

Communiqué de presse  
le 19 octobre 2022

## *Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)*

### **Prism'emploi et cinq organisations syndicales signent un accord pour identifier, anticiper et organiser la gestion des compétences des salariés permanents de la branche du travail temporaire**

**Dans un contexte de fortes tensions sur les emplois et de profondes incertitudes économiques et sociales, la CGT Intérim, la CFDT, l'UNSA, la CFTC Intérim, la CFE-CGC SNES (soit une représentation de plus de 89% des salariés de la branche) et Prism'emploi se sont accordés sur la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) des 28 850 salariés permanents de la branche. Cette GPEC de branche avait été inscrite à l'agenda social par l'accord de branche du 10 juillet 2020. La réflexion a été enrichie par les études préalables de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) et travaux des groupes de travail paritaires.**

En prise directe avec les bassins d'emplois profondément impactés par les crises successives, sanitaire, écologique et énergétique, le secteur du travail temporaire s'est doté d'outils pour mieux anticiper ces évolutions et s'y adapter afin d'être en mesure d'accompagner toujours plus efficacement les mutations des secteurs utilisateurs. Ces dernières années, les métiers des salariés permanents ont également fortement évolué en raison du développement des technologies numériques et des innovations sociales comme la création par la branche du contrat CDI intérimaire. L'élargissement des services RH proposés par les entreprises du secteur à leurs clients, contribue également à l'enrichissement et la diversification des missions des salariés permanents.

En réponse aux conséquences de la crise sanitaire, la branche s'est accordée en juillet 2020 pour mettre en place une démarche de GPEC globale pour les salariés intérimaires et les salariés permanents. Cette démarche a pour objectif d'analyser et d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des qualifications et des compétences, en tenant compte des impacts des crises successives. L'accord centré sur les salariés permanents s'inscrit dans cette démarche globale impulsée par les partenaires sociaux de la branche.

Concrètement, cette démarche a pour ambition, à partir des observations des évolutions passées et des prévisions sur les mutations technologiques, socio-économiques, démographiques et écologiques :

- D'anticiper les évolutions prévisibles des métiers et des compétences des permanents à travers des travaux d'études prospectifs produits par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement ;
- D'identifier et de recenser les compétences détenues par les salariés permanents ;
- D'évaluer les écarts, déjà constatés ou prévisibles, entre ces compétences et celles qui seront indispensables au vu des évolutions pressenties ;

- De mobiliser les moyens appropriés pour réduire ces écarts, grâce à l'élaboration d'outils qualitatifs, dédiés aux salariés permanents et rendus largement accessibles au plus grand nombre d'entre eux ;
- De mieux les accompagner dans leurs évolutions professionnelles.

Cette démarche est naturellement complémentaire des démarches engagées au niveau des entreprises, sur la base ou non d'un accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) négocié en leur sein. A ce titre, elle présente l'originalité de reposer sur l'ensemble des études et des outils développés paritairement et de faciliter leur appropriation par l'ensemble des salariés permanents, et plus spécifiquement ceux des TPE/PME. De même, elle doit permettre aux partenaires sociaux des entreprises et de la branche, d'anticiper et de préparer l'avenir des emplois et des compétences des salariés permanents.

L'observatoire de l'Intérim et du Recrutement aura pour mission de réactualiser, si besoin, la cartographie des métiers des salariés permanents. Il a d'ores et déjà publié en juillet dernier une [étude sur l'évolution des métiers des salariés permanents](#) qui analyse les inducteurs d'évolution des métiers et les tendances RH observées afin de caractériser les impacts sur les activités et les compétences par métier.

Ainsi, ces études et outils ont vocation à s'adresser directement aux salariés permanents, afin de leur permettre de développer leurs propres compétences et de mieux piloter leur évolution professionnelle. Conçus au plus près de la réalité des situations professionnelles des salariés permanents, la conception de ces modules de formation et outils RH sera pilotée par des groupes de travail de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.



---

#### Contacts presse

**Ema Hazan**  
06.64.56.11.74  
ema.hazan@plead.fr

**Noémie Barbaut**  
06.25.26.37.94  
noemie.barbaut@plead.fr

#### À propos de Prism'emploi

**Prism'emploi – Professionnels du recrutement et de l'intérim – est l'organisation professionnelle, qui regroupe plus de 600 enseignes représentant 90% du chiffre d'affaires de la profession. 10 000 agences d'emploi et 30 000 salariés permanents sont présents sur l'ensemble du territoire.**  
[www.prismemploi.eu](http://www.prismemploi.eu) - @Prismemploi