

dossier

SÉCURISATION
DES PARCOURS
PROFESSIONNELS
DES SALARIÉS
INTÉRIMAIRES



point de vue

PÔLE EMPLOI ET PRISM'EMPLOI :
« UN PARTENARIAT QUI S'INCARNE
DANS DES ACTIONS CONCRÈTES
DANS LES TERRITOIRES ».

passerelle

« L'ÉQUIPE DU FPETT S'ÉTOFFE
POUR MIEUX RÉPONDRE AUX
BESOINS DE LA BRANCHE DU
TRAVAIL TEMPORAIRE ».

#InterimDigital

Connectez-vous à l'interim 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'interim.

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.

CAP VERS LE PLEIN EMPLOI !



Nous avons créé un statut social protecteur du salarié intérimaire, auquel nous sommes très attachés.

Notre Première ministre Elisabeth Borne a appelé tous les acteurs à se mobiliser pour lever les différents freins à l'objectif du plein emploi et avoir ainsi un marché du travail plus attractif et inclusif. Elle estime en effet qu'« il n'y aura pas de plein emploi sans bon emploi ». Les évolutions considérables que les entreprises devront mener à bien pour adapter leur tissu productif aux nouveaux défis, notamment énergétiques, les obligeront à investir plus massivement dans les compétences, la formation et l'attractivité des métiers.

Nous sommes tout à fait d'accord ! Notre profession a, depuis toujours, fortement investi dans la formation (contribution de 2,67 % hors apprentissage bien supérieure à celle du minimum légal : 1 %). Nous avons, par ailleurs, créé il y a 30 ans, le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) qui propose aux salariés intérimaires des services et des prestations afin de lever tous les freins périphériques qui entravent l'accès à l'emploi.

Toujours dans l'objectif de consolider le statut social des salariés intérimaires et de sécuriser leur parcours professionnel (cf. dossier page 7), nous avons renégocié notre accord sur le CDI intérimaire. Nous avons aussi mis en place, dans la branche, une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin d'identifier les compétences, notamment transversales, des salariés intérimaires. Notre Observatoire de l'intérim et du recrutement vient de diffuser un référentiel de compétences transversales, qui va être déployé dans la profession avec l'aide du Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPETT).

Au cours de ces dernières décennies et grâce à un dialogue continu et constructif avec nos partenaires sociaux, nous avons ainsi créé un statut social protecteur du salarié intérimaire, auquel nous sommes très attachés. Nous le défendons notamment vis-à-vis d'autres formes de mise à disposition moins favorables pour les personnes tels que le statut de micro-entrepreneur ou le CDI d'employabilité.

Ainsi, pour atteindre le plein emploi sans dégrader le statut des personnes, c'est dans le cadre de notre partenariat quotidien avec le service public de l'emploi que nous inscrivons notre action. Dans le cadre de la création de France Travail, le recours à des opérateurs privés de placement pourrait d'ailleurs constituer un levier supplémentaire pour améliorer la performance opérationnelle de cette nouvelle organisation !

Gilles LAFON,
président de Prism'emploi

leMag

NUMÉRO 52
4^e trimestre 2022

news 04

- ▶ Depuis 30 ans, le FASTT au service des intérimaires
- ▶ « À vous la santé » dans les DROM
- ▶ Zoom sur la prévention santé

dossier 07

- ▶ Renforcer la sécurisation des parcours professionnels
- ▶ Une photographie indispensable du parcours professionnel des intérimaires
- ▶ Un nouvel accord pour consolider le statut social des salariés intérimaires

point de vue 15

- ▶ Pôle emploi et Prism'emploi : « Un partenariat qui s'incarne dans des actions concrètes dans les territoires »

passerelle 16

- ▶ L'équipe du FPETT s'étoffe pour mieux répondre aux besoins de la branche du travail temporaire

en région 18

- ▶ Île-de-France : faciliter l'accès des jeunes à l'emploi

repères 20

- ▶ Les agences d'emploi et le recrutement - Bilan 2021

vient de paraître 22

03

Interview /

DEPUIS 30 ANS, LE FASTT AU SERVICE DES INTÉRIMAIRES

30 ans du FASTT

La Branche du travail temporaire fête les 30 ans du FASTT. Quel programme avez-vous prévu pour célébrer cet anniversaire ?

C'est l'occasion pour la profession de fêter la diversité, de mettre en lumière la richesse humaine qui compose le travail temporaire. Les salariés intérimaires, les permanents des agences d'emploi, les partenaires sociaux. Un programme a été déployé tout au long de l'année. Parmi les actions marquantes, des portraits inédits d'acteurs du travail temporaire, le jeu « À vous la parole » avec des centaines de cadeaux à gagner, des événements web pour les salariés intérimaires et les agences d'emploi, et un grand événement de clôture le 12 décembre.

Petit retour dans le passé, comment se sont déployés les différents services sur ces 30 dernières années ?

Les partenaires sociaux de la Branche ont créé, en 1992, le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire, au travers d'un accord, pour apporter des réponses aux préoccupations sociales et favoriser ainsi l'intégration sociale et professionnelle des salariés intérimaires. Les priorités ont d'abord porté sur l'aide à l'accès au logement et au crédit, et sur l'accompagnement social. Puis les modes d'interventions se sont enrichis, notamment pour sécuriser la réalisation des missions (mobilité et garde d'enfant) et déployer un dispositif ambitieux de protection sociale.

À partir de 2016, le FASTT est sollicité pour déployer des actions en matière de prévention.

Oui. Cette nouvelle mission puise son origine dans un accord national interprofessionnel ayant généralisé la complémentaire santé à l'ensemble des salariés. Cet accord a donné naissance au régime Intérimaires Santé. Les partenaires sociaux ont confié au FASTT le soin de le piloter, puis trois ans plus tard, celui de piloter le régime de prévoyance. Ces deux régimes disposent chacun d'un fonds de solidarité dédié au financement d'actions de prévention santé et risques professionnels. Le FASTT a ainsi décliné des programmes tels que la tournée « À vous la santé » pour



EMMANUEL MAILLET,
président du FASTT

sensibiliser les salariés intérimaires au sein des entreprises utilisatrices, des campagnes sur le sommeil, les addictions, le risque routier, la chute de plain-pied, en utilisant des outils dans l'air du temps comme des vidéos immersives. Une plateforme de chaussures de sécurité à prix négociés a par ailleurs été lancée.

Que reste-t-il encore à construire ?

La priorité absolue est de réduire les accidents du travail. Cet enjeu est porté au plus haut niveau de l'État au travers du Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels. Ce Plan prévoit de renforcer la prévention en faveur des intérimaires. Il prévoit que la médecine du travail s'engage avec des actions de prévention collective auprès des intérimaires. Le FASTT, qui développe depuis quatre ans des articulations avec les Services de Prévention et de Santé au Travail, facilite l'organisation de ces actions, avec l'appui des agences d'emploi et des entreprises utilisatrices. La tournée « À vous la santé » qui mobilise 6 trucks santé pour sensibiliser 30 000 intérimaires au sein de 800 entreprises utilisatrices permet aux médecins et infirmiers du travail d'animer, dans ce cadre, des sessions collectives sur les risques liés à l'environnement de travail. Enfin, nous allons déployer une plateforme de prévention pour les agences d'emploi avec de multiples ressources comme des modules interactifs sur la chute de plain-pied et des chasses aux risques pour le bâtiment, la logistique et l'agroalimentaire.

« À VOUS LA SANTÉ » DANS LES DROM

La Guyane, la Martinique et la Guadeloupe ont accueilli en juin la tournée « À vous la santé », organisée par le FASTT pour aller à la rencontre des salariés intérimaires dans les entreprises utilisatrices et les sensibiliser sur la santé et la sécurité au travail. Plus de 350 intérimaires sur 22 sites d'entreprises utilisatrices, principalement dans le bâtiment, les travaux publics et l'industrie, ont ainsi participé aux animations coconstruites en amont avec les salariés permanents des agences d'emploi et les entreprises utilisatrices. Les ateliers participatifs, animés par des coaches en prévention, ont permis aux participants de découvrir les bons gestes pour ne pas se blesser, les bonnes pratiques pour se maintenir en forme, les effets et les risques des conduites addictives. Tout cela de manière ludique et pédagogique. Enfin, les participants ont pu découvrir les services proposés par le FASTT. En novembre, ce sera au tour de la Réunion d'accueillir la tournée « À vous la santé ».



05



ZOOM SUR LA PRÉVENTION SANTÉ

Pour renforcer la santé au travail, la loi du 2 août 2021 a autorisé le recours à la téléconsultation en médecine du travail. Un décret du 26 avril 2022 a précisé sa mise en œuvre. Cette réglementation constitue un net progrès pour la protection des salariés intérimaires. Au regard des nombreuses missions d'intérim effectuées chaque année et du calendrier de celles-ci, le secteur du travail temporaire a des besoins spécifiques en matière de prévention santé. Les missions d'intérim commencent souvent dans l'urgence. Dans ce contexte, les consultations avant la mise à l'emploi sont difficiles à anticiper. Les effectifs des services de santé au travail sont par ailleurs souvent insuffisants pour répondre efficacement aux impératifs du secteur. C'est en outre un empêchement à la mise à l'emploi particulièrement dommageable. La téléconsultation offre une vraie réponse aux problématiques de la branche du travail temporaire. C'est une alternative nécessaire qui facilite et sécurise la mise à disposition des salariés intérimaires. Des garde-fous bienvenus sont prévus, notamment pour garantir le consentement du salarié intérimaire à la réalisation de l'acte par vidéo transmission.



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.

KLESIA
Assureur d'intérêt général



RENFORCER LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS.

Étude de l'OIR sur les compétences transversales des salariés intérimaires, mise en place d'une GPEC de branche, nouvel accord pour consolider les CDII... Dans un contexte d'incertitude économique, la branche multiplie les actions de sécurisation des parcours professionnels des intérimaires.

Une embellie contrariée... C'est ce qui ressort du bilan du premier quadrimestre 2022 publié par Prism'emploi. Les problèmes d'approvisionnement et la forte hausse des prix de l'énergie liés aux événements géopolitiques et sanitaires en Ukraine et en Chine font en effet peser des risques de ralentissement de l'activité économique. Dans ce contexte incertain, les actions de sécurisation des parcours professionnels développées depuis longtemps par la branche sont essentielles pour apporter une flexibilité à la fois protectrice pour les salariés intérimaires et utile pour les entreprises utilisatrices. Innovation sociale majeure, le CDI intérimaire (CDII), créé par les partenaires sociaux de la branche en 2013, a ainsi démontré son efficacité, notamment dans les périodes de crise. En 2021, plus de 48 000 intérimaires en

emploi avaient opté pour ce contrat permettant de bénéficier de la sécurité d'un CDI classique tout en développant son employabilité via des propositions variées de missions et des possibilités de formation durant les périodes d'intermissions. L'étude de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) met en avant la sécurité de la rémunération comme principale motivation des signataires de CDII et les perspectives de facilitation de projets (logement, accès au crédit, etc.) que représentent ces contrats. Plus globalement, trois quarts des personnes interrogées étant ou ayant été en CDII se déclarent satisfaites de cette expérience. La signature en mars 2022 d'un nouvel accord de branche vise à consolider le statut social de ces salariés en CDII, notamment au regard d'autres formes de mises à disposition moins protectrices

ou qui s'affranchissent purement et simplement des règles protectrices du salariat.

La crise sanitaire et économique a par ailleurs mis en avant la nécessité de fournir aux entreprises de travail temporaire (ETT) des moyens supplémentaires pour mieux accompagner les salariés intérimaires dans la construction et la sécurisation de leur parcours professionnel via la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), pilotée par la Commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNE) de la branche. L'accord signé en juillet 2020 a pour but d'analyser et d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des qualifications, des compétences et d'élaborer des plans d'action pour sécuriser les compétences des salariés intérimaires et renforcer leur employabilité. Il confie à l'OIR le soin d'analyser ces mutations. Il vise en outre à sécuriser les reconversions professionnelles ainsi que les mobilités professionnelles ou géographiques des salariés.

De nouveaux outils autour des compétences comportementales.

Toujours dans cette optique de sécurisation des parcours et de GPEC, l'OIR a réalisé fin 2021 une étude sur les compétences transversales dans le secteur du travail temporaire. En réponse aux remontées de terrain et aux attentes exprimées ces dernières années par tous les acteurs de la branche, la CPNE du travail temporaire a demandé à l'OIR de se pencher sur les compétences comportementales, un des deux volets (avec les savoirs de base) des compétences transversales. « *Les entreprises savent former leurs salariés à leurs gestes métier, mais elles nous disent qu'elles se sentent démunies face à l'accompagnement et la formation des personnes qui ont des comportements jugés inadaptés aux codes des entreprises utilisatrices. C'est un véritable frein à l'emploi et à la sécurisation des parcours des salariés intérimaires, en particulier à l'égard des premiers niveaux les plus éloignés de l'emploi* », souligne la secrétaire générale de l'OIR, Alice Hélias. L'étude s'est d'abord attachée à définir précisément le spectre de ces compétences comportementales, organisationnelles ou cognitives nécessaires à la bonne pratique professionnelle. Les besoins exprimés par les entreprises utilisatrices dans ce domaine ont été identifiés à partir d'entretiens réalisés avec des responsables d'agences d'emploi de manière à établir un référentiel de ces compétences comportementales. Avec dix compétences identifiées et déclinées elles-mêmes en cinq niveaux de degré de complexité, ce référentiel se veut un outil simple et très opérationnel à destination des ETT, des organismes de formation et des salariés intérimaires eux-mêmes. « *Contrairement aux compétences techniques, les compétences comportementales ne sont pas intégrées dans les fiches de postes. Ce référentiel est donc un outil supplémentaire pour la GPEC. Il va permettre aux agences d'emploi d'avoir des échanges avec leurs clients sur ce sujet central* », note Alice Hélias. Toutes ces actions viennent s'ajouter aux mesures mises en place par le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) depuis sa création, voici tout juste 30 ans, pour aider au quotidien les salariés intérimaires et sécuriser leur vie

professionnelle en leur facilitant l'accès au logement et à mobilité, en sécurisant leur accès au crédit et en simplifiant leur accès aux soins.



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

Le référentiel de compétences transversales

- S'organiser ou organiser ses activités.
- Respecter les cadres réglementaires
- Réaliser ses activités dans un collectif de travail
- Apprendre à apprendre
- Gérer les informations
- Gérer les situations problématiques
- Utiliser les codes culturels et sociaux en situation professionnelle
- Construire son projet/parcours professionnel
- Communiquer en toute confiance avec autrui
- Faire preuve d'empathie

Interview /

« UNE PHOTOGRAPHIE INDISPENSABLE DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES INTÉRIMAIRES ».

FRANÇOIS PINTE, président de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR).



Quel est l'objectif de l'étude annuelle « Regards croisés sur l'intérim » ?

Réalisée depuis plus de 20 ans, cette étude de l'OIR permet d'avoir des grands indicateurs de suivi des salariés intérimaires. Elle a pour objectif de reconstituer leur parcours professionnel sur un an, avant leur entrée en intérim, pendant et à leur sortie pour ceux qui l'ont quitté. C'est en quelque sorte une photographie qui montre comment les salariés utilisent le travail temporaire comme une « brique » dans leur parcours professionnel, à quel moment ils la mobilisent et pourquoi, de quelle manière et à quel instant ils en sortent. L'étude permet en outre d'avoir des retours réguliers sur la manière dont ces salariés considèrent l'intérim, de comprendre ce que cette forme d'activité évoque spontanément pour eux et si ces représentations évoluent.

En quoi cette étude démontre le rôle de l'intérim comme tremplin vers l'emploi ?

Les chiffres de l'étude 2022 de Regards croisés montrent clairement cette fonction de tremplin. On note en effet que 65 % des personnes interrogées étaient sans emploi (inscrits ou non à Pôle emploi) lorsqu'elles sont entrées dans l'intérim, entre mars 2020 et mars 2021 et 22 % d'entre elles étaient étudiants. Et si l'on regarde la situation au mois de mars 2022, on constate que 18 % seulement des personnes sont sans emploi et qu'un tiers d'entre elles étaient en CDI (19 %) ou en CDD (14 %). Il est à noter également qu'à cette même date, près d'un tiers de ces intérimaires en CDI ou CDD avaient effectué une mission au sein de l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils travaillent. On voit bien ici le rôle déterminant que jouent les ETT en matière de mise à l'emploi.



L'étude mesure-t-elle les impacts de la crise sanitaire et économique ?

Elle fait apparaître les difficultés de recrutement des entreprises lors de la reprise d'activité qui est intervenue à la sortie de la crise sanitaire. On constate notamment une légère baisse (- 3 points) du nombre de primo-entrants souhaitant travailler et ayant connu des périodes sans mission durant l'année. Pour l'ensemble des salariés intérimaires, cette diminution des périodes sans mission est plus importante, avec une baisse de 17 points sur un an. Dans ce contexte de reprise et de besoins accrus de main-d'œuvre, les salariés intérimaires sont plus sélectifs. La proportion des refus de missions a augmenté de 7 points pour l'ensemble des salariés intérimaires (et de 4 points pour les primo-entrants). Je retiens que si un tiers des personnes interrogées (soit une augmentation de 23 points en un an) ont refusé parce qu'elles effectuaient déjà une mission pour une autre agence d'emploi, d'autres en revanche ont beaucoup évoqué des raisons de non-adéquation à leur qualification, d'horaires de travail ou d'éloignement du domicile (+ 11 points).

Quelle est la perception des salariés intérimaires sur l'intérim ?

Elle reste tout à fait positive. 77 % des salariés intérimaires interrogés, quelle que soit leur ancienneté, ont une bonne ou très bonne opinion de l'intérim. Un taux de satisfaction quasiment stable depuis plus de quinze ans et qui mériterait d'être mieux connu !

10



Extrait de « Regards croisés sur l'intérim » OIR juillet 2022

INTERIM

COMPÉTENCES

PARCOURS PROFESSIONNEL

MISSIONS D'INTÉRIM

CDI PROJETS SÉCURISATION

Interview /

« UN NOUVEL ACCORD POUR CONSOLIDER LE STATUT SOCIAL DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES ».

FRANCK BODIKIAN, président de la commission sociale de Prism'emploi



Pour quelles raisons les partenaires sociaux ont voulu renégocier un accord sur le CDII ?

Par notre accord du 10 juillet 2020 relatif aux mesures urgentes et structurelles permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19, les partenaires sociaux s'étaient engagés à ouvrir une négociation sur le CDI intérimaire (CDII) pour consolider le statut social des salariés intérimaires en CDI. Il s'agissait du prolongement des actions de la branche en faveur de la sécurisation des parcours professionnels, de l'allongement de la durée d'emploi et du développement des compétences.

Rappelons qu'initialement le CDI intérimaire avait été créé par l'accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires. Cet accord avait été étendu par arrêté ministériel du 22 février 2014, lequel arrêté a été annulé par le Conseil d'État dans une décision du 28 novembre 2018. Le législateur est intervenu pour sécuriser et introduire dans le code du travail des dispositions pérennisant la faculté pour les ETT de conclure un CDI avec un salarié intérimaire.

Nous avons souhaité conforter ces dispositions en les complétant en nous appuyant sur les enseignements du déploiement de ce contrat depuis près de dix ans, afin de défendre le statut social des salariés intérimaires face à des formes de mises à disposition moins disantes socialement.

Quels sont les principaux apports de cet accord de branche ?

L'accord précise plusieurs points, à savoir, le délai de prévenance minimum à respecter pour confier une nouvelle mission au salarié, la période d'essai et son renouvellement, la description des emplois, le périmètre de mobilité, la détermination de la rémunération mensuelle minimale garantie. Ces principaux points insuffisamment traités par le code du travail nécessitaient une harmonisation au niveau de la branche.

Quel est l'apport du CDII dans l'offre commerciale des ETT ?

Pour les entreprises utilisatrices qui relèvent d'un des sept secteurs concernés par le dispositif du malus (cotisations d'assurance chômage) qui devrait s'appliquer cet automne, le CDI intérimaire est un moyen pour permettre au salarié intérimaire de rester dans l'entreprise utilisatrice. L'entreprise peut ainsi faire appel à l'intérim via un CDI intérimaire sans risquer d'être pénalisé par le dispositif du malus.

Quels assouplissements des règles légales de l'encadrement du CDII demandez-vous au Gouvernement ?

Nous estimons que certaines contraintes sont des obstacles à la sécurisation des parcours et au développement du CDII : les cas de recours et la durée maximale des missions. Nous demandons donc la suppression des motifs de recours pour le CDII, lesquels sont aujourd'hui identiques ceux de l'intérim «classique», à savoir le remplacement d'un salarié permanent absent ou l'accroissement temporaire de l'activité. Le maintien de ces motifs de recours ne paraît pas justifié dans le cas du CDII qui est, par définition, à durée indéterminée. Nous pensons par ailleurs que la limitation de la durée de mission au sein d'une même entreprise à 36 mois fait peser un risque inutile sur l'emploi d'une personne ayant la possibilité de poursuivre sa mission au-delà. Nous appelons enfin à l'arrêt immédiat d'expérimentations « hasardeuses » comme les CDI d'employabilité qui n'apportent pas le même niveau de garantie que le CDII sans en subir pourtant les contraintes.

LE CDI INTÉRIMAIRE À L'HONNEUR

Sur 100 nouveaux entrants en 2020/2021, 33 étaient en CDI ou en CDD au cours du mois de mars 2022

Les trajectoires professionnelles des nouveaux entrants en 2020/2021

POPULATION ►
 ● nouveaux entrants
 entrée en intérim : 2020/2021
 en mission d'intérim : mars 2021
 interrogés : mars 2022



SITUATION À L'ENTRÉE EN INTÉRIM DES NOUVEAUX ENTRANTS



12

Extraits de « Regards croisés sur l'intérim » OIR juillet 2022

Les perceptions de l'expérience du CDII et de ses avantages

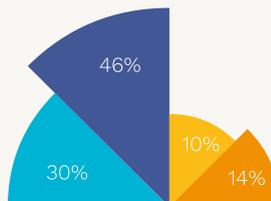
Trois quart des personnes étant ou ayant été en CDI Intérimaire sont satisfaites de cette expérience, dont 85% de ceux ayant signé un CDII récemment

QUESTION

De manière générale, êtes-vous tout à fait satisfait, plutôt satisfait, plutôt pas satisfait ou pas du tout satisfait de votre expérience en CDI Intérimaire ?



Au global



● Tout à fait satisfait ● Plutôt satisfait ● Plutôt pas satisfait ● Pas du tout satisfait

TROOPS

le *digital* au service du travail temporaire

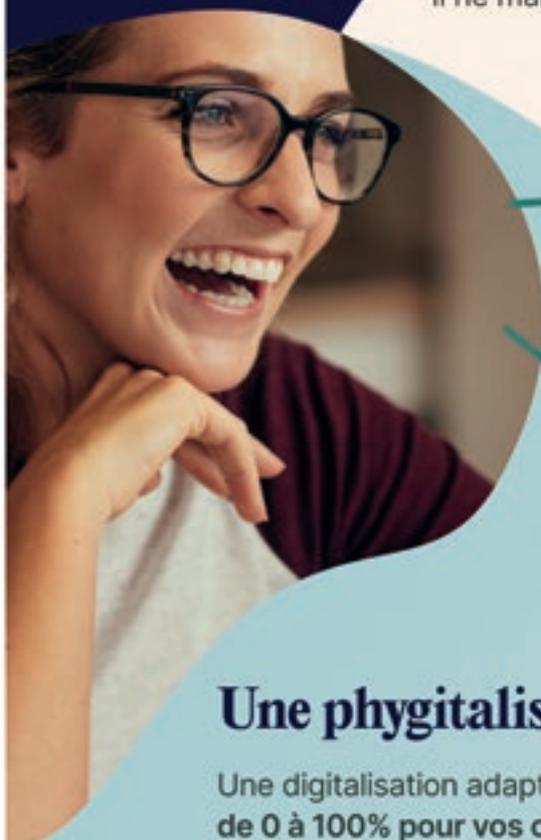


Essai gratuit en ligne

- **Augmentez votre rentabilité !** Avec Troops, gagnez du temps et de l'argent. Mettez de côté l'administratif et concentrez vous sur l'essentiel : la recherche et la fidélisation des candidats.
- **Augmentez votre CA !** Touchez de nouveaux marchés en restant ouvert 24h/24 et 7j/7. Boostez votre attractivité avec les propositions actives automatiques.

Paie et Facturation

Il ne manquait plus que la paie et la facturation pour parfaire notre offre tout en restant connecté avec les outils du marché.



Une phygitalisation à la carte

Une digitalisation adaptée à votre stratégie, de 0 à 100% pour vos clients et vos intérimaires.

Zéro lien capitalistique

Indépendant depuis toujours, notre ambition est votre satisfaction !

Vous créez votre agence ?

Accélérez votre développement avec notre Starter Kit créé par nos experts métier.

NOUS FAISONS LE SUCCÈS DES AGENCES D'EMPLOI

**Frustrés de ne pas trouver les bons
candidats pour vos missions ?**

Voici le seul index qui peut :

- Vous permettre de générer
30% de chiffre d'affaires en plus
- Trouver des solutions
innovantes pour
contourner la pénurie
de candidats

**Car toutes les missions ne peuvent
pas être pourvues mais tout
candidat peut être placé !**

Demandez une démo



index Advertsdata est un service
d'index Internet und Mediaforschung GmH
www.advertsdata.fr

+ 33 9 72 68 10 60 contact@advertsdata.com

index 
Advertsdata

Entretien / **PÔLE EMPLOI ET PRISM'EMPLOI : « UN PARTENARIAT QUI S'INCARNE DANS DES ACTIONS CONCRÈTES DANS LES TERRITOIRES ».**

PAUL BAZIN, directeur général adjoint en charge de l'offre de services de Pôle emploi.



Quel bilan faites-vous un an après la signature de l'accord cadre national Pôle emploi et Prism'emploi pour améliorer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi?

Avec cet accord, nous nous sommes engagés d'une part, à mobiliser conjointement nos ressources et expertises pour améliorer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et des salariés intérimaires et, d'autre part, à répondre aux besoins en recrutement des entreprises. Nos deux organisations ont eu également à cœur de pallier la pénurie de compétences et de façon générale, de développer des synergies territoriales entre les deux réseaux.

Quels axes de progression vous êtes-vous fixés pour mettre en œuvre ces objectifs ?

Nous nous sommes fixés quatre axes de travail. D'abord mieux nous connaître. Nous travaillons sur la connaissance de nos offres de services respectives. Notre deuxième axe de progression porte sur le sourcing des candidats pour développer les capacités des entreprises de travail temporaire à utiliser nos banques de profils et partager nos pratiques d'évaluations des candidats. Troisième axe : agir sur les offres d'emploi difficiles à pourvoir, en améliorant leur attractivité et en organisant des opérations de recrutement dédiées. Enfin, nous nous attachons à faciliter les reconversions des demandeurs d'emploi.

Comment se décline cet accord cadre dans les territoires?

10 régions ont aujourd'hui signé des conventions qui déclinent cet accord cadre dans les territoires. La feuille de route nationale doit être adaptée aux besoins spécifiques des bassins d'emplois. Notre partenariat s'incarne dans l'organisation d'actions très concrètes dans les territoires. La clé de la réussite, ce sont les événements au niveau local. Je pense par exemple à un escape game qui a récemment été organisé à Boulogne sur Mer, une façon innovante de repérer les qualités de leurs candidats pour les entreprises,

ou aux webinaires que nous co-organisons notamment dans la région Centre-Val de Loire pour présenter aux salariés permanents des agences d'emploi les enjeux des nouvelles règles du chômage.

Quelles actions marquantes ont été menées au plan national ?

Plusieurs actions ont été organisées. Tout d'abord, « les Jeudis de l'intérim et du recrutement » : le premier jeudi de chaque mois, nous organisons une visio d'une heure à destination des salariés permanents des agences d'emploi. L'objectif est de présenter en détail un service de Pôle emploi et de répondre aux questions quant à l'utilisation de ce service afin qu'il soit mieux utilisé.

Nous avons ensuite lancé au printemps, dans plusieurs territoires, le mentorat d'un demandeur d'emploi par un salarié intérimaire pour faire découvrir les métiers en tension. Enfin, nous travaillons à fluidifier l'accès des agences d'emploi à nos banques de données de candidats en modifiant à cet effet notre système d'information.

Trois questions à /

« L'ÉQUIPE DU FPETT S'ÉTOFFE POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE LA BRANCHE DU TRAVAIL TEMPORAIRE ».

MARC-OLIVIER JOUAN, directeur du FPETT sur l'organisation du FPETT et sa feuille de route pour le deuxième semestre 2022.



16

Quelles sont les compétences actuelles du FPETT ?

Le FPETT a été créé en 1996 par la branche du travail temporaire. Ses compétences ont été précisées en 2019. Il a pour objectif de contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en CDI. Le FPETT a également pour mission de contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires. Il travaille à renforcer les moyens financiers des entreprises de la branche en faveur non seulement du développement des compétences dans le cadre notamment des dispositifs de branche (CIPI, CDPI et CAR), mais aussi de l'accès à l'emploi et du maintien dans l'emploi. Le FPETT gère le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée. Enfin, il finance des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi et d'orienter leur action.

Quels sont vos axes stratégiques de développement pour 2022 ?

Sur le plan de l'organisation, en janvier nous avons renouvelé la gouvernance du FPETT. Entre mars et septembre, nous avons également recruté une équipe opérationnelle constituée de trois chargées de développement et de partenariat : Alexine Dodin, Celine Rattez et Laure Vireux. Notre équipe se met en place. Toutes les trois ont des profils valorisant une forte expertise du travail temporaire et de la formation, ainsi qu'une expérience de l'action territoriale. Nous nous sommes fixés des objectifs ambitieux en matière de formation pour les salariés intérimaires. Pour les atteindre, nous misons sur l'animation de réseaux en nous appuyant sur les équipes d'AKTO. Nous avons également opté pour une stratégie de recherche de collaborations avec les Régions en partenaires prioritaires. Dans les prochaines semaines nous allons contacter les Régions Grand Est, Pays de la Loire, Occitanie, PACA, et Normandie. D'ores et déjà, le FPETT a signé en juin 2022 une convention avec la Région Bourgogne-Franche-Comté et un partenariat est attendu avec les Hauts-de-France d'ici la fin de l'année.

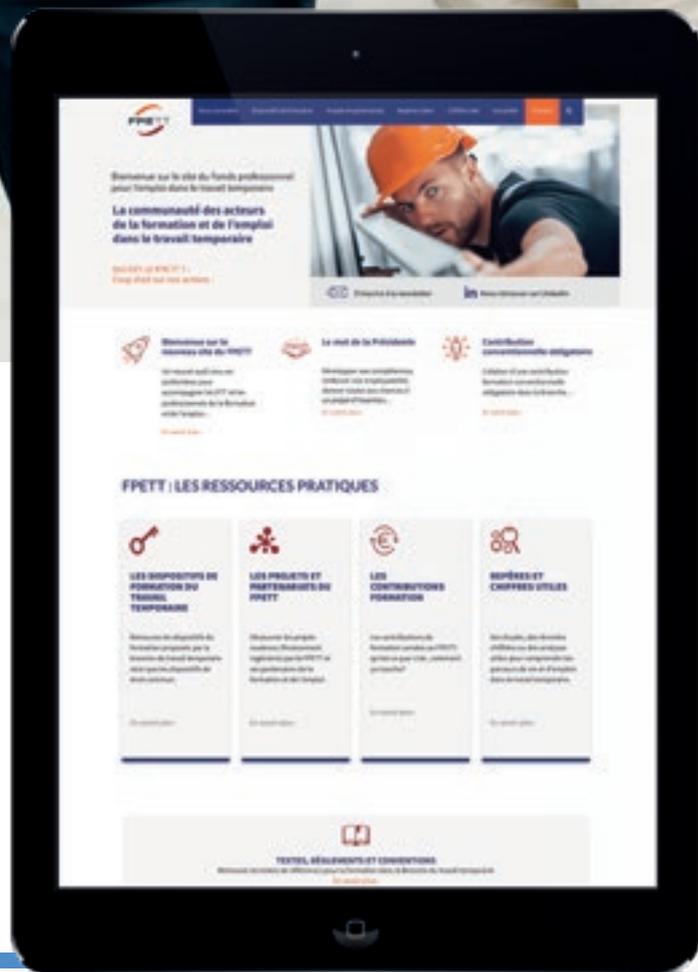
La communication constitue également un domaine de développement important pour le deuxième semestre 2022 ?

Tout à fait. Nous serons d'ailleurs certainement amenés à compléter l'équipe avec un profil expert dans le domaine de la communication. Notre objectif est de faciliter l'accès à l'information et de proposer une approche opérationnelle et pédagogique. Notre feuille de route pour 2022 est dense en la matière avec le lancement au mois de mai du portail de branche (www.interimairesinfo.org) en collaboration avec le FASTT et l'OIR. Il pour objectif d'informer et d'orienter les salariés intérimaires, les demandeurs



De gauche à droite : Alexine DODIN, Laure VIRIEUX et Céline RATTEZ, Chargées de développement et de partenariats ; Marc-Olivier JOUAN, directeur du FPETT

d'emploi et les primo-accédants à l'emploi dans leurs parcours professionnels. Il permet également aux différents acteurs en relation avec le travail temporaire d'identifier les ressources, aides et dispositifs pertinents selon leurs besoins. Nous allons également ouvrir le nouveau site du FPETT d'ici début octobre. Rendre accessible l'accès à l'information sur l'ensemble des ressources de la branche constitue une de nos priorités ; il s'agit aussi de contribuer à la notoriété et la mise en valeur de l'action de la branche sur l'accompagnement des parcours d'emploi et de compétences.



Mission jeunes

ÎLE-DE-FRANCE : FACILITER L'ACCÈS DES JEUNES À L'EMPLOI

Le déploiement de l'accord national Mission Jeunes en Île-de-France a pour objectif d'offrir un tremplin vers l'emploi et une première qualification aux jeunes grâce à l'intérim.



18

1,5 million de jeunes de 16 ans à 25 ans sont recensés en Île-de-France, dont 10 % sont actuellement au chômage, soit plus de 162 000 jeunes. 5,5 % d'entre eux, donc près de 86 000 jeunes, sont inactifs. Certes, la région francilienne affiche des atouts par rapport au reste de la France. Les jeunes y font des études majoritairement plus longues et la proportion de chômeurs est légèrement plus faible qu'au plan national. En revanche, si l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi y est en nette réduction depuis le début de la crise sanitaire (- 19 % entre fin 2020 et 2021), néanmoins sur deux ans, elle reste encore en retrait par rapport à la tendance nationale (+1,6 % en Île-de-France entre fin 2019 et fin 2021 versus - 10 % au plan national).

Une mobilisation pour l'accès à l'emploi

Dans ce contexte, la mobilisation en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes apparaît décisive. Pour répondre à cet objectif, le déploiement en Île-de-France de l'accord Mission Jeunes du 25 novembre 2021, constitue un atout essentiel. L'accord francilien permet de mobiliser une offre de services partenariale adaptée à leurs besoins. Il s'agit de renforcer les opportunités d'accès à l'emploi durable des jeunes accompagnés par les missions locales. L'accord cadre régional pour l'emploi et la qualification des jeunes signé le 2 juin dernier, est la troisième génération d'accords signés en Île-de-France. Il permet d'instaurer un partenariat pérenne entre l'Etat, Prism'emploi, l'UNML, AKTO, le FASTT et le FPE.TT, pour l'emploi et la qualification des jeunes accompagnés dans le cadre du Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et du Contrat d'Engagement jeune (CEJ).

L'intérim un facilitateur d'emploi

Les missions d'intérim sont mobilisées pour permettre aux jeunes d'accéder à une première expérience professionnelle et d'acquérir ou de renforcer leurs compétences professionnelles. Pour les agences d'emploi, c'est une opportunité d'avoir des profils pour des métiers en tension. Pour ces jeunes, les missions d'intérim constituent un marche-pied vers l'emploi. D'après les chiffres de l'Observatoire de l'Interim et du Recrutement, lors de l'inscription en agence d'emploi, une grande majorité des jeunes n'avait jamais travaillé en CDD ou en CDI. Pour 67 % d'entre eux, l'intérim leur a permis de trouver rapidement un emploi. Pour les jeunes en dehors du marché de l'emploi (étudiants, sans emploi), les missions d'intérim sont une voie privilégiée d'accès à la vie active. Un an après leur inscription en agence d'emploi, plus d'un jeune sur deux est en poste. Un jeune sur cinq est en CDI.

L'accompagnement : un concept clé

Pour que cette première expérience professionnelle soit réussie, elle nécessite un accompagnement vers l'emploi. De façon générale, il s'agit de renforcer l'employabilité des jeunes accompagnés par les missions locales. C'est toute l'ambition de l'accord conclu le 2 juin pour la région francilienne. Grâce à leur connaissance des besoins des entreprises sur le territoire, les agences d'emploi proposent un accompagnement aux jeunes qui permet de renforcer leur qualification pour faciliter leur mise à l'emploi, tout en prenant en compte les freins à l'emploi (logement, mobilité, garde d'enfant...) grâce à l'action du FASTT.

Et demain ?

L'accord du 2 juin constitue la première déclinaison en région de l'accord cadre national. D'autres accords régionaux sont en voie de finalisation.



**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**

LES AGENCES D'EMPLOI ET LE RECRUTEMENT-BILAN 2021

Au cours des dernières années, le monde de l'intérim s'est transformé : les agences se sont spécialisées afin de mieux répondre aux attentes de leurs salariés et de leurs clients. Les services proposés sont de plus en plus personnalisés et diversifiés (recrutement, ingénierie de formation, services en ressources humaines...).

En l'espace de 15 ans, le réseau des agences d'emploi a doublé car c'est en partie la proximité avec les entreprises et les candidats qui garantit son efficacité. Ce maillage étroit au cœur des bassins d'emploi permet ainsi aux 30 000 professionnels des agences d'emploi, d'intervenir rapidement en transformant en emploi toute opportunité professionnelle, y compris celle de courte durée. Leur connaissance des métiers et des compétences contribue à bâtir des parcours professionnels jalonnés d'expériences professionnelles, avec souvent la possibilité de proposer aux candidats des emplois en CDI dans les entreprises utilisatrices.

En effet, depuis 2005, les agences d'emploi proposent des prestations de recrutement et apparaissent comme le premier recruteur de France. Leur force étant de répondre à la fois aux attentes de grandes entreprises et des PME locales, aux aspirations professionnelles de cadres, d'employés ou d'ouvriers.

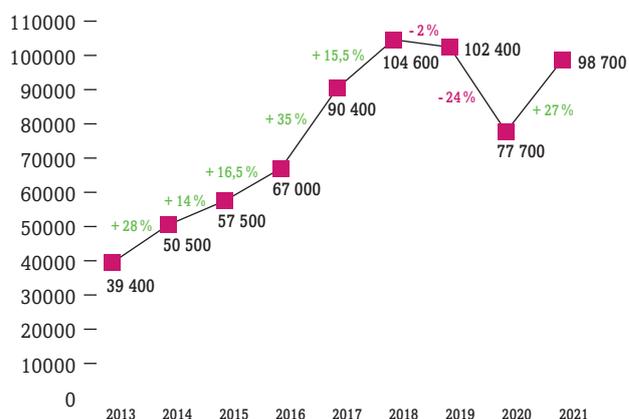
Genèse de cette activité devenue, en quelques années, incontournable

La loi de cohésion sociale de janvier 2005 a élargi le champ d'intervention des agences de travail temporaire leur donnant la possibilité d'exercer, conjointement à l'intérim, une activité de « placement ». Depuis cette date, celles-ci ont la possibilité de réaliser des recrutements pour le compte d'entreprises en vue d'une embauche (en CDI ou en CDD) et du placement en partenariat avec le service public de l'emploi (Pôle Emploi, collectivités territoriales...). Celles-ci ont changé de dimension devenant ainsi des agences d'emploi.

Avec près de 100 000, le nombre de recrutements réalisés par les agences d'emploi en 2021 retrouve quasiment son niveau de 2019

Après avoir dépassé les 100 000 recrutements en 2018 et en 2019, la crise de 2020 s'était traduite par un recul du nombre de recrutements réalisés par les agences d'emploi de près du quart. Avec 98 700 recrutements réalisés en 2021, celles-ci retrouvent à peu près leur niveau d'avant crise, les positionnant comme le premier recruteur de France.

Nombre de recrutements réalisés par les agences d'emploi

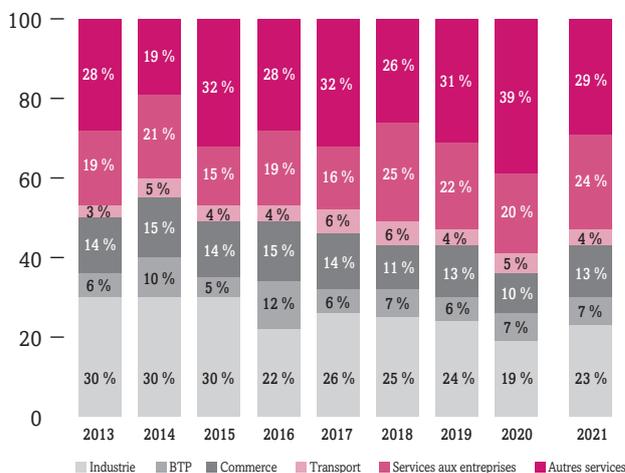


L'observation sectorielle des recrutements montre une complémentarité avec l'intérim (tourné à 34,1 % vers l'industrie). En effet, 70 % des recrutements sont réalisés dans les secteurs du tertiaire

La part des « autres services » a nettement reculé en 2021 passant de 39 % à 29 % du total, dans le même temps, les services aux entreprises passent de 20 à 24 %. Commerce et Transport comptent pour respectivement 4 % et 13 %. Le tertiaire totalise ainsi 70 % des recrutements.

Après avoir chuté en 2020, la part de l'industrie s'est redressée (passant de 19 % à 23 %), démontrant que ce secteur demeure un pourvoyeur important d'emplois, tout particulièrement pour certaines qualifications techniques fortement recherchées.

Répartition des personnes recrutées selon le secteur d'activité des établissements clients



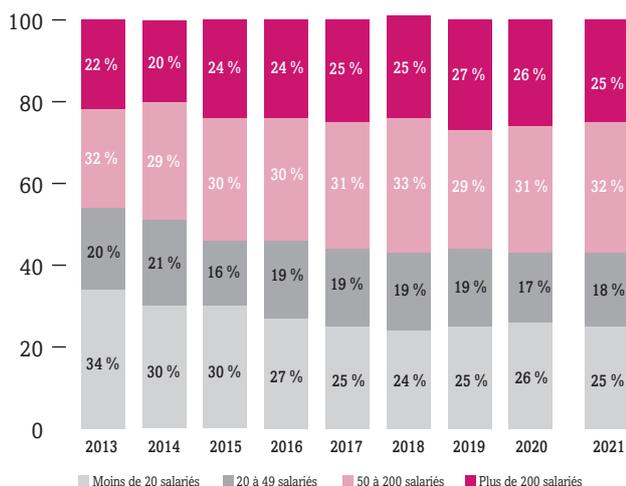
Les prestations de recrutement proposées par les agences d'emploi sont également adaptées aux attentes des PME

Le développement de l'emploi dans les TPE et PME constitue un enjeu central des politiques économiques : le dynamisme économique et l'emploi reposent en grande partie sur la capacité qu'ont ces entreprises à se développer.

Les enquêtes de terrain montrent qu'il existe un potentiel de création d'emplois important dans les TPE et PME. Ces mêmes enquêtes soulignent qu'une partie de ce potentiel d'emplois n'est pas satisfait. La raison de ce déséquilibre : les PME ne disposent souvent pas de la taille critique pour organiser un département ressources humaines.

Les cabinets de recrutement ne sont généralement localisés que dans quelques grandes agglomérations et ne sont pas en mesure de répondre aux besoins des entreprises locales. Au contraire, en raison de leur intégration et de leur connaissance des bassins d'emploi, les 11 850 agences d'emploi sont en mesure de simplifier la vie des PME régionales. En 2021 les entreprises de moins de 200 salariés représentent 75 % des recrutements réalisés.

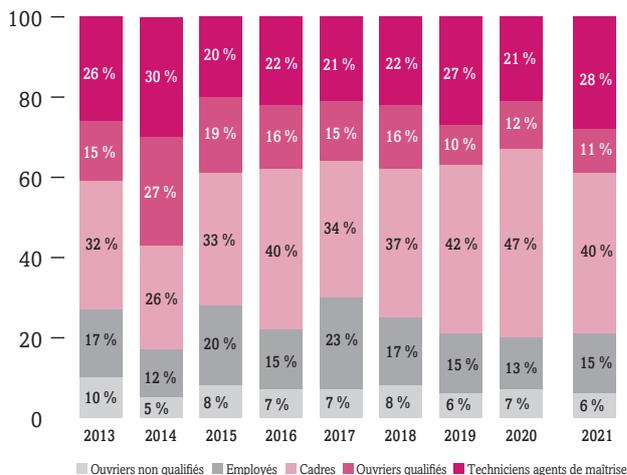
Répartition des personnes recrutées selon la taille de l'établissement client



Les services de recrutement proposés par les agences d'emploi sont d'abord à destination des employés, des techniciens et des ouvriers

Les recrutements réalisés par les agences d'emploi profitent majoritairement à des catégories de population qui, traditionnellement, ne bénéficiaient pas de services de recrutement auprès d'opérateurs privés. En 2021, les recrutements ont bénéficié à 40 % aux employés, 21 % aux ouvriers, à 11 % aux techniciens et agents de maîtrise, illustrant la consolidation d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi. 28 % des recrutements concernent des cadres dont 10 % d'entre eux sont cadres de direction.

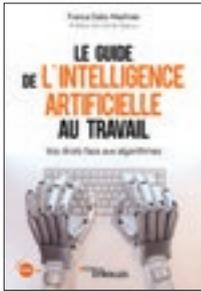
Répartition des candidats recrutés selon leur qualification



Dans le détail des métiers, plus du quart des postes proposés en 2021 concernent des fonctions médicales

Métiers du médical	26,4 %
Secrétaires et assistantes	7,1 %
Métiers de la comptabilité et de la finance	6,4 %
Téléacteurs	5,5 %
Autres employés administratifs	3,8 %
Commerciaux	3,6 %
Ingénieurs et cadres techniques	2,9 %
Informaticiens	2,7 %
Cadres de direction	2,6 %
Métiers des RH de la formation et du juridique	2,5 %

Ainsi en 2021, dans un contexte marqué par la reprise de l'emploi, les agences d'emploi ont accompagné des candidats, souvent désireux de se repositionner sur le marché du travail, et des entreprises, confrontées à des difficultés de recrutement pour certaines fonctions, en essayant de satisfaire les différentes aspirations.

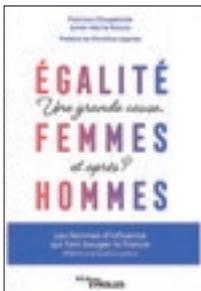


Tout savoir sur l'intelligence artificielle au travail

Le guide de l'intelligence artificielle au travail

Auteur: Franca SALIS-MADINIER
Éditions : Eyrolles

Reconnaissance faciale, reconnaissance de la parole et du langage, parlé ou écrit, robotisation et automatisation des processus, aide à la décision, prédiction de résultats... : comment maîtriser l'intelligence artificielle dans son environnement professionnel ? L'ouvrage de Franca Salis-Madinier fournit un guide pratique et des outils juridiques pour sécuriser les droits des travailleurs face à cette puissante technologie. Ce guide s'enrichit des expertises de chercheurs, de représentants du personnel dans les entreprises et administrations ainsi que de dirigeants confrontés à l'introduction de l'intelligence artificielle dans leurs organisations.



Égalité femmes-hommes, bilan d'étape

Égalité femmes hommes une grande cause et après ?

Auteur: Patricia CHAPELOTTE
Anne-Marie ROCCO
Éditions : Eyrolles

Le droit des femmes ayant été déclaré par le président Emmanuel Macron la « grande cause » de son mandat, cinq ans après, où en est-on ? Patricia Chapelotte et Anne-Marie Rocco proposent un état des lieux, une mise en perspective et une analyse de la condition féminine dans notre pays. En s'appuyant sur dix portraits de femmes leaders dans leur domaine, l'ouvrage témoigne de l'évolution des mentalités comme des résistances encore à l'œuvre. Que s'est-il passé depuis 2017 du côté des femmes ? Quels défis restent encore à relever ?

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, Florence Lucas – **Crédits photo :** Couverture : Getty Images/EyeEm ; page 3 : Olivier Seignette, page 4 : AKTO ; pages 8, 9, 11 : Olivier Seignette ; page 15 : Droits réservés ; page 16 : Ooshot Romain Ruiz ; page 17 : Olivier Seignette. – **Conception et réalisation :** WAT – Wearetogether.fr – 2209_03737 – **Rédaction :** Henri Cormier, Frédérique Perrotin – **Impression :** QUINTESSANCE – **Chef de publicité :** Carmen Figaret – **Éditions SOGESTIT :** 7 rue Mariotte – 75017 Paris – Tél. : 01 55 07 85 91 – Dépôt légal 4^e trimestre 2022 – ISSN 2431-868X.

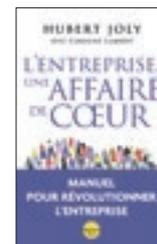


RSE : des solutions adaptées à l'action des professionnels

La responsabilité sociale de l'employeur

Auteur: Sophie GARNIER
Éditions : Gualino Editions

La RSE ou Responsabilité Sociale (ou sociétale) des Entreprises concerne désormais l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. Avec le vote en 2019 de la Loi Pacte, la RSE s'impose comme une obligation puisque toutes les entreprises françaises doivent prendre en considération les enjeux environnementaux et sociaux dans la gestion de leurs activités. Comment l'employeur doit-il envisager sa responsabilité sociale? L'objectif consiste à améliorer la qualité de vie des collaborateurs et de toutes les personnes qui entrent en contact avec l'entreprise. Les DRH sont d'ailleurs de plus en plus nombreux à se mobiliser pour la qualité de vie au travail et le bien-être de leurs collaborateurs. Pourtant, en 2020, la responsabilité sociale reste un domaine encore peu exploité des entreprises, qui peinent parfois à comprendre ses enjeux et ses applications pratiques. Cet ouvrage complété par des exemples et des conseils pratiques devrait les y aider.



Un manuel pour révolutionner l'entreprise

L'entreprise, une affaire de cœur

Auteur: Hubert JOLY
Éditions : Plon

Il est français, a mené une bonne partie de sa vie professionnelle outre-atlantique. En 2018, il a été classé par la revue américaine Harvard Business Review parmi les 100 patrons les plus performants au monde. Lui c'est Hubert Joly. Considéré aux Etats-Unis comme un des dirigeants les plus écoutés, il a pour leitmotiv de remettre l'homme au centre de l'entreprise. De ses réflexions, il a fait un livre où il partage sa vision d'une entreprise à sens humain en s'appuyant sur ses quinze années à la tête de grandes entreprises internationales, en France et aux États-Unis. Comment redonner du sens à l'entreprise ? Comment mettre les collaborateurs au cœur d'un projet mobilisateur au service du bien commun ? Comment satisfaire simultanément l'ensemble de leurs parties prenantes et obtenir de très bons résultats ? À toutes ces questions, Hubert Joly apporte des illustrations concrètes et livre nombre de conseils pratiques tirés de son expérience et de sa propre transformation inspirante. Comment un pur produit de l'éducation française s'est transformé en un leader qui croit en la capacité de mobiliser la « magie humaine » au service du bien commun. Facile à énoncer, cette approche est en réalité difficile à mettre en œuvre. Elle requiert de repenser fondamentalement notre vision du travail, notre définition de la nature et de la finalité de l'entreprise, la manière de mobiliser les hommes et les femmes qui y travaillent, et notre conception du leadership.

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



coffreo

| Au service des agences d'emploi