

dossier

UNE ANNÉE 2021 SOUS LE SIGNE DU REDRESSEMENT



passerelle

RENCONTRES POUR LE TRAVAIL
ET L'EMPLOI

en région

PÔLE EMPLOI ET PRISM'EMPLOI :
DÉVELOPPER LES SYNERGIES
TERRITORIALES

#InterimDigital

Connectez-vous à l'intérim digital dès maintenant !



armado

La plateforme de dématérialisation

Numérisez tous vos documents et processus métier.
Il n'a jamais été aussi facile de faire signer les contrats, distribuer les factures, les fiches de salaire, d'intégrer les relevés d'heures ou de gérer les demandes d'acompte. Et pourtant Armado fait bien plus encore !

tempo

La gestion au quotidien

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



enso
groupe

Développeur de performance

À votre service depuis plus de 27 ans.
Avec près de 80 collaborateurs experts, Enso Groupe travaille chaque jour à imaginer et concevoir des solutions logicielles simples et puissantes pour vous les agences d'emploi.

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

LE TRAVAIL TEMPORAIRE, UN LABORATOIRE SOCIAL INNOVANT !



Au cours de l'année 2021, notre profession a su accompagner efficacement les reconfigurations sectorielles de l'économie française.

2021 aura été marquée pour notre branche par un lent redressement avec une baisse de 4 % de l'emploi intérimaire par rapport à 2019 l'année de référence, avec 730 500 emplois en équivalent temps plein.

Au cours de l'année 2021, notre profession a su accompagner efficacement les reconfigurations sectorielles de l'économie française. On constate ainsi que 25 % des emplois intérimaires ont changé de nature sectorielle, avec 13,7 % des emplois créés, notamment dans la logistique, et 10,8 % détruits, plus particulièrement dans l'industrie automobile et aéronautique.

Malgré ces bouleversements, le CDI intérimaire a poursuivi sa croissance. Au premier trimestre 2022, le nombre de salariés en CDI intérimaire s'élève à près de 48 000 équivalents temps plein, soit 6,7 % des effectifs des agences d'emploi alors que ce taux n'était que de 5 % en 2019.

Pour conforter le CDI intérimaire, les partenaires sociaux ont signé, le 15 mars 2022, un nouvel accord qui a pour objectif de consolider le statut des salariés en CDI. Cet accord important s'inscrit dans le prolongement des actions de notre branche en faveur de la sécurisation des parcours professionnels, de l'allongement de la durée d'emploi et du développement des compétences des salariés intérimaires. Avec cet accord, nous avons souhaité conforter mais aussi défendre le statut social des salariés intérimaires au regard d'autres formes de mise à disposition moins favorables pour les actifs.

Il s'agit, en particulier, des formes d'emploi qui s'affranchissent des règles protectrices du salariat pour des emplois relevant pourtant du lien de subordination. Ce qui constitue de fait un véritable dévoiement du travail indépendant !

Enfin, en avril nous avons lancé avec Pôle emploi une expérimentation Mentorat dans 4 territoires. Il s'agit de confier à un salarié intérimaire la supervision d'une immersion en entreprise d'un demandeur d'emploi de longue durée afin de lui faire découvrir un nouveau métier et/ou un secteur d'activité. Nous croyons beaucoup à cette expérimentation qui est un très bon moyen de répondre à la problématique de sourcing des agences d'emploi et de lutter contre les pénuries de main d'œuvre.

Gilles LAFON,
président de Prism'emploi

leMag

NUMÉRO 51
2^e trimestre 2022

news 04

- ▶ Retour sur les jeudis de l'intérim et du recrutement
- ▶ Zoom sur la création du blog de Prism'emploi
- ▶ Calendrier
- ▶ FASTT : une organisation territoriale au service du développement des territoires

dossier 07

- ▶ Une année 2021 sous le signe du redressement

passerelle 13

- ▶ Focus / Rencontres pour le travail et l'emploi
- ▶ « Le FPETT a un rôle stratégique en matière de formation et de sécurisation des parcours professionnels »

en région 16

- ▶ Pôle emploi et Prism'emploi : développer les synergies territoriales

vient de paraître 18

03

RETOUR SUR LES JEUDIS DE L'INTÉRIM ET DU RECRUTEMENT

Prism'emploi et Pôle emploi ont créé les Jeudis de l'intérim et du recrutement. Ces rdv réguliers, un jeudi par mois, ont pour objectif de présenter aux agences d'emploi l'offre de services de Pôle emploi. D'une durée courte, 1 heure, ces visios permettent aux agences d'emploi de découvrir ou de mieux connaître les services de Pôle emploi : La Banque de profils, JTMO-Je transfère mes offres.... Plus d'une centaine d'agences d'emploi sont présentes à chacune de ces visios.

ZOOM SUR LA CRÉATION DU BLOG DE PRISM'EMPLOI

Prism'emploi souhaite prendre part au débat public grâce à son nouveau blog.

Dans le contexte de la campagne présidentielle, Prism'emploi veut faire entendre sa voix efficacement. La campagne est atypique, marquée par la pandémie, les menaces géopolitiques. Outil interactif, Prism'emploi le blog, permet à la profession de faire entendre sa voix au moment opportun auprès des décideurs, de mettre en valeur ses forces, son potentiel de croissance et d'alerter sur les freins qui l'entravent et qui doivent être levés.



Porter la parole de l'intérim

Décryptages, témoignages, propositions, sont les trois grandes catégories prévues pour ce blog. La première catégorie a pour objectif de faire mieux connaître le secteur de l'intérim, de communiquer sur ses grandes réussites, comme par exemple la construction du CDI intérimaire. Les témoignages permettent d'incarner davantage le secteur à travers des prises de paroles comme l'interview d'Emmanuel Maillet, le président du FASTT ou celui de Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi qui présente l'accord signé le 12 mai 2021 entre Prism'emploi et Pôle emploi. La catégorie #Proposition présente les initiatives qui permettraient de lever les freins que rencontre la profession. Il s'agit notamment de renforcer le CDI intérimaire ou supprimer la CVAE dont le poids est important pour le secteur de l'intérim. C'est également la catégorie dans laquelle Prism'emploi a présenté son grand plan sectoriel en faveur de l'emploi des jeunes : les propositions de la profession pour adapter le contrat de travail temporaire aux besoins des moins de 25 ans.

Des axes forts

Responsabilités sociales, Mutations, Accompagnement, Coopérations, Focus Jeunes, Soutenir la relance sont les cinq thématiques prioritaires sur lesquelles Prism'emploi a choisi d'axer ses réflexions. L'accompagnement quotidien de publics jeunes réalisé par les agences d'emploi, quelquefois en situation de fragilité a conduit très vite à développer un volet social. Le travail temporaire est en effet aux avant-postes des innovations du monde du travail. Il était donc évident, pour Prism'emploi, de réfléchir à ces mutations.

CALENDRIER

L'assemblée générale de Prism'emploi aura lieu le 15 juin 2022 à Paris, de 9h à 13h, en présentiel et en visio. Le congrès de la World Employment Confederation (WEC) se tiendra le 31 mai, uniquement en visio avec pour thème : « Construire des ponts pour analyser et trouver des solutions pour concilier les attentes des employeurs et des salariés ».



FASTT : UNE ORGANISATION TERRITORIALE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES



La stratégie territoriale du FASTT pour accompagner au mieux les agences d'emploi et les salariés intérimaires.

Logement, santé, prévention, mobilité, budget, service social, le FASTT facilite la vie quotidienne des 2,6 millions de salariés intérimaires qui réalisent au moins une mission d'intérim sur l'année. Pour accompagner efficacement les agences d'emploi et mettre en œuvre ses aides et ses services pour faciliter la vie quotidienne et sécuriser la vie professionnelle des salariés intérimaires, le FASTT mise sur son organisation territoriale.

Déployer la stratégie nationale au cœur des territoires.

Depuis plus de 5 ans, le FASTT a ancré sa stratégie territoriale sur l'ensemble du territoire à travers une équipe de 6 délégués territoriaux couvrant l'ensemble des régions métropolitaines (Les DROM étant gérés depuis le siège du FASTT). Provenant d'horizons professionnels différents, ils ont une forte expertise en ressources humaines et sont nombreux à avoir un parcours significatif au sein du travail temporaire. Leur objectif ? Être au plus près du terrain pour informer les salariés permanents des agences d'emploi sur les aides et avantages pour sécuriser les parcours de vie et d'emplois des salariés intérimaires mais aussi pour bâtir en partenariat avec les acteurs locaux, l'offre de services du FASTT. Chaque jour, les six délégués territoriaux contribuent à la construction et au développement de l'offre de services du FASTT, en conformité avec la stratégie définie au niveau national.

Une démarche proactive

L'animation locale est le cœur de leur action. À cet effet, ils proposent régulièrement aux équipes des agences d'emploi de nombreux rendez-vous d'information afin qu'ils puissent s'approprier des aides et services du FASTT. Qu'il s'agisse d'ateliers nouveaux collaborateurs en présentiel, de réunions thématiques ou encore de webinars, ces actions de communication sont variées et adaptées aux métiers du travail temporaire. La programmation annuelle de ces actions de communication permet de segmenter les messages du FASTT et d'offrir une prise de parole sur mesure et adaptée à chaque bassin d'emploi. Ces interventions régulières offrent aux salariés permanents des opportunités multiples pour découvrir et approfondir leur connaissance de l'offre de services du FASTT. Elles privilégient les mises en situation pour permettre une découverte concrète de l'aide que le

FASTT peut apporter : accès au logement, trouver une garde d'enfant ponctuelle en urgence, louer un véhicule pour se rendre en mission...

Une vision transverse

Ces échanges au plus près du terrain et en partenariat avec les acteurs locaux (institutionnels, entreprises, acteurs de l'emploi, acteurs sociaux, acteurs du logement, acteurs de la santé et sécurité au travail...), offrent aux délégués territoriaux des opportunités pour expérimenter de nouvelles solutions au bénéfice des salariés intérimaires. En effet, les offres, expérimentées au plan territorial avec des partenaires locaux, peuvent essaimer sur le territoire national après avoir fait la preuve de leur efficacité. Ainsi, dans les Hauts-de-France, le très important chantier Canal Seine-nord Europe, voie navigable de grand gabarit destinée à relier la région avec le bassin de la Seine et ses ports, va mobiliser le recrutement de nombreux salariés intérimaires qui seront amenés à se déplacer au fur et à mesure de l'avancée du chantier. Une opération de cette envergure nécessite de penser en amont aux dispositifs de mobilité spécifiques mais également à l'ensemble des besoins périphériques dont les salariés intérimaires mobilisés sur ce chantier pourraient avoir besoin. Autre type d'action, en Île-de-France, dans le bassin d'emploi Grand-Orly Seine Bièvres, un groupe de travail a été mis en place afin de penser la prévention en matière de risques auditifs pour les salariés intérimaires qui travaillent à l'aéroport. Autant d'expérimentations fécondes qui permettent de répondre à des besoins précis et adaptés à chaque situation.

ÎLE-DE-FRANCE :

Astrid CHARPENTIER-LAMBERT

GRAND-EST – BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ :

Véronique VISSER

AUVERGNE – RHÔNE-ALPES –

PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR – CORSE :

Johan PILLON

NOUVELLE AQUITAINE – OCCITANIE :

Marvin DÉMOLÉON

CENTRE – OUEST :

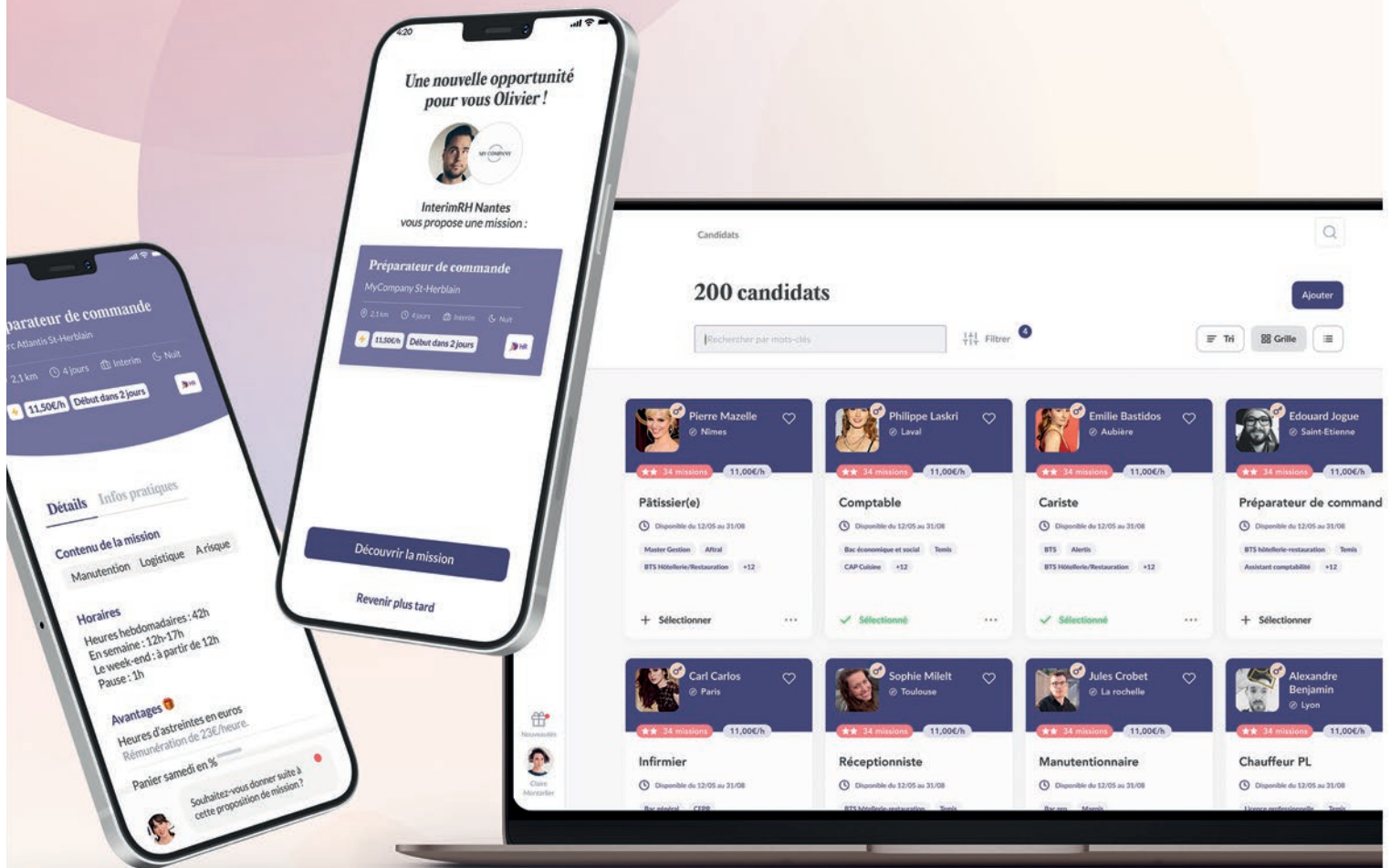
Magali SORIN

NORD – NORMANDIE :

Sandrine CHAMPENOIS

TROOPS

la *plateforme* de l'intérim



Le logiciel 100 % en ligne pour lancer la
transformation digitale à votre groupe d'intérim



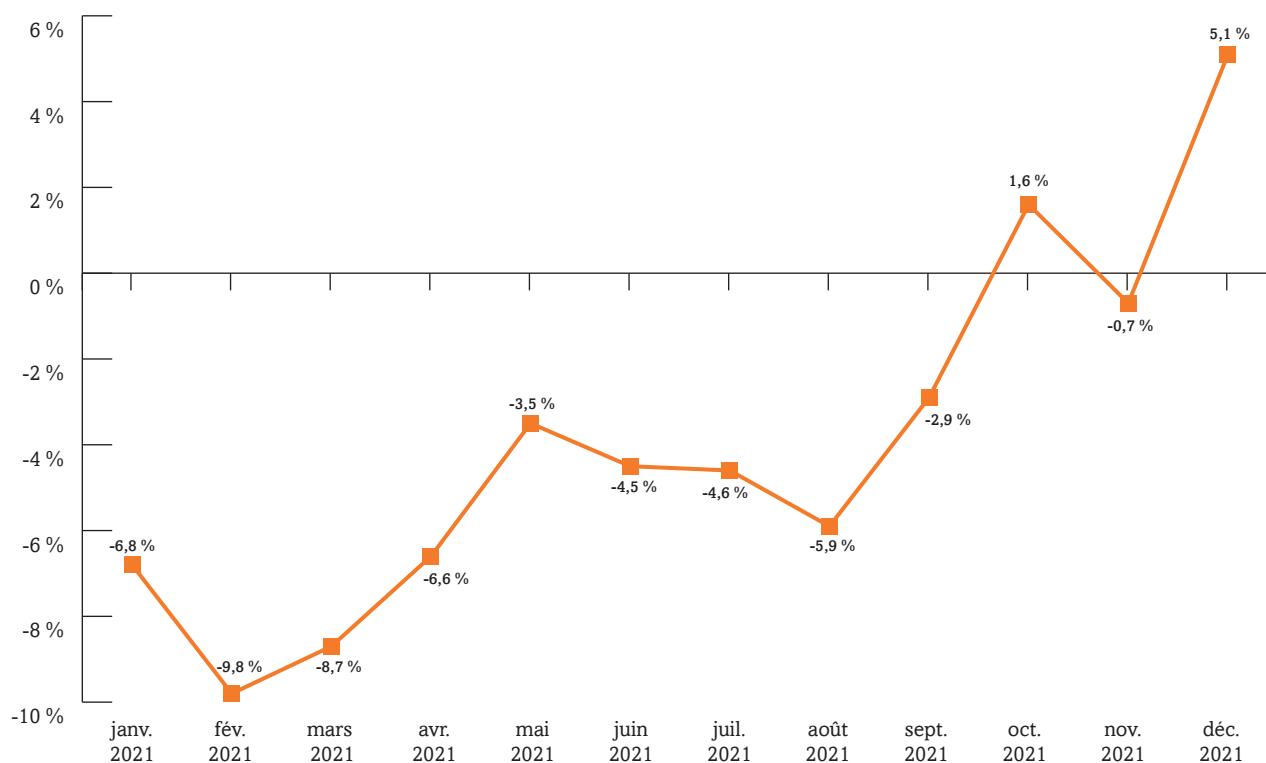
UNE ANNÉE 2021 SOUS LE SIGNE DU REDRESSEMENT

En 2021, l'emploi intérimaire a amorcé un lent et progressif redressement. Une deuxième année sous le signe de la pandémie qui aura également connu de véritables bouleversements sectoriels. Retour sur ces évolutions et sur les réponses apportées par le secteur du travail temporaire.

Une année marquée par une reprise progressive de l'activité et par de profonds changements sectoriels... Tels sont les deux grands enseignements que l'on peut tirer de l'année 2021 pour le secteur du travail temporaire. Alors que les perturbations liées aux restrictions sanitaires ont, dans un premier temps, fortement affecté l'activité, le redressement s'est renforcé en fin d'année. « *Les entreprises ont de mieux en mieux géré les contraintes sanitaires et la croissance a pu s'installer en 2021, avec un niveau de l'emploi intérimaire comparable à celui d'avant la crise pour le dernier quadrimestre de l'année* », note la présidente de la

commission économique de Prism'emploi, Aline Crépin. Si l'accélération de la reprise enregistrée dans les tous derniers mois de 2021 (avec une augmentation des effectifs de 5,1 % en décembre notamment), n'efface pas la baisse globale de 4 % sur l'année par rapport à l'année de référence qu'est 2019, la tendance reste néanmoins encourageante. Au-delà de cette évolution globale de l'emploi intérimaire, l'année 2021 a connu de fortes variations selon les secteurs d'activité. Contrairement aux évolutions assez homogènes souvent observées lors des périodes de crise, la pandémie a en effet accentué les disparités sectorielles. Avec un secteur qui se distingue :

Évolution mensuelle de l'emploi intérimaire en 2021



08



ALINE CRÉPIN,
présidente de la commission
économique de Prism'emploi

celui des transports et de la logistique qui a connu la plus forte croissance annuelle (+11,6 % par rapport à 2019). Livraisons à domicile, commerce électronique... Dans ce domaine, l'emploi intérimaire a indéniablement profité des changements de comportement de consommateurs cherchant à pallier les difficultés de la crise sanitaire. Un contexte qui a également permis au secteur des services de tirer, dans une moindre mesure, son épingle du jeu. Le retour à la normale pour l'hôtellerie-restauration et le besoin accru de personnel dans les hôpitaux, cliniques et établissements médico-sociaux ont notamment permis à l'emploi intérimaire de retrouver son niveau d'avant crise, avec une hausse de 0,5 % sur l'année. Le recours à l'intérim a en revanche diminué dans d'autres secteurs, comme le commerce (-4,4 %) et surtout l'industrie (-7,5 %) et le BTP (-11,8 %). L'industrie a été particulièrement affectée par les difficultés de la filière automobile confrontée à une pénurie de composants électroniques et par l'aéronautique pénalisé en raison de la réduction du trafic dans le transport aérien. La forte baisse de l'emploi intérimaire dans le BTP, s'explique quant à elle surtout par des difficultés d'approvisionnement pour certains chantiers importants et par des problèmes de recrutement. « *Le cas du BTP est un peu différent dans la mesure où conjointement à une pénurie de matériaux de construction, les entreprises ont connu des difficultés de recrutement et ont eu tendance à privilégier des contrats plus durables. Il y a sans doute la*

recherche d'une stabilisation accrue et d'une plus grande fidélisation des effectifs de la part des entreprises du secteur qui ont beaucoup mis sur la formation, l'apprentissage et qui veulent conserver leurs salariés plutôt que de faire appel à l'intérim », explique Aline Crépin. Cette recherche de stabilisation des emplois se traduit en outre par un autre phénomène, qui n'apparaît pas dans les statistiques : celui du transfert des contrats d'intérim vers des CDI-intérimaires non-comptabilisés dans le secteur utilisateur.

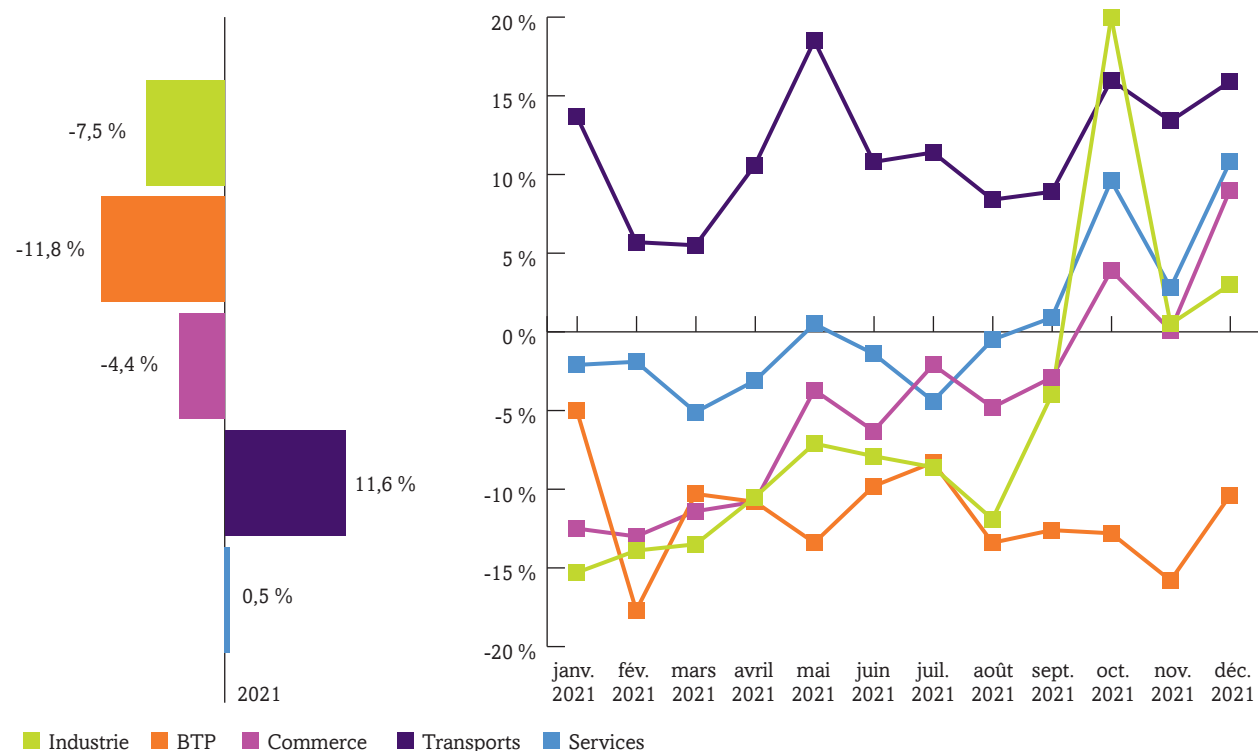
Processus de « destruction créatrice »

Au niveau des régions, celles qui présentent une exposition importante aux secteurs industriels, telles que la Bourgogne-Franche-Comté (-8,6 %), l'Occitanie (-5,6 %), la Normandie (-5,1 %) et le Grand-est (-5 %) ont accusé des baisses sensibles. Idem pour l'Île-de-France dans le secteur du BTP, avec un recul très net de 11,7 % sur l'année. Sans surprise, les quatre régions ayant enregistré une hausse de l'emploi intérimaire (Nouvelle-Aquitaine, Pays-de-Loire, PACA et Centre-Val-de-Loire) sont davantage présentes dans les secteurs de la logistique et des services. « L'Île-de-France a été fortement impactée par la crise pour plusieurs raisons. D'abord parce que le BTP a souffert de la diminution des emplois moins qualifiés et ensuite parce que l'extension du télétravail dans le secteur des services dans la région a compliqué le recours à l'intérim. Le fait enfin que la plupart des grandes plateformes logistiques soient

implantées dans d'autres régions a pu également contribuer à cette diminution des missions d'intérim », observe Aline Crépin.

Parallèlement à ces mouvements de réallocations sectorielles, le bilan 2021 fait apparaître des changements liés à un processus de « destruction créatrice ». La crise sanitaire a en effet accéléré le développement de nouvelles qualifications du fait des évolutions technologiques. Confrontées à des problématiques de dématérialisation, les entreprises ont souvent dû accompagner la mise en place d'innovations indispensables (dans le domaine numérique, de la cybersécurité et de l'intelligence artificielle par exemple) par une montée en compétences d'une partie de leurs salariés. Une tendance que l'on retrouve dans l'emploi intérimaire, avec une augmentation de la catégorie des cadres et de celle des professions intermédiaires (+2 %) durant l'année, tandis que celles des ouvriers qualifiés (-6,5 %), des ouvriers non qualifiés (-3 %) et des employés (-2,9 %) ont diminué. Des données qu'il convient toutefois de nuancer, s'empresse d'ajouter la présidente de la commission économique de Prism'emploi : « Concernant ces qualifications des cadres et des professions dans les domaines de l'informatique et des nouvelles technologies, on constate que pour les entreprises ayant eu massivement recours au télétravail, il a été beaucoup plus difficile d'intégrer de nouveaux salariés. Il y a donc bien eu une dynamique sur ces métiers plus qualifiés, notamment en fin d'année, mais cela n'a pas joué en faveur des jeunes et des débutants ».

Évolution de l'emploi intérimaire par grand secteur d'activité en 2021



Des outils pour accompagner les transformations en cours

Reste qu'une des grandes leçons de cette nouvelle année de crise sanitaire aura été l'ampleur des mutations sectorielles. Au total, un quart des emplois intérimaires ont en effet changé de nature sectorielle durant la crise. Ce redéploiement structurel très marqué de l'emploi intérimaire est venu rappeler la pertinence des moyens développés depuis des années par le travail temporaire pour accompagner les salariés intérimaires, en particulier lors de ces périodes de changement brutal de conjoncture. En 2021, la branche a ainsi signé un nouvel accord de coopération avec Pôle emploi pour faciliter le retour à l'emploi des personnes et remédier, dans la mesure du possible, aux pénuries de compétences sur certains métiers. Cet accord-cadre a été relayé sur le terrain *via* la signature de plusieurs conventions régionales. Dans le même temps, les acteurs du travail temporaire ont prolongé leur action en faveur de l'emploi et la qualification des jeunes en signant un nouvel accord avec l'État et l'Union Nationale des Missions locales. À ces démarches partenariales, est venue s'ajouter une série d'actions destinées à sécuriser le parcours des salariés intérimaires et permanents et à leur garantir un niveau élevé de protection sociale. C'est le cas, par exemple, des deux accords conclus par la branche en début d'année dernière pour accompagner les salariés en CDI Intérimaire (CDII) et les salariés permanents dans leurs projets de reconversion ou de promotion sociale par l'alternance. Des objectifs inscrits également dans l'accord de branche du 19 novembre 2021 concernant la contribution légale à la formation pour les entreprises de travail temporaire. Celui-ci a permis d'accroître sensiblement les moyens financiers en faveur du financement des actions de formation. Cette période de crise a par ailleurs mis en avant l'expertise et la réactivité des entreprises de travail temporaire, leur connaissance en matière de ressources humaines leur permettant de connaître les compétences et le potentiel d'un candidat venant d'un secteur en difficulté et de le diriger, le cas échéant avec une formation plus ou moins longue, vers un secteur plus porteur. *« On voit bien ici l'apport des agences d'emploi en termes d'accompagnement. Là où une personne en CDD par exemple va se retrouver isolée en fin de contrat, le salarié intérimaire va bénéficier de la connaissance de l'agence d'emploi en termes de marché du travail et de besoins en compétences des entreprises. C'est la possibilité pour lui d'avoir un parcours lui permettant de répondre à ces nouveaux besoins qui apparaissent sur le marché du travail »*, souligne Aline Crépin.

Concilier flexibilité et sécurisation des parcours.

Pour aider les entreprises de travail temporaire à optimiser la gestion de leurs ressources humaines et à mieux anticiper leurs besoins en emploi et en compétences, la branche a développé une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). En 2021, plusieurs outils ont ainsi été développés dans le cadre de cette GPEC,

à l'instar d'une étude approfondie sur les compétences transversales des intérimaires publiée par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) et d'une étude sur les métiers à enjeux en 2022 lancée en septembre dernier. *« La GPEC est au cœur de la valeur ajoutée des agences d'emploi. Il s'agit, à travers les outils qui sont mis en place, d'arriver à faire les analyses les plus fines possibles sur une grande échelle et permettre ainsi aux entreprises utilisatrices de répondre au mieux à leurs besoins en recrutements plus durables et en termes de ressources humaines pour monter en compétences et investir dans les nouveaux métiers »*, poursuit Aline Crépin. Dans ce contexte de reprise soutenue et de pénurie de personnel dans certains secteurs, les entreprises se sont d'ailleurs plus largement tournées vers les agences d'emploi pour assurer ces recrutements durables. En 2021, l'activité recrutement a ainsi connu un rebond notable, avec une augmentation de 28,8 % par rapport à l'année précédente.

Ce bilan 2021 confirme enfin la montée en puissance du CDII. Signe d'une volonté de concilier le besoin de flexibilité des entreprises avec les aspirations des salariés à une sécurisation de leur parcours professionnel dans une conjoncture incertaine, ce CDII imaginé voici neuf ans par les partenaires sociaux de la branche a connu une hausse de près de 25 % au cours des deux dernières années. Avec plus de 48 000 CDII en 2021, cette « arme anti-crise » du recrutement représentait 6,6 % des effectifs des agences d'emploi. L'adaptation du cadre de ce CDII est un des grands enjeux pour les années à venir, souligne ce dernier bilan de l'intérim et du recrutement. Son développement passe notamment par la suppression des cas de recours injustifiés, l'élimination des contraintes limitant de façon arbitraire la durée des missions et la fin de l'expérimentation du CDI d'employabilité, véritable « CDI au rabais » qui vient empiéter sur le CDII sans apporter des garanties similaires en matière de protection sociale et de formation. L'emploi des jeunes constitue également un des enjeux majeurs pour la branche, laquelle plaide pour plus de flexibilité du travail temporaire sans sacrifice sur la protection sociale et la sécurité juridique, pour l'accélération de l'acquisition de compétences vers un emploi stable et durable et pour la mise en place d'un nouveau parcours d'accompagnement et de formation innovant à destination des jeunes les plus éloignés de l'emploi. Au final, la réactivité, la connaissance des réalités des territoires et la capacité d'innovation de la branche, auront permis d'apporter des réponses aux évolutions structurelles apparues avec la crise sanitaire.

Interview /

« DEUX REGARDS DIFFÉRENTS SUR LA CONSTRUCTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL »

ALICE HÉLIAS, secrétaire générale de L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement.



Dans quel contexte l'étude sur les compétences transversales et celle sur les métiers à enjeux 2022 ont été réalisées ?

Pour ces deux études nous avons répondu à un appel à projet lancé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) copiloté et cofinancé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Ces deux études s'inscrivent dans une logique d'approfondissement de la GPEC des salariés intérimaires de manière à avoir un maximum de visibilité et de compréhension sur les besoins en compétences et en accompagnement du marché du travail. Il s'agit notamment de prendre en compte les impacts de la crise sanitaire sur les emplois et les compétences ainsi que la problématique actuelle de la forte pénurie de main-d'œuvre. L'étude sur les compétences transversales a été achevée en novembre dernier. Celle sur les métiers à enjeux a démarré en septembre. Elle met à jour les données de la première étude réalisée en 2019 et ajoute vingt nouveaux métiers à enjeux, ce qui permet là encore d'intégrer les conséquences de la crise sanitaire.

Quels sont les objectifs et les usages de ces études ?

Ces études apportent deux regards différents sur la question de la construction du parcours professionnel et de l'accès à l'emploi. L'étude sur les métiers à enjeux vise à identifier les différentes dynamiques des métiers pour pouvoir apporter les réponses les plus adaptées. Il s'agit de comprendre pourquoi, par exemple, il y a des difficultés de recrutement sur tel métier en tension ou encore d'examiner si tel autre métier est vraiment en déclin ou bien en profonde transformation. Et il suffit de regarder ce qui se passe dans les périodes précédant des délocalisations ou

des automatisations pour comprendre que ces dynamiques d'emploi dans l'intérim sont assez différentes de ce qui se passe dans les secteurs utilisateurs. L'étude sur les compétences transversales se penche, quant à elle, sur la question des compétences comportementales indispensables à la bonne tenue du poste. Nombre d'agences d'emploi, surtout depuis la crise sanitaire et les problèmes de pénurie de main-d'œuvre, nous interrogent sur ces problématiques de compétences comportementales. Cette étude permet donc aux agences d'emploi de disposer d'un véritable référentiel de branche pour faire évoluer si nécessaire les fiches de poste et de nouer par ailleurs un dialogue avec les entreprises utilisatrices dans ce domaine.

Quels travaux vont être menés par la suite ?

Dans le cadre des travaux menés avec la CPNE du travail temporaire, la suite de l'étude sur les métiers à enjeux va consister à déterminer les stratégies en termes d'emploi et de formation pour permettre aux agences et aux salariés de la branche d'avoir une vision de ces transformations des métiers. Pour l'étude sur les compétences transversales, nous sommes en train de réfléchir à la manière d'utiliser ce référentiel pour faire évoluer notre offre de formation.



Depuis le 1^{er} janvier 2016, INTÉRIMAIRES SANTÉ est le **régime de frais de santé** des salariés intérimaires. Conçu avec les représentants de la branche professionnelle de l'intérim, le régime propose des avantages uniques :

- des garanties conformes au **contrat responsable**,
- une **cotisation** calculée en **fonction du nombre d'heures déclarées**,
- un dispositif de **portabilité adapté** à l'activité professionnelle discontinuée,
- une **affiliation simplifiée**...

100%
des démarches peuvent être
réalisées en ligne

+ de 3000
Entreprises de Travail Temporaire
nous font confiance

+ de 2 millions
d'assurés chaque année



Focus /

RENCONTRES POUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Rendez-vous incontournable, les Rencontres pour le Travail et l'Emploi ont été consacrées aux grands défis à venir pour le prochain quinquennat.



Les 7^e Rencontres pour le Travail et l'Emploi organisées par Prism'emploi avec son partenaire le Groupe AG2R la Mondiale se sont déroulées le 22 mars dernier.

Un nouveau souffle pour le recrutement

La première table ronde de la matinée a été consacrée aux modalités de la lutte contre les difficultés de recrutement. Les différents participants ont rappelé le caractère structurel de ces difficultés même si elles peuvent être exacerbées par le retour de la croissance et un rattrapage des embauches à la suite de la crise sanitaire. Comment mieux faire le lien avec les écoles pour élargir les représentations que les jeunes peuvent avoir des entreprises ? Quelles pistes pour contrer la mise à l'écart des cadres, notamment les seniors du marché de l'emploi ? À cet égard, l'importance de la formation en adéquation avec les bassins d'emploi a été soulignée. Pour le Président de la Fédération des directeurs de CFA-OFA (Fnadir), Pascal Picault, en matière d'apprentissage, avec 720 000 contrats signés, la bataille du chiffre a été gagnée. Les effectifs ont été multipliés par 2,5 en trois ans. L'apprentissage donne en effet confiance à la jeunesse envers le monde économique.

Les mutations du marché de l'emploi

Dans le cadre de la table ronde consacrée aux régulations pour les nouvelles formes d'emploi, Isabelle Eynaud-Chevalier, déléguée générale de Prism'emploi a rappelé que « le travail temporaire, par son agilité, a une capacité à répondre aux demandes des entreprises et favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. C'est à partir de cette position d'employeur socialement responsable

de personnes souvent peu ou pas qualifiées que nous regardons les autres formes d'emploi ». Deux grandes nouvelles formes de travail ont particulièrement émergé ces derniers mois : « l'explosion du télétravail et des micro-entreprises », a souligné le représentant de la CFDT, Luc Mathieu. Cependant, pour Isabelle Eynaud-Chevalier, « le CDI, a naturellement vocation à demeurer la forme d'emploi dominante ».

Un modèle d'emploi socialement responsable

Fort de ces qualités d'agilité et de réactivité, le travail temporaire répond aux besoins des entreprises et des actifs. Cette forme atypique de travail se loge « dans les interstices laissés vacants par le CDI », résume Isabelle Eynaud-Chevalier.

Si le développement de la plateformes du travail peut constituer une rupture technologique féconde, elle emporte aussi « une forme de dumping social et une forme de dégradation statutaire, à plus forte raison lorsque le statut de micro-entrepreneur est utilisé pour contourner les contraintes du salariat, notamment le financement de la protection sociale ». Un risque pour le modèle d'emploi socialement responsable que Prism'emploi défend, mais aussi pour la cohésion sociale dans son ensemble.

Un laboratoire social innovant

Pour le président de Prism'emploi, Gilles Lafon qui a clôturé ces échanges, la « profession fait toujours preuve d'un grand dynamisme et elle a la caractéristique d'être un laboratoire social innovant ». Les professionnels de l'intérim et du recrutement se mobilisent depuis longtemps pour la protection des actifs et pour défendre le statut social des salariés intérimaires au regard d'autres formes de mise à disposition moins favorables. C'est avec cet objectif qu'est né le CDI intérimaire, créé par un accord de branche en 2013. Le 15 mars 2022, un nouvel accord de branche a été signé, qui a pour objectif de consolider le statut des salariés en CDI intérimaire. « Cet accord s'inscrit dans le prolongement des actions de notre profession en faveur de la sécurisation des parcours professionnels, de l'allongement de la durée d'emploi et du développement des compétences des salariés intérimaires » a souligné Gilles Lafon. « Avec cet accord, nous avons souhaité conforter, mais aussi défendre le statut social de nos salariés intérimaires au regard d'autres formes de mises à disposition » conclut le Président de Prism'emploi.

Interview /

« LE FPETT A UN RÔLE STRATÉGIQUE EN MATIÈRE DE FORMATION ET DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS »

Le point sur les nouveaux chantiers à venir pour l'année 2022 avec **MARC-OLIVIER JOUAN**, le directeur du FPETT.

En 2022, la branche sera dotée de nouveaux moyens financiers pour faire face aux chantiers qui s'annoncent. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Effectivement, les partenaires sociaux par l'accord du 19 novembre 2021, ont accru les moyens de la branche. Ils ont créé une nouvelle contribution formation au taux de 0,30 % applicable à toutes les entreprises de la branche qui se substitue à la quote-part de 0,30 % de la contribution légale formation qui existait jusqu'en 2021⁽¹⁾. Cette contribution formation est dédiée au financement des dispositifs spécifiques de la branche (CIPI, CDPI et CAR). Elle s'applique désormais à toutes les entreprises de travail temporaire quel que soit leur effectif.

C'est une disposition essentielle pour le FPETT (Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire) car cette nouvelle ressource nous offre une plus grande autonomie. Elle est le fruit d'un engagement politique qu'il faut saluer.

À quels projets va être affectée cette ressource financière ?

Ces fonds désormais de nature privée vont pouvoir être mobilisés pour le développement des compétences en complément de financements publics. Cela va permettre à la branche de renforcer son action envers les publics fragiles, de développer des parcours de formation pouvant aller jusqu'à la certification et de soutenir les reconversions professionnelles des salariés et leur insertion. La branche a démontré son efficacité en la matière. La dernière enquête de novembre 2021 le montre : près de 80 % des personnes qui suivent les formations sous statut de salarié en CIPI et CDPI sont à l'emploi dans les 12 mois qui suivent. Les outils que nous avons conçus, les parcours sécurisés de formation que nous mettons en place et surtout la capacité que nous avons à bâtir des projets de formation, correspondant aux secteurs où nous identifions des besoins en termes d'emploi, font la différence.

Quels axes de développement vous fixez-vous pour 2022 ?

Pour répondre efficacement aux besoins des entreprises et des salariés, nous misons sur une stratégie de proximité avec un fort maillage territorial. À cet effet, nous cherchons à développer les partenariats avec les acteurs publics territoriaux. Qu'il s'agisse de renforcer les compétences en lien avec les besoins identifiés dans les bassins d'emploi, d'accompagner les publics vulnérables vers l'emploi, ou les reconversions professionnelles, ces partenariats territoriaux sont un levier important. Nous avons conclu en mars 2022 un partenariat avec la Région Bourgogne-Franche-Comté et échangeons avec Grand Est et les Hauts-de-France. Une des orientations du FPETT consiste à donner une dimension concrète à la sécurisation des parcours professionnels portée par la branche, en articulant les dispositifs publics territoriaux et les outils mis en place par la branche. Cela nécessite que l'expertise liée à la formation soit déployée sur l'ensemble du territoire, un axe d'intervention du FPETT au service des agences d'emploi et de leurs salariés.

Quelle est votre feuille de route en la matière ?

Tout d'abord, développer la communication pour valoriser les réalisations de la branche, est un de nos chantiers clés pour 2022. Nous allons renforcer l'animation auprès des agences d'emploi mais aussi des acteurs locaux de la formation et de l'emploi au travers de rencontres visant à partager l'action de la branche et sa capacité à apporter des solutions emploi formation pragmatiques et efficaces. Il s'agira aussi de partager nos diagnostics, envisager des parcours de formation communs... Pour ce faire, nous nous appuyons sur AKTO pour animer des webinaires ou des réunions en présentiel lorsque cela est possible. Nous souhaitons, avec l'appui de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement y présenter les diagnostics réalisés, les enjeux de la profession, l'état de l'activité de la branche... Ces réunions permettent non seulement d'échanger sur les outils ou les dispositifs qui peuvent être mutualisés mais également de présenter les travaux de la branche dans le territoire.



MARC-OLIVIER JOUAN,
directeur du FPETT

Avez-vous d'autres chantiers en cours en termes de communication ?

Oui, notre nouveau portail de branche, interimairesinfo.org, qui est un nouvel outil destiné à faciliter l'information des salariés intérimaires. Il leur apporte une plus grande autonomie puisqu'il regroupe l'ensemble des informations disponibles relatives à leurs droits et à l'offre de services déployée par le FASTT. Ce portail a vocation à faciliter le dialogue des salariés intérimaires avec leur agence d'emploi sur leurs parcours et leurs ambitions professionnelles. Il doit participer à la montée en compétences des salariés intérimaires et faciliter leur accès à la formation. Ce nouveau portail a été développé avec le soutien du ministère du Travail.

Vous travaillez en lien étroit avec l'OPCO AKTO ?

Tout à fait. En accord avec les orientations fixées par la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) du travail temporaire, le FPETT intervient en collaboration avec AKTO pour mettre en œuvre les moyens permettant de lutter contre la désinsertion professionnelle, de renforcer l'accès des salariés intérimaires à la formation, de faciliter les parcours de reconversion et de mettre en œuvre la politique GPEC de la branche au plus près des entreprises et des territoires. Sur ce dernier point, le FPETT apporte sa contribution également en mobilisant ses moyens pour la réalisation de travaux d'étude et d'observation des dynamiques d'emploi et des évolutions de compétences et d'emplois. Ces travaux sont mis en œuvre par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement.

Comment échangez-vous ?

Nous travaillons étroitement avec AKTO et ses équipes territoriales, qui mettent en œuvre les actions pour la branche. De son côté, le FPETT se structure pour accompagner les équipes de l'OPCO en mobilisant son expertise emploi formation spécifique au travail temporaire. La branche est très dynamique en matière de négociation paritaire. Il est donc essentiel de transmettre les informations relatives à ces évolutions et de savoir les traduire à destination des agences d'emploi. Nous assurons à cet égard la professionnalisation des équipes.

Avez-vous d'autres priorités pour 2022 ?

Les travaux engagés par la CPNE sur les savoirs de bases, les compétences clés sont essentiels. La branche a construit un référentiel de compétences spécifiques pour les salariés intérimaires. Nous allons l'accompagner d'outils d'évaluation. Cette question des compétences transverses et des compétences clés, est au cœur des enjeux d'insertion professionnelle. Les développer, les reconnaître, les valoriser est plus que nécessaire, particulièrement pour les salariés intérimaires. C'est pourquoi le FPETT va les intégrer aux actions qu'il accompagne : actions de formation, outils d'information ou de sensibilisation destinés aux salariés et aux organismes de formation.

En 2022, le FPETT finance des actions « tremplins » pour les jeunes et les personnes en situation de handicap pour découvrir les métiers, échanger avec les agences, apprendre à se présenter au cours d'un entretien. Nous réfléchissons également à des actions de formation spécifiques dans les métiers de la santé où nous identifions de forts besoins en recrutement. Enfin, nous allons apporter une exigence particulière aux parcours que nous proposons aux personnes en reconversion professionnelle.

(1) Contribution visée à l'article L 6331-5 du Code du travail

Synergies territoriales /

PÔLE EMPLOI ET PRISM'EMPLOI : DÉVELOPPER LES SYNERGIES TERRITORIALES

Les signatures d'accords régionaux entre les délégations territoriales de Prism'emploi et Pôle emploi permettent de pérenniser et de renforcer les liens entre les deux réseaux et de créer des synergies en faveur de parcours sécurisés vers l'emploi.

La convention nationale signée le 12 mai 2021 entre le président de Prism'emploi – Gilles Lafon et le Directeur général de Pôle emploi – Jean Bassères, est progressivement déclinée en région. Les représentants régionaux de Prism'emploi et de Pôle emploi se mobilisent pour se saisir de ce nouvel accord et le déployer en région.

Un déploiement progressif

La première convention régionale a été signée entre Pôle emploi et Prism'emploi La Réunion, le 30 juin 2021, afin de renforcer leur coopération pour améliorer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi. La deuxième convention régionale a été signée le 1^{er} décembre 2021 en Auvergne-Rhône-Alpes. Les conventions PACA et Occitanie ont ensuite été conclues le 8 décembre dernier. Le 15 mars 2022, c'était au tour de Pôle emploi et Prism'emploi Nouvelle-Aquitaine de signer une convention régionale destinée à conjuguer l'expérience et l'expertise des deux réseaux. Les prochaines conventions régionales prévues seront signées en Corse, en Bourgogne-Franche-Comté, en Grand Est et en Bretagne. Ce déploiement progressif permet de réaffirmer l'importance de travailler ensemble pour ces deux grands acteurs du monde du travail que sont Pôle emploi et Prism'emploi. Ces accords régionaux permettent de développer la connaissance que chaque réseau a de l'autre.

Mieux communiquer

L'interconnaissance entre les deux réseaux a, en effet, pour vertu de contribuer à une meilleure connaissance de leurs offres de services respectives et *in fine* de continuer à développer les relations entre les Pôle emploi et les agences d'emploi. Grâce à la signature de ces partenariats, les

agences d'emploi des territoires concernés sont associées à des réunions d'information destinées à accroître leurs connaissances sur plusieurs thématiques telles que : les outils digitaux de Pôle emploi, la Banque de profils, le dispositif Equip'emploi, la réforme de l'assurance-chômage... De leur côté, les conseillers de Pôle emploi ont, grâce aux réunions d'information organisées par les acteurs locaux de l'intérim, l'opportunité de mieux connaître le secteur du travail temporaire et son expertise en termes "de mise à l'emploi". Les représentants territoriaux d'AKTO, l'OPCO de la branche du travail temporaire et du FASTT (le Fonds d'action sociale du travail temporaire) sont étroitement associés à ces rencontres.

Optimiser le sourcing

Ces initiatives conjointes permettent aux deux réseaux d'œuvrer ensemble en faveur du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et de sécuriser leur parcours professionnel. La signature de ces conventions permet de renforcer la collaboration de ces deux réseaux en région et d'agir afin de faciliter le sourcing des candidats. Les agences d'emploi ont des besoins de recrutement importants. Pour les métiers en tension, ce type de partenariat permet de travailler sur des actions notamment sur la pénurie de compétences. La convention vient compléter les actions menées auprès des demandeurs d'emploi en situation de handicap ou auprès des personnes les plus éloignées de l'emploi. Les réseaux mènent aussi des actions auprès des personnes en reconversion professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident du travail. Ils favorisent les reconversions des demandeurs d'emploi, en mobilisant notamment les outils de formation. Ces initiatives portent leurs fruits et des jobs dating ont pu être organisés et des missions proposées rapidement.



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

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

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

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général



Penser le monde d'après

Le Grand Basculement

Auteur : Philippe DESSERTINE
Éditions : Robert Laffont

Comment penser le monde d'après ? La pandémie du Covid-19 et le confinement ont amorcé un grand basculement à l'échelle mondiale. En six mois, nos modes de vie ont radicalement changé, sans retour en arrière possible, analyse Philippe Dessertine. À cette situation inédite s'ajoutent des mouvements de fond, qui transforment aussi la face du monde ; notamment la recomposition des relations internationales, avec la montée en puissance de la Chine – et plus largement de l'Asie –, et les promesses de l'Afrique.

Professeur à l'Université de Nanterre et directeur de l'Institut de Haute Finance, l'auteur analyse les impacts positifs de ces changements. Ils étaient nécessaires car il y a urgence pour la planète : notre système économique est obsolète face à une démographie galopante et au dérèglement climatique. Comme imaginer un monde meilleur ?



Des chasseurs-cueilleurs aux cybertravailleurs

Histoire de l'économie mondiale

Auteur : Jean-Marc DANIEL
Éditions : Tallandier

Professeur d'économie à l'ESCP Europe, Jean-Marc Daniel dresse un panorama vivant et passionnant d'une économie, qui, de crises en crises, sait engendrer de nouveaux modèles. Des origines à nos jours, l'auteur relève haut la main le challenge de raconter et décrypter l'histoire économique du monde. Dans ce récit qui tisse le fil de notre histoire des chasseurs-cueilleurs aux cybertravailleurs, Jean-Marc Daniel analyse l'évolution des théories et des politiques économiques mondiales. Depuis l'origine des civilisations jusqu'aux premières décennies du XXI^e siècle, de la Chine à l'Europe, en passant par l'Afrique et l'Amérique, de Tibère à Xi Jinping et Joe Biden, l'auteur propose une œuvre loin des idées reçues et l'opposition vaine entre travail et capital.



La France des Femmes

Égalité femmes-hommes : une grande cause, et après ? Les femmes qui font bouger la France

Auteures : Patricia CHAPELOTTE, Anne-Marie ROCCO
Éditions : Eyrolles

Le droit des femmes a été choisi comme « grande cause » du mandat du président Emmanuel Macron. Quel bilan retirer de ces cinq années ? L'ouvrage de la conseil en communication Patricia Chapelotte, et de la grand reporter Anne-Marie Rocco dresse un état des lieux de la condition féminine en France. C'est aussi une mise en perspective et une analyse de notre société grâce aux portraits esquissés de dix femmes qui, chacune dans leur domaine, ont occupé la première place ces dernières années. Agricultrice, ministre, médecin, sportive de haut niveau, ces femmes témoignent de l'évolution des mentalités en même temps que des résistances auxquelles elles sont confrontées dans leur secteur. Leurs témoignages et leurs trajectoires individuelles nous offrent une vision féminine du paysage de la société française.



Quel cadre de travail pour organiser sa cybersécurité ?

Cybersécurité

Auteurs : Romain HENNION, Anissa MAKHLOUF
Éditions : Eyrolles

Les cybercriminels capitalisent sur les technologies émergentes comme le Big Data ou l'Intelligence Artificielle pour mieux contourner les solutions classiques de cybersécurité. Et le développement du cloud computing n'arrange rien dans ce domaine. Votre organisation est-elle protégée contre la cybercriminalité ? Êtes-vous en conformité avec la loi concernant la protection de vos informations et de vos actifs ? Pour vous aider à répondre à ces questions, l'ouvrage de Romain Hennion aborde la cybersécurité d'un point de vue organisationnel et managérial. L'auteur propose la mise en place d'un cadre de travail, qui s'appuie sur les normes ISO et les meilleurs standards du marché avec pour objectif de protéger les informations et les actifs les plus sensibles de l'entreprise, contre toute forme de cybercriminalité. Avec cet ouvrage, l'entreprise dispose également d'un guideline de mise en conformité avec l'ensemble des exigences légales concernant la protection des informations sensibles.



A vos côtés pour vos salariés intérimaires et permanents

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

Nous sommes toujours présents pour vous accompagner dans vos obligations en matière de :

- prévoyance
- complémentaire santé
- retraite complémentaire

Pour tout renseignement :
Contactez-nous au 01 76 60 97 26
travail_temporaire@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain



Coffreo, le partenaire de votre transformation digitale.

Accélérez, automatisez et sécurisez
vos opérations.
Facilitez la vie de vos salariés
intérimaires.



www.coffreo.biz

Credit photographique : Stock Rocket pour Adobe Stock



| Au service des agences d'emploi