



dossier

LA BRANCHE DU TT POURSUIT SA POLITIQUE D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

passerelle

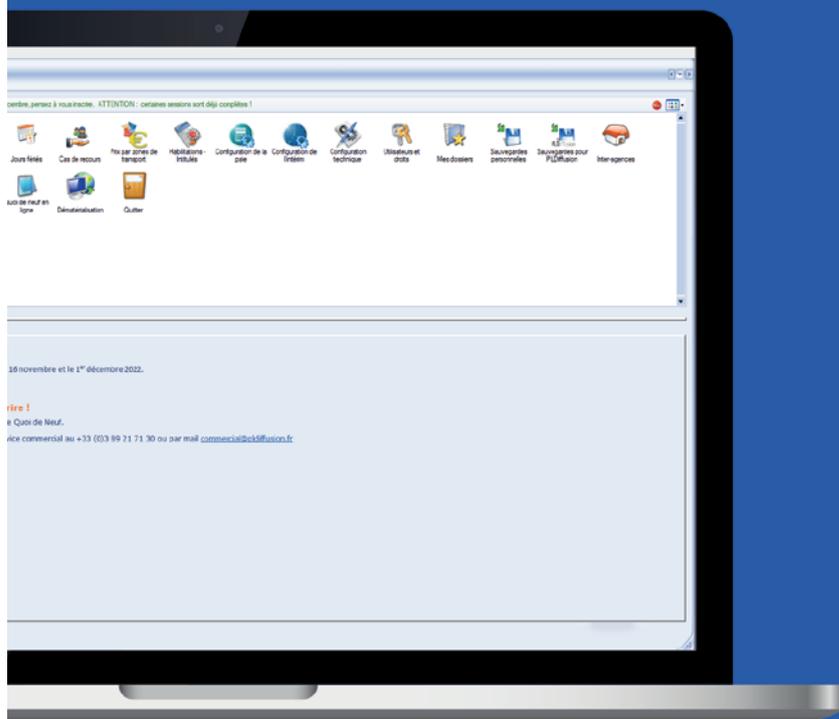
INTERVIEW DE VIRGINIE BEAUMEUNIER
PRÉSIDENTE DE L'OBSERVATOIRE
DES DÉLAIS DE PAIEMENT.

en région

LA RÉGION GRAND EST
CONFIRME SON ENGAGEMENT
POUR LA MISE À L'EMPLOI.

ERP MÉTIER QUI SIMPLIFIE LE QUOTIDIEN DES AGENCES D'INTÉRIM

ERP métier spécialisé pour le travail temporaire, Tempo, s'adapte aux contraintes de flexibilité et d'urgence de votre métier dans le strict respect du cadre réglementaire.



- ✓ Gestion des intérimaires
- ✓ Création de contrats
- ✓ Saisie des heures
- ✓ Gestion des acomptes
- ✓ Gestion de la paie
- ✓ Facturation
- ✓ 100% compatible avec Armado

LES PLUS DE TEMPO



Gestion des commandes



Contact +



Altego



Compte Épargne Temps

INSERTION, INCLUSION, UN RÔLE MAJEUR DES AGENCES D'EMPLOI !



Être inclusif,
c'est aussi le rôle
du CDI intérimaire.

Conventions signées avec l'État, accord de branche, supports de communication, sécurisation juridique de l'action des ETTI et des EATT : depuis 2018 notre profession se mobilise très concrètement en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap (cf. dossier page 7).

Dans ce cadre, déconstruire les stéréotypes, renforcer l'employabilité, accompagner les parcours professionnels sont autant d'actions menées par nos agences d'emploi pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, Prism'emploi a transmis à l'ensemble de ses adhérents des documents spécifiques (flyers, affiches...). Et depuis cet été, un nouvel outil digital est disponible avec la plateforme « IntérimInclusif ». Il permet aux salariés permanents des agences d'emploi de développer leurs compétences et de s'approprier les bonnes pratiques.

La loi pour le plein emploi, adoptée par le Parlement le 14 novembre dernier, a par ailleurs sécurisé deux expérimentations importantes pour notre branche. Le législateur a, en effet, sécurisé le motif de recours à l'intérim lié à la situation de handicap de la personne, qui était jusqu'à présent expérimental. Ainsi, l'entreprise utilisatrice peut faire à appel à une personne en situation de handicap sans avoir à justifier d'un surcroît d'activité. Le législateur a ensuite pérennisé l'existence des EATT, entreprises adaptées de travail temporaire qui ont pour unique mission de mettre à disposition des travailleurs handicapés grâce à des missions d'intérim.

Être inclusif, c'est aussi le rôle du CDI intérimaire qui est fragilisé aujourd'hui par le CDI aux fins d'employabilité (CDIE). Créé en 2018, à titre expérimental, le CDIE est bien moins disant pour le salarié que ne l'est le CDI intérimaire tout en étant beaucoup moins encadré. Une étude de 2022 de l'OIR, notre Observatoire de branche, révèle que pour 49 % des 1 500 répondants, le CDI intérimaire était le premier CDI de leur parcours. Les deux tiers des personnes ayant quitté leur CDII ont ensuite été recrutés dans l'entreprise utilisatrice ou une autre entreprise du territoire. Le rôle d'insertion du CDI intérimaire n'est donc plus à démontrer mais il reste encore à défendre !

Gilles LAFON,
président de Prism'emploi

leMag

NUMÉRO 55
4^e trimestre 2023

news 04

- ▶ GPEC : Une nouvelle offre de formation dédiée aux salariés des agences d'emploi
- ▶ Fabrice Greffet, chevalier de la légion d'honneur
- ▶ Rebondir après un accident du travail : un pôle dédié au FPET
- ▶ Action de Prévention Collective : une nouvelle expérimentation

dossier 07

- ▶ La branche du TT poursuit sa politique d'insertion des travailleurs handicapés.
- ▶ Interview de Fabienne Da Silva
- ▶ Interview de Julia Barone
- ▶ Interview de Sébastien Citerne

point de vue 14

- ▶ Les jeunes intérimaires à la loupe
- ▶ 2 questions à François Pinte, Président de l'OIR
- ▶ 3 questions à Gilles Gateau, directeur général de l'APEC

repères 16

- ▶ Travail temporaire et délais de paiement

passerelle 17

- ▶ Interview de Virginie Beaumeunier, présidente de l'Observatoire des délais de paiement
- ▶ 3 questions à Franck Bodikian, président de la commission sociale de Prism'emploi

en région 21

- ▶ La région Grand Est confirme son engagement pour la mise à l'emploi

vient de paraître 22

03

GPEC : UNE NOUVELLE OFFRE DE FORMATION DÉDIÉE AUX SALARIÉS DES AGENCES D'EMPLOI

Face à l'accélération des mutations économiques, sociologiques et technologiques, les défis sont nombreux pour la branche du travail temporaire. Afin de mieux accompagner les salariés permanents des agences d'emploi, les acteurs de la branche (Prism'emploi et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et Unsa) ont conclu, le 7 octobre 2022 un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cet accord bénéficie aux 30 000 salariés permanents de la branche. Il leur offre un socle commun d'outils d'accompagnement et de sécurisation des parcours professionnels, particulièrement précieux pour les salariés des TPE, PME, qui ne bénéficient pas des fonctions supports développées dans les grands groupes. Cet accord vise également à les doter des informations et outils nécessaires pour qu'ils puissent être acteurs de leur parcours professionnel et à les accompagner dans leur projet d'évolution professionnelle ou de reconversion professionnelle.

CONSTRUIRE UNE OFFRE DE FORMATION DÉDIÉE

C'est sur le fondement de cet accord que Prism'emploi a initié la construction d'une offre de formation dédiée aux salariés permanents. De nombreuses réunions ont été initiées avec les partenaires sociaux pour construire ensemble le périmètre de ces formations. Législation du travail temporaire, lutte contre toutes les formes de discrimination au travail, management, compétences transverses... autant de modules indispensables à prévoir. Le support de ces formations devra être aussi varié que possible, alternant distanciel, présentiel, e-learning... Pour formaliser le périmètre de cette future offre de formation, le groupe de travail a rédigé un cahier des charges, avant le lancement de l'appel d'offres en juillet 2023. Pas moins de sept organismes de formation ont répondu à cet appel d'offres en présentant des dossiers jugés de grande qualité. Leurs auditions se sont achevées en novembre 2023. On ne sait pas encore comment s'arrêtera le choix définitif. En revanche, il est déjà acté, au regard des besoins très différents constatés entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion que deux offres de formation seront développées en parallèle. Le prochain défi à venir pour Prism'emploi ? Communiquer largement sur ces nouvelles offres afin que les publics concernés puissent se les approprier pleinement.

04

FABRICE GREFFET, CHEVALIER DE LA LÉGION D'HONNEUR

Fabrice Greffet, président régional Prism'emploi Paca-Corse, directeur des affaires publiques du Groupe La Varappe a reçu les insignes de la Légion d'honneur par Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion.

L'occasion pour le ministre de rappeler l'innovation sociale dont a fait preuve le secteur du travail temporaire ainsi que ses actions en faveur de l'emploi. Cette décoration constitue une véritable reconnaissance pour les différents engagements de Fabrice Greffet depuis de nombreuses années, en région PACA-Corse, en faveur de la branche du travail temporaire et de l'inclusion.



REBONDIR APRÈS UN ACCIDENT DU TRAVAIL : UN PÔLE DÉDIÉ AU FPETT



Les salariés intérimaires sont particulièrement exposés aux risques d'accident du travail. Leur vulnérabilité est bien documentée et les causes en sont connues : faible qualification des salariés intérimaires, mise à l'emploi rapide dans des postes et des entreprises dont les process changent au gré des missions qui leurs sont assignées, etc. Lorsqu'un accident du travail survient, le salarié intérimaire peut être amené, une fois guéri, à réinterroger son projet professionnel pour réfléchir à une reconversion.

FACILITER LES RECONVERSIONS AVEC UN PÔLE SPÉCIALISÉ

Avec l'accord du 29 novembre 2019 « en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle », les partenaires sociaux ont souhaité renforcer l'accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail, de trajet, ou d'une maladie professionnelle dans leur reconversion professionnelle. Cette volonté s'est traduite par la création d'un Pôle Reconversion au sein du FPETT (Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire). Composé de deux conseillères parcours reconversion, ce pôle devient l'interlocuteur privilégié des salariés intérimaires victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ils peuvent ainsi bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour les aider à formaliser et à mettre en œuvre leur projet de reconversion. Cet accompagnement est réalisé en lien étroit avec les assistantes sociales du FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire).

INFORMER ET MOBILISER LES OUTILS DE LA BRANCHE

Les deux conseillères ont un rôle stratégique à jouer. Identifier freins et envies, construire un projet cohérent et

adapté à la réalité du bassin d'emploi, lever les obstacles et trouver des solutions concrètes jusqu'au retour à l'emploi : leurs tâches sont multiples. Elles doivent prendre en compte les particularités de chaque parcours pour aider les salariés intérimaires à formaliser et à mettre en œuvre leur projet de reconversion mais également les guider dans leurs démarches pour leur permettre de se saisir des outils développés par la branche comme le bilan de Reconversion et le Contrat d'Alternance de Reconversion (CAR) mais également les dispositifs de droit commun comme le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le projet de transition professionnelle (PTP).

PROPOSER UN APPUI

Les publics accompagnés par ce pôle reconversion sont très majoritairement orientés par le FASTT et dans une moindre mesure, par les agences d'emploi. **La première étape** consiste à les aider à construire leur projet. Le bilan de reconversion, un dispositif d'accompagnement qui permet au salarié intérimaire de travailler sur sa réorientation professionnelle pendant son arrêt de travail, constitue à cet égard un outil précieux. Il permet d'impulser une réflexion sur les perspectives du retour à l'emploi dans le respect du rythme des soins et des problématiques de santé. **Deuxième étape** : vérifier la faisabilité de ce projet, c'est-à-dire prendre en considération les problématiques médico-sociales du salarié intérimaire comme les besoins du bassin d'emploi visé. **Troisième étape** : mettre en œuvre ce projet en mobilisant le cas échéant des financements comme dans le cadre du Contrat d'Alternance de Reconversion, un dispositif de formation innovant qui permet aux salariés intérimaires victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'acquérir de nouvelles compétences compatibles avec leurs aptitudes et surtout de sécuriser leur retour à l'emploi, par le biais d'actions de formation visant le développement des compétences, la qualification ou la certification.

ACTION DE PRÉVENTION COLLECTIVE : UNE NOUVELLE EXPÉRIMENTATION

La prévention des risques professionnels des salariés intérimaires est une priorité depuis de nombreuses années pour Prism'emploi. Dès 2023, Prism'emploi a décidé de développer les Actions de Prévention Collective (APC) avec des services de prévention et de santé au travail (SPST) intéressés. Deux experts mandatés par Prism'emploi ont contacté, en lien avec le FASTT, des SPST pour expérimenter ces APC. Les secteurs d'activité qui ont été retenus (bâtiment, logistique, agro-alimentaire) l'ont été en fonction de la sinistralité constatée dans le bassin d'emploi. Huit SPST travaillent, à ce jour, à la mise en place de ces APC qui devraient démarrer au premier trimestre 2024.

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.

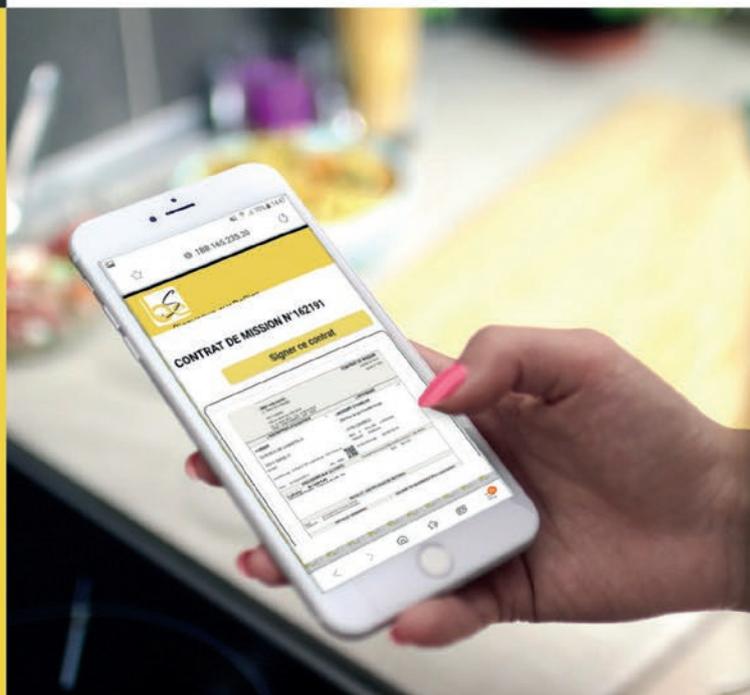
Renforcez la relation avec vos clients et vos intérimaires.

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





LA BRANCHE DU TT POURSUIT SA POLITIQUE D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

Accord de branche, convention-cadre avec l'État, utilisation de nouveaux leviers d'insertion professionnelle, élaboration d'outils d'information et de sensibilisation des salariés permanents... Au cours de ces dernières années, la branche du travail temporaire a renforcé son engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. État des lieux.

Rester mobilisé... Si l'emploi des personnes en situation de handicap a plutôt bien résisté aux effets de la crise sanitaire, le taux de chômage de ces publics (près du double de celui de la population générale) montre à quel point il est plus que jamais nécessaire de poursuivre les efforts engagés pour lever les freins à leur intégration dans

le monde du travail. Suite à l'entrée en application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 qui réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la branche du travail temporaire a intensifié sa politique en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelques chiffres

En 2022, le taux de chômage des personnes actives en situation de handicap était de

12%

80%

Son plus bas niveau depuis 2008. Un chiffre encourageant, mais encore bien supérieur au taux de chômage pour l'ensemble de la population. Celui-ci s'établissait à 7% durant cette même période.

des personnes en situation de handicap présentent un handicap non visible compatible avec un grand nombre de métiers.

08

La première étape a eu lieu le 20 septembre 2018, avec la signature d'un accord-cadre entre l'État et Prism'emploi destiné à promouvoir l'emploi de ces personnes à travers une série d'engagements réciproques. L'accord souligne alors « le rôle essentiel des entreprises de travail temporaire pour accompagner les entreprises clientes dans l'identification des postes à pourvoir ». Des acteurs indispensables pour « combattre certaines représentations, faire évoluer les pratiques de recrutement des entreprises clientes et améliorer le taux d'accès à l'emploi » de ces publics en situation de handicap. Dans le prolongement de ces engagements, cinq organisations syndicales de salariés et Prism'emploi ont signé en juillet 2019 un accord visant à accroître le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap dans la branche. L'objectif est d'atteindre à minima le taux d'emploi légal des travailleurs handicapés de 6%. L'accord fixe quatre grands champs d'action : sécuriser les parcours professionnels et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap ; encourager les personnes à déclarer leur situation de handicap ; développer les échanges avec les acteurs institutionnels et associatifs et participer aux actions de communication et de promotion de ces acteurs ; inciter les ETT à utiliser, pour les salariés intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le cas de recours prévu à titre expérimental par la loi du 5 septembre 2018.

« En garantissant l'accès, la durabilité et la sécurité, le travail temporaire s'engage pour maintenir la dignité de tous les publics dans l'emploi », souligne alors Isabelle Eynaud-Chevalier, Déléguée générale de Prism'emploi.

L'action des EATT s'inscrit dans la durée.

Une nouvelle étape de cette mobilisation est franchie via la signature le 24 septembre 2019 d'une convention-cadre visant à déployer les dispositifs de la branche sur l'ensemble du territoire en coordination avec les acteurs institutionnels du handicap et le service public de l'emploi. En développant des synergies opérationnelles accrues, les signataires de cette convention-cadre entendent accompagner au mieux les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours de recherche d'emploi. « J'attends des partenaires signataires de cette convention qu'ils travaillent ensemble, via le secteur du travail temporaire, pour convaincre de

Un taux d'emploi obligatoire des personnes handicapées.

Les entreprises de 20 salariés et plus sont assujetties à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (OETH). La forme de contractualisation peut être le CDD, le CDI ou le contrat de travail temporaire. Si une entreprise de 20 salariés et plus n'emploie pas un minimum de 6% de travailleurs handicapés, elle doit verser une contribution financière annuelle. Plus l'entreprise a recours à des salariés intérimaires en situation de handicap, plus elle réduit le montant de cette contribution.

nouvelles entreprises que compter parmi leurs effectifs des personnes en situation de handicap est "gagnant-gagnant"», explique Sophie Cluzel, secrétaire d'État en charge des personnes handicapées.

Parmi les actions phares de cette convention-cadre figure l'accompagnement d'une mesure importante inscrite dans la loi du 5 septembre 2018 : la création à titre expérimental des Entreprises adaptées de travail temporaire (EATT). Ces EATT ont pour mission de mettre à disposition des travailleurs handicapés dans le cadre de contrats de travail temporaire. Les publics concernés se voient proposer un suivi individuel et l'accès à des formations pré-qualifiantes et qualifiantes. Un peu plus de cinq ans après leur lancement, ces structures innovantes ont été pérennisées par la loi Plein emploi. Cette loi prévoit en outre la suppression du délai de carence, ce qui permettra aux missions de s'enchaîner pour les personnes mises à disposition par les EATT.

Période d'essai réussie pour le nouveau cas de recours.

La branche a également travaillé avec ses interlocuteurs du ministère du Travail pour lever un autre frein à l'emploi des personnes en situation de handicap grâce au nouveau motif de recours à l'intérim lié à la situation de la personne. Instauré depuis le 1^{er} janvier 2019, ce nouveau cas de recours était

jusqu'ici expérimental. Il doit être introduit très prochainement dans le Code du travail. « *C'est un facilitateur important pour le développement de l'emploi des personnes dont la situation de handicap est reconnue, car il permet à l'entreprise utilisatrice de faire appel à ces personnes sans avoir à justifier d'un surcroît d'activité* », note Dominique Delcourt, directrice des affaires juridiques de Prism'emploi. La souplesse et la sécurité juridique de cette disposition de la loi du 5 septembre 2018 offrent aux entreprises utilisatrices une nouvelle voie pour intégrer des personnes en situation de handicap et permettre leur embauche durable. « *C'est un levier supplémentaire très intéressant pour rassurer et convaincre les entreprises qui se mettent souvent elles-mêmes des freins psychologiques en se demandant si la personne aura les compétences suffisantes pour accomplir les tâches demandées, s'il va falloir adapter son poste de travail, les horaires, etc.* », poursuit Dominique Delcourt.

Parallèlement, la branche du travail temporaire a développé le volet communication, sensibilisation et formation inscrit dans l'accord de branche de juillet 2019. Depuis l'été dernier, les salariés permanents des entreprises de travail temporaire disposent par exemple d'un nouvel outil digital. Développée par la Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CPNSST) et accessible aux salariés permanents des agences d'emploi via l'Espace Agence du site internet du FASTT, la plateforme « Intérim inclusif » permet aux salariés permanents de développer leurs compétences et les bonnes pratiques en matière d'emploi des personnes handicapées. Quiz, vidéos, cas pratiques... Ce parcours digital et interactif de sensibilisation se veut tout à la fois ludique, souple et progressif. Il permet d'avancer à son rythme dans l'exploration du champ de l'emploi et du handicap, de s'autoévaluer en permanence et propose régulièrement de nouveaux modules sur les informations les plus récentes dans ce domaine.

Renforcer la professionnalisation des équipes.

Cette toute nouvelle plateforme digitale vient compléter la boîte à outils développée ces dernières années par la CPNSST, en partenariat avec l'AGEFIPH⁽¹⁾, AKTO et le FASTT, pour accroître la professionnalisation des salariés permanents des agences d'emploi dans la connaissance des problématiques d'emploi et de recrutement des personnes handicapées. Une boîte à outils composée d'abord de deux guides pratiques. Le premier, intitulé « **Comprendre** », donne les clés pour mieux connaître, au-delà des idées reçues, les réalités du handicap sous toutes ses formes. Il permet également d'identifier plus facilement les différentes situations de handicap, d'établir une communication appropriée et de créer les conditions d'une relation de confiance propice au recrutement des personnes au sein des entreprises clientes. Il rappelle enfin l'importance portée par la branche au développement des compétences des personnes en situation de handicap et les quelque 700 parcours de formation mobilisés chaque année via les différents dispositifs spécifiques mis en place par la branche. Le second guide (« **Agir** »), est destiné à aider les salariés des agences à promouvoir l'emploi des personnes handicapées. Il détaille dans un premier temps les

arguments (incarner des valeurs positives, faire évoluer les pratiques managériales, élargir son sourcing et sécuriser les recrutements, éviter l'impact financier, etc.) pour convaincre les entreprises de recourir à l'emploi des intérimaires en situation de handicap. Il vise aussi à combattre les représentations erronées ou négatives (une productivité moindre, un risque accru d'absentéisme, un coût plus élevé, etc.) liées au travail de ces salariés en apportant aux agences tous les éléments de réponse nécessaires. Un troisième volet recense les bonnes pratiques à adopter pour réussir l'intégration des personnes selon la nature de leur handicap (comment se positionner face à un handicap moteur, psychique, intellectuel, sensoriel et quels aménagements de poste, il convient de prévoir).

Fiches pratiques pour réussir les recrutements.

Deux fiches synthétiques ont en outre été réalisées pour aider les salariés permanents des agences d'emploi dans ce travail d'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap. Véritables petits mémentos, ces fiches rappellent les bonnes pratiques à adopter, donnent quelques astuces, des contacts utiles et apportent les éléments d'information essentiels à connaître. La fiche « *Réussir le recrutement d'une personne en situation de handicap* » indique par exemple comment adapter le recrutement de ces publics ou comment innover pour augmenter les chances du candidat d'être repéré. Elle explique par ailleurs comment bien aborder le handicap en entretien (créer un bon environnement, poser les bonnes questions, établir les bases d'un échange fructueux, etc.). De son côté, la fiche « *Convaincre une entreprise utilisatrice d'embaucher une personne en situation de handicap* » explique comment identifier et lever les freins que peuvent mettre les entreprises à l'embauche des personnes handicapées. Que faire avant de contacter un employeur ? Comment apaiser ses craintes et ses réticences quant à l'investissement que représenteraient ces recrutements (aucun aménagement du poste de travail nécessaire dans plus de 80 % des cas, prise en charge financière partielle via l'AGEFIPH possible dans le cas contraire, etc.) ? En quoi certaines évolutions législatives facilitent ces recrutements ? Le document résume les principales méthodes et arguments à développer pour amener l'interlocuteur au sein de l'entreprise utilisatrice à recruter des personnes en situation de handicap.

L'appropriation de ces outils de communication et de sensibilisation par les entreprises de travail temporaire devrait donc permettre d'accélérer l'intégration en entreprise des personnes handicapées et de mettre fin à un des premiers facteurs de discrimination à l'embauche. « *Avec la pérennisation du nouveau cas de recours et des EATT, cette démarche de communication arrive au bon moment. En 2024, nous allons pouvoir développer tout le savoir-faire des agences d'emploi en matière de mise à disposition des travailleurs handicapés* », conclut Dominique Delcourt.

(1) Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.

Interview /

FABIENNE DA SILVA,
Responsable diversité et inclusion
au sein du Groupe Partnaire.

« CONSIDÉRER LE HANDICAP AU MÊME TITRE QUE LES QUESTIONS DE SÉCURITÉ. »



10

Quel est le rôle du pôle diversité et inclusion que vous dirigez ?

Il s'agit d'aider les équipes de nos agences d'emploi à se professionnaliser sur les questions de diversité et d'inclusion et notamment dans le domaine du handicap. L'objectif est de lever les tabous qui entourent encore le handicap et de faire en sorte qu'il soit considéré et traité au même titre que les questions de sécurité qui constituent l'autre grand axe stratégique du Groupe. Les actions que nous mettons en place depuis plusieurs années visent ainsi à faire évoluer les mentalités et les pratiques sur les thématiques du handicap et de la santé au travail. Beaucoup de candidats, par exemple, ne connaissent pas le statut de travailleur handicapé ou hésitent à avoir cette reconnaissance de peur de ne plus pouvoir être délégués chez nos clients.

Quelles sont les actions que vous menez dans ce domaine ?

Depuis 2020, nous avons accentué les actions du programme « Parcours TH » initié par AKTO et l'Agefiph. Nous professionnalisons un référent dans les agences pour qu'il puisse accompagner à la fois les salariés intérimaires en situation de handicap et les entreprises clientes. À la fin de l'année, nous devrions avoir une centaine d'agences labellisées Parcours TH sur les 180 implantations que compte le Groupe. Par ailleurs, grâce à une convention entre notre Fondation Partnaire et la Fondation du Sport Français, nous parrainons le Team Partnaire, une équipe de six athlètes que nous allons accompagner jusqu'aux Jeux Paralympiques de Paris 2024. Le sport est un fort vecteur d'intégration. Les athlètes mènent aussi des actions de sensibilisation auprès de nos permanents et des entreprises clientes. On peut citer enfin la création en 2015 d'un cabinet spécialisé qui conseille nos clients et leur propose des solutions en matière de non-discrimination et d'insertion des personnes en situation de handicap.

Quels sont les objectifs de votre Groupe ?

Nous nous sommes fixés les objectifs d'atteindre un taux de délégation de travailleurs en situation de handicap de 3 % à l'horizon 2025.



Interview /

JULIA BARONE,
directrice générale
de UP'Intérim

« NOUS ASSURONS UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE ET PERMANENT. »

Pourriez-vous nous présenter votre EATT ?

Notre EATT a été créée il y a trois ans et compte aujourd'hui onze agences en France, dont quatre en Bretagne. Nous accompagnons donc uniquement des intérimaires bénéficiant d'une *Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé* (RQTH). Chaque mois, nos quatre agences bretonnes mettent à l'emploi une centaine d'intérimaires en situation de handicap.

Comment accompagnez-vous vos salariés intérimaires vers l'emploi ?

D'abord, nous les voyons au moins trois heures en agence pour faire le point sur leurs compétences, leur savoir être, les restrictions liées à leur handicap, etc. On regarde notamment leurs compétences transverses et on arrive aussi à leur proposer des missions auxquelles ils n'auraient pas pensé. Et lorsqu'une mise en poste est possible, on les reçoit à nouveau à l'agence pour leur expliquer le contexte de travail, ce qu'est l'intérim et préparer éventuellement l'entretien chez le client. On organise bien sûr également des formations pour les remobiliser à l'emploi.

Et du côté de l'entreprise cliente ?

Nous effectuons des visites de postes systématiques en amont et, lors des premiers contacts avec le client, nous l'informons des restrictions liées au handicap. Cela rassure l'intérimaire qui a souvent du mal à en parler lui-même. L'idée consiste à mettre tout le monde à l'aise, dans un cadre bienveillant. Nous avons ensuite un cycle de suivi régulier avec le client et l'intérimaire. Nous sommes très présents. Une intérimaire a par exemple besoin de nous appeler quotidiennement pour nous dire comment sa journée s'est passée. C'est vraiment un accompagnement sur-mesure et qui ne s'arrête jamais puisque le handicap ne disparaît pas.



Est-ce que les mentalités évoluent dans ce domaine au sein des entreprises ?

Je pense que, grâce au travail des EATT notamment, celles qui pouvaient être dans une sorte d'affichage réalisent de plus en plus ce que peuvent leur apporter les salariés intérimaires en situation de handicap. Avec leur parcours souvent plus compliqué que la majorité des gens, ils apportent une ouverture d'esprit, une façon de relativiser et aussi un regard différent qui peut faire évoluer certaines manières de travailler dans les entreprises.

RQTH
Intérimaire
EATT Formation
Accompagnement
Bienveillance Sur-mesure
Sensibilisation
Inclusion
Entreprise cliente

Interview /

SÉBASTIEN CITERNE,
délégué général de l'Union nationale
des entreprises adaptées (UNEA) .

« L'UNEA ANIME LE RÉSEAU DES EATT POUR L'AIDER À RÉPONDRE AU MIEUX AUX BESOINS DES ENTREPRISES CLIENTES. »

Pouvez-vous nous présenter l'UNEA ?

Nous avons une mission d'animation de notre réseau pour permettre aux entreprises adaptées adhérentes d'échanger entre elles sur leur fonctionnement, leurs difficultés et leurs projets. Nous veillons aussi à favoriser une interconnaissance entre les structures afin de répondre au mieux aux besoins de clients nationaux en s'appuyant sur notre maillage territorial. Aujourd'hui, 25 EATT, soit la quasi-totalité des EATT existantes, sont adhérentes à l'UNEA. Le nombre de structures n'étant pas encore conséquent, il est donc important qu'elles se connaissent et communiquent entre elles pour ne pas laisser un partenaire national sans solution et le diriger si besoin vers une autre EATT.

Quelles sont les principales spécificités des EATT ?

Quand l'expérimentation de ces structures a été lancée, il a été décidé qu'une EATT ne pouvait être constituée que si l'entreprise adaptée était majoritaire en termes de décision dans la structure. Plusieurs entreprises peuvent donc s'associer pour développer une EATT, mais l'entreprise adaptée doit être majoritaire pour notamment apporter sa connaissance de l'écosystème du handicap. Pour le reste, nous sommes vraiment dans le mode de fonctionnement qui régit l'intégralité de la branche du travail temporaire. Avec bien sûr, en amont, tout un travail préparatoire pour faire en sorte que la personne soit missionnée à un poste dans les conditions les plus favorables à son exécution. Il faut pouvoir également mobiliser tous les acteurs d'un territoire susceptibles de faciliter la mise à l'emploi de ce public. Nous sommes par exemple confrontés parfois à des problèmes de mobilité qui nécessitent de recourir aux outils développés par la branche, notamment ceux mis en place par le FASTT. Ce travail préparatoire consiste également à « lever les préjugés » que peuvent avoir encore certaines entreprises utilisatrices vis-à-vis des personnes en situation de handicap. Les permanents des EATT doivent en outre examiner très



précisément avec ces entreprises les conditions dans lesquelles vont travailler les personnes et s'assurer qu'elles vont pouvoir exprimer leurs compétences dans un environnement le plus sécurisé possible.

Quels sont les critères des EATT pour le recrutement des personnes handicapées ?

Par rapport à une ETT classique, l'EATT ne délègue qu'un public sans emploi ayant une RQTH. Il n'y a pas d'autre prérequis pour le recrutement des publics par ces structures. Après, c'est l'expertise des salariés permanents des EATT qui va permettre de dire si, pour telle personne, le contexte de travail en mission intérim va correspondre à ses capacités physiques, psychiques ou intellectuelles. Dans le cas contraire, ils vont l'orienter vers d'autres structures locales, médico-sociales notamment, pour une prise en charge différenciée. Environ un tiers des personnes reçues par les EATT ne peuvent finalement pas être déléguées.

Quel est votre objectif de progression du nombre de délégation de personnes handicapées auprès des EU ?

Au moment du lancement de l'expérimentation, l'objectif était d'arriver rapidement à un millier de personnes déléguées et entre 500 et 700 ETP passant chaque année par les EATT. Aujourd'hui, nous avons environ 400 personnes déléguées par mois au sein des EATT. La pérennisation de ce dispositif va permettre d'impulser une nouvelle dynamique dans le développement de ces EATT qui constituent un levier complémentaire intéressant pour accompagner la professionnalisation et la montée en compétence de ces publics qui sont souvent en retrait du marché de l'emploi.

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.



UNE COUVERTURE AUX AVANTAGES SPÉCIALEMENT CONÇUS POUR LES INTÉRIMAIRES

- Une cotisation solidaire et mutualisée
- Un dispositif de portabilité adapté à l'activité discontinuée
- 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 ASSURÉE 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

Étude / LES JEUNES INTÉRIMAIRES À LA LOUPE

L'étude publiée en octobre dernier par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) permet de mieux comprendre le rapport des jeunes intérimaires au monde du travail et leurs attentes.

Ils sont environ un million, travaillent un nombre d'heures moins important que leurs aînés et pourraient être une des réponses à la pénurie de main-d'œuvre actuelle. Et pourtant, faute d'une étude récente, on connaissait jusqu'ici très mal ces jeunes intérimaires de moins de 25 ans. L'enquête de l'OIR vient combler ce vide. Une première photographie d'ensemble montre des jeunes célibataires (84 %) ayant principalement un niveau bac (47 %).

Autre point notable : ils sont 64 % à considérer leur situation financière comme « convenable » et considèrent le travail temporaire comme un moyen d'avoir rapidement des revenus (46 %), une certaine liberté liée à la flexibilité de ce type de contrat (38 %) et la possibilité de bifurquer vers un autre projet professionnel (37 %). Les étudiants forment la plus importante des quatre catégories de jeunes intérimaires (48 % du total).

Fort taux de satisfaction et pistes d'amélioration.

Chacun des trois autres groupes de jeunes intérimaires non-étudiants interrogés affiche des logiques internes et des besoins différents. Le premier rassemble les « opportunistes ». Attirés avant tout par une rémunération et un emploi rapide, ils peuvent passer d'un type de contrat à l'autre sans vraiment se projeter. Les jeunes « inquiets » n'ont pas de projet professionnel particulier ni attentes précises. Confrontés à des difficultés personnelles, ils cherchent surtout à gagner rapidement de l'argent pour assurer le quotidien. À l'opposé, les « optimistes » sont ceux qui travaillent le plus et qui considèrent l'intérim comme un vrai moyen d'évoluer et d'atteindre leur objectif. L'étude fait par ailleurs ressortir un fort taux de satisfaction global (92 %). Sont mentionnés notamment l'efficacité des échanges, le bon niveau d'information délivré, la réactivité et l'aide aux démarches administratives.

14

Interview / 2 QUESTIONS À

FRANÇOIS PINTE,
Président de l'OIR



En quoi cette analyse des profils et attentes des jeunes intérimaires représente un enjeu important pour la branche ?

Cette étude nous permet surtout de mieux identifier les différentes populations de jeunes qui passent par l'intérim et de comprendre que la réponse à leurs attentes ne peut être unique.

Comment adapter notre accompagnement à ces 500 000 étudiants obligés de travailler, afin qu'ils ne compromettent pas la réussite de leurs études ? Et comment mieux les orienter vers des missions en lien avec leur cursus ?

Comment mieux encadrer les 50 % restant et plus particulièrement les 18 % les plus vulnérables, à la croisée des chemins, qui subissent incontestablement leur situation et pour qui l'intérim sera peut-être la première opportunité

d'intégrer le monde du travail (parcours personnalisés, formations...).

Comment mieux orienter enfin ces jeunes vers des métiers d'avenir, souvent en tension, pour assurer leur accompagnement vers un emploi pérenne et répondre aussi aux difficultés de recrutement des entreprises.

Qu'est-ce qui distingue, selon vous, ces jeunes du reste de la population des intérimaires ?

Cette étude fait apparaître la particularité du poids des étudiants (près de 50 %), qui recherchent dans l'intérim un moyen de contribuer au financement de leurs études ou de leurs besoins personnels. Ceci explique aussi le nombre d'heures moins importantes réalisées par cette population. Les 50 % restant ont des attentes assez semblables à leurs aînés. Ils subissent ou choisissent l'intérim en fonction de leur situation personnelle avec une aspiration plus grande à la liberté qu'apporte ce contrat socialement mieux encadré que d'autres.

Cette étude nous donne donc de précieuses clefs pour être à la hauteur du défi et de la responsabilité qui est la nôtre de mieux accompagner cette jeunesse qui nous confie une partie de son destin.

Interview /

« L'INTÉRIM REPRÉSENTE UN OUTIL FORMIDABLE POUR SE FORMER OU APPROFONDIR SON PROJET PROFESSIONNEL »

L'APEC et Prism'emploi ont signé une convention de partenariat le 8 novembre 2023. Retour sur les grandes lignes de cette convention avec **Gilles Gateau**, directeur général de l'Apec.



Quels sont les objectifs de la convention Apec - Prism'emploi ?

L'évolution du rapport à l'emploi, l'allongement des carrières professionnelles ou encore les mutations économiques et technologiques poussent les acteurs de l'emploi à s'unir afin de favoriser l'insertion et l'accompagnement professionnels. La convention de partenariat que nous venons de signer avec Prism'emploi a pour objectif de favoriser l'insertion et les transitions professionnelles des cadres et des jeunes diplômés, tout en sécurisant leur parcours tout au long de leur carrière, et de renforcer nos relations sur l'ensemble du territoire. L'intérim représente un outil formidable pour se former ou approfondir son projet professionnel. Aux côtés de Prism'emploi, nous sommes ravis de relever ce défi essentiel de développement des compétences. Chaque année, ce sont près de 40 000 cadres qui choisissent le travail temporaire. Le développement de l'intérim cadre représente une évolution majeure qui illustre de nouvelles manières de travailler attractives pour toutes les générations.

Quels sont les principaux engagements ?

À travers cette collaboration, qui nous engage sur trois ans, nous allons développer encore davantage nos synergies et co-organiser des actions qui vont favoriser la mise en relation des publics que nous accompagnons avec les agences d'emploi adhérentes de Prism'emploi. En phase avec notre mission de service public, et en adéquation avec Prism'emploi, notre action se déploiera avec une attention particulière portée aux publics plus fragilisés, tels les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les cadres en situation de handicap, les seniors ou encore les demandeurs d'emploi de longue durée. En effet, le travail temporaire peut constituer un réel tremplin vers l'emploi, parfois encore trop méconnu des publics cadres.

Les cadres seniors sont une cible prioritaire, pouvez-vous nous détailler les actions qui vont être menées ?

Ils représentent en effet un vivier de compétences expérimentées sous utilisé ! On compte aujourd'hui 100 000 cadres demandeurs d'emploi de plus de 55 ans, ce n'est pas rien ! Alors que les difficultés de recrutements restent à un niveau très élevé, leurs compétences sont précieuses pour les entreprises, qui malheureusement, ne pensent pas toujours aux candidates et candidats seniors en première intention. En parallèle, les cadres, expérimentés ou non, n'ont pas toujours connaissance des opportunités offertes par le travail temporaire. Avec Prism'emploi, nous allons œuvrer pour les sensibiliser à ces opportunités, à travers des événements organisés conjointement. Par exemple, Prism'emploi va être étroitement associé à notre opération de mentorat « Talents seniors » qui permet à des acteurs de l'économie, chefs d'entreprise, cadres en emploi de parrainer / marrainer des cadres seniors en recherche d'emploi. Ce type de dispositif a fait ses preuves, à date, il a permis dans les régions où il a été déployé, à près de 65 % des cadres seniors de retrouver une activité, dont 48 % une activité en CDI.

Cette convention va-t-elle faire l'objet d'un déploiement en région ?

Tout à fait, au niveau local, plusieurs actions de sensibilisation au travail temporaire se tiendront au plus près des publics concernés, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) par exemple. L'idée est de sécuriser les parcours professionnels de tous les cadres, à chaque étape de leur vie professionnelle, et partout sur les territoires, en leur apportant un accompagnement personnalisé, adapté aux spécificités du bassin d'emploi où ils se trouvent.

TRAVAIL TEMPORAIRE ET DÉLAIS DE PAIEMENT

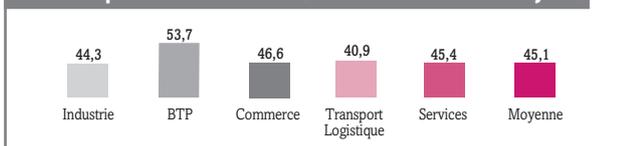
Les délais de paiement représentent un enjeu économique important pour les entreprises de travail temporaire. En effet, le salaire des intérimaires et les charges sociales afférentes sont réglés mensuellement et représentent près de 90 % de leur chiffre d'affaires. Dès lors, des délais de paiement anormalement élevés fragilisent la pérennité des agences d'emploi.

Dans un contexte conjoncturel dégradé, Prism'emploi a choisi de suivre des indices relatifs aux délais de paiement dans le travail temporaire car au-delà de la situation des ETT, le respect des règles en la matière est une condition de la confiance économique et du développement de l'emploi.

Observation des délais de paiement des prestations d'intérim du premier trimestre 2023 (source Xerfi / Prism'emploi) :

Le délai de paiement moyen des prestations de travail temporaire du premier trimestre 2023, exprimé en nombre de jours calendaires, s'établit à 45,1 jours. Par secteur d'activité, on constate un écart de 12,8 jours calendaires entre le secteur des transports (40,9 jours) et celui du BTP (53,7 jours).

Délais de paiement des prestations d'intérim par secteur des entreprises utilisatrices (T1 2023 en nombre de jour)

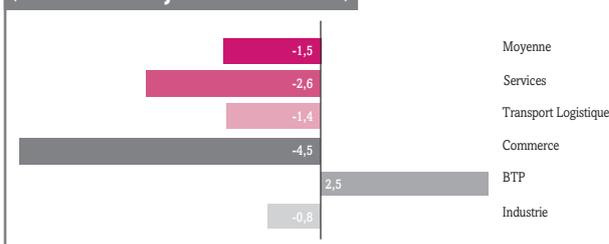


Pour cette même période, les retards de paiement⁽¹⁾ sont en moyenne de **9,6 jours**. Si les retards de paiement diminuent en un an de **1,5 jour** en moyenne, ils se réduisent de **4,5 jours** dans le commerce et à l'opposé, se dégradent de **2,5 jours** dans le BTP.

Au cours de la même période, les retards de paiement affectent 44,8 % des montants facturés. La part des

prestations payées en retard représente 30,6 % du chiffre d'affaires dans le transport-logistique, 46,6 % dans le commerce, 44,4 % dans l'industrie, 47,0 dans les services ; il culmine à 58,8 % dans le BTP.

Évolution annuelle des retards de paiement des prestations d'intérim (T1 2023) par secteur des EU (en nombre de jours calendaires)



Il ressort également de cette enquête que les entreprises de travail temporaire sont confrontées à des délais cachés conduisant à retarder la date de facturation et donc le point de départ de la computation des délais de paiement. Ceux-ci concernent 6,8 % des montants facturés. Ils résultent en premier lieu de numéros de commande transmis tardivement et de processus de facturation rallongés (changement ERP, auto-facturation, absence d'interopérabilité des systèmes) qui impactent la date de l'envoi des factures.

L'observation des délais cachés par secteur permet de compléter les données relatives aux retards de paiement sectoriel. En effet, si les retards sont les plus faibles dans le Transport-Logistique, en revanche, c'est dans ce secteur, avec 11,0 %, que les montants de factures n'ayant pu être émis dans les délais prévus sont les plus élevés. A contrario, si les retards de paiement se démarquent négativement dans le BTP, les délais cachés y sont moins répandus que dans la moyenne des secteurs.

(1) Seuls les paiements intervenus après la date d'échéance sont pris en compte pour le calcul des retards de paiement.

RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE DÉLAIS DE PAIEMENT

L'article L. 441-10 du Code de commerce fixe les règles générales suivantes : sauf accord entre les parties, le délai de règlement est fixé à 30 jours à compter de la date de réception des marchandises ou d'exécution de la prestation. Le délai convenu entre les parties ne peut dépasser 60 jours à compter de la date d'émission de la facture.

Par dérogation, un délai maximal de 45 jours fin de mois à compter de la date d'émission de la facture peut être convenu par contrat entre les parties. En cas de facture périodique, le délai convenu ne peut dépasser 45 jours à compter de la date d'émission de la facture, conformément à l'article 123 de la loi n° 2014-344 du 17 mars 2014.

Interview /

« L'OBSERVATOIRE DOIT TOUT PARTICULIÈREMENT JOUER SON RÔLE DE VEILLE ET D'ALERTE DÈS LORS QUE DES SIGNES DE DÉGRADATION DE LA SITUATION SE MANIFESTENT »

VIRGINIE BEAUMEUNIER,
présidente de l'Observatoire
des délais de paiement



Pourriez-vous nous présenter l'observatoire des délais de paiement ?

L'observatoire des délais de paiement créé en 1990 a pour objet aujourd'hui « de réaliser, à la demande des pouvoirs publics et des commissions ou organismes publics compétents en matière de modalités de paiement des entreprises, des analyses et études économiques fondées sur des observations statistiques des comportements des entreprises en la matière. L'Observatoire peut aussi être consulté par le ministre chargé de l'économie sur toutes questions économiques concernant les délais de paiement »⁽¹⁾. Il peut être vu comme un forum rassemblant les principales parties prenantes sur le sujet des délais de paiement : fédérations professionnelles, associations d'élus, administrations compétentes, personnalités qualifiées et la Banque de France. À travers son rapport annuel et les travaux complémentaires qu'il peut conduire, il exerce une fonction de veille et de sensibilisation sur ce sujet de l'ensemble des acteurs et des pouvoirs publics.

Pourquoi est-il nécessaire, tant pour les entreprises que pour l'économie en général, de lutter contre les délais de paiement excessifs ?

Respecter les délais de paiement sur lesquels une entreprise s'est engagée est d'abord une obligation contractuelle qui permet une forme de loyauté dans les relations commerciales, loyauté nécessaire au bon fonctionnement de l'économie de marché. Des délais de paiement excessifs pèsent sur la trésorerie des entreprises créancières et sont donc susceptibles de les fragiliser, en particulier les PME dont le pouvoir de négociation commerciale est souvent plus faible, en particulier lorsque

leurs clients sont des grandes entreprises. En fragilisant financièrement certaines entreprises, les retards de paiement peuvent induire des réactions en chaîne qui vont peser sur d'autres entreprises et par conséquent sur l'économie en général. La fonction des entreprises non bancaires n'est pas d'assurer un financement « gratuit » d'autres entreprises, les entreprises créancières se trouvant ainsi affectées dans leur solvabilité. Cette dégradation de la solvabilité est particulièrement vraie pour les PME, structurellement plus fragiles qui peuvent ainsi se voir handicapées dans leur capacité d'investissement et de développement, ce qui va nuire également à leur compétitivité. S'agissant du secteur public, la crainte de délais trop longs, parfois surestimée, peut conduire certaines entreprises à renoncer à candidater à des marchés publics, restreignant ainsi la concurrence dont pourraient bénéficier les acheteurs publics. Si les délais de paiement peuvent varier selon les filières, la taille ou la situation propre de l'entreprise, ils ne sauraient dépasser une norme raisonnable fixée en Europe pour l'instant à 60 jours.

Comment voyez-vous la situation des délais de paiement dans les prochains mois et quelles seront les tendances à surveiller ?

Le rapport 2022 de l'observatoire des délais de paiement montrait une tendance plutôt encourageante avec une réduction des retards de paiement mesurés par Altares à 11,7 jours fin 2022 contre 12,4 jours un an auparavant. Dans le même sens, l'analyse menée par la Banque de France sur la base des données comptables pour l'année 2021 mettait en évidence la reprise de la baisse des délais

(1) Arrêté du 7 juin 2016 relatif à l'Observatoire des délais de paiement – Légifrance (legifrance.gouv.fr).

clients et fournisseurs engagée depuis 2017 mais interrompue par la crise COVID avec 48 jours d'achat pour les délais fournisseurs (-1 jour par rapport à l'année précédente) et 42 jours de chiffre d'affaires pour les délais clients (-1,2 par rapport à l'année précédente). L'année 2023 connaît un contexte d'inflation et de remontée des taux d'intérêt qui pourrait peser sur les retards de paiement. Toutefois, un panorama des retards de paiement des entreprises de la France dans l'Europe au premier semestre 2023 publié par Altares le 26 septembre dernier, suggère une situation nuancée. Selon cette étude, en France, le retard moyen remonte légèrement à la défaveur de retards supérieurs à 30 jours plus fréquents (7,6 % contre 5,7 % il y a un an) mais la proportion de bons payeurs est à son plus haut taux historique, tout proche de 50 % (49,3 %), un ratio comparable à celui de l'Europe (49,9 %). La situation est naturellement variable selon les tailles d'entreprises – les TPE étant particulièrement concernées par une augmentation du retard moyen – ou selon les secteurs, la situation se tendant notamment dans la restauration ou le commerce d'habillement. Il conviendra par conséquent de rester vigilant sur le caractère spécifique ou conjoncturel de ces tendances ou si au contraire il existe un risque de contagion à d'autres secteurs et de dégradation plus générale, dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Quelles seront les principales initiatives de l'observatoire pour améliorer la situation ?

L'observatoire doit tout particulièrement jouer son rôle de veille et d'alerte dès lors que des signes de dégradation de la situation se manifestent. Les membres représentant les entreprises à l'observatoire sont les mieux placés pour signaler les difficultés qui doivent alors conduire à la mobilisation de l'ensemble des acteurs par toutes les voies possibles : sensibilisation, médiation, enquêtes. Ces actions ne relèvent pas toutes de l'observatoire mais celui-ci peut en être le déclencheur. En revanche, l'observatoire peut engager des travaux pour éclairer le

débat, par exemple pour analyser les causes des retards de paiement et faire des propositions consensuelles sur les pistes d'amélioration, y compris en mettant en avant les bonnes pratiques. L'instrument de la communication autour des travaux de l'observatoire pourrait être plus largement mobilisé afin de renforcer la prise de conscience de l'importance du respect des délais de paiement.

Prism'emploi lancera en fin d'année 2023 un suivi statistique des délais et des retards de paiement dans l'intérim, considérez-vous qu'il est important pour les fédérations professionnelles de se doter de ce type de suivi statistique ?

Tout ce qui permet de mieux connaître un phénomène aide à le résoudre. Ce type d'outil, par filière ou secteur d'activité, sera d'autant plus utile qu'il pourra le cas échéant se développer dans plusieurs champs économiques permettant un travail sur un échantillon suffisant de données agrégées. Cela pourrait ainsi faciliter la compréhension de bonnes et mauvaises pratiques, en objectivant le débat. Au sein de Prism'emploi, il permet également une sensibilisation à la bonne gestion du poste client des entreprises.

Enfin, quel conseil donneriez-vous aux entreprises de travail temporaire confrontées aux délais de paiement abusifs de certains clients ?

Il ne m'appartient pas de dire comment doivent être gérées les entreprises et en particulier si elles doivent ou non mobiliser leurs créances ou renoncer à certains clients. En revanche, il me semble qu'une réaction graduée qui va de la relance amiable, en passant par le recours à la médiation d'entreprise, puis au recouvrement forcé et à la plainte auprès de la DGCCRF peut être envisagée.

18



KLÉSIA

Pro

SOCIAL



VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiapro-social.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

Télécharger dès à présent
l'application via

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr

Interview / 3 QUESTIONS À

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

« LES CDI INTÉRIMAIRES REPRÉSENTENT 50 000 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN »



Quelle est la situation des CDI intérimaires actuellement ?

Après avoir progressé de façon linéaire jusqu'en 2020, le nombre de personnes en CDII n'augmente plus depuis deux ans et représente 50 000 équivalents temps plein. Cette stagnation, dans un contexte où le nombre de signatures de contrats en CDII reste élevé, s'explique, en premier lieu, par le recrutement direct au sein des entreprises dans lesquelles ces salariés sont en mission.

Pourquoi l'accord conclu en mars 2022 n'entre-t-il en vigueur qu'en octobre 2023 ?

La procédure d'extension par le ministère du Travail a été plus longue que nous l'avions escompté : l'arrêté d'extension a été publié au Journal Officiel du 28 avril 2023. Lors de la négociation nous avons expressément prévu que l'entrée en vigueur de l'accord serait effective à compter du 1^{er} jour du 6^e mois suivant la date de son arrêté d'extension, c'est-à-dire le 1^{er} octobre 2023. Ceci afin de permettre aux ETT d'adapter leurs logiciels de paie et leurs process RH aux stipulations de l'accord.

Quels sont les apports de cet accord ?

L'accord précise l'organisation générale du contrat : la conclusion du contrat (information du candidat sur les spécificités du CDII), la période d'essai, le délai de prévenance minimum à respecter pour confier une nouvelle mission, la description des emplois, le périmètre de mobilité, les conditions de réalisation des missions, les modalités de calcul de la rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG), la cessation du contrat.

Par ailleurs, le salarié intérimaire en CDI est un salarié intérimaire : il bénéficie donc de tous les éléments constitutifs du statut social de l'intérimaire : la formation, l'action sociale (mise en œuvre par le FASTT), la couverture prévoyance, la mutuelle, etc.

CRÉATION DU CDII

Par accord de branche du 10 juillet 2013 « portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires », Prism'emploi avait négocié avec les partenaires sociaux de la branche la mise en œuvre et les contours d'un contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires.

Cet accord avait été étendu par arrêté ministériel du 22 février 2014, lequel arrêté a été annulé par le Conseil d'État dans une décision du 28 novembre 2018.

L'encadrement législatif du CDI intérimaire est intervenu, à titre expérimental, en application de la loi du 17 août 2015 « relative au dialogue social et à l'emploi », puis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a introduit le « Contrat de travail à durée indéterminée intérimaire » dans le Code du travail, pérennisant la

faculté pour les entreprises de travail temporaire (ETT) de conclure un CDI avec un salarié intérimaire.

En tenant compte des enseignements de la mise en place du CDI intérimaire et de son déploiement, Prism'emploi et la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC ont conclu le 11 mars 2022 un accord relatif au CDI intérimaire afin de conforter et renforcer le statut social des salariés intérimaires en CDI, en complément des dispositions légales du Code du travail.

Étendu par arrêté du 26 avril 2023, cet accord est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2023. Les dispositions de l'accord s'appliquent donc aux contrats CDI intérimaire conclus à compter du 1^{er} octobre 2023, ainsi qu'aux CDI intérimaire en cours à cette date sous réserve des clauses contractuelles contraires existantes, qui ne peuvent être modifiées que par accord des parties au contrat.

Territoires / LA RÉGION GRAND EST CONFIRME SON ENGAGEMENT POUR LA MISE À L'EMPLOI

Trois salons des Intérim Job Days se sont tenus dans la région Grand Est au début de l'automne. Dans ce cadre, un nouvel accord-cadre régional pour l'emploi et la qualification des jeunes a été signé en région Grand Est. Cet accord est destiné à mettre en œuvre le dispositif Mission Jeunes.

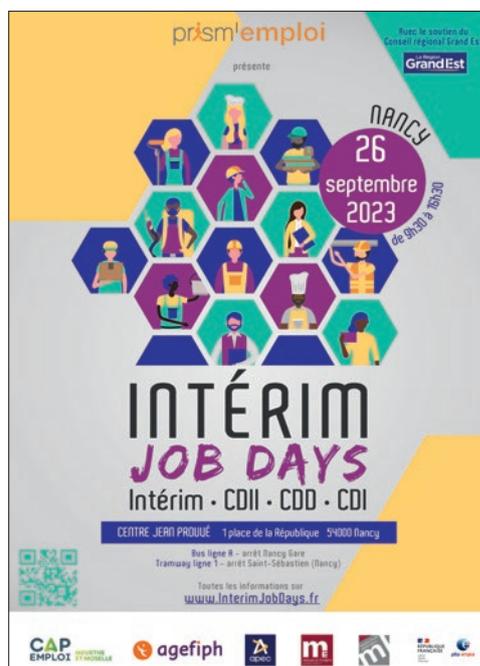
La cinquième édition des Intérim Job Days s'est tenue dans la région Grand Est, le 12 septembre 2023 à Strasbourg, le 26 septembre 2023 à Nancy et le 3 octobre 2023 à Reims. Ces journées étaient dédiées à l'intérim et au recrutement (CDD/CDI) avec un public fourni, composé de demandeurs d'emploi et de personnes en recherche d'une opportunité professionnelle dans le cadre d'un retour à l'emploi ou d'une reconversion.

Rapprocher demandeurs d'emploi et entreprises

Ces journées, organisées par Prism'emploi Grand Est en partenariat avec les acteurs du service public de l'emploi de la Région Grand Est (Pôle emploi, Cap Emploi, les Missions Locales, l'APEC et l'Agefiph) et avec le soutien du Conseil Régional Grand Est, ont permis aux différents acteurs de l'emploi, privés et publics, de se mobiliser et d'unir leurs savoir-faire pour faire se rencontrer demandeurs d'emploi et agences d'emploi. Les Intérim Job Days intègrent tous les secteurs d'activité, notamment l'industrie, les services, le commerce, le BTP et la logistique. Les partenaires de la branche AKTO, le FPETT et le FASTT étaient également présents pour présenter leurs offres.

L'intérim, tremplin vers l'emploi

Premières expériences professionnelles, acquisition de nouvelles compétences, approfondissement d'un parcours de formation, les Intérim Jobs Day permettent de rappeler le rôle stratégique de l'intérim dans la mise à l'emploi. L'intérim propose des missions pour tous les niveaux de qualification avec des expériences variées. Le secteur du travail temporaire peut contribuer à lever les freins à l'emploi et aider de nombreuses personnes en demandes d'emploi ou en reconversion à valoriser leur projet professionnel. Il est donc essentiel d'accroître la visibilité des opportunités proposées par les agences d'emploi acteurs. À cet égard, les Intérim Job Days ont une fonction stratégique.



TROISIÈME ACCORD MISSION JEUNES SIGNÉ DANS LE GRAND EST

C'est à l'occasion du salon des Intérim Job Days organisé à Nancy le 26 septembre 2023 qu'un accord-cadre régional pour l'emploi et la qualification des jeunes a été signé par la DREETS Grand Est, l'Association Régionale des Missions Locales Grand Est, Prism'emploi Grand Est, AKTO, le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPETT) et le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT). Cet accord-cadre constitue la déclinaison de l'accord national de coopération signé entre ces mêmes partenaires, à l'échelon national, le 25 novembre 2021. L'objectif est de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes accompagnés par les missions locales en mobilisant les ressources et le savoir-faire des agences d'emploi.

LE DISPOSITIF MISSION JEUNES, UN ACCOMPAGNEMENT GLOBAL

C'est le troisième accord signé depuis 2014 dans la région Grand Est pour mettre en œuvre la démarche Mission Jeunes qui s'inscrit dans une démarche d'accompagnement global des jeunes vers l'emploi grâce à un partenariat renforcé entre les agences d'emploi, les missions locales et l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi et de la formation. Chaque jeune bénéficie d'un parcours individualisé combinant missions d'intérim, formation et accompagnement renforcé. De nombreux outils sont mis à leur disposition pour construire efficacement leur parcours vers l'emploi durable en renforçant leur employabilité : formations en ligne, séminaires d'intégration dans l'emploi, ateliers découverte, etc.



Comment augmenter votre productivité grâce à l'intelligence artificielle ?

ChatGPT en entreprise - Le guide complet pour maximiser votre productivité

Auteur : Matthieu Corthésy
Éditions Diateino

Vous souhaitez exploiter le plein potentiel de l'intelligence artificielle dans votre vie professionnelle pour automatiser des tâches répétitives ou chronophages et gagner un temps précieux pour vous concentrer sur vos missions les plus stratégiques ? Cet ouvrage est pour vous. Son auteur, Matthieu Corthésy, un expert du marketing digital, formateur ChatGPT, vous guide pas à pas dans le choix des tâches à déléguer et dans la maîtrise du prompt engineering, c'est-à-dire l'art de donner les bonnes consignes pour obtenir un travail qualitatif. Grâce aux 200 prompts proposés dans ce guide très complet, vous pourrez ainsi demander à ChatGPT de rédiger des contenus engageants, des scripts de podcast, mais aussi traiter des données financières, des plaintes clients, ou encore analyser le parcours client, l'expérience utilisateur comme élaborer des plans de financement, de community management...



Mener à bien tous vos projets : le mode d'emploi

Tout accomplir De Pomodoro au deep work, les 41 meilleurs modèles de productivité pour aller au bout d'un projet

Auteur : Mikael Krogerus, Roman Tschäppeler
Éditions Alisio

41 des meilleurs modèles de productivité validés par les plus grands leaders et experts sont présentés par les auteurs. Vous avez besoin de mener à bien un nouveau projet, d'évaluer ce que vous avez réalisé jusqu'à présent ou simplement d'atteindre un meilleur équilibre de vie ? Pour concrétiser vos objectifs, cet ouvrage vous offre des outils efficaces pour réaliser un travail en profondeur, compartimenter vos tâches et identifier leurs priorités. Un vrai guide pour arrêter de procrastiner, vous lancer et achever l'ensemble de vos projets avec satisfaction !

22



Dépasser les freins à la transformation

Quand l'émotionnel bloque la transformation, bâtir sur les résistances des solutions surprenantes Chercher les bonnes raisons

Auteurs : Emmanuel Mas
Éditions 1min30 Publishing

La conduite du changement en entreprise est un challenge. Face au processus de transformation d'organisation, des résistances apparaissent inévitablement. Comment interpréter ces résistances ? Loin de n'être que de simples réactions émotionnelles, ces résistances contiennent des informations très utiles pour l'organisation. Pour rechercher ces informations, il convient d'analyser ces réactions comme la conséquence des situations dans laquelle les acteurs de l'entreprise sont plongés plutôt que comme l'expression de leurs problèmes personnels. Une fois la situation identifiée, il sera alors aisé d'agir dessus, sur la cause racine du problème plutôt que sur le symptôme.



Leadership : la bible de la stratégie

Visez le sommet Pour réussir, devenez stratège

Auteur : Christine Kerdellant, Vincent Desportes
Éditions Alisio

L'un est spécialiste de la réflexion stratégique, ancien directeur de l'École de guerre et professeur de stratégie à Sciences Po et à HEC, l'autre est journaliste, rédactrice en chef des Échos et écrivaine. Les deux auteurs ont rédigé une bible de la stratégie. Comment persévérer dans sa vision, s'adapter, agir sous contrainte sans compromettre sa liberté ? Unique en son genre, ce livre tire des leçons de l'histoire militaire, économique et politique. Les dirigeants pourront s'en inspirer avec profit. Car les dirigeants qui réussissent le mieux, quel que soit leur domaine, sont ceux qui savent élaborer, partager et appliquer une stratégie.

Prism'emploi leMag est une publication des Professionnels du recrutement et de l'intérim. Prism'emploi : 7 rue Mariotte - 75017 Paris - Tél. : 01 55 07 85 85 - Directeur de la publication : Gilles Lafon - Directeur de la rédaction : Isabelle Eynaud-Chevalier - Rédacteur en chef : Isabelle Mazza - Comité de rédaction : Sébastien Archi, Nathalie Bourotte, Dominique Delcourt, Ingrid Savary, Xavier Thomas, Florence Lucas - Crédits photo : couverture : Gettyimages/Visual Generation, Page 3 : Olivier Seignette ; Page 4 : Droits réservés ; Page 12 : Droits réservés ; Page 14 : Olivier Seignette ; Page 15 : Studio Cabrelli ; Page 17 : Gezeline Gree ; Page 20 : Olivier Seignette. Conception et réalisation : WAT - Agencewat.com - 23011_05050 - Rédaction : Henri Cormier, Frédérique Perotin - Impression : Quintessence - Chef de publicité : Carmen Figaret - Éditions SOGESTIT : 7 rue Mariotte - 75017 Paris - Tél. : 01 55 07 85 91 - Dépôt légal 4^e trimestre 2023 - ISSN 2431-868X.





TROOPS optimise vos processus !

Les entreprises de travail temporaire choisissent TROOPS pour développer et accélérer leur eCommerce.

Les outils digitaux sont le vecteur clé de la croissance. Leur succès s'explique par l'évolution des attentes des talents et des clients, et par la volonté des services d'achat de simplifier le sourcing.



Réponse aux appels d'offres



Offre 100% phygitalisée



Entièrement interfaçable avec vos outils actuels (ERP, VMS, ...)

Phygitalisation en marque blanche de vos agences !

Avec TROOPS, vous avez la main sur le curseur : vos clients peuvent être totalement autonomes dans la création de leurs missions, tout comme vos candidats, de l'inscription au paiement de la facture / virement de la paie.



Coffreo, le partenaire de votre transformation digitale.

Accélérez, automatisez et sécurisez
vos opérations.
Facilitez la vie de vos salariés
intérimaires.



www.coffreo.biz

Credit photographique : Stock Rocket pour Adobe Stock



coffreo

| Au service des agences d'emploi