

dossier

## L'INTÉRIM SE MOBILISE POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



point de vue

GRÉGOIRE CABRI-WILTZER,  
PRÉSIDENT DE LA COMMISSION  
COMMUNICATION DE PRISM'EMPLOI

passerelle

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL  
ET FRAUDE AU DÉTACHEMENT

# Connectez-vous à l'intérim digital dès maintenant !

Relevez le plus grand défi de transformation de votre entreprise. Dès maintenant. Découvrez comment sur [armado.fr](http://armado.fr)



**Digitalisez vos documents et processus métier.**

Il n'a jamais été aussi facile de distribuer l'ensemble de vos documents (contrats, bulletins, factures...) et d'automatiser vos processus métiers comme les relevés d'heures ou demandes d'acomptes, par exemple.

**L'archivage numérique haute sécurité.**

Le stockage des documents est une obligation contraignante. Avec Armado, tous vos documents sont archivés automatiquement durant toute leur période légale de conservation.

**Le meilleur de la signature électronique.**

Vous bénéficiez des meilleures technologies actuelles de signature électronique, de la vérification d'identité du signataire, d'intégrité du document, à la constitution du dossier de preuves.

**Compatible avec toutes les solutions logicielles.**

Armado est 100% intégré à Tempo. Mais en vous connectant à notre API, toutes les fonctionnalités de la plateforme sont maintenant accessibles à toutes les solutions logicielles du secteur.

## UN ENGAGEMENT FORT !



**Agir en faveur  
de l'emploi  
des personnes  
en situation  
de handicap !**

Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, est un engagement fort de notre profession !

Trois étapes majeures :

Septembre 2018, signature d'une convention avec la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées. Puis, en juillet 2019, signature d'un accord de branche par Prism'emploi et 5 organisations syndicales de salariés. Enfin, en septembre dernier, conclusion d'un accord multipartenarial avec Muriel Pénicaud et Sophie Cluzel, associant la branche du travail temporaire ainsi que l'ensemble des acteurs de l'emploi.

Cet engagement concrétise la volonté des signataires d'agir en faveur d'une société plus inclusive, qui permette aux personnes en situation de handicap d'accéder plus facilement à l'emploi.

La branche du travail temporaire s'engage plus particulièrement à développer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, qu'elles soient salariées permanentes ou salariées intérimaires. Il est important de rappeler que grâce à la Loi Avenir professionnel, la mise à disposition auprès d'une entreprise utilisatrice d'un salarié intérimaire dont la situation de travailleur handicapé est reconnue, peut intervenir indépendamment d'un accroissement d'activité ou d'un remplacement.

Grâce à ce nouveau cas de recours, nos agences d'emploi vont pouvoir mobiliser leurs forces vives pour accompagner efficacement les personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel.

À ce titre, je ne peux que me féliciter de toutes les actions menées par nombre d'entreprises de travail temporaire, qu'il s'agisse de groupes ou de PME, qui chacun à leur échelle, œuvrent en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Vous pourrez retrouver dans le dossier de ce numéro trois beaux témoignages de salariées, une permanente et deux intérimaires (pages 9, 10 et 11).

Continuons à œuvrer ensemble pour une société plus inclusive !

**Gilles LAFON,**  
*président de Prism'emploi*

# leMag

NUMÉRO 46  
4<sup>e</sup> trimestre 2019

### news 04

- ▶ Le truck santé du FASTT reprend la route
- ▶ Rentrée 2019 à l'ESMAE de La Réunion
- ▶ La nouvelle identité d'AKTO renforce sa visibilité dans le paysage de la formation professionnelle
- ▶ Les entreprises se sont appropriées le dispositif carte BTP

### dossier 07

- ▶ L'intérim se mobilise pour l'emploi des travailleurs handicapés

### point de vue 13

- ▶ Quatre questions à Grégoire Cabri-Wiltzer, Président de la commission communication de Prism'emploi

### passerelle 14

- ▶ Lutte contre le travail illégal et fraude au détachement
- ▶ Les succès du dispositif d'insertion professionnelle des réfugiés au sein de la branche du travail temporaire

### en région 18

- ▶ La Guadeloupe conforte son engagement pour l'emploi des jeunes

### repères 20

- ▶ Évolution de l'emploi intérimaire de janvier à octobre 2019

### vient de paraître 22

03

## LES ENTREPRISES SE SONT APPROPRIÉES LE DISPOSITIF CARTE BTP

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, tous les employeurs sont dans l'obligation de demander une carte BTP pour les salariés effectuant, organisant ou dirigeant des travaux de bâtiment ou de travaux publics, même lorsqu'ils ne travaillent qu'à titre occasionnel. Cette obligation s'applique aux entreprises de travail temporaire. En revanche, pour les salariés intérimaires détachés, la demande de carte BTP doit être effectuée par l'entreprise utilisatrice. En cas de manquement à cette obligation, l'entreprise contrevenante risque de s'exposer à une amende dont le montant a été récemment doublé et qui atteint 4 000 euros par salarié, voir 8 000 euros en cas de récidive.

Selon le dernier recensement effectué par l'Union des Caisses de France Congés Intempéries BTP (UCF CIBTP) à qui la gestion du dispositif carte BTP a été confiée par les pouvoirs publics, on dénombre fin novembre 2 329 900 cartes produites dont 583 673 cartes salariés intérimaires (25%), 194 059 cartes salariés détachés (8,6%) et 28 064 cartes intérimaires détachés (1,2%). Conçu pour lutter contre le travail illégal et la concurrence sociale déloyale, ce dispositif permet ainsi un meilleur suivi et contrôle du détachement dans le secteur du BTP. À ce titre, le rapport liste les six pays d'établissement des entreprises étrangères par nombre de cartes commandées : Portugal 20%, Belgique 15,1%, Espagne 12,2%, Allemagne 10,3%, Italie 10%, Pologne 9,6%.

Cependant, la liste des six pays d'établissement des entreprises étrangères par nombre de comptes est bien différente : Allemagne 15,8%, Italie 15,6%, Espagne 13,3%, Belgique 12%, Portugal 9,6% et Pologne 6,3%. Sur ce total de cartes émises, seulement 1 752 468 cartes sont encore valides. En effet, les cartes délivrées lors des détachements ne sont valables que pour la durée du détachement. Ainsi, sur les 222 123 cartes délivrées à des détachés (« salariés détachés » et « intérimaires détachés »), seules 24 711 cartes sont encore valides, soit tout juste 11%.

Concernant le travail temporaire, le rapport précise qu'il y a actuellement 237 mandats EDI (Échange de Données Informatisées) en cours de validité pour 10 partenaires EDI. Sur les 568 751 cartes « salariés intérimaires » en cours de validité, 130 921 cartes ont au moins une mission sur le mois, soit 23% des cartes valides.

Enfin, l'UCF fournit désormais des statistiques sur le nombre de cartes scannées chaque mois. Sur les 14 805 scans réalisés au cours en novembre, 3 177 concernaient des cartes « salariés intérimaires », soit 21,5% des scans mensuels. Aucune distinction n'est opérée quant à la qualité de l'opérateur du scan (donneur d'ordre, maître d'ouvrage, contrôleur, etc.).

## RENTÉE 2019 À L'ESMAE DE LA RÉUNION



Promotion 2018-2019 Consultants recrutement.

Le 22 octobre dernier, la seconde promotion de la formation Consultant recrutement, un métier essentiel au sein des agences d'emploi, a fait sa rentrée à l'ESMAE de l'île de la Réunion. L'évolution du champ d'activité des agences d'emploi, avec notamment la création du CDI intérimaire, a généré une demande en personnel qualifié sur le métier de Consultant Recrutement. Actuellement le besoin en personnel qualifié sur ce métier n'est pas satisfait localement, au regard de l'essor de l'activité de l'intérim sur l'île. Prism'emploi a donc sollicité la CCI Réunion pour mettre en place cette formation spécialisée. Les jeunes qui veulent intégrer le métier de consultant recrutement suivront 602 heures de formation sur un an, dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'alternance. Ils se formeront aux missions variées du Consultant Recrutement : fournir un accompagnement personnalisé aux candidats en recherche d'un emploi permanent ou temporaire et travailler en collaboration avec les Directions de PME et les conseillers en matière de Gestion des Ressources Humaines et de recrutement des collaborateurs.

## LE TRUCK SANTÉ DU FASTT REPREND LA ROUTE

En 2018, le camion itinérant dédié aux problématiques de santé et de sécurité du FASTT a sillonné les routes à la rencontre des salariés intérimaires et des agences d'emploi et de leurs entreprises clientes. Avec 142 étapes, plus de 4819 intérimaires rencontrés, le truck « À vous la santé » a pu diffuser des bonnes pratiques en matière de gestes et postures au travail, de prévention cardio-vasculaire ou de protection de l'audition.

En 2019, le truck a repris sa tournée, démarrée en Île-de-France. 243 étapes ont été réalisées dont 20 dans les DOM (Martinique, Guadeloupe et Guyane) en collaboration avec 25 enseignes. Plus de 8 000 salariés intérimaires ont été accueillis ainsi que 4 800 collaborateurs d'agences d'emploi.

Dans chaque ville, une problématique spécifique est à l'honneur, présentée par un des experts santé et sécurité du monde médical et sportif : conduites à risques avec un spécialiste des addictions, gestes et postures avec un coach sportif... Les thématiques abordées sont concrètes : comment se positionner pour soulever une charge sans se blesser ? Comment harnacher un casque correctement ? Quel programme d'exercice physique efficace mettre en place pour lutter contre les troubles musculo squelettiques ? Les rencontres avec les salariés intérimaires sont aussi l'occasion pour les représentants du FASTT de rappeler aux participants les services proposés : garde d'enfant, crédit, location de véhicule. Un programme ambitieux pour la nouvelle tournée du truck vert. Pour 2020, plus de 300 dates sont prévues, mobilisant 2 camions. De nouvelles thématiques seront au programme : sensibilisation à la sécurité au travail et nutrition.



Les salariés intérimaires en poste sur le site d'une entreprise utilisatrice ont bénéficié de la séance d'échauffement et de sensibilisation aux bons gestes et aux bonnes postures.

## LA NOUVELLE IDENTITÉ D'AKTO RENFORCE SA VISIBILITÉ DANS LE PAYSAGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le FASTT devient AKTO. Ce nouvel opérateur de compétences (OPCO) des services à forte intensité de main-d'œuvre a été agréé le 1<sup>er</sup> avril 2019, par arrêté ministériel. L'OPCO regroupe les services à forte intensité de main-d'œuvre et s'impose comme un acteur de premier plan dans le paysage de la formation professionnelle. Ce changement de dénomination et d'identité visuelle reflète le dynamisme et l'engagement de cet OPCO qui accompagne désormais 27 branches professionnelles, 250 000 entreprises, et quatre millions de salariés. Son accompagnement permet au secteur du travail temporaire de mettre en action sa stratégie de développement de compétences : assurer l'emploi durable et la construction de parcours professionnels et assurer la performance des entreprises en renforçant la montée en compétences et la qualification des salariés.

**AKTO**  
L'humain au cœur des services

**SANTÉ  
PRÉVOYANCE  
ÉPARGNE  
SERVICES FINANCIERS  
RETRAITE**

# SE SAVOIR ENTOURÉ, ÇA CHANGE LA VIE

Le Groupe APICIL et les partenaires sociaux de votre branche souhaitent le meilleur pour vos salariés !

C'est pourquoi **APICIL Prévoyance** est recommandée pour assurer les **régimes de frais de santé et de prévoyance** des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

Parce que le Groupe APICIL protège les personnes, toutes les personnes, rien que les personnes, nous nous engageons au quotidien à accompagner chacun de vous dans tous vos projets, qu'ils soient personnels ou professionnels. Car nous savons que se savoir bien entouré est nécessaire pour avancer.

**Et ça change la vie !**

[groupe-apicil.com](http://groupe-apicil.com)

APICIL Gestion - 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 - SA au capital de 8 997 634 € - RCS Paris 341 911576 - Siège social : 20 rue de la Baume CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08 - Etablissement de Crédit n°14.120.

APICIL Asset Management - S.A. au capital de 8 058 100 € - RCS : Paris 343 104 949 - Société de Gestion de Portefeuille - Agrément AMF n° GP 98038 - Siège social : 20 rue de la Baume CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08

Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN19/FCR0011 - 02/2019 - Photo : istock

 **GROUPE  
APICIL**



# L'INTÉRIM SE MOBILISE POUR L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

La convention-cadre signée en septembre dernier entre l'État et les acteurs de l'intérim vise à renforcer la collaboration et à développer des actions coordonnées en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Une nouvelle initiative qui s'inscrit dans la dynamique de la signature, en septembre 2018, des engagements de la branche dans ce domaine. Tour d'horizon...



*Cette convention (...) donne de nouvelles opportunités pour intégrer les personnes en situation de handicap aux collectifs de travail, pour une société inclusive », déclarait la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, lors de la signature le 24 septembre dernier (photo de groupe), de la convention-cadre pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du*

travail temporaire. D'une durée de trois ans, cette convention signée par le ministère du Travail, le Secrétariat d'État aux personnes handicapées, la branche du travail temporaire et les différents organismes œuvrant dans le domaine de l'insertion des personnes en situation de handicap<sup>(1)</sup> constitue une nouvelle étape dans la mobilisation des acteurs de l'intérim en faveur des personnes en situation



Signature de la convention-cadre du 24/9/2019 <sup>(1)</sup>.

de handicap. Elle fait suite aux discussions engagées avec le Secrétariat d'État aux personnes handicapées en amont de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Discussions qui ont débouché sur l'engagement de Prism'emploi visant à faire progresser le taux d'emploi des personnes handicapées, à mettre en place de nouveaux dispositifs en matière de formation professionnelle et à développer des partenariats sur l'ensemble du territoire. La branche a souhaité que l'insertion via l'intérim des personnes en situation de handicap se fasse par le biais d'une mise à disposition plus importante auprès des entreprises utilisatrices. Avec un taux de mise à disposition d'environ 1,3% d'intérimaires en situation de handicap, la profession avait en effet une vraie marge de progression pour atteindre le taux légal de 6% d'emploi de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés. L'engagement de la profession a été confirmé moins d'un an après par l'accord signé avec toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CFE-CGC. Signé le 19 juillet dernier, cet accord fixe l'objectif de progression du taux d'emploi des salariés en situation de handicap dans la branche et définit les moyens pour y parvenir. Il met ainsi en œuvre plusieurs dispositions concernant les salariés permanents et les salariés intérimaires. Pour le premier volet, l'accord prévoit notamment la mise en place d'une formation destinée à sensibiliser les salariés permanents au recrutement et à l'intégration des personnes en situation de handicap et désigne un référent handicap chargé d'informer et d'accompagner ces publics dans les entreprises d'au moins 200 salariés permanents, là où la législation fixe un seuil de 250 salariés pour la nomination de cette personne ressource.

### Décloisonner et coordonner les actions

S'agissant des salariés intérimaires en situation de handicap, l'accord vise à développer leur employabilité en mobilisant les outils de formation de la branche et à assurer le

maintien dans l'emploi et la réinsertion professionnelle des intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle grave ayant entraîné ou risquant d'entraîner une situation de handicap. Des actions de communication (plaquettes d'information, guide pratique, etc.) sont également prévues dans cet accord de branche qui fera l'objet d'un suivi annuel par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) et sera piloté par la Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CPNSST). La convention cadre signée en septembre dernier marque donc une nouvelle avancée en direction de l'insertion des personnes handicapées à travers la mobilisation des agences d'emploi. Elle intègre tout d'abord le nouveau cas de recours introduit dans le cadre de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».



Renaud Bouet, DRH France Groupe ID Logistics.



## Témoignage



Margaux Robert,  
salariée intérimaire  
délégée dans le cadre  
du nouveau cas de  
recours handicap.

### « L'intérim me permet de poursuivre mes études »

« Un accident de voiture lorsque j'avais sept ans m'empêche aujourd'hui d'être debout ou assise trop longtemps et de travailler en continu sur une journée complète. Quand je suis arrivée à Paris, il y a deux ans, j'ai cherché des petits boulots, mais ça ne marchait pas, je ne me sentais pas bien. Et puis, après avoir passé deux entretiens, j'ai trouvé grâce à l'intérim un travail de caissière à la Tour Eiffel qui me permet de ne pas rester trop longtemps en station debout et de faire des remplacements de 4 ou 5 heures. L'intérim est surtout une très bonne solution pour poursuivre en même temps mes études de coréen. En ce moment, je suis en période de partiel et ils comprennent très bien qu'il m'est plus difficile de me libérer et que je reprendrai des missions dès que ce sera passé. Par ailleurs, je trouve que le nouveau cas de recours pour les salariés intérimaires en situation de handicap est une très bonne chose parce que l'on est plus à l'aise pour parler d'un handicap lorsqu'il est invisible. Les entreprises sont plus compréhensives, s'impliquent plus et on se sent rassurée ».

« Cette mesure, s'est félicité le Président de Prism'emploi, Gilles Lafon, va permettre à la profession de l'intérim de mobiliser ses forces vives pour accompagner efficacement les personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel, dans le cadre de coopérations efficaces avec tous les interlocuteurs concernés ». La convention vise en effet également à décloisonner les champs d'intervention des différents acteurs publics, privés et sociaux pour favoriser une insertion accrue des personnes en situation de handicap dans le secteur du travail temporaire. Lors de la journée organisée à l'occasion de la signature de la convention, salariés intérimaires en situation de handicap, chargés de mission handicap au sein d'une ETT, responsables des ressources humaines d'entreprises clientes et acteurs publics dans le domaine de l'emploi sont venus

témoigner des freins et des facteurs de réussite en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées. DRH France du groupe ID Logistics, Renaud Bouet met ainsi en avant la nécessité d'améliorer le processus de prise de contact entre les chercheurs d'emploi en situation de handicap et les entreprises : « Dans les métiers de la logistique et du transport, les process et les matériels ont considérablement évolué, de sorte qu'il n'y a plus vraiment de barrières techniques à l'inclusion des personnes handicapées dans ces secteurs d'activité. Une des principales difficultés tient à l'impossibilité souvent de créer la rencontre entre celles-ci et les entreprises du fait d'un manque d'information et d'orientation ».

### Une coopération pour mieux identifier les candidats

Une question majeure qui rejoint les problèmes d'articulation existant parfois entre la profession et les acteurs publics de l'emploi et du handicap sur la partie sourcing. Sur ce process en amont du recrutement lui-même, la convention a pour but de favoriser la mise en place de passerelles entre les acteurs publics chargés d'identifier les personnes en situation de handicap et les agences d'emploi qui sont en mesure de leur proposer du travail. « Un chantier indispensable, confirme Hubert de Vaublanc, chargé d'études partenariales à la Direction régionale Île-de-France de Pôle Emploi, l'intérim, observe-t-il, constitue pour certaines personnes handicapées qui n'ont pas travaillé depuis longtemps un levier permettant de se remettre sur le marché du travail, de revoir leurs compétences, de tester certains métiers et de faire éventuellement des transferts de compétences sur d'autres secteurs ». Reste que la déclinaison de cette convention nationale sur le terrain nécessitera au préalable d'apprendre à mieux connaître les spécificités des uns et des autres pour mieux coordonner



Hubert de Vaublanc, Chargé d'études partenariales à la Direction régionale Île-de-France de Pôle Emploi.

les actions. « *Le vrai défi pour nous va consister à décliner cette coopération au niveau régional et à s'adapter aux contraintes et spécificités des différentes agences d'emploi. Cela va demander un travail de repérage et d'identification au cas par cas dans la mesure où nous n'avons pas connaissance, pour des raisons légales, dans nos systèmes d'information de la nature du handicap des personnes. Voilà pourquoi nous devons arriver à instaurer un niveau de confiance avec nos partenaires pour expliquer ce qu'on peut faire ou non et pourquoi* », explique Hubert de Vaublanc. Cette partie sourcing est d'autant plus importante que l'intérim n'est pas aujourd'hui perçu par les personnes handicapées comme un moyen d'accéder à un emploi. Un des objectifs de la convention est donc de les sensibiliser pour qu'elles ne craignent plus d'être identifiées comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi et de créer les conditions d'accueil et de recrutement favorables au sein des agences d'emploi.

### Faciliter le recours à l'intérim

Dans cette optique, le projet Parcours TH développé par le FAF-TT<sup>(2)</sup>, en partenariat avec l'AGEFIPH et Cap emploi, entend répondre aux besoins de professionnalisation accrue des permanents des agences d'emploi dans ce domaine, mais aussi de communication proactive sur leur ouverture au recrutement des personnes en situation de handicap. Un socle opérationnel constitue la base de la démarche pour renforcer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap : mise en place de rencontres et ateliers pour les permanents, outils pour les accompagner dans leurs pratiques quotidiennes, actions en matière d'emploi/formation pour mieux répondre aux besoins en compétences des entreprises. L'objectif de Parcours TH est d'amener les personnes à oser pousser la porte des agences d'emploi et d'accompagner un réseau local d'entreprises à un recrutement et un accueil



Mélissa Santos, Chargée de mission handicap et RSE au FAF.TT.

ouvert au handicap. « *À travers ce projet, les agences d'emploi s'engagent à identifier un référent TH pour lequel nous organisons la sensibilisation afin de créer les conditions d'accueil favorable du public et faciliter leur mise en relation client. Ce projet permet de créer une dynamique d'emploi à l'échelle d'un territoire en constituant un réseau de partenaires et de référents TH. Il a aussi pour vocation de réorienter le public vers les bons acteurs si l'agence d'emploi n'a pas d'opportunité d'emploi ou de formation à proposer* », résume Mélissa Santos, chargée de mission handicap et RSE au FAF.TT. « *Il est nécessaire de faire évoluer les représentations des entreprises à propos du handicap et les méconnaissances mutuelles qui peuvent exister entre les employeurs*

10

## Chiffres clés



# 500 000

**c'est le nombre de personnes en situation de handicap inscrites à Pôle emploi en 2018.**

(Ministère du travail juin 2018)



# 80 %

**c'est la proportion en France des handicaps qui sont invisibles (secrétariat d'État chargé des personnes handicapées 2019).**



# 100 000

**c'est le nombre d'emplois supplémentaires qui devraient être ouverts aux personnes handicapées suite à l'obligation faite aux entreprises de plus de 20 salariés d'employer 6 % de personnes en situation de handicap à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.**

(« Bilan des avancées entreprises à destination des personnes en situation de handicap », Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées, 27 février 2019)

et les demandeurs d'emploi en situation de handicap afin de favoriser l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés », estime Sonia Mouïhi, chargée de mission diversité-handicap dans un groupe de travail temporaire. Pour lever ces obstacles, l'enseigne a mis en place un dispositif innovant destiné à favoriser la rencontre entre les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les entreprises clientes : Les Handi'Matinales®. Réalisées en partenariat avec les différents acteurs de l'emploi et du handicap, ces opérations permettent, après avoir visité les postes à pourvoir au sein de l'entreprise et procéder au sourcing ainsi qu'à la pré-sélection des profils, de réunir les candidats sélectionnés et les sociétés, pour des entretiens placés sous le signe de la bienveillance. « Ces rencontres ont une double vocation, d'une part de déconstruire les stéréotypes associés aux travailleurs handicapés et d'autre part de rendre l'entreprise actrice et partie prenante dans le choix des salariés intérimaires qui seront délégués. En effet, nous ne perdons pas de vue que la délégation peut être une première étape vers un emploi pérenne et c'est précisément la raison pour laquelle nous mettons, aussi, en place un parcours de sécurisation de l'intégration afin de garantir le maintien dans l'emploi du salarié intérimaire en situation de handicap. Nous sommes convaincus que la délégation d'intérimaire en situation de handicap doit s'envisager « autrement ». C'est par la mise en place de ces actions innovantes que nous ferons de l'intérim un véritable levier vers un emploi pérenne pour les personnes handicapées ». Plus globalement, la mise en place de procédures de recrutement plus adaptées mentionnée dans la convention-cadre doit permettre de travailler davantage sur l'anticipation des besoins des entreprises et de répondre ainsi à l'urgence de leurs demandes. La convention engage également les signataires à assurer un accompagnement dans la durée des personnes handicapées, via la mobilisation d'aides et prestations humaines, techniques et organisationnelles, le développement des filières métiers du placement en entreprise adaptée ou encore en permettant



Sonia Mouïhi, Chargée de mission diversité-handicap dans un groupe de travail temporaire.

l'accès de ces publics à la formation professionnelle et à l'alternance. Ce changement d'échelle que constitue l'accord signé le 24 septembre 2019 par le ministère du Travail et le secrétariat d'État en charge des personnes handicapées et dix acteurs du travail temporaire et du handicap a été salué par Sophie Cluzel. « À l'échelle de chaque entreprise, ouvrir ses portes aux travailleurs handicapés, c'est intégrer de nouvelles compétences, c'est se créer de nouvelles opportunités en matière d'innovation, de créativité, donc de croissance. C'est aussi améliorer sa marque employeur, sa relation à sa clientèle et, marquer son engagement sociétal », a ainsi tenu à rappeler la secrétaire d'État en charge des personnes handicapées.

(1) Les signataires de la convention-cadre du 24 septembre 2019 sont : le Ministère du travail, le Secrétariat d'État en charge des personnes handicapées, Pôle Emploi, CHEOPS, l'UNMI, l'APAC, l'AGEFIPH, l'UNEA, Prism'emploi, le FAFTT, le FASTT et l'OIR.  
 (2) le FAFTT (Fond d'Assurance Formation du Travail Temporaire) agit au nom et pour le compte de l'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre ; le FAFTT devient AKTO au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Témoignage



Élise Goupillaud, salariée en CDI Intérimaire.

### « Mon handicap ne m'a pas empêché d'avoir un CDI »

« Malgré des problèmes liés à une dyspraxie de naissance, j'ai passé un CAP d'employée de commerce et j'ai pu travailler dans la grande distribution. Mais j'ai dû arrêter il y a trois ans après des problèmes cardiaques pour lesquels j'ai obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Je ne devais plus porter de charges lourdes et il fallait que je puisse m'absenter en cas de besoin pour aller chez le médecin. Je me suis tournée vers l'intérim, mais je changeais tout le temps et c'était parfois difficile à cause de mon handicap. Mon but c'était d'avoir un CDI intérimaire et mon agence d'emploi m'a conseillée de passer le CACES 1. Quand je suis revenue les voir avec le certificat, j'ai pu signer mon premier CDI et travailler comme rouleuse dans une entreprise qui fait de la logistique. Mon arrivée dans l'entreprise s'est très bien passée. Mes chefs sont au courant de mes problèmes cardiaques et savent quoi faire en cas de malaise. Et puis, j'ai pu prendre un appartement à 5 km de chez mes parents. Aujourd'hui, je me sens rassurée parce que je sais que j'ai de l'argent qui rentre tous les mois et que j'ai mon chez moi ».

## Témoignages



Sarah Marlot, assistante RH au sein d'une ETT à Brioude.

« Tout a été fait pour que mon arrivée dans l'entreprise se passe bien »

« J'ai dû arrêter mon activité après avoir été victime d'un AVC à l'âge de 22 ans. Après de nombreuses années de rééducation, j'ai eu la chance de pouvoir retravailler dans une entreprise adaptée et de passer en même temps un certificat d'assistante RH par correspondance. J'ai ensuite obtenu une licence professionnelle en RH avant d'être embauchée dans l'entreprise de Frédéric Debard. Tout a été fait pour que ma prise de poste se passe bien. J'ai eu des formations sur les logiciels de gestion. Dès ma prise de poste, j'ai été tutorée par la comptable pour tout ce qui concerne la paie, la gestion des factures, etc. Il y a aussi toute la partie purement RH à construire comme, par exemple, la création d'un comité social et économique. Le poste est très intéressant. Nombre de process sont à développer, avec de nombreux défis à relever ».

12



Frédéric Debard, Président d'une ETT à Brioude.

« Prendre le temps pour que la personne en situation de handicap puisse se réaliser »

« Le plus difficile pour une PME comme la nôtre n'est pas de faire travailler une personne en situation de handicap, mais de la trouver ! Lorsque j'ai souhaité recruter une Assistante RH, le profil de Sarah, salariée au sein d'une entreprise adaptée de la région, s'est imposé. Elle était déjà en situation d'activité. Après négociation avec son employeur, Sarah a été embauchée en contrat à durée indéterminée. Dès son arrivée, nous avons pris le temps nécessaire pour qu'elle se sente en confiance et qu'elle puisse se réaliser dans ce poste. Au-delà de cette embauche, tout n'est pas réglé en matière d'intégration des personnes en situation de handicap, au sein de très nombreuses sociétés.

Il y a encore des freins au recrutement de cette catégorie de salariés. Lorsque l'on délègue un salarié intérimaire chez un client, celui-ci veut qu'il soit immédiatement opérationnel. C'est donc à nous de lui expliquer et de lui démontrer que le salarié intérimaire en situation de handicap que l'on veut détacher chez lui possède les compétences requises ainsi que le savoir- être. »

interview /

# QUATRE QUESTIONS À GRÉGOIRE CABRI-WILTZER, PRÉSIDENT DE LA COMMISSION COMMUNICATION DE PRISM'EMPLOI



## Présentez-nous la Commission communication. Qui la compose et quel est son rôle ?

La commission Communication est une des 5 commissions de Prism'emploi qui, comme son nom l'indique, prépare et anime les travaux sur ce sujet. Elle élabore la stratégie de communication du syndicat, définit les moyens à y consacrer, valide les positions et les messages de Prism'emploi.

Elle réunit deux membres du conseil d'administration ainsi que des experts de la communication issus de groupes et entreprises adhérentes. Le tempo de nos échanges est donné par l'actualité et nous échangeons environ toutes les 2 ou 3 semaines. Nous nous réunissons tous les 2 mois rue Mariotte pour des réunions qui nécessitent de se voir.

## Quels sont les enjeux de communication de Prism'emploi ?

Prism'emploi a pour mission de définir et de porter les prises de position de la profession auprès des pouvoirs publics, afin d'éclairer les décisions du gouvernement en matière de régulation et d'organisation du marché du travail. Nous travaillons aussi à l'image de la profession, dans un contexte de méconnaissance du public sur les missions du travail temporaire. Notre but est de contribuer à aplanir les difficultés que rencontrent nos entreprises.

Ces missions sont les nôtres aussi bien à Paris qui concentre les centres de décision politique nationale, que dans les territoires. Prism'emploi joue aussi un rôle de veille pour anticiper les enjeux de demain. C'est important que nous soyons identifiés comme un acteur du marché de l'emploi responsable, engagé et porteur d'innovation sociale et économique.

## Comment atteindre ces objectifs ?

Le Conseil d'administration a remis à l'ordre du jour tous ces sujets fin 2018 et a choisi de redynamiser la communication par l'adoption d'une nouvelle approche, la communication d'influence. Elle vise à faire de Prism'emploi une référence auprès des leaders d'opinion, d'incarner les enjeux du secteur pour amplifier notre rayonnement, et d'investir le débat public sur le marché du travail, ses enjeux actuels et futurs, principalement en France. Pour cela, nous développons un réseau haut de gamme de journalistes influenceurs, nous avons renforcé notre présence sur les réseaux sociaux en créant le compte LinkedIn de Prism'emploi et en publiant activement sur celui de notre déléguée générale, Isabelle Eynaud-Chevalier, en investissant les cercles et lieux d'influence comme les think tanks, ainsi que les organisations et associations patronales. Vous savez que vous avez gagné en notoriété lorsque spontanément, la rédaction de France 2, à la recherche d'un expert pour commenter une actualité liée à l'emploi, s'adresse directement à votre service de presse. C'est arrivé la semaine dernière !

## Quels sont les temps forts à venir ?

Prism'emploi s'engage depuis un an à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. La direction de la communication a imaginé une campagne qui va nous accompagner durant les mois à venir. Elle incarne la mission sociale de notre secteur, proposer du travail à tous, en particulier à ceux qui en sont le plus éloignés.

Une place pour tous les talents, Vraiment tous !

J'aime cette signature car elle est dynamique et engageante. Je trouve qu'elle reflète bien l'énergie et l'ouverture qui animent nos salariés dans les 10 000 agences d'emploi de France.

interview /

## LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL ET FRAUDE AU DÉTACHEMENT

Le Plan national de lutte contre le travail illégal 2019-2021 a été présenté par la ministre du Travail le 9 juillet dernier. Revue de détail avec **LAURENT VILBOEUF**, directeur adjoint à la Direction générale du Travail.



14

### Pouvez-vous nous présenter les grandes lignes du Plan national de lutte contre le travail illégal 2019-2021 ?

Le plan 2019-2021 se situe dans la continuité de la priorité accordée, au cours des années récentes, à la lutte contre le travail illégal et, volet devenu majeur, de la lutte contre la fraude au détachement des salariés dans le cadre de prestations de service internationales.

Il s'appuie sur l'expérience acquise au cours des plans précédents ainsi que sur un renforcement considérable du cadre juridique permettant de sanctionner les infractions et de faciliter la coopération entre les corps de contrôle.

Le plan fixe 5 axes stratégiques :

- des actions prioritaires dans les secteurs où le travail illégal et la fraude au détachement sont particulièrement présents (services aux entreprises y compris travail temporaire, faux statuts d'indépendants...);

- des actions de prévention par l'information, la garantie des droits des salariés et le partenariat avec les partenaires sociaux;
- des actions visant à renforcer l'efficacité des contrôles, notamment pour les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre;
- la coordination des contrôles par un accès partagé aux données dont disposent les agents de contrôle des sphères travail, Sécurité sociale, et fiscale;
- un pilotage renforcé des actions avec des indicateurs de suivi élargis aux nouvelles sanctions (amendes administratives, fermetures préfectorales, transaction pénale).

### Pouvez-vous nous dresser un bilan sur la lutte contre la fraude au détachement ?

C'est un des objectifs principaux de l'action du système d'inspection du travail : 20 000 interventions avaient été fixées (et dépassées) en 2018. En 2019, ce sont 24 000 interventions qui sont prévues et seront également dépassées.

Sur le fond, c'est le non-respect des droits fondamentaux des salariés, qui procure un avantage concurrentiel indu – c'est-à-dire du dumping social – au détriment des finances publiques, parfois des deux États concernés.

Sur la forme en revanche, la fraude devient plus sophistiquée avec des montages multipliant les sociétés plus ou moins coquilles vides, prêts de main-d'œuvre et sous-traitants dans divers pays.

Est également très impliquée l'inspection du recouvrement des cotisations sociales (Urssaf et caisses de mutualité sociale agricole). Le juge, tant national qu'europpéen tient également un rôle important.

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-lutte-contre-le-travail-illegal-et-la-fraude-au-detachement>

Au cours du précédent plan, chacun des acteurs a fait d'indéniables progrès :

- l'inspection du travail a accentué sa présence sur le terrain sur les deux volets suivants :
  - le non-respect des obligations déclaratives (déclaration préalable, désignation d'un représentant en France) ou du noyau dur (rémunération minimale, temps de travail, hébergement) ;
  - et la fausse activité hors de France et la véritable activité en France c'est-à-dire le faux détachement.

L'efficacité de cette présence repose aussi sur un cadre juridique considérablement renforcé : définition de l'infraction de faux détachement, plafond des amendes administratives fortement relevé, fermeture administrative (on peut rappeler que 840 amendes ont été prononcées en 2018 pour non-respect des formalités déclaratives pour un montant de 4 M€ soit 2 000 € en moyenne et 18 procédures de suspension de prestation de service internationale initiées, dont 12 menées à terme et 6 interrompues (fin du détachement ou de la prestation notamment par rupture du contrat par le donneur d'ordre) ;

- l'inspection du recouvrement des cotisations sociales a pu obtenir le retrait, par l'institution émettrice, des documents portables attestant de l'affiliation au régime de Sécurité sociale de l'État d'envois (certificat A1), après que la fraude ait été mise en évidence ;
- le juge, national comme communautaire, enfin qui prend pleinement en compte l'impératif de lutter contre le détournement de la libre prestation de services en dumping social avec des arrêts, qui permettent d'écarter la présomption d'affiliation dans l'État d'envoi même en l'absence de retrait des certificats A1 par l'institution émettrice.

Des actions doivent être conduites de manière concertée et conjointe, comme le prévoit le plan, avec l'ensemble des autres corps de contrôle.

**Dans les axes développés dans le Plan national de lutte contre le travail illégal, le Ministère s'engage à mieux lutter contre les faux statuts et notamment les faux indépendants, quel est aujourd'hui le constat de l'inspection du travail ?**

Lutter contre les faux statuts c'est rétablir la réalité de la relation de travail, c'est-à-dire là encore, les droits fondamentaux des salariés : droit lié au contrat de travail, respect du Smic, engagement sur une durée et une protection contre la rupture abusive, droit lié à la protection sociale en cas d'accident, de maladie, de maternité, d'invalidité, de vieillesse et surtout de chômage.

Notre constat : en dépit du rapprochement, sensible, de la protection sociale des salariés et des indépendants au cours des dernières années et des possibilités nouvelles ouvertes à la négociation collective pour fixer la norme applicable à la relation de travail au plus près des besoins des salariés et des employeurs, le salariat demeure un statut protecteur fréquemment contourné par l'abus de

faux statuts : faux bénévoles, faux stagiaires en entreprise, faux stagiaires de la formation professionnelle, faux apprentis, faux intermittents ou faux amateurs dans le spectacle, la liste est inépuisable.

Le cas des faux indépendants est assez compliqué à démontrer. D'une part on a affaire à des montages bien préparés car c'est l'un des plus coûteux pour les fraudeurs : il faut déclarer des revenus non salariaux, verser des impôts et des cotisations sociales. D'autre part, nombre d'activités sont « à la frontière » des deux mondes du travail indépendant et du travail subordonné. Il faut donc le plus souvent une enquête lourde pour démontrer la réalité d'un travail subordonné.

**Prism'emploi a constaté que des plateformes de mise en relation agissent comme des entreprises de travail temporaire sans en respecter le cadre légal, ce constat est-il partagé par l'inspection du travail ?**

Il est encore trop tôt pour aller jusqu'à un constat aussi net puisque des contrôles et des contentieux sont en cours.

Deux infractions à la législation du travail temporaire peuvent être commises :

- l'exercice illégal de l'activité d'entreprise de travail temporaire pour l'opérateur de la mise en relation ;
- un recours au travail temporaire hors cas légal le justifiant, également passible de sanctions pénales, pour l'entreprise bénéficiant de la prestation.

À cela s'ajoute une infraction à la législation sanctionnant le recours au travail illégal puisque :

- l'opérateur est alors non pas le co-contractant d'un travailleur indépendant mais son employeur qui, ne l'ayant pas déclaré comme salarié, commet l'infraction de travail dissimulé ;
- le bénéficiaire qui recourt au service d'un prestataire commettant l'infraction de travail dissimulé.

Ce n'est sans doute pas le cas de toutes les plateformes. Cette vigilance est particulièrement importante pour toutes les prestations proposées pour des activités couvrant des travaux dangereux ou pénibles.

entretien croisé /

# LES SUCCÈS DU DISPOSITIF D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES RÉFUGIÉS AU SEIN DE LA BRANCHE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Le secteur de l'intérim soutient la mise à l'emploi et l'intégration des réfugiés en France. Retour sur un dispositif innovant et très efficace, le programme HOPE.



Marc-Olivier Jouan, Directeur du développement et des programmes nationaux du FAF.TT.



Patrick Choux, Président d'une entreprise de travail temporaire d'insertion.

16

**Le programme HOPE (Hébergement, Orientation, Parcours vers l'Emploi) a pour objectif de faciliter l'intégration et la qualification professionnelle des réfugiés. Coconstruit par le FAF.TT et l'AFPA, avec le ministère du Travail, le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Cohésion des territoires, chargé du logement, Pôle emploi et l'OFII (Office Français de l'Intégration et de l'Immigration), le programme fait preuve d'une très grande efficacité. Le point sur un dispositif solidaire et efficace avec Marc-Olivier Jouan, Directeur du développement et des programmes nationaux du FAF.TT et Patrick Choux, Président d'une entreprise de travail temporaire d'insertion.**

## Comment est né le dispositif HOPE ?

**Marc-Olivier Jouan :** À l'origine du dispositif, on trouve deux expériences pilotes menées dans les Hauts de France et un projet mené en 2016 auprès d'une centaine de personnes conduit en Île-de-France avec le concours des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Ces expériences se sont révélées très concluantes et ont permis de définir la forme définitive du dispositif HOPE. Le lancement du Plan d'Investissement dans les Compétences

(PIC) en 2018 a permis de déployer cette action au bénéfice des réfugiés.

## Comment pourriez-vous définir ce programme ?

**Patrick Choux :** Le dispositif HOPE a pour vocation d'accompagner les réfugiés afin de sécuriser leurs parcours d'emploi et de vie. Il s'agit donc d'un programme de soutien global qui comporte des périodes de formation, de stage et de mise à l'emploi, une solution d'hébergement et un accompagnement social, professionnel et citoyen. Le FAF.TT mobilise l'ensemble de son offre de service pour faciliter l'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés. Les entreprises de travail temporaire participent à ce projet afin de former les stagiaires dans des métiers et secteurs en tension comme le BTP, les services et l'industrie.

**Marc-Olivier Jouan :** Le parcours type mis en place articule des actions de formations spécifiques (cours de français, découverte métier) qui s'inscrivent dans des parcours de POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective), des contrats de professionnalisation, des CDPI (Contrats de Développement Professionnel Intérimaire), avec un accompagnement permettant de lever les freins à l'insertion sociale et professionnelle.



## Combien de réfugiés ont pu être accompagnés jusqu'ici dans le cadre de ce dispositif ?

**Marc-Olivier Jouan :** Le recrutement des personnes se fait principalement dans les centres d'hébergement d'urgence via notre partenaire, l'OFII. En 2018, 500 parcours HOPE ont été réalisés dont 246 via l'intérim et près de 1 000 en 2019, dont 500 dans la branche. La ministre du Travail ayant annoncé la pérennité du programme pour la période de mise en œuvre du PIC, nous pouvons déjà nous projeter vers 2020.

## Comment le secteur du travail temporaire aborde-t-il ce programme ?

**Marc-Olivier Jouan :** La formation métier et linguistique ainsi que l'accompagnement socioprofessionnel sont opérés soit par l'APFA, soit par les ETTI. Il s'agit d'assurer l'accompagnement des réfugiés tout au long du parcours, dans leur recherche de logement, l'établissement de leurs droits à la santé, l'ouverture de compte bancaire, l'aide à la domiciliation. La coordination opérationnelle du dispositif repose sur six chargés de mission réfugiés pour la branche du travail temporaire.

## L'accent est-il mis sur la formation au français ?

**Patrick Choux :** Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019, dans le cadre du PIC, les heures de français ont été doublées. C'est un point essentiel car si tous les primo-arrivants que nous accompagnons font preuve d'une très grande motivation pour aborder la formation métier qui leur est dispensée, pour certains d'entre eux, la maîtrise de la langue constitue encore un vrai frein.

## Pouvez-vous nous donner des éléments chiffrés sur les résultats obtenus ?

**Patrick Choux :** Le programme fait preuve d'une grande efficacité. La très grande majorité des personnes accompagnées valident la qualification DCL (diplôme en langues) et la certification métier, avec de très bons résultats. Alors même que ces réfugiés ont des parcours de vie très éprouvants, ils font preuve d'une volonté d'insertion sans faille et nous assistons à de très belles réussites.

**Marc-Olivier Jouan :** On constate un taux d'abandon inférieur à 4%, ce qui constitue en soi un excellent résultat. La très forte implication et la motivation de ces publics sécurisent les entreprises dans leur implication. Surtout, on constate une très forte employabilité en fin de parcours : le taux d'insertion des personnes accompagnées via l'intérim est de 72%.

## Quelle a été l'expérience des entreprises de travail temporaire ?

**Marc-Olivier Jouan :** On observe une forte fidélisation au programme et un effet de bouche à oreille au sein des entreprises de travail temporaire comme au sein des entreprises utilisatrices. Les ETT et ETTI partenaires dès l'origine maintiennent et renforcent leur participation.

**Patrick Choux :** C'est un projet très porteur de sens pour les équipes qui y participent. D'un point de vue humain, nous avons tous vécu une expérience très riche. Nous savons déjà que nos entreprises partenaires sont partantes pour se réinvestir dans le dispositif.

## Quelles sont les clés du succès ?

**Marc-Olivier Jouan :** Je pense qu'une des raisons de la réussite du dispositif HOPE réside dans le parcours sécurisé mis en place. Le réfugié bénéficie d'une mise à l'emploi progressive. Il commence dans le cadre POEC, continue dans le cadre d'un contrat formation et poursuit son parcours en emploi. L'évolution progressive de son statut permet une autonomisation par étapes doublée d'une inclusion sociale.

**Patrick Choux :** Je pense que le choix d'un dispositif d'accompagnement global comprenant plusieurs volets avec un accompagnement au plus près des réalités du terrain, représente une des vraies forces de ce programme.

## Quels constats en tirez-vous ?

**Marc-Olivier Jouan :** J'y vois la marque d'un partenariat public-privé réussi (État, entreprises, organisme de formation, OPCO). Le programme met en exergue la capacité des services de l'État à coordonner les services traitant de la formation, l'emploi, le logement et l'insertion dans sa globalité. Le programme me paraît enfin générer des dynamiques territoriales fortes entre différents acteurs : avec un portage territorial par les préfets de région qui animent le programme. Pour l'OPCO, c'est aussi une occasion unique d'élargir des partenaires habituellement peu côtoyés dans des missions classiques (associations pour des prêts de bicyclettes, acteurs de l'économie sociale et solidaire, structures d'inclusion...).

**Patrick Choux :** Intégrer le dispositif HOPE était naturel compte tenu de notre finalité d'ETTI : l'insertion professionnelle des personnes en difficulté. Mais au-delà des chiffres, le programme nous a fait vivre à tous une très belle aventure humaine, certaines rencontres nous ont durablement marqués. Le dispositif nous a également permis de convaincre de nouvelles entreprises clientes. Enfin, plusieurs entreprises partenaires nous ont fait part d'un impact managérial bénéfique : intégrer des réfugiés au sein de leurs équipes a déclenché un changement de regard et une tendance à relativiser les tracasseries du quotidien !

Guadeloupe /

# LA GUADELOUPE CONFORTE SON ENGAGEMENT POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Un accord-cadre régional pour l'emploi et la qualification des jeunes vient d'être signé en Guadeloupe. Il a pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes accompagnés par les missions locales en mobilisant les missions d'intérim comme première expérience professionnelle.

18



De gauche à droite : Franck Torres, Président Prism'emploi Guadeloupe et Georges Hermin, Président de la Mission locale de Guadeloupe.

**L**a mise en œuvre de Mission Jeunes, une démarche d'accompagnement global des jeunes vers l'emploi, portée par le secteur du travail temporaire, repose 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. L'État, Prism'emploi, le FAFTT et la Mission Locale de la Guadeloupe viennent de signer un accord-cadre destiné à développer l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi. Cet accord a été suivi par la signature de plans d'actions établis entre la Mission Locale de la Guadeloupe et l'ensemble des agences d'emploi de l'île.

« L'action des agences d'emploi ne se limite pas à une simple mise en relation. »

## Un enjeu de taille

Le chômage est particulièrement important en Guadeloupe (23%). Il y est 2,5 fois plus élevé qu'en France métropolitaine. Les jeunes sont les premières victimes du chômage.

Avec 47% de la population active, le taux de chômage des moins de trente ans reste très élevé. Ces chiffres sont cependant meilleurs que par le passé. La demande d'emploi des jeunes de moins de 25 ans a diminué de 9,9% en 2018 après une hausse de 2% en 2017. La politique mise en œuvre de l'emploi et de la qualification des jeunes initiée par les pouvoirs publics commence à porter ses fruits. La branche du travail temporaire est particulièrement engagée en faveur de l'accès à l'emploi des jeunes. L'intérim constitue pour les jeunes de moins de 25 ans, en particulier faiblement qualifiés et sans ou peu d'expérience, un tremplin vers l'emploi et la qualification très efficace. Les agences s'emploient en effet à leur faciliter une première expérience professionnelle qui développe leur employabilité. Les premières missions d'intérim effectuées leur permettent de se familiariser avec les codes de l'entreprise, d'acquérir de nouvelles compétences et surtout de confirmer et valoriser leur projet professionnel.

### Pérenniser l'action engagée

L'objectif de l'accord qui vient d'être signé vise à pérenniser l'action des agences d'emploi dans l'accompagnement de ces publics. 900 jeunes ont déjà pu être mis à l'emploi grâce à l'appui des agences d'emploi. Il s'agit de pérenniser cette action. Un travail va également être effectué avec la Mission Locale afin d'identifier les jeunes qui après une première mission

d'intérim ne parviennent pas à rentrer durablement dans l'emploi. L'objectif est de comprendre les raisons et de pouvoir leur proposer un accompagnement adapté. Autre axe d'action : développer l'alternance. Les contrats d'apprentissage intérimaire constituent un levier de mise à l'emploi et gagneraient à être développés en Guadeloupe. Les équipes des agences d'emploi sont formées à anticiper les besoins de leurs clients afin de leur permettre de leur proposer les profils les plus adaptés : un atout stratégique pour sécuriser la mise à l'emploi des jeunes.

### Développer le savoir-être en entreprise

L'action des agences d'emploi ne se limite pas à une simple mise en relation. Elles ont mis en place un véritable accompagnement des candidats. Les jeunes bénéficient de cinq matinées de formation destinées à leur transmettre les valeurs du travail temporaire et les initier aux codes de l'entreprise. Aide pour rédiger leur CV, préparation aux entretiens, études de cas pour acquérir le savoir-être en entreprise, les entreprises du travail temporaire rivalisent d'ingéniosité pour proposer un accompagnement pragmatique et qualitatif. La semaine se conclue généralement par un rallye de l'emploi. Chaque entretien fait l'objet d'un retour spécifique afin que le candidat puisse progresser dans la façon dont il se présente à un employeur potentiel.

*Mission jeunes : les signataires avec les jeunes suivis par la Mission locale de Guadeloupe.*



# ÉVOLUTION DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE DE JANVIER À OCTOBRE 2019

**A**u cours des 10 premiers mois de l'année 2019, l'emploi intérimaire diminue de -4,7%. Les évolutions mensuelles sont comprises entre -2,6% en mars et -6,7% en septembre, marquant une relative homogénéité au cours de la période.

Comparée à la même période de 2018, cette tendance correspond à une baisse d'environ 35 000 emplois intérimaires

en équivalent temps plein, qui intervient après quatre années consécutives de développement au cours desquelles 280 000 emplois intérimaires ont été créés.

Par ailleurs, ce sont 25 000 CDII supplémentaires qui ont été recrutés par les agences d'emploi, permettant de limiter les effets de la baisse des contrats d'intérim.

## Évolution de l'emploi intérimaire par secteur et par mois en 2019

Source : Baromètre Prism'emploi

|              | janv-19       | févr-19       | mars-19       | avr-19        | mai-19        | juin-19       | juil-19       | août-19       | sept-19       | oct-19        | Cumul         |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Industrie    | -7,8 %        | -6,8 %        | -7,3 %        | -9,6 %        | -7,6 %        | -7,5 %        | -10,6 %       | -6,8 %        | -8,7 %        | -7,6 %        | -8,1 %        |
| BTP          | 0,0 %         | 9,0 %         | 12,9 %        | 6,8 %         | 15,5 %        | 3,7 %         | -2,7 %        | -3,2 %        | -3,1 %        | -1,6 %        | 3,4 %         |
| Commerce     | -3,8 %        | 4,6 %         | -0,1 %        | 0,4 %         | -2,1 %        | 0,4 %         | -6,1 %        | -4,4 %        | -6,2 %        | -0,8 %        | -2,1 %        |
| Transports   | -13,5 %       | -11,6 %       | -5,8 %        | -14,4 %       | -13,5 %       | -10,0 %       | -8,4 %        | -5,5 %        | -7,8 %        | 0,6 %         | -9,0 %        |
| Services     | -2,3 %        | 6,1 %         | 2,2 %         | 6,0 %         | 5,5 %         | 7,7 %         | -2,9 %        | 3,3 %         | -2,8 %        | -4,1 %        | 1,8 %         |
| <b>Total</b> | <b>-6,6 %</b> | <b>-2,7 %</b> | <b>-2,6 %</b> | <b>-5,0 %</b> | <b>-3,4 %</b> | <b>-3,4 %</b> | <b>-7,6 %</b> | <b>-4,3 %</b> | <b>-6,7 %</b> | <b>-4,5 %</b> | <b>-4,7 %</b> |

Avec -8,1%, la tendance dans l'industrie se situe en dessous de la moyenne des secteurs avec des évolutions relativement stables, comprises entre -6,8% en février et -10,6% en juillet. C'est dans l'industrie, plus sensible à la situation internationale, que le nombre d'emplois intérimaires a le plus diminué.

Le BTP connaît en revanche des tendances contrastées comprises entre -3,2% en août et 12,9% en mars. Cette variabilité s'explique car l'intérim y joue un rôle central pour affronter les fluctuations de l'activité, très marquées dans ce secteur, tant pour des raisons climatiques que conjoncturelles. En moyenne au cours des 9 premiers mois de l'année, l'intérim y progresse de 4,1%.

La légère dégradation du secteur du commerce (-2,1%) masque également des évolutions mensuelles heurtées, comprises au premier semestre entre -6,2% en septembre et +4,6% en février.

Après avoir été le secteur le plus dynamique entre 2015 et le premier semestre 2018, c'est dans les transports et la logistique que la dégradation est la plus accentuée (-9%). Ce secteur, comme l'industrie, est particulièrement exposé au commerce extérieur, en partie responsable de la dégradation. Cette baisse doit toutefois être mise en perspective avec un effet de base élevé : l'intérim a augmenté depuis 2015 de 45% dans ce secteur, soutenu en premier lieu par les activités logistiques. En outre, la dégradation tend à s'atténuer au troisième trimestre (-7%) et est passée en positif en octobre (+0,6%).

Tout comme en 2018, les services apparaissent comme un relais de croissance important pour le travail temporaire sous le double effet d'un développement de l'emploi dans ces secteurs et d'une progression du recours à l'intérim.

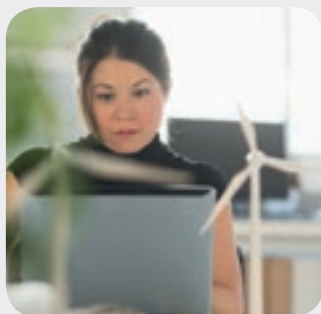
Dans ce contexte, plusieurs métiers continuent d'évoluer favorablement. C'est le cas pour certaines qualifications dans le domaine de la santé, de la logistique et certaines compétences recherchées dans le domaine industriel.

## Métiers porteurs en intérim au cours du mois d'octobre 2019

Source : Baromètre Prism'emploi

| Les 10 métiers les plus dynamiques en octobre 2019     | Évolution entre oct18 et oct19 |
|--|--------------------------------|
| Ouvriers non qualifiés de l'industrie agro-alimentaire | 24,1 %                         |
| Aides-soignants  | 23,9 %                         |
| Infirmiers en soins généraux                           | 17,7 %                         |
| Responsables d'entrepôt                                | 17,0 %                         |
| Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)             | 16,1 %                         |
| Maçons qualifiés                                       | 11,2 %                         |
| Magasiniers  | 10,5 %                         |
| Employés qualifiés des services comptables             | 9,5 %                          |
| Ouvriers qualifiés de la métallurgie                   | 8,7 %                          |
| Manutentionnaires non qualifiés                        | 6,9 %                          |

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



## Le sens du travail et ses enjeux pour l'entreprise

**Auteur :** Caroline ARNOUX-NICOLAS  
**Éditions Dunod**

Quel sens donner au travail ? Cet ouvrage complet offre un nouvel éclairage sur le sens du travail, comment le mesurer, l'évaluer et par quels moyens les entreprises peuvent y contribuer. Son auteur, Caroline Arnoix-Nicolas, Maître de conférences à l'université Paris-Nanterre, analyse une notion trop souvent associée à la sphère individuelle car reposant sur une perception subjective du travail et dont la construction est intimement liée aux mobilités professionnelles vécues. Pourtant, donner un sens au travail constitue un enjeu crucial pour l'entreprise car la perte de sens peut s'avérer dommageable voire désastreuse à la fois pour le salarié et pour son employeur. Facteur de performance, moyen de prévention des risques psychosociaux, le sens au travail nécessite la mise en place d'un écosystème favorable. Optimisation des conditions de travail, accompagnement du salarié au sens de ses mobilités et de son employabilité, sensibilisation du management et du CODIR, autant de mesures qui permettent à une équipe à retrouver du sens au travail. L'ouvrage est illustré de nombreux cas concrets, témoignages et interviews qui donnent corps au concept de sens du travail.



## Handicap et emploi

**Auteur :** Anne REVILLARD

Pour favoriser l'embauche, la progression et l'épanouissement professionnels des personnes en situation de handicap, il faut impérativement changer nos pratiques et nos représentations du handicap. L'enjeu est de taille pour les entreprises françaises. En dépit des nombreuses mesures politiques adoptées, les personnes en situation de handicap restent encore majoritairement à l'écart du monde du travail. Les chiffres sont éloquentes. Seules 35 % des personnes en situation de handicap sont en emploi. Et leur taux de chômage affiche un niveau très élevé : 19 %. Pour comprendre un tel constat, l'auteur, Anne Revillard, professeure associée en sociologie à Sciences Po, se livre à un état des lieux, éclairé des apports de la littérature internationale. Elle présente la situation de cette population sur le marché de l'emploi et analyse la multiplicité des dispositifs existants, pour la plupart mal connus et rarement évalués : quotas, droit à la non-discrimination, travail protégé et adapté, aménagements de poste, accompagnement vers et dans l'emploi, reclassement, etc.



## GRH, RSE et emplois

**Auteurs :** ÉLISE BONNEVEUX, TYPHAINE LEBEGUE, ANNABELLE HULIN, FRANCK GAVOILLE  
**Éditions Vuibert**

Renouveler le regard sur le rapport au travail et au collectif, c'est toute l'ambition de l'ouvrage de Annabelle Hulin, Elise Bonneveux, Franck Gavoille et Thiphaine Lebègue. Leur objectif ? Étudier les pratiques actuelles des organisations en faveur de l'inclusion, ce concept qui traduit le degré à partir duquel un individu se perçoit comme membre d'un groupe. Les différents chapitres se proposent d'approfondir la compréhension des approches inclusives dans les entreprises et les territoires. Les auteurs s'attardent sur les politiques de gestion des ressources humaines (GRH) et de responsabilité sociale des entreprises (RSE), les nouvelles formes d'emploi et de travail ou encore la place du territoire et des réseaux au service de l'inclusion. Pratique, le livre fournit des pistes de réflexion pour développer l'inclusion et permettre l'appropriation de nouveaux outils et dispositifs. Autant de pistes de réflexion pour construire des organisations responsables et inclusives.



## Quel avenir pour la croissance

**Auteurs :** Antonin BERGEAUD, Gilbert CETTE, Rémy LECAT  
**Éditions Odile Jacob**

La croissance économique n'a jamais été aussi faible depuis un siècle et demi que sur ces deux dernières décennies. La révolution numérique en cours pourrait bien radicalement changer la donne dans un avenir proche. Comme pour les précédentes révolutions technologiques, elle peut constituer une fantastique opportunité de croissance à condition de nous y préparer. La croissance connaîtrait alors un bel avenir, permettant d'affronter plus sereinement les grands défis du XXI<sup>e</sup> siècle comme la soutenabilité environnementale de cette croissance, le vieillissement de la population, le désendettement ou la réduction des inégalités... Grâce à l'étude des trajectoires de nombreux pays sur les deux derniers siècles, les auteurs de cet ouvrage, tous trois économistes à la Banque de France, Antonin Bergeaud, Gilbert Cette, Rémy Lecat identifient les principaux ressorts de la croissance. Ils mettent en évidence la nécessité d'adapter la régulation économique afin que la France puisse bénéficier pleinement des fruits des changements technologiques en cours. Cet ouvrage a reçu le Prix Turgot de la pédagogie économique 2019.

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 - **Crédits photo :** Couverture : iStock - p.3 : Olivier Seignette - p.4 : CCI Ile de la Réunion - P.8 : Ooshot Romain Ruiz / Colas Declercq - P. 10-11 : Ooshot Romain Ruiz - p. 11 : Photomike studio - P. 16 : Ooshot Romain Ruiz / Olivier Seignette - p. 19 : Stéphane Jumez - **Conception et réalisation :** WAT - Wearetogether.fr - 1912\_00764 - **Rédaction :** Henri Cormier, Frédérique Perrotin - **Impression Graph'imprim - Chef de publicité :** Carmen Figaret - **Éditions SOGESTI :** 7 rue Mariotte - 75017 Paris - tél. : 01 55 07 85 91 - Dépôt légal 4<sup>e</sup> trimestre 2019 - ISSN 2431-868X.

# Savoir s'adapter aujourd'hui, c'est le meilleur moyen d'être encore là demain.

La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches, ce sont nos sujets, au quotidien, depuis plus de 100 ans. Au fil des années, nous avons développé une compétence particulière : la protection des personnes et de leurs proches tout au long de la vie.

Pour servir les intérêts de nos assurés dans la durée, nous nous adaptons à notre environnement et aux évolutions économiques, sociales, technologiques et réglementaires.

Ainsi, depuis plus de 100 ans, la santé de nos assurés est protégée ; leurs retraites sont versées ; leur patrimoine est renforcé.

Société de personnes, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, AG2R LA MONDIALE s'adapte sans cesse pour les accompagner sur le très long terme.

Prévoyance  
Santé  
Épargne  
Retraite



**AG2R LA MONDIALE**  
Prendre la main  
sur demain

# MA VIE D'AGENCE D'EMPLOI

## COMMENT DIGITALISER LES RELEVÉS D'ACTIVITÉ ?



### ALEXIS EST ENCORE À L'AIR DU PAPIER...

Alexis, consultant en agence d'emploi, envoie manuellement aux intérimaires les documents accompagnant leur contrat ou leur bulletin de paie (livret d'accueil, mutuelle, prévoyance, consigne de sécurité, règlement intérieur, dépliant de l'agence...). Une perte de temps et de grands risques d'erreur. Sans compter qu'il n'y a aucune traçabilité pour prouver la remise.

9H35

ENVOYEZ  
LES CONSIGNES  
DE SÉCURITÉ AUX  
INTÉRIMAIRES.

JE FAIS  
AU MIEUX.

11H50

CONSIGNE  
DE SÉCURITÉ  
POUR NOAH.

POUR  
JEAN.

AH NON,  
POUR  
LÉO !

15H25

LES CONSIGNES  
DE SÉCURITÉ ?

RIEN  
RECU ?!

### AMÉLIE, AUTOMATISE LA REMISE DE TOUS LES DOCUMENTS REMIS AUX EU OU TT

Amélie automatise la diffusion de documents accompagnant le contrat de travail ou le bulletin de paie. Elle peut filtrer l'envoi suivant le client et /ou le statut des intérimaires par exemple. Efficacité, traçabilité, sérénité ! Et maintenant, Amélie propose ce service à tous ses clients qui l'apprécient grandement. Une excellente manière de se différencier !



9H30

ET LES  
CONSIGNES  
DE SÉCURITÉ ?

PAS DE SOUCIS,  
C'EST REMIS  
AUTOMATIQUEMENT  
AVEC LE CONTRAT.

9H35

ET EN CAS  
D'ACCIDENT  
DU TRAVAIL ?

VOUS AVEZ  
UNE PREUVE  
DE REMISE  
DU LIVRET DE  
SÉCURITÉ

CONSULTABLE  
PAR L'INTÉRIMAIRE  
PARTOUT

N'IMPORTE  
QUAND.

AUCUN OUBLI  
POSSIBLE !

ENVOYER LES CONSIGNES AUX  
INTERIMAIRES DU CLIENT BUCHEZ  
À CHAQUE MISSION.

VALIDER

