prism'emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

le MAG
Numéro 59 - 2e trimestre 2026

POINT DE VUE

LE FASTT ANCRÉ DANS LA RÉALITÉ DU QUOTIDIEN DES INTÉRIMAIRES

ADAPTER LE STATUT DES SALARIÉS PERMANENTS AUX RÉALITÉS ACTUELLES ET AUX ÉVOLUTIONS DE LA RÉGLEMENTATION

DOSSIER

L'intérim en réponse aux besoins de flexibilité

enso

Le premier partenaire technologique des agences d'emploi

- **La Suite complète pour piloter votre agence d'emploi : recrutement, contrats, paie, DSN, facturation électronique, Business Intelligence...**
- **30 années d'expérience**
- **+ 150 experts de l'intérim pour vous accompagner**

RDV sur enso-groupe.fr

> **Le travail temporaire se distingue par un modèle de flexibilité responsable conciliant agilité pour les entreprises et sécurité pour les salariés.**
>
> **Gilles LAFON,**
> président
> de Prism'emploi

PRÉSERVER ET RENFORCER NOTRE MODÈLE DE FLEXIBILITÉ RESPONSABLE !

L'année 2025 s'est caractérisée par un climat d'incertitude qui a pesé directement sur l'activité des entreprises et entraîné une dégradation du marché du travail. L'emploi salarié a reculé et le chômage, reparti à la hausse, s'est établi à 7,9 % fin 2025.

Le travail temporaire, de son côté, a enregistré une nouvelle baisse d'activité, avant de connaître une stabilisation en fin d'année. Nous retrouvons un niveau comparable à celui des années 2016-2017, avec 700 000 emplois en équivalent temps plein et 20 millions de missions d'intérim.

Malgré ces fluctuations conjoncturelles, notre secteur joue toujours un rôle central dans l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle. L'intérim est en effet un point d'entrée majeur pour de nombreux actifs, jeunes ou seniors, y compris les plus éloignés de l'emploi. L'enquête réalisée par OpinionWay confirme le rôle joué par l'intérim auprès des salariés intérimaires et des responsables RH interrogés (cf. dossier page 7).

Dans un marché du travail en mutation, marqué par la montée de formes d'emploi plus précaires et moins protectrices telles que le statut de micro-entrepreneur ou le CDIE, le travail temporaire se distingue par un modèle de flexibilité responsable conciliant agilité pour les entreprises et sécurité pour les salariés. Ce modèle est le fruit de décennies d'un dialogue social fructueux. Il constitue aujourd'hui un équilibre unique qu'il convient non seulement de préserver mais surtout de renforcer pour lutter contre le retour du chômage.

Pour atteindre cet objectif, des mesures audacieuses devraient être prises sans délai pour libérer le potentiel d'inclusion de notre secteur. Il s'agit en particulier de la suppression du délai de carence entre deux contrats de travail temporaire et de celle du motif encore exigé pour la conclusion d'un CDI intérimaire. Elles seules permettraient de limiter l'attrait croissant de formes d'emploi qui constituent pour notre secteur une concurrence déloyale et contribuent en outre à dégrader les finances de la Nation !

C'est notre combat et c'est celui que nous mènerons dans le cadre de la prochaine élection présidentielle !

le MAG
Numéro 59 - 2e trimestre 2026

NEWS 04
- Expérimentation d'une formation sécurité pour les ETTI
- FPETT : nouveaux locaux, nouvelle organisation
- Droit des étrangers : nouveau succès du webinaire
- Intérim Job Days

DOSSIER 07
- L'intérim en réponse aux besoins de flexibilité

POINT DE VUE 12
- Le FASTT ancré dans la réalité du quotidien des intérimaires
- Adapter le statut des salariés permanents aux réalités actuelles et aux évolutions de la réglementation

PASSERELLE 14
- L'implication de Prism'emploi aux côtés du réseau des missions locales est un véritable tremplin vers l'emploi des jeunes

EN RÉGION 15
- L'accord Mission Jeunes se déploie en région

REPÈRES 16
- L'emploi intérimaire en 2025

VIENT DE PARAÎTRE 18

EXPÉRIMENTATION D'UNE FORMATION SÉCURITÉ POUR LES ETTI

Les membres de la Commission Paritaire Nationale Santé et Sécurité au Travail (CPNSST) ont décidé, en 2025, la mise en œuvre et le financement d'une expérimentation visant les salariés intérimaires et les salariés permanents des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). L'objectif était de leur permettre de mieux appréhender les risques spécifiques au secteur du BTP.

Deux conventions ont été conclues : l'une avec l'OPPBTP pour les salariés permanents des ETTI, l'autre avec le FPETT pour les salariés intérimaires des ETTI.

Concernant les salariés permanents, la formation « Connaître les métiers du BTP et leurs risques », d'une durée de 2 jours, leur permet de mieux appréhender le chantier, le poste à pourvoir, son environnement et les risques auxquels sont exposés les salariés intérimaires.

Concernant les salariés intérimaires, les formations proposées ont pour objectifs de prévenir les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle, de sécuriser leur mise à disposition au sein d'entreprises utilisatrices du BTP et de leur permettre de mieux

appréhender leur environnement de travail et les risques associés. Les retours sur ces actions de formation sont positifs. À noter que les visites de chantier du module de formation destiné aux salariés permanents, sont particulièrement appréciées. 135 salariés permanents des agences d'emploi et 1 600 salariés intérimaires ont, à ce jour, bénéficié d'une formation.

Cette expérimentation sera reconduite en 2026.

FPETT : NOUVEAUX LOCAUX, NOUVELLE ORGANISATION

Le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPETT), est depuis 1996 l'acteur de référence de la sécurisation des parcours et du développement des compétences des salariés intérimaires. Il conçoit et met en œuvre les actions et ingénieries spécifiques nécessaires pour renforcer les compétences et améliorer l'insertion professionnelle des salariés intérimaires et des demandeurs d'emploi. Le 16 février dernier, le FPETT a emménagé dans ses nouveaux locaux, une étape symbolique importante dans son développement. L'organisation territoriale a par ailleurs été remaniée et s'appuie sur une collaboration renforcée entre les délégués emploi - compétences, avec des binômes régionaux :

- Grand Est / Bourgogne-Franche-Comté
- Île-de-France/ Centre-Val de Loire
- Pays de la Loire / Bretagne
- Nouvelle-Aquitaine / Occitanie
- Auvergne-Rhône-Alpes / PACA-Corse
- Normandie / Hauts-de-France

Le FPETT structure aussi son pôle développement en proximité dans les territoires avec un délégué emploi- compétences dans chaque région métropolitaine et une équipe dont les effectifs se développent. Ceux-ci passent de 6 à 12 avec notamment le recrutement d'une responsable du pôle développement et partenariats. 3 personnes rejoindront l'équipe courant avril dans les régions Grand Est, Normandie, et Occitanie. Les 3 autres sont en cours de recrutement. Ce développement dans les territoires est mis en œuvre en collaboration avec AKTO et de façon autonome, lorsqu'il s'agit de déployer les offres de services spécifiques au FPETT. Il vise à renforcer la démarche de diagnostic territorial pour coller au plus près des besoins en emploi et en compétences de la branche, accroître la visibilité de l'action de la branche et des ETT/ETTI ainsi qu'amplifier le développement de solutions et l'expérimentation de formation proposées dans les territoires.

DROIT DES ÉTRANGERS : NOUVEAU SUCCÈS DU WEBINAIRE

Près d'une demande sur cinq adressée au service juridique de Prism'emploi porte sur l'emploi des étrangers. Le 9 avril, le service juridique a renouvelé son webinaire sur la réglementation applicable à l'emploi des étrangers, après une session de plus de 400 participants le 20 janvier dernier. L'articulation entre le droit au séjour et l'accès au travail d'une personne étrangère nécessite en effet d'identifier un certain nombre de points de vigilance. Règles, démarches et sanctions applicables sont rappelées pour accompagner et faciliter les agences d'emploi dans leur métier au quotidien. Ce webinaire sera renouvelé régulièrement pour diffuser largement cette information auprès des agences d'emploi adhérentes à Prism'emploi.

INTERIM JOB DAYS

Les Intérim Job Days, salon emploi organisé par Prism'emploi et dédié aux agences d'emploi adhérentes, mettent en relation les agences d'emploi avec les personnes en recherche d'opportunités professionnelles.

La première édition 2026 aura lieu à Toulouse le 14 avril, puis cet automne à Lille (26 septembre) et à Paris.

Calendrier des visios des Jeudis de l'intérim et du recrutement.

16 avril
Page Employeur

21 mai
Méthode de recrutement par simulation

18 juin
France Travail Pro et les Task Forces entreprises

9 juillet
Immersion professionnelle et compétences validées

Assemblée générale

17 juin
AG de Prism'emploi à Paris

INTÉRIMAIRES SANTÉ
La mutuelle des salariés intérimaires

Garantir la conformité de votre régime santé

La solution santé N°1 pour vos salariés intérimaires

INTÉRIMAIRES SANTÉ est spécialement **conçu pour répondre aux besoins des salariés intérimaires**, en prenant en charge tout ou partie de leurs frais de santé.

Piloté par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, INTÉRIMAIRES SANTÉ vous permet de déployer une couverture santé conforme, avec une cotisation solidaire et mutualisée, **calculée en fonction des heures payées**.

Pourquoi nous choisir ?

- **Interlocuteur unique** : Pour la déclaration des heures ou des questions relatives à la complémentaire santé
- **Fonds de solidarité** : Une gestion du fonds de solidarité transparente pour vos fonctions RH et intégrée dans vos cotisations santé
- **Gestion des dispenses** : Vos dispenses ne sont plus à votre charge et totalement gérées par INTÉRIMAIRES SANTÉ, y compris les salariés intérimaires multi-employeurs
- **Aides sociales** : Accès aux services du FASTT facilité, y compris sur les demandes d'abondement aux options santé
- **Sécurisation** : Vos contrats santé sont suivis au quotidien par des juristes en protection sociale
- **Conseillers entreprises dédiés et experts** : À votre écoute depuis la mise en place de l'accord de l'accord de branche

Pour toute demande d'audit de conformité de vos régimes actuels ou pour réaliser un bilan de gestion individualisé, **prenez rendez-vous et contactez-nous par téléphone ou depuis la rubrique Contact de votre Espace ETT**

01 46 67 10 84

entreprise.interimairesSante.fr

INTÉRIMAIRES SANTÉ est un régime géré par le Groupe DIOT-SIACI - Société de Courtage d'Assurance et de Réassurance - Siège social : Season - 39, rue Mstislav Rostropovitch - 75815 Paris cedex 17 - France - SAS - Capital : 180 357 531, 20 € - RCS Paris 572 059 939 RCS Paris - APE 6622 Z - N° TVA : FR 54 572 059 939. - N° ORIAS : 07 000 771 (orias.fr) - Sous le contrôle de / Regulated by ACPR - 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris cedex 09 - France.

L'intérim en réponse aux besoins de flexibilité

Une bonne image de l'intérim, une évolution des pratiques RH liée aux nouvelles attentes des salariés intérimaires, un levier permettant aux publics les plus éloignés de l'emploi d'intégrer le marché du travail… État des lieux des atouts de l'intérim aujourd'hui.

Avec environ 20 millions de contrats signés chaque année dans des domaines et pour des niveaux de compétences différents et quelque 700 000 équivalent temps plein, l'intérim demeure un levier stratégique important pour les entreprises face à un monde du travail en pleine mutation. Mais la pandémie de 2020 a accéléré certaines transformations, avec de nouvelles attentes de la part des actifs et une évolution des pratiques des décideurs RH. Si, comme le montre l'étude réalisée en 2025 par OpinionWay, les premiers (à 85 %) comme les seconds (à 77 %) ont une image positive de l'intérim, les responsables RH interrogés mettent notamment en avant l'évolution des enjeux liée aux nouvelles aspirations formulées par les salariés intérimaires. Ils sont ainsi 41 % à estimer qu'un des principaux défis actuels réside dans l'adaptation à la demande de flexibilité croissante des candidats. Cette évolution s'inscrit notamment dans le contexte du développement du télétravail et du travail hybride ainsi que les difficultés à attirer des talents.

Selon les DRH et responsables des achats interrogés, les salariés se montrent aujourd'hui plus attachés à une meilleure organisation de leur temps de travail et de leur vie personnelle, plus exigeants en termes de rémunération et des profils plus volatiles en termes d'implication, de fiabilité et de fidélité sur le long terme à une entreprise. Malgré cette volatilité et certaines contraintes ou limites pointées par les entreprises utilisatrices consultées (comme la formation sans certitude de réembauche, par exemple), ces dernières considèrent que l'intérim a des atouts indéniables pour répondre à leurs besoins de flexibilité. Outre la rapidité de la mise à disposition des salariés ou encore la prise en charge des tâches administratives, les DRH disent apprécier la valeur ajoutée des agences en termes d'accès à des viviers de compétences, de « connaissance fine des bassins d'emplois, d'accompagnement RH poussé » et de « relations de quasi-partenariats » (via les dispositifs d'implants). Quant à leur perception des évolutions à venir, les décideurs RH ne prévoient pas de grands changements à court terme dans leurs recours aux différentes formes de contrats. Ils envisagent par ailleurs de faire appel en priorité aux cabinets de recrutement (42 %) et aux agences d'emploi (41 % pour les agences physiques et 29 % pour les agences digitales) pour les accompagner dans les changements liés à l'emploi.

Avec des attentes dans l'immédiat en matière de réactivité, de compréhension de leurs besoins, de qualité des profils proposés et d'accompagnement… Et des demandes pour demain, qui concernent avant tout l'attention portée à la qualité des profils et une personnalisation accrue de l'offre.

UN RÔLE IMPORTANT POUR L'INSERTION DES JEUNES

Au-delà de cette photographie générale des déterminants actuels du recours à l'intérim, l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) a examiné plus précisément la situation et les attentes des jeunes et des seniors intérimaires. Deux études récentes détaillent ainsi les motivations, les rapports au travail et les difficultés d'accès à l'emploi de ces deux populations afin d'améliorer les politiques de recrutement de ces intérimaires. L'analyse croisée des parcours et attentes des jeunes de moins de 25 ans réalisée en octobre 2023 par l'OIR permet de mieux appréhender la diversité des parcours et des problématiques de cette catégorie représentant un tiers de la population intérimaire. Des jeunes hommes pour les deux tiers, un niveau bac pour la moitié d'entre eux, une intensité de travail moindre (18 % des missions contre 34 % pour l'ensemble des salariés intérimaires) et globalement des difficultés d'entrée dans la vie active, plus importantes pour les jeunes non qualifiés. Au-delà de ces données générales, l'étude distingue quatre catégories de jeunes, selon la réalité de leur situation, leurs motivations et leurs comportements, à commencer par les étudiants qui représentent la moitié de ces salariés intérimaires de moins de 25 ans.

Décrits comme « dégourdis », « motivés » et ouverts à tous les types de missions, ils cherchent avant tout à financer leurs études et expriment notamment des besoins de proactivité et de suivi accrus. Davantage dans une logique d'insertion sur le marché du travail, les jeunes intérimaires non-étudiants ont été répartis en trois groupes. L'objectif principal de la catégorie des pragmatiques dits « opportunistes » (22 %) est la rémunération, « quel que soit le type de contrat ». La majorité d'entre eux ont choisi l'intérim au cours d'une période où ils étaient disponibles et se disent satisfaits (à 94 %) de leur agence. Disposant d'un faible niveau d'études, ils ont en revanche « une relative maîtrise des codes et du savoir-être en entreprise » et voient l'intérim comme un tremplin. De leur côté les jeunes intérimaires « optimistes » (12 %) considèrent l'intérim « comme un vrai moyen de travailler dans leur branche et de gagner de l'expérience ». Ils travaillent plus que les autres profils, savent comment atteindre leurs objectifs et « peuvent préférer l'intérim à un CDI ».

Les agences d'emploi soulignent pour leur part la relation de confiance et l'accompagnement mis en place avec ces jeunes en matière de formation et d'évolution professionnelle. Pour ces trois premières catégories de jeunes, l'intérim remplit un véritable rôle d'insertion et de levier de recrutement. Un rôle plus difficile à jouer en revanche pour la catégorie des jeunes « inquiets » (18 %) qui attendent plus d'accompagnement que les autres, mais ont également des difficultés plus importantes. Peu ou pas diplômés, ils n'ont pas de projet professionnel précis et ont du mal à capitaliser sur des missions souvent considérées comme « sans intérêt », ce qui appelle à renforcer leur accompagnement humain !

ET UN LEVIER POUR ACCOMPAGNER LES SENIORS À L'EMPLOI

À l'autre bout du spectre, les situations, motivations et projections des seniors intérimaires ont également été scrutées par l'OIR, via une étude menée en 2025. Des personnes de 50 ans et plus qui représentent aujourd'hui près de 15 % du total de la population intérimaire (contre 4 % en 1995) et une catégorie qui fait l'objet d'une attention particulière du fait de l'évolution démographique et, plus récemment, à la suite des tensions apparues sur le marché du travail, à la sortie de la crise sanitaire. Les seniors intérimaires sont présents principalement dans les secteurs des industries manufacturières, de la construction et des activités de services administratifs et de soutien. Les deux tiers des seniors ont « principalement occupé un emploi stable avant leur entrée dans l'intérim ». Dans une logique de réinsertion, près de la moitié des seniors ayant commencé l'intérim tardivement cherchait à retravailler immédiatement. De leur côté, les seniors intérimaires récents cherchent plutôt à gagner en flexibilité, pour pouvoir cumuler emploi et retraite

(30 %), remplir une charge d'aidant familial (29 %) ou pour raisons de santé (15 %). Plus d'un tiers des personnes interrogées disent avoir dû refuser des missions, essentiellement pour des raisons de disponibilité ou par inadéquation entre la mission et leurs attentes. Plus généralement, ces seniors cherchent d'abord à valoriser leurs compétences via leur parcours dans l'intérim. 88 % d'entre eux déclarent en outre apprécier leurs relations avec les agences. Ils trouvent que ces dernières prennent bien en compte les besoins spécifiques liés à leur âge mais estiment qu'il existe des marges de progrès dans la prise en compte de la pénibilité. Autres sujets de préoccupation de cette catégorie : le manque de compétences numériques dans le cadre de leurs missions pour 30 % des seniors interrogés et la rareté des formations, destinées notamment à les accompagner en matière de compétences.

Quant à l'avenir, les salariés intérimaires de 50 ans et plus cumulant emploi et retraite l'envisagent à 47 % exclusivement dans l'intérim et sur un temps de travail complet et continu, dans le but d'avoir un complément de revenus (67 %) ou de garder une occupation. À noter enfin l'âge moyen auquel la majorité des seniors intérimaires disent vouloir partir en retraite (sans qu'ils aient, pour 71 % d'entre eux, déjà réalisé une évaluation précise de leur pension) : il est de 64 ans.

Interview

Pierre-Etienne BOST,
directeur du pôle Transformations du travail d'Opinion Way

Dans votre étude « L'intérim à l'ère du changement », les actifs associent l'intérim à la facilité d'accès à l'emploi et à la diversité des secteurs. Peut-on considérer que l'intérim constitue aujourd'hui une porte d'entrée privilégiée vers le marché du travail, notamment pour les publics qui rencontrent des difficultés d'insertion ?

Pierre-Etienne Bost. L'intérim dispose d'une image positive pour 82 % des actifs. Et cette image est largement synonyme de découverte de différents métiers, d'acquisition de compétences, et de solutions à la fois pour entrer rapidement sur le marché du travail et aller vers un emploi durable. Et il est vrai que ce dernier aspect est particulièrement plébiscité par les répondants de niveau d'éducation infra-Bac globalement moins favorisés sur le marché du travail. En parallèle, pour les RH-RRH « acheteurs d'intérim » interrogés pour cette enquête, l'intérim reste perçu comme une solution privilégiée aux besoins de main-d'œuvre peu qualifiée des secteurs industriel et logistique notamment.

Vous montrez que 4 actifs sur 10 ont déjà eu une expérience en intérim. Dans quelle mesure les missions d'intérim permettent-elles, selon vous, d'acquérir des compétences, de l'expérience ou un réseau favorisant ensuite une insertion plus durable ?

P.-E. B. Ces actifs ayant l'expérience de l'intérim sont en effet en accord (à 94 % !) avec l'idée que les missions d'intérim permettent d'acquérir des compétences utiles. Près d'un sur trois considère que la possibilité de se constituer un réseau professionnel fait partie des atouts de l'intérim, et près de la moitié qu'il permet l'acquisition rapide d'expérience.
Ce qui est frappant par ailleurs, c'est que ces attributs d'image positifs de l'intérim sont également très largement partagés par les autres actifs sans expérience directe du travail intérimaire.

Plusieurs DRH évoquent l'intérim comme un outil de « pré-recrutement » permettant de tester et sélectionner des profils avant un CDI. Peut-on y voir un levier concret de transformation vers l'emploi durable ?

P.-E. B. Effectivement, et notamment dans les entretiens qualitatifs menés avec les DRH-RRH « acheteurs d'intérim » pour cette enquête, l'intérim

ressort comme un outil efficace de repérage des profils, avec une reconnaissance et une attente particulières d'ailleurs à l'égard des agences d'emploi : leur ancrage local est vu et attendu comme un levier d'accès à des viviers et des réseaux, ce qui est particulièrement apprécié alors même que beaucoup parmi ces RH sont confrontés aux tensions liées à la disponibilité et à la volatilité de certains profils.

Certains témoignages mentionnent des dispositifs tripartites (agence d'emploi, entreprise, acteurs publics) pour former et intégrer des personnes éloignées de l'emploi. Est-ce que l'intérim peut jouer un rôle de tremplin social et contribuer directement à l'amélioration du taux d'emploi ?

P.-E. B. En effet, certains répondants RH de l'enquête évoquent notamment pour des métiers en tension l'expérience d'un recrutement auprès de personnes éloignées de l'emploi, favorisé par des actions concertées, typiquement avec France Travail et une agence d'emploi. Cela permet de partager l'effort d'identification, de recrutement et de formation de ces personnes, avec l'intention de proposer une embauche si l'expérience se révèle concluante, de sorte de « sécuriser » les deux parties, employeur et collaborateur. Pour autant, ces expériences semblent encore largement relever du « sur mesure » et leur impact sur le taux d'emploi global reste à suivre à l'avenir.

Dans un contexte de tensions sur certains métiers et d'évolution des attentes vis-à-vis du travail, l'intérim peut-il être considéré comme un outil de flexibilité pour les entreprises, mais aussi comme un mécanisme d'ajustement favorisant la fluidité et donc le dynamisme global du marché de l'emploi ?

P.-E. B. L'intérim reste clairement considéré comme un dispositif clé d'ajustement et de flexibilité pour les entreprises. Si une majorité de RH estiment que l'utilisation de formes d'emploi alternatives devrait augmenter dans leur entreprise à l'avenir, les modalités envisagées de cette évolution restent peu lisibles - les anticipations étant manifestement difficiles pour ces responsables.

Ce qui semble clair, c'est que les formes d'emploi plus alternatives (portage salarial, indépendants,..) occupent une place distincte de celle de l'intérim dans la considération des décideurs RH. Ce qui dans un contexte de nombreux métiers en tension confère toujours à l'intérim un caractère de solution éprouvée conciliant attente d'une certaine liberté côté salariés intérimaires et besoin de flexibilité côté employeurs.

À ce titre, l'ancrage régional des agences d'emploi reste un atout unique à maintenir pour répondre aux attentes de réactivité et de compréhension des besoins des employeurs, au profit de cet ajustement dynamique nécessaire.

Les salariés intérimaires en 2024 en quelques chiffres

(Rapport de branche 2025 du travail temporaire - Observatoire de l'intérim et du recrutement)

Plus de 2,9 millions
de personnes ont travaillé en intérim

33,5 %
des intérimaires ont moins de 25 ans

14,4 %
des intérimaires ont 50 ans et plus

beSTT

Retrouvez le sourire avec le logiciel BeSTT

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

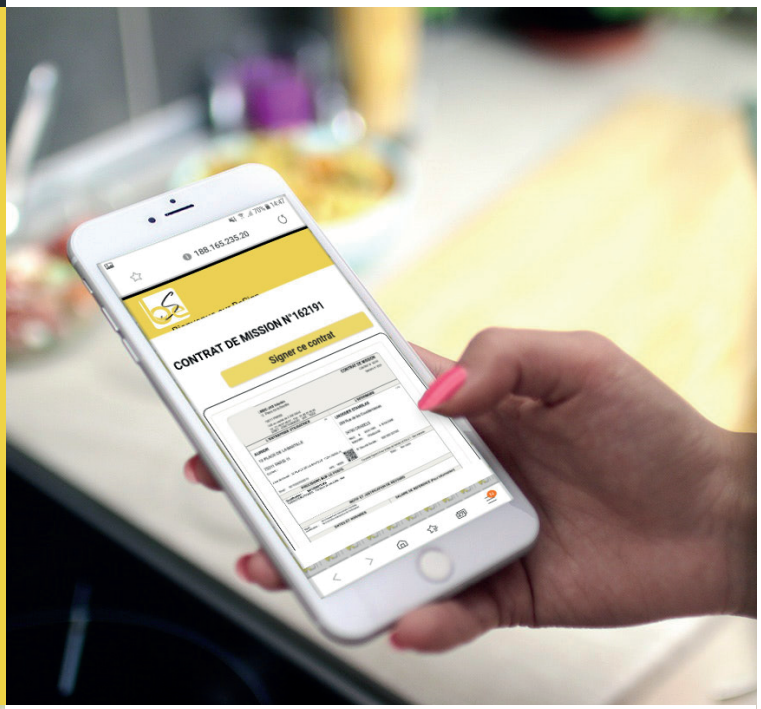
Renforcez la relation avec vos clients et vos intérimaires.

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

Contactez facilement et gratuitement une hotline téléphonique disponible pour vous assister au quotidien.

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

C'est **BeSTT**



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

...

Contactez-nous au

03 75 00 74 03

Plus d'infos sur

bestt.fr

Interview

Anne DUMAS

Élue présidente du FASTT en décembre dernier, Anne Dumas revient sur son parcours, ses priorités et ses projets.

Un petit mot d'abord sur votre parcours ?

Anne Dumas. Après mes études, j'ai intégré la direction régionale d'une entreprise de travail temporaire et depuis 23 ans j'ai occupé différentes fonctions dans le groupe. J'ai eu à la fois des fonctions managériales opérationnelles, en tant que directeur de région notamment, et des fonctions support dans des domaines très différents, comme la qualité, la prévention, le juridique ou la formation.

Comment voyez-vous votre mandat de présidente du FASTT ?

A. D. C'est d'abord un rôle d'écoute et d'humilité dans la mesure où je prends la tête d'une organisation qui fonctionne. Lorsque 97 % des salariés permanents des agences d'emploi disent avoir une image positive du FASTT, cela montre qu'on a derrière une bonne organisation. Une humilité, mais aussi une responsabilité qui me conduit à continuer à ancrer le FASTT dans la réalité du quotidien et à être toujours dans la vision du salarié intérimaire.

Que diriez-vous des besoins d'accompagnement des intérimaires aujourd'hui ?

A. D. On est passé d'un salarié intérimaire qui se rendait dans son agence, pour y déposer son relevé d'heures par exemple, à une relation qui se dématérialise de plus en plus alors que nous lui offrons de plus en plus de services. C'est cette équation que le FASTT doit résoudre en développant des relais de communication différents.

Nous testons par exemple sur deux régions des envois par courrier de QR codes permettant aux salariés intérimaires d'accéder aux services du FASTT et nous mettons en place des webinaires pour aider les nouveaux collaborateurs des agences dans l'accompagnement de leurs salariés intérimaires.

Outre cet axe communication, quelles sont vos autres priorités ?

A. D. C'est bien sûr la santé et la sécurité au travail. Et en matière de prévention, il faut multiplier des mesures adaptées à ces publics. Un dispositif comme le truck « À vous la Santé et la Sécurité » est une très bonne solution car elle permet de toucher le salarié intérimaire sur son lieu de travail et de délivrer de manière ludique des messages autour de la prévention. Je souhaite par ailleurs renforcer l'accompagnement du salarié accidenté ou en arrêt maladie pour lever au plus tôt les freins éventuels à son retour à l'emploi. Nous sommes en train de déployer plus largement des appels téléphoniques destinés à évaluer très rapidement ces freins et à s'assurer qu'il a bien eu connaissance de l'ensemble des services proposés par le FASTT.

D'autres projets en vue sur ce volet de la vie personnelle ?

A. D. Outre la poursuite des nombreuses actions développées en faveur du logement, et notamment du logement d'urgence pour permettre à un salarié intérimaire qui ne trouve pas de solution de continuer sa mission dans des conditions acceptables, il faut être très attentif aux problématiques des gardes d'enfants qui peuvent mettre en difficulté une population d'intérimaires qui a globalement moins de 30 ans.
Des mesures très concrètes ont donc été prises depuis le début de l'année pour diminuer les frais de garde pour les salariés confrontés à ce type de difficultés. Et tout cela doit être fait dans le cadre d'un ancrage territorial. Il est vraiment très important d'avoir des délégués territoriaux du FASTT qui se tiennent au plus près de ces premiers relais des salariés intérimaires que sont les agences.
Je tiens d'ailleurs à préciser, c'est important, que nous avons mis en place des partenariats territoriaux avec des services de proximité dans les départements et régions d'outre-mer afin que la mobilité, qui est une vraie problématique dans ces territoires, ne soit pas un frein à l'emploi.

Quel est pour conclure votre état d'esprit dans ce début de présidence ?

A. D. Je suis confiante et optimiste. Je crois d'abord qu'on ne connaît pas beaucoup de services qui recueillent un tel taux de satisfaction. Je suis entourée de collaborateurs au FASTT qui sont dans une logique d'amélioration continue mais aussi de partenaires sociaux à l'écoute et porteur d'idées, tout cela est primordial dans un marché du travail temporaire sans cesse en évolution.

Interview

Franck BODIKIAN

Le point sur l'accord du 9 janvier 2026 relatif au statut rénové des salariés permanents avec Franck Bodikian, président de la commission sociale de Prism'emploi et chef de file de la délégation de Prism'emploi au sein de l'instance de négociation des accords.

Pouvez-vous nous préciser le contexte de la négociation qui a abouti à la conclusion de l'accord du 9 janvier 2026 ?

Franck Bodikian. La branche a été très active dans la négociation d'accords pour les salariés intérimaires. Mais pour les salariés permanents, la dynamique conventionnelle était restée plus limitée : mis à part les accords sur les salaires minima et quelques accords communs avec les salariés intérimaires (prévention des discriminations, insertion des personnes en situation de handicap, formation professionnelle), aucun accord n'avait été conclu depuis trente ans. Le statut des salariés permanents reposait sur un texte datant de janvier 1986, complété par quelques accords spécifiques, notamment sur la durée du travail ou le compte épargne-temps.

Dans ce contexte, une actualisation en profondeur s'imposait ?

F. B. Tout à fait, il convenait d'adapter ce statut aux réalités actuelles et aux évolutions de la réglementation. C'est l'objectif du nouvel accord, qui regroupe désormais l'ensemble des thématiques dans un accord unique, plus lisible et plus cohérent pour les entreprises comme pour les salariés. Cette évolution s'inscrit dans une démarche plus large de modernisation. Elle a notamment été précédée, en juillet 2024, par la conclusion d'un accord révisant la classification des emplois des salariés permanents, qui datait de 2013.

Quel est le périmètre de cet accord ?

F. B. Avec ce nouvel accord, c'est l'ensemble du corpus conventionnel applicable aux salariés permanents qui se trouve aujourd'hui actualisé. C'est une étape importante pour la branche qui ambitionne de se doter d'une convention collective : pour cela il nous faudrait aborder le thème complexe des relations collectives de travail (élections des représentants du personnel).

Comment a été conçu ce texte ?

F. B. L'accord est le fruit de plusieurs années de travaux préparatoires menés par la direction des affaires sociales de Prism'emploi que je remercie. Nous avons poursuivi un double objectif. D'une part, il nous a fallu actualiser le cadre juridique du statut des salariés permanents afin de l'adapter aux réalités et aux enjeux actuels. Ensuite, nous avons souhaité regrouper dans un accord unique l'ensemble des stipulations conventionnelles qui leur sont applicables afin d'avoir un statut plus lisible et plus accessible pour les entreprises et les salariés permanents. Nous avons voulu bâtir un texte cohérent, aussi exhaustif que possible, ancré dans la réalité des environnements de travail et attentif aux attentes des salariés comme des entreprises et couvrant l'ensemble du champ professionnel de la branche.

Quels sont les points importants de cet accord ?

F. B. Parmi les plus importants, je citerais : la généralisation des titres-restaurant, la mise en place d'une protection sociale complémentaire complète, avec une couverture obligatoire en frais de santé et en prévoyance pour l'ensemble des salariés permanents, la possibilité de recourir au forfait annuel en jours, dans la limite de 218 jours travaillés par an, pour les cadres, mais aussi pour certains salariés non-cadres. L'accord ouvre, par ailleurs, la possibilité de recourir au travail de nuit pour mieux répondre aux besoins des entreprises utilisatrices. Enfin, il instaure un socle de garanties minimales pour les salariés permanents amenés à travailler le dimanche lorsque l'entreprise de travail temporaire bénéficie d'une dérogation au repos dominical.

À quelle date l'accord va-t-il s'appliquer ?

F. B. Son entrée en vigueur est fixée au 1er janvier 2027, sous réserve de son extension par le ministère du Travail à cette date. Si l'arrêté d'extension était publié après le 1er janvier 2027, l'accord s'appliquerait alors le 1er jour du 3e mois suivant sa publication au Journal Officiel. Les entreprises ont donc le temps de se préparer à ce nouveau texte. Ce point nous semblait important compte tenu de l'ampleur des changements introduits.

Interview

L'IMPLICATION DE PRISM'EMPLOI AUX CÔTÉS DU RÉSEAU DES MISSIONS LOCALES EST UN VÉRITABLE TREMPLIN VERS L'EMPLOI DES JEUNES.

Benjamin MAURICE
délégué général à l'emploi
et à la formation continue

Quelles sont les raisons pour lesquelles l'augmentation des taux d'emploi des jeunes et des seniors constitue une priorité gouvernementale ?

Benjamin Maurice. L'augmentation des taux d'emploi des jeunes et des seniors constitue un triple enjeu d'efficacité économique, de justice sociale et de soutenabilité de notre modèle social. Pour ces deux catégories, les chiffres parlent d'eux-mêmes et je n'en citerai que quelques-uns.
S'agissant des jeunes, alors que la France compte plus de diplômés du supérieur que la moyenne européenne, leur insertion professionnelle reste difficile : 1 sur 3 connaît une trajectoire marquée par le chômage ou l'inactivité après ses études, et le taux de chômage dépasse les 20 %. Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans demeure inférieur à celui des pays du Nord de l'Europe, en particulier pour les moins de 19 ans et les jeunes peu qualifiés. Plus de 1,4 million de jeunes âgés de 15 à 29 ans ne sont aujourd'hui ni en études, ni en emploi, ni en formation (les « NEETs »).

Concernant les seniors, l'allongement de la durée de vie et les évolutions démographiques imposent de mieux valoriser leur place dans l'emploi. Aujourd'hui, les plus de 50 ans représentent un tiers de la population active et leur place dans le monde du travail est donc non seulement légitime, mais essentielle. Ils sont un levier de performance pour les entreprises et un pilier de notre cohésion sociale. Pourtant, notre taux d'activité des 60-64 ans reste deux fois inférieur à celui de l'Allemagne ou de la Finlande et ce retard nous pénalise collectivement.
L'insertion professionnelle des jeunes et des séniors répond aussi à un objectif d'équité intergénérationnelle : il s'agit de garantir à chacun, quel que soit son âge, la possibilité de travailler dans de bonnes conditions et de participer pleinement à la vie sociale et économique du pays.

Pour les jeunes en difficulté, le travail temporaire agit en lien étroit avec la DGEFP et les Missions locales depuis 2014, quel regard portez-vous sur ce partenariat ?

B. M. Je ne peux que me réjouir du partenariat matérialisé par l'accord national *« Mission Jeunes »*, renouvelé en février 2025, entre Prism'emploi, l'Union Nationale des Missions Locales et la DGEFP.
Il donne l'opportunité à chaque jeune d'accéder à un parcours individualisé qui articule utilement découverte des métiers, missions d'intérim et actions de formation dans son parcours d'accompagnement vers l'emploi. Du point de vue des entreprises, le dispositif permet une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Les entreprises et les partenaires sociaux jouent un rôle important pour concrétiser l'objectif visant à améliorer la qualification des jeunes, en renforçant leur employabilité et en consolidant leur accès à l'emploi.
L'implication de Prism'emploi aux côtés du réseau des missions locales est dans ce cadre un véritable tremplin pour l'emploi des jeunes et particulièrement les plus éloignés de l'emploi, faute d'expérience, de réseau ou de repères dans le monde professionnel.
En 2025, les actions conduites ont permis de confier plus de 100 000 missions d'intérim, articulées avec les actions de formation de la branche et l'ingénierie spécifique Mission Jeunes dédiée à la découverte des métiers et des entreprises.

S'agissant des demandeurs d'emploi seniors, quels leviers identifiez-vous pour faciliter leur insertion professionnelle ?

B. M. Tout d'abord, le cadre législatif a été récemment rénové (loi du 24 octobre 2025) en lançant une expérimentation pendant 5 ans du contrat

de valorisation de l'expérience. L'objectif poursuivi est de faciliter le recrutement en CDI des demandeurs d'emploi seniors (60 ans, ou 57 ans en cas d'accord de branche étendu) tout en sécurisant leur fin de carrière. Ensuite, les services de l'État, et notamment les DREETS, œuvrent pour renforcer les coopérations entre les acteurs de l'emploi et les entreprises. 113 initiatives territoriales ont ainsi été recensées pour favoriser l'emploi des 50 ans et plus.

Elles prennent des formes variées : accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, parcours de reconversion vers des secteurs en tension, ou encore actions de sensibilisation des employeurs et de mise en relation directe avec les entreprises.

À cela s'ajoutent les 400 évènements organisés par France Travail, en lien avec le GIP « Les entreprises s'engagent », dédiés aux seniors (forums, *job datings*, ateliers et webinaires) entre octobre et décembre 2025.

Afin de structurer cette dynamique dans la durée, les DREETS élaborent des feuilles de route territoriales dédiées à l'emploi des 50 ans et plus, qui seront déployées en 2026-2027. Ces feuilles de route visent à coordonner les acteurs locaux, à identifier les secteurs prioritaires et à développer des actions adaptées aux besoins des territoires, en lien avec les entreprises et les partenaires du réseau pour l'emploi, parmi lesquels figurent évidemment les entreprises de travail temporaire. Plus globalement, le réseau pour l'emploi est un réel levier pour créer une dynamique territoriale en faveur des entreprises, des demandeurs d'emploi et des salariés.

EN RÉGION

L'accord Mission Jeunes se déploie en région

Le 4 février 2025, le ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles, l'Union Nationale des Missions Locales, Prism'emploi, AKTO, le FASTT et le FPETT ont signé un nouvel accord destiné à prolonger et à consolider la mise en œuvre de Mission Jeunes. Cette démarche d'accompagnement global des jeunes vers l'emploi, portée par le secteur du travail temporaire, qui repose sur un partenariat renforcé entre les agences d'emploi, les missions locales et l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi et de la formation a démarré en 2014. Le dispositif a été reconduit pour 3 ans, au vu de l'efficacité des dix premières années de partenariat. Ainsi, en 10 ans, 125 295 jeunes ont bénéficié de cet accompagnement individualisé combinant missions d'intérim, formation et accompagnement renforcé. Ils ont pu accéder à 359 000 missions d'intérim, qui constitue autant de tremplins vers l'emploi. Cet accord se déploie progressivement via la signature d'avenants aux accords régionaux.

14 AVENANTS ONT AINSI ÉTÉ SIGNÉS EN 2025 :

15 juillet
en Grand Est

16 juillet
en Auvergne-Rhône-Alpes

21 juillet
en PACA

10 septembre
en Normandie

16 septembre
en Guyane

2 octobre
en Île-de-France

16 octobre
à La Réunion

21 octobre
en Guadeloupe

23 octobre
en Occitanie

30 octobre
en Bourgogne-Franche-Comté

20 novembre
en Bretagne et en Pays de la Loire

24 novembre
en Nouvelle-Aquitaine

27 novembre
en Martinique

L'emploi intérimaire en 2025

Contexte général : croissance, emploi et chômage

L'économie française est caractérisée en 2025 par une croissance modérée. Selon l'INSEE, le PIB progresse de + 0,9 % en volume, soit une dynamique insuffisante pour soutenir l'emploi.

L'emploi salarié, qui avait résisté en 2023 et au début de 2024, affiche désormais des signes de fragilisation. Sur les quatre trimestres de 2025, les variations sont successivement quasi nulles voire légèrement négatives. Cette dégradation, particulièrement marquée en fin d'année, traduit un retournement, près de trois ans après celui observé dans l'intérim.

Parallèlement, le taux de chômage repart à la hausse après avoir atteint 7,3 % en fin d'année 2024 : il s'établit à 7,5 % au premier trimestre 2025, puis monte régulièrement jusqu'à 7,9 % au quatrième trimestre.

L'emploi intérimaire en baisse pour la troisième année consécutive

Le travail temporaire, traditionnellement très corrélé au cycle économique, confirme en 2025 une trajectoire baissière amorcée dès 2023. Après une contraction de -3,7 % en 2023 et de -7,3 % en 2024, l'emploi intérimaire recule encore de -4,6 % en 2025, pour s'établir à 687 100 équivalents temps plein (ETP) en moyenne annuelle.

Au fil des trimestres, le rythme de contraction se ralentit cependant progressivement : -7,1 % au T1, -5,6 % au T2, -3,3 % au T3 et -2,2 % au T4. Ce mouvement de décélération laisse envisager une possible stabilisation en 2026, sous réserve d'une situation conjoncturelle qui ne se dégraderait pas.

Secteurs et qualifications : des disparités marquées

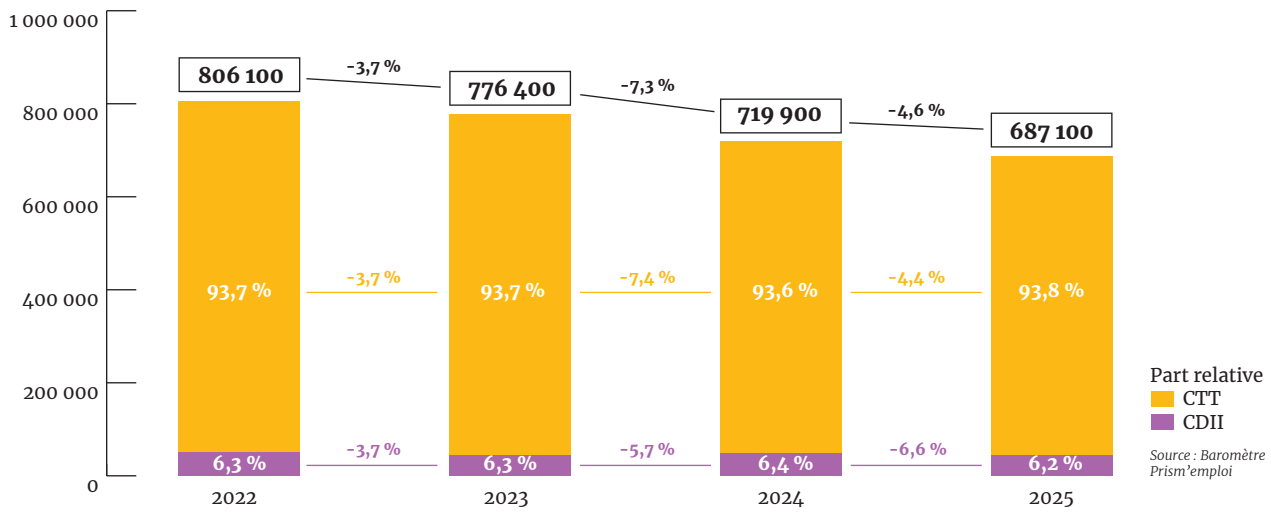
L'analyse sectorielle révèle des situations très contrastées. Le secteur des transports et de la logistique est le plus touché, (-11,7 %), suivi par le commerce (-7,7 %) et les services (-7,1 %). Le BTP présente un profil plus résistant (-2,4 %) bénéficiant d'un léger rebond en fin d'année, en lien probable avec la reprise de certains chantiers d'infrastructure. L'industrie quant à elle, après une progression positive aux troisième et quatrième trimestres, est quasiment à l'équilibre (-0,6 %). Ce redressement industriel, constitue un signal encourageant pour 2026.

L'analyse par niveau de qualification met en lumière des écarts tout aussi significatifs. Les employés sont les plus touchés, avec une contraction annuelle de -15,4 %. Les cadres et professions intermédiaires enregistrent un recul de -8,3 %. À l'inverse, les ouvriers non qualifiés ne reculent que de -1,6 % et les ouvriers qualifiés affichent un mieux en fin d'année, avec une variation de + 0,7 % au T4. Ces divergences en matière de qualification témoignent des tendances plus porteuses dans l'industrie et dans le BTP, pour lesquels l'emploi ouvrier est très nettement majoritaire.

Le CDI intérimaire : un recul en 2025

Le nombre de CDI intérimaire (CDII) s'établit en moyenne autour de 43 000 ETP en 2025, soit une baisse de l'ordre de -7 %. Ce recul doit être nuancé car la principale cause de sortie du CDII est l'embauche directe par l'entreprise utilisatrice : 40 % des intérimaires en CDII débouchent sur un CDI dans l'entreprise d'accueil, et 17 % supplémentaires obtiennent un CDI dans une autre entreprise. Seuls 15 % se retrouvent en recherche d'emploi à l'issue de leur CDII. Le dispositif prouve ainsi toute son efficacité comme tremplin vers l'emploi durable, en particulier pour des profils éloignés du marché du travail.

Évolutions de l'emploi intérimaire en ETP et part des CTT et des CDII



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

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

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

KLESIA
Assureur d'intérêt général

VIENT DE PARAÎTRE

Responsables RH : comment préparer 2030 ?

30 pistes concrètes pour réinventer l'entreprise

Nicolas Bourgeois, Gilles Verrier / Éditions DUNOD

Comment appréhender les enjeux RH des prochaines années ? Pour l'entreprise, les transformations à venir sont d'une ampleur considérable, qu'elles soient économiques, technologiques ou sociétales. Les anticiper dès maintenant permet d'adopter les réflexes indispensables à ceux qui décideront d'adopter une démarche proactive pour préparer 2030. L'ouvrage pragmatique rédigé par Nicolas Bourgeois et Gilles Verrier propose 30 pistes concrètes et réalisables dès aujourd'hui, qu'il s'agisse de traduire les choix stratégiques en compétences clés ; mettre en place des recrutements atypiques ; expérimenter l'apprentissage en situation de travail ; reconfigurer les processus RH en s'appuyant sur les technologies, etc.

Osez le feedback. Libérez les potentiels

Feedback en action
Le secret des équipes performantes

Raphaël Maisonnier / Éditions DUNOD

Et si le secret des équipes performantes résidait dans une véritable culture du feedback, condition de la performance collective durable ? En pratique, si deux tiers des managers déclarent donner régulièrement du feedback, seulement un tiers des collaborateurs déclarent en recevoir. Ce décalage de perception s'explique. Le vrai feedback fait grandir, libère les potentiels, renforce l'estime de soi et crée des relations de confiance. Or bien trop souvent dans nos entreprises, il se limite à un compliment creux ou à un reproche maladroit. Nourri de retours terrain, d'outils actionnables et d'exercices introspectifs, ce véritable guide du feedback répond pas à pas aux questions que tout le monde se pose : comment formuler un feedback sans démotiver ? Comment en demander sans se mettre en danger ? Comment créer un climat où le feedback devient naturel ?

Changer sa façon de penser la stratégie

Bonne stratégie, mauvaise stratégie
Définir et mettre en œuvre une stratégie réussie

Richard Rumelt, Joel Te-Lessia Assoko / Éditions arpa

En montrant comment dépasser les slogans pour élaborer une stratégie fondée sur un diagnostic rigoureux, des choix cohérents et des actions ciblées, l'ouvrage du spécialiste américain de la stratégie et du management Richard Rimmel a connu un grand succès et est aujourd'hui traduit en français. Il propose aux décideurs une méthode claire, rigoureuse et efficace pour concevoir et mettre en œuvre une véritable stratégie gagnante, qu'il s'agisse de piloter une entreprise ou de conduire une politique publique complexe. La première étape consiste à identifier et écarter les mauvaises stratégies : souhaits déguisés en objectifs, discours creux, visions irréalistes, pièges intellectuels ou émotionnels. La deuxième étape consiste quant à elle à percevoir la force cachée dans chaque situation et à savoir élaborer une réponse adaptée. L'auteur s'appuie sur de nombreux exemples entrepreneuriaux et sur des exemples tirés de l'évolution des marchés financiers comme la crise financière de 2008 ou de l'histoire militaire.

Miser sur l'intelligence coopérative

Devenir leader de l'intelligence coopérative
Manager la dynamique collective au quotidien

Jean-Michel Philippon / GERESO Édition

Au croisement de la performance, de l'innovation et du bien-être au travail, *« savoir bien travailler ensemble »* est un soft skill particulièrement recherché pour un manager et un levier stratégique majeur. Avec cet ouvrage, l'auteur nous propose une vision résolument moderne du management. Le manager ne se limite pas à piloter, mais incarne un leader mobilisateur, capable de stimuler l'énergie collective et de créer les conditions d'une coopération durable. Il inspire plutôt qu'il impose, il facilite plutôt qu'il contrôle, il fédère plutôt qu'il dirige seul. Il incarne un nouveau leadership de l'intelligence coopérative qui ouvre des perspectives inédites pour les organisations afin de renforcer la cohésion, encourager la créativité, développer une culture de confiance partagée et générer des résultats durables dans un climat d'engagement collectif.

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 : Getty images/matsu5 ; page 3 : Olivier Seignette ; page 4 : iStock/fcafotodigital ; page 9 : Jean-Léo Bost jeanleobost.myportfolio.com ; page 13 : Olivier Seignette ; page 14 : Ministères Sociaux/DICOM/Lara Ayyvazoglu – **Conception et réalisation :** WAT – Agencewat.com – 2603_06848 – **Rédaction :** Henri Cormier, Frédérique Perrotin – **Impression :** Quintessence – **Chef de publicité :** Carmen Figaret – **Éditions SOGESTT :** 7 rue Mariotte – 75017 Paris – Tél. : 01 55 07 85 91 – Dépôt légal : 2e trimestre 2026 – ISSN 2431-868X.

BROCHURE
BAC DE TRI

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

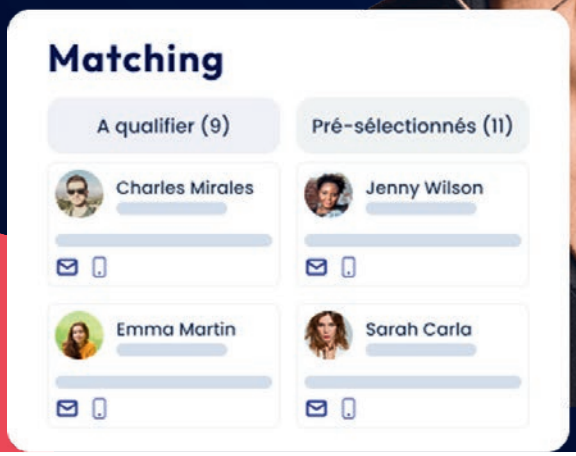
Découvrez votre protection sociale en matière de :

- Prévoyance
  https://www.interimairesprevoyance.fr
- Frais de santé
  https://www.interimairessante.fr
- Retraite complémentaire
  https://www.ag2rlamondiale.fr/particulier/retraite

AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

AG2R Prévoyance – Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale – Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R – 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris – Siren 333 232 270 – Crédit photo : Getty Images – 000009642– 241021-01

La solution clicNwork d'Enso
ATS & CRM candidat augmentés par l'IA

- **Activation et traitement continus des bases existantes via l'IA**
- **Intégration de CV 100% automatique, parsing, matching IA, analyse sémantique**
- **Modules propositions actives, multi-diffusion intégrée, gestion des candidatures assistée**

RDV sur enso-groupe.fr