « AKTOSECURISE ». Elle a également en charge le suivi de la convention-cadre de coopération qui est en cours de signature entre AKTO et le ministère de l'éducation nationale et le ministère de l'enseignement supérieur pour assurer la promotion des métiers et la valorisation de la voie professionnelle, en particulier l'apprentissage. La Commission PDC – 50 salariés s'est quant à elle attelée à des chantiers d'ingénierie, l'outillage des entreprises pour développer l'AFEST (l'action de

formation en situation de travail) et la conception d'une offre harmonisée en matière de diagnostic et d'accompagnement RH, un des chantiers prioritaires portés par AKTO.

Pouvez-vous nous présenter la nouvelle organisation territoriale d'AKTO ?

L'organisation territoriale d'AKTO est désormais stabilisée. Elle compte 17 Directions régionales, auxquelles s'ajoutent les deux délégations territoriales de la Corse et de Saint Martin et Saint Barthélémy. Une organisation par pôle d'activité a été adoptée pour chaque région, avec un pôle Relations Entreprises, un pôle Alternance, un pôle Expertises et Projets et un pôle Gestion administrative. À cela s'ajoute la Direction du Pilotage et de l'animation des régions qui a en charge de coordonner, de suivre et d'accompagner l'activité des directions régionales pour s'assurer du déploiement homogène de la stratégie et des politiques d'intervention d'AKTO, ainsi que de déployer un certain nombre d'actions transverses ou territoriales.

Et dans les DROM (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte) ?

AKTO est présent dans les cinq DROM. Il a par ailleurs, reçu l'agrément de l'État pour être l'opérateur de compétences unique pour toutes les branches sur les territoires de Mayotte, Saint-Martin et Saint-Barthélemy et Saint-Pierre et Miquelon, depuis le 1er janvier 2021.
Dans les DROM, AKTO a signé une convention de délégation avec quatre OPCO, le 1er janvier 2020. Dans ces territoires où la multiplication des opérateurs s'avère contreproductive, en tant qu'opérateur unique ou délégataire, AKTO peut impulser une vraie dynamique économique, développer la formation et réaliser des économies d'échelles significatives.

Entretien /

« GROS PLAN SUR LE FPE TT »

Revue de détail du FPE TT avec **PATRICK TUPHÉ**, président de Prism'emploi Bourgogne-Franche-Comté et président du FPE TT.

Pouvez-vous nous présenter le rôle et les missions du Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPETT) ?

Les missions du FPE TT ont été redéfinies en 2019. Il accompagne la montée en compétences et en qualifications des salariés intérimaires en contrat de mission et en CDI. Il contribue également au développement de l'employabilité des demandeurs d'emploi et des primo-entrants dans un parcours d'intérim. Les innovations qu'il développe à cet égard en font un véritable laboratoire d'expérimentation pour l'emploi. Le FPE TT a un rôle stratégique en matière de financement de contrats d'alternance, d'accès à l'emploi ou encore du maintien dans l'emploi. En collaboration avec le FASTT, il facilite notamment les reconversions professionnelles en cas de maladie ou d'accident pour les intérimaires. Le FPE TT gère le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en CDI. En outre, il finance un certain nombre d'études relatives à l'emploi destinées à l'information des partenaires sociaux de la branche, afin d'orienter au mieux la stratégie de la branche et de dresser des perspectives pour l'avenir.

Quelles sont les nouvelles règles de prise en charge qui ont été définies en décembre 2020 ?

Au cours de l'année 2020, nous avons travaillé sur les conditions d'éligibilité des dépenses. Nous avons changé de méthode et effectué un important travail de classification afin de dresser la liste de toutes les dépenses qui ne peuvent pas être prises en charge comme une formation à la sécurité non transférable, l'achat de matériel de protection individuelle, la rémunération d'un salarié permanent. Avec cette nouvelle détermination des règles de prise en charge, tout ce qui ne figure pas expressément sur la liste est pris en charge. Nous espérons que cet effort de clarification facilitera la tâche de nos interlocuteurs.

Quels sont les axes stratégiques du FPE TT en 2021 ?

Nous menons une action de lobbying auprès du gouvernement afin que la contribution de 0,3 % gérée par AKTO redevienne conventionnelle afin qu'elle puisse être gérée par le FPE TT. Pour cela, il nous faut un véhicule législatif. Cette revendication est d'autant plus stratégique que ces fonds mutualisés permettent d'aller chercher des co-financements, une activité dans laquelle nous avons développé une bonne expertise. Cela nous permet de tabler sur un véritable effet de levier financier.

Avez-vous prévu de créer de nouveaux outils dédiés au secteur de l'intérim ?

Nous souhaitons créer un portail numérique pour la branche. À cet effet, nous avons développé un groupe de travail commun avec AKTO et notre Observatoire de branche, l'OIR. Cet outil innovant sera à destination des salariés intérimaires mais également des agences d'emploi. Cette plateforme numérique a pour objectif de leur permettre de mieux maîtriser la palette totale des services et dispositifs existants mis au point par la branche. Qu'il s'agisse de construire un parcours professionnel, d'obtenir des aides dans sa vie quotidienne, de savoir où s'orienter, la plateforme déploiera un accompagnement global. Le vrai challenge, une fois cette plateforme numérique conçue et réalisée, c'est de la faire vivre dans le temps.

Développez-vous d'autres initiatives ?

Nous poursuivons nos expérimentations en matière de mise à l'emploi de personnes migrantes. Nous finalisons un parcours d'apprentissage linguistique en matière d'insertion calqué sur les besoins de notre secteur, à destination des organismes de formation. Nous les ferons bénéficier de l'expérience que nous avons accumulée avec le dispositif Hope : faire le lien entre le métier ou la filière choisie et la pédagogie du français, individualiser au maximum l'apprentissage en partant du socle de compétences de chacun… Enfin, cette année, nous soutenons plus particulièrement les entreprises adaptées créées dans le cadre de la loi de 2018. Nous travaillons en étroite collaboration avec l'AGEFIPH et AKTO afin de mettre au point un accompagnement global pour ces entreprises.

interview /

« DES DIAGNOSTICS TERRITORIAUX POUR AFFRONTER LA CRISE »

Outil de référence de la production de données économiques et sociales, l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement initie des diagnostics territoriaux avec pour objectif d'adapter les parcours professionnels des salariés intérimaires aux spécificités des différents bassins d'emploi. Le point sur cette action avec **ALICE HÉLIAS**, secrétaire générale de L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement.

Pouvez-vous nous expliquer pourquoi l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement réalise des diagnostics territoriaux ?

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) s'est depuis sa création, en 2014, donné pour mission de suivre et analyser l'évolution professionnelle des salariés intérimaires et permanents de la branche du travail temporaire. Nous avons souhaité outiller au mieux la profession pour affronter la crise sanitaire et économique de la Covid 19. Il nous est apparu pertinent, non plus de lancer une étude au plan national comme nous en avions l'habitude mais d'expérimenter l'activité de l'Observatoire au niveau local.

Il s'agit d'une démarche inédite pour l'OIR ?

En effet. Nous avons fait le constat que la crise n'a pas touché l'ensemble des territoires de la même façon. En fonction de la structure économique propre à chaque bassin d'emploi, la part de destruction ou de suspension d'emploi et la dynamique de reprise se déploient de façon différenciée. Cet aspect territorial de l'emploi est d'autant plus stratégique pour notre secteur que la mobilité des salariés intérimaires est assez réduite, notamment pour les premiers niveaux de qualification qui constituent une très large part des salariés de l'intérim. Une réflexion au niveau local s'est donc imposée.

Dans quel cadre s'inscrivent ces diagnostics territoriaux ?

Il s'agit d'une expérimentation nationale engagée par la branche du travail temporaire, portée par AKTO et copilotée avec l'OIR. En juillet dernier, dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences, un appel à projets « Soutien aux démarches prospectives et compétences » a été lancé afin de mesurer l'impact de la crise et prévoyant des diagnostics. Notre expérimentation a été retenue dans ce cadre et est largement cofinancée par la DGEFP.

Sur quels territoires portent ces diagnostics?

Nous avons voulu accompagner les parcours professionnels au plus juste pendant la crise et préparer la sortie de crise. Il nous a donc fallu apprécier les impacts de la pandémie sur les emplois, les métiers et besoins en compétences au plan local. La construction des parcours professionnels doit se penser en effet en fonction des bassins d'emploi et de leur dynamique propre. Cela passe par une connaissance renforcée du secteur de l'intérim, des territoires, de leur marché du travail et son ancrage dans les systèmes d'acteurs territoriaux. Pour cette expérimentation, nous avons sélectionné sur l'ensemble du territoire quatre zones d'emploi, Lille, Belfort/Montbéliard, Nantes/Saint-Nazaire et Toulouse avec des problématiques différentes. Ces premiers diagnostics vont nous permettre de mettre au point des méthodologies d'observation ad hoc et de construire des indicateurs pertinents.

Sur quels critères avez-vous choisi ces quatre territoires sur lesquels portent ces diagnostics ?

La crise n'a pas le même impact en fonction du tissu économique d'un bassin d'emploi, de sa dynamique, du poids des emplois tertiaires et des caractéristiques des industries locales. Nous avons donc retenu des bassins d'emplois variés : une zone d'emploi de taille assez réduite : Belfort/Montbéliard et trois autres bassins d'emploi plus étendus. Dans les grandes agglomérations, les emplois publics sont nombreux, ce qui crée un effet d'amortisseur en matière d'emploi. À Lille par exemple, l'administration publique représente un employeur majeur. Nous avons choisi des bassins aux tissus économiques différenciés et dont nous savions pour certains que les impacts de la crise seraient majeurs. Toulouse présente un profil varié

mais avec un poids considérable de l'aéronautique et toutes les activités associées. Belfort/Montbéliard, dont l'activité se structure largement autour de l'industrie automobile, comporte un bassin de vie et de consommation et de services par ailleurs très limité. Nantes/Saint Nazaire se singularise par ses deux industries phares (mais pas exclusives) différemment impactées par la crise que sont l'aéronautique et la navale. Et enfin nous avons choisi Lille, qui nous intéressait par son profil au contraire relativement peu industriel et très diversifié. Les impacts de la crise sur ces territoires seront nécessairement très contrastés.

Allez-vous ensuite déployer ces diagnostics dans d'autres territoires ?

La suite à donner à cette expérimentation n'a pas encore été déterminée. C'est notre commanditaire, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi qui décidera de son déploiement éventuel et de son utilisation. Nous pouvons penser à plusieurs scénarios possibles pour ces diagnostics. Parmi eux, un scénario consisterait à traiter l'ensemble des 306 zones d'emploi mais de façon uniquement statistique et donc peut-être plus superficielle. Un autre scénario possible privilégierait l'étude approfondie de certaines zones d'emploi : des bassins d'emploi à fort challenge ou particulièrement impactés par la crise.

Quelle sera l'utilisation de ces diagnostics ?

L'Observatoire constitue avant tout un centre de ressources pour la profession. Ces diagnostics permettent aux partenaires sociaux de définir la stratégie de la branche en matière d'emploi et de formation. Ils offrent aux entreprises de travail temporaire une vision macro et prospective du marché du travail local qui leur permet d'optimiser leur positionnement. Les partenaires institutionnels de la profession (décideurs publics : conseils régionaux, conseils départementaux, communautés urbaines, communautés d'agglomération, mais aussi les acteurs du service public de l'emploi) sont également les destinataires naturels de ces diagnostics. Ils connaissent généralement mal le secteur de l'intérim qui constitue un peu un angle mort des diagnostics territoriaux classiques et du pilotage de l'emploi. Or, en termes de contrats conclus, notre secteur constitue un acteur majeur de l'emploi. Ces diagnostics mettent également en lumière le rôle important de notre secteur pour la mise à l'emploi des jeunes.

Pouvez-vous détailler un de ces diagnostics ?

Pour Lille, le tissu économique apparaît diversifié avec les composantes classiques des économiques locales (BTP, HCR, commerce, industries agroalimentaires, etc.). Sa concentration de population en fait un bassin de consommation exceptionnel. Sa situation géographique favorise le développement des activités de transports et de logistiques. Sa forte ambition territoriale en matière d'innovation se traduit par la présence de deux pôles d'excellence et d'innovation EuraTechnologies et Eurasanté. Dans ce bassin d'emploi, les acteurs locaux interrogés estiment qu'ils ont évité le pire. Le marché de l'emploi a été plutôt mieux préservé qu'ailleurs. Et l'activité d'intérim a résisté du fait de la diversité des activités économiques et du boom de la logistique. Après un décrochage du chiffre d'affaires sur le 1er semestre, toutes les agences d'emploi interrogées présentent une situation économique qui s'est redressée sur le second semestre et qui a permis de maintenir à flot leur chiffre d'affaires en dépit d'une redistribution des marchés. Cependant, la crise a souligné les tensions préexistantes sur le marché de l'emploi et généré des exigences accrues des entreprises en matière de ce qu'elles appellent communément les « savoir-être », c'est-à-dire toutes les compétences de nature comportementale (travail en équipe, maîtrise des codes sociaux, etc.). Enfin, les acteurs territoriaux et régionaux n'ont qu'une faible visibilité sur l'activité du travail temporaire.

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS — Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Pays de la Loire /

« LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE SE MOBILISE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES »

Focus avec **JEAN-PAUL OLIVARES**, président de l'ARML Pays de la Loire, sur une déclinaison territoriale efficace du plan national « 1 jeune 1 solution » dans les Pays de la Loire grâce à l'expertise des agences d'emploi et le soutien de la Préfecture de région.

L'Association régionale des Missions Locales (ARML) a signé aux côtés de l'État et de Prism'emploi Pays de la Loire une convention dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », quel est l'objectif de cette convention ?

Avec cet accord, nous renouvelons la convention de partenariat entre l'État, l'ARML et Prism'emploi en faveur de la mise en œuvre de la Garantie jeunes. La Garantie Jeunes est un dispositif d'accompagnement et d'acquisition d'expérience pour faciliter l'accès à l'emploi. Et le plan #1jeune1solution a renforcé ce dispositif intensif d'accompagnement confié aux Missions locales et dédié aux jeunes de 16 à 25 ans, ni en emploi, ni en formation, ni en étude, afin de les accompagner vers l'emploi ou la formation. Au-delà du renouvellement de cet engagement, la présente convention marque notre volonté d'accélérer l'accompagnement des jeunes, particulièrement touchés par la crise actuelle en cohérence avec les objectifs du plan national.

Cette convention est-elle complémentaire à l'accord. national signé par l'État, l'UNML, Prism'emploi, Akto et le Fastt ?

Oui, cette convention est complétée par une charte d'engagements partagés en faveur des jeunes du territoire. Avec cette charte, nous nous engageons à accélérer l'accompagnement des jeunes. Ces derniers sont particulièrement impactés par la crise actuelle. La charte a été signée dans le cadre de la mise en œuvre territoriale du plan gouvernemental #1jeune1solution. Ce plan lancé à l'été 2020 mobilise plus de neuf milliards d'euros en faveur des jeunes. La charte que nous avons signée est dédiée à la consolidation et à la sécurisation des parcours d'accès à l'emploi et à la qualification de ces jeunes.

Que prévoit le plan #1jeune1solution ?

Le plan #1jeune1solution se décline sur 3 axes : faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes, les orienter et former des jeunes vers les secteurs et métiers d'avenir et accompagner plus particulièrement les jeunes éloignés de l'emploi en proposant des parcours d'insertion sur mesure. Ce plan recourt à de nombreux leviers : aides à l'embauche, formations, accompagnement, aides financières aux jeunes en difficulté, afin de répondre à toutes les situations et ne laisser aucun jeune sur le côté. Le dispositif #1jeune1solution est de très grande envergure. C'est la première fois que l'État met autant d'argent sur la table en faveur de l'emploi des jeunes.

Avec cette charte il s'agit d'apporter l'expertise du secteur de l'intérim à la déclinaison territoriale de ce plan ?

Effectivement. Nous connaissons bien l'efficacité du travail temporaire dans la mise à l'emploi des jeunes. En 2020, les Missions locales des pays de la Loire ont été en contact avec 80 000 jeunes et en ont accompagné 45 000. Dans notre région près d'un(e) jeune sur dix est accompagné par un(e) des conseiller(e) s d'une Mission locale. Dans les Pays de la Loire, l'intérim représente naturellement pour de nombreux jeunes la première étape vers l'emploi. Notre territoire est très dynamique d'un point de vue économique. Les entreprises y ont des projets d'emploi. C'est une chance dont nous sommes conscients. Le taux de chômage de la région, 6, 7 % constitue d'ailleurs un des meilleurs taux au niveau national. La région concentre 8 % de l'emploi intérimaire en France, ce qui confère aux acteurs de l'intérim un vrai rayonnement.

Quelles sont les contributions de l'ARML et des agences d'emploi de Pays de la Loire dans cet effort d'accompagnement ?

Avec la signature de cette convention, il s'agit de penser le travail temporaire comme une composante à part entière du parcours d'emploi des jeunes. À cet effet, des engagements forts et concrets ont été pris par la branche de l'intérim. Les agences d'emploi doivent contacter 60 000 jeunes inscrits en agence sans mission ou non engagés dans une démarche de formation et d'insertion. Les Missions locales doivent accueillir et accompagner ces 60 000 jeunes, en les aidant dans la rédaction de leur CV et en les sensibilisant aux enjeux et aux codes d'un entretien de recrutement. Les agences d'emploi et les Missions locales s'engagent en outre à faire connaître le site www.1jeune1solution.gouv.fr et à effectuer un suivi des jeunes contactés. L'État est le garant des objectifs que nous nous sommes fixés en signant cette charte. C'est un gage que les engagements pris seront tenus.

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 Caluire et Cuire.
GRESHAM Banque – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de Paris sous le n° 341 911 576, établissement de Crédit N°14.120, dont le siège social est situé 20 rue de la Baume - CS 10020 - 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° 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuilles par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n°GP98038, et dont le siège social est situé 20 rue de la Baume, 75008 Paris.
Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN20/FCR0005 - 01/2020. Photo : @shutterstock

GROUPE APICIL

LES CARACTÉRISTIQUES DU CDI INTÉRIMAIRE EN MARS 2021

Les enquêtes montrent qu'environ 10 % des salariés intérimaires cumulent chaque année plus de 7 mois de mission et que dans 20 % des cas, l'intérim représente un choix d'exercice de leur activité professionnelle. Toutefois « l'indépendance » et le goût pour la mobilité présentent certains inconvénients tels que la perte de salaire entre les missions, un risque « d'employabilité » lié aux allers-retours avec le chômage, des difficultés pour obtenir un logement ou un crédit bancaire. C'est pour répondre aux attentes de ces actifs que le CDI intérimaire (CDII) a été mis en œuvre en 2014. Avec ce contrat, les intérimaires travaillent auprès de différentes entreprises tout en se maintenant en CDI auprès de leur agence d'emploi, ce qui leur évite de se retrouver au chômage et leur garantit une rémunération y compris pendant les périodes d'intermission.

Jusqu'à présent le suivi statistique du CDII permettait à Prism'emploi de n'identifier que le nombre de signatures de ces contrats. Le partenariat mis en œuvre en 2021 entre Prism'emploi, l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) et Siaci (concentrateur d'heures pour la mutuelle de branche) permet désormais de mieux connaître les caractéristiques de ces emplois, à la fois d'un point de vue géographique mais également en termes de qualifications.

Dans un contexte économique et sanitaire appelant à renforcer la sécurisation des parcours, il apparaît ainsi que les agences d'emploi, en mars 2021, ont accru leurs effectifs en CDII de 5 318 équivalents temps plein (ETP) sur un an, portant leur nombre à 46 667 ETP.

La répartition géographique de ces contrats se concentre à plus de 40 % dans 3 régions caractérisées par une forte orientation industrielle : Auvergne-Rhône-Alpes : 14,0 % ; Hauts-de-France : 13,3 % et Pays de la Loire : 13,1 %.

Le CDI Intérimaire est caractérisé par une nette sur-représentation des ouvriers non-qualifiés :

Les intérimaires en CDI sont d'abord ouvriers non qualifiés (46,3 %) puis ouvriers qualifiés (35,6 %). Les cols blancs (cadres : 1,3 % ; professions intermédiaires : 5,9 % et employés : 10,9 %) représentent 18,1 % des CDII.

Avec une part relative de 4,6 points plus élevée pour les CDII que pour l'ensemble des intérimaires, les ouvriers non qualifiés sont sur-représentés dans cette typologie de contrat.

Répartition des intérimaires par qualification (Mars 2021) :

	CDII	Ensemble des intérimaires
Cadres et Professions Intermédiaires	7,2 %	10,4 %
Employés	10,9 %	11,0 %
Ouvriers Qualifiés	35,6 %	36,9 %
Ouvriers Non Qualifiés	46,3 %	41,7 %
Total	**100,0 %**	**100,0 %**

Source : Siaci / OIR / Prism'emploi

C'est toutefois pour les fonctions les plus qualifiées que le CDII progresse le plus vite :

En mars 2021, le nombre de CDII progresse en moyenne de 12,9 %, tirés par les cadres (+ 38,5 %) ; les professions intermédiaires (+ 32,9 %) et les ouvriers qualifiés (+ 24,6 %).

CDII	Evolution Mars 2021 / Mars 2020
Cadres	38,5 %
Professions Intermédiaires	32,9 %
Employés	16,0 %
Ouvriers Qualifiés	24,6 %
Ouvriers non qualifiés	2,2 %
Total	**12,9 %**

Source : Siaci / OIR / Prism'emploi

Dans le détail des qualifications :

Les créations d'emploi en CDII se sont concentrées pour plus des trois-quarts sur 5 types de métiers : d'abord les ouvriers qualifiés de la logistique qui cumulent 29 % du total et ceux de l'industrie qui comptent pour 25 % de ces nouveaux emplois.

Le développement du CDI Intérimaire est dans une moindre mesure porté par les employés de la fonction publique (9,4 %), les ouvriers qualifiés de type artisanal (7,5 %) et les contremaîtres, agents de maîtrise (6,7 %).

CDII	Part dans les CDII en mars 2020	Part dans les CDII en mars 2021	% des CDII créés sur un an
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	8,9 %	11,1 %	29,0 %
Ouvriers qualifiés de type industriel	14,2 %	15,3 %	25,0 %
Employés civils et agents de service de la fonction publique	3,8 %	4,4 %	9,4 %
Ouvriers qualifiés de type artisanal	5,5 %	5,8 %	7,5 %
Contremaîtres, agents de maîtrise	0,3 %	1,0 %	6,7 %
Total	**32,7 %**	**37,5 %**	**77,5 %**

Source : Siaci / OIR / Prism'emploi

La construction académique de la RSE

La responsabilité sociale des entreprises – Des relations sociales à la dimension stratégique
Auteur : **StChristian LE BAS, Sylvaine MERCURI-CHAPUIS**
Ems Management Et Société

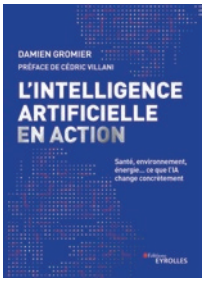
Comment enseigne-t-on la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les Business Schools ? Cette question essentielle de nos jours, est traitée dans cet ouvrage à partir de l'exemple et de l'expérience de l'ESDES, qui depuis plus de 30 ans s'est donnée comme raison d'être de changer le monde en changeant les comportements des dirigeants. L'ouvrage donne en premier lieu à lire l'histoire de l'appréhension de la RSE par les enseignants-chercheurs de l'ESDES. Ils ont su très tôt se saisir de la question de la RSE pour faire progresser la connaissance et la recherche académique sur ce sujet. Ce travail de rétrospective permet de comprendre comment le sujet de la RSE a irrigué les enseignements, la recherche et la formation de futurs cadres et managers. Construit autour de onze chapitres, cet ouvrage est le fruit d'un travail coordonné par le professeur d'économie à l'Université de Lyon II et à l'ESDES-Lyon Business School-UCLy Christian Le Bas et l'enseignante chercheuse en sciences de la gestion à l'ESDES-Lyon Business School-UCLy Sylvaine Mercuri Chapuis

Les avatars du « sans contact »

La société du sans contact
Selfie d'un monde en chute

Auteur : **François SALTIEL**
Flammarion

La révolution technologique a profondément transformé nos usages. Le travail peut s'exécuter à distance, l'amour peut se trouver à coup d'algorithmes, et notre intimité se déploie désormais sur les réseaux sociaux. Toute notre existence peut désormais se vivre derrière un écran, analyse l'auteur de cet ouvrage, François Saltiel. Journaliste, réalisateur et producteur, il souligne un paradoxe étonnant : sous l'emprise d'une connexion permanente, nous nous éloignons paradoxalement les uns des autres. Et ce phénomène est loin d'être sans conséquence. L'essai de François Seltiel se nourrit d'observations aussi insolites que saisissantes. On y apprend ainsi que les selfies tuent cinq fois plus que les attaques de requin ou que Uber a licencié 3 500 employés en quelques minutes via l'application de visioconférence Zoom. Rien n'échappe aux architectes de la Silicon Valley, souligne l'auteur. Ces nouveaux maîtres du monde nous entraînent dans une terrifiante dérive vers la « société du sans-contact », avertit-il. Une plongée sans concession dans le grand bain bouillonnant des nouvelles technologies et une exhortation à résister aux sirènes des GAFAM.



Dans les coulisses des succès de l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle en action
Auteur : **Damien GROMIER**
Santé, environnement, énergie… ce que l'IA change concrètement

Si l'Intelligence Artificielle (IA) est évoquée fréquemment dans les médias et dans les conversations, elle est plus souvent abordée sous l'angle exclusivement philosophique ou technique que sous celui de ses bénéfices réels. Fascinante pour certains, inquiétante pour d'autres, cette technologie véhicule de nombreux fantasmes, mais bien peu d'entre nous s'attardent à lister ses usages prometteurs. Qu'apporte-t-elle concrètement dans les domaines de la santé, de l'environnement, de l'assurance, de l'énergie ? Comment les technologies de l'IA sont-elles conçues, choisies, déployées, apprivoisées, améliorées ? Quelles sont les clés des projets d'IA réussis, positifs pour les usagers et pour l'organisation qui les met en oeuvre ? Pour répondre à ces questions, l'auteur Damien Gromier, fondateur entre autre de l'initiative AI for Good, lancée à l'Assemblée nationale en avril 2018 et vice-président fondateur de l'association Impact AI, «think and do tank» de référence en matière d'éthique de l'IA, est allé à la rencontre de celles et ceux qui sont en prise au quotidien avec la réalité de l'IA : start-up, entreprises, institutions ou associations. Il a sélectionné une large variété de cas d'usages, de retours d'expérience, de bonnes pratiques et de courtes fictions, pour proposer à ses lecteurs une véritable immersion dans la réalité de l'IA et leur permettre d'appréhender tous ses possibles.

L'empire du sens

L'empire du sens
Comment la quête de sens transforme le travail, la consommation, et tout le reste

Auteurs : **Mickaël MANGOT**
Eyrolles

Mickaël Mangot est docteur en économie et dirige l'institut de l'Économie du Bonheur. Il enseigne à l'ESSEC et à l'AgroParisTech. Dans cet ouvrage, il se penche sur la crise dans laquelle nos sociétés occidentales se débattent aujourd'hui. L'auteur analyse avant tout ce phénomène comme une crise de sens profonde. Environ 30 % des Français déclarent ne pas trouver de sens à leur vie. Nos modèles sociétaux libéraux et individualistes, dépourvus de spiritualité et soumis à une économie souvent destructrice de l'environnement, produisent de plus en plus un sentiment de vide chez les individus. En réponse à ce sentiment de vide, les quêtes de sens actuelles prennent des visages multiples allant du développement personnel à l'engagement caritatif en passant par le yoga, la méditation, le voyage, etc. Certains de ces chemins conduisent parfois à des impasses. En prenant appui sur les recherches les plus récentes en psychologie, Mickaël Mangot passe en revue les mutations dans notre relation au travail, à la consommation, aux loisirs et à l'épargne. Il nous aide à évaluer les nouvelles pratiques autant qu'à démêler les fils de notre questionnement existentiel.

Prism'emploi leMag est une publication des Professionnels du recrutement et de l'intérim. Prism'emploi : 7 rue Mariotte – 75017 Paris – tél. 01 55 07 85 85 **Directeur de la publication :** Gilles Lafon – **Directeur de la rédaction :** Isabelle Eynaud-Chevalier – **Rédacteur en chef :** Isabelle Mazza – **Comité de rédaction :** Sébastien Archi, Nathalie Bourotte, Dominique Delcourt, Ingrid Savary, Xavier Thomas, Florence Lucas – **Crédits photo :** Couverture : iStock - Pages 3-8-15 : Olivier Seignette - Page 12 : Droits réservés - Page 14 : Droits réservés – **Conception et réalisation :** WAT – Wearetogether.fr – 2106_02145 – **Rédaction :** Henri Cormier, Frédérique Perrotin – **Impression :** Graph'imprim – **Chef de publicité :** Carmen Figaret – **Éditions SOGESTT :** 7 rue Mariotte – 75017 Paris – Tél. : 01 55 07 85 91 – Dépôt légal 2e trimestre 2021 – ISSN 2431-868X.

Un espace client dédié pour vous

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

Quels avantages pour vous ?

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

Et bien d'autres services à découvrir !

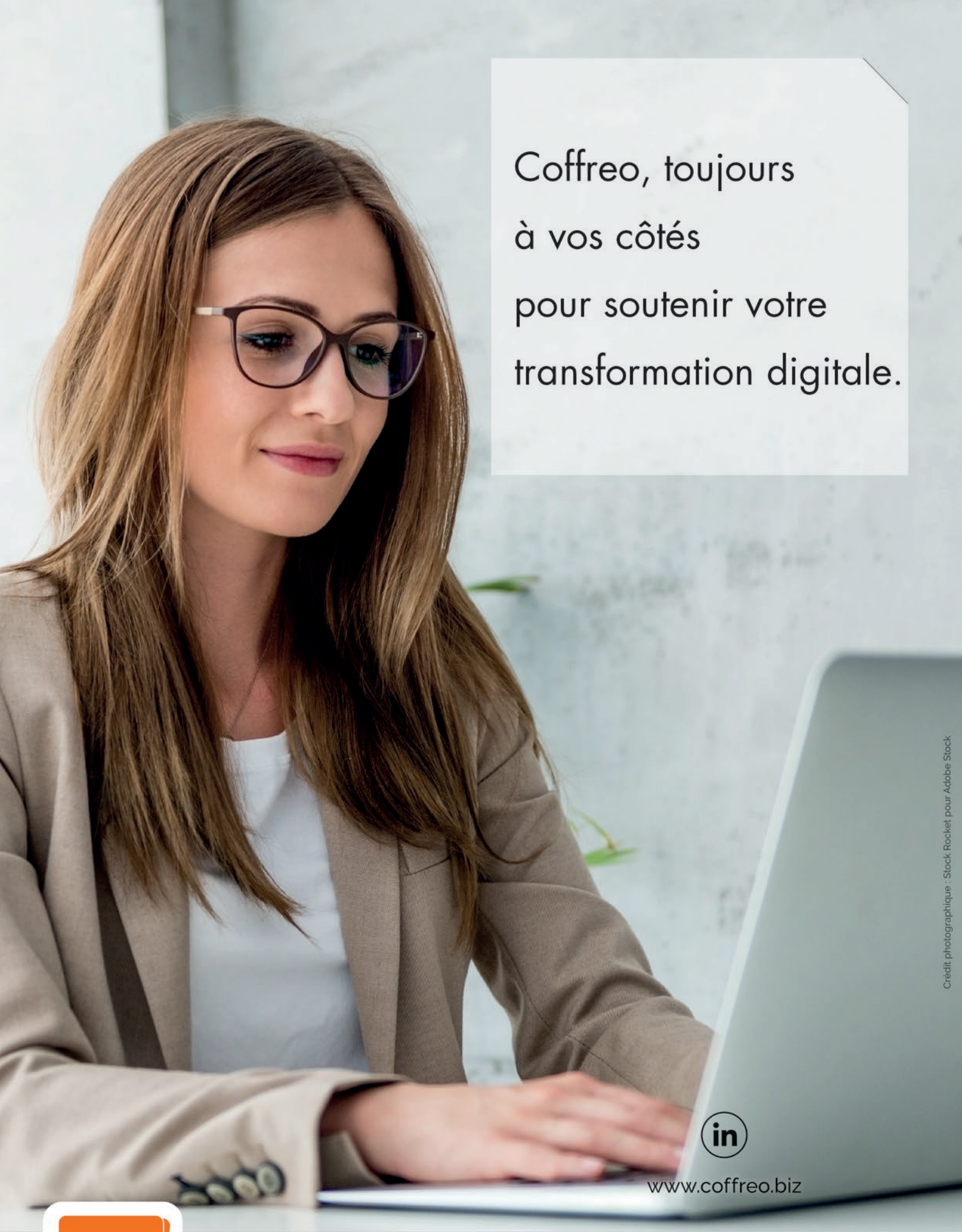
Démarches simplifiées, traitement plus rapide, dématérialisation...

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

www.interimairesprevoyance.fr

AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

052021-97064-A4 - CREDIT PHOTO : Getty Images



Crédit photographique : Stock Rocket pour Adobe Stock

coffreo

Au service des agences d'emploi