

POINT DE VUE

- FAVORISER LA RECONVERSION DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES ET LE RETOUR À L'EMPLOI DES SENIORS
- PENSER LE BIG BANG DU TRAVAIL

EN RÉGION

L'ACCORD MISSION JEUNES FÊTE SES DIX ANS

DOSSIER

**Vers un partenariat renforcé
avec France Travail.**





ARMADO digitalise le quotidien de votre agence de travail temporaire



Je demande une démo



Relevés d'heures



Commandes



Contrats



Signatures électroniques



Acomptes



**Unir les forces
des acteurs
publics et privés
de l'emploi.**

Gilles LAFON,
président
de Prism'emploi

2024, L'ANNÉE DE FRANCE TRAVAIL !

Prism'emploi et Pôle emploi, devenu France Travail, sont des partenaires de longue date !

Depuis plus de 20 ans, nous avons régulièrement signé des conventions, dont la dernière date de 2021. Il est en effet important d'unir les forces des acteurs publics et privés de l'emploi ! Nous partageons tous un objectif commun - le combat en faveur de l'insertion professionnelle du plus grand nombre - et nos agences d'emploi bénéficient d'une grande expertise en matière de recrutement.

Grâce à notre partenariat avec France Travail, nos deux réseaux œuvrent de concert, dans les territoires, pour favoriser la rencontre entre les entreprises qui recrutent et les demandeurs d'emploi.

La création du réseau pour l'emploi, qui associe tous les acteurs de l'emploi ainsi que les entreprises de travail temporaire est une très bonne initiative. Son pilotage est assuré par le comité national pour l'emploi dont fait partie Prism'emploi et j'en suis ravi ! C'est en effet une véritable reconnaissance du rôle social des agences d'emploi, de l'apport de la flexibilité responsable que nous incarnons et de notre contribution collective au bon fonctionnement du marché du travail.

Enfin, autre motif de satisfaction, les nouvelles modalités de mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) sont désormais largement ouvertes au travail temporaire, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Nos agences d'emploi peuvent ainsi proposer à tout demandeur d'emploi une POEI qui sera suivie, à l'issue de la période de formation, soit par un CDI intérimaire, soit par une ou plusieurs missions d'intérim d'une durée totale d'au moins 6 mois dans les 9 mois suivant la formation. Je rappelle que le travail temporaire est la branche qui réalise, depuis toujours, le plus grand nombre de préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC), avec 12 500 en 2023.

Nous souhaitons faire de même en 2024 avec la POEI et je vous incite donc vivement à vous impliquer dans le déploiement de ce nouveau dispositif, qui permettra en outre une approche plus individualisée des besoins des demandeurs d'emploi !

le MAG

Numéro 56 - 2^e trimestre 2024

NEWS 04

- Plateforme e-prévention intérim
- Les avancées de la loi pour le plein emploi
- Actions de prévention collective : bilan d'étape
- GPEC
- Recrutement et traitement des données personnelles : ayez les bons réflexes
- Risque Cyber

DOSSIER 07

- Vers un partenariat renforcé avec France Travail
- Un réseau pour l'emploi élargi
- Du national au local : quatre niveaux de gouvernance
- Un patrimoine commun pour une coopération accrue
- Interview de Thibaut GUILLUY

POINT DE VUE 13

- Favoriser la reconversion des salariés intérimaires et le retour à l'emploi des seniors
- Penser le Big Bang du travail

EN RÉGION 15

- L'accord Mission Jeunes fête ses dix ans

REPÈRES 16

- Le travail temporaire en 2023 et au premier trimestre 2024

VIENT DE PARAÎTRE 18

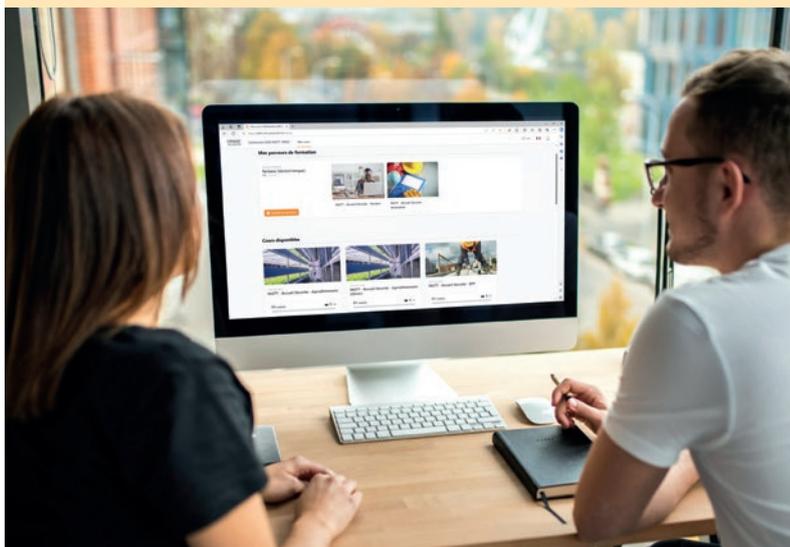
Le chiffre

790 691

En 2023, le nombre de salariés intérimaires s'élève à 790 691 équivalents temps plein, soit un recul de 3,7 % par rapport à 2022.

PLATEFORME E-PRÉVENTION INTÉRIM

Lancée fin 2023, la plateforme e-prévention intérim, élaborée au sein de la CPNSST (Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail) est hébergée sur le site du FASTT. Son objectif : sensibiliser les salariés intérimaires sur les risques professionnels auxquels ils peuvent être exposés dans six secteurs (bâtiment, industrie, agro-alimentaire, logistique, carrière et tertiaire).



LES AVANCÉES DE LA LOI POUR LE PLEIN EMPLOI

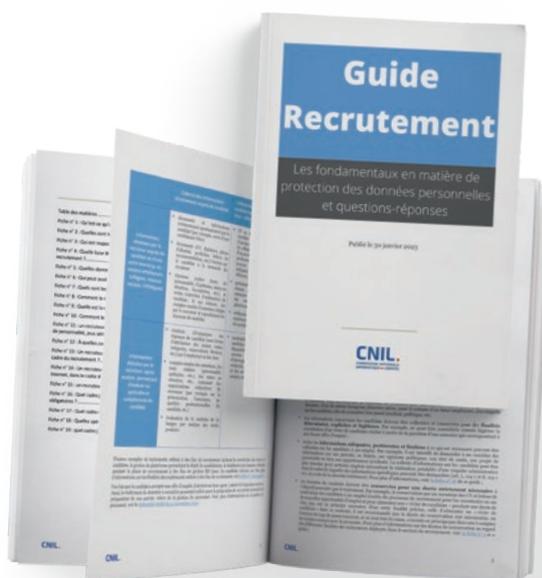
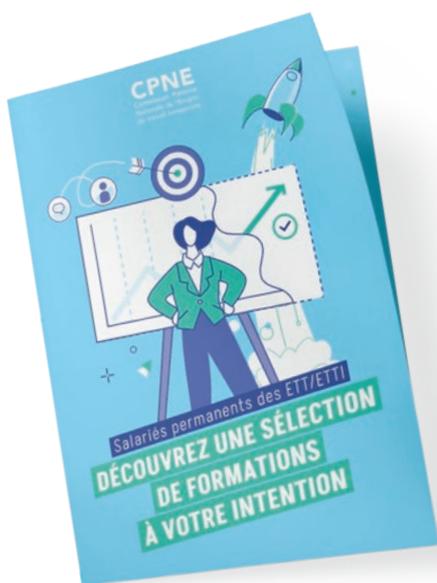
La loi pour le plein emploi, a été adoptée par le Parlement et promulguée le 18 décembre 2023. Pour les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), ce texte crée un motif de recours spécifique à l'intérim. Le recours à l'intérim est limité aux missions d'une durée égale ou supérieure à un mois. La loi pour le plein emploi supprime par ailleurs l'application du délai de carence entre deux missions pendant le parcours d'insertion du salarié en entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) ou en ETTI, ou lorsque l'entreprise utilisatrice embauche le salarié d'une ETTI ou EATT à l'issue de son contrat de mission, en CDD d'au moins deux mois. Enfin, ce texte pérennise le motif de recours à l'intérim pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH), un facteur de souplesse à l'embauche, notamment pour les EATT.

ACTIONS DE PRÉVENTION COLLECTIVE : BILAN D'ÉTAPE

La prévention des risques professionnels des salariés intérimaires est une des priorités de la branche. Prism'emploi développe actuellement avec les Services de prévention et de santé au travail (SPST) des Actions de Prévention Collective (APC). Ces actions sont développées dans des secteurs d'activité marqués par une sinistralité significative dans les bassins d'emploi concernés : bâtiment, logistique, agro-alimentaire... Les experts mandatés par Prism'emploi ont contacté une dizaine de SPST afin de travailler ensemble à la mise en place d'expérimentations qui devraient permettre de réduire les risques professionnels auxquels sont confrontés les salariés intérimaires. Un bilan est prévu à la suite de ces expérimentations afin d'en tirer des préconisations pour la branche.

GPEC

En septembre prochain, les entreprises de travail temporaire (ETT) recevront le dépliant qui liste les 7 organismes de formation retenus par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, qui proposent une offre de formation dédiée aux salariés permanents des ETT et des ETTI.



RECRUTEMENT ET TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES : AYEZ LES BONS RÉFLEXES

Un processus de recrutement déclenche une collecte de données personnelles importante. Ces données peuvent être relatives aux candidats ou aux employés du secteur du travail temporaire. Dans ce cadre, ils doivent respecter le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Pour s'assurer de respecter correctement leurs obligations en la matière, les recruteurs peuvent s'appuyer sur le guide fourni par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). Conçu sous forme de fiches questions/ réponses, ce guide rappelle les fondamentaux en matière de RGPD et fournit un certain nombre de guidelines notamment au regard de l'utilisation des nouvelles technologies par les recruteurs. Il comprend un focus Intérim qui précise les informations concernant les salariés intérimaires qui peuvent être adressées par l'ETT à l'entreprise utilisatrice ainsi que le traitement et la durée de conservation des données à des fins de recrutement par les ETT.

RISQUE CYBER

Le risque de piratage de données concerne des organismes publics comme les entreprises. Prism'emploi a constitué un groupe de travail d'experts sur les risques liés à la cybercriminalité afin de faire des préconisations aux adhérents. Des dépêches sont régulièrement publiées afin de sensibiliser les ETT sur ce risque et renforcer la sécurité des données collectées.



beSTT

Retrouvez le sourire avec
le logiciel BeSTT

Imaginez la gestion simple et efficace des contrats, des paies et des factures. La fiche candidat remplie en quelques secondes. La fiche client qualifiée en 2 clics.

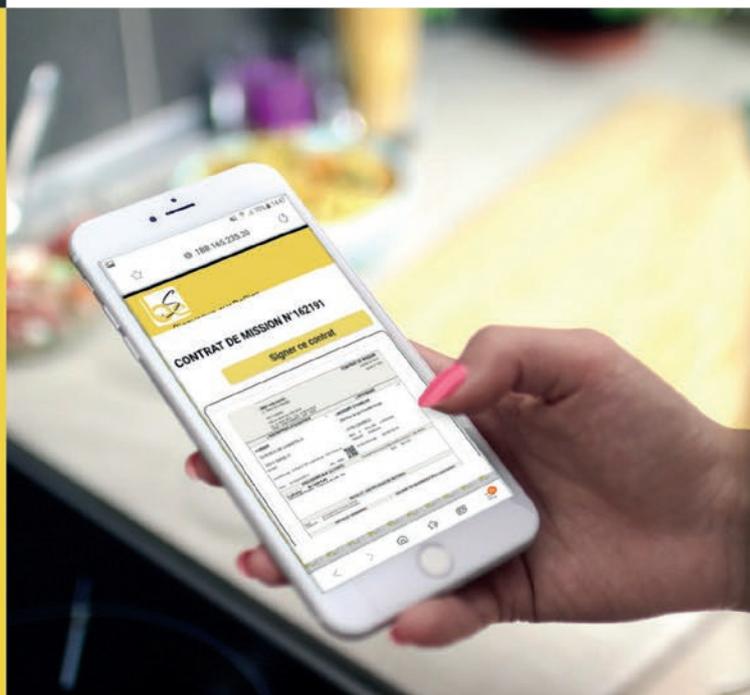
Renforcez la relation avec vos clients et vos intérimaires.

Gagnez des dizaines d'heures de travail et améliorez l'ambiance au sein de votre agence.

Contactez facilement et gratuitement une hotline téléphonique disponible pour vous assister au quotidien.

Pensez-vous qu'il s'agit d'un rêve, d'une utopie ?

C'est **BeSTT**



- Gestion des dossiers clients et intérimaires
- Gestion des contrats
- Signature graphique Besign intégrée
- Gestion des paies et des factures
- Un espace en ligne pour vos clients et vos intérimaires, la saisie des heures...
- Vos démarches administratives simplifiées (DPAE, DSN, mutuelle, prévoyance...)
- Suivi des paiements et recouvrements
- Prospection et CRM
- Connexion gratuite vers les logiciels du marché Pixid, Coffreo, Clic&Staff, Peopulse, Pilott, BAPS, Directskills, Oodrive, Yousign...
- Toutes les mises à jour incluses

...

Contactez-nous au

03 75 00 74 03

Plus d'infos sur

bestt.fr



Vers un partenariat renforcé avec France Travail.

Guichet unique, procédures et indicateurs partagés au sein d'un réseau pour l'emploi élargi, nouvelle gouvernance... La création de France Travail vise à faciliter le retour à l'emploi des chômeurs et à mieux répondre aux besoins des entreprises. Une évolution qui devrait permettre de renforcer la coopération engagée depuis longtemps entre Prism'emploi et l'opérateur du service public de l'emploi.



Ne l'appellez plus « Pôle emploi », mais France Travail... Depuis le 1^{er} janvier dernier, c'est en effet le nom du nouvel opérateur du service public de l'emploi. Cette instance créée par la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 et dirigée par Thibaut Guilluy, a pour objectif d'améliorer l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi et des entreprises dans leur processus de recrutement. Un objectif qui passe par **une meilleure coordination de l'ensemble des acteurs d'un service public de l'emploi** qui se trouvait encore trop entravé dans ses missions « *par son atomicité et sa complexité* », selon l'expression de l'ancien ministre du travail Olivier Dussopt. Il s'agit donc de jouer davantage collectif et de simplifier dans le même temps un système en silos et un "mécano industriel" débouchant sur un manque d'efficacité ainsi que sur une perte de sens pour les professionnels.

La simplification voulue par la loi pour le plein emploi est illustrée par la mise en place d'une **procédure d'entrée commune** aux personnes à la recherche d'un emploi ou rencontrant des difficultés d'insertion. Jeunes, chômeurs, personnes handicapées ou bénéficiaires du RSA devront désormais être inscrits à France Travail. Jusqu'à présent, seuls près de 40 % des allocataires du RSA étaient inscrits à Pôle emploi. La coordination accrue des

acteurs doit permettre d'assurer cet accueil élargi des personnes à travers une culture, des procédures et des outils communs.

Chaque personne inscrite à France Travail doit dorénavant signer un **contrat d'engagement** avec l'organisme référent vers lequel elle a été orientée. Ce contrat définit un plan d'action personnalisé précisant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle ainsi que le niveau d'intensité de l'accompagnement requis.

Le nouvel opérateur reprendra les missions dévolues à Pôle emploi. Certaines d'entre elles seront renforcées, France Travail étant dorénavant chargé d'évaluer les résultats des actions d'accompagnement (notamment la durée et la nature des contrats de travail) et de lutter contre le non-recours aux aides et allocations financières.

France Travail doit en outre porter une **attention particulière aux personnes en situation de handicap**. En lien avec les organismes de placement, l'opérateur est chargé de proposer un accompagnement adapté aux personnes bénéficiant d'une RQTH. Il doit formuler par ailleurs à la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) des propositions en matière d'orientation vers le milieu protégé et vers les établissements et les services de réadaptation professionnelle.

Focus

Chômage et pénuries de main-d'œuvre : le paradoxe.

Le rapport de synthèse de la concertation rendu en avril 2023 par la Mission de préfiguration France Travail souligne le paradoxe d'une situation où de très nombreuses personnes ont beaucoup de mal à retrouver du travail alors que « les entreprises, quelle que soit leur taille, leur territoire ou leur secteur d'activité, sont de plus en plus nombreuses à rencontrer des difficultés importantes pour trouver les salariés dont elles ont besoin avec plus de 3 millions d'intentions d'embauche identifiées en 2023 ».

Un accompagnement accru et personnalisé.

Développer l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi est une des priorités de France Travail. L'Article 1 de la loi du 18 décembre 2023 souligne que cet accompagnement « peut notamment comporter des aides à la formation, à la mobilité et à visée d'insertion sociale » et que les personnes « bénéficieront au préalable [...] d'un accompagnement à vocation d'insertion sociale » si des difficultés en matière de santé, de logement, de mobilité ou encore de garde d'enfant « font obstacle à leur engagement dans une démarche de recherche d'emploi ».

UN RÉSEAU POUR L'EMPLOI ÉLARGI.

Pour faire de France Travail une sorte d'« équipe de France de l'insertion, de la formation et de l'emploi », la loi pour le plein emploi a créé un réseau regroupant l'ensemble des acteurs pour l'emploi.

Ce réseau est composé des acteurs de droit :

- France Travail ;
- les services de l'État, des régions, des départements et des communes ;
- les missions locales (pour l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans en difficulté d'insertion) ;
- Cap emploi.

Et d'autres acteurs tels que :

- les entreprises de travail temporaire ;
- l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ;
- les entreprises adaptées ;
- les établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) ;
- les maisons de l'emploi ;

- les structures dont l'objet est l'accompagnement à la création d'entreprises pour les personnes en recherche d'emploi.

Les missions du réseau pour l'emploi sont définies par l'Art. L. 5311-7 de la loi pour le plein emploi. Conformément aux objectifs visant à **mettre en place des communs physiques, méthodologiques et numériques, des procédures et des indicateurs partagés** par l'ensemble des acteurs du réseau, ainsi qu'une **interopérabilité des systèmes d'information** sont développés.

Le réseau pour l'emploi a pour missions :

- L'accueil, l'orientation, l'accompagnement, la formation, l'insertion et le placement des personnes à la recherche d'un emploi ou rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.
- Il est également chargé, s'il y a lieu, du versement de revenus de remplacement, d'allocations ou d'aides aux demandeurs d'emploi.
- Il apporte une réponse aux besoins des employeurs en matière de recrutement, de mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi ainsi qu'aux besoins d'information sur la situation du marché du travail et sur l'évolution des métiers, des parcours professionnels et des compétences.

En chiffres

5 %

La mise en place de ce nouvel opérateur doit permettre d'atteindre le plein emploi, soit un taux de chômage de 5 %.

90 %

90 % de l'effort budgétaire sont consacrés au versement des allocations aux bénéficiaires du RSA et 10 % à leur insertion.

(Rapport de synthèse Mission de préfiguration France Travail - avril 2023 - T. Guilluy)



57,4 %

57,4 % des recrutements sont jugés difficiles par les employeurs pour l'année 2024.

(Enquête Besoins en main-d'œuvre 2024 - France Travail)

DU NATIONAL AU LOCAL : QUATRE NIVEAUX DE GOUVERNANCE.

La gouvernance du nouvel opérateur est renouvelée, au niveau national comme au niveau territorial. Sur le plan national, le pilotage du réseau pour l'emploi est assuré par le Comité national pour l'emploi. Sa composition, son fonctionnement et ses missions sont définis par le décret du 22 mars 2024.

- **Prism'emploi siège à ce Comité national pour l'emploi** présidé par le ministre chargé de l'emploi ou son représentant et composé de 48 membres répartis en 8 collèges représentant les acteurs de l'emploi et de l'insertion [collectivités territoriales, partenaires sociaux, organismes spécialisés, représentants d'usagers, etc.].
- Le Comité national pour l'emploi est chargé d'**assurer la concertation** entre l'ensemble des membres du réseau sur tout sujet d'intérêt commun et de **définir ses orientations stratégiques** au niveau national. Il définira un socle commun de services au bénéfice des personnes et employeurs, aura un rôle de conception du système d'information plateforme et établira les indicateurs nécessaires au pilotage, au suivi et à l'évaluation des actions des membres du réseau.
- Le Comité national a tenu le 11 avril dernier sa première réunion plénière au cours de laquelle il a adopté son règlement intérieur. Celui-ci a acté la création de **quatre commissions** relatives aux « services du réseau pour l'emploi » [suivi des demandeurs d'emploi], aux « indicateurs » [suivi du travail des acteurs du réseau], au « SI Plateforme » [assurer l'interopérabilité des systèmes d'information] et à l'« inclusion dans l'emploi » des jeunes, des personnes en situation de handicap et des personnes éloignées de l'emploi.
- Des **comités territoriaux** vont également être déployés à partir du 1^{er} juillet 2024 pour coordonner et adapter les stratégies du Comité national au plus près des situations régionale, départementale et locale. Ils veillent à la mise en œuvre des engagements des acteurs du réseau et des actions et procédures communes.

350 000

350 000 allocataires du RSA n'avaient aucun suivi en 2023

(Olivier Dussopt, ministre du Travail – juin 2023)

UN PATRIMOINE COMMUN POUR UNE COOPÉRATION ACCRUE.

Les conventions conclues avec **Pôle emploi** sont automatiquement transférées à **France Travail**. La coopération engagée depuis de nombreuses années **entre Prism'emploi et l'opérateur du service public de l'emploi** devrait être **renforcée** grâce à la **logique de patrimoine commun** déployée au sein du réseau pour l'emploi.

- Prism'emploi a conclu, depuis plus de 20 ans, des conventions nationales avec Pôle Emploi, dont la dernière en date est l'**accord-cadre signé le 12 mai 2021**. L'objectif des parties signataires est de mobiliser conjointement leurs ressources et leur expertise pour faciliter le retour à l'emploi et répondre aux besoins en recrutement des entreprises. À contre-courant d'une vision concurrentielle dépassée, cet accord-cadre repose sur une logique de complémentarité et de synergie destinée à améliorer l'efficacité collective des actions et à accélérer la recherche de solutions innovantes en faveur des demandeurs d'emploi.

Ce partenariat s'articule autour de quatre axes :

- le développement des relations entre les deux réseaux (améliorer la connaissance réciproque via une communication et des échanges accrus) ;
- une action commune visant à faciliter et fluidifier le *sourcing* des candidats (partage des pratiques d'évaluation des candidats et meilleur accès à la banque de profils) ;
- une action sur les offres difficiles à pourvoir (mises en œuvre d'initiatives innovantes et co-organisées, à l'exemple de l'expérimentation d'un mentorat permettant de faire découvrir un métier en tension à un demandeur d'emploi) ;
- une action destinée à favoriser les reconversions des demandeurs d'emploi.

Au niveau national, les visioconférences mensuelles organisées depuis plus de deux ans dans le cadre des « **Judis de l'Intérim et du Recrutement** » pour mieux faire connaître l'offre de services de France Travail se sont poursuivies. En 2023, 10 visioconférences, réunissant en moyenne une centaine de représentants des agences d'emploi, ont été organisées. En 2024, une nouvelle série de visioconférences a été programmée sur des sujets comme l'immersion professionnelle, Les nouvelles modalités de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle-POEI ou la solution Je Transfère Mes Offres-JTMO.

- L'**accord-cadre** du 12 mai 2021 est **décliné dans l'ensemble des régions et des DROM**. Rencontres des directeurs territoriaux de France Travail, réunions d'information pour les conseillers France travail et les agences d'emploi, journées portes ouvertes, job dating et salons dédiés aux agences d'emploi, les Intérim Jobs Days... Plusieurs actions ont été organisées en 2023 pour optimiser la coordination des partenaires au niveau régional. Des opérations comme les Intérim Jobs Days sont programmées dans plusieurs régions (PACA-Marseille, Pays de la Loire-Nantes et Auvergne-Rhône-Alpes-Lyon).



LE BON EMPLOI POUR CHACUN ET LE PLEIN EMPLOI POUR TOUS.

Thibaut GUILLUY

Directeur général de France Travail

Interview

Pouvez-vous nous rappeler les missions de France Travail, opérateur central au service de la coopération des acteurs de l'emploi ?

Thibaut Guilluy : La création de France Travail c'est d'abord un constat : il y a beaucoup d'acteurs très investis mais qui travaillent trop souvent dans leur couloir respectif. Aujourd'hui, nous voulons faire en sorte qu'ils se connaissent mieux, qu'ils travaillent mieux ensemble pour mieux répondre aux besoins des entreprises et proposer à chaque demandeur d'emploi la bonne solution au bon moment. Pour cela, l'opérateur a des nouvelles missions et notamment celle d'inscrire au 1^{er} janvier 2025 l'ensemble des personnes sans emploi à France Travail : les bénéficiaires du RSA (ils sont aujourd'hui seulement 4,0 % à être inscrits), mais aussi tous les jeunes actuellement suivis par les missions locales et toutes les personnes en situations de handicap qui sollicitent un accompagnement de Cap emploi. Enfin, cela peut sembler être de « l'arrière-boutique » pour vos lecteurs mais nous devons assurer des missions « pour le compte de tous » qui sont déterminantes pour réussir la réforme France Travail. Je parle par exemple de la création d'un système d'information commun entre tous les acteurs ou la proposition d'outils partagés en matière d'orientation, de diagnostic...

Quels sont pour vous les grands défis de France Travail ?

T. G. : Nous avons un défi majeur : le bon emploi pour chacun et le plein emploi pour tous ! Pour cela, France Travail doit repenser l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises pour qu'il soit davantage personnalisé afin d'accélérer le retour à l'emploi et les recrutements. Concernant les demandeurs d'emploi, notre objectif c'est de réaffirmer le contrat social qui les lie à France Travail. Le premier droit, c'est le droit à l'accompagnement : France Travail doit être au rendez-vous pour chaque personne qui recherche un emploi, veiller à ne laisser personne sur le bord de la route, leur simplifier les démarches, leur faire bénéficier d'un interlocuteur privilégié (chez nous ou chez un partenaire) et ainsi accélérer leur retour à l'emploi. Mais l'engagement doit être réciproque, l'inscription à

France Travail implique des droits et des devoirs. Si le nôtre est d'accompagner le demandeur d'emploi dans son parcours, celui des demandeurs d'emploi est de faire preuve d'assiduité et d'implication dans sa recherche. C'est pourquoi nous allons renforcer le contrôle de la recherche d'emploi, en passant de 600 000 en 2024 à 1,5 million en 2027. Sur les entreprises, il faut aller à leur rencontre pour leur présenter nos services de recrutement et devenir un vrai partenaire RH. Notamment pour les TPE, PME car elles ne sont pas toutes dotées d'un service RH alors qu'elles portent 7 projets de recrutements sur 10. France Travail doit devenir le partenaire RH des entreprises qui n'en ont pas. Pour la méthode et la mise en place de cette réforme, nous allons développer le principe de l'expérimentation et des tests, car je suis convaincu que c'est la seule voie possible pour embarquer les territoires et répondre à leurs besoins.

Le Réseau pour l'emploi a été créé, de quoi s'agit-il précisément et comment sera-t-il animé ?

T. G. : Le réseau pour l'emploi, c'est combiner les expertises et les savoir-faire des acteurs de terrain en matière d'emploi. Chacun garde ses compétences et ses missions mais la loi pour le plein emploi adoptée en décembre dernier, pose les conditions d'une meilleure coopération entre les acteurs du réseau pour l'emploi et leur en donne les moyens.

Concrètement, France Travail, les missions locales, les Cap emploi et les collectivités territoriales (notamment les conseils départementaux avec les RSA) forment la première maille de ce réseau de professionnels. Le réseau pour l'emploi au sens plus large, c'est aussi d'autres acteurs de l'emploi et de l'insertion, comme les entreprises de travail temporaire ; les acteurs au service des entreprises (CCI, CMA, les branches professionnelles, les OPCO...); les organismes et associations d'insertion ou encore les élus des territoires. Pour tous les acteurs, devenir un réseau opérationnel, cela veut dire partager des services à destination de nos usagers, partager des données et des informations... C'est un immense chantier, mais je crois que nous partageons tous le même but : le retour à l'emploi de nos usagers et des besoins en recrutement satisfaits.

Les ETT et les agences de France Travail collaborent depuis de nombreuses années, qu'attendez-vous aujourd'hui de la branche du travail temporaire ?

T. G. : Les acteurs de la branche du travail temporaire sont des partenaires incontournables pour France Travail. Ils doivent nous permettre, notamment, d'accélérer le retour à l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées. Les missions d'intérim successives permettent bien souvent un retour à l'emploi ainsi que la professionnalisation des demandeurs. C'est un marchepied essentiel pour beaucoup d'entre eux et le chemin pour un emploi durable. Pour cela nous allons investir fortement dans le partage et la qualité de nos bases de données de candidats afin de faciliter le sourcing performant des entreprises et notamment des entreprises de travail temporaire. Nous allons également développer et mieux valoriser les expériences professionnelles en intérim dans le parcours des jeunes ou des personnes les plus éloignées de l'emploi dans le cadre de l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA ou du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ). Nous avons déjà commencé avec un certain nombre d'agences d'emploi partenaires mais nous devons amplifier nos actions. Nous devons aussi poursuivre et faire grandir nos collaborations avec les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT). Pour finir, et c'est un enjeu fondamental : la consolidation de la coopération entre l'ensemble des acteurs de l'intérim et France Travail sur l'offre de services et la prospection des entreprises afin d'apporter des vraies réponses combinées aux entreprises clientes des entreprises de travail temporaire (sourcing, méthode de recrutement par simulation (MRS), formations préalables au recrutement, immersion professionnelle, etc.) et ainsi proposer ensemble et de façon coordonnée les solutions les plus adaptées à leurs besoins notamment pour les TPE et PME. Aujourd'hui, près de 60 % des entreprises font face à des difficultés de recrutement et particulièrement les TPE et PME. C'est pourquoi je vois la collaboration avec les acteurs de l'intérim autant comme un impératif que comme une opportunité.

Vous avez déclaré qu'il fallait privilégier l'accès durable à l'emploi plutôt que l'accès à l'emploi durable, pouvez-vous nous préciser le sens de cette inflexion ?

T. G. : In fine, notre mission est que l'accès à l'emploi soit durable. Aujourd'hui, nous abordons trop cette question par le prisme du type de contrat. Hors, il ne faut pas oublier que plus de 30 % de contrats signés en CDI sont rompus avant la première année. C'est pourquoi, il est important de s'inscrire dans une logique de parcours personnalisé. Ce que nous faisons avec la plupart des acteurs de l'intérim notamment dans les secteurs de la logistique ou de l'industrie en combinant un sourcing commun, des formations préalables quand cela est nécessaire, l'accès à un premier contrat intérimaire comme première marche avant de consolider le recrutement en CDI. Parce que l'accès à une formation préalable à une embauche est souvent le gage d'une insertion plus durable, nous avons assoupli, en avril, les

conditions d'accès à la formation préalable à l'embauche pour faciliter cette logique. Et toutes nos agences France Travail développent, en ce sens, des partenariats concrets avec les acteurs de l'intérim : aménagement d'espaces de recrutement dédiés au sein des agences, job dating ou opérations de Méthode de recrutement par simulation (MRS) communes, etc.

Pouvez-vous nous présenter le nouveau dispositif issu de la fusion de l'Action de formation préalable au recrutement-AFPR et de la Préparation opérationnelle à l'emploi-POEI ?

T. G. : Je veux d'abord rappeler ce que sont l'AFPR et la POEI parce que c'est notre jargon : ce sont des formations préalables à l'embauche pour toutes les entreprises qui ont repéré un candidat à qui il manquerait un « petit plus » en termes de formation pour être pleinement opérationnel. Les résultats sont là pour 2023 : près de 90 000 entrées en formation l'année dernière et près de 8 candidats sur 10 accèdent à un emploi à la suite de ces formations. La nouvelle POEI va élargir les situations dans lesquelles celle-ci peut être mise en œuvre. Il va notamment être possible de réaliser des POEI avant des missions d'intérim d'au moins 4 mois pour des emplois saisonniers. Par ailleurs, la POEI sera également possible, si l'entreprise de travail temporaire s'engage à 6 mois de missions dans les 9 mois qui suivent la formation. Cela permettra de favoriser encore plus l'accès à l'emploi et l'insertion de demandeurs d'emploi, notamment les plus éloignés de l'emploi. C'est une réponse très efficace aux besoins en compétences des entreprises, notamment des TPE-PME, dans les territoires ou les secteurs où il existe de fortes tensions de recrutement. Par ailleurs, cette fusion rend le dispositif plus lisible et plus simple pour les recruteurs. Cela a été voté par le conseil d'administration de France Travail et le décret d'application a été publié le 18 juin 2024.





INTÉRIMAIRES SANTÉ

La mutuelle des salariés intérimaires

www.interimairesSante.fr

Depuis 2016, **plus de 4000 Entreprises de Travail Temporaire** font confiance à **INTÉRIMAIRES SANTÉ** chaque année pour apporter une couverture santé appropriée à leurs salariés intérimaires.

Parce que l'intérim répond à des contraintes spécifiques et afin de faciliter le quotidien des agences tout un panel de services est mis à leur disposition : accompagnement lors des nouvelles adhésions, gestion des dispenses, reportings, clubs utilisateurs...

Notre +

Un suivi personnalisé assuré par des gestionnaires dédiés à chaque entreprise.

Pour toutes demandes de souscription aux contrats collectifs, nous vous invitons à contacter le Centre de Relation Entreprise au 01 46 67 10 84.



UNE COUVERTURE AUX AVANTAGES SPÉCIALEMENT CONÇUS POUR LES INTÉRIMAIRES

- Une cotisation solidaire et mutualisée
- Un dispositif de portabilité adapté à l'activité discontinue
- Un espace pour réaliser toutes ses démarches en ligne
- Des options facultatives adaptées à chaque besoin
- Une affiliation automatisée
- L'accès à une carte de tiers payant digitale



LA SATISFACTION ASSURÉ AU COEUR DE LA GESTION

« Nous accompagnons les assurés dès leur entrée dans l'intérim. Un dispositif de communication adapté est déployé pour les aider dans leurs démarches afin qu'ils puissent bénéficier de la couverture santé proposée. Au quotidien, nous sommes présents auprès des intérimaires assurés en répondant directement à des milliers de sollicitations. »

Julie

Téléconseillère Pôle Assurés



FAVORISER LA RECONVERSION DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES ET LE RETOUR À L'EMPLOI DES SENIORS.

Patrick TUPHÉ

Président du FPETT, revient sur les grands enjeux à venir en matière d'insertion et de formation et sur les nouvelles actions mises en place pour accompagner les salariés intérimaires et les demandeurs d'emploi.

Interview

Vous avez été élu président du FPETT en début d'année, quels sont les axes stratégiques 2024 du FPETT ?

Patrick Tuphé : Le premier axe stratégique a consisté à éviter d'avoir une rupture dans notre activité de formation au profit des salariés intérimaires. En effet, l'enveloppe dédiée à la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) pour le travail temporaire qui représentait 25 % de l'enveloppe nationale, a été extrêmement réduite par l'Etat et nous ne savions pas quand nous pourrions accéder à la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI). L'ouverture de la POEI aux contrats de mission devrait être prochainement précisée dans un décret dont la publication est prévue dans les prochains jours. Il a donc fallu assurer cette transition entre la POEC et la POEI pour ne pas casser cette logique de formation en recourant davantage à nos propres dispositifs que sont les Contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et les Contrats de développement professionnel Intérimaire (CDPI) grâce à l'instauration de mesures financières incitatives. Le deuxième axe stratégique est le développement de l'offre de services en matière de reconversion des salariés intérimaires en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, avec un accent particulier sur les moyens déployés en aval via la création l'an dernier d'un pôle reconversion.

Pour quelles raisons avoir créé un pôle reconversion ?

P. T. : Nous avons réalisé que les procédures permettant de bénéficier d'une reconversion étaient d'une extrême complexité pour les salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il était indispensable de les accompagner individuellement et au quotidien dans leurs démarches.

Il dispose d'une équipe de quatre experts chargés de trouver des solutions au cas par cas et de les soutenir auprès des acteurs spécialisés dans ce domaine.

L'objectif est également de développer des partenariats avec ces acteurs pour ouvrir davantage de portes aux salariés intérimaires qui ont eu un accident du travail ou une maladie professionnelle. Aujourd'hui, plus de 300 salariés sont accompagnés par l'équipe du pôle reconversion.

Comment s'organise l'activité du FPETT dans les territoires en lien avec AKTO ?

P. T. : L'équipe du FPETT compte aujourd'hui notamment cinq chargés de développement des partenariats. Afin de promouvoir les actions du FPETT sur tout le territoire, une convention de gestion a été conclue avec AKTO qui nous permet d'utiliser ses moyens et ses ressources humaines pour être plus présent au côté des agences d'emploi.

Pouvez-vous nous présenter l'expérimentation Tremplin seniors menée par le FPETT ?

P. T. : Il s'agit d'être un peu à l'avant-garde sur cette question de l'accompagnement des plus de 50 ans qui devient un enjeu majeur au moment où l'âge de la retraite est repoussé à 64 ans. L'objectif de ce Tremplin seniors est d'inciter ces personnes à reprendre confiance, à se valoriser et à tirer profit des compétences acquises durant leur vie professionnelle pour se relancer. Durant une semaine, des actions sont donc organisées pour entraîner ces personnes à se présenter, à passer un entretien et plus généralement, à se remobiliser pour retrouver un emploi. Cette expérimentation ne s'adressant pas uniquement aux seniors intérimaires, nous profitons aussi de ces sessions pour présenter l'intérim, les possibilités d'insertion offertes et l'accompagnement proposé par les agences d'emploi.



Penser le Big Bang du travail.

Les 9^e Rencontres pour le travail et l'emploi se sont tenues à la Maison de la chimie à Paris le 5 mars dernier.

Ce rendez-vous annuel incontournable des spécialistes de l'emploi a commencé par une table ronde dédiée au plein emploi et à la réforme de France Travail. Cette réforme a été vivement saluée par Isabelle Eynaud-Chevalier, déléguée générale de Prism'emploi, en ce qu'elle prévoit l'acquisition progressive d'une culture et d'outils de travail communs à l'ensemble des intervenants au contact des demandeurs d'emploi. « Il s'agit pour nous de l'occasion de parachever nos dispositifs de coopération. En effet, nous coopérons avec des instances comme France Travail, l'Apec et les missions locales depuis des décennies. La coopération entre France travail et Prism'emploi et la mise en place du Comité national pour l'emploi constituent la consécration du décloisonnement », a conclu la déléguée générale de Prism'emploi. Pour Isabelle Eynaud-Chevalier, « la mise en œuvre de communs numériques, le partage des critères d'orientation ou encore des méthodologies d'accompagnement » permettront d'accompagner efficacement les demandeurs d'emploi et les entreprises. Cette table ronde est également revenue sur les évolutions du travail. Pour Alexandre Saubot, président de France Industrie et président

du conseil d'administration de France Travail, on constate « une demande de sens ». Il faut « requestionner l'organisation du travail. Le CDI n'attire plus », a conclu Christine Le Nabour, Députée d'Ille-et-Vilaine, vice-présidente de l'Union nationale des missions locales. La journée s'est poursuivie par un entretien avec le Député européen Pierre Larrourou qui est revenu sur la semaine de quatre jours, qui « permet d'améliorer la qualité de vie et de répondre à la demande des salariés. Pour l'entreprise, elle facilite les recrutements et limite l'absentéisme. Enfin, elle permet de lutter contre le chômage... Dans certaines entreprises, la semaine de quatre jours peut massivement créer des emplois », a souligné le député. La deuxième table ronde de la journée s'est quant à elle intéressée au Pacte de la vie au travail et au spectre de la « smicardisation » tandis que la session prospective s'est penchée sur l'IA générative et la fin du travail. Préparer les jeunes générations à ces sauts technologiques, accompagner par la formation les salariés dont les emplois actuels sont menacés, et inciter les autres à réaliser le potentiel de l'IA en gains de productivité : autant de nouveaux défis à relever.

L'accord Mission Jeunes fête ses dix ans.

Le 21 mars dernier, l'ensemble des acteurs concernés se sont réunis pour célébrer les dix ans de Mission jeunes, un dispositif d'accompagnement vers l'emploi qui a su faire ses preuves.

Le taux de chômage des jeunes reste élevé en France. Il atteint 17,4 % de la population active des 15-24 ans, d'après les derniers chiffres de l'Observatoire de la jeunesse, du sport, de la vie associative et de l'éducation populaire¹. Seule une politique de mise en œuvre de l'emploi et de la qualification des jeunes volontariste peut renverser cette tendance. C'est toute l'ambition de Mission Jeunes, qui depuis 2014, vise à favoriser l'intégration des jeunes sur le marché du travail grâce à la mobilisation des entreprises de travail temporaire.

Une mobilisation massive

Le secteur de l'intérim s'est mobilisé largement pour répondre à cet appel. Depuis la dernière signature de l'accord Mission Jeunes [troisième accord national], treize conventions régionales ont été conclues avec pour chacune des plans d'action dynamiques. « De très nombreuses conventions ont par ailleurs été conclues entre missions locales et agences d'emploi. J'en profite pour remercier tous les acteurs qui œuvrent dans les territoires pour que nous ayons un partenariat dynamique », a salué Isabelle Eynaud-Chevalier, déléguée générale de Prism'emploi lors de son intervention pendant le séminaire Mission Jeunes qui a marqué ce dixième anniversaire.

Une démarche partenariale

La mise en œuvre de Mission Jeunes, une démarche d'accompagnement global des jeunes vers l'emploi, portée par le

secteur du travail temporaire, repose en effet sur un partenariat renforcé entre les agences d'emploi, les missions locales et l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi et de la formation. Particulièrement engagé pour l'accès à l'emploi des jeunes, le secteur de l'intérim a relevé le challenge avec brio. « En 10 ans, plus de 125 000 jeunes accompagnés par les missions locales ont été délégués au sein d'entreprises, via 359 000 missions d'intérim. Ces deux chiffres sont très révélateurs de l'expertise des agences d'emploi et de leur connaissance des besoins en compétences des entreprises locales », analyse la déléguée générale de Prism'emploi.

Un tremplin pour l'emploi

Le partenariat entre ces différents acteurs a pour objectif d'augmenter les opportunités d'accès à l'emploi des jeunes accompagnés par les missions locales et de les préparer à accéder à l'emploi. Chaque jeune bénéficie d'un parcours individualisé qui combine missions d'intérim, formation et accompagnement renforcé. Formations en ligne, séminaires d'intégration dans l'emploi, ateliers découverte... de nombreux outils sont mis à disposition des publics accompagnés pour construire leur parcours vers l'emploi durable. Pour ces jeunes, les missions d'intérim constituent une première expérience professionnelle qui développe leur employabilité. Les missions d'intérim constituent en effet un tremplin vers l'emploi et la qualification particulièrement efficace.

3

accords-cadres
nationaux conclus

100 %

des missions locales
partenaires des agences
d'emploi

125 295

jeunes accompagnés
et 359 000 missions
d'intérim réalisées

400

CDI intérimaires
conclus

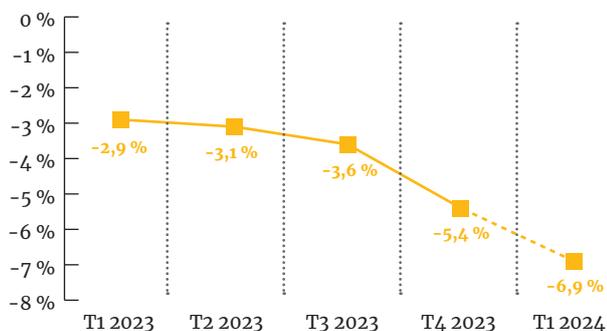
1. https://injep.fr/tableau_bord/les-chiffres-cles-de-la-jeunesse-2023-activite-emploi-chomage/

Le travail temporaire en 2023 et au premier trimestre 2024.

Après avoir progressé trois années consécutives, l'emploi intérimaire, pénalisé par la faible croissance du PIB en 2023 s'est contracté de -3,7 %. Celui-ci représente 791 000 emplois en équivalent temps plein (ETP), soit 35 000 ETP de moins qu'en 2022. Rapporté à l'ensemble des salariés, le travail temporaire compte désormais pour 2,9 % de l'emploi. La part de l'intérim marque ainsi une érosion depuis 2018 (année au cours laquelle il totalisait 3,2 % des salariés).

Dans le détail des évolutions trimestrielles (par rapport au même trimestre de l'année précédente), au cours des trois premiers trimestres 2023, le recul de l'intérim, compris entre -2,9 % et -3,6 % a été à peu près constant. Corrélativement avec la situation générale de l'activité économique, il a avec -5,4 %, enregistré une dégradation au quatrième trimestre qui s'est accentuée au premier trimestre 2024 (-6,9 %).

Évolutions trimestrielles (par rapport au même trimestre de l'année précédente) de l'emploi intérimaire (T1 2023-T1 2024)



L'évolution de l'intérim accompagne les grandes tendances économiques sectorielles

L'intérim dans l'industrie a reculé de 2,2 % en 2023, avec des évolutions contrastées entre le premier et le second semestre. Encore soutenu au premier semestre par les investissements et la reconstitution des stocks, ce secteur a fait appel de façon à peu près constante à l'intérim. Le ralentissement de la production industrielle au second semestre s'est accompagné d'un recul de l'intérim au troisième trimestre qui s'est aggravé au quatrième trimestre.

Dans cet environnement baissier, plusieurs secteurs se démarquent néanmoins : les filières aéronautique et nucléaire, confrontées à des difficultés de recrutement et des besoins de compétences pointues, ont, tout au long de l'année, développé leur recours à l'intérim.

Les niveaux élevés d'inflation ont pénalisé les activités conditionnées par la consommation des ménages. Dans ce contexte, le recours à l'intérim s'est nettement contracté dans le commerce (-10,9 %) et les transports-logistique (-6,5 %).

Dans les domaines des services, marqués par une baisse globale de 3,6 %, le secteur de la santé et de l'action sociale, confronté à d'importants besoins de recrutement, s'est distingué en faisant davantage appel à l'intérim. Cette tendance s'est néanmoins interrompue au quatrième trimestre.

En 2022, à rebours de l'industrie et du tertiaire, l'intérim avait reculé dans le BTP. En 2023, les pénuries persistantes et les chantiers en cours ont soutenu l'activité des agences d'emploi qui s'est là encore distinguée avec un quasi-maintien de l'emploi intérimaire dans ce secteur (-0,9 %).

La dégradation au premier trimestre 2024 s'explique par la situation dans l'industrie et le BTP qui en 2023 avaient mieux résisté et dont la baisse désormais s'amplifie.

Même s'ils demeurent en retrait, les secteurs du tertiaire se dégradent moins au premier trimestre 2024 et semblent enregistrer quant à eux une inversion de tendance.



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

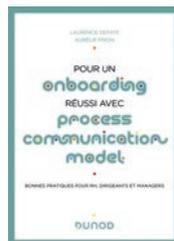


RH : Quinze cas pratiques pour une nouvelle inspiration

Innovations RH et transformations sociales
15 retours d'expérience et pratiques inspirantes

Bérangère Gosse, Delphine Philip de Saint Julien, Séverine Ventolini / Éditions Dunod

Incarnerez les ressources humaines de demain et accompagnez l'entreprise du futur c'est la promesse de l'ouvrage rédigé par Bérangère Gosse, Delphine Philip de Saint Julien, Séverine Ventolini. À travers quinze cas concrets d'entreprise, ils invitent leur lecteur à regarder autrement les changements que peuvent entreprendre les métiers des ressources humaines pour le bien de l'entreprise et de la société. Comment allier Ressources humaines, innovation et Transformations sociales? Les pratiques novatrices mises en place par les quinze organisations sur lesquelles revient ce livre reflètent la diversité du monde de l'entreprise et les enjeux qui la traversent.



Réussir l'onboarding de ses collaborateurs

Pour un onboarding réussi avec Process Communication Model®

Laurence Defaye, Aurélie Piron / Éditions Dunod

L'accueil et l'intégration d'un nouveau salarié est un enjeu pour l'entreprise. Ce processus d'onboarding peut être délicat. Chaque personnalité est unique et une intégration harmonieuse dans une équipe n'est pas toujours évidente. Laurence Defaye et Aurélie Piron dressent un état des lieux des bonnes pratiques pour RH, dirigeants et managers en s'appuyant sur le Process Communication Model® (PCM). En parcourant cet ouvrage, on peut décrypter les six structures types de personnalité et leur fonctionnement. Savoir développer une communication adaptée à ces six profils et identifier leurs besoins et réactions en période de stress permet de faciliter la prise de poste du collaborateur et son parcours d'intégration. De nombreux schémas et illustrations éclairent les concepts riches abordés dans cet ouvrage.



Les clés de l'open innovation

S'ouvrir pour innover autrement
La méthode infaillible

Fabrice Marsella / Éditions Dunod

Comment rendre une innovation concrète et définir une stratégie d'innovation? Grâce à l'open innovation en s'inspirant de l'extérieur, en collaborant et créant à plusieurs. Le guide rédigé par Fabrice Marsella fournit toutes les clés pour aider chaque entreprise à prendre le virage de l'open innovation. Outils de l'open innovation, cas d'entreprises inspirants, matrice personnalisée... : cet ouvrage vivant et pragmatique, vous accompagne pas à pas pour vous lancer ou passer au niveau supérieur, tout en traçant votre propre feuille de route.



L'essentiel du management en moins de 50 pages

Le Petit Management 2024

Nathalie Houver / Éditions Dunod

Comment communiquer, gérer son temps, déléguer et contrôler, conduire une réunion, coacher, motiver et fixer des objectifs, inspirer, conduire le changement? Le Petit Management 2024 récapitule toutes les compétences fondamentales du management. Cette treizième édition, dans un format très accessible de 48 pages et 16 fiches synthétiques, fournit des outils méthodologiques, des mini-tests et des auto coachings.

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: Page 3 : Olivier Seignette ; Page 4 : Photothèque : Prism'emploi/Sogest ; page 5 : Gettyimages/Thapana Onphalal ; Page 10 et 11 : Ministères sociaux DICOM/Tristan Reynaud ; Page 13 : Olivier Seignette. Conception et réalisation: WAT – Agencewat.com – 2401_05171 – Rédaction: Henri Cormier, Frédérique Perrofin – Impression: Quintessence – Chef de publicité: Carmen Figaret – Éditions SOGESTI: 7 rue Mariotte – 75017 Paris – Tél.: 01 55 07 85 91 – Dépôt légal: 2^e trimestre 2024 – ISSN 2431-868X.



Salariés intérimaires, toujours à vos côtés

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

Découvrez votre protection sociale en matière de :

- prévoyance

<https://www.interimairesprevoyance.fr/>

- frais de santé

<https://www.interimairesante.fr/fr/accueil.html>

- retraite complémentaire

<https://www.ag2rlamondiale.fr/particulier/retraite>



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

Crédit photographique : Stock Rocket pour Adobe Stock

The Coffreo logo, featuring a white square icon with a stylized 'c' shape inside, followed by the word 'coffreo' in a lowercase, sans-serif font.

coffreo

| Au service des agences d'emploi