

**dossier**

**OPCO DES SERVICES À FORTE  
INTENSITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE.  
UNE AMBITION COLLECTIVE  
POUR LES COMPÉTENCES  
DE DEMAIN.**



**point de vue**

BRUNO LUCAS, DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL  
À L'EMPLOI ET À LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE

**passerelle**

ACCÈS AU LOGEMENT :  
UNE CONTRIBUTION REMARQUABLE  
DU SECTEUR DE L'INTÉRIM

# 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](http://armado.fr)



## Digitalisez vos documents et processus métier.

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

## L'archivage numérique haute sécurité.

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

## Le meilleur de la signature électronique.

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

## Compatible avec toutes les solutions logicielles.

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

## UNE ACTUALITÉ CHARGÉE !



L'OPCO des entreprises et services à forte intensité de main-d'œuvre, tout d'abord, a été créé en mars dernier et j'en suis très satisfait.

OPCO et taxation des contrats courts, deux actualités importantes pour la profession.

L'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre, tout d'abord, a été créé en mars dernier et j'en suis très satisfait. Cet OPCO, qui réunit 32 branches, 220 000 entreprises, 3,5 millions de salariés et 1,17 milliard de collecte est de fait, l'un des deux OPCO les plus importants.

Notre OPCO est en ordre de marche depuis trois mois !

Le conseil d'administration et le bureau se sont réunis chaque mois. Chacune des 32 branches est en train de créer sa section paritaire professionnelle (SPP). Pour le travail temporaire, la SPP a été créée le 27 juin. La phase des audits des ex OPCA va démarrer. Leurs conclusions permettront à Valérie Sort, directrice générale du FAFTT et DG préfiguratrice, d'alimenter le plan stratégique 2020 qui sera présenté à la rentrée.

Je rappelle qu'en 2019, le FAFTT reste toujours l'interlocuteur privilégié des entreprises de travail temporaire. Ce n'est qu'en 2020, en effet, que l'OPCO deviendra l'interlocuteur de nos entreprises.

Réforme de l'assurance chômage et taxation des contrats courts ensuite ! Le Gouvernement, qui souhaite lutter contre la multiplication des contrats courts, a présenté son système de taxation des fins de contrat qui donnent lieu à indemnisation à Pôle emploi. Sept secteurs ayant le plus recours aux contrats courts sont concernés par cette taxation. Or, aucune distinction n'est faite entre les différents types de contrats courts.

Les CDD, notamment les CDD d'usage ont explosé ces dernières années alors que l'intérim, lui reste stable depuis vingt ans : il représente en effet entre 3 et 4 % du marché de l'emploi. De même, au niveau social, le fossé est grand ! Le statut social de l'intérimaire qui a été négocié depuis trente ans par les partenaires sociaux de la branche, est le plus protecteur d'Europe alors que le CCD d'usage ne donne même pas lieu au versement d'une indemnité de fin de mission. L'amalgame opéré par le Gouvernement est tout à fait regrettable car il ne tient pas compte de ces différences fondamentales. Nous continuerons donc à porter énergiquement les valeurs et les innovations de notre branche pour sécuriser les parcours de nos salariés !

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

# leMag

NUMÉRO 45  
2<sup>e</sup> trimestre 2019

### news 04

- ▶ Les métamorphoses de l'emploi
- ▶ Printemps de l'Apprentissage
- ▶ FASTT, un nouveau président
- ▶ Retour sur les Rencontres nationales des Missions Locales
- ▶ Emploi et handicap : la profession poursuit sa mobilisation

### dossier 07

- ▶ OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre. Une ambition collective pour les compétences de demain
- ▶ Point de repère

### point de vue 13

- ▶ Trois questions à Bruno Lucas, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle
- ▶ « Le recrutement, un vrai relais de croissance pour l'intérim. »
- ▶ « L'Observatoire fonctionne comme un centre de ressources. »

### passerelle 18

- ▶ Accès au logement : une contribution remarquable du secteur de l'intérim

### en région 20

- ▶ Des actions pour l'emploi des plus de 45 ans

### vient de paraître 22

03

## LES MÉTAMORPHOSES DE L'EMPLOI



Le 5 juin dernier les 5<sup>e</sup> rencontres pour le Travail et l'Emploi se sont tenues à la Maison de la Chimie à Paris. Organisées par Prism'emploi et ses partenaires et présidées par Marietta Karamanli, députée de la Sarthe et par Pierre-Alain Raphan, député de l'Essonne, responsable thématique, Intelligence artificielle de La République en marche, ces journées ont porté sur les métamorphoses de l'emploi.

L'occasion pour Gilles Lafon, président de Prism'emploi, de rappeler l'opposition de la profession à la taxation des contrats courts et de préciser que ce n'est pas l'intérim qui a explosé, puisqu'il représente depuis vingt ans moins de 4 % de l'emploi salarié et est assorti d'un statut social protecteur, mais les CDD d'usage qui ont très fortement progressé et qui de fait doivent faire l'objet d'une régulation. De son côté, lors de la table ronde sur l'impact des plateformes sur le travail, Isabelle Eynaud-Chevalier, déléguée générale de Prism'emploi a souligné la stratégie de cannibalisation de certaines plateformes, Ces dernières incitent en effet les jeunes à opter pour le statut de micro-entrepreneur et leur donnent accès à des missions qui s'apparentent à des missions d'intérim. Ce qui a pour conséquence de faire disparaître le droit du travail mais aussi la protection sociale. Isabelle Eynaud-Chevalier a rappelé que pour la branche du travail temporaire, qui a construit un modèle vertueux à force de négociations et de fonds dédiés, cette situation était un véritable scandale.

## PRINTEMPS DE L'APPRENTISSAGE



Organisé par le FAF.TT, Le Printemps de l'Apprentissage s'est déroulé d'avril à juin 2019. Plus d'une quarantaine de salons Spécial Intérim se sont déployés sur l'ensemble du territoire afin de mettre en relation les jeunes, les organismes de formation et les agences d'emploi. Écoles, CFA et universités ont présenté leurs formations et plateaux techniques et les agences d'emploi, leurs offres d'apprentissage en lien avec leurs besoins en compétences : commercial, consultant en recrutement ou assistant d'agence.

Ce Printemps de l'Apprentissage a été aussi l'occasion de mieux faire connaître le contrat d'apprentissage intérimaire, qui permet au jeune de bénéficier d'un double tutorat, celui de son maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice dans lequel il est détaché, celui de l'agence d'emploi qui l'accompagne tout au long de son parcours. Avantage majeur : cette forme de contrat d'apprentissage permet de sécuriser les parcours des apprentis pour les jeunes et les employeurs, en leur garantissant une mission d'intérim d'au moins 6 mois.



## FASTT, UN NOUVEAU PRÉSIDENT

Dans le cadre de l'alternance patronat-syndicats de salariés, Manuel Lecomte a été élu président du FASTT (Fonds d'action sociale du travail temporaire) le 18 juin dernier. Emmanuel Maillet et Christian Defontaine (Prism'emploi) ont été élus respectivement vice-président et trésorier.

## RETOUR SUR LES RENCONTRES NATIONALES DES MISSIONS LOCALES

Plus de 700 participants se sont retrouvés les 9 et 10 mai à Montpellier dans le cadre des Rencontres nationales des Missions Locales organisées par l'Union Nationale des Missions Locales. Au quotidien, les 400 missions locales se mobilisent pour l'emploi des jeunes. Emploi des jeunes, prévention et lutte contre la pauvreté, parcours de formation, apprentissage, handicap, jeunes réfugiés : une série de conférences-débats, tables rondes avec en parallèle un village des initiatives ont permis d'échanger sur leurs principaux enjeux et problématiques.



L'occasion pour Isabelle Eynaud-Chevalier de rappeler le partenariat État, Union Nationale des Missions Locales et Prism'emploi, conclu dès 2014, qui a pour objectif de faciliter l'insertion des jeunes peu ou pas qualifiés suivis par

les missions locales. De 2014 à 2018, plus de 31 000 jeunes en Garantie jeunes ont effectué 120 000 missions d'intérim. Au total, 1 300 agences d'emploi et 200 missions locales ont œuvré au retour vers l'emploi de jeunes peu ou pas qualifiés.

## EMPLOI ET HANDICAP : LA PROFESSION POUR SUIT SA MOBILISATION



Le 20 septembre 2018, Prism'emploi signait un engagement avec l'État pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. La 4<sup>e</sup> édition de la journée « DuoDay », qui s'est tenue le 16 mai dernier a permis aux agences d'emploi d'accueillir des personnes en situation de handicap et de leur faire découvrir leurs métiers. Créé en Irlande en 2008 et rapidement essaimé dans toute l'Europe, le concept de DuoDay repose sur un partage d'expérience entre un professionnel et un travailleur handicapé. Le Secrétariat d'État en charge des Personnes handicapées impulse et pilote le déploiement national du DuoDay France depuis son édition 2018.

De nombreux duos ont démontré, cette année encore, que l'intérim pouvait constituer une voie d'accès efficace à l'emploi durable. Prism'emploi, de son côté, a accueilli, le 16 mai, une jeune femme en situation de handicap, spécialiste en RH.

Le seul ATS intégré  
à votre back office

# Digitalisez vos opérations de recrutement !



Découvrez l'offre Sourcing pour digitaliser et simplifier vos recrutements !

-  Trouver plus efficacement les bons candidats
-  Améliorer vos marges et réduire le nombre de missions non pourvues
-  Connecter tous les canaux d'acquisition dans la même solution
-  Acquérir et fidéliser les candidats et clients





# OPCO DES SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE. UNE AMBITION COLLECTIVE POUR LES COMPÉTENCES DE DEMAIN.

Créé en mars dernier à la suite de longues négociations, l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre s'organise pour accompagner les entreprises en matière de GPEC, de construction des diplômes et titres professionnels et de développement de l'alternance. Retour sur les enjeux de cette réforme et les chantiers en cours de ce nouvel opérateur de compétences qui regroupe une trentaine de branches.



« La bataille des compétences, c'est ce qui fait la différence d'une entreprise à l'autre, d'un salarié à l'autre, d'un pays à l'autre (...) Le premier marqueur du chômage, c'est l'absence de qualification, et, inversement, une entreprise sur deux a du mal à trouver des compétences », déclarait en avril dernier Muriel Pénicaud, ministre du Travail pour expliquer les enjeux de la réforme des opérateurs de compétences (OPCO). Créés par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les OPCO remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Le 1<sup>er</sup> avril 2019, onze OPCO, dont celui des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre, ont ainsi été agréés par le ministère du Travail. Par cette réforme, visant à faire de ces OPCO « l'instrument d'une simplification profonde du fonctionnement et du financement de la formation professionnelle » <sup>(1)</sup>, le législateur a cherché à regrouper les branches professionnelles autour de critères communs plus cohérents en termes de métiers, de filières et de gestion des compétences. « À travers cette réforme, il y a la volonté de responsabiliser les branches sur la formation de leurs salariés en leur donnant une latitude beaucoup plus importante qu'auparavant sur un certain nombre de sujets », note Patrick Tuphé, administrateur de Prism'emploi et secrétaire général adjoint au Bureau de l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre. Plusieurs missions sont confiées aux successeurs des OPCA, à commencer par la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Les OPCO seront ainsi chargés de fournir aux branches des outils d'analyse leur permettant d'avoir une vision prospective sur les évolutions du marché du travail et les



Patrick Tuphé, administrateur de Prism'emploi et secrétaire général adjoint au Bureau de l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre.

besoins attendus en termes de compétences. Ces opérateurs de compétences auront également pour mission la gestion de l'alternance. Ils devront désormais être en appui des branches dans la détermination du coût et du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en fonction des besoins spécifiques et des axes stratégiques des branches.

Une grande nouveauté, somme toute pertinente, souligne Patrick Tuphé : « Il est logique de retirer la gestion de l'apprentissage aux régions et de la confier aux branches, qui avaient souvent tendance à se plaindre des carences en termes de formation. Je pense que l'on peut aussi y voir la volonté du gouvernement d'harmoniser les prix dans ce domaine ».

### Un service de proximité auprès des TPE/PME

Cette recherche d'une meilleure mise en adéquation des compétences avec les besoins des branches a poussé le législateur à donner dans le même temps aux OPCO la possibilité d'accompagner celles-ci dans la création de leurs propres certifications. Tout en responsabilisant là encore les branches professionnelles, la loi du 5 septembre 2018 vise du même coup à accélérer ce travail de construction de référentiels de certification et à permettre ainsi aux branches de coller davantage à des besoins qui évoluent de plus en plus rapidement. « Là où il fallait parfois plusieurs années pour pouvoir déposer un titre, les branches devraient être capables de sortir un référentiel en un an. Cette souplesse est très importante car elle donne la possibilité aux branches d'anticiper les évolutions en termes de compétences », souligne Patrick Tuphé. Un autre objectif affiché de cette réforme est d'assurer un service de proximité auprès



Valérie Sort, directrice générale du FAF'ET, Directrice préfiguratrice de l'OPCO.

des TPE/PME. Il s'agit de les accompagner dans la définition de leurs besoins en compétences et d'améliorer l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle. La loi a ainsi prévu un financement spécifique pour ces entreprises. La partie de la collecte, destinée à l'alternance et reversée à France compétences <sup>(2)</sup> par l'URSSAF, avant d'être redistribuée aux OPCO, pourra en effet être utilisée de manière beaucoup plus souple par les entreprises de moins de 50 salariés. Ces moyens pourront être utilisés pour régler par exemple de la rémunération, de la formation ou encore des frais annexes, sans avoir obligatoirement de l'alternance. L'idée finale est de permettre à ces TPE/PME de se concentrer davantage sur les résultats que sur les moyens. Reste à mettre en place le type de gouvernance et d'organisation territoriale des OPCO répondant le mieux à cette mission de service de proximité.

### Des négociations compliquées, mais salutaires

L'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre, créé par l'accord du 14 mars 2019 à partir de plusieurs OPCA préexistants (voir encadré), se voit donc confier l'ensemble de ces missions. Un OPCO dont la naissance n'a pas été sans difficulté. « Les négociations ont été compliquées, menées dans des délais très courts que nous a imposés l'État et avec une réforme sur la formation professionnelle sans précédent au sein de notre branche. Nous avons constitué au départ un OPCO avec trois branches et l'État nous a rapidement contraint à modifier notre feuille de route en intégrant trente-deux branches très diversifiées avec quatre ex-OPCA au lieu des trois proposés initialement », explique Agnès Bourduge-Marchat, (CFTC Intérim),



Alain Huninik (CFE-CGC Intérim), Trésorier du Bureau de l'OPCO et Président du FAFTT.

## Bon à savoir

- L'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre a une compétence nationale. Il est un des deux seuls OPCO à pouvoir intervenir en outre-mer.
- Au sein de l'OPCO, chaque branche dispose d'une section paritaire professionnelle composée de 24 membres réparties en deux collèges : un collège employeurs (12 membres) et un collège salariés (12 membres).

Secrétaire du Bureau de l'OPCO. L'OPCO s'était en effet construit au départ autour des branches rassemblant le Travail Temporaire, la Propreté et la Sécurité. Un regroupement cohérent compte tenu des similitudes en termes de densité de main-d'œuvre élevée et de faible niveau de qualification d'un grand nombre de salariés. Cette logique a toutefois été remise en cause dans un deuxième temps, avec l'arrivée d'Opcalia, OPCA interprofessionnel (OPCA de branches) porté par le Medef. « Il y a eu beaucoup d'échanges avec le cabinet de la ministre du Travail et celui-ci a finalement estimé que l'OPCO proposé au départ n'avait pas un périmètre assez large et qu'il fallait y intégrer d'autres branches. Nous nous sommes donc retrouvés avec un OPCO beaucoup plus important, ce qui a rendu l'obtention d'un accord plus compliquée », souligne de son côté Alain Huninik (CFE-CGC Intérim), Trésorier du Bureau de l'OPCO et Président du FAFTT. Au bout du compte, l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre sera le dernier à signer son accord constitutif en mars dernier. Valérie Sort, directrice générale du FAFTT a en outre été nommée directrice préfiguratrice de l'OPCO.

### Un même interlocuteur pour les ETT

Des négociations ardues et compliquées qui pourraient, contre toute attente, avoir des effets positifs dans cette période de transition qui s'est ouverte et sur la mise en place future de l'OPCO, estime Alain Huninik : « Paradoxalement, ces débuts difficiles vont nous amener à avoir un fonctionnement plus apaisé. C'est déjà le cas. Nous sommes en train de trouver nos marques ». Un sentiment partagé par la directrice préfiguratrice, pour qui les tensions politiques précédant la constitution de l'OPCO ont eu le mérite de mettre suffisamment les choses au clair pour démarrer sur des bases plus positives. « Lorsque nous sommes arrivés à l'Assemblée constitutive du 1<sup>er</sup> avril dernier, toutes les discordances politiques avaient pu s'exprimer et ne restaient devant nous que des sujets opérationnels et stratégiques », confirme Valérie Sort. Dans l'immédiat, et ce au moins jusqu'à la fin de l'année, le FAFTT, qui agit au nom et pour le compte du nouvel OPCO, demeure le contact des ETT et leur apportera les mêmes garanties de services, en termes de conseil, de gestion administrative ou encore de

développement de la formation. Côté financements, en revanche, plusieurs changements sont à noter. À commencer par la fin de certains dispositifs, comme la possibilité pour les salariés des ETT d'utiliser les comptes personnels de formation (CPF) en passant par le FAFTT. À partir de 2020, il faudra en effet passer par la Caisse des Dépôts et consignations. À noter également, que le dispositif de financement des périodes de professionnalisation a disparu le 1<sup>er</sup> janvier dernier et que le régime de collecte a changé. En effet, avec cette réforme le versement ne se fait plus en N + 1 (au mois de février), mais en année N, sous forme d'acompte. « *Le cadre financier et réglementaire bouge dès maintenant, mais l'interlocuteur des ETT reste le FAFTT et*

*il y a donc une continuité de service* », souligne Valérie Sort. Durant cette période de transition, l'équipe de préfiguration emmenée par sa directrice est donc chargée de préparer le regroupement des branches au sein de l'OPCO et le mode de fonctionnement à venir du nouvel opérateur. Durant tout l'été 2019, une série d'audits concernant le volet financier, social et organisationnel ont été programmés. Ils doivent permettre d'avoir une photographie précise des points forts de chaque organisation, de s'appuyer sur cet état des lieux pour entamer une réflexion stratégique à partir de septembre prochain et tracer les grandes orientations qui détermineront l'offre de services de l'OPCO courant 2020.

**« Les longues et difficiles négociations politiques nous ont permis finalement d'entrer plus rapidement et plus efficacement dans les étapes de construction du futur OPCO. »**

**VALÉRIE SORT**

### L'union fait la force

Après seulement, se posera la question de l'organisation à mettre en place pour répondre au mieux à cette nouvelle offre de services. « *Nous avons lancé des groupes de travail thématiques impliquant chacun des forces vives de nos organisations, qu'il s'agisse des DRH, de nos gestionnaires de projets cofinancés, de nos directeurs administratifs et financiers, etc. L'objectif est que chacun contribue à la mise en place la plus maîtrisée possible de notre OPCO au 1<sup>er</sup> janvier prochain* », poursuit Valérie Sort. En matière de co-financement, par exemple, cette mise en commun des ressources doit permettre d'accéder collectivement à des financements publics ambitieux, au titre notamment du Plan d'investissement dans les compétences (Pic) lancé par l'État. Cette phase transitoire sera surtout indispensable pour apprendre à mieux connaître la culture de chacun, à confronter des pratiques différentes et à profiter des compétences développées par d'autres branches.

10

## Chiffres clés

OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre



**250 000**

entreprises (dont une grande majorité de moins de 50 salariés).



**3,5 Millions**

de salariés.



**1,17 Md€**

de collecte globale et des fonds gérés à hauteur de 880 millions d'euros.

« Nous allons nous enrichir de nos expériences respectives pour faire en sorte que le 2 janvier prochain il y ait une rupture dans la continuité. Nous savons travailler, par exemple, depuis longtemps sur le développement des compétences de bas niveau, mais nous n'avons jamais travaillé à la création d'un titre professionnel, d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un diplôme. Nous pourrions donc apprendre beaucoup dans ce domaine auprès d'autres branches qui ont cette expertise », précise Alain Huninik. De même, la branche du travail temporaire va sans aucun doute beaucoup retirer de l'expérience de certains membres de l'OPCO dans le domaine de la GPEC dans les entreprises de moins de 50 salariés. Attention donc à bien négocier cette étape de transition, prévient Agnès Bourduge-Marchat : « Nous devons écrire une page blanche et nous mettre rapidement en ordre de marche pour les millions de salariés qui attendent des formations ». Pour mener à bien cette mutation, il faudra notamment être vigilant quant à la mise en place des conventions de gestion pour permettre aux ex-OPCA de fonctionner jusqu'à la fin de l'année et veiller à assurer la dévolution de leur patrimoine en accompagnant la conduite du processus social dans chaque structure, souligne Agnès Bourduge-Marchat. « Il faudra également être attentif à la reconstruction de l'offre de services pour 2020 tout en pérennisant notre offre de formation et à bien accompagner la transformation du modèle économique de notre OPCO en développant des

solutions pour les branches et les opérateurs », précise la Secrétaire du Bureau de l'OPCO. Un minutieux travail de construction a donc commencé... Il doit permettre d'agir avec une efficacité accrue en faveur de la sécurisation des parcours professionnels des salariés de l'ensemble des branches réunies au sein de ce nouvel opérateur de compétences.

<sup>(1)</sup> « Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences », rapport de la mission de Jean-Marie Marx et René Bagorski du 24 août 2018.

<sup>(2)</sup> Créée le 1<sup>er</sup> janvier 2019, France Compétences est chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.



Agnès Bourduge-Marchat, (CFTC Intérim), Secrétaire du Bureau de l'OPCO.

« Le schéma que nous proposons regroupe les secteurs économiques en 11 opérateurs de compétences, (...) avec l'affirmation de critères de cohérence des métiers et des compétences, de cohérence de filière, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises. »

Rapport de la mission  
de **JEAN-MARIE MARX** et  
**RENÉ BAGORSKI** du 24 août 2018

## Points de repère

### Près de 329 branches sont réparties dans 11 OPCO, qui remplacent les 20 OPCA.

#### Les 11 OPCO ayant reçu l'agrément du ministère du Travail

- Commerce (vente, négoce, commerce de détail, commerce de gros...)
- Atlas (assurances, banques, finances)
- Santé (hospitalisation, établissements médico-sociaux...)
- AFDAS (presse, édition, cinéma, casino, musique, spectacle vivant, sport, tourisme, radio, audiovisuel, télécommunication...)
- Cohésion sociale (centres socio-culturels, animation, insertion, Pôle emploi, régie de quartier, HLM,...)
- Entreprises de proximité (artisanat, professions libérales...)
- Entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (travail temporaire, propreté, chaînes de restaurants, portage salarial, enseignement privé, restauration rapide, activité du déchet...)
- OCAPIAT (entreprises et exploitations agricoles, acteurs du territoire et entreprises du secteur alimentaire...)
- 2i (industrie, métallurgie, textile...)
- Construction (bâtiment, travaux publics)
- Mobilité (ferroviaire, maritime, automobile, transport de voyageur, tourisme...).

interview /

## TROIS QUESTIONS À BRUNO LUCAS, DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE



« La feuille de route que m'a donnée la ministre du Travail pour les prochains mois est claire. »

**Vous venez de prendre vos fonctions comme Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, pouvez-vous nous préciser vos priorités pour le second semestre 2019 ?**

**Bruno Lucas :** La feuille de route que m'a donnée la ministre du Travail pour les prochains mois est claire. La période qui s'ouvre est celle de la mise en œuvre des réformes ambitieuses qui ont été lancées depuis deux ans, avec en particulier la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le Plan d'investissement dans les compétences portées par Jean-Marie Marx, mais aussi la définition d'une stratégie pauvreté d'ensemble marquée par une logique d'inclusion. Les équipes de la DGEFP ont beaucoup contribué à la conception et à la traduction législative et réglementaire de ces réformes. Elles ont maintenant un rôle important pour contribuer à la réussite de ces réformes sur le terrain, en apportant un appui aux acteurs tels que Prism'emploi et leurs opérateurs

à qui des responsabilités nouvelles ont été confiées, en aidant à partager par tous les finalités et l'ambition poursuivie, enfin en contribuant à lever les difficultés de mise en œuvre qui peuvent se présenter chemin faisant. Ce sont à ces chantiers déjà bien lancés que je souhaite m'atteler aux côtés de mes équipes, pour réussir cette nouvelle étape dans sa dimension opérationnelle.

**Les onze OPCO ont été constitués et agréés, quel est désormais le rôle de la DGEFP dans le cadre de la mise en place opérationnelle de ces nouveaux opérateurs ?**

**B. L. :** La création des 11 opérateurs de compétences constitue un jalon important dans la mise en œuvre opérationnelle de la réforme de la formation professionnelle. Comme vous le savez, j'ai beaucoup œuvré dans le monde paritaire, en appui aux branches, et je considère que des opérateurs assis sur un périmètre d'intervention cohérent d'un point de vue économique, sont un atout pour construire l'appui au développement des compétences dont ont besoin les entreprises et leurs actifs.

La construction de certains opérateurs de compétences a parfois donné lieu à de fortes crispations. L'enjeu pour la DGEFP, c'est désormais de constituer des relations de travail pour avancer sur la mise en œuvre des politiques publiques, en tenant compte du nouveau modèle économique des OPCO. Ceux-ci sont attendus sur le financement de l'alternance et la promotion de l'apprentissage, en fonction des initiatives des branches. Nous avons lancé en mai un groupe de travail pour réfléchir au mode d'instruction de la demande des contrats d'apprentissage et au dépôt des contrats qui fondera la prise en charge financière. Nous travaillons aussi à sécuriser la collecte et la répartition des contributions légales, en

défendant une expression de besoins auprès de l'ACOSS et de la MSA qui tiennent compte des besoins d'offres de services et d'observation de leurs secteurs qui sont ceux des OPCO. À terme, la présence de commissaires du gouvernement peut nous permettre d'identifier les intérêts communs entre les pouvoirs publics et les initiatives des branches. Nous aurons à en débattre très vite, avec de premiers débats, à l'été, sur la convention d'objectifs et de moyens de transition sur 2019 et à la rentrée, je souhaiterais que nous nous projetions sur la préparation de la convention pluriannuelle 2020-2022 qui doit définir les modalités de financement, le cadre d'action ainsi que les objectifs et résultats attendus des opérateurs dans la conduite de leurs missions. Ce temps d'échanges et de négociation contribue aussi à la consolidation de la stratégie des OPCO et à leur inscription dans le paysage renouvelé de la formation professionnelle.

**Quelles seront les priorités de la DGEFP en 2020, notamment sur les sujets dans lesquels notre profession est très impliquée : l'insertion des jeunes, des travailleurs handicapés, l'insertion par l'activité économique ?**

**B. L. :** Au-delà de 2019, mon objectif est de poursuivre le déploiement des transformations engagées, pour continuer à faire baisser le chômage, développer les compétences, contribuer à renforcer la cohésion sociale et à la cohésion des territoires. Dans ce but, les outils d'inclusion dans l'emploi que vous mentionnez seront particulièrement mobilisés. Pour les jeunes, le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences se poursuivra pour l'accès à l'emploi d'un million de jeunes en difficulté. Les actions sont nombreuses : savoir de base, savoir être, formations qualifiantes, repérage des jeunes en difficulté, parcours intensifs d'accompagnement vers l'emploi à travers la Garantie jeunes qui bénéficiera à 100 000 jeunes par an ou à travers les écoles de la deuxième chance et les centres de l'EPIDE. C'est aussi en continuant de développer l'apprentissage que nous réussirons à lutter durablement contre le chômage des jeunes, à tous les niveaux de qualification et sur tout le territoire, notamment dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

En ce qui concerne l'insertion par l'activité économique (IAE), une transformation ambitieuse est engagée dans le cadre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté : elle doit permettre de porter à 230 000 le nombre de salariés des structures de l'IAE à horizon 2022 - soit 100 000 de plus qu'aujourd'hui. Une concertation avec l'ensemble des acteurs d'inclusion a été engagée début 2019 avec le conseil de l'inclusion dans l'emploi pour bâtir ce plan d'ambition. Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) devront prendre toute leur part à cette trajectoire de croissance : elles représentent un maillon essentiel de l'IAE, employant environ 10 % des salariés en insertion, et représentant un fort potentiel de croissance.

**« Le champ de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés connaît aussi des évolutions majeures avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, pour une politique de l'emploi plus inclusive, plus lisible, plus cohérente et basée sur des modalités de calcul plus justes. »**

Le champ de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés connaît aussi des évolutions majeures avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, pour une politique de l'emploi plus inclusive, plus lisible, plus cohérente et basée sur des modalités de calcul plus justes. Cela passe par une obligation d'emploi des travailleurs handicapés renouvelée. Cela passe aussi par des ambitions très fortes pour les entreprises adaptées : doubler le nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'accompagnement des entreprises adaptées à horizon 2022, en le portant de 40 000 à 80 000, favoriser les mobilités vers les entreprises « classiques » notamment avec des outils innovants comme le « CDD tremplin ».

Bien d'autres outils existent et devront être développés : les emplois francs par exemple, pour favoriser l'embauche des demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires. Toutes les entreprises de France, y compris les entreprises de travail temporaire, peuvent recevoir une aide financière quand elles recrutent en emploi franc.

Sur tous ces sujets, nous avons besoin de l'engagement des entreprises. Contribuer à la réussite du plan de mobilisation de 10 000 entreprises pour l'inclusion fait partie de ma feuille de route. Je sais pouvoir compter sur Prism'emploi, qui a déjà signé plusieurs conventions avec la DGEFP, notamment pour l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés.

interview /

## « LE RECRUTEMENT, UN VRAI RELAIS DE CROISSANCE POUR L'INTÉRIM. »

Les prestations de recrutements proposées par les agences d'emploi depuis 2005 sont plébiscitées par les PME. Le point sur un marché très dynamique avec **LAURENT MORESTAIN**, président de la commission économique de Prism'emploi.



### Prism'emploi vient de publier son enquête sur les recrutements. Quels en sont les résultats ?

**Laurent Morestain** : Chaque année nous réalisons en effet un bilan annuel. Pour la cinquième année consécutive, le nombre de recrutements progresse. C'est une activité importante pour le secteur qui y trouve un véritable relais de croissance. Cette année, cette activité dépasse pour la première fois les 100 000 prestations, un seuil symbolique, qui confirme, s'il en était besoin, le rôle des entreprises de travail temporaire en faveur de l'emploi durable.

### Ce phénomène de croissance correspond-t-il à une dynamique pérenne pour le secteur ?

**L. M.** : La croissance des agences d'emploi dans ce domaine atteint 15,5 % en 2018. Depuis 5 ans le volume de leurs interventions a doublé et le début de l'année 2019 demeure dynamique. Alors que l'intérim marque le pas depuis le 4<sup>e</sup> trimestre 2018, le recrutement continue lui de croître et se situe sur une tendance de + 10 % au premier trimestre 2019. La première explication à ce succès est d'ordre macro économique. Depuis 2017, on observe un regain de confiance des entreprises, qui bénéficient d'un environnement fiscal et social plus stable. La compétitivité/coût main-d'œuvre est également meilleure grâce notamment aux effets du CICE. La croissance économique se consolide et les entreprises renforcent leurs investissements. D'après les statistiques de l'Acoss, les CDI augmentent depuis deux ans au rythme de 25 % par an.

### Et quelle est la deuxième explication ?

**L. M.** : Indéniablement, c'est l'action des agences d'emploi et le partenariat qu'elles ont su tisser avec leurs entreprises

clientes. 75 % de ces clients sont des PME de moins de 200 salariés. Ces entreprises qui recourent désormais aux services des agences d'emploi pour recruter en CDD ou en CDI, ne faisaient jusque-là pas appel à des conseils en recrutement. Il s'agit donc d'un nouveau marché que le secteur de l'intérim a développé. La proximité géographique, la connaissance fine du bassin d'emploi et des compétences métiers des agences d'emploi ont su faire la différence.

### L'accompagnement des agences d'emploi est particulièrement valorisé ?

**L. M.** : La guerre des talents qui se joue actuellement les y aide. Certains profils s'avèrent difficiles à recruter. Et les passerelles d'emploi restent peu aisées à mettre en place pour des PME qui ne disposent pas en interne de ressources RH suffisantes. Les agences d'emploi sont reconnues comme des expertes des métiers et des compétences et sont forces de conseil et de proposition pour sourcer des candidats de qualité et mettre en place les formations nécessaires pour adapter leurs compétences aux besoins des entreprises.

### Pouvez-vous nous en dire plus sur les recrutements réalisés par les agences d'emploi ?

**L. M.** : Si tous les secteurs et tous les métiers sont représentés, les recrutements se concentrent à 68 % dans le tertiaire. Il s'agit donc d'une activité complémentaire à nos prestations d'intérim, traditionnellement plus polarisées sur l'industrie. En 2018, les recrutements ont concerné à 37 % des employés, 25 % des ouvriers, 16 % de techniciens et d'agents de maîtrise, et seulement 22 % de cadres, alors que ces derniers constituent l'essentiel de l'activité des conseils en recrutement. C'est une autre de nos spécificités.

interview /

## « L'OBSERVATOIRE FONCTIONNE COMME UN CENTRE DE RESSOURCES. »

Le point sur l'actualité et les perspectives de l'Observatoire de la profession avec **FRANÇOIS PINTE**, président de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement.



**Pouvez-vous nous présenter l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement ?**

**François Pinte** : L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement a pour mission de suivre et analyser l'évolution professionnelle des salariés intérimaires et permanents de la branche du travail temporaire. Il a été créé à la suite de l'accord du 8 juillet 2004 incitant les branches professionnelles à la création d'observatoires, sous le nom d'Observatoire du Travail Temporaire. En 2009, il devient Observatoire des Métiers et de l'Emploi pour s'adapter à l'évolution du champ d'action des acteurs de la branche. Avec l'accord du 17 mai 2013, l'Observatoire voit ses champs d'investigation élargis et sa gouvernance paritaire affirmée. Notre ambition est d'être l'outil de référence du monde économique et social sur la production de données.

**L'Observatoire est piloté de façon paritaire ?**

**F.P.** : Tout à fait. La présidence de son Conseil d'administration alterne tous les deux ans entre des représentants du patronat et des représentants des salariés. Sa qualité d'organisme paritaire et la méthodologie collective suivie pour chaque étude permettent d'aboutir à des conclusions qui font consensus. Le conseil d'administration de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement élabore, suit et valide le programme et examine les travaux réalisés de façon entièrement paritaire. Cela permet, avant toute négociation de s'assurer du partage d'un socle commun, pour un dialogue optimal. Le dialogue est toujours bon et je ne me souviens pas d'un sujet sur lequel nous n'avons pas trouvé d'accord au sein de l'observatoire.

**Quelle est sa contribution pour la connaissance du secteur de l'intérim ?**

**F.P.** : Il s'agit avant tout d'un centre de ressources. L'Observatoire est mandaté par les partenaires sociaux et par les institutions paritaires pour mener des études qui peuvent être quantitatives ou qualitatives, nationales ou territoriales, prospectives ou de diagnostic. Il a pour vocation de répondre aux questions des partenaires sociaux sur l'ensemble des problématiques qui les intéressent. En tant qu'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, il permet à la profession de mieux connaître les profils, parcours, métiers et compétences des salariés intérimaires et des salariés permanents et d'assurer un suivi de leur évolution.

**Pouvez-vous nous présenter les études qui ont été réalisées au 1<sup>er</sup> semestre 2019 ?**

**F.P.** : En 2019, l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement a finalisé un rapport sur le travail non qualifié « Les ouvriers non qualifiés en intérim : trajectoires et perspectives ». Du fait du poids des ouvriers non qualifiés dans l'activité du travail temporaire, il s'agit d'une problématique essentielle pour le secteur, notamment dans les trois filières utilisatrices : l'industrie, l'ensemble transport-logistique et dans une moindre mesure, la construction. Connaître les volumes d'emploi en jeu et leur trajectoire attendue, les modalités et le contenu des délégations, les profils délégués et les parcours individuels suivis, s'avère précieux pour anticiper les besoins en compétences et permettre aux partenaires sociaux d'orienter la politique de la branche du travail temporaire.

« Le suivi de ces données va nous permettre de suivre des cohortes entières de salariés intérimaires. »

**Vous avez également travaillé sur la sécurité au travail, quel était l'objectif de cette commande ?**

**F.P. :** Effectivement, nous avons publié une étude commanditée par la Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CPNSST) de la branche du travail temporaire : Intérimaires en sécurité : quelles pratiques de prévention au-delà de nos frontières ? Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Pays-Bas, focus sur 21 expériences. L'objet de cette étude : identifier dans les politiques de prévention de cinq pays étrangers, des pratiques de nature à alimenter la réflexion de nos partenaires sociaux afin de faire évoluer les pratiques de prévention et ainsi améliorer la santé et la sécurité des salariés intérimaires. Après une rapide présentation de certaines caractéristiques du pays, 21 expériences remarquables sont présentées sous forme de fiches. Dans 5 monographies détaillées, le secteur de l'intérim et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail dans les pays observés sont présentés avec davantage d'informations.

**Quel est votre programme d'études pour le second semestre ?**

**F.P. :** Notre étude phare en 2019 va concerner la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Nous avons pour objectif d'accompagner les branches en la matière. Pour ce faire, il nous faut identifier les métiers en tension, en déclin, en transformation ou encore les métiers émergents. Nous devons également en comprendre les causes, cerner les compétences concernées, afin de bâtir pour chaque branche une offre adaptée. Nous allons enquêter auprès des agences d'emploi et des secteurs utilisateurs. Pour chaque métier jugé prioritaire, nous allons établir une fiche métier comprenant perspectives d'emploi et compétences demandées.

**Vous cherchez à pérenniser un certain nombre d'études ?**

**F.P. :** Oui. Nous allons réaliser une nouvelle version du rapport de branche du travail temporaire qui propose un état des lieux de la profession, son poids économique

et les principales données dont nous disposons concernant les salariés permanents et les salariés intérimaires. Nous allons mettre à jour notre enquête handicap. Il s'agira de la deuxième édition de notre étude sur le rôle de l'intérim dans l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il s'agit d'un panorama statistique. Nous allons également lancer une nouvelle étude sur le CDI intérimaire à la fois statistique et qualitative qui sera, cette fois, centrée sur l'accompagnement du parcours du salarié en CDI intérimaire. Nous allons examiner les évolutions au regard des profils recrutés et des conditions d'emploi. Enfin, nous allons publier une nouvelle version de notre étude Regards Croisés sur l'Intérim. Elle permet de faire le point sur l'image de l'intérim auprès du grand public comme auprès des salariés intérimaires ainsi que sur toutes les facettes de l'expérience intérim. Cette étude permet également d'approfondir certains éléments comme l'analyse de l'image des agences d'emploi ou encore celle du CDI intérimaire par exemple.

**Quelles seront les études prévues en 2020 ?**

**F.P. :** D'ici début 2020, nous allons démarrer une étude de très longue haleine puisqu'elle ne portera pleinement ses fruits que dans 5 ans. Il s'agit de traiter les données de parcours pour chaque salarié intérimaire afin de bâtir une nouvelle base de données, comprenant qualification, secteur, heures travaillées, etc. Le suivi de ces données va nous permettre de suivre des cohortes entières de salariés intérimaires. En revanche, notre planning de commande ne nous est pas encore complètement connu puisqu'il va dépendre des sujets d'interrogations futures des partenaires sociaux. Or, les priorités des partenaires sociaux ne peuvent pas toujours être connues longtemps en amont. Nous sommes donc encore en attente de leurs ordres de mission.

# ACCÈS AU LOGEMENT : UNE CONTRIBUTION REMARQUABLE DU SECTEUR DE L'INTÉRIM

Focus sur le rôle des acteurs du travail temporaire dans le financement de la politique logement avec **MAGALI MUNOZ**, Administrateur Action Logement Services et Directeur des Services Coordonnés pour la Qualité de Vie au Travail et relations institutionnelles d'une entreprise de travail temporaire.



## Les entreprises participent au financement de la politique logement dans le cadre des contributions qu'elles versent à Action Logement. Comment est calculée leur contribution ?

Lorsque le dispositif est devenu obligatoire en 1953, les entreprises versaient 1 % de leur masse salariale (cf encadré). D'où l'expression courante de « 1 % logement ». Ce montant a ensuite été différemment réparti. Désormais, les entreprises de + 20 salariés, versent chaque année 0,45 % de leur masse salariale à Action Logement Services. Par ailleurs, elles acquittent une contribution égale à 0,55 % de la masse salariale collectée par l'URSSAF à destination du FNAL. Ces sommes servent à financer l'allocation logement (APL notamment). Les employeurs continuent donc de contribuer quasiment à hauteur de 1 % au logement des salariés.

18

« Un effort massif en faveur de l'accès au logement. »

## Quelles sont les missions d'Action Logement Services ?

Elles sont souvent mal connues. La collecte sert tout particulièrement à :

- mettre en œuvre le programme national de rénovation urbaine ;
- mettre en œuvre le programme national de requalification des quartiers anciens dégradés et soutenir l'amélioration du parc privé. À cet effet, une convention a été signée avec 222 Villes en France dans le cadre du Plan Action Cœur de Villes ;
- soutenir la construction, la réhabilitation et l'acquisition de logements locatifs sociaux et faciliter la production de logements locatifs intermédiaires ou de logements destinés à permettre l'accession sociale à la propriété ;

- opérer des interventions à caractère social en matière de logement, notamment sous forme d'opérations relatives au logement ou à l'hébergement de personnes défavorisées et de dépenses d'accompagnement social ;
- financer la garantie universelle des loyers et le versement de compensations à des organismes d'assurance proposant la garantie loyers impayés (GLI) ;
- aider les particuliers dans le cadre de leurs projets d'accession à la propriété, de réhabilitation de leur logement, d'accès au logement locatif, de changement de logement ou de maintien dans celui-ci.

## Quelle est plus particulièrement la contribution des entreprises de travail temporaire ?

Le groupe Action Logement est un organisme paritaire. Au titre de mon mandat d'administrateur pour le MEDEF via Prism'emploi pour Action Logement Services, je représente toutes les entreprises de France. Cependant, la confiance que m'a portée Prism'emploi me permet de défendre également les spécificités de la profession. Au niveau de la collecte, l'assiette de calcul porte pour les entreprises de la profession tant sur les salariés permanents que sur les salariés intérimaires. Autrement dit, sur les 220 000 entreprises concernées par la collecte, la profession contribue pour 100 M€. Trois entreprises de travail temporaire font partie des 20 premières en niveau de montant de collecte. Avec cet effort massif en faveur de l'accès au logement, la profession poursuit sa mission d'emploi responsable. Et au regard de sa contribution financière, sa participation à la rénovation urbaine en France est loin d'être négligeable.

## Et en matière de services rendus ?

Il me paraît essentiel de rappeler qu'emploi et logement constituent les deux piliers de notre dignité sociale. En 2018, la profession aura permis de loger, sur le parc social, 5 000 salariés intérimaires en logement pérenne et 250 en

« La profession contribue pour 100 M€. »

logement temporaire. 35 % d'entre eux étaient en missions dans des PME. Ces dernières n'auraient certainement pas pu permettre à 1 750 salariés d'être logés dans le parc social au regard de leur propre niveau de collecte. Pour les entreprises clientes, c'est un élément de réassurance. En effet, l'accès au logement permet un bon équilibre vie professionnelle/vie privée, un facteur essentiel de performance des salariés. Ce faisant, les entreprises de travail temporaire, contribuent aussi à la réalisation des objectifs prioritaires d'Action Logement notamment pour l'accès au logement des jeunes.

#### Parmi la diversité des offres d'Action Logement, laquelle souhaitez-vous nous présenter ?

Pour notre profession, et plus particulièrement pour les salariés intérimaires, je retiendrais le dispositif Visale. En effet, Visale est une caution 100 % gratuite tant pour les bailleurs que pour les locataires, accessible en ligne ([www.visale.fr](http://www.visale.fr)) simple, rapide et sécurisée. Un locataire est certifié par Action Logement, via la remise d'un visa au bailleur, d'une caution offrant une sécurité pérenne, plus simple qu'une caution personne physique.

Visale offre une garantie de loyer et charges impayés selon certaines modalités et une garantie couvrant les dégradations locatives uniquement dans le Parc Privé à concurrence d'un montant maximum de deux mois de loyer et de charges quittancés, après déduction du dépôt de garantie.

Plus de 90 % des locataires entrés avec la garantie Visale ont des profils « hors exigences habituelles des bailleurs », en majorité des jeunes. D'une création récente, 3 ans, Visale est aujourd'hui de plus en plus intégré dans le processus de mise en location du parc privé. C'est un outil complémentaire d'aide au recrutement pour les entreprises.

Les locataires éligibles à Visale peuvent être répartis en 4 groupes :

1. les jeunes de moins de 30 ans entrant dans un logement du parc locatif privé, indépendamment de leur situation professionnelle ;
2. les salariés de plus de 30 ans en mobilité professionnelle entrant dans un logement du parc locatif privé ;
3. les étudiants entrant dans un logement, indépendamment du parc locatif (privé, social, résidences étudiantes) ;
4. les ménages entrant dans un logement du parc locatif privé par l'intermédiaire d'un organisme d'intermédiation locative, agissant avec un mandat de gestion.

Nous pouvons articuler ce dispositif avec l'offre du FASTT ([www.fastt.org](http://www.fastt.org)), un service d'affacturage des loyers, pour les bailleurs privés qui acceptent de louer leur logement à un salarié intérimaire, un levier très utile pour réduire les difficultés d'accès au logement. Le dispositif, « FASTT CONFIANCE BAILLEUR » qui intègre Visale, apporte la

garantie du paiement du loyer à date certaine, le 20 de chaque mois, même en cas de retard de paiement, ou de difficulté durable de paiement. Ce mécanisme de garantie renforcée permet de sécuriser le bailleur et de lever les dernières réticences vis-à-vis d'un salarié intérimaire.

#### Et pour l'avenir ?

Nous fondons beaucoup d'espoir sur les prochaines innovations d'Action Logement, telle que la plateforme web IN'LI pour l'accès au parc social intermédiaire, et le projet HERMES, qui vise à constituer une plateforme de rapprochement entre la totalité de l'offre locative et la demande. Ces nouveaux outils seront aussi précieux pour la branche.

## Un dispositif spécifique pour encadrer la contribution des entreprises au logement des salariés

Le dispositif Action Logement Services a pour objectif de favoriser le logement pour favoriser l'emploi.

Créé en 1943 sous le nom de « 1 % logement », il concrétise la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC). Les sommes collectées sont affectées à la construction de logements destinés à loger les salariés ainsi qu'à des aides directes aux salariés, sous la forme de prêts pour faciliter les achats immobiliers ou de dispositifs de cautionnements pour les locations.

Historiquement, la participation des entreprises étant reversée à un des différents comités interprofessionnels du logement existants (CIL) ou une chambre du commerce et de l'industrie.

Fin 2016, une ordonnance rassemble les différents organismes collecteurs en un groupe unique nommé « Action Logement ».

#### Ressources d'Action Logement 2018 :

# 3,1 Md€

dont 1,838 milliards de collecte entreprises.  
Le solde correspond au remboursement des prêts consentis aux ménages et aux bailleurs.

# 550 443

aides et services délivrés :  
(+ 12 % par rapport à 2017 dont 96 901 attributions locatives en France, + 14 % par rapport à 2017).

## Occitanie / DES ACTIONS POUR L'EMPLOI DES PLUS DE 45 ANS

Prism'emploi Occitanie se mobilise avec le club d'entreprises FACE Grand Toulouse pour promouvoir l'employabilité des seniors et leur retour à l'emploi. Le point sur un partenariat gagnant avec **LAURENT BLONDON**.



**P**rim'emploi Occitanie et FACE Grand Toulouse ont signé le 5 avril 2019 dernier, sous le haut parrainage de la ville de Toulouse, une convention de partenariat en faveur de l'emploi et de la qualification des seniors. Avec cette convention, Prism'emploi Occitanie et FACE Grand Toulouse souhaitent associer leurs moyens et leurs expertises, au service de leurs engagements en faveur de l'emploi des seniors. Les difficultés de ces travailleurs âgés de 45 ans et plus, à retrouver un emploi alors que les taux de chômage se maintiennent à un niveau élevé les conduisent souvent à rester à l'écart de l'emploi pendant de longues périodes.

### S'engager dans la lutte contre l'exclusion

« À l'origine de La Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), un réseau de clubs d'entreprises, se trouve une initiative de treize grandes entreprises françaises qui se sont engagées dans la lutte contre toute forme d'exclusion, explique Laurent Blondon, président de FACE Grand Toulouse, membre de la Fondation Agir Contre l'exclusion. Ce projet a essaimé et FACE comprend désormais plus de 5 650 entreprises engagées sur les territoires et une soixantaine de clubs d'entreprises qui couvrent l'ensemble du territoire national ». Cette mobilisation peut prendre des visages très divers : des actions en faveur de l'emploi, mais aussi de l'éducation, de la formation ou encore des projets centrés sur la vie quotidienne comme la lutte contre la précarité énergétique ou l'aide à la réalisation de formalités administratives.

### Un accord-cadre pour l'emploi et la qualification des seniors

« Cette diversité constitue une grande richesse, analyse Laurent Blondon. Le club FACE Grand Toulouse regroupe aussi bien des grands acteurs institutionnels, des ETI locales que des PME ou des TPE. Nos 250 membres peuvent privilégier les actions qui

« Cette diversité constitue une grande richesse. »

correspondent à leur sensibilité et celles où s'incarneront le mieux leur expertise ». En collaboration avec Toulouse métropole qui a fait de l'emploi des seniors un des axes de développement, FACE Grand Toulouse a lancé le projet « Rebondir ensemble » qui s'adresse à des seniors confrontés à la perte d'emploi et au chômage depuis plus de 12 mois. « Nous travaillons avec des petites cohortes d'une quinzaine de personnes avec un taux de réussite qui varie entre 85 et 100 %, explique Laurent Blondon. Notre partenariat avec Prism'emploi va nous permettre de bénéficier du dynamisme du secteur du travail temporaire ainsi que de la mobilisation des agences d'emploi et des services du Fonds d'action sociale du travail temporaire ». Un comité de suivi sera mis en place et se réunira plusieurs fois par an pour communiquer autour des résultats obtenus grâce à l'action complémentaire des organismes signataires.

### Un partenariat efficace

Pour valoriser les compétences techniques des seniors, renforcer leurs opportunités d'accès à l'emploi durable et favoriser leur employabilité afin de répondre aux besoins des entreprises en lien avec les perspectives d'emploi sur les territoires, le secteur du travail d'emploi a de vrais atouts. D'ailleurs, l'intérim est une voie plébiscitée par les seniors pour trouver rapidement un emploi. En effet, 91 % des seniors intérimaires interrogés ont une bonne opinion du travail temporaire et 72 % estiment que l'intérim leur a été utile pour trouver un emploi de longue durée <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Étude OIR, juin 2018.

**Une demande de personnel, c'est**  
~~10 appels,~~  
~~8 répondeurs,~~  
~~15 étapes,~~  
~~45 minutes...~~  
**3 clics, 7 minutes.\***  
**On en parle ?**



**06 69 58 03 03**

**Appelez-nous maintenant  
pour décupler votre rendement sous 3 mois.**

\* Temps moyen de réponse à une commande client, calculé sur la totalité des commandes et utilisateurs Dispojob sur l'année 2018.

**Déjà éprouvé par 180 000 intérimaires et 430 recruteurs sur 100 agences**, le logiciel cloud Dispojob TT libère votre temps afin de le consacrer aux actions à forte valeur ajoutée pour gagner en réactivité, augmenter la capacité de réponse à vos demandes, multiplier les opportunités d'emploi et de business et fidéliser vos clients, candidats et salariés intérimaires.

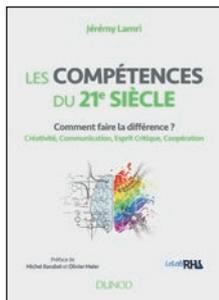


**DISPOJOB**  
ACCÉLÉRATEUR DE RECRUTEMENT

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

[info@dispojob.com](mailto:info@dispojob.com)

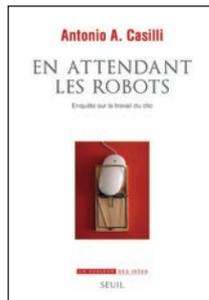
[www.dispojob.com](http://www.dispojob.com)



## Développer son employabilité aujourd'hui

**Auteur :** Les compétences du 21<sup>e</sup> siècle. Comment faire la différence ?  
**Jérémy LAMRI - Éditions Dunod**

Au cœur de l'actualité RH, cet ouvrage dresse le paysage des compétences qui assurent la réussite professionnelle au 21<sup>e</sup> siècle. À l'ère numérique, comment faire la différence ? Créativité, esprit critique, sens de l'initiative, capacité d'adaptation, de communication autant de compétences désormais nécessaires aux professionnels. Les compétences d'interaction et d'analyse sont sans cesse sollicitées là où le travailleur du XX<sup>e</sup> siècle pouvait se satisfaire de compétences routinières pour assurer sa performance. Aujourd'hui, face à la rapidité et à la variabilité de l'information, il faut s'adapter, prendre des initiatives et produire un résultat inattendu. Si les experts de la pédagogie ou du fonctionnement neuro-cérébral se sont déjà emparés du sujet, il manquait un ouvrage dédié aux spécialistes du monde du travail. C'est désormais chose faite avec cette somme qui propose une analyse de ces nouvelles compétences, baptisées soft skills, à travers un modèle : leur nécessité, fonctionnement et potentiel de développement.



## Enquête sur la face cachée de l'intelligence artificielle

**Auteur :** En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic.  
**Antonio CASILLI - Éditions Seuil**

Le sociologue français Antonio Casilli, observateur avisé de la disruption numérique se livre à une véritable enquête sur le digital labor et revisite les évolutions qui sont en passe de transformer en profondeur le monde du travail. Le développement des services à la personne et de l'essor du travail à la demande, ce qu'on qualifie d'ubérisation de monde du travail s'accompagne d'autres mutations. Les flux constants de données produites et traitées reposent sur des hommes et des femmes qui accomplissent des tâches extrêmement fragmentées et répétées. Ces micros travailleurs qualifiés de tâcherons du clic soumis au management algorithmique des plateformes correspondent à un mouvement de précarisation du travail. S'y ajoute le phénomène de création de valeur générée par une main-d'œuvre gratuite ; celle des usagers qui alimentent de leurs données personnelles et de leur contenus créatifs les réseaux sociaux. Là où d'aucun s'alarment de l'essor de l'intelligence artificielle et d'un remplacement éventuel de l'homme par un robot intelligent, l'auteur alerte sur un risque encore peu identifié : la précarisation accrue des petites mains de l'intelligence artificielle et dissipe l'illusion de l'automation intelligente, fausse promesse d'émancipation, fondée sur la participation, l'ouverture et le partage.

22



## Réussir sa transformation digitale

**Auteure :** La transformation digitale des entreprises. Principes, exemple, mise en œuvre et impact social.  
**Océane MIGNOT - Éditions Maxima**

La transition numérique est une préoccupation majeure pour toutes les entreprises soucieuses de leur avenir. Comment conduire ce changement majeur au sein de l'entreprise ? Quelles sont les bonnes pratiques à mettre en place ? Quels écueils éviter ? L'ouvrage d'Océane Mignot répond à toutes ces questions. L'auteure connaît le sujet à fond : docteures sciences de gestion, elle a occupé plusieurs postes de Directeurs Transformation Digitale/efficacité opérationnelle/Performance dans de grands groupes du CAC 40 dans différents secteurs. Océane Mignot présente les enjeux et les problématiques de la transformation digitale. Elle décrypte également des exemples de réalisation pour dégager les principes et les méthodes qui peuvent guider l'évolution en profondeur de l'entreprise, quel que soit son secteur d'activité et quelle que soit sa taille. Un guideline précis et synthétique pour préserver la compétitivité de l'entreprise.



## Priorité au care

**Auteur :** Croissance Emploi et développement. Les grandes questions économiques et sociales.  
**Jean-Paul DELEAGE - Éditions La Découverte**

Cet ouvrage est le premier volume d'une série de trois, conçus par des universitaires et chercheurs reconnus à destination des étudiants. Cette série a pour ambition de couvrir les principales questions économiques et sociales contemporaines à l'échelle nationale, européenne et mondiale. Il se présente comme une synthèse de l'état des connaissances scientifiques sur le sujet. Croissance et innovation, économie de la croissance, rationalisation et conflits dans le monde du travail, emploi et chômage, développement post croissance : autant de thématiques développées avec clarté et lisibilité par Jean-Paul Déleage, historien des sciences de l'environnement et professeur honoraire à l'université d'Orléans et directeur de la revue Écologie et Politique, qui a coordonné cet ouvrage.

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 - Crédits photo : Couverture : gettyimages - p04 : TPG Communication - p05 : Richard de Hullessen - p08 : Droits réservés - p08 : Olivier Seignette - p09 : Droits réservés - p11 : Rémi Jaouen Photographies - p13 : Droits réservés - p15 et p16 : Olivier Seignette - p20 : Murielle Mesquida Photographe -  
 Conception et réalisation : WAT - Wearetogether.fr - 1906\_00013 - Impression EDISET - Chef de publicité : Carmen Figaret - Éditions SOGESTT : 7 rue Mariotte - 75017 Paris - tél. : 01 55 07 85 91 - Dépôt légal 2<sup>e</sup> trimestre 2019 - ISSN 2431-868X.

# 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 !

