

CDI intérimaires

SANTÉ FORMATIONS

MOBILITÉ SÉCURISATION

LOGEMENT CRÉDIT

AVENIR PROFESSIONNEL

STATUT PRÉVOYANCE

SÉCURISATION EMPLOYABILITÉ

CDI intérimaires

MOBILITÉ

SANTÉ FORMATIONS

PARCOURS PROFESSIONNEL

dossier

INTÉRIM ET RECRUTEMENT, EN PROGRESSION EN 2018.

point de vue

FAVORISER L'ALLONGEMENT
DE LA DURÉE DE L'EMPLOI

passerelle

LE STATUT PROTECTEUR DES SALARIÉS
INTÉRIMAIRES DE PLUS EN PLUS RECONNU

Connectez-vous à l'intérim digital dès maintenant !

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



Digitalisez vos documents et processus métier.

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

L'archivage numérique haute sécurité.

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

Le meilleur de la signature électronique.

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

Compatible avec toutes les solutions logicielles.

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

CRÉATION DE L'OPCO DES ENTREPRISES DE SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN-D'OEUVRE



L'accord constitutif de l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre a été signé le 14 mars 2019 par 20 branches professionnelles.

L'accord constitutif de l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre a été signé le 14 mars 2019 par 20 branches professionnelles, les organisations syndicales de salariés ainsi que le Medef et les confédérations syndicales de salariés. Les principales branches sont : le travail temporaire, les hôtel-café-restaurants, les commerces de gros, la propreté et la sécurité. Pour le travail temporaire, toutes les organisations syndicales de salariés ont signé l'accord.

Faisant suite à la loi Avenir professionnel, cet accord est le résultat d'une longue négociation qui nous a permis de réunir les secteurs des services, dont la spécificité est d'avoir plusieurs points communs et pas des moindres. Tout d'abord, la place de l'humain dans les prestations destinées aux entreprises, particuliers ou collectivités. Mais aussi des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et qui doivent faire face aux mutations et aux enjeux de transformation dont celui de la transition numérique.

Ces secteurs partagent de fait de forts enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité qui expliquent la création de ce nouvel OPCO interbranche.

Cet OPCO va être construit à partir de plusieurs OPCA : le FAF'TT, le Fafih, Intergros, une partie du réseau Opcalia et la délégation propreté de l'OPCA Transports et services, qui mettront à profit leurs équipes pour développer, comme le demande le législateur, notamment l'alternance, l'apprentissage, la GPEC, ainsi qu'un service de proximité au bénéfice des PME-TPE.

Nous nous félicitons de la construction de ce nouvel OPCO dont l'activité couvre l'intégralité du territoire français mais aussi les départements et territoires ultramarins. Nos entreprises vont avoir un OPCO puissant au service de la formation de leurs salariés !

Gilles LAFON,
président de Prism'emploi

leMag

NUMÉRO 44

1^{er} trimestre 2019

news 04

- ▶ Faciliter l'accès à l'emploi des jeunes non qualifiés : le bilan
- ▶ Pour une vraie politique de prévention des risques
- ▶ ESMAE Île de la Réunion : 1^{re} promotion des consultants recrutement
- ▶ Interview C. Defontaine, président du groupe de travail PME

dossier 07

- ▶ Intérim et recrutement, en progression en 2018
- ▶ « Comparées à nos principaux partenaires économiques, les prévisions de croissance restent favorables »

point de vue 14

- ▶ « Favoriser l'allongement de la durée de l'emploi »
- ▶ « Le secteur des travaux publics encadre le recours aux contrats courts »

passerelle 17

- ▶ « Le statut protecteur des salariés intérimaires de plus en plus reconnu »
- ▶ « La gestion du risque professionnel »

en région 20

- ▶ Un accord régional pour favoriser le retour à l'emploi

vient de paraître 22

03

FACILITER L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES NON QUALIFIÉS : LE BILAN



Depuis son lancement en juin 2014, le dispositif « Mission Jeunes » permet aux jeunes non qualifiés d'être accompagnés dans leur parcours professionnel grâce à l'engagement des agences d'emploi et des missions locales qui œuvrent pour la mise à l'emploi des jeunes. L'accord national initial signé entre la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), l'Union Nationale des Missions Locales (UNML), Prism'emploi, le FAFTT et le FASTT a été renouvelé en mars 2018. « Mission Jeunes » vient en appui du dispositif de l'État « Garantie Jeunes », qui fait désormais partie du Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers

l'Emploi et l'Autonomie (PACEA) et qui est confié aux Missions Locales. Le secteur de l'intérim s'est pleinement emparé du dispositif « Mission Jeunes », qui est désormais entré dans une phase de maturité. Les signataires de l'accord de 2014 se sont engagés à élargir le périmètre géographique de « Mission Jeunes » et à assurer la continuité des actions engagées.

En 2019, 4 nouveaux accords régionaux sont attendus : Île-de-France, Grand Est, Hauts-de-France et Bourgogne-Franche-Comté. En 2018, 18 968 jeunes en PACEA, soit 28,40 % du public concerné, et 26 971 jeunes en Garantie Jeunes, soit 36,83 % du public concerné, ont bénéficié au moins d'une expérience en intérim. Pour ces jeunes, l'intérim, est un véritable tremplin vers l'emploi, qui leur permet de développer leur employabilité.

04

POUR UNE VRAIE POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES



Le 12 février dernier, les 9^{èmes} Rencontres de la santé au travail se sont tenues à la Maison de la Chimie. Ces rencontres ont permis à Isabelle Eynaud-Chevalier, Déléguée générale de Prism'emploi, de faire le point sur la tarification et le coût des accidents du travail dans le secteur du travail temporaire. Conséquence de la relation tripartite propre à cette branche, les salariés intérimaires sont les salariés des entreprises de travail temporaire, mais ce sont les entreprises clientes qui ont la responsabilité opérationnelle de leurs conditions de travail et donc de leur santé au travail. Les salariés intérimaires sont majoritairement des hommes, des

ouvriers, travaillant souvent dans des secteurs à risque, des chantiers du BTP, ou dans des entreprises industrielles pour des missions de courte durée. Le taux d'accidents du travail est, dans nombre de situations, deux fois plus élevé pour les salariés intérimaires que pour les salariés des entreprises utilisatrices.

Or, sauf en cas d'accident grave où est organisé un partage de l'indemnisation à hauteur de deux tiers pour l'entreprise de travail temporaire et un tiers pour l'entreprise utilisatrice, il n'existe pas véritablement de coresponsabilité entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice dans le système de tarification actuel. La responsabilité repose aujourd'hui sur l'entreprise de travail temporaire. Concrètement, les entreprises utilisatrices peuvent parfois utiliser le travail temporaire pour externaliser le risque d'accident du travail. Prism'emploi milite pour un partage à 50-50 du coût des accidents du travail, quel que soit leur niveau de gravité, entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire. Cette réforme incitera enfin les entreprises utilisatrices à mettre en place une véritable politique du management du risque.

ESMAE ÎLE DE LA RÉUNION : 1^{RE} PROMOTION DE CONSULTANTS RECRUTEMENT

Le 22 octobre dernier a été ouvert à la Réunion l'établissement de l'Esmae, l'école des Professionnels du recrutement et de l'intérim, en partenariat avec la CCI Réunion. 12 apprentis réunionnais ont démarré leur formation de consultant recrutement pour un an.

Le lancement de cette première promotion de consultant recrutement correspond à un besoin des agences d'emploi de la Réunion en personnel qualifié.

Le 7 mars 2019, Nadine Angelie, présidente de la commission formation de la CCI Réunion et Éric Matz, délégué régional de Prism'emploi, ont dressé un premier bilan de cette formation en présence des apprentis, des formateurs et des agences d'emploi. L'occasion pour Éric Matz de rappeler que l'Esmae



a cinq établissements en métropole et que le taux d'insertion des jeunes est de 92 %.



INTERVIEW CHRISTIAN DEFONTAINE, PRÉSIDENT DU GROUPE DE TRAVAIL PME

Vous pilotez le GT PME de Prism'emploi qui a été créé en septembre 2018. Quel est son objectif ?

Avec la création du GT PME qui a été décidée lors de notre assemblée générale de juin 2018, nous avons voulu donner la parole aux PME de notre organisation professionnelle et centraliser les problématiques auxquelles elles sont confrontées. 25 adhérents, représentant des PME de l'Île-de-France mais aussi de différentes régions, participent à ce GT PME. Nous avons eu une première réunion le 24 octobre dernier qui nous a permis d'examiner et de travailler sur les principaux thèmes recensés par les membres de notre GT.

Quels sont les axes prioritaires du GT PME ?

Nous avons décidé de travailler sur plusieurs thèmes, notamment le digital qui impacte particulièrement notre profession. Le marché des ressources humaines évolue. L'intérim est de fait un marché en mouvement dont la digitalisation s'accélère. Nous avons ainsi commencé à auditionner des prestataires créateurs de solutions digitales. En parallèle, nous recevons des prestataires qui proposent des outils de dématérialisation. Nous avons par ailleurs demandé à Man'agir d'organiser un séminaire pour les chefs d'entreprise sur le thème de la digitalisation. Animé par un expert, ce séminaire qui aura lieu le 29 mars, s'intitule « L'agence d'emploi à l'ère du digital ».

Second thème, la CVAE. Nous avons procédé à l'analyse des nouvelles modalités de calcul de la CVAE qui impactent fortement les groupes de travail temporaire, composés de plusieurs structures autonomes, qui cumulent un chiffre d'affaires de près de 9 milliards d'euros. La hausse de la CVAE se traduit pour ces groupes patrimoniaux par une hausse du coût du travail intérimaire de 0,4%, soit la destruction de 2 000 emplois en ETP. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons obtenir un plafonnement du niveau de la valeur ajoutée imposable à 60% du chiffre d'affaires pour toutes les entreprises dont les frais de personnel dépassent à 75% de leur valeur ajoutée.

**SANTÉ
PRÉVOYANCE
ÉPARGNE
SERVICES FINANCIERS
RETRAITE**

SE SAVOIR ENTOURÉ, ÇA CHANGE LA VIE

Le Groupe APICIL et les partenaires sociaux de votre branche souhaitent le meilleur pour vos salariés !

C'est pourquoi **APICIL Prévoyance** est recommandée pour assurer les régimes de frais de santé et de prévoyance des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

Parce que le Groupe APICIL protège les personnes, toutes les personnes, rien que les personnes, nous nous engageons au quotidien à accompagner chacun de vous dans tous vos projets, qu'ils soient personnels ou professionnels. Car nous savons que se savoir bien entouré est nécessaire pour avancer.

Et ça change la vie !

groupe-apicil.com

APICIL Gestion - 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 - SA au capital de 8 997 634 € - RCS Paris 341 911576 - Siège social : 20 rue de la Baume CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08 - Etablissement de Crédit n°14.120.
APICIL Asset Management - S.A. au capital de 8 058 100 € - RCS : Paris 343 104 949 - Société de Gestion de Portefeuille - Agrément AMF n° GP 98038 - Siège social : 20 rue de la Baume CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08
Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN19/FCR0011 - 02/2019 - Photo : istock

**GROUPE
APICIL**

CDI intérimaires
 SANTÉ FORMATIONS
 MOBILITÉ SÉCURISATION
 LOGEMENT CRÉDIT
 AVENIR PROFESSIONNEL
 STATUT PRÉVOYANCE
 SÉCURISATION EMPLOYABILITÉ
 CDI intérimaires
 MOBILITÉ
 FORMATIONS
 PARCOURS PROFESSIONNEL

INTÉRIM ET RECRUTEMENT, EN PROGRESSION EN 2018

Une première partie d'année dynamique et un tassement au second semestre, des services importants pourvoyeurs d'emplois et une industrie en net recul, l'intérim des cadres et professions intermédiaires et des employés en hausse sensible, le recrutement en progression et le CDI intérimaire qui poursuit sa montée en puissance... Retour sur l'activité des agences d'emploi en 2018.

Un fléchissement conjoncturel sur fond de progression globale... Tel est le principal enseignement des statistiques de l'emploi intérimaire pour 2018. D'une manière générale, les effectifs intérimaires ont en effet progressé de 1,8% sur l'année, pour un total de quelque 13 000 emplois en équivalent temps plein (ETP) créés. L'intérim se maintient

donc à un niveau historiquement élevé. Depuis la reprise de 2015, ce sont 200 000 emplois ETP qui ont été créés par la profession. L'année 2018 est marquée par une croissance de l'emploi au premier semestre et un décrochage au second semestre. Après des hausses notables de 8,8% au premier trimestre et de 4,8% au second, un tassement des



Laurent Morestain, président de la commission économique de Prism'emploi

2,9% :
c'est la part de l'intérim
dans l'emploi salarié
en France

créations d'emplois s'est ainsi produit au troisième trimestre (- 0,4%), suivi par un recul plus accentué au dernier trimestre (- 4,8%). Un "atterrissage" somme toute normal au regard du rôle déterminant de l'intérim en matière d'accompagnement des entreprises face aux fluctuations des cycles conjoncturels. « Sur le second semestre 2018, on constate qu'il y a un attentisme de la part des entreprises. Une des principales raisons de cette prudence tient à la conjoncture mondiale et notamment aux tensions sur les barrières douanières qui poussent les entreprises à différer les embauches », note Laurent Morestain, président de la commission économique de Prism'emploi. Une analyse qui explique également les évolutions de l'emploi intérimaire au cours de l'année dans l'industrie, secteur qui représentait près de la moitié des effectifs intérimaires en 2018. Après avoir enregistré une hausse de 8,9 % au premier trimestre, l'industrie a connu une dégradation constante pour finir l'année avec une baisse de 9,1 % des emplois intérimaires au quatrième trimestre et un solde négatif sur l'ensemble de l'année de - 0,4 %. À l'inverse, le secteur des services a tiré la croissance globale de l'emploi intérimaire vers le haut, avec une augmentation de 6,4 % en 2018, accompagné dans une moindre mesure par les secteurs du BTP (+ 4,4 %) et des transports (+ 3,8 %). L'emploi intérimaire reste pour sa part assez stable dans le commerce, avec une hausse de 0,4 % des effectifs.

L'industrie plus rapidement impactée par le contexte international

Des disparités qui trouvent leur explication dans les retombées plus ou moins immédiates d'un contexte économique international défavorable selon les secteurs. « La conjoncture mondiale touche plus directement et plus rapidement l'industrie dans la mesure où il y a une très forte élasticité à l'environnement international dans le domaine des échanges de matières premières et de produits manufacturés, souligne Laurent Morestain. Dans les services, en revanche, les effets sont un peu plus longs à se manifester. D'abord parce que lorsque vous arrêtez d'embaucher dans l'industrie, vous avez encore de l'activité en termes de services. Ensuite parce que ce sont des activités beaucoup moins impactées par les tensions douanières mondiales. » Même constat pour le secteur des transports très axé sur le local et pour le BTP également moins immédiatement touché par la conjoncture internationale et qui bénéficie d'une certaine inertie liée aux projets déjà lancés sur la fin 2017 et en 2018. Dans le sillage des évolutions sectorielles constatées en 2017, les catégories d'intérimaires qui ont le moins progressé l'an dernier sont les ouvriers qualifiés (+ 1,3 % en 2018) et non qualifiés (+ 0,9 %), tandis que les effectifs des cadres et professions intermédiaires et ceux des employés ont tous deux augmenté de 3,5 %. Au plan géographique, 2018 voit le travail temporaire progresser dans l'ensemble des régions françaises, à l'exception de la Normandie qui accuse une baisse de 1 % et de l'Occitanie dont les effectifs intérimaires diminuent de 0,7 %. À l'opposé, les progressions les plus notables ont lieu en

Auvergne-Rhône-Alpes (+ 5,1 %), Provence-Alpes-Côte d'Azur (+ 3,9 %) et Pays de la Loire (+ 3,4 %), régions les plus dynamiques dans les domaines des services et du BTP.

Un CDI intérimaire plébiscité

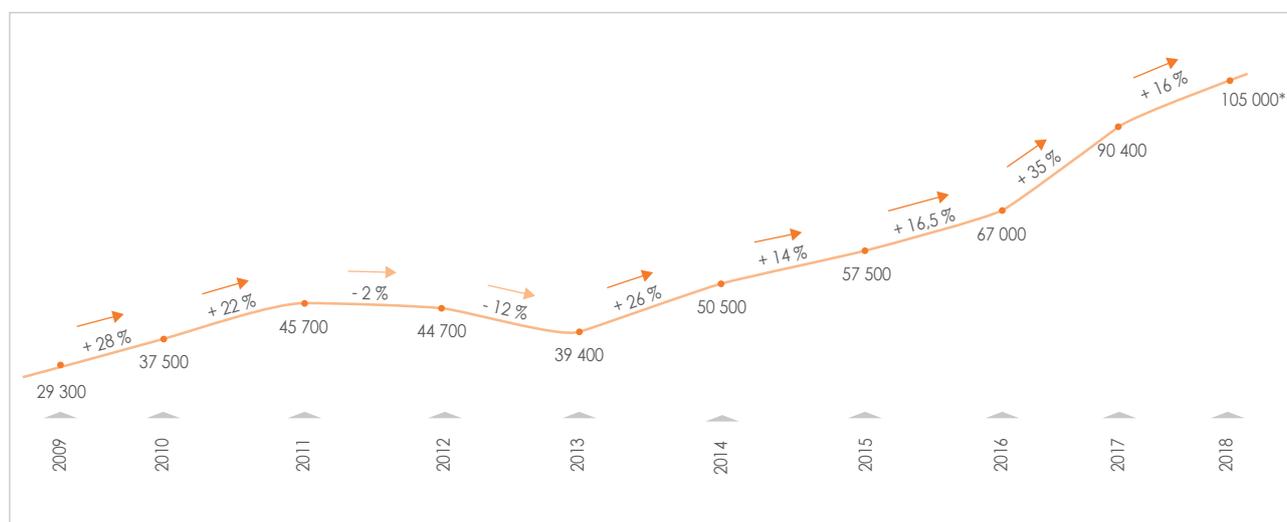
Un autre enseignement de cette année 2018 sur le front de l'intérim est la confirmation du succès grandissant du CDI intérimaire (CDII) auprès des entreprises et des salariés intérimaires. Depuis sa mise en œuvre en 2014, plus de 51 000 CDII ont été signés. Un volume encore modeste au regard de l'ensemble du marché du travail temporaire, mais dont le rythme de croissance ne cesse de s'accroître, comme en témoignent les 25 200 CDII signés sur la seule année 2018. La montée en puissance de ce nouveau contrat, à un moment où l'emploi intérimaire marque le pas, démontre la pertinence d'un outil répondant aux besoins de souplesse des entreprises utilisatrices et à la recherche de sécurité et de stabilité professionnelle des salariés intérimaires. « *Le CDII est un modèle de flexisécurité, poursuit Laurent Morestain. C'est bien sûr un gage de flexibilité pour les entreprises, mais c'est aussi un vecteur extraordinaire de sécurisation pour les salariés. Ces derniers bénéficient en effet d'un système de garantie de rémunération mensuelle minimale pendant les périodes d'intermissions et peuvent se former de manière à maintenir un niveau d'employabilité très élevé. Quant aux agences d'emploi, elles trouvent dans le CDII le moyen de fidéliser les salariés intérimaires qui ont de véritables compétences ou ceux qui sont très motivés pour acquérir des niveaux de compétences au fil des formations proposées* ».

**Entre 0,6 % et 0,8 % :
c'est le niveau de croissance
économique à partir duquel
il y a des créations d'emplois
intérimaires. Ce seuil est
de 1,5 % pour la création
d'emplois durables.**

Le recrutement à son plus haut niveau

Dans le domaine du recrutement, les agences d'emploi ont franchi pour la première fois en 2018 le cap des 100 000 recrutements, son plus haut niveau depuis le démarrage de cette activité en 2005, confirmant ainsi la place des agences d'emploi comme premier recruteur privé de France. Le signe surtout d'une reconnaissance du savoir-faire de la profession sur ce champ du recrutement, les agences d'emploi connaissent précisément les spécificités locales des bassins d'emploi, leur environnement industriel, technique, commercial, etc. Avec un taux de croissance d'environ 12 %, cette activité constitue ainsi

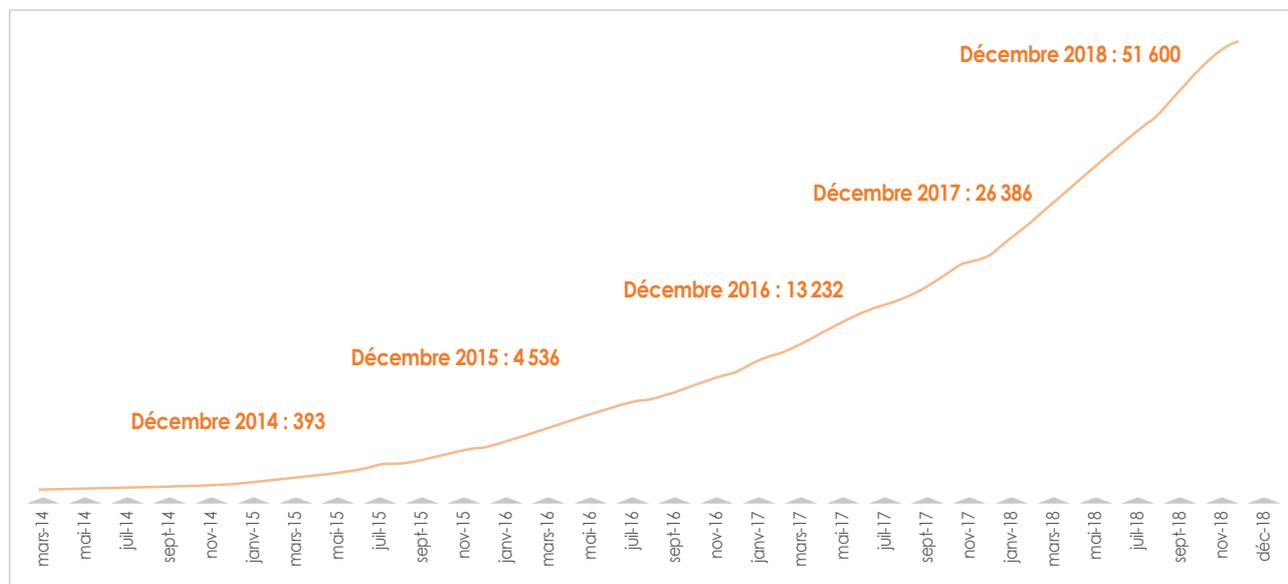
Nombre de recrutements effectués



Source : Enquête Prism'emploi/I+C, juin 2018

* estimation

Évolution du nombre de CDI intérimaires depuis son entrée en vigueur



pour les agences d'emploi un relais de croissance non négligeable. « Si les besoins en flexibilité des entreprises ont tendance à se contracter, celles-ci ont toujours des besoins en matière de recrutement. Et notamment sur des postes difficiles à pourvoir du fait de certaines pénuries de qualifications. À travers cette activité de recrutement, les agences d'emploi travaillent véritablement en appui des actifs et des entreprises pour fluidifier le marché et faire en sorte que l'on puisse adapter les qualifications aux évolutions les plus récentes et les plus locales du marché du travail », note le président de la commission économique de Prism'emploi.

La fin de l'année 2018 a vu le recul de l'emploi intérimaire s'accroître pour atteindre une baisse de 5,9 %. S'il progresse encore dans les services (+ 3,7 %) et dans le BTP (+ 2,1 %), il se contracte fortement dans des secteurs sensibles à la consommation des ménages, à l'exemple du commerce qui enregistre une baisse de 2,8 % et, dans une moindre mesure, du secteur des transports (- 12,8 %). L'industrie quant à elle reste sur la même tendance, avec un repli de 9 %. Il est à noter par ailleurs que cette baisse de l'emploi intérimaire en décembre 2018 concerne l'ensemble des qualifications (les catégories des ouvriers non qualifiés, des employés et des ouvriers qualifiés accusant respectivement des reculs de 5,6 %, 6,8 % et 7,3 %) et des régions, à l'exception de PACA (+ 0,1 %).

Pas d'aggravation pour le début 2019

Des chiffres à relativiser au regard de la progression enregistrée sur l'ensemble de l'année et, au-delà, du niveau toujours très élevé du travail temporaire qui montre que

l'intérim continue d'être plébiscité par les entreprises. Faut-il néanmoins craindre une amplification des reculs enregistrés en 2018 ? Le début d'année 2019 ne semble pas aller dans ce sens, assure Laurent Morestain : « Les chiffres des premières semaines de 2019 indiquent que nous restons à peu près dans la tendance du dernier trimestre 2018. Mais, il ne faut pas oublier que les baisses constatées dans certains secteurs, comme l'industrie, sont des reculs mesurés par rapport à la forte hausse du 1^{er} trimestre 2018. Il n'y a donc aucun signe de décrochage et rien qui conduit à avoir une analyse pessimiste de la situation. D'autant que, contrairement à la crise de 2008, les fondamentaux ne sont pas mauvais, avec notamment un taux d'intérêt à un très bas niveau et un prix de l'énergie qui reste somme toute contenu ».

Flexibilité, sécurité, réactivité... Les réponses apportées par l'intérim correspondent plus que jamais aux besoins des entreprises et aux demandes d'un nombre croissant de personnes. Le salarié intérimaire bénéficie en effet d'un statut protecteur : l'agence d'emploi l'accompagne dans la construction de son parcours professionnel (actions de formation pour développer son employabilité) et des garanties et des aides sont proposées par le FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) dans les domaines du logement, de l'accès au crédit, de la mobilité, ou encore de la santé afin de lever les freins périphériques à l'emploi.

Contrats courts : une taxation contre-productive

Reste que le développement de cette démarche en faveur de l'inclusion des intérimaires se heurte encore à certains freins, en particulier le délai de carence qui impose au

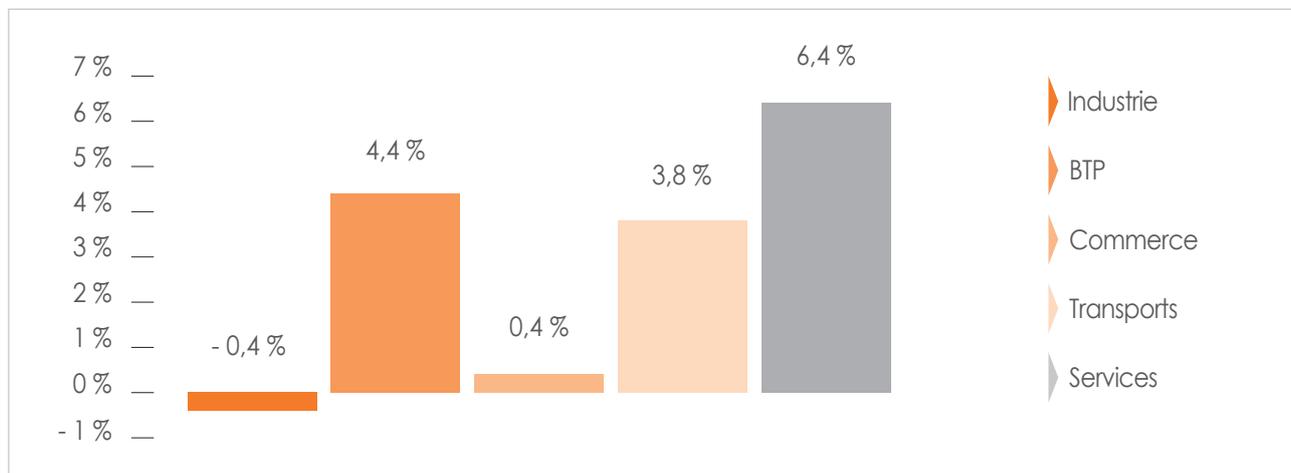
salarié intérimaire et à l'entreprise de respecter un tiers-temps entre chaque contrat de travail temporaire. « *Si l'on peut comprendre la pertinence du délai de carence lors de la création de l'intérim, car il permettait de lutter contre certaines dérives, il est devenu aujourd'hui totalement contre-productif. Il a pour conséquence de conduire à nouveau le salarié vers le chômage* », regrette Laurent Morestain. Contrairement à certaines idées reçues, la suppression de ce délai de carence serait un facteur de stabilité puisqu'il permettrait aux entreprises d'embaucher dès qu'elles en ont la possibilité et sur des périodes d'emploi beaucoup plus longues. Pourquoi, en effet, suspendre brutalement la collaboration avec un salarié intérimaire qui connaît bien l'entreprise et qui correspond à ses besoins ? D'autant que ce délai de carence pénalise les publics les plus fragiles, notamment les jeunes salariés intérimaires.

Un autre frein potentiel au développement de l'emploi intérimaire réside dans la taxation des contrats courts. Dans un contexte économique moins dynamique que prévu, ce dispositif, qui suite à l'échec de la négociation sur l'assurance chômage est entre les mains du Gouvernement, pourrait en effet brider davantage les capacités d'emplois des entreprises. « *Tout ce qui vise à surenchérir le coût du travail a une incidence en matière d'embauche. De telles mesures, non seulement ne freineraient pas plus le recours aux contrats courts à court terme, mais elles pèseraient sur l'embauche à moyen terme*, assure Laurent Morestain. *Et les études montrent bien que surenchérir le coût du travail détruit l'emploi des salariés les plus fragiles, les seniors qui n'ont eu qu'une ou deux expériences de CDI dans leur vie et qui ont un faible niveau de formation et d'employabilité, mais aussi les jeunes* ». Les accords signés par le passé dans certaines branches avec les partenaires sociaux montrent qu'il existe d'autres alternatives dans le domaine des contrats courts et qu'il

L'intérim constitue un indicateur avancé de l'emploi, les infléchissements observés intervenant 6 à 12 mois avant que les évolutions dans les autres secteurs ne soient observables.

est par exemple plus pertinent de travailler sur les durées d'emploi ou l'employabilité des actifs. Les dispositifs mis en place par les partenaires sociaux au sein de la branche démontrent de leur côté qu'il est tout à fait possible d'accompagner les salariés les plus fragiles dans la remise et le maintien à l'emploi. Alors que le statut du salarié intérimaire français est aujourd'hui le plus protecteur d'Europe, une taxation des contrats courts serait pour le moins contre-productive pour l'intérim.

Évolution des effectifs intérimaires par grand secteur d'activité - 2018



interview /

« COMPARÉES À NOS PRINCIPAUX PARTENAIRES ÉCONOMIQUES, LES PRÉVISIONS DE CROISSANCE RESTENT FAVORABLES. »

GILBERT CETTE, Professeur d'économie associé à l'Université d'Aix-Marseille.



12

Les prévisions de croissance ont été revues à la baisse pour 2019, avec une projection autour de 1,5%. Croyez-vous que ce niveau d'activité permette de développer l'emploi ?

Gilbert Cette : Au-delà de la déception que peuvent susciter ces prévisions, ces chiffres appellent deux remarques. Le fait d'abord que ces prévisions de croissance sont plutôt favorables en comparaison des chiffres attendus chez nos grands partenaires économiques. L'Allemagne, notamment, devrait connaître une mauvaise année 2019, avec une croissance très nettement inférieure à celle de la France et de l'Italie, va rester dans un rythme de croissance très lent et également beaucoup plus faible que le nôtre. Quant à l'Espagne, on observe un fort ralentissement de son économie, avec un taux de croissance qui pourrait être à peu près équivalent à celui de la France. Il y a donc certes une prévision de baisse par rapport aux deux très bonnes années précédentes, mais en termes relatifs, la croissance

reste avantageuse par rapport à ses grands partenaires européens. Par ailleurs, la bonne nouvelle, c'est que cette croissance s'accompagnera tout de même d'une diminution du taux de chômage.

Avez-vous une idée de ce que devraient être les effets de ce niveau de croissance sur l'évolution du taux de chômage en 2019 ?

G.C. : Il faut toujours être très prudent dans la mesure où un grand nombre d'incertitudes entourent ces prévisions, mais on peut penser qu'un rythme de baisse tendancielle du taux de chômage proche de 0,1 % par trimestre est tout à fait possible. Bien sûr, ce n'est pas énorme, mais arriver à la fin de l'année avec une baisse d'environ 0,4 % serait tout de même une bonne nouvelle.

Le coût du travail constitue-t-il toujours, selon vous, un frein au développement de l'emploi peu qualifié ?

G.C. : D'une manière générale, la priorité en France devrait être l'emploi plutôt que les salaires. Il faut tout de même rappeler que notre pays a un taux de chômage massif alors que la grande majorité du monde développé est dans une situation de plein emploi. Parmi les trente-six pays de l'OCDE, seuls quatre d'entre eux ont un taux de chômage supérieur à celui de la France. Dans le même temps, on constate que, sur les deux dernières années, les gains en termes de pouvoir d'achat ont été plus importants en France que chez nos grands partenaires économiques européens. Cela érode la compétitivité des produits hexagonaux sur le marché intérieur, comme sur le marché extérieur et ralentit bien évidemment les performances en termes de créations d'emplois. En 2018, pour la 12^e année consécutive, la France a pâti d'un solde courant négatif. Ce problème structurel de compétitivité, associé à un chômage massif, devrait donc trouver un élément de réponse dans une dynamique des salaires un peu moins forte qui permettrait d'améliorer la situation sur le marché du travail. Les emplois les plus bénéficiaires d'une telle amélioration sont les moins qualifiés.

Comment concilier flexibilité et sécurisation des actifs ?

G.C. : Les Ordonnances réformant le code du travail de septembre 2017 et la Loi Avenir professionnel constituent déjà un changement radical. Ils associent en effet la flexibilité, *via* l'allègement de certaines procédures en termes de séparations ou encore d'évolution des salaires, et une sécurisation dans la mesure où les changements doivent faire l'objet d'accords collectifs. À ces premiers dispositifs réglementaires vont venir s'ajouter d'autres éléments combinant flexibilité et sécurité, à l'instar de l'accompagnement des demandeurs d'emploi à la fois renforcé et plus exigeant, prévu dans la réforme de l'indemnisation chômage. Et il y a bien sûr la grande réforme de la formation professionnelle qui devrait apporter de nouveaux éléments sur ces deux volets. Les effets sur l'emploi intérimaire peuvent être contradictoires. La flexibilité accrue liée aux réformes peut réduire l'appétence pour le travail temporaire, mais l'intérim, qui réagit assez fortement et de manière anticipée aux variations de l'emploi, peut également bénéficier des retombées favorables sur l'emploi global de ces réformes. Je pense qu'il y aura toujours une évolution de l'emploi permettant de soutenir la demande intérimaire.

Comment faut-il procéder, selon vous, pour donner des garanties aux « travailleurs du numérique » sans pour autant casser la dynamique de développement de leur activité ?

G.C. : Dans l'ouvrage que nous avons écrit sur le sujet, Jacques Barthélémy et moi-même¹, nous soulignons que la situation de subordination dans laquelle se trouvent les travailleurs indépendants dont l'emploi est médiatisé par des plateformes, n'est pas tenable à moyen et long terme. Nous proposons la création d'un droit de l'activité professionnelle, qui soit couvrant et qui concerne à la fois les salariés et les indépendants soumis à ces relations de subordination extrêmement fortes.

Ne croyez-vous pas préférable de demander aux entreprises d'investir dans l'employabilité des salariés en CDD (formation, mobilité...), plutôt que de taxer la durée des contrats ?

G.C. : La France est un des pays d'Europe qui a le plus recours aux contrats courts de moins d'un mois. Si les entreprises et même les salariés peuvent trouver un intérêt dans ces situations de permittance, elles ne doivent pas être encouragées, car elles coûtent cher à l'assurance chômage et les salariés concernés bénéficient moins que les autres de formations professionnelles qualifiantes. Il est donc tout à fait logique d'envisager que les partenaires sociaux s'entendent pour encadrer le recours à ces contrats très courts ou que les pouvoirs publics instaurent des dispositifs désincitant financièrement le recours à ce type de contrats.

Dans vos travaux récents, vous avez mis en avant le problème de mobilité vers l'emploi. Pensez-vous qu'une intermédiation assurée par un « tiers employeur » proposant des solutions en matière de déplacement et de logement peut constituer une réponse opérationnelle ?

G.C. : La mobilité, qu'elle soit géographique ou professionnelle, est effectivement très faible dans notre pays. Les freins à cette mobilité sont multiples, à commencer par la fiscalité et les droits de mutation ou les politiques de logement social, qui font que l'on ne va pas bouger de peur de se retrouver tout au bout d'une file d'attente d'un nouveau logement. Cela peut être lié également à certains droits sociaux (comme les indemnités de fin de carrière qui ne sont pas mutualisées) ou, bien sûr, à l'inefficacité de la formation professionnelle en France. Il est donc impératif de s'attaquer à tous ces freins à la fois pour développer cette mobilité, parce qu'une faible mobilité est bien évidemment un facteur d'augmentation du chômage structurel.

¹ Travailler au xx^e siècle. L'ubérisation de l'économie ?, Jacques Barthélémy, Gilbert Cette. Éditions Odile Jacob, 2017

entretien /

FAVORISER L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE L'EMPLOI

Interview de **FRANCE HENRY-LABORDÈRE**, présidente de la commission juridique de Prism'emploi.

Deux accords de branche importants viennent d'être conclus concernant le FSPI et les contrats courts. L'éclairage de France Henry-Labordère, présidente de la commission juridique de Prism'emploi, sur ces nouveaux dispositifs destinés à renforcer l'employabilité des salariés intérimaires.



14

L'accord relatif au fonds de sécurisation des parcours intérimaires (FSPI) a été signé par quatre syndicats de salariés (CGC, CFTC, CFDT et UNSA), pouvez-vous nous rappeler les raisons pour lesquelles les partenaires sociaux ont négocié un nouvel accord sur le FSPI ?

Pour comprendre pourquoi il a été nécessaire de signer un nouvel accord, il faut remonter un peu en arrière. Le 10 juillet 2013, les partenaires sociaux de la branche ont signé un accord portant sur « la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires ». Cet accord a été étendu par le Gouvernement le 6 mars 2014. Outre la création du CDI intérimaire, cet accord mettait en place le FSPI, avec pour objectif d'augmenter l'intensité d'emploi des salariés intérimaires. Faisant suite au contentieux engagé par une

organisation syndicale non signataire de l'accord du 10 juillet 2013, le Conseil d'État a finalement annulé le 28 novembre 2018 l'arrêté d'extension. Le CDI intérimaire ayant été sécurisé en septembre 2018 par le législateur, il nous fallait en faire de même pour le FSPI. C'est la raison d'être de ce nouvel accord qui a été conclu dans un délai record.

L'objet du FSPI a-t-il été modifié ?

Le FSPI constitue un outil très important pour la branche du travail temporaire en termes de sécurisation des parcours professionnels. Il a très bien fonctionné puisqu'il a permis de financer 25 000 formations. De l'avis unanime, il a fortement contribué à l'employabilité des salariés intérimaires. Il n'a donc pas été question de modifier l'objet du FSPI, nous avons seulement actualisé la rédaction de l'accord de 2013.

Quels sont les salariés intérimaires visés ?

Le FSPI permet de financer des actions de formation pour les salariés intérimaires afin de permettre d'augmenter la durée de leurs périodes d'emploi. Deux publics sont ciblés, les salariés intérimaires avec une forte intensité d'emploi (800 heures et plus) et ceux caractérisés par une faible intensité d'emploi (400 heures). Le FSPI a également pour objectif de financer des actions de formation à destination des salariés permanents afin de mieux accompagner les intérimaires.

De quelle façon est financé le FSPI ?

Le FSPI est alimenté par deux sources de financement distinctes : d'une part, une contribution de 0,5% de la masse salariale de l'ensemble des salariés intérimaires, en contrat de mission et en CDI et d'autre part, une contribution correspondant à 10% des salaires versés aux intérimaires en CDI pendant leurs périodes de mission.

Le deuxième accord de branche qui vient d'être signé concerne les contrats courts. Il répond à l'accord national interprofessionnel de 2018 relatif à l'assurance chômage qui prévoit que chaque branche doit, sur la base d'un diagnostic sur les situations de recours aux contrats courts, ouvrir une négociation sur le recours à ces contrats afin de les réguler. Pouvez-vous nous présenter les principaux enseignements du diagnostic qui a été mené ?

Je retiendrais deux enseignements principaux. Tout d'abord le diagnostic a montré que la profession fait un usage très limité des contrats courts pour ses salariés permanents dans les agences d'emploi. Les CDD de moins d'un mois ne représentent que 357 contrats sur les 6585 CDD signés en 2018 et correspondent majoritairement à des situations d'accroissement temporaire d'activité. Je soulignerais en outre le succès grandissant du CDI intérimaire. En 2018, 25 200 CDI intérimaires ont été signés, correspondant à la signature de 2 100 nouveaux contrats en moyenne chaque mois. C'est une vraie source de fierté. Et ce CDI intérimaire remplit un rôle de tremplin professionnel pour les bénéficiaires. Une enquête conduite auprès de 1 500 salariés en CDI intérimaire a montré que 67 % des ruptures de contrat sont suivies par une autre embauche en CDI, dont 56 % dans l'entreprise utilisatrice.

Quelles sont les propositions des partenaires sociaux pour favoriser l'allongement des durées d'emploi et lutter contre la permittence ?

Deux types d'engagements ont été pris, des engagements qualitatifs et quantitatifs. Le premier engagement d'ordre quantitatif est d'embaucher plus de 40 000 nouveaux CDI intérimaires d'ici à 2022. C'est un véritable challenge puisque cela consiste à doubler de rythme par rapport à notre objectif initial de 2013 fixé à 20 000 CDI intérimaires. En tenant compte des 51 600 CDI intérimaires déjà signés, c'est près de 100 000 CDII qui devraient ainsi être créés d'ici 2022.

Et en quoi consiste l'engagement qualitatif ?

Il s'agit de développer le CDI intérimaire en partenariat avec les branches utilisatrices de contrats de courte durée : d'ores et déjà les branches des travaux publics ou de la distribution ont pris de tels engagements dans leur propre accord de branche. À cet égard, nous avons encore un important travail de pédagogie à effectuer pour informer nos partenaires sur le CDI intérimaire afin de les inciter à y avoir davantage recours. Avec le CDI intérimaire, les entreprises utilisatrices ont accès à un outil leur permettant de gérer leur besoin de flexibilité de manière responsable. Les agences d'emploi fidélisent les salariés. Et le salarié intérimaire améliore son employabilité, notamment grâce aux actions de formation dont il bénéficie. C'est un outil gagnant-gagnant.

Quelles mesures vous paraissent essentielles pour allonger la durée de l'emploi ?

Plusieurs leviers sont évoqués dans l'accord de branche en faveur de l'emploi durable. La suppression du délai de carence par exemple sur laquelle nous appelons l'intervention du législateur, car cette règle apparaît comme contre-productive en termes de durée d'emploi et pèse sur l'assurance chômage. Certaines branches, comme celle des travaux publics, viennent d'ailleurs largement de supprimer ces délais de carence par accord collectif. Il faut aller plus loin et l'étendre. En outre, nous proposons également aux pouvoirs publics et à Pôle emploi de mettre en place des parcours de formation pour les salariés intérimaires pendant les périodes d'intermissions : Pôle emploi prendrait en charge la rémunération des intéressés, la branche financerait la formation au travers de ses fonds conventionnels et en cofinancement du plan d'investissement compétences.

entretien /

LE SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS ENCADRE LE RECOURS AUX CONTRATS COURTS



Les négociations sectorielles sur les contrats courts progressent afin de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi. Le point avec **JEAN CERUTTI**, président de la Commission des relations du travail et de la protection sociale de la Fntp, sur l'accord de branche du 4 décembre dernier dans le secteur des travaux publics.

Avant de signer l'accord du 4 décembre 2018, les partenaires sociaux ont commencé par effectuer un état des lieux du secteur. Quel est-il ?

Cet accord¹ est destiné à limiter l'utilisation des contrats les plus courts. Nous avons tout d'abord dressé un diagnostic pour déterminer les mesures les plus adaptées au secteur. Nous disposons d'indicateurs statistiques grâce notamment aux chiffres de l'UNEDIC. Nous y avons ajouté des éléments qualitatifs.

Pouvez-vous nous présenter les principaux enseignements de ce diagnostic ?

Les résultats sont éloquentes. Ils ne nous ont d'ailleurs pas surpris. Le secteur recourt très peu aux CDD courts de moins d'un mois. Ces contrats ne représentent que 2 % des embauches en contrats courts. En revanche, le secteur recourt massivement à l'intérim. Cela correspond aux contraintes de court terme de nos plans de charge, aux contraintes de saisonnalité de l'activité de certaines spécialités et même aux contraintes de cycles plus longs.

Cet accord revoit les conditions d'application du délai de carence ?

Oui. C'est une possibilité offerte par l'Ordonnance Macron du 22 septembre 2017. Nous avons donc aménagé les règles de calcul du délai de carence en prévoyant un décompte en jours calendaires. Pour les CDD et contrats de missions de plus d'un mois, ce délai est raccourci puisqu'il est désormais égal à 20% de leur durée sans pouvoir excéder 10 jours calendaires.

Avez-vous prévu un nouveau cas où ce délai ne s'applique pas ?

Outre les cas d'exception légaux : remplacement d'un salarié, travaux urgents, etc. nous avons ajouté un cas

spécifique. L'accord supprime le délai de carence lorsque deux CDD ou contrats de mission conclus en cas d'accroissement temporaire d'activité se succèdent, dès lors que le premier contrat a une durée initiale de plus d'un mois. Cette mesure nous est apparue nécessaire car le secteur fait face à de vrais pics d'activités saisonniers.

Lorsque le contrat initial a une durée supérieure de plus d'un mois, d'autres assouplissements sont prévus, quels sont-ils ?

Nous avons prévu des assouplissements pour les contrats de plus d'un mois pour renforcer leur attractivité et allonger ainsi les périodes d'emploi. Il y a le délai de carence précité mais également la possibilité de renouveler jusqu'à quatre fois le CDD ou le contrat de mission lorsque la durée initiale du premier contrat est de plus d'un mois.

Vous souhaitez vous engager dans la promotion du CDI intérimaire, pour quelles raisons ?

Le recours au CDI est majoritaire dans notre secteur : 82 % des contrats de travail. Le CDI intérimaire correspond donc tout à fait à notre ADN. Nous avons décidé de mener un travail d'audit avec l'appui de Prism'emploi afin de chiffrer le nombre d'intérimaires en poste dans le secteur qui sont déjà concernés par ce contrat et dans quelle mesure il est possible d'en étendre le nombre. Avec éventuellement à la clé, un objectif de progression annuel ou pluriannuel.

L'accord inclut-il des mesures à destination des jeunes et des travailleurs handicapés ?

Nous avons souhaité réaffirmer certains de nos engagements en faveur de la formation des travailleurs handicapés et des jeunes. Pour ce dernier public, nous nous sommes fixés comme objectif + 50 % de jeunes en apprentissage d'ici 2023. En 2019, nous accueillerons 16 000 stagiaires de 3^e.

Quand cet accord entrera-t-il en vigueur ?

Cet accord TP, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur après son extension.

¹ Accord collectif national du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats courts dans les Travaux Publics.

interview /

LE STATUT PROTECTEUR DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES DE PLUS EN PLUS RECONNU

Logement, mobilité, garde d'enfants, budget, santé, prévention, prévoyance... Le statut des salariés intérimaires est doté d'un régime de protection sociale et professionnelle global. **DANIEL LASCOLS**, directeur général du FASTT, dresse le bilan de l'année 2018 et nous dévoile les enjeux et les perspectives.



Quel est le bilan 2018 du FASTT ?

L'année 2018 a été marquée à nouveau par un très fort développement des prestations délivrées aux salariés intérimaires. Cela s'explique par une forte progression de la notoriété des services et des solutions proposées. La mise en place de la complémentaire santé obligatoire depuis 2016 a donné un coup de projecteur aux autres dispositifs.

Quel bilan dressez-vous d'Intérimaires Santé après 3 ans d'existence ?

Le dispositif se porte très bien. Tous les voyants sont maintenant au vert. Il couvre aujourd'hui 900 000 salariés intérimaires avec une qualité de service à la hauteur des exigences. Les actions pour faire connaître Intérimaires Santé se sont poursuivies avec la carte de tiers payant annuelle, la cotisation encore réduite, la mise en place d'un réseau de soins et d'une couverture « zéro reste à charge » pour l'optique. Une première dans un accord de branche dans un contexte où l'État prévoit de donner à tous les Français un accès à des soins pris en charge à 100%. Si le travail temporaire est reconnu pour anticiper les évolutions économiques, il anticipe aussi les évolutions sociétales.

La complémentaire santé facilite l'accès aux soins. Y a-t-il d'autres actions engagées en ce sens ?

Oui, les intérimaires bénéficient d'un service de conseil médical par téléphone. Des médecins généralistes, ou spécialistes, ainsi que des pharmaciens, délivrent des conseils et orientent les salariés intérimaires dans leurs parcours de soin. 3 000 téléconseils ont été délivrés depuis le lancement.

Quelles sont les actions menées par le FASTT dans le domaine de la santé au travail ?

Le FASTT est un outil au service de la Commission Paritaire Nationale de Santé et Sécurité au Travail animée par Prism'emploi. C'est dans cette instance qu'émergent les programmes d'actions que le FASTT concrétise. Par exemple, nous avons intégré dans la tournée du truck « À vous la santé » un dispositif de sensibilisation aux bons gestes et bonnes postures avec l'aide d'un coach sportif. Cette prestation est notamment sollicitée par le secteur de la logistique. Ce programme a rencontré un vif succès auprès des agences d'emploi et de leurs entreprises clientes. Le programme pour 2019 est déjà établi. Au total nous aurons réalisé 350 étapes et sensibilisé 10 000 salariés intérimaires.

Qu'attendez-vous en termes de résultat de ces actions de prévention ?

Même s'il faut souvent du temps pour observer des résultats, certaines actions ont des effets immédiats. Par exemple, nous avons détecté grâce aux diagnostics infirmiers lors de la tournée « À vous la santé » une centaine de situations à risque cardiovasculaire dont une vingtaine sans prise en charge qui ont ainsi été orientées vers un médecin traitant. Au-delà, le plan d'action en matière de prévention des risques professionnels se donne pour ambition une baisse du nombre d'accidents graves et pourquoi pas zéro décès en mission.

... ►

N'est-ce pas utopique ?

C'est un azimut en effet. Il s'agit de fixer la direction et impulser une mobilisation de tous les acteurs pour produire des efforts continus pour faire baisser le nombre de décès. La Suède a pratiqué cette « vision zéro » pour la sécurité routière avec des résultats concrets. Cela passe par une mobilisation collective.

La fourniture de chaussures de sécurité et de casques est une problématique pour de nombreuses agences d'emploi. Où en est le projet de la branche ?

Les partenaires sociaux ont souhaité que des solutions soient trouvées pour permettre la fourniture de chaussures de qualité et de confort y compris pour des personnes qui réalisent de très courtes missions car le risque d'accident est plus élevé en début de mission. La problématique est celle du coût. Nous parions donc sur la mutualisation pour négocier des tarifs très attractifs auprès d'un distributeur pour des équipements de protection individuelle (EPI) de qualité. Les chaussures ont été soigneusement sélectionnées par un comité d'experts. La plateforme de fourniture sera lancée sur certains bassins d'emploi en avril et déployée au plan national en juin. Outre les prix réduits, des outils d'information seront créés sur l'utilisation, l'entretien, la durée de vie, les bons gestes et comportements à avoir. Il y a un enjeu de pédagogie qui accompagne la remise des équipements.

Un sujet de préoccupation pour les agences, c'est le suivi médical par la médecine du travail. Le FASTT peut-il jouer un rôle ?

L'accès au suivi médical des salariés intérimaires est difficile pour les agences d'emploi. Il y a un besoin de réactivité qui se heurte à la pénurie de médecins et à l'organisation des services de santé au travail. Il y a aussi la question des visites suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les médecins n'ayant pas l'habitude d'évaluer la santé au regard de plusieurs emplois possibles. Nous avons recensé une trentaine de services de santé au travail qui ont expérimenté des approches adaptées au suivi des salariés intérimaires et qui sont ouverts pour collaborer avec la branche. Le contexte est particulièrement favorable avec la grande réforme de la santé au travail qui se profile. Dans ce domaine, le FASTT pourra être un facilitateur en apportant sa capacité d'ingénierie projet.

La branche du travail temporaire a mis en place des dispositifs uniques souvent cités en exemple dans les rapports gouvernementaux ou parlementaires. Quel est votre point de vue ?

Les dispositifs de protection sociale et professionnelle apportent aux entreprises de travail temporaire des éléments solides pour démontrer aux pouvoirs publics que la branche se mobilise de manière exemplaire pour sécuriser les parcours de vie et d'emploi des salariés intérimaires. La branche a mis en place des systèmes uniques et vertueux qui permettent de trouver un logement, de contracter un crédit, de se maintenir en mission et de saisir des opportunités d'emploi en levant les freins périphériques, bref de construire son parcours. La démarche de sécurisation et d'accompagnement est aussi valorisante auprès des entreprises utilisatrices, qui attendent des agences d'emploi qu'elles démontrent leurs engagements en termes de responsabilité sociale et économique.

La dimension locale est importante pour l'activité des agences d'emploi. Comment le FASTT prend-il en compte ce besoin ?

Nous développons de manière forte depuis trois ans notre ancrage territorial. Il y a six chargés de mission qui, en lien également avec les équipes du FAF.TT, sont les interlocuteurs privilégiés des agences d'emploi pour mettre en place des actions concrètes. Ces actions participent à une meilleure reconnaissance du statut d'intérimaire et de son régime de protection sociale et professionnelle.

Quels sont vos autres grands enjeux pour 2019 ?

Après avoir réussi sur les 3 dernières années, à installer un dispositif de complémentaire santé performant et reconnu, il faut réussir le déploiement du nouveau régime de prévoyance de la branche pour les salariés intérimaires et en consolider les acquis : des cotisations maîtrisées, un système de renforcement des garanties apportées en fonction du parcours dans l'intérim, une qualité de service à la hauteur des attentes des entreprises et des salariés, une articulation efficace avec le service d'accompagnement social pour les arrêts de travail longs.

interview /

LA GESTION DU RISQUE PROFESSIONNEL

Le secteur du travail temporaire se mobilise en faveur de la prévention des risques professionnels. Le point avec **PHILIPPE BIELEC**, ingénieur-conseil au sein de la direction des risques professionnels de la CNAM.

Quels sont les enjeux en termes de risques professionnels pour le secteur de l'intérim ?

Compte tenu des postes pour lesquels ils sont missionnés, les salariés intérimaires sont plus exposés aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ceux-ci sont plus nombreux et également plus graves. Aujourd'hui les salariés intérimaires ont une probabilité plus forte d'avoir un accident du travail suivi d'un arrêt de travail que la moyenne des salariés tous secteurs confondus. La Caisse nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) se mobilise donc particulièrement sur ce sujet. Néanmoins, nous constatons que cette sinistralité est très variable en fonction de la maturité en santé au travail de l'entreprise utilisatrice.

Quel est le rôle de Prism'emploi au sein de la CNAM ?

Au sein de la CNAM, la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles a pour objectif de fixer les grandes orientations stratégiques en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles. Sur les sujets prévention, elle prend l'avis de 9 Comités Techniques Nationaux. Prism'emploi siège au sein du Comité et c'est la Directrice des Affaires Juridiques de Prism'emploi, Dominique Delcourt, qui assure la présidence employeurs de ce comité.

Quelles sont selon vous, les actions les plus pertinentes qui ont été menées ces dernières années ?

En 2018, nous avons participé à un très important travail d'audit pour cibler les futures actions de prévention. Nous avons croisé nos chiffres avec les bases de données de la Dares, de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement et du FASTT pour aboutir à une meilleure connaissance du paysage du travail temporaire, par tranches d'âge, par secteur. Au sein du groupe de travail constitué à cette fin, composé de représentants du système de prévoyance, de la profession de l'intérim, de médecins du travail, nous avons pu ainsi dresser une véritable cartographie des risques. Ce travail va nous permettre de mieux cibler nos actions de prévention.



L'accueil des salariés intérimaires par les EU est-il toujours une priorité pour la CNAM ?

Oui c'est pour nous un point essentiel. C'est lors de sa prise de poste que le salarié découvre véritablement son lieu de travail, ses conditions d'exercice, ses collègues, etc. Le travail de formation à la prévention des risques que peut effectuer l'agence d'emploi en amont n'intègre pas ces données. Il est donc essentiel qu'un temps suffisant d'information soit dédié à la prévention des risques et des maladies professionnelles lors de l'accueil par l'entreprise utilisatrice.

Est-ce le cas en pratique ?

Malheureusement, le rythme de la vie professionnelle et les exigences économiques conduisent les entreprises d'accueil à privilégier une mise au poste extrêmement rapide. En outre, elles tendent à vouloir faire peser le coût de la formation à la prévention des risques sur la seule agence d'emploi. Dans cette relation tripartite instituée, il me semble que les entreprises utilisatrices ont un rôle essentiel à jouer alors même qu'elles tendent souvent à minimiser leur intervention au profit de celle de l'agence d'emploi.

Nouvelle-Aquitaine / UN ACCORD RÉGIONAL POUR FAVORISER LE RETOUR À L'EMPLOI.

Prism'emploi et Pôle emploi mutualisent leurs savoir-faire pour favoriser l'insertion professionnelle en Nouvelle-Aquitaine. Le point avec **FRÉDÉRIC TOUBEAU**, Directeur Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine sur ce partenariat innovant.



Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine et Prism'emploi ont signé le 25 janvier un accord régional. Quel est l'objectif de cet accord ?

En Nouvelle-Aquitaine, Prism'emploi est un partenaire incontournable du marché du travail. Les 816 agences de notre région sont partenaires de Pôle emploi sur la diffusion des offres, mais aussi sur la mobilisation de services à forte valeur ajoutée, qui permettent de lutter contre les difficultés de recrutement. L'emploi intérimaire dans notre région est en croissance, comme au niveau national. Il s'agit, à travers cet accord, à la fois de consolider la synergie existant entre nos deux réseaux, mais également de mobiliser en complémentarité nos offres de service pour réussir les recrutements et répondre aux besoins de sourcing. Cet accord s'inscrit dans le cadre de notre stratégie nationale qui intègre pleinement l'emploi intérimaire au diagnostic des besoins en emploi et souhaite promouvoir et sécuriser cette forme d'emploi.

Pouvez-vous nous détailler les engagements de cet accord ?

Cet accord prévoit deux engagements spécifiques. Le premier engagement porte sur le renforcement des relations entre les équipes. Nos conseillers entreprises sont les interlocuteurs naturels des agences, mais d'autres formes de contact sont intéressantes. Nous sommes par exemple engagés depuis plusieurs mois dans une opération nationale #versunmétier, qui dans chaque agence, et toutes les semaines, offre des événements de promotion de l'emploi et des secteurs qui recrutent. Nous sommes intervenus en novembre dernier pour présenter aux adhérents de Prism'emploi notre offre de service digitale dont l'emploi store, et les salons en ligne, qui sont deux services innovants pouvant toucher tout actif

qui recherche des informations sur les offres d'emploi des agences d'emploi. Nous avons également convenu de partager nos données sur le marché du travail, nos baromètres et études respectives.

Le deuxième engagement porte sur la complémentarité de nos actions, en faveur de l'accès à l'emploi. Nous devons mieux travailler sur les offres difficiles à pourvoir, en mobilisant des services permettant à tout demandeur d'emploi intéressé d'être accompagné dans son évolution professionnelle. Ce peut être grâce l'appui du FAFTT, pour nous permettre de construire des parcours qualifiants, ou via nos événements, salons ou forums. Mais cela peut également passer par une réflexion sur des parcours d'accès à l'emploi basés sur des compétences ou aptitudes avérées plutôt que sur des expériences ou diplômes précis.

Les agences d'emploi et les pôles emploi de Nouvelle-Aquitaine travaillaient déjà ensemble, notamment en matière de préparations opérationnelles à l'emploi collectives. Quelles données chiffrées récentes pouvez-vous nous fournir ?

Je citerais à cet égard un chiffre qui me paraît particulièrement significatif : celui des préparations opérationnelles à l'emploi (POEC) en 2018. Près de 3000 stagiaires ont bénéficié de ce type de formation collective, courte et adaptée à des besoins immédiats du marché du travail. Ce chiffre important est concentré sur quelques métiers du transport et du nautisme. Mais je suis convaincu que nous pouvons aller plus loin, en développant également les formations sur d'autres métiers, de l'industrie et du tertiaire notamment.

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

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

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



Finis les appels
sur les répondeurs



Des réponses instantanées et fiables
aux besoins de vos clients



Aucune DPAE en retard

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



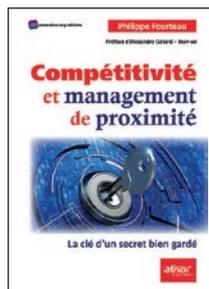
Compatible tous appareils



Repenser le travail

Auteurs : Travailler à l'ère post-digitale - Quel travail pour 2030 ? Dominique TURCQ - Éditions Dunod

Dans un monde en pleine mutation économique, technologique, sociale et culturelle, c'est une nouvelle entreprise qui se dessine. Intelligence Artificielle, neurosciences, biologie et génétique appliquée : autant de révolutions technologiques qui viennent transformer en profondeur le monde du travail. Les évolutions sur ces plans sont permanentes et considérables. Comment en tirer profit ? Dominique Turcq revisite les grands bouleversements de l'ère numérique et s'interroge sur les prochaines étapes et la façon dont elles vont remodeler notre rapport au travail. Comment penser le monde du travail de demain ? Comment réconcilier travail et société dans un monde en pleine évolution ? L'intelligence artificielle va-t-elle détruire le travail et dissoudre dans les algorithmes le contrat social ou au contraire, libérer l'homme et venir redonner du sens à son travail ?



Les clés d'un management réussi

Auteurs : Compétitivité et management de proximité. Philippe FOURTEAU - Éditions Afnor

Comment capitaliser avec succès sur l'engagement et la performance de ses collaborateurs ? Ce levier de performance est trop souvent délaissé par l'entreprise au profit de stratégies de croissance externe ou de réduction des coûts. Pourtant pour Philippe Fourteau, la qualité managériale est vitale pour la compétitivité. Après une carrière de dirigeant d'entreprise, cet ingénieur, maître praticien en PNL, anime un cabinet spécialisé dans le développement de managers. Au quotidien, il observe depuis 15 ans, dans ses interventions de coach et de consultant, l'impact de la qualité des managers sur l'engagement, la performance et le mieux-être de leurs collaborateurs. Pourquoi la qualité managériale est-elle aussi sous-estimée en France ? Pourquoi les managers de proximité, qui sont pourtant globalement responsables de près de 80 % des salariés des entreprises, sont-ils si mal formés ? L'auteur analyse les freins qui empêchent la mise en œuvre d'un management stimulant et propose une méthode pratique pour les dépasser. Il apporte des solutions pratiques et éprouvées pour renforcer la qualité des managers de proximité.



Priorité à l'humain

Auteur : L'humain, la priorité des entreprises qui gagnent. Bernard BOURIGEAUD, Jacques BRUN - Éditions Eyrolles

En 2016, Bernard Bourigeaud et Jacques Brun avaient publié un ouvrage de management « Les idées les plus simples sont souvent les meilleures », dédiées au leadership et aux fondamentaux de l'entreprise, appuyé sur leur vécu d'entrepreneur et de dirigeant. Ils récidivent l'expérience avec un deuxième ouvrage. Pour ces deux auteurs, diriger, c'est avant tout être capable d'aimer les autres et de les considérer comme des talents. Recrutement, égalité des chances, politique de diversité, dialogue avec les représentants du personnel : avec 21 récits puisés dans leurs riches parcours, les auteurs délivrent enseignements et conseils pratiques pour entraîner les collaborateurs, pour les amener à s'épanouir individuellement tout en contribuant à la performance collective. Pour Bernard Bourigeaud et Jacques Brun, il est essentiel pour la réussite de l'entreprise de créer les conditions de la confiance. Qu'il s'agisse de pratiquer une politique RH épanouissante, de relever le défi de l'obsolescence des compétences, d'accompagner la mutation des métiers, de s'adapter à l'organisation digitale, de cultiver l'employabilité de chacun ou de faire travailler les générations ensemble, la clé de la réussite reste la même : donner la priorité à l'humain.



Priorité au care

Auteurs : Replacer vraiment l'humain au cœur de l'entreprise. Le management par le care. Benoît MEYRONIN, Marc GRASSIN, Christophe BENAVENT - Édition Vuibert

Comment favoriser la bienveillance, l'écoute et la confiance dans les organisations ? C'est à cette interrogation stratégique que se sont attelés trois experts du management, du marketing et de l'éthique, Benoît Meyronin, Marc Grassin et Christophe Benavent. Leur réponse tient en une formule simple : le management par le care. Cet ouvrage, ancré dans un vaste mouvement qui s'incarne tant au niveau des directions de l'expérience client que des directions des ressources humaines et RSE, propose une approche renouvelée des pratiques managériales. En s'appuyant sur une riche documentation en sciences humaines et sociales, les auteurs explorent le rôle du facteur humain dans la réussite des organisations. Ils proposent une méthode ancrée dans les pratiques des professionnels de la relation client, du soin et plus globalement du service. Avec des cas pratiques d'entreprises, mais également de nombreux exemples et témoignages d'entreprises de tout secteur et dimensions.

Savoir s'adapter aujourd'hui, c'est le meilleur moyen d'être encore là demain.

La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches, ce sont nos sujets, au quotidien, depuis plus de 100 ans. Au fil des années, nous avons développé une compétence particulière : la protection des personnes et de leurs proches tout au long de la vie.

Pour servir les intérêts de nos assurés dans la durée, nous nous adaptons à notre environnement et aux évolutions économiques, sociales, technologiques et réglementaires.

Ainsi, depuis plus de 100 ans, la santé de nos assurés est protégée ; leurs retraites sont versées ; leur patrimoine est renforcé.

Société de personnes, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, AG2R LA MONDIALE s'adapte sans cesse pour les accompagner sur le très long terme.

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

MA VIE D'AGENCE D'EMPLOI

COMMENT DIGITALISER LES RELEVÉS D'ACTIVITÉ ?



THOMAS, UN QUOTIDIEN STRESSANT

Thomas est responsable d'une agence d'emploi où les relevés d'activité ne sont pas encore digitalisés. Il adore son métier, mais il perd beaucoup de temps et a énormément de stress à traiter cette tâche très chronophage. Retards et relances sont son quotidien.



ANNA, UN QUOTIDIEN DIGITALISÉ

Anna est responsable d'une agence d'emploi où l'administratif n'est plus une question. En quelques minutes, elle vérifie et valide les relevés d'activité envoyés par ses clients... Que de temps gagné ! Elle peut enfin se concentrer sur le développement de son agence !

