

dossier

CRISE SANITAIRE, LES ACTIONS DE LA BRANCHE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

point de vue

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE :
DES OPPORTUNITÉS POUR
LE RECRUTEMENT

passerelle

« ON CONSTATE UNE AUGMENTATION
RÉGULIÈRE ET UNE APPROPRIATION
ACCRUE DES CDI II ». FRANÇOIS PINTÉ

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.

UNE BRANCHE ENGAGÉE ET MOBILISÉE !



Un dialogue
social constructif
et efficace.

La crise sanitaire a eu des conséquences catastrophiques pour notre profession. Nous avons en effet enregistré une très forte chute d'activité dès la mi-mars qui se poursuit encore aujourd'hui.

Selon notre dernier baromètre Prism'emploi, en juin, l'emploi intérimaire recule de 39%, après une baisse de 47% en mai et de 61% en avril. 130 000 emplois ont été recréés mais ils ne compensent que seulement 30% des destructions d'emplois enregistrées depuis le confinement.

Face à cette situation, les partenaires sociaux de notre branche se sont mobilisés grâce à un dialogue social constructif et efficace.

Dès avril, deux décisions paritaires unanimes ont été à l'origine des recommandations destinées aux entreprises de travail temporaire, aux salariés intérimaires et permanents et aux entreprises clientes. Objectif, les sensibiliser au respect des règles sanitaires.

Le 10 juillet, nous avons signé un accord avec quatre organisations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, UNSA) qui vise à favoriser la reprise de l'emploi intérimaire mais aussi et surtout, à sécuriser les parcours professionnels des salariés intérimaires.

Cet accord (cf dossier page 7) est un nouvel exemple du dynamisme de notre dialogue social de branche. Les partenaires sociaux ont ainsi décidé de mobiliser leurs ressources ainsi que celles de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement et du Fonds professionnel pour l'emploi du Travail temporaire, pour anticiper les besoins en compétences et accompagner nos salariés dans les mutations indispensables. La GPEC de branche que nous allons mettre en place nous permettra d'anticiper les évolutions des emplois et des compétences. C'est un vaste chantier qui nous attend à la rentrée mais nous sommes prêts et mobilisés !

Gilles LAFON,
président de Prism'emploi

leMag

NUMÉRO 47
3^e trimestre 2020

news 04

- ▶ Passeport pour l'intérim, édition 2020
- ▶ Prochaine assemblée générale de Prism'emploi
- ▶ Sécuriser les missions des intérimaires
- ▶ Mettre l'accent sur la prévention
- ▶ Perfectionnement du Baromètre Prism'emploi

dossier 07

- ▶ Crise sanitaire, les actions de la branche du travail temporaire
- ▶ L'année du déploiement d'AKTO et du FPE TT dans sa nouvelle version
- ▶ Une nouvelle version du FPE TT

point de vue 13

- ▶ Intelligence artificielle : des opportunités pour le recrutement

passerelle 14

- ▶ « On constate une augmentation régulière et une appropriation accrue des CDI »

repères 16

- ▶ 2019 : légère baisse de l'emploi intérimaire

vient de paraître 18

03



agenda / PASSPORT POUR L'INTÉRIM, ÉDITION 2020

Contrat, rémunération, formation, protection sociale, aides et services, détachement : le Passeport pour l'intérim - Edition 2020, répond à toutes les questions que le salarié intérimaire peut se poser dans l'exercice de sa mission. Édité en format de poche, cet ouvrage récapitule l'essentiel des conditions d'exercice d'une mission d'intérim. L'édition 2020 est enrichie d'une section sur le CDII. Le Passeport pour l'intérim est également consultable en ligne et téléchargeable en format PDF sur le lien suivant : <http://www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Documentation/Brochures>

prism'emploi
PROFSSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

PROCHAINE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE PRISM'EMPLOI

L'assemblée générale de Prism'emploi aura lieu le 16 septembre matin à la Maison de l'Amérique Latine à Paris.

SÉCURISER LES MISSIONS DES INTÉRIMAIRES

Une nouvelle édition du livret sécurité est disponible gratuitement pour les agences d'emploi en commande auprès du FASTT : <https://www.fastt.org/la-documentation>. La sécurité au travail est un enjeu important pour la branche du travail temporaire. L'objectif du livret sécurité est de sensibiliser les salariés intérimaires aux risques génériques liés aux postes de travail occupés. Sont abordés notamment les équipements de protection individuelle, les principales règles de sécurité à respecter ainsi que les spécificités de différents secteurs d'activité (BTP, logistique, transport, agro-alimentaire et industrie).

Le FASTT réalisera, par ailleurs, de nouveaux outils sécurité à destination des intérimaires (vidéos traitant des risques dans certains secteurs d'activité) qui seront disponibles d'ici la fin de l'année.



METTRE L'ACCENT SUR LA PRÉVENTION



Les 10^{es} rencontres pour la santé au travail se sont déroulées à la Maison de la Chimie (75007 Paris) le 3 mars dernier. Centré sur la santé et la qualité de vie au travail, cet événement, consacré à des thématiques aussi essentielles que les innovations au service de la qualité de vie au travail ou les défis des métiers des services aux

plus âgés, a débuté après une brève histoire de la santé au travail par une table ronde consacrée aux grands enjeux de la prochaine Loi santé au travail. La déléguée générale de Prism'emploi, Isabelle Eynaud-Chevalier, a fait part de l'importance pour le secteur, d'un pilotage, par la branche, de la santé au travail pour garantir l'effectivité du suivi de la santé des salariés intérimaires. Isabelle Eynaud-Chevalier a rappelé l'importance de la prévention des risques professionnels pour le secteur du travail temporaire qui connaît encore trop d'accidents de travail. Parmi les axes de réforme proposés, privilégier la téléconsultation, opter pour la mise en place d'un serveur national des aptitudes

ou encore, modifier la tarification des accidents du travail afin que les entreprises de travail temporaire puissent réinvestir des fonds dans la prévention.



Intervenants de la table ronde « Organisation, prévention et financement : quelles ambitions pour la prochaine loi Santé au travail ? »

PERFECTIONNEMENT DU BAROMÈTRE PRISM'EMPLOI

Le baromètre Prism'emploi, qui en 8 ans d'existence est devenu un outil de référence pour la presse et les pouvoirs publics, prépare sa transformation pour la rentrée. Celui-ci s'appuiera sur un périmètre plus large d'entreprises suivies et d'une refonte méthodologique pour plus de précision.

Ce baromètre, d'une grande utilité pour les décideurs, est un outil de suivi en temps réel de la situation de l'intérim sur les territoires. Son évolution, reconnue comme indicateur avancé de l'économie, permet d'anticiper les grandes tendances à venir du marché du travail. Il constitue en outre un indicateur pour identifier les métiers en tension, les secteurs sur lesquels axer la formation, et de mieux cerner les besoins des entreprises sur les bassins d'emploi. Pour les acteurs du secteur, le baromètre est également un outil précieux, leur permettant d'affiner leur analyse du marché du travail temporaire pour mieux identifier les opportunités commerciales. En 2019, le baromètre a mis en lumière pour la première fois en cinq ans, un recul de l'emploi intérimaire. Premier enseignement : avec - 4,4 %, celui-ci apparaît modéré. Le ralentissement de la croissance, les perturbations sociales

(gilets jaunes, réforme des retraites) et économiques, associées à un contexte géopolitique international marqué par les tensions (crise sino-américaine) et les ruptures (Brexit) ont eu un impact baissier sur l'intérim et en premier lieu, dans les secteurs de l'industrie et du transport. Dans ce contexte, seuls les services tirent leur épingle du jeu (+ 1,6 %).

Si les deux premiers mois de l'année 2020 se sont situés sur une tendance comparable à celle de l'année 2019, le mois de mars a été marqué par une rupture historique consécutive à la crise sanitaire. À la mi-mars, en 48 heures, l'activité des entreprises de travail temporaire s'est effondrée, chutant de 65 %.

Le « déconfinement » en mai a ensuite conduit mécaniquement à une amélioration de la situation, mais celle-ci s'est avérée lente et progressive (- 47,4 % en mai, - 39 % en juin).

À l'heure où de nombreuses interrogations se posent sur la rentrée sociale, l'observation du baromètre Prism'emploi permet d'identifier les secteurs, les métiers et les bassins d'emploi, susceptibles de proposer des opportunités et de se situer dans une démarche résolument volontariste.



SANTÉ
PRÉVOYANCE
ÉPARGNE
SERVICES FINANCIERS
RETRAITE

SE SAVOIR
ENTOURÉ,
ÇA CHANGE LA
VIE

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

Protéger et servir depuis 80 ans

groupe-apicil.com

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

GRESHAM Banque - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de Paris sous le n° 341 911 576, établissement de Crédit N°14.120, dont le siège social est situé 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08.

APICIL Asset Management Société anonyme au capital de 8 058 100 € enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuilles par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n°GP98038, et dont le siège social est situé 20 rue de la Baume, 75008 Paris.

Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN20/FCR0005 - 01/2020. Photo : @shutterstock

 GROUPE
APICIL



CRISE SANITAIRE, LES ACTIONS DE LA BRANCHE DU TRAVAIL TEMPORAIRE.

La crise sanitaire et ses conséquences majeures ont impacté l'ensemble des secteurs économiques. La branche du travail temporaire, qui a été touchée dès le début du confinement, a dû faire face à des conséquences sociales très importantes, notamment pour les jeunes moins qualifiés. Comment a réagi la profession ? Quelles mesures ont été prises par les partenaires sociaux pour conforter l'emploi intérimaire et sécuriser le statut social du salarié intérimaire ? Tour d'horizon avec Franck Bodikian, président de la commission sociale de Prism'emploi.

Quel a été l'impact de la crise sanitaire pour la branche du travail temporaire ?

Notre profession, comme d'ailleurs l'ensemble de l'activité économique, a été très durement touchée par la crise sanitaire. Dès l'annonce du confinement à la mi-mars, nous avons enregistré une chute de l'ordre de 70 % de l'emploi

intérimaire. C'est un choc sans précédent qui est 4 à 5 fois supérieur à celui de 2009. En avril, l'emploi a reculé de 61 %, ce qui correspond en deux mois, à la destruction de 475 000 emplois à temps plein.

Au cours de cette période, les quelques secteurs qui ont poursuivi leurs activités sont l'agroalimentaire, le transport-logistique, la grande distribution et la pharmacie.

Le BTP et l'industrie étant les deux secteurs les plus impactés par la crise sanitaire. Au mois de mai, nous enregistrons un recul de 47,4 %. Le déconfinement a certes conduit mécaniquement à une amélioration mais nous estimons que la situation reste préoccupante. Il est important de noter que l'activité partielle a bénéficié à 26 % des intérimaires en avril, limitant ainsi la baisse de l'emploi intérimaire.

Quelles actions ont été mises en place par la branche pour préserver l'employabilité des salariés intérimaires ?

Le 10 juin, les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi ont décidé d'assouplir les conditions de mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). L'objectif était en effet de sécuriser l'employabilité des salariés intérimaires qui se sont retrouvés au chômage en raison de la crise sanitaire. Pour ce faire, les ETT (Entreprises de Travail Temporaire) et les ETTI (Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion) peuvent proposer à des candidats des POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) visant des actions de formation plus généralistes favorisant l'insertion des personnes telles que notamment l'acquisition de « softs skills » et le français langue étrangère (FLE). Par ailleurs, compte tenu du contexte économique, l'engagement d'emploi de 6 mois à l'issue des POEC prévu dans notre branche est temporairement suspendu.

Ces assouplissements ont été décidés à titre exceptionnel et s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 2020. Un bilan de ces mesures sera présenté aux partenaires sociaux début 2021.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs signé le 10 juillet un accord de branche visant la mise en place de mesures urgentes et structurelles pour favoriser la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours professionnels. Pouvez-vous nous présenter les principales mesures ?

La situation inédite que traverse le pays a conduit les partenaires sociaux de la branche à prendre non seulement des mesures urgentes, mais aussi à formuler des propositions destinées à s'inscrire dans un horizon de moyen terme afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire.

La violence de l'impact économique et humain ainsi que l'urgence de la situation, ont rendu vitale la mise en œuvre de solutions efficaces pour accompagner et surtout réussir la reprise d'activité.

Des semaines de négociation constructive ont abouti à cet accord du 10 juillet, qui a été signé par 4 organisations syndicales de salariés.

L'accord est articulé en trois chapitres : un premier chapitre consacré au déploiement d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la branche, un second relatif aux mesures conjoncturelles temporaires et urgentes visant à favoriser la reprise de l'emploi, et un troisième fixant l'agenda social de la branche jusqu'à l'été 2021.



Franck Bodikian

Le chapitre 2 vise à fluidifier le marché du travail en créant un nouveau motif de recours que nous avons appelé « reprise d'activité covid-19 ». Nous sommes partis du postulat qu'actuellement l'utilisation des motifs de recours habituels (accroissement temporaire et remplacement de salarié absent) était inadaptée. Ce nouveau motif de recours constituerait ainsi un moyen simple d'accroître les opportunités de missions et d'en limiter la discontinuité.

Le motif de recours « reprise d'activité covid-19 » s'appliquera aux CTT et aux CDI intérimaires pendant une période de 6 mois. Un régime particulier s'appliquera aux CTT qui seront conclus pour ce motif : pas de délai de carence et le nombre de renouvellements sera porté à 4 au lieu de 2.

Cette innovation n'est pas prévue par la loi : aussi l'accord appelle le Législateur à faire évoluer temporairement la réglementation. Les signataires ont aussi signé une lettre paritaire destinée à la ministre du travail pour l'inviter à prendre les dispositions nécessaires rapidement.

À plus long terme, l'accord prévoit que nous engagerons au cours de l'année 2021 une réflexion approfondie pour adapter l'encadrement des CTT et des CDII aux évolutions du marché du travail du 21^e siècle (modernisation des cas de recours, évolution du nombre de renouvellements et de la durée maximale de la mission, amélioration du dispositif de l'IFM, conditions de la reconnaissance et de l'évolution de la qualification des intérimaires en CDI).

L'accord du 10 juillet prévoit aussi la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) de branche. Pour quelles raisons les partenaires sociaux ont-ils voulu se doter d'une GPEC de branche ?

Face à la chute brutale et significative de l'activité dans les secteurs économiques à forte intensité de main-d'œuvre intérimaire tels que l'industrie ou le BTP, nous devons agir pour préserver l'emploi des salariés intérimaires, notamment ceux en CDI intérimaire et sécuriser leurs trajectoires professionnelles.

Dans ce contexte inédit, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un outil efficace qui permet d'analyser et d'anticiper les évolutions des emplois et des compétences en tenant compte des impacts induits par la crise. La GPEC permet aussi de mettre en place des plans de formation et d'accompagnement en vue de sécuriser les compétences de nos salariés intérimaires et de renforcer leur employabilité.

D'un point de vue opérationnel, notre observatoire, l'OIR, est chargé de réaliser à court terme des diagnostics de situation dans des bassins d'emploi très impactés par la crise. Quatre bassins seront analysés : Toulouse, Saint-Nazaire, Sochaux et Lille. Les résultats de ces diagnostics territoriaux permettront de connaître les pertes et les offres d'emploi. Ils constitueront ainsi une source d'information très utile pour que les agences d'emploi puissent identifier les éventuels écarts de compétences de leurs salariés intérimaires et mettent en place des solutions adaptées en termes de formation notamment.

Afin que cette démarche de GPEC de branche soit à la hauteur de nos enjeux, nous souhaitons qu'elle puisse s'inscrire dans le cadre d'une convention d'Engagements de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC) signée avec l'État. Cette convention nous permettrait de bénéficier d'un cofinancement public en complément de la mobilisation de nos financements.

Chiffre clé



10 juillet

c'est l'accord qui prévoit aussi la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) de branche

Pour permettre l'utilisation de nos fonds en complément de ces financements publics, nous souhaitons que l'enveloppe légale mutualisée de 0,3 % que versent les entreprises de travail temporaire et qui s'ajoute au taux légal de droit commun de 1 %, devienne une contribution conventionnelle obligatoire. Cette évolution nécessitera une modification du Code du travail.

L'accord du 10 juillet organise l'agenda social jusqu'au 1^{er} trimestre 2021. Quelles en sont les grandes échéances ?

Les partenaires sociaux ont adopté un agenda social ambitieux afin d'adapter les dispositions conventionnelles de la branche. Cet agenda concerne les salariés permanents et les intérimaires.

Pour les salariés permanents

Avant la fin 2020 :

- Étude sur le télétravail pendant le confinement (OIR)
- Rapport de branche préalable à la négociation sur les salaires minimum conventionnels (OIR)
- État des lieux préalable à une démarche de GPEC de branche (CPNE)

Premier trimestre 2021

- Négociation sur le télétravail
- Négociation du statut des permanents (révision de l'accord de janvier 1986)

Pour les salariés intérimaires

Avant la fin 2020

- Maintien de la portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique, sociale et syndicale
- Nouveaux statuts du FPE-TT
- Maintien des garanties des dispositifs de protection sociale (régime frais de santé et régime prévoyance) pendant les périodes d'activité partielle
- Amélioration du dispositif de portabilité dans le régime de prévoyance
- Étude des voies et moyens permettant d'accompagner les projets individuels de formation des salariés intérimaires (CPNE)
- Négociation en vue de formaliser le financement du paritarisme dans la branche

Premier trimestre 2021

- Négociation du statut de l'intérimaire en CDI (prise en compte de l'expérience acquise)
- Analyse de l'emploi et de l'accompagnement des intérimaires seniors sur la base de l'étude de l'OIR
- Examen de l'objet social du FASTT (perspectives de développement et possibilités d'intervention)

2020 /

L'ANNÉE DU DÉPLOIEMENT D'AKTO ET DU FPE TT DANS SA NOUVELLE VERSION.

AKTO : un OPCO pour développer de puissantes synergies partenariales. Pilotage paritaire, définition des politiques de formation de chaque branche, promotion des ingénieries interbranches... Coup d'œil sur le fonctionnement du nouvel OPCO.

« En additionnant nos compétences et nos expertises, nous réunissons tous les atouts pour agir efficacement en faveur de l'insertion dans l'emploi, de l'évolution professionnelle et du développement des compétences par la certification », déclarait Hervé Becam, le président d'AKTO, le 3 octobre dernier. Instauré par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'opérateur de compétences (OPCO) des services à forte intensité de main d'œuvre est en place depuis le 1^{er} janvier 2020. Il remplace le FAF-TT, qui constituait jusqu'ici l'OPCA de la branche du travail temporaire. À travers le déploiement d'une expertise proactive en matière d'emploi et d'accompagnement des compétences, AKTO vise à apporter des réponses innovantes et sur mesure à chacune de ses branches. Avec ses 27 branches professionnelles⁽¹⁾ et quelque 250 000 entreprises adhérentes, AKTO constitue désormais un OPCO de tout premier plan et ouvre la voie à de puissantes synergies partenariales en termes d'ingénierie.

Un changement d'échelle qui a nécessité la mise en place d'une nouvelle organisation, d'une gouvernance *ad hoc* et d'un processus d'acculturation permettant aux différents acteurs de se mobiliser en faveur d'un certain nombre d'intérêts communs.

- Instance centrale et fédératrice, le **Conseil d'administration paritaire** est chargé de piloter le fonctionnement de l'OPCO et de prendre *in fine* les grandes décisions par rapport aux propositions émises par les sections professionnelles paritaires (SPP) et les commissions paritaires transverses. Le Conseil d'administration d'AKTO est composé de 70 membres titulaires répartis en deux collèges : la moitié des administrateurs représente les organisations professionnelles d'employeurs et l'autre moitié les organisations syndicales de salariés. La présidence a été attribuée à Hervé Becam (Union des Métiers et Industries de l'Hôtellerie - UMIH). Patrick Tuphé (Prism'emploi) est Secrétaire général.
- Les **sections professionnelles paritaires (SPP)** définissent les stratégies d'emploi et de formation de chacune de leur branche professionnelle et les traduisent en termes d'ingénierie et de vecteurs d'intervention auprès des entreprises et des salariés. Pour le travail temporaire, la SPP est composée de 18 membres. Elle est présidée par la CGT et co-présidée par Prism'emploi. Elle travaille à mettre en

œuvre les politiques arrêtées par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, dans le cadre des règles prédéfinies par l'OPCO.

- **Quatre commissions paritaires transverses interbranches** sont chargées de valoriser les ingénieries transposables entre branches auprès des parties prenantes paritaires de l'OPCO et d'initier celles qui sont susceptibles de répondre à des problématiques communes. Le périmètre de chaque commission correspond à une des quatre grandes missions de l'OPCO : l'alternance, qui constitue la partie la plus importante (avec toutes les questions concernant la promotion de l'apprentissage et la professionnalisation) ; le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés ; la mobilité professionnelle et la certification ; l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) et l'évaluation.

- Les **commissions paritaires régionales interbranches** s'assurent que la déclinaison des stratégies de chaque branche en matière de formation prend bien en compte les problématiques et besoins spécifiques des territoires. Ces commissions régionales regrouperont 36 personnes et se réuniront au moins une fois par an.

Les instances de gouvernance de l'OPCO étant installées, l'enjeu pour l'opérateur est désormais de définir son offre de services et de la déployer. « *Compte tenu des impacts économiques sans précédent liés à la crise sanitaire, l'OPCO se donne pour ambition d'accompagner les entreprises et leurs salariés afin d'amortir l'impact de cette crise sur l'emploi et d'anticiper par tous les moyens les conditions de reprise de l'activité et de développement de l'emploi dans les secteurs adhérents* » explique le secrétaire adjoint du bureau d'AKTO et Président du FPE TT, Patrick Tuphé. « *Plusieurs axes d'intervention sont envisagés : soutenir l'emploi et la qualification par l'alternance, soutenir le maintien des salariés dans l'emploi par la formation pour favoriser la reprise et le développement de l'activité et enfin sécuriser les parcours professionnels des publics les plus fragiles* » précise Patrick Tuphé.

⁽¹⁾ AKTO couvre également des entreprises ne relevant pas d'une convention collective ou d'un accord national de branche sur la formation.

Organisme paritaire / UNE NOUVELLE VERSION DU FPE TT.

Organisme paritaire administré par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, le Fonds pour l'emploi du travail temporaire (FPE TT) évolue à compter du 1^{er} janvier 2020.

Accroître la capacité de financement des politiques de développement des compétences, tel est l'objectif principal du remaniement du FPE TT intervenu dans le cadre de l'accord du 29 novembre 2019. Au-delà de la contribution légale de 1 % et de la contribution spécifique à la branche de 0,3 %, une contribution conventionnelle de 0,77 % de la masse salariale totale brute annuelle des salariés intérimaires (contre 0,75 % précédemment) est instaurée. Gérés en compte entreprises, les 150 millions d'euros correspondant à cette contribution de 0,77 % constituent un levier non négligeable pour la recherche de nouveaux financements.

« Cette contribution est un apport supplémentaire de moyens privés qui doit nous permettre d'aller chercher de nouveaux co-financements, en partenariat avec l'État et les collectivités territoriales, pour des actions d'insertion et de formation. C'est un des atouts de notre branche que de pouvoir mettre cette puissance financière à la disposition de nos enseignes et leur permettre d'aller chercher davantage de moyens, dans le cadre des grandes orientations données par le Conseil d'administration paritaire d'AKTO », explique Patrick Tuphé, secrétaire adjoint du bureau d'AKTO et Président du FPE TT. Cette recherche de nouveaux moyens financiers se fera conjointement avec AKTO, ce qui permettra « de bénéficier de la puissance de l'OPCO dans ce domaine », ajoute Patrick Tuphé. Parallèlement à cette priorité du FPE TT version 2020 et de la gestion de ces fonds issus de la contribution conventionnelle, la structure paritaire a également pour tâche de porter des études sur l'emploi complémentaires à celles menées par AKTO et l'OIR, de manière à fournir des informations aux partenaires sociaux de la branche.



Patrick Tuphé

Permettre de bénéficier
de la puissance de l'OPCO
dans ce domaine.



« Cette contribution est un apport supplémentaire de moyens privés qui doit nous permettre d'aller chercher de nouveaux co-financements, en partenariat avec l'État et les collectivités territoriales, pour des actions d'insertion et de formation. C'est un des atouts de notre branche que de pouvoir mettre cette puissance financière à la disposition de nos enseignes et leur permettre d'aller chercher davantage de moyens, dans le cadre des grandes orientations données par le Conseil d'administration paritaire d'AKTO ».

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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

entretien /

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : DES OPPORTUNITÉS POUR LE RECRUTEMENT

Interview d'**AURÉLIE JEAN**, dirigeante de la société In Silico Veritas spécialisée en algorithmique et en modélisation numérique.

Le secteur du recrutement est confronté à un tournant technologique. Il doit s'emparer des opportunités offertes par un recours intelligent aux algorithmes. Adaptation ou révolution ?



Comme toutes les révolutions industrielles, la révolution numérique a suscité des craintes légitimes pour le marché du travail. En 2016, l'OCDE estimait que 9 % des emplois étaient menacés en France par un « risque élevé de substitution » par des robots, principalement dans le tertiaire⁽¹⁾. Une évaluation confirmée par le Conseil d'orientation pour l'emploi en décembre 2017. Certes, le recours à l'intelligence artificielle (IA) transforme les emplois d'hier, tant dans le volume, la localisation, que les compétences. Le marché du recrutement et le secteur des ressources humaines peuvent choisir de s'adapter au tournant technologique ou s'emparer de nouvelles opportunités.

Des opportunités à saisir

Ils ont tout à gagner à identifier et tirer parti des formidables opportunités offertes par l'IA. Telle est la conviction d'Aurélien Jean, docteur en sciences des matériaux et en mécanique numérique, fondatrice et dirigeante de In Silico Veritas (société spécialisée en algorithmique et en modélisation numérique). Son crédo : les entreprises doivent s'approprier le potentiel des innovations, et particulièrement des algorithmes. Dans le cadre particulier de l'emploi, le recours à l'IA, particulièrement aux algorithmes, peut répondre à plusieurs objectifs.

Paramétrer la sélection des candidatures

Au stade du recrutement, il est possible de faciliter le travail du recruteur grâce au développement d'un outil qui sélectionne les CV et propose des suggestions de profils adaptés. Selon le poste à pourvoir, le recruteur définit les paramètres de sélection (compétences, diplômes, expérience, etc.) et calibre l'algorithme pour affiner ou orienter les suggestions selon ses besoins ou la politique RSE de l'entreprise. « *L'intervention humaine s'avère donc toujours déterminante dans le processus, ne serait-ce que pour vérifier l'absence de biais.* »

À titre d'exemple (ou plutôt de contre-exemple), Amazon a réalisé un test avec ce type d'algorithme pour recruter sur un poste particulier, mais l'algorithme n'a fait ressortir que des CV masculins. En cause : le calibrage de l'algorithme, qui

prenait en compte les caractéristiques des profils ayant occupé le poste sur les 10 dernières années, en l'occurrence des hommes. L'intervention humaine de la part des RH aurait été déterminante pour que le calibrage de l'algorithme assure un recrutement plus efficace et plus juste.

Un outil d'anticipation

L'IA s'avère un outil précieux en matière de gestion de carrière, le recours à l'algorithme peut servir à analyser l'efficacité ou le niveau de satisfaction du salarié, et ce, afin d'anticiper un potentiel besoin de formation ou de changement de l'employé. On ignore encore largement quels seront les métiers de demain. Entre un tiers et 70 % de ces métiers sont encore inconnus⁽²⁾. Une part grandissante du rôle des entreprises de travail temporaire va consister à aider les personnes à infléchir leur carrière pour aborder ces nouveaux métiers. Là encore, si l'IA facilite la collecte et le traitement des données, elle ne remplace en aucun cas le métier de recruteur qui conserve et doit conserver une part d'émotionnel. « *Il est un agent, un accompagnateur ; à aucun moment il n'est question de supprimer intégralement l'intervention du recruteur humain.* »

Former les recruteurs

« *Les métiers auront vocation à devenir plus analytiques, notamment pour être en capacité de remettre en question la réponse de l'algorithme, ses paramètres, le challenger. Dans le milieu du recrutement, il faudra former les recruteurs aux technologies d'IA, leur apprendre les mécanismes de base, afin d'utiliser intelligemment, efficacement l'outil.* »

Et du côté des clients ? « *Un défi de taille se situe aussi dans le lien de confiance à construire, avec les clients à la recherche de talents, tout comme avec les talents eux-mêmes. Ce lien de confiance se noue par l'explication claire et précise du fonctionnement de l'outil algorithmique.* »

⁽¹⁾ <https://www.oecd.org/emploi/Automatisation%20et%20travail%20ind%C3%A9pendant%20dans%20une%20%C3%A9conomie%20num%C3%A9rique.pdf>

⁽²⁾ <https://www.senat.fr/rap/r13-583/r13-5835.html>

interview /

« ON CONSTATE UNE AUGMENTATION RÉGULIÈRE ET UNE APPROPRIATION ACCRUE DES CDII ».



FRANÇOIS PINTÉ, Vice-Président de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), revient sur les grands enseignements des études relatives au CDI intérimaire et aux métiers à enjeux pour le travail temporaire publiées en début d'année et présente les projets en cours.

Après la première grande enquête sur les CDI Intérimaires réalisée en 2017, quel est l'objectif de cette nouvelle étude ?

Lors de la première étude, il s'agissait de voir quelle était la montée en puissance de ce dispositif lancé en 2014 et comment il était perçu et appréhendé par les agences d'emploi et les salariés intérimaires. Nous avons alors constaté quelques décalages par rapport à certains pré-supposés quant aux profils cibles de ce dispositif, notamment au niveau des qualifications. Nous nous étions dit qu'il serait utile de refaire une étude deux ans après. Nous avons donc regardé comment les profils des intérimaires et les logiques d'usage de ces contrats avaient évolué. Et pour ce qui concerne les agences d'emploi, nous nous sommes davantage concentrés sur les pratiques de gestion de ces parcours et sur les implications en termes de besoins en compétences RH.

Un mot sur la méthodologie adoptée pour cette étude ?

Elle s'est déroulée entre juin et décembre 2019. Elle comprend un premier volet quantitatif, sous forme d'enquête téléphonique réalisée auprès de 1500 salariés ayant signé un CDII entre juin 2017 et mars 2019 à partir desquels trois sous-populations distinctes répondant à différentes caractéristiques ont été identifiées. Il est à noter que le volume de l'échantillon permet d'avoir des résultats tout à fait solides et significatifs. Pour approfondir les résultats de cette étude quantitative, une enquête qualitative a ensuite été réalisée sous forme d'entretiens avec des représentants d'agences d'emploi et de salariés intérimaires en CDII.

Quels sont les grands enseignements que l'on peut retenir de cette deuxième étude sur les CDII ?

On constate d'abord une progression régulière du CDII avec fin mai 2020 48 876 CDII actifs et 92 492 CDII signés en flux cumulé. Il y a donc une appropriation accrue du dispositif, non seulement de la part des agences d'emploi, qui restent les principales initiatrices de ces contrats, mais aussi des entreprises utilisatrices elles-mêmes qui demandent de plus en plus à ce qu'on leur propose des CDII sur certains postes.

C'est une évolution notable par rapport à la première étude. On remarque en outre que la population des CDII commence à se rapprocher de celle de l'ensemble des intérimaires. Les profils se diversifient, avec une part croissante de jeunes bénéficiaires de CDII (45 % des CDII de moins de 2 ans ont moins de 30 ans). Sur la question des pratiques de recrutement, on note une diminution du critère d'antériorité par rapport à l'étude de 2017. Pour les CDII de moins de 2 ans par exemple, 12 % des personnes interrogées n'avaient aucune expérience en intérim avant leur CDII.

Comment interpréter cette augmentation du nombre de personnes recrutées directement en CDII ?

La première raison, c'est que pour assurer le développement de ce CDII, il était nécessaire d'élargir la cible initiale à d'autres profils. Par ailleurs, nombre d'agences se sont familiarisées avec le fonctionnement et les implications de ce dispositif. S'il subsiste encore ici et là une forme de prudence face au risque économique et en particulier en ce moment avec les conséquences de la crise sanitaire, on constate que beaucoup d'agences mettent en place une véritable stratégie de développement du dispositif.

Quelles sont les raisons pour lesquelles les salariés signent un CDII ?

Comme lors de la première étude, la principale raison reste la recherche de sécurité et de stabilité sur le plan personnel et/ou professionnel. En revanche, la dimension psychologique ou sociale a pris beaucoup plus d'importance. Un quart des personnes interrogées (contre 13 % en 2017) mentionne ce caractère symbolique du CDII comme critère de choix. Les salariés évoquent ensuite la perspective de réaliser plus facilement des projets personnels.

Pour beaucoup de bénéficiaires du CDII, il semble que ce soit le premier CDI de leur carrière...

Tout à fait. Et ce dans des proportions très importantes pour les catégories les plus jeunes, avec 71 % des 18-30 ans dont c'est

le premier CDI, mais aussi, dans une moindre mesure, pour les tranches d'âges plus élevées. C'est le cas pour 37 % des 31-39 ans et 23 % des plus de 40 ans. Ce qui permet de confirmer l'effet extrêmement fort de tremplin vers l'emploi durable du CDI.

Qu'est-ce que cette nouvelle étude nous apprend sur les parcours des salariés intérimaires durant leur CDII ?

Outre une intensité d'emploi qui reste le plus souvent élevée, on remarque que la durée des missions tend à diminuer. Si elles restent toujours beaucoup plus longues que la moyenne, on hésite moins aujourd'hui à se lancer dans des missions plus courtes. On est également dans un modèle qui est moins mono-employeur, avec un phénomène de diversification. Il est important, pour des personnes qui sont depuis longtemps dans un CDII, de pouvoir aller sur des missions un peu plus courtes et diversifiées de manière à assurer leur employabilité. L'étude montre enfin que 3 salariés sur 4 considèrent que le CDII a été utile dans leur vie personnelle, notamment en termes de régularité des revenus.

Et en termes de suivi des parcours et des compétences RH à développer ?

On constate que le déploiement du CDII engendre une intensification de la relation entre l'agence d'emploi et l'intérimaire. Sur la question du suivi des parcours et des carrières, l'étude montre la qualité des pratiques développées par les agences d'emploi sur la partie sécurisation des recrutements de salariés en CDII. Elles sont également très performantes sur la mise en mission, dans la mesure où l'on constate qu'il y a très peu d'intermissions. En revanche, on remarque qu'il y a encore des pistes d'améliorations possibles dans le domaine de la gestion des parcours à long terme, que ce soit dans l'organisation systématique des entretiens professionnels ou l'organisation de formations. Cela tient notamment au fait que les bénéficiaires d'un CDII sont aussi souvent dans une posture d'attente d'embauche au sein de l'entreprise utilisatrice et sont donc moins réceptifs aux sollicitations de leur agence. Il est difficile de convaincre les salariés intérimaires de la nécessité de penser à leur avenir et d'élargir leurs compétences via des formations lorsque ces derniers se projettent plutôt dans la signature d'un CDI avec l'entreprise utilisatrice. Reste que le développement de ces dispositifs nécessite de renforcer certaines compétences RH pour pouvoir repositionner les personnes en cas de besoin, développer leurs compétences ou gérer les situations conflictuelles.

Globalement, quel est le niveau de satisfaction par rapport à ce dispositif ?

Il reste très élevé, près de 8 personnes sur 10 se déclarent satisfaites. Et lorsque l'on regarde où sont les salariés immédiatement après la fin de leur CDII, on s'aperçoit que, quel que soit le motif de rupture, 63 % d'entre eux sont en CDI dans l'entreprise utilisatrice ou une autre entreprise. Cela démontre une fois de plus le mécanisme de tremplin vers l'emploi durable de ce dispositif. En conclusion, cette nouvelle étude démontre que ce CDII s'installe réellement dans la branche, que ce soit auprès des salariés intérimaires, comme

des agences d'emploi et des entreprises utilisatrices. Et la montée en charge se poursuit. La période qui s'ouvre, avec les conséquences économiques de la crise sanitaire, représente un défi pour la sécurisation des parcours de salariés en CDII. Nous savons déjà que 60 % d'entre eux estiment que leur statut a plutôt été un avantage dans la période critique de mars à juin 2020⁽¹⁾.

L'OIR a également publié en février dernier une première étude sur les métiers à enjeux en termes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC). Pourquoi une étude spécifique à la branche, alors que nombre de secteurs ou métiers publient déjà les leurs ?

Cette étude est importante parce qu'il y a parfois des enjeux différents pour l'intérim ou qui n'existent pas dans les secteurs utilisateurs. En cas de délocalisation massive ou dans un métier appelé à disparaître par exemple, on va avoir un décalage entre le secteur utilisateur et l'intérim en termes de GPEC. Un métier pourra ainsi être en déclin et recourir massivement à l'intérim pour faire face à cette phase de transition. En matière de GPEC, cela signifie que l'intérim doit à la fois se préparer à avoir les ressources disponibles durant ces périodes et prévoir l'après pour pouvoir mettre ces salariés intérimaires en mission dans d'autres secteurs.

Comment avez-vous procédé pour construire cette étude ?

L'objectif final était de produire 30 fiches métiers qui récapitulent l'ensemble des compétences attendues et qui expliquent pourquoi tel métier présente un enjeu particulier de GPEC pour le travail temporaire. Nous avons donc croisé les différentes sources d'information que sont les données documentaires existantes (contrats d'études prospectives, études GPEC produites par les secteurs utilisateurs, études de l'OIR, les données émanant de Pôle emploi, etc.), les données issues des secteurs utilisateurs et celles des agences d'emploi, de manière à caractériser les dynamiques d'emploi selon une typologie propre à l'intérim. Et au-delà de ces fiches métiers, l'étude a fait apparaître des éléments de réflexions concernant les compétences transverses des salariés intérimaires attendues, comme l'adaptabilité, la capacité de travailler en équipe ou encore la compréhension des consignes.

Quelles sont les études prévues en 2020 ?

Au-delà de nos études récurrentes, Regards croisés (Images, parcours et stratégies d'emploi), le rapport annuel sur l'intérim et le Panorama des travailleurs en situation de handicap, nous avons largement réorienté nos projets d'étude sur le deuxième semestre pour répondre aux enjeux posés par la crise sanitaire. Un volet dédié aux parcours d'emploi des salariés intérimaires de mars à juin 2020 nous permettra d'avoir un premier retour sur les trajectoires des salariés lors du confinement et du déconfinement. Des diagnostics emploi territorialisés vont nous permettre d'identifier dès l'automne les dynamiques du marché du travail et de l'intérim en particulier dans des zones très touchées par la crise économique. Enfin, tous les travaux de GPEC seront renforcés : les compétences transversales des salariés intérimaires, les métiers et compétences les plus impactés par la crise sanitaire et ses retombées économiques.

⁽¹⁾ Étude OIR sur les parcours professionnels pendant la crise : mars-juin 2020 à sortir cet été

2019 : LÉGÈRE BAISSÉ DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE

Après quatre années de croissance continue, l'année 2019 constitue une année de transition. La croissance économique s'est affaiblie et dans le même temps, l'emploi intérimaire s'est contracté (- 4,4%).

Le recul du travail temporaire correspond à une baisse d'environ 35 000 emplois intérimaires en équivalent temps plein qu'il faut toutefois nuancer.

Cette baisse intervient après quatre années au cours desquelles 280 000 emplois intérimaires ont été créés.

Parallèlement à l'intérim, le CDI intérimaire se déploie au rythme de 25 000 contrats supplémentaires pérennes recrutés par les agences d'emploi en 2019, permettant de limiter les effets de la baisse des contrats d'intérim à - 10 000.

La tertiairisation de l'intérim s'accélère

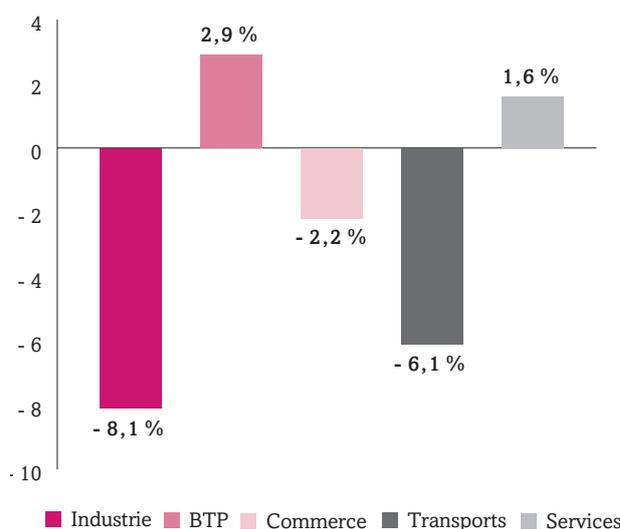
Avec - 8,1%, c'est dans l'industrie que la dégradation est la plus accentuée (avec des baisses mensuelles relativement stables). Ce secteur utilisateur a en effet affronté en 2019 plusieurs vents contraires : durcissement de la conjoncture internationale, difficultés spécifiques au marché allemand et profonde mutation de la construction automobile. Dans ce contexte, l'intérim qui joue souvent le rôle de variable d'ajustement à la hausse comme à la baisse, a été durement impacté.

Le BTP connaît en revanche en 2019 des tendances mensuelles contrastées comprises entre - 3,8% et 12,9%. Cette variabilité s'explique car l'intérim y joue un rôle central pour affronter les fluctuations d'activité, très marquées dans ce secteur, tant pour des raisons climatiques que conjoncturelles. En moyenne, l'intérim y progresse de 2,9% en 2019.

La légère dégradation du secteur du commerce (- 2,2%) masque également des évolutions mensuelles heurtées, liées aux comportements de consommations sans doute perturbés par les crises sociales.

Après avoir été le secteur le plus dynamique entre 2015 et le premier semestre 2018, le secteur transports et logistique se situe en dessous de la moyenne des secteurs avec - 6,1%. Celui-ci, comme l'industrie, est particulièrement exposé au commerce extérieur, en partie responsable de la baisse. Cette dégradation doit toutefois être mise en perspective avec un effet de base élevé : l'intérim a augmenté depuis 2015 de 45% dans ce secteur, soutenu en premier lieu par les activités logistiques. En outre, la dégradation s'est atténuée au troisième trimestre pour repartir à la hausse au 4^e trimestre (+ 5,6%). Tout comme en 2018, en 2019 les services apparaissent comme un relais de croissance solide (+ 1,6%) sous le double effet d'un développement de l'emploi dans ces secteurs et d'une progression du recours à l'intérim.

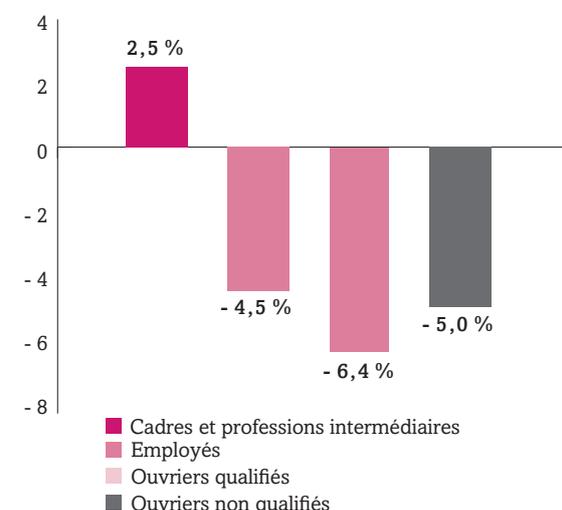
Tendance annuelle des effectifs intérimaires par grand secteur d'activité



Source : Baromètre Prism'emploi.

Dans ce contexte, l'élévation du niveau des qualifications des intérimaires se poursuit : les cadres et professions intermédiaires continuent de progresser (+ 2,5%), dans le même temps, les employés reculent de -4,5% et les ouvriers (qui comptent pour 72% des effectifs) diminuent de -5,7%. Même si l'intérim concerne en majorité des emplois ouvriers, les « cols blancs » (employés, cadres et professions intermédiaires) comptent désormais pour 26% des effectifs.

Évolution annuelle des effectifs intérimaires par qualification

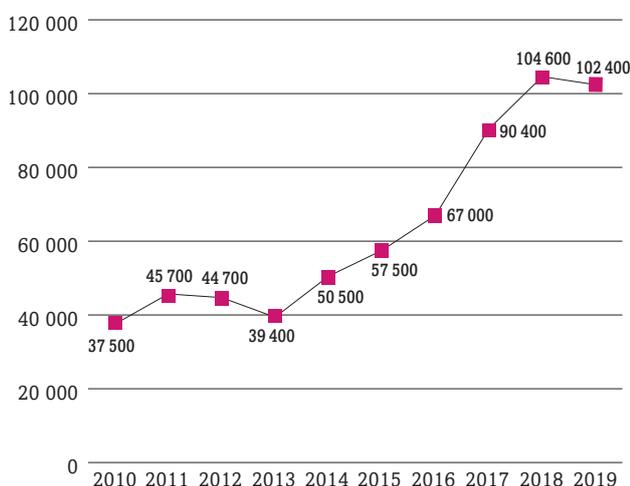


Le recrutement se maintient à un niveau historiquement élevé

Parallèlement à la tertiarisation de l'emploi intérimaire, l'activité recrutement des agences d'emploi s'est maintenue en 2019. Avec cette année encore plus de 100 000 recrutements réalisés, les agences d'emploi ont réitéré la performance de 2018. Ces prestations ont bénéficié à 72 % à d'anciens intérimaires et les entreprises qui recourent à ces services sont majoritairement des PME (56 % des entreprises clientes ont moins de 50 salariés).

La tertiarisation marque également l'année 2019 pour le recrutement avec 70 % des prestations proposées. Les cadres, avec 27 % (contre 22 % l'an passé) et les employés, qui passent de 37 % à 42 %, sont les deux catégories professionnelles qui progressent dans la structure des recrutements réalisés. Dans ce contexte, on observe également une montée en puissance de la région Île-de-France qui gagne 7 points par rapport à 2018 et concentre 28 % des prestations.

Évolution du nombre de recrutements (par année)



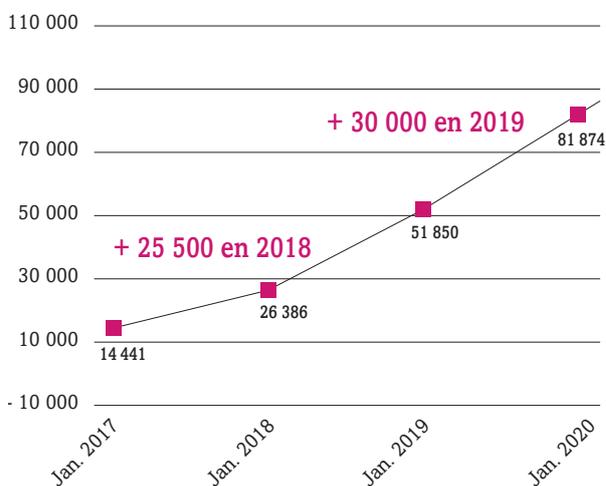
Source : Prism'emploi / I+C Xerfi.

30 000 CDI intérimaires (CDII) ont été signés en 2019

Le CDI intérimaire, introduit en France en 2014, constitue une innovation sociale majeure. Ce contrat résulte d'un accord entre l'intérimaire et son agence. Ainsi, l'agence « délègue » un intérimaire qu'elle emploie en CDI auprès d'une ou de plusieurs entreprise(s) tierce(s), répondant à la fois au besoin de flexibilité du client et de sécurisation du salarié.

Après 14 000 CDII signés en 2017, le déploiement de cette forme de contrat s'accélère avec 25 500 contrats supplémentaires en 2018 et 30 000 en 2019. En tenant compte de cette activité, la baisse de l'emploi intérimaire en 2019 se limiterait à 10 000 ETP.

Nombre de CDI Intérimaires signés depuis 2017



2020 : Une chute brutale liée à la crise sanitaire

Si les deux premiers mois de l'année 2020 se sont situés sur une tendance comparable à celui de l'année 2019, le mois de mars a été marqué par un effondrement consécutif à la crise sanitaire.

À la mi-mars, en quelques jours, les heures de délégation ont baissé de 65 % et sont restées bloquées à ce niveau tout au long du confinement. Ainsi en mars et en avril, c'est l'équivalent de 475 000 emplois intérimaires à temps plein qui ont été détruits, effaçant ainsi près d'un quart de siècle de croissance avec le plus bas niveau enregistré depuis 1996. Au cours de cette période, l'activité partielle a permis d'atténuer la baisse, laquelle s'est située aux alentours de - 50 %.

Le « déconfinement » a conduit mécaniquement à une amélioration de la situation, mais celle-ci demeure préoccupante. La tendance en mai se situe 14 points au-dessus de celle enregistrée en avril, marquant un rebond sur un mois. Cette amélioration attendue, en raison du « déconfinement », doit toutefois être relativisée au regard du choc observé depuis la mi-mars.

Heures de délégation des entreprises de travail temporaire (janvier-mai 2020)

	janv-20	févr-20	mars-20		avr-20	mai-20
			Première quinzaine	Deuxième quinzaine		
Indices Heures de délégation Base 100= janvier 2020 (cjf)	100	91	72,5		44	63
Évolution du nombre d'heures facturées sur un an (cjf)	- 5 %	- 4 %	53	19,5	- 61 %	- 47 %
			- 4,50 %	- 65 %		
Indices Activité Partielle Base 100= heures facturées janvier 2020 (cjf)	0	0	0	10	14	7
Évolution de l'emploi intérimaire sur un an tenant compte de l'AP	- 5 %	- 4 %	- 26 %		- 50 %	41 %
			- 4,50 %	- 47 %		

Source : Prism'emploi / I+C Xerfi



Percer le mystère des algorithmes

De l'autre côté de la Machine - Voyage d'une scientifique au pays des algorithmes

Auteure : Aurélie JEAN - Éditions de l'Observatoire

Le choix appartiendra à ceux qui comprennent, tel est le crédo d'Aurélie Jean, une scientifique formée en France et aux États-Unis. Considérée, par le magazine Forbes, comme l'une des 40 françaises les plus influentes aux États-Unis, Aurélie Jean s'est spécialisée dans les algorithmes et la modélisation numérique. Changer notre posture face aux outils technologiques en comprenant concrètement comment les algorithmes bouleversent notre quotidien, c'est toute l'ambition de son ouvrage. Véritable voyage en terre inconnue de modélisation numérique, il nous montre comment se construit un algorithme et comment ce chemin de résolution pour un problème donné permet de recréer et de rendre plus intelligible notre réalité. Qu'il s'agisse de simuler la nanostructure des grappes de particules de carbone dans la matrice élastomère du caoutchouc pour optimiser l'élasticité d'un pneu, de travailler au développement d'un tissu artificiel destiné à réparer le muscle cardiaque après un infarctus, de créer des outils numériques pour fournir aux acteurs de la finance les informations nécessaires à leur prise de décision, ou de simuler les mécanismes du traumatisme crânien, le rôle de l'algorithme est toujours le même. Simuler la réalité au plus près, afin de comprendre, par la virtualisation des phénomènes, la vie elle-même. Moderne Alice, Aurélie Jean s'ingénie à nous faire voir ce qu'il y a de l'autre côté du miroir. Il s'agit de plonger dans le virtuel pour comprendre le réel. Ces deux mondes réels et virtuels sont séparés, par un modèle, une représentation mathématique et algorithmique de la réalité. Comprendre le fonctionnement de ce modèle, c'est comprendre ce qui relie ces deux mondes. Plonger dans un monde virtuel numérisé, pour répondre à des questions auxquelles personne n'a jamais réussi à répondre dans le monde réel, une perspective exaltante dans laquelle l'auteure nous entraîne. Chemin faisant, elle nous fait découvrir une foule de phénomènes peu connus du grand public, comme l'effet ELIZA en intelligence artificielle (IA), qui correspond à notre tendance naturelle à l'anthropomorphisme et qui explique en grande partie nos phantasmes d'une IA qui viendrait détrôner l'humain, où le concept de la chambre chinoise développé par le linguiste John Searle qui rappelle que l'IA ne fait que simuler la connaissance sans la maîtriser. Un ouvrage essentiel pour mieux comprendre la révolution numérique.

18



Maîtriser le futur des RH et du management

Le guide du futur des RH et du management

Auteurs : Emmanuel VIVIER, Caroline LOISEL - Éditions Eyrolles

Comment réinventer le management et les RH à l'heure de la disruption numérique ? Dans notre monde global et digital le futur des organisations est à réinventer. Les évolutions sociétales, économiques et technologiques ont sonné le glas du modèle d'entreprise des Trente Glorieuses et sa « gestion des ressources, relations et richesses humaines ». Il n'est désormais plus possible de raisonner en termes d'organisation pyramidale ou de process de décision séquentiels. Les organisations en silo aboutissent à des relations impersonnelles et à une perte de sens au sein de l'entreprise. Comment dépasser ce constat en misant sur l'agilité, le collaboratif et l'intelligence émotionnelle ? Quelles sont les tendances pour anticiper les réorganisations ? Quelles sont les recettes du succès dans les start-up et les grandes entreprises ? Comment rendre son organisation et ses équipes plus agiles et efficaces ? Emmanuel Vivier et Caroline Loisel nous donnent des clés pour repenser l'entreprise, revoir nos notions du pouvoir et revisiter nos ego en misant sur l'agilité, le collaboratif et l'intelligence émotionnelle. Ce guide très complet aborde les douze thèmes stratégiques pour le futur des RH et du management. S'il s'adresse avant tout aux dirigeants, DRH ou RRH, directeurs digital, managers, collaborateurs et aux acteurs de l'innovation au sens large, il intéressera également les journalistes, les chercheurs, les philosophes et les étudiants. Les auteurs dévoilent les pratiques innovantes d'une vingtaine de grandes entreprises et de start up. En s'appuyant sur les dernières avancées de la recherche dans des domaines variés : neurosciences, psychologie, philosophie, théorie des organisations et du management, les auteurs dévoilent les quatre dimensions du futur des RH et du management à maîtriser avec la matrice BEST.

Prism'emploi leMag est une publication des Professionnels du recrutement et de l'intérim. Prism'emploi : 7 rue Mariotte – 75017 Paris – tél. 01 55 07 85 85
Directeur de la publication : Gilles Lafon – **Directeur de la rédaction :** Isabelle Eynaud-Chevalier – **Rédacteur en chef :** Isabelle Mazza – **Comité de rédaction :** Sébastien Archi, Nathalie Bourotte, Dominique Delcourt, Ingrid Savary, Xavier Thomas – **Crédits photo :** Couverture : iStock – p3 : Olivier Seignette – p5 : TPG Communication – p7 : iStock – p8 : Olivier Seignette – p11 : Olivier Seignette – p13 : Géraldine Aresteanu – p14 : Olivier Seignette – **Conception et réalisation :** WAT – Wearetogether.fr – 2003_01 181 – **Rédaction :** Henri Cornier, Frédérique Perrotin – **Impression :** Graph'imprim – **Chef de publicité :** Carmen Figaret – **Éditions SOGESTI :** 7 rue Mariotte – 75017 Paris – tél. : 01 55 07 85 91 – Dépôt légal 3^e trimestre 2020 – 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 ?



ALEXIS EST ENCORE À L'AIR DU PAPIER...

Alexis, consultant en agence d'emploi, envoie manuellement aux intérimaires les documents accompagnant leur contrat ou leur bulletin de paie (livret d'accueil, mutuelle, prévoyance, consigne de sécurité, règlement intérieur, dépliant de l'agence...). Une perte de temps et de grands risques d'erreur. Sans compter qu'il n'y a aucune traçabilité pour prouver la remise.

9H35

ENVOYEZ
LES CONSIGNES
DE SÉCURITÉ AUX
INTÉRIMAIRES.

JE FAIS
AU MIEUX.

11H50

CONSIGNE
DE SÉCURITÉ
POUR NOAH.

POUR
JEAN.

AH NON,
POUR
LÉO !

15H25

LES CONSIGNES
DE SÉCURITÉ ?

RIEN
RECU ?!

AMÉLIE, AUTOMATISE LA REMISE DE TOUS LES DOCUMENTS REMIS AUX EU OU TT

Amélie automatise la diffusion de documents accompagnant le contrat de travail ou le bulletin de paie. Elle peut filtrer l'envoi suivant le client et /ou le statut des intérimaires par exemple. Efficacité, traçabilité, sérénité ! Et maintenant, Amélie propose ce service à tous ses clients qui l'apprécient grandement. Une excellente manière de se différencier !



9H30

ET LES
CONSIGNES
DE SÉCURITÉ ?

PAS DE SOUCIS,
C'EST REMIS
AUTOMATIQUEMENT
AVEC LE CONTRAT.

9H35

ET EN CAS
D'ACCIDENT
DU TRAVAIL ?

VOUS AVEZ
UNE PREUVE
DE REMISE
DU LIVRET DE
SÉCURITÉ

CONSULTABLE
PAR L'INTÉRIMAIRE
PARTOUT

N'IMPORTE
QUAND.

AUCUN OUBLI
POSSIBLE !

ENVOYER LES CONSIGNES AUX
INTÉRIMAIRES DU CLIENT DUCHEZ
À CHAQUE MISSION.

VALIDER

