



Paris, le 28 juin 2022

## ***Bilan du premier quadrimestre 2022***

### **Prism'emploi formule ses propositions en faveur du plein-emploi**

- Depuis le début de l'année 2022, le secteur du travail temporaire et du recrutement subit les conséquences des événements géopolitiques et sanitaires, en Ukraine et en Chine, qui marquent la fin de l'embellie de l'activité constatée fin 2021. De nombreuses entreprises, industrielles notamment, sont confrontées à une baisse de leur activité en raison des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou produits technologiques et de la flambée des prix de l'énergie. Avec +6,8 % par rapport à avril 2021, le baromètre Prism'emploi du mois d'avril montre que la croissance récemment retrouvée s'essouffle déjà.
- Le FMI a revu en nette baisse ses pronostics pour la croissance mondiale (3,6%). Pour la France, en 2022, les prévisions de croissance se situent désormais à 2,2% et l'inflation se situe en mai à 5,2% en rythme annuel. Cette situation économique a des conséquences directes sur les emplois des salariés intérimaires qui dépendent du niveau d'activité des entreprises utilisatrices.
- Dans cette période troublée, Prism'emploi et les organisations professionnelles de salariés ont maintenu leur mobilisation pour protéger et accompagner les salariés et les entreprises, en négociant un accord d'activité partielle de longue durée, et en signant un accord de revalorisation des salaires minima hiérarchiques des 30 000 salariés permanents des agences d'emploi.
- A la suite des élections législatives qui modifient l'équilibre politique, et en perspective d'une rentrée décisive dans la définition des politiques et priorités sociales du nouveau quinquennat, Prism'emploi présente ses propositions concrètes en faveur du développement de l'emploi.
- Ces propositions s'inscrivent dans plusieurs thèmes de réforme annoncés par le Gouvernement : protection sociale et réforme des retraites, coût du travail et mesures sectorielles, maintien dans l'emploi et formation professionnelle, mise en place de France Travail, mesures de soutien au pouvoir d'achat, mesures en faveur de la clarification du statut des travailleurs indépendants.
- Prism'emploi affirme avec conviction que l'intérim a un rôle majeur à jouer dans ce contexte de fragilité général de l'économie. Les entreprises de travail temporaire sont en mesure de transformer de l'activité, même incertaine, en emplois sécurisés, dans un statut social protecteur. La profession souhaite poursuivre son rôle d'accompagnement des salariés intérimaires et des demandeurs d'emploi, vers les reconversions nécessaires, en mobilisant les dispositifs de la branche.



## Sommaire :

<b>Bilan économique du premier quadrimestre 2022</b>	<b>3</b>
Évolution des effectifs en CTT et CDII de janvier à avril 2022 (en ETP)	3
Répartition des effectifs en CDII par secteur utilisateur en 2021	4
Activité recrutement : une reprise dynamique	5
<b>Les propositions de Prism'emploi en faveur du plein-emploi</b>	<b>7</b>
• <b>Pouvoir d'achat</b>	<b>7</b>
→ Accroître le pouvoir d'achat des intérimaires des premiers niveaux de rémunération, à coût du travail constant par des réductions de charges sociales et la non prise en compte de l'IFM et des congés payés dans l'assiette de calcul des allègements.	7
• <b>Santé et sécurité</b>	<b>8</b>
→ Renforcer l'efficacité des dispositifs de protection de la santé et sécurité au travail des intérimaires	8
• <b>Formation</b>	<b>8</b>
→ Renforcer notre capacité à former pour mettre en emploi de manière sécurisée et pérenne des salariés soit en reconversion, soit au seuil du marché de l'emploi, en lien étroit avec « France Travail »	8
→ Prendre en compte les besoins d'accompagnement des salariés ayant recours à l'intérim pour mieux sécuriser leur employabilité et leur parcours	8
• <b>Mesures d'assouplissement en faveur de l'emploi salarié intérimaire</b>	<b>9</b>
→ Supprimer le délai de carence	9
→ Assouplir les contraintes qui pèsent sur le CDII	9
→ Créer un nouveau cas de recours « portable » pour les demandeurs d'emploi de longue durée et les seniors	9
• <b>Mesures favorisant la coopération avec le service public de l'emploi</b>	<b>10</b>
→ Déployer un plan sectoriel d'insertion des jeunes adapté à leurs profils et à la construction de leur autonomie	10
→ Donner à toutes les ETT un accès plus direct aux informations pertinentes concernant les demandeurs d'emploi	10
• <b>Élargir les possibilités d'intervention des agences d'emploi</b>	<b>10</b>
→ A l'aune de l'enquête recrutement 2021 qui démontre le rôle d'accompagnement que les agences jouent auprès des PME, élargir les possibilités d'intervention des agences d'emploi	10

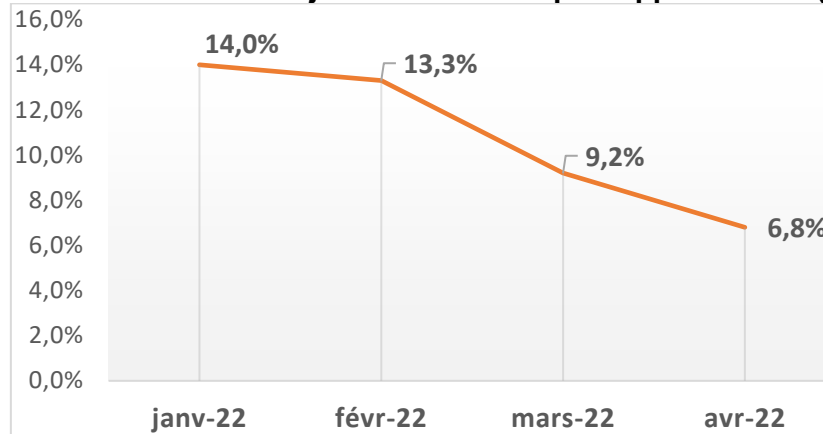


## Bilan économique du premier quadrimestre 2022

### Évolution des effectifs en CTT et CDII de janvier à avril 2022 (en ETP)

Avec une moyenne de 757 830 équivalents temps plein (ETP) sur les 4 premiers mois de l'année, l'activité du secteur se caractérise avant tout par un net essoufflement de la tendance favorable observée depuis le 4<sup>ème</sup> trimestre 2021.

#### Evolution des effectifs de janvier avril 2022 par rapport à 2021 (en %)



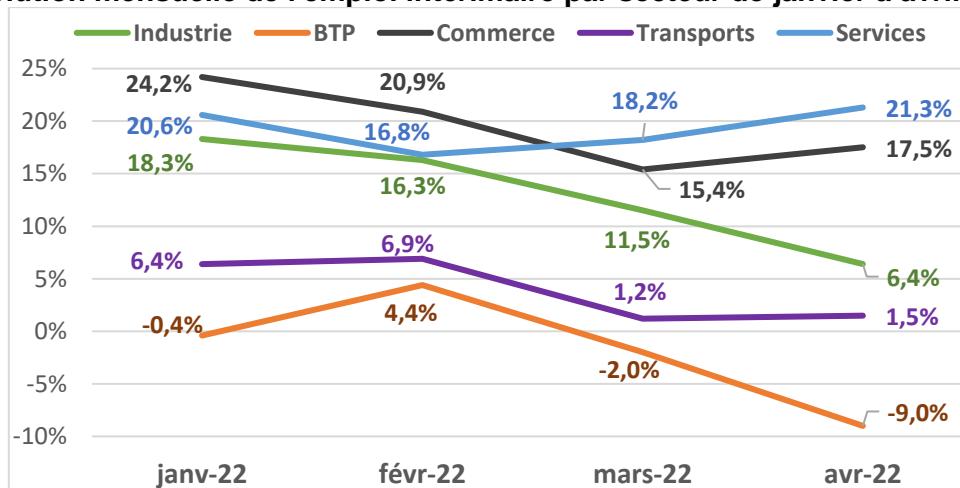
En avril 2022, avec -9,0 %, la baisse de l'emploi intérimaire s'accroît dans le secteur du BTP.

Les transports-logistique, qui ont connu au cours des trois dernières années, des évolutions plus favorables que la moyenne, voient désormais leur progression stagner (+1,5 % entre avril 2022 et 2021).

Pour le troisième mois consécutif depuis le début de l'année, la croissance s'atténue dans le secteur industriel (+6,4 % en avril, en baisse de près de 12 points depuis le début d'année). Celle-ci est corrélée au repli des indices de production industrielle qui pâtissent notamment des tensions sur les chaînes d'approvisionnement.

Seuls à rebours de ces tendances, les secteurs du commerce et des services enregistrent une accélération de leur tendance. Ce dynamisme s'explique par les besoins de recrutement élevés dans les filières du tourisme et de l'hôtellerie-restauration, ainsi que dans les services à forte valeur ajoutée (notamment les activités scientifiques et techniques).

#### Evolution mensuelle de l'emploi intérimaire par secteur de janvier à avril 2022



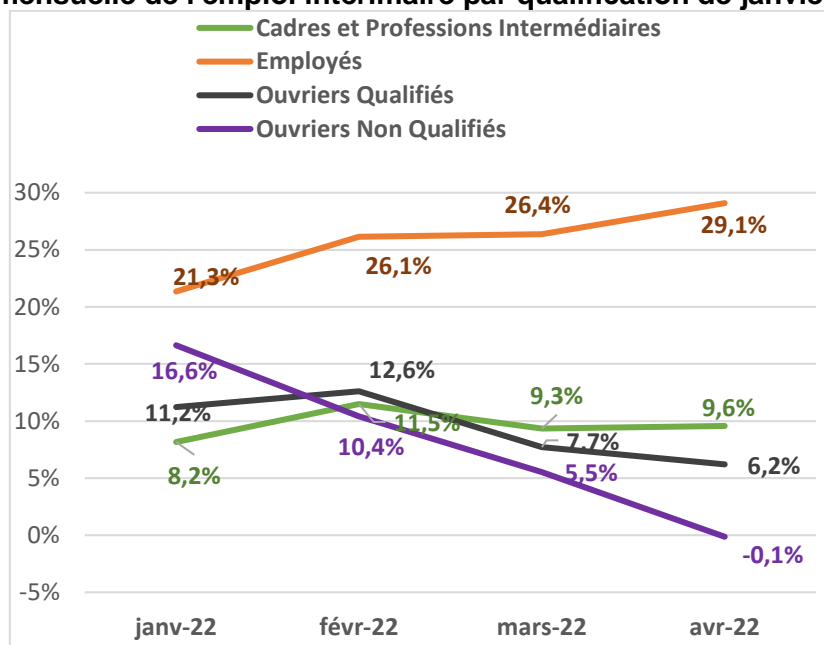


Les tendances sectorielles ont un impact direct sur les qualifications recherchées. La relative tertiarisation des effectifs se traduit par le développement des employés (+29,1 % entre avril 2022 et avril 2021) et des cadres et professions intermédiaires (+9,6 % sur la même période).

Parallèlement au ralentissement de la croissance de l'industrie et à la baisse du BTP, les effectifs ouvriers sont, en avril 2022, moins bien orientés.

En raison de leur forte technicité, la catégorie des ouvriers qualifiés résiste mieux (+6,2 % en avril soit 5 points de moins que la tendance de début d'année) que celle des ouvriers non qualifiés (-0,1 % en avril soit 16,7 points de moins que la tendance de début d'année).

### Evolution mensuelle de l'emploi intérimaire par qualification de janvier à avril 2022



### Répartition des effectifs en CDI par secteur utilisateur en 2021

Introduit en 2013, intégré au code du travail en septembre 2018 et consolidé par un nouvel accord de branche en 2021, le contrat à durée indéterminée intérimaire permet au salarié de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée avec son agence d'emploi tout en réalisant des missions d'intérim variées au sein d'entreprises utilisatrices. Le salarié développe ainsi son employabilité grâce à la diversité des missions proposées et des périodes de formations proposées durant les périodes d'intermission.

En 2021, les entreprises de travail temporaire ont signé plus de 30 000 CDI, qui représentent 6,6 % des effectifs totaux, totalisant 48 075 ETP à fin 2021 et 51 411 ETP à fin avril 2022.

Les CDI sont comptabilisés par l'administration dans le secteur des services car ces emplois sont attribués aux agences d'emploi elles-mêmes, répertoriées dans les services aux entreprises. Prism'emploi publie pour la première fois les résultats de son enquête qui consiste à réaffecter les CDI aux secteurs utilisateurs.

Au vu de cette étude, le CDI est largement présent dans l'industrie, ce qui permet de relativiser légèrement la baisse de la part des emplois industriels dans le travail temporaire. En effet, en tenant compte des CDI, la part de l'industrie dans l'intérim en 2021 passerait de 34,1% à 37,3%.

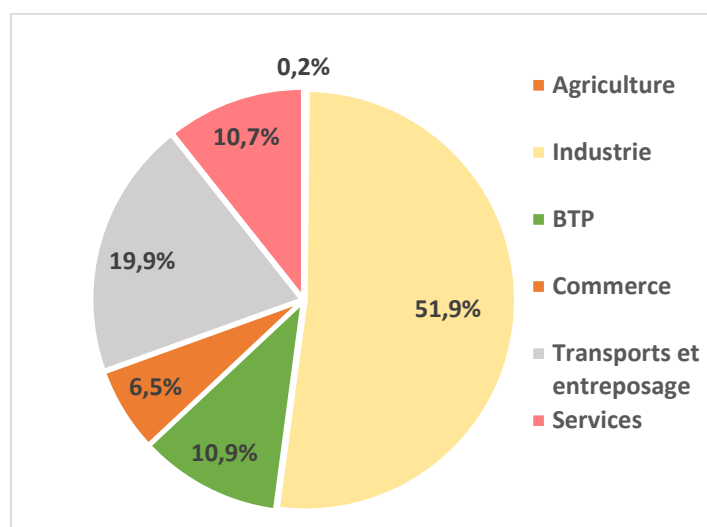


Les sous-secteurs agroalimentaire (9%), Matériels de transport (7,9%), Plasturgie (6,8%) et Métallurgie (6,1%) représentent près de 60% de ces CDII industriels.

Le Transport entreposage est le 2ème secteur utilisateur de CDII avec 19,9% du total. Après ventilation sectorielle des CDII, le secteur Transport entreposage compte pour 16,3% des effectifs intérimaires totaux.

Relativement à l'intérim dans son ensemble, le BTP est nettement sous-représenté parmi les CDII (10,9% des CDII), de même que les services (10,7% des CDII) et, dans une moindre mesure, le commerce (6,5% des CDII).

### Répartition des CDI Intérimaires par secteur utilisateur en 2021 (en %)



### Activité recrutement : une reprise dynamique

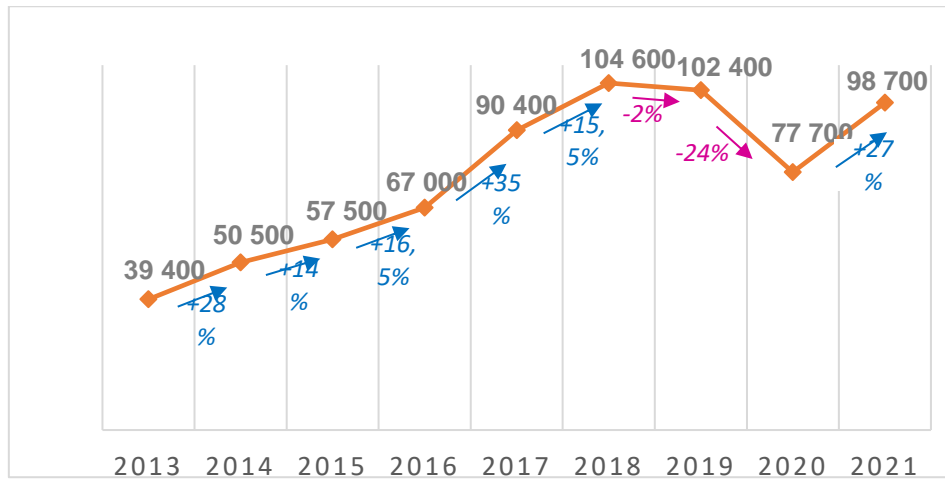
Le nombre de recrutements opérés par les entreprises de travail temporaire en 2021 gagne 27% mais reste néanmoins inférieur de 3,5% au niveau d'avant crise (2019).

La part de l'industrie, du commerce et des services aux entreprises se reconstitue au détriment des autres services (services aux ménages), qui retrouvent une proportion conforme au schéma antérieur à 2020.

On constate la même évolution sur les qualifications, qui retrouvent une répartition conforme à celle d'avant la crise de 2020.



### Nombre de recrutements réalisés par les agences d'emploi





## **Les propositions de Prism'emploi en faveur du plein-emploi**

---

Dans un contexte de pénurie de candidats mais aussi de risque d'accroissement du chômage dans les prochains mois, le secteur de l'intérim et du recrutement est identifié comme un acteur majeur de l'emploi. En capacité d'apporter une vision stratégique par métier et par compétence, notamment à l'appui des travaux menés paritairement au sein de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement, le secteur se dote des moyens pour adapter ses actions aux besoins des personnes et des territoires. La délégation du 0,3% formation permet aux partenaires sociaux d'amplifier les moyens d'actions du FPE-TT.

Dans cette même dynamique, le déploiement territorial de la coopération avec le service public de l'emploi se poursuit avec neuf conventions régionales signées à ce jour : La Réunion, Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté, Occitanie, PACA, Corse, Nouvelle-Aquitaine, Hauts-de-France. Les conventions sont en voie de finalisation dans d'autres régions.

Leur mise en œuvre se traduit par l'amélioration de la connaissance commune des deux réseaux et de leurs dispositifs. Début avril a également été lancée une expérimentation de mentorat dans 4 territoires (Paris, Toulouse, Tours et Poitiers) qui vise à faire découvrir un métier à un demandeur d'emploi, par un salarié intérimaire.

D'autre part, Pôle emploi a lancé son appel à manifestation d'intérêt pour sélectionner deux ETT dans le but d'expérimenter une nouvelle modalité d'accès à la banque de profils de candidats ayant manifesté un intérêt pour les missions d'intérim, par une interface de programmation d'application (API).

- **Pouvoir d'achat**

**→ Accroître le pouvoir d'achat des intérimaires des premiers niveaux de rémunération, à coût du travail constant par des réductions de charges sociales et la non prise en compte de l'IFM et des congés payés dans l'assiette de calcul des allègements.**

La nécessité d'augmenter le taux d'emploi en intégrant sur le marché du travail des personnes qui en sont très éloignées (bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi de longue durée, seniors...) fait l'objet d'un large consensus. Afin de rendre plus attractives les missions d'intérim, des mesures d'exonérations sociales pérennes plus favorables permettraient une amélioration du pouvoir d'achat des salariés intérimaires, qui compte 2,5 millions de personnes chaque année.

Dans ce cadre, Prism'emploi propose de modifier le cadre réglementaire concernant les cotisations sociales relatives à l'IFM et à l'ICCP des intérimaires.

- L'IFM et l'ICCP ne seraient plus soumises à cotisations (salariales et patronales) ni prises en compte dans le calcul de la rémunération brute, jusqu'à par exemple 1,3 Smic (hors IFM et ICCP), avec un mécanisme de sortie « en cloche » à définir.
- En contrepartie, une revalorisation salariale dont le montant serait à négocier s'ajouterait aux 21% d'IFM et d'ICCP, portant la majoration mensuelle du Smic brut à un taux plus élevé.



### Exemples :

- Pour un intérimaire au Smic, une revalorisation de 7% (correspondant à une indemnité totale de 28%) et une suppression des cotisations sociales sur l'IFM et l'ICCP entrainerait une augmentation de la rémunération de 11,6%.
- Grâce à la suppression des cotisations patronales sur l'IFM et l'ICCP et de la hausse du taux d'allègements sur le salaire brut, le coût du travail intérimaire, après prise en compte d'une revalorisation de 7%, diminuerait de 4,7%.

- **Santé et sécurité**

#### → Renforcer l'efficacité des dispositifs de protection de la santé et sécurité au travail des intérimaires

Parce qu'il est indispensable de réduire le nombre des accidents de travail des salariés intérimaires, trop élevés dans de nombreux secteurs, Prism'emploi souhaite la mise en place d'une répartition des coûts des accidents du travail plus responsabilisante pour les entreprises utilisatrices.

- **Formation**

#### → Renforcer notre capacité à former pour mettre en emploi de manière sécurisée et pérenne des salariés soit en reconversion, soit au seuil du marché de l'emploi, en lien étroit avec « France Travail »

La branche du travail temporaire est une de celle qui consacre le plus de moyens financiers à la formation continue de ses salariés, avec un investissement formation de 2,67% de la masse salariale, bien supérieur au taux de 1% de droit commun.

Dans le même temps, sa capacité à former efficacement à des emplois vacants dans l'ensemble des secteurs avec des taux d'insertion de l'ordre de 85% est largement reconnue par les pouvoirs publics.

Le secteur du travail temporaire déploie 1/3 de l'ensemble des POEC mises en œuvre par Pôle emploi (15 000 sur 45 000 en 2021), en sus de des contrats en alternance spécifiques à la branche tels que les CIPI ou les CDPI. La demande pour ces contrats excède les capacités de financement actuellement disponibles.

Ces éléments justifient la demande de mise en place d'un programme de POEC spécifique au travail temporaire et une réflexion approfondie sur les moyens supplémentaires qui pourraient être alloués à la branche :

- par des mécanismes de co-financement public des dispositifs propres de la branche (Etat, FSE, régions...), dont la recherche systématique est déjà amorcée via les CIPI/CDPI pour améliorer l'efficacité des démarches territoriales d'insertion en faveur de ces publics prioritaires de la politique de l'emploi ;
- par une réorientation massive des mécanismes de financement de la formation professionnelle, sur le modèle de la péréquation opérée en direction des branches sur le terrain de l'alternance et dont elle ne bénéficie pas, dans la mesure où elle met en œuvre une forme d'alternance spécifique, fondée sur la succession régulière de missions et de formations.

#### → Prendre en compte les besoins d'accompagnement des salariés ayant recours à l'intérim pour mieux sécuriser leur employabilité et leur parcours





Du fait de leur niveau de qualification initiale ou d'un parcours en emploi discontinu, les salariés intérimaires ont besoin d'un accompagnement renforcé.

Les IFM et ICCP pourraient être épargnées – partiellement ou totalement – via le CETU puis converties en un droit d'accès à un « Service d'accompagnement individualisé / formation / gestion des parcours professionnels » inspiré du CEP et mis en œuvre par la profession elle-même, grâce à la mobilisation notamment des nombreux outils mutualisés créés avec l'appui du Ministère du travail. Pour rappel, la démarche de GPEC de la branche a obtenu le soutien du Ministère du travail dans le cadre d'un EDEC conclu en 2020.

D'autres facilités de financement pourraient également s'y ajouter, notamment en autorisant la mobilisation de tout ou partie du montant capitalisé sur les CPF.

Les sommes alimentant ce compte CETU intérimaire seraient totalement défiscalisées et non soumises aux charges sociales.

Dans ce cadre, les agences d'emploi pourraient, en lien avec un poste à pourvoir dans les secteurs caractérisés par des pénuries d'emploi, financer des « parcours de renforcement des compétences ». Ceux-ci tiendraient compte des besoins de formation et d'une remise à l'emploi progressive avec immersion en entreprise et, à la clé, un emploi dans une entreprise (en mission d'intérim d'une durée qui serait à définir ou un recrutement en CDI).

Cette proposition permettrait également de faciliter la réinsertion ou le maintien en emploi des salariés seniors ou des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

- **Mesures d'assouplissement en faveur de l'emploi salarié intérimaire**

→ **Supprimer le délai de carence**

Supprimer le délai de carence et autoriser les entreprises à renouveler les missions selon leurs besoins tout en conservant une durée maximale de l'enchaînement des contrats de travail temporaire.

→ **Assouplir les contraintes qui pèsent sur le CDI**

Supprimer le motif de recours et la limitation de la durée des missions permettrait d'apporter les mêmes garanties à l'employeur que pour n'importe quel CDI. Cette clarification inciterait les entreprises de travail temporaire à proposer plus largement ce contrat et éviterait aux intérimaires le risque d'aller-retours avec le chômage. Elle permettrait de développer ce dispositif plus protecteur des droits des salariés que le CDI d'employabilité qui n'est pas limité par ces contraintes et dont nous demandons la suppression.

→ **Créer un nouveau cas de recours « portable » pour les demandeurs d'emploi de longue durée et les seniors**

Créer un cas de recours spécifique permettant aux agences d'emploi de proposer un environnement adapté et favorable au maintien dans l'emploi des plus de 50 ans et au retour en activité des chômeurs de longue durée.

Ce cas de recours serait propre à la situation de la personne et supposerait la suppression des contraintes de l'intérim sans remettre en cause le statut social de l'intérimaire (délai de carence, limitation de la durée des contrats).



- **Mesures favorisant la coopération avec le service public de l'emploi**

→ **Déployer un plan sectoriel d'insertion des jeunes adapté à leurs profils et à la construction de leur autonomie**

Pour certains intérimaires de moins de 25 ans, en particulier les étudiants, les cotisations (légalles et conventionnelles) portant sur la formation (environ 3%) pourraient être remplacées par une dotation CPF du même niveau.

Un mécanisme incitatif du versement de cette dotation favoriserait l'engagement dans l'emploi (en cohérence avec la mise en place du CETU).

Pour les jeunes qui ont quitté précocement le système scolaire, un accompagnement conjoint avec le SPE (en particulier dans le cadre de notre programme Mission Jeunes, renouvelé en novembre dernier), la priorité porterait sur la mise en place d'actions tournées vers l'acquisition des compétences relationnelles et numériques de base, indispensables pour travailler en entreprise.

→ **Donner à toutes les ETT un accès plus direct aux informations pertinentes concernant les demandeurs d'emploi**

Le service public de l'emploi détient des informations essentielles concernant les compétences, l'expérience, le(s) poste(s) recherché(s) par les demandeurs d'emploi. Un accès facilité à ces données permettrait aux entreprises de mieux dimensionner leur potentiels recrutements, d'anticiper les éventuels besoins en formation et d'avoir une démarche plus proactive à destination des candidats demandeurs d'emploi.

Les entreprises, pour y être habilitées, prendraient des engagements forts concernant les processus de recrutement et le respect de la réglementation, notamment en faveur de la lutte contre les discriminations et les dispositions du RGPD.

Celles-ci informeraient le service public de l'emploi chaque fois qu'une offre serait proposée à un candidat et partageraient l'information relative à leurs projets de recrutements sur le territoire, à court et à long terme.

Tous ces gains opérationnels attendu dans la lutte contre les pénuries de recrutement et l'accélération du retour à l'emploi des DE ont d'ailleurs justifié le lancement d'une expérimentation par Pôle emploi ayant fait l'objet d'une annonce en avril dernier. La profession du travail temporaire espère une mise en œuvre, ainsi qu'une évaluation rapide de cette expérimentation, dans une perspective de généralisation dès 2023 dans le cadre de la création de France Travail.

- **Élargir les possibilités d'intervention des agences d'emploi**

→ **A l'aune de l'enquête recrutement 2021 qui démontre le rôle d'accompagnement que les agences jouent auprès des PME, élargir les possibilités d'intervention des agences d'emploi**

Permettre aux agences d'emploi de proposer directement des prestations dans les domaines des Ressources Humaines, notamment d'intervenir dans le champ de la formation en proposant aux entreprises des solutions clés en main conjuguant recherche de profils, mise en œuvre de formations opérantes et accompagnement dans l'emploi jusqu'à l'intégration dans l'entreprise.