

Une expertise au service de l'emploi

A stylized, light brown silhouette of a person walking, facing right. The figure is composed of simple geometric shapes: a circle for the head, a rounded rectangle for the torso, and two angled lines for the legs. The figure is positioned behind the PRISME logo and its tagline.

PRISME

Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

**Dossier de presse
2009**

• Sommaire

1. Une offre de service étendue pour les entreprises et les candidats.....	4
1.1. Une expertise en ressources humaines	5
1.2. Intérim	5
1.3. Recrutement	5
1.4. Accompagnement et placement des demandeurs d'emploi	6
2. Contribution de la profession au service public de l'emploi	7
2.1. Partenariat Pôle Emploi - PRISME	7
2.2. Partenariats APEC et AFPA	9
2.3. Une profession partenaire des collectivités territoriales	9
2.4. Participation aux Maisons de l'emploi	10
3. Une profession au cœur de l'emploi.....	11
3.1. Les agences d'emploi : premier opérateur privé du recrutement	11
3.2. L'intérim, indicateur avancé du marché de l'emploi	15
4. Le PRISME, créateur d'innovation sociale	16
4.1. Sécurisation des parcours professionnels	16
4.2. L'intérimaire, ses droits et avantages sociaux	18
4.3. Les agences d'emploi et la formation	21
5. Le PRISME, un engagement social et sociétal.....	25
5.1. Lutter contre les discriminations	25
5.2. Agir pour l'intégration des jeunes issus des ZUS	26
5.3. Agir pour l'intégration des étrangers en France	27
5.4. Prévenir les risques professionnels	27
5.5. Lutter contre le travail illégal	28
5.6. Lutter contre les détachements transfrontaliers illicites	29

ANNEXES.....	30
Les jeunes et l'intérim	31
Les seniors et l'intérim	33
Les travailleurs handicapés et l'intérim	36
Directive travail temporaire : égalité de traitement pour tous les travailleurs	38
Le PRISME	39

1. Une offre de service étendue pour les entreprises et les candidats

Depuis plusieurs années, le marché de l'emploi a profondément évolué. Il en va de même pour la profession du travail temporaire grâce, notamment, à la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui a étendu les compétences des agences d'intérim au recrutement en CDI et en CDD, et à l'accompagnement et au placement de demandeurs d'emploi en coopération avec le service public de l'emploi. Ainsi la contribution de la profession à l'emploi a changé de dimension. Les professionnels ont enrichi les services proposés aux intérimaires et aux candidats à l'emploi. Ils répondent désormais aux différents besoins des entreprises et sont devenus membres à part entière du service public de l'emploi (SPE). La profession est ainsi dorénavant au cœur de l'action pour l'emploi. C'est la raison pour laquelle le PRISME a choisi en 2008 l'appellation agence d'emploi afin de retranscrire la réalité des nouvelles activités des agences. Etant la plus couramment utilisée en Europe (employment agency), cette appellation s'inscrit dans la droite ligne de l'organisation européenne de la branche : dès 2005, l'organisation représentative de la profession au niveau mondial a fait évoluer son nom en Confédération internationale des agences d'emploi privées.

La Convention 181 sur les agences d'emploi privées a été adoptée par l'Organisation internationale du travail en 1997. Ce texte très complet reconnaît aux « agences d'emploi privées » un rôle dans le fonctionnement du marché du travail. Basé sur le principe de la flexicurité, il régit les activités et les services fournis par les agences d'emploi. Vingt et un pays, dont neuf États membres de l'Union européenne, ont ratifié cette convention. L'ensemble de ces dispositions forme un cadre légal, clair et sûr, à la fois pour les personnes et les entreprises faisant appel aux services des agences d'emploi privées.

1.1. Une expertise en ressources humaines

Les agences d'emploi interviennent en tant que gestionnaires sur le marché du travail, établissant la relation entre l'offre et la demande, jouant un rôle en termes d'adéquation des compétences et identifiant les qualifications manquantes. Grâce à leur connaissance précise du tissu économique local, elles sont un observatoire idéal pour identifier les pénuries d'emploi ou recenser les métiers émergents. Avec un réseau de 6 700 agences, la profession assure en effet un maillage serré du territoire et est ainsi idéalement placées pour favoriser localement la rencontre entre les talents et les besoins en compétences des entreprises.

La mise à disposition rapide d'une main-d'œuvre immédiatement opérationnelle a généralisé l'utilisation de méthodes reconnues de sélection et d'évaluation des compétences, qui ont conféré aux agences d'emploi une véritable expertise dans le domaine du recrutement.

1.2. Intérim

Les agences d'emploi proposent des solutions pour aider les entreprises à gérer les fluctuations d'activité. Elles proposent, en outre, différents services en matière de formation ou de gestion des compétences visant à anticiper au mieux les changements. Elles jouent ainsi un rôle significatif en faveur du maintien et du renforcement de la compétitivité des entreprises qui y recourent. L'intérim correspond à des situations professionnelles hétérogènes. Quelle que soit la motivation de l'intérimaire, ce système représente une opportunité. C'est en tout premier lieu la possibilité d'accéder plus rapidement à l'emploi, de multiplier les expériences professionnelles et de développer son employabilité.

1.3. Recrutement

Les agences peuvent, depuis plus de quatre ans, proposer des prestations de recrutement en vue d'une embauche en CDI ou en CDD. Les candidats et les entreprises bénéficient ainsi de l'expertise des agences d'emploi en matière de connaissance du marché du travail et des bassins d'emploi.

1.4. Accompagnement et placement des demandeurs d'emploi

La loi de cohésion sociale permet aux agences d'emploi, en tant qu'opérateur privé, de contribuer au service public de l'emploi (SPE) pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'un retour vers l'emploi durable. Elles agissent, aujourd'hui au côté de Pôle Emploi (issu de la fusion de l'ANPE et des Assedic) de l'AFPA et des services de l'État en charge de l'emploi.

2. Contribution de la profession au service public de l'emploi

La loi de cohésion sociale confirme la reconnaissance de la profession comme un acteur majeur du marché de l'emploi. Elle offre la possibilité aux agences d'emploi de contribuer au service public de l'emploi (SPE), en tant que membre du deuxième cercle du dispositif de lutte pour l'emploi (le premier cercle est constitué de Pôle Emploi, de l'Unédic, de l'AFPA et de missions locales).

2.1. Partenariat Pôle Emploi - PRISME

Conventions

Depuis janvier 2009, la fusion de l'ANPE et des Assedic a donné naissance à Pôle Emploi, nouvel organisme qui regroupe l'ensemble des services proposés aux demandeurs d'emploi (inscription, indemnisation et placement). En offrant la possibilité aux agences d'emploi de contribuer au SPE, la loi de cohésion sociale a confirmé la collaboration engagée depuis de nombreuses années avec les acteurs du SPE.

Dès 1994, un accord de partenariat a été signé avec l'ANPE qui fut renouvelé en 2005 pour tenir compte de la loi de cohésion sociale. L'objectif de la convention du 6 juillet 2005 est de mettre à disposition des demandeurs d'emploi les offres des agences d'emploi (CDI, CDD et missions d'intérim) et de concevoir en commun des actions de formation et d'accompagnement au bénéfice des demandeurs d'emploi. Ainsi, en 2008, près de 624 000 offres d'emploi ont été transmises à l'ANPE par les agences d'emploi, soit une baisse de 2%. Ces offres ont été satisfaites à 88 %. L'ANPE s'appuie aussi sur le savoir-faire des agences d'emploi en matière d'évaluation des candidats en leur confiant après appel d'offres, la réalisation d'évaluations des compétences et capacités professionnelles (ECCP) dans le cadre du PARE. En 2008, près de 10 000 ECCP ont été réalisées par la profession. Destinée aux demandeurs d'emploi qui ont besoin de valider leurs compétences et capacités correspondant à un emploi métier ciblé, l'ECCP permet par ailleurs d'identifier des emplois périphériques sur lesquels ils pourront se positionner. L'identification des compétences et des capacités permet au bénéficiaire de proposer sa candidature sur les offres correspondant à l'emploi évalué et de se positionner sur un ou des emplois périphériques.

Le PRISME est actuellement en contact avec Pôle Emploi pour renégocier la convention nationale de 2005.

Conventions régionales

Dix conventions régionales, s'inscrivant dans la dynamique de l'accord national du 8 juillet 2005, ont été conclues entre le PRISME et l'ANPE. Ces accords traduisent la volonté des deux partenaires de développer au niveau des bassins d'emploi une collaboration active qui a trois objectifs principaux.

Dates de signature des conventions régionales

Le 12 mai 2006 dans le Nord - Pas-de-Calais
 Le 26 septembre 2006 en Poitou-Charentes
 Le 27 septembre 2006 en Normandie
 Le 6 avril 2007 en Franche-Comté
 Le 14 septembre 2007 en Bourgogne
 Le 2 octobre 2007 en Lorraine
 Le 28 février 2008 en PACA
 Le 10 avril 2008 dans le Languedoc-Roussillon
 Le 23 mai 2008 en région Centre
 Le 22 septembre 2008 en Pays de La Loire

Tout d'abord, faciliter les recrutements des entreprises et le reclassement des demandeurs d'emploi par l'évaluation de leurs compétences.

Favoriser, ensuite, le montage d'actions destinées à améliorer et à accroître leur employabilité et leur niveau de qualification dans une perspective d'insertion sur le marché du travail.

Et enfin, lutter contre les diverses formes de discrimination à l'embauche et favoriser l'égalité de traitement et la diversité.

Deux conventions de partenariat régionales ont été conclues entre le PRISME et les Assedic. Le 22 janvier 2007 en Franche-Comté-Bourgogne et le 24 juillet 2008 en Aquitaine. Chaque année, les Assedic financent des formations conventionnées afin de

répondre aux besoins en compétence des régions. Il s'agit à 90 % de formations qualifiantes, permettant aux demandeurs d'emploi qui en bénéficient, d'accéder à l'emploi dans les six mois qui suivent la formation. Reste cependant un pourcentage de bénéficiaires de ces formations qui n'ont pas d'emploi au terme de l'action. L'objectif de ces conventions est de permettre aux demandeurs d'emploi non reclassés de bénéficier des offres d'emploi des agences d'emploi, et ainsi de favoriser le maintien du niveau de qualification acquis lors de leur formation et l'accès à un emploi durable.

Appels d'offres

De même, depuis 2005, les agences d'emploi répondent aux appels d'offres de l'ANPE et de l'Unédic pour l'accompagnement individualisé de demandeurs d'emploi.

Pour l'ANPE, il s'agit plus particulièrement de deux prestations d'accompagnement qui peuvent être individuel ou collectif :

- **Objectif emploi** : accompagnement d'un demandeur d'emploi par un référent dont l'objectif est le retour à l'emploi. Le référent doit aider le bénéficiaire à trouver un emploi en cohérence avec son profil et le marché du travail, et définir une stratégie de recherche d'emploi. Il organise, par ailleurs, la mise en œuvre et le suivi des démarches.
- **Objectif projet** : accompagnement d'un demandeur d'emploi par un référent qui permettra de préciser les souhaits, de repérer les atouts, de choisir des pistes professionnelles et de définir un projet de retour à l'emploi ainsi que les actions nécessaires à sa réalisation.

Avec l'Unedic, les agences d'emploi réalisent des prestations d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi depuis 2005 (appels d'offres dont le dernier européen concernait 40 000 demandeurs d'emploi).

Pôle Emploi a lancé en mars 2009 un appel d'offres pour l'accompagnement et le suivi de 320 000 demandeurs d'emploi.

2.2. Partenariats APEC et AFPA

Des conventions de partenariat ont également été signées avec l'APEC et l'AFPA. L'APEC et la profession se sont engagées dès 1993. Le dernier avenant à cette convention a été signé le 12 juillet 2005. Il prévoit que l'APEC et les agences d'emploi fassent jouer la complémentarité de leurs moyens d'actions par la communication des offres de missions, de CDI et CDD au bénéfice des candidats cadres et des entreprises. En 2007, le nombre de cadres intérimaires représentait 10 761 équivalent temps plein.

Avec l'AFPA, la profession a signé une convention de coopération le 23 novembre 2005 qui vise à favoriser le développement de la formation professionnelle des salariés intérimaires ainsi que l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi.

2.3. Une profession partenaire des collectivités territoriales

À l'instar des partenariats établis avec le Service public de l'emploi, les opérations d'insertion par l'emploi et de formation menées au plan local avec les collectivités territoriales se sont fortement développées.

Le Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF.TT) et le Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE TT) œuvrent aux côtés des agences d'emploi pour la formation et l'insertion des salariés intérimaires et des demandeurs d'emploi. Les agences peuvent se regrouper pour réaliser des opérations collectives de formation, lorsqu'elles ont identifié un besoin en qualification partagée sur un bassin d'emploi.

Elles peuvent conclure des partenariats favorisant l'insertion professionnelle des intérimaires ou des demandeurs d'emploi avec le SPE, une DDTEFP ou un Conseil régional.

Le FAF.TT et le FPE TT accompagnent les agences d'emploi tout au long des opérations. Celles-ci bénéficient d'un cofinancement par le FAF.TT complémentaire au forfait professionnalisation ou par le FPE TT lorsqu'il s'agit de demandeurs d'emploi. Une opération collective au sens du FPE TT, exige qu'il y ait au minimum deux agences d'emploi associées sur le même projet de formation et un partenaire institutionnel co-financier d'une partie des coûts pédagogiques de la formation. Quand ces conditions sont réunies, le FPE TT peut intervenir au titre des opérations collectives. L'objectif de ces opérations est d'agir en synergie avec les multiples acteurs du SPE, en direction des demandeurs d'emploi. En 2008, 96 opérations

collectives ont été mises en œuvre par le FAF.TT et 28 avec le FPE TT, en partenariat avec les pouvoirs publics. Ces opérations ont concerné 1 300 personnes.

Exemples d'actions collectives

En région Nord-Pas de Calais, quatre agences d'emploi se sont réunies pour mettre en place une formation de télé-conseil appels entrants et sortants. Destinée à huit demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail et rencontrant des difficultés d'insertion, cette formation s'est déroulée en août 2008. Les objectifs de cette action de formation étaient de favoriser la montée en compétences d'un public peu qualifié et en difficulté d'insertion professionnelle et de développer la polyvalence des candidats sur différents postes (appel entrant, conseil, gestion des réclamations et initiation aux appels sortants). Le dispositif retenu était celui du contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPi), qui alterne formation externe, formation en entreprise et missions en entreprise utilisatrice.

7 personnes sur les 8 candidats ont accédé à l'emploi à l'issue de leur formation (missions d'intérim ou CDD).

Les agences d'emploi et les entreprises participantes à ce projet ont souhaité renouveler cette action. Une nouvelle session est prévue au printemps 2009.

En région Ile de France, 14 demandeurs d'emploi ont été formés de décembre 2008 à février 2009 au métier de préparateur de commandes.

Cofinancée par les 4 Assedic d'Ile de France, le FPE TT et cinq agences d'emploi, la formation a été réalisée sous la forme d'une action de formation préalable à l'embauche et comprenait le passage des CACES (Certificat d'aptitude à la conduite d'engins de sécurité).

Les personnes sélectionnées étaient inscrites en moyenne depuis 7 mois comme demandeurs d'emploi avec une activité occasionnelle et courte pour 70% d'entre eux.

Les cinq agences d'emploi se sont engagées à proposer aux 14 stagiaires 6 mois de missions d'intérim au cours des 9 prochains mois.

2.4. Participation aux Maisons de l'emploi

La profession a souhaité être représentée au sein de chacune des maisons de l'emploi labellisées. La parfaite connaissance des 23 000 salariés permanents des besoins en compétences des entreprises est en effet une aide précieuse pour les maisons de l'emploi. La profession est représentée au sein des conseils d'administration ou des commissions des maisons de l'emploi.

3. Une profession au cœur de l'emploi

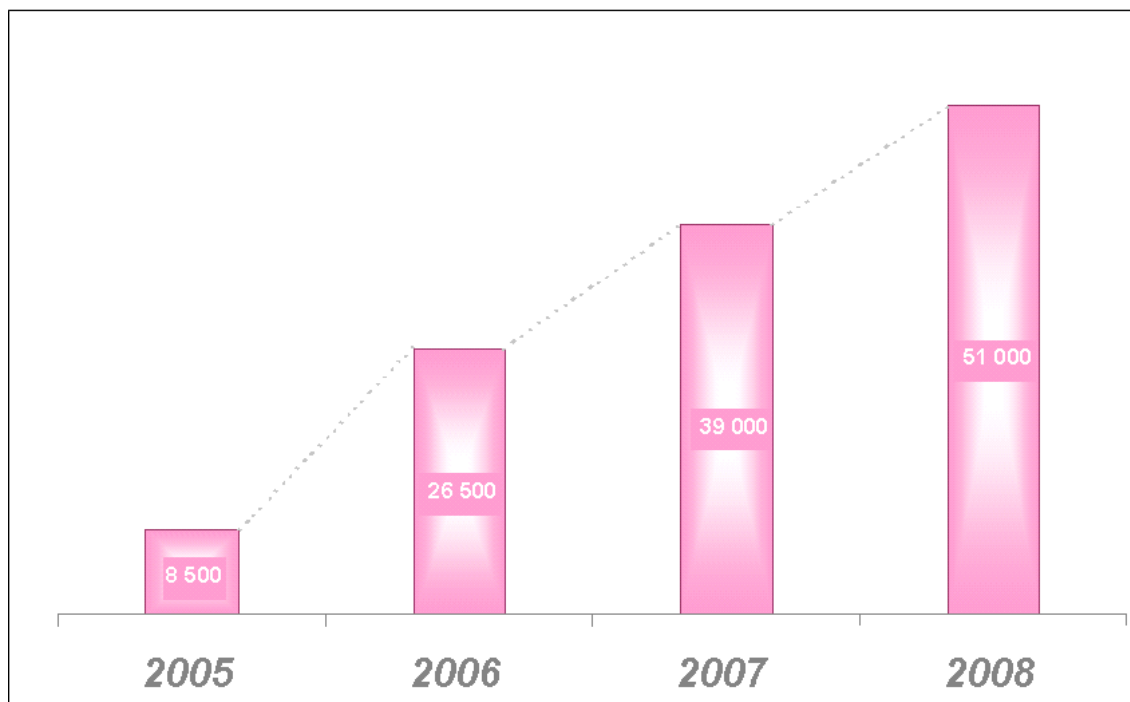
À travers l'ensemble de l'activité (intérim, recrutement et accompagnement de demandeurs d'emploi), les agences d'emploi sont au cœur de l'action pour l'emploi. Les prestations de recrutement proposées par les agences d'emploi depuis 2005 répondent à des besoins du marché du travail qui n'étaient, jusqu'à présent, pas satisfaits.

3.1. Les agences d'emploi : premier opérateur privé du recrutement

En 2007, 39 000 recrutements ont été effectués par l'intermédiaire des agences d'emploi, soit une croissance de 47% par rapport à 2006. La part des recrutements en CDI progresse et représente 72% au total.

En 2008 et malgré la forte dégradation de l'activité économique au 2nd semestre, 51 000 prestations de recrutement ont été réalisées par les agences d'emploi (+ 26% par rapport à 2007). Ces résultats s'expliquent par la mobilité au sein des entreprises mais aussi par les départs à la retraite qui nécessitent pour certaines entreprises, de poursuivre leurs recrutements.

> **NOMBRE DE RECRUTEMENTS REALISES ENTRE 2005 ET 2008**



Source : Enquête PRISME – I+C

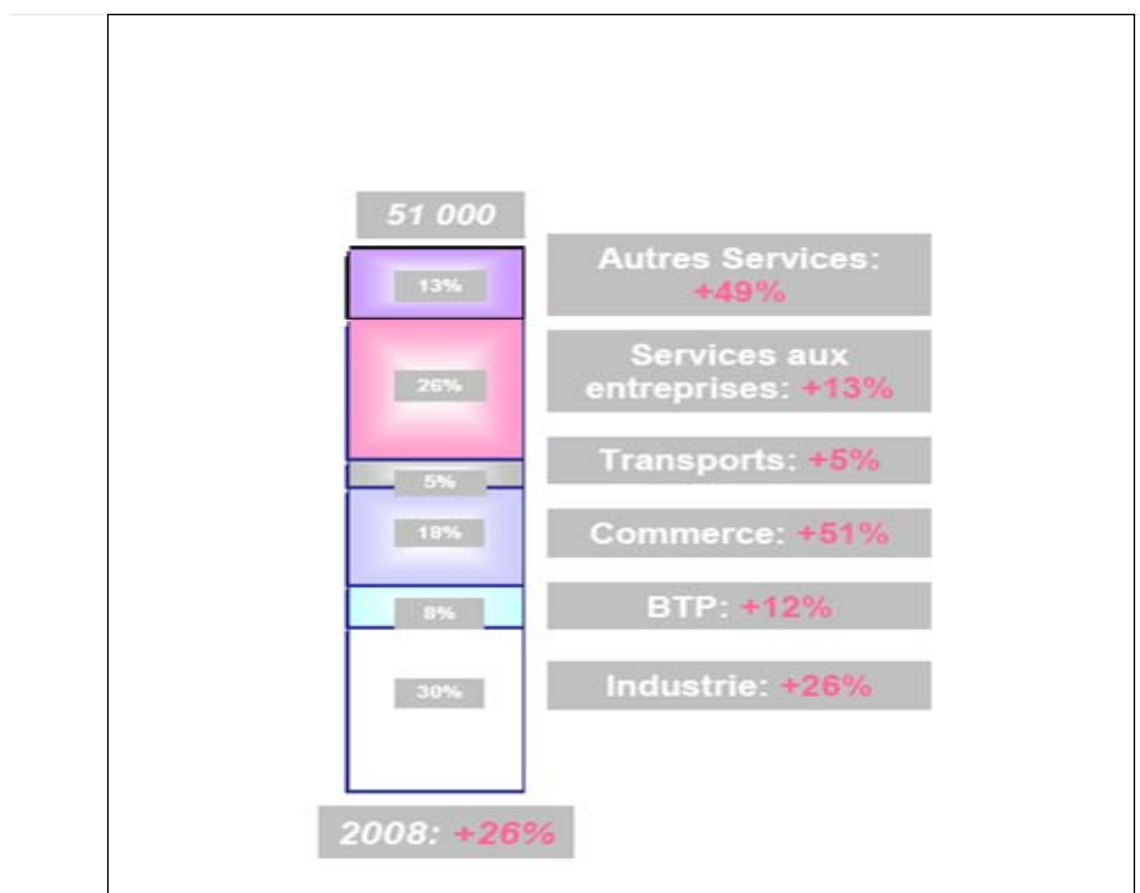
L'étude du Centre d'Etudes de l'Emploi relative à la spécialisation et à l'efficacité des intermédiaires du placement¹ révèle que parmi les différents intermédiaires de placement (privés et publics), ce sont les agences d'emploi qui sont les plus efficaces. Leur mobilisation aboutit à un recrutement dans plus de 6 cas sur 10, loin devant les Cabinets de recrutement (48,3%), Pôle Emploi (40,5%), l'APEC (37%), les organisations professionnelles (22,1%), les instituts de formation (20,9%) et les autres services publics.

Répartition des recrutements par secteur d'activité

Le tertiaire cumule 62 % des recrutements dont 39 % dans les services, ce qui confirme une bonne complémentarité sectorielle avec l'intérim. En 2008, la structure des recrutements est comparable à celle de 2007. Si le nombre total de recrutements progresse de 26 %, il croît de 51 % dans le commerce et de 49% dans les autres services.

¹ CEE – Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement de Christian Bessy et Guillemette de Larquier – janvier 2009.

> REPARTITION DES RECRUTEMENTS EN 2008 SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE DES ENTREPRISES CLIENTES



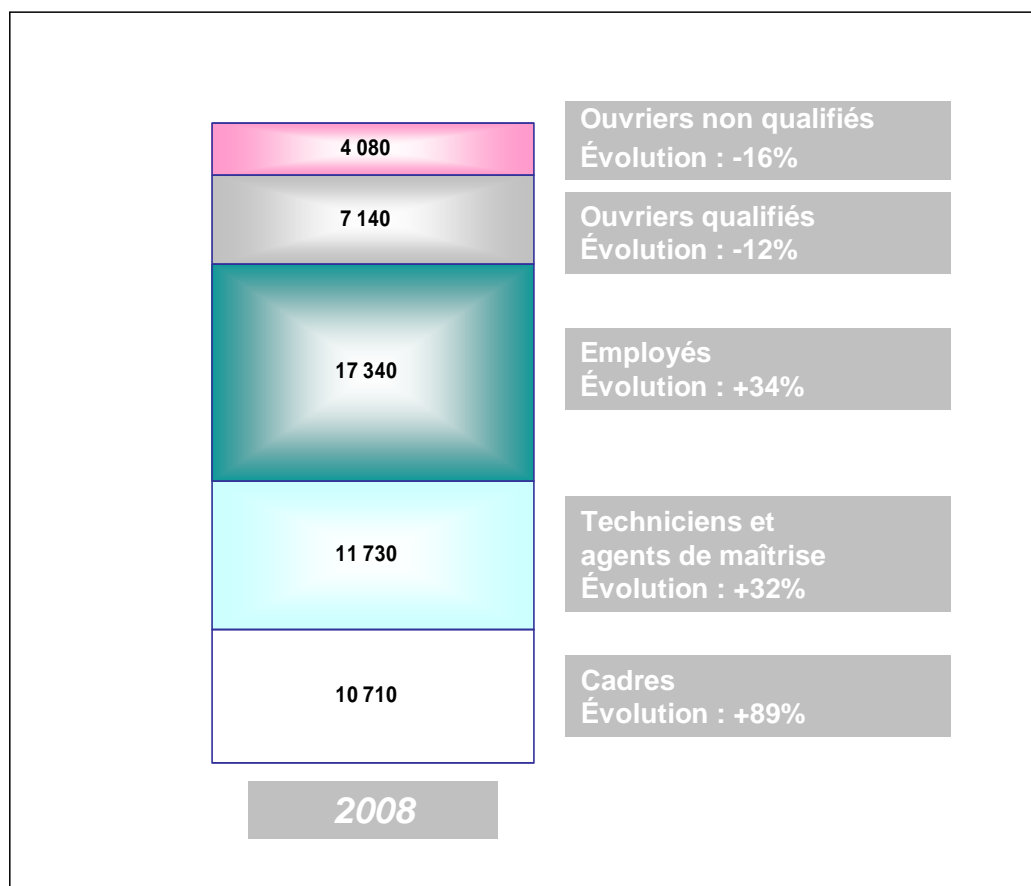
Source : Enquête PRISME – I+C

À noter que les entreprises de toutes tailles font appel aux agences d'emploi pour répondre à leurs besoins en recrutement. Ainsi, en 2008, 52 % des candidats sont recrutés dans des établissements de moins de 50 salariés et 22 % dans des établissements de plus de 200 salariés.

L'accès de toutes les catégories socioprofessionnelles à un nouveau service d'intermédiation

Les recrutements réalisés par les agences d'emploi profitent majoritairement à des catégories de population qui, jusqu'à présent, ne bénéficiaient pas de services de recrutement auprès d'opérateurs privés. En 2008, ils ont bénéficié à 34% d'employés, à 23% de techniciens et agents de maîtrise et à 22% d'ouvriers, illustrant ainsi l'apparition et le développement d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi. C'est la catégorie des cadres qui enregistre la plus forte progression du nombre de recrutements (+89%), dynamisée par le segment des ingénieurs et cadres techniques.

> REPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR TYPE DE QUALIFICATION EN 2008 (EN VOLUME ET POURCENTAGE)



Source : Enquête PRISME – I+C

L'agence d'emploi : une solution efficace pour externaliser la gestion des ressources humaines

L'externalisation apparaît comme une condition du développement des entreprises, leur permettant de concentrer leurs efforts sur leur cœur de métier. Les agences d'emploi disposent d'une expertise pour l'ensemble des métiers des ressources humaines. Celles-ci peuvent accompagner leurs clients, et en plus des prestations d'intérim, assurer la sélection et l'évaluation de candidats et le processus complet de recrutement. En outre, elles mobilisent des ressources en formation et conseillent leurs clients en matière de gestion des compétences. Le recours au recrutement permet aux entreprises, et ce, quelle que soit leur taille ou leur activité, d'accéder à des compétences. C'est également l'opportunité de bénéficier des conseils des agences et de leur connaissance des nouvelles qualifications et des nouveaux métiers. Cette expertise permet aux clients d'enrichir leur capital humain et ainsi de renforcer leur position de marché.

3.2. L'intérim, indicateur avancé du marché de l'emploi

Que ce soit en période de dégradation de l'activité économique ou de reprise, l'intérim est un indicateur avancé du marché de l'emploi. Lorsqu'en période de crise, les carnets de commande diminuent, les entreprises réduisent leur recours à la flexibilité externe (intérim et CDD) avant de recourir à des mesures de flexibilité interne (chômage partiel, aménagement du temps de travail, mobilité interne et licenciements si elles n'ont pas d'autres alternatives).

De même, lors des premiers signes conjoncturels favorables, l'incertitude économique persistant, la croissance présente des difficultés à se consolider. Les entreprises enregistrant les prémices d'un redémarrage mais dans un contexte incertain, hésitent à embaucher. Le recours à l'intérim leur permet alors d'ajuster leur capacité de production dans un environnement incertain.

En 2007, pour la quatrième année consécutive, le nombre d'intérimaires a augmenté, pour atteindre 637 900 équivalents temps plein, soit 2,3 % de la population active et 3,6 % de l'emploi salarié. L'intérim a ainsi enregistré 35 000 emplois intérimaires supplémentaires, soit une contribution aux créations nettes d'emplois de 12%. En 2008, le nombre d'intérimaires a diminué de 8,3% pour atteindre 583 000 équivalents temps plein (soit 55 000 destructions d'emplois intérimaires).

Bien qu'impactée dès le troisième trimestre 2008 par la crise économique, la profession reste mobilisée et déterminée pour trouver des solutions. Les agences d'emploi investissent des niches d'emploi peu impactées par le ralentissement économique, et mettent l'accent sur la formation professionnelle, notamment en formant à des métiers jusque-là épargnés ou en tension. Les derniers chiffres l'attestent : en 2008, la formation en alternance a progressé de 26%, démontrant ainsi la volonté de la profession de développer les compétences et l'employabilité de leurs intérimaires. La profession poursuit sa mobilisation pour sécuriser l'emploi des intérimaires en développant les aides à la mobilité du Fastt.

De même, les agences d'emploi développent les prestations d'accompagnement des demandeurs d'emploi. L'appel d'offres lancé par Pôle Emploi permettra à la profession de démontrer son expertise dans l'évaluation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

4. Le PRISME, créateur d'innovation sociale

En France, les dispositifs mis en œuvre par la branche apparaissent comme un modèle de flexicurité à part entière. Afin de juguler les effets indésirables de la discontinuité des missions, la profession a permis aux intérimaires de conserver certains droits, qu'ils acquièrent à l'occasion de chaque mission, et de sécuriser ces droits par-delà la nécessaire mobilité qu'implique cette forme de travail. À cet égard, les partenaires sociaux sont parvenus à s'affranchir du cadre du contrat de travail et à raisonner dans celui, plus dynamique, du parcours professionnel.

4.1. Sécurisation des parcours professionnels

Assurer une continuité dans l'emploi...

L'action des agences d'emploi assure aux intérimaires une continuité dans l'emploi à partir d'opportunités limitées dans le temps. En accompagnant les intérimaires, elles sont en mesure, à grande échelle, de convertir une succession de missions en emplois à temps plein.

... et la transférabilité des droits

Le cadre conventionnel de l'intérim permet, en outre, aux intérimaires de transférer et de cumuler leurs droits d'une mission à l'autre et d'une agence d'emploi à l'autre. D'autre part, l'ambitieuse politique de formation mise en œuvre par la profession (320 millions d'euros investis en 2008) permet aux intérimaires de renforcer leurs compétences et leur employabilité tout au long de leur passage dans l'intérim. La transférabilité des droits sociaux des intérimaires existe d'ores et déjà dans la profession et notamment dans la plupart des dispositifs paritaires de la branche : action sociale, prévoyance, formation professionnelle. Le calcul des droits se réalise, au moins en partie, en fonction de l'ancienneté de l'intérimaire dans la profession. On peut donc considérer que cette ancienneté est comparable à des droits transférables au sein de la profession.

Action sociale

La branche s'est dotée d'un service d'action sociale ouvert à tous les intérimaires. Des dispositifs plus spécifiques (aides à la mobilité, au logement...) sont ouverts dès que l'intérimaire a acquis 450 heures au cours des douze derniers mois, quelle que soit l'entreprise. En matière d'action sociale, il existe donc une transférabilité complète des droits des intérimaires.

Prévoyance

Certaines prestations de prévoyance sont accessibles soit en comptabilisant une ancienneté dans une agence d'emploi, soit dans la profession. D'autres dispositifs sont accessibles en cumulant une ancienneté au niveau de la profession quelles que soient les entreprises (l'indemnisation du décès suite à un accident de trajet nécessite 1 800 heures au cours des vingt-quatre derniers mois). La branche négocie actuellement une amélioration substantielle des garanties.

Formation professionnelle

Le CIPI (contrat insertion professionnelle intérimaire), le contrat de professionnalisation et les actions de formation « plan » sont accessibles sans ancienneté sur initiative de l'agence d'emploi

Le CDPI (contrat développement professionnel intérimaire), qui a un objectif qualifiant (contrat de 175 à 450 heures) nécessite d'avoir été intérimaire pendant 450 heures toutes agences d'emploi confondues.

Le CIF (congé individuel de formation) est quant à lui accessible à partir de 1 600 heures d'ancienneté dans la profession dont 600 heures dans la même entreprise.

Le DIF (droit individuel à la formation) des intérimaires est en partie transférable : il est nécessaire d'avoir 2 700 heures d'ancienneté au cours des vingt-quatre mois derniers dont 2 100 heures dans l'entreprise dans laquelle l'intérimaire fait sa demande.

L'institut Montaigne, dans son rapport intitulé « *Pauvreté et exclusion : ce que peut faire l'entreprise* », publié en février 2006, observe que les intérimaires trouvent dans l'Agence d'emploi « *un employeur responsable avec lequel ils peuvent négocier sur le long terme* ». Au contraire des intérimaires, les salariés en CDD ne bénéficient pas d'un encadrement spécifique et d'un statut conventionnel ; ils profitent peu d'opportunités de formation et disposent d'une plus faible visibilité dans l'avenir.

Si en matière de formation, et en dehors du CDPI, l'acquisition des droits au sein de l'entreprise existe souvent, il est incontestable que la branche a mis en place depuis plusieurs années, une transférabilité des droits visant à l'accès aux dispositifs de formation et qu'elle concourt de ce fait à la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires.

4.2. L'intérimaire, ses droits et avantages sociaux

Formation, retraite, sécurité sociale, accès au crédit ou au logement... Depuis plus de vingt ans, les partenaires sociaux de la branche ont élaboré un statut de l'intérimaire au moins équivalent à celui d'un salarié en CDI.

Trois principes pour un statut

Le statut des salariés intérimaires repose sur trois principes forts, permettant d'assurer une continuité de protection sociale, qui vient compenser la discontinuité des missions :

Stabilité des droits : contrairement aux CDD, les droits conventionnels des intérimaires sont stables : ils ne dépendent pas des droits sociaux en vigueur au niveau de l'entreprise utilisatrice, mais de ceux applicables au niveau de la branche professionnelle de l'intérim.

Transférabilité des droits : l'intérimaire cumule ses droits d'un contrat à l'autre et d'une entreprise de travail temporaire à l'autre.

Lisibilité des droits : les droits sont gérés par des organismes paritaires, interlocuteurs unique : le FAF.TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire), le FPE TT (Fonds professionnel pour l'emploi du travail temporaire), le Fastt (Fonds d'action sociale du travail temporaire) et Réunica-Bayard pour la prévoyance et la retraite.

Une couverture sociale spécifique

Au travers de Bayard-Prévoyance, la profession a mis en place un régime d'indemnisation complémentaire pour les risques maladie, invalidité, accidents du travail, accidents de trajet, maternité, décès, accessible dès la première heure travaillée. L'ensemble des intérimaires bénéficie par ailleurs d'un guichet unique de retraite complémentaire, facilitant ainsi leur reconstitution de carrière en un lieu unique.

L'action sociale

La profession a créé, en 1992, le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt). Financé par une contribution de la profession, cet organisme paritaire propose aux salariés intérimaires différents services destinés à leur faciliter l'accès à l'emploi, au logement, au crédit ou à les aider dans leur vie quotidienne. La majorité des prestations est accessible dès la 1ère heure de mission. En 2008, afin d'amortir les effets de la crise et d'être plus présent aux côtés des salariés intérimaires, le Fastt a décidé d'abaisser les conditions d'ancienneté à 450h de mission au lieu de 600 heures.

• Faciliter l'accès à l'emploi

Location de véhicules à prix réduit : les intérimaires ont accès à un service de location de véhicule à prix réduit qui leur permet de poursuivre leurs missions en cas de difficultés de

transport. Pour 5€ par jour (hors frais de carburant) grâce à la participation du Fastt une voiture peut être mise à disposition du salarié intérimaire pour une durée maximale de 6 mois.

Aide pour passer le permis de conduire : les intérimaires peuvent bénéficier d'une aide de 500 euros pour financer leur formation au permis voiture. Cette aide représente la moitié du coût moyen d'un permis.

Logement en cas de déplacement professionnel : en 2008, le Fastt et l'Unhaj (Union Nationale pour l'Habitat des Jeunes) ont conclu un partenariat qui permet aux salariés intérimaires de bénéficier d'un accès facilité pour se loger le temps de la mission.

Les accords conclus avec les hôtels Première Classe et Formule 1, les résidences Odalys et Appart City permettent aux intérimaires de bénéficier de conditions tarifaires privilégiées.

Solution de garde d'enfants : les intérimaires peuvent bénéficier d'aides (jusqu'à 305 euros) pour placer leurs enfants pendant les vacances scolaires (colonies de vacances, séjours linguistiques...).

Pour les intérimaires rencontrant un problème temporaire de garde, le dispositif SOS garde d'enfants offre la possibilité aux salariés intérimaires en mission, ou sur le point d'en démarrer une, de bénéficier d'une solution ponctuelle de garde d'enfants à domicile. Pour un coût de un euro de l'heure (grâce à la contribution financière du Fastt), l'intérimaire peut bénéficier sous 24 heures d'une professionnelle, jusqu'à 150 heures par an, en cas de défaillance du mode de garde habituel.

Aides pour les vacances scolaires : les salariés intérimaires bénéficient, sous conditions de ressources, de financements jusqu'à 305 euros pour financer les vacances de leurs enfants.

• Faciliter l'accès au logement

Logement locatif : les intérimaires peuvent bénéficier de l'avance LOCA-PASS pour financer leurs dépôts de garantie et du « Pack sécurité Plus », dispositif qui propose notamment une assurance impayés valable pendant toute la durée du bail. Les intérimaires à la recherche d'un logement peuvent obtenir une subvention pour le paiement des honoraires d'agence (qui équivaut à un mois de loyer hors charges). En 2007, 25 000 prestations d'aides au logement ont été octroyées (11 700 intérimaires ont bénéficié de logements temporaires, 5 700 d'avances pour financer le dépôt de garantie et 5 000 de garanties impayés de logement).

• Faciliter l'accès au crédit

Accession à la propriété : le Fastt s'est associé au Crédit Immobilier de France afin de faciliter l'accès des intérimaires à une solution globale de financement de leurs projets immobiliers. Les intérimaires peuvent bénéficier par ailleurs de conseils, d'une aide au montage de leur dossier, d'une expertise et d'un suivi personnalisé de leur dossier.

Crédit à la consommation : les intérimaires peuvent bénéficier de prêts à la consommation (achat d'un véhicule, d'un bien d'équipement...) grâce à l'offre de prêt proposé par le Fastt et Franfinance.

• Améliorer la vie quotidienne

Mutuelle : les intérimaires peuvent bénéficier de Fasttmut, mutuelle qui leur offre des conditions privilégiées dès leur première heure de mission et qui couvre également les périodes non travaillées.

Aides à la scolarité : les intérimaires peuvent bénéficier sous condition de ressources, d'une allocation pour chacun de leurs enfants scolarisés de la 6^{ème} à l'université.

Service d'information et d'action sociale : le réseau des 40 assistantes sociales du Fastt répondent aux questions des intérimaires et les accompagnent dans leurs démarches administratives.

En 2007, 50 450 intérimaires ont bénéficié des services liés à la vie quotidienne.

Informations pratiques

Guide des services et avantages sociaux

• **MUTUELLE** : le Fastt propose Fasttmut à des conditions, privilégiées.

• **LOGEMENT** : le Fastt facilite l'accès au logement locatif des intérimaires.

Le Portail 1 % logement intérimaires mis en place par le Fastt avec les organismes du 1 % logement, facilite l'accès à trois types d'aides cumulables : le passeport logement, l'avance loca-pass et la garantie financière. Les intérimaires peuvent bénéficier d'une subvention pour le paiement des honoraires d'agence immobilière.

Le Fastt propose également des solutions de logement temporaire aux jeunes intérimaires dans 21 résidences en Ile-de-France (partenariat avec l'Association française pour le logement des jeunes travailleurs). Des prêts immobiliers peuvent également être consentis aux intérimaires souhaitant acquérir une résidence principale. Les

intérimaires peuvent aussi bénéficier de prêts pour travaux.

• **PRÊT À LA CONSOMMATION** : Le Fastt facilite l'accès au crédit à la consommation. Le montant du prêt varie pour un financement projet de 1 600 à 3 900 euros et pour un financement automobile de 1 600 à 10 000 euros.

• **AIDES FINANCIÈRES** pour passer le permis de conduire.

• **LOCATION** de véhicules à prix réduit.

• **AIDES FINANCIÈRES** pour la scolarité ou les vacances des enfants.

• **SERVICE D'ACTION** et d'information sociale.

Le Fastt dispose d'un numéro vert pour informer les intérimaires sur l'ensemble de ces aides : 0 800 28 08 28 - www.fastt.org

4.3. Les agences d'emploi et la formation

Les agences d'emploi œuvrent chaque jour pour faciliter l'accès à l'emploi et à la formation. Elles participent à la construction des parcours professionnels. En proposant le développement de leurs compétences, l'acquisition de nouvelles qualifications, les agences d'emploi répondent aux aspirations des candidats et aux besoins en compétences des entreprises. Elles réalisent ainsi l'adéquation entre les souhaits des candidats et les demandes des entreprises et contribuent de ce fait à une meilleure fluidification du marché du travail.

Informations pratiques

Guide des actions de formation

- **LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) :** les intérimaires ont accès au CIF s'ils ont travaillé 1 600 heures au cours des dix-huit derniers mois dont 600 heures dans la même agence d'emploi.
- **DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF) :** tout intérimaire peut, s'il remplit les conditions d'ancienneté (2 700 heures sur les vingt-quatre derniers mois, dont 2100 heures dans l'entreprise dans laquelle il fait sa demande), accéder à une formation visant à améliorer son employabilité.
- **LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION :** ce contrat a pour principal objectif de favoriser l'intégration ou la réinsertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi. Il permet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle.
- **LE CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE (CDPI) :** ce contrat s'adresse à toute personne sans diplôme supérieur au niveau V et travaillant dans l'intérim depuis au moins trois mois. Il s'agit d'une formation qualifiante permettant au salarié de multiplier ses opportunités d'emploi.
- **LE CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE INTÉRIMAIRE (CIPI) :** ce contrat peut être proposé à tout demandeur d'emploi éloigné du

marché de l'emploi rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion du fait de son âge, son handicap, sa situation professionnelle, sociale et familiale. S'agissant d'un contrat d'insertion en faveur d'un public éloigné de l'emploi, il reste accessible sans condition d'ancienneté. Il nécessite d'avoir été intérimaire pendant 450 heures.

- **PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE (PFE) :** le PFE est utilisé dans le cadre d'actions de formations réparties en trois catégories : les actions d'adaptation à un emploi, les actions liées à l'évolution de l'emploi et les actions liées au développement des compétences, ces dernières pouvant s'exercer en dehors du temps de travail.

- **VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE :** la validation des acquis permet à des personnes peu ou pas diplômées de valider leurs acquis professionnels en vue d'obtenir un diplôme ou un titre reconnu par l'Etat.

- **BILAN DE COMPÉTENCES :** l'intérimaire peut en bénéficier quel que soit son âge.

Le FAF.TT dispose d'un numéro de téléphone pour informer les intérimaires sur l'ensemble de ces sujets : 0 811 650 653 www.faftt.fr

La formation professionnelle

En 2008, la profession a consacré 320 millions d'euros à la formation de ses salariés. Créé en 1983, le FAF.TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire) est l'organisme paritaire chargé de financer les actions de formation. Créé en 1996, le FPE TT (Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire) est l'organisme paritaire qui a notamment pour missions de financer des actions en lien avec l'emploi dont certaines destinées aux publics en difficulté : formation de demandeurs d'emploi en partenariat avec Pôle Emploi, insertion professionnelle de bénéficiaires du RMI...

Dès 2000, la branche a innové, en concluant de nouveaux accords sur la formation professionnelle. Ces accords constituent une première : jamais auparavant une branche professionnelle n'avait posé le principe et imaginé le financement d'un droit individuel à la formation. Elle a été l'une des premières à prévoir un mode de financement de la validation des acquis professionnels.

En 2008, 233 000 intérimaires ont bénéficié d'une action de formation. 16 200 intérimaires ont bénéficié d'un contrat de formation en alternance, soit une progression de 15 % par rapport à 2007. La profession a ainsi réalisé environ 10 % des formations en alternance en France : 6 653 contrats de professionnalisation intérimaire, 6 100 contrats de développement professionnel intérimaire (CDPI) et 3 500 contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI).

Dans le but de favoriser la transférabilité des compétences des salariés intérimaires ainsi que leur employabilité dans l'ensemble des entreprises utilisatrices d'une même branche professionnelle, les partenaires sociaux de la branche ont conclu plusieurs accords permettant aux salariés intérimaires de valider des certificats de qualification professionnelle (CQP). À ce jour, quatre branches ont ouvert leurs qualifications professionnelles aux intérimaires : la métallurgie avec un accord conclu le 21 décembre 2000, le bâtiment le 12 janvier 2004, les industries agroalimentaires le 8 juin 2004 et le textile le 17 septembre 2008. En 2008, la profession a consacré 320 millions d'euros à la formation de ses salariés. Créé en 1983, le FAF.TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire) est l'organisme paritaire chargé de financer les actions de formation. Créé en 1996, le FPE TT (Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire) est l'organisme paritaire qui a notamment pour missions de financer des actions en lien avec l'emploi dont certaines destinées aux publics en difficulté : formation de demandeurs d'emploi en partenariat avec Pôle Emploi, insertion professionnelle de bénéficiaires du RMI...

Bilan du contrat de professionnalisation

Avec une progression de 43 % en 2008, le contrat de professionnalisation a trouvé son rythme de croisière et remplit les objectifs fixés par les partenaires sociaux : favoriser la réinsertion professionnelle des salariés. En 2008, 70 % des bénéficiaires n'avaient aucun diplôme ou un de niveau CAP – BEP et 65 % étaient inscrits à Pôle Emploi avant de démarrer leur contrat. Aujourd'hui 78% des personnes sont en emploi après avoir suivi un contrat de professionnalisation.

Les contrats spécifiques

- **Le CDPI (contrat de développement professionnel intérimaire)**

En 2008, les bénéficiaires étaient plus âgés (1 sur 2 avait entre 26 et 45 ans) et moins diplômés que les bénéficiaires du contrat de professionnalisation (9 sur 10 n'avaient aucun diplôme ou un niveau CAP-BEP).

- **Le CIPI (contrat d'insertion professionnelle intérimaire)**

58 % des bénéficiaires en 2008 étaient des personnes à faible densité d'emploi (ayant travaillé moins de 210 heures au cours des six mois précédant le contrat), 20 % des demandeurs d'emploi ou bénéficiaires de minima sociaux et 10 % des jeunes sans expérience professionnelle. Près d'un bénéficiaire sur 10 à plus de 45 ans.

Exemple de parcours

Un demandeur d'emploi (sous statut intérimaire) peut suivre un parcours alternant formation et missions d'intérim. Il peut démarrer par un contrat de professionnalisation intérimaire (CIPI), poursuivre par un contrat de professionnalisation et un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI). Entre chacun de ces contrats, il aura effectué des missions en adéquation avec les formations suivies ou les qualifications validées. Dans le cadre d'un parcours qualifiant, l'intérimaire pourra se voir proposer d'autres actions de formation.

L'intérim permet d'acquérir de nouvelles qualifications

Les professionnels des agences d'emploi sont reconnus par leurs clients pour leur capacité à identifier des compétences et des potentiels. L'intérim apparaît souvent et selon les besoins exprimés sur le marché du travail, comme un moyen de multiplier les missions et comme une opportunité de polyvalence. C'est aussi pour les candidats débutants, la possibilité de découvrir des métiers, des secteurs, et d'y développer des compétences. Une enquête de l'Unedic, publiée en février 2007, partant sur l'observation de la mobilité des intérimaires au cours du premier semestre 2006, montre que les intérimaires occupent des postes dont les qualifications professionnelles évoluent d'une mission à l'autre. Concernant ceux ayant effectué leur première mission en tant qu'ouvrier non qualifié (catégorie professionnelle comptant pour 40 % des effectifs intérimaires), il apparaît que dans plus de 20 % des cas ceux-ci en l'espace d'un semestre changent de statut (14,8 % d'entre eux ont pu par la suite et au cours de la période observée occuper un poste d'ouvrier qualifié, 5,1 % d'employé et 1,4 % de cadre).

En l'espace de huit ans, la hiérarchie des qualifications dans l'emploi intérimaire a fortement évolué. Alors qu'en 1999, les ouvriers non qualifiés étaient, avec 48 %, prépondérants, ils comptent désormais pour 39 % du total. Ce rééquilibrage s'est fait à la faveur du groupe des ouvriers qualifiés dont la part relative s'est accrue de 6,8 points et du groupe des cadres et des professions intermédiaires dont la proportion progresse de 3,3 points.

L'intérim renforce l'employabilité des intérimaires et favorise leur insertion professionnelle

L'observation du parcours des intérimaires démontre que l'intérim représente souvent un vecteur d'ascension professionnelle. L'étude réalisée par l'Unedic en juin 2008 révèle que les personnes qui sont préalablement passées par l'intérim ont retrouvé un emploi plus facilement que les autres. Alors qu'en moyenne 54% des personnes déclaraient être en emploi 12 mois après leur inscription au chômage, ce sont 66,5% des intérimaires qui ont retrouvé un emploi.

De même, l'étude OTT-BVA de mars 2008 révèle que 87% des intérimaires étaient en dehors de l'emploi à leur entrée dans l'intérim en mars 2007, ils ne sont plus que 18% dans cette situation un an plus tard. 44% sont encore intérimaires, 22% sont en CDI et 9% en CDD.

Bien qu'antérieures à la crise, ces statistiques confortent le rôle d'intégrateur de l'intérim. Dans l'attente de la reprise de l'activité économique, les agences d'emploi se mobilisent pour accompagner les candidats, leur proposer des parcours de formation, les aider à monter en compétences et développer leur employabilité.

5. Le PRISME, un engagement social et sociétal

Depuis le 3 février 2005, date de signature par la profession de l'accord-cadre relatif à la lutte contre les discriminations avec l'Etat et le FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations) la profession s'est mobilisée concrètement pour la promotion de la diversité, la prévention des discriminations et l'intégration des populations éloignées de l'emploi.

5.1. Lutter contre les discriminations

Depuis 2001 et la loi sur la lutte contre les discriminations, le sujet est devenu central dans le débat démocratique. En décembre 2004, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) est créée, précédant le volet « discrimination » du programme de cohésion sociale 2005. Dès 2005, le PRISME s'est engagé dans la lutte contre les discriminations en signant un accord et une charte et en mettant en place une série d'actions. En 2007, la fédération poursuit cette démarche par la signature de deux accords pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité ainsi que de l'engagement collectif des intermédiaires de l'emploi.

Accords pour la non-discrimination, l'égalité des traitements et la diversité

Le 26 mars et le 6 juillet 2007, les partenaires sociaux ont signé deux accords de branche pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité pour les salariés permanents, les intérimaires et les candidats à l'emploi. Les partenaires sociaux ont prévu notamment la désignation d'un interlocuteur diversité au sein des entreprises d'au moins 100 salariés permanents, la mobilisation de l'ensemble des acteurs des agences ainsi que la sensibilisation des entreprises clientes à la problématique de la diversité.

Engagement collectif des intermédiaires de l'emploi à la Halde

Le 29 novembre 2007, le PRISME a signé à la Halde l'engagement collectif des intermédiaires de l'emploi. Le PRISME s'est engagé à refuser toute demande à caractère discriminatoire et à poursuivre le développement d'actions de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité.

5.2. Agir pour l'intégration des jeunes issus des ZUS

Engagement national pour l'emploi des jeunes des quartiers

Le PRISME a signé, le 15 mai 2008, l'engagement national pour l'emploi des jeunes des quartiers, en présence de Laurent Wauquiez, secrétaire d'État en charge de l'emploi et de Fadela Amara, secrétaire d'État en charge de la ville. Cet engagement s'inscrit dans le cadre du plan Espoir Banlieues, mis en place par le Gouvernement. Son objectif : accompagner les jeunes des quartiers vers l'emploi alors que ces derniers connaissent de nombreuses difficultés dans leur parcours professionnel, souvent marqué par le chômage. Le PRISME s'engage à informer ses adhérents sur les bonnes pratiques existantes en la matière, à favoriser la découverte de l'entreprise et à faciliter l'accès à l'emploi. Plusieurs entreprises de la profession ont également signé cet engagement.

Renforcer l'accompagnement des jeunes vers l'emploi

Les agences d'emploi comme toute entreprise s'acquittent de la taxe apprentissage sur la masse salariale de l'ensemble de leurs salariés (permanents et intérimaires) mais elles ne peuvent pas conclure de contrats d'apprentissage avec leurs salariés intérimaires. C'est pourquoi, le PRISME souhaite pouvoir utiliser une partie des sommes dues au titre de la taxe d'apprentissage des agences d'emploi pour développer pendant 2 ans des actions de professionnalisation des jeunes. 12 000 jeunes rencontrant des difficultés d'insertion pourraient ainsi bénéficier d'un accompagnement individuel pendant 9 mois. Cet accompagnement comprendrait l'orientation, le placement et le suivi du jeune dans l'emploi pendant les 3 premiers mois suivant le début de son contrat de travail. Les parcours qualifiants seront privilégiés par les agences d'emploi tels que le contrat de professionnalisation, le CIPI ou le CDPI.

Cette mesure permettra grâce au suivi et à l'accompagnement des agences d'emploi d'insérer 12 000 jeunes de -26 ans qui rencontrent des difficultés d'insertion pour raisons personnelles, professionnelles ou sociales en leur permettant de choisir un métier porteur dans leur bassin d'emploi.

5.3. Agir pour l'intégration des étrangers en France

Charte des bonnes pratiques des agences d'emploi favorisant le travail des étrangers

Le PRISME a conclu le 18 juin 2008 une charte des bonnes pratiques favorisant le travail des étrangers. L'objectif de cette convention est de développer la contribution des agences d'emploi à l'intégration des travailleurs étrangers en s'appuyant sur les bonnes pratiques de recrutement et de mise à disposition de ces étrangers, afin notamment de satisfaire les besoins de main-d'œuvre rencontrés dans certains métiers.

Il s'agit de favoriser les bonnes conditions de mise à l'emploi des étrangers (avec notamment une durée minimum du contrat d'intérim d'un mois pour l'introduction en France d'un ressortissant d'un État tiers à l'Union européenne). Il s'agit aussi de favoriser les bonnes conditions de maintien dans l'emploi des étrangers. La profession s'engage ainsi à aider les étrangers à accomplir leurs démarches administratives, à faciliter l'apprentissage de la langue française (avec le FAF.TT et l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) ainsi que l'accès à un hébergement (solutions de logement temporaire proposées par le Fastt).

5.4. Prévenir les risques professionnels

Charte des bonnes pratiques des agences d'emploi pour la prévention des risques professionnels

Afin de promouvoir la prévention des risques professionnels, la profession a souhaité s'engager par l'intermédiaire d'une charte de bonnes pratiques. Il s'agit pour les agences d'emploi de confirmer leur engagement vis-à-vis des salariés permanents, des intérimaires et des entreprises.

La charte du PRISME a été cosignée le 28 novembre 2007 par Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Charte de partenariat avec les fédérations du bâtiment et des travaux publics

Le PRISME a signé deux chartes de partenariat avec les fédérations du secteur du BTP. La 1ère, le 6 mars 2007 avec la Fédération nationale des travaux publics (FNTP), la seconde, le 4 décembre 2008 avec la Fédération française du bâtiment.

Ces deux conventions ont pour objectif d'améliorer la prévention des risques professionnels des salariés intérimaires des secteurs du bâtiment et des travaux publics.

Les parties signataires sont convenues de la nécessité d'offrir les garanties d'un dialogue constructif permettant d'assurer une connaissance mutuelle des deux partenaires (agence d'emploi

et entreprise), une implication partagée à tous les stades de la mise à disposition de personnel intérimaire, et d'intégrer la prévention des risques professionnels à chaque étape de la mise à disposition. Elles affirment notamment la nécessité d'assurer à l'intérimaire, pendant sa mission, les mêmes conditions de travail, de santé et de sécurité que les salariés de l'entreprise utilisatrice. Deux conventions régionales ont été conclues au 1er trimestre 2009 : le 24 février avec la Fédération du Bâtiment de Midi-Pyrénées et le 26 mars avec la Fédération du BTP du Var.

Charte de partenariat pour la prévention du risque routier

Le PRISME a signé le 22 avril 2008, une charte de partenariat avec la Sécurité Routière, la Caisse nationale d'assurance-maladie (CNAMTS) et la Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail (CPNSST). Le risque routier est un risque professionnel majeur, que ce soit à l'occasion d'un trajet à titre professionnel ou lors d'un trajet entre le lieu de travail et le domicile. Il représente la première cause de décès par accident au travail pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, soit 50 % des accidents mortels recensés.

La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est une priorité incontournable pour le PRISME. L'État a, quant à lui, décidé de placer le risque routier en entreprise sur un pied d'égalité avec les autres risques professionnels en inscrivant la réduction du nombre d'accidents mortels parmi les objectifs du Plan Santé au travail 2005-2009.

Le PRISME a mis en œuvre des actions de prévention, d'information et de sensibilisation à l'attention des salariés permanents des agences d'emploi et des salariés intérimaires.

5.5. Lutter contre le travail illégal

Convention nationale du 10 mai 2006 pour la lutte contre le travail illégal dans le travail temporaire

Le 10 mai 2006, le PRISME, le ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et le ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes ont signé une convention pour la lutte contre le travail illégal. Ce partenariat, qui fait suite à la convention signée en 2003 avec la Préfecture de Paris, a pour objectifs notamment d'attirer l'attention et de responsabiliser l'ensemble des acteurs sur les différentes formes de travail illégal ainsi que leurs implications. Il prévoit des actions de sensibilisation et de prévention, de vigilance et de contrôle ainsi que la possibilité d'agir en justice. Les pouvoirs publics comme les agences d'emploi ont ainsi affirmé leur opposition à l'exercice illégal de l'activité de travail temporaire par des entreprises qui n'en respectent pas la réglementation.

5.6. Lutter contre les détachements transfrontaliers illicites

Le 31 octobre 2008, le PRISME Lorraine et l'Urssaf de la Moselle ont signé une convention qui a pour objectif de lutter contre les détachements transfrontaliers illicites

Les signataires considèrent en effet que le non-respect des obligations sociales au sein de l'Union européenne et le détournement des règles relatives au détachement des travailleurs fragilisent l'équilibre des comptes sociaux, contribuent aux distorsions dans l'exercice de la concurrence économique et portent atteinte à la protection sociale des salariés concernés. Le PRISME Lorraine et l'Urssaf de la Moselle s'engagent ainsi à travers cette convention à agir notamment dans le domaine de l'information. Les agences d'emploi et les entreprises utilisatrices seront sensibilisées aux règles applicables au détachement de travailleurs transfrontaliers en France et aux risques encourus en cas de pratiques irrégulières.

ANNEXES

Annexes

Les jeunes et l'intérim

Les moins de 25 ans sont nombreux à opter pour l'intérim. Pour eux, il constitue en effet un véritable tremplin vers l'emploi. Face à un marché du travail qui exige de plus en plus d'expérience, l'intérim reste souvent la meilleure façon de faire ses premiers pas. Par ailleurs, les étudiants apprécient la souplesse de cette forme d'emploi, permettant de concilier études et activité professionnelle.

Une voie d'accès à la vie active pour les jeunes

En 2008 les jeunes (moins de 25 ans) totalisent 30,5 % de l'ensemble de l'emploi intérimaire soit 184 135 équivalents temps plein. Les jeunes, et particulièrement les jeunes diplômés utilisent l'intérim afin de se constituer un CV, d'acquérir une première expérience professionnelle et d'accéder à un emploi.

Selon l'enquête OTT - BVA « Regards des intérimaires » de mars 2008, 56% des jeunes se sont tournés vers l'intérim pour trouver un emploi rapidement ou acquérir une expérience professionnelle. 54% des intérimaires de moins de 25 ans n'avaient aucune expérience professionnelle au moment de leur entrée dans l'intérim. Pour les jeunes, l'intérim constitue un bon moyen de tester les entreprises et les employeurs. Un an après leur passage par l'intérim, 31% des jeunes intérimaires ont été recrutés en CDI ou en CDD.

Par ailleurs, 92,7% des jeunes intérimaires ont une bonne opinion de l'intérim. Ils estiment que l'intérim est utile pour trouver un emploi pour 84% d'entre eux, pour acquérir une expérience professionnelle (89%), pour découvrir différents métiers (88%) et enfin pour se former (83%).

Une grande majorité des jeunes intérimaires de moins de 25 ans (96%) recommanderait à un de leur proche d'essayer l'intérim.

Une voie d'accès à la vie active pour les jeunes

En 2008, 39 % des CDPI (Contrat de développement professionnel intérimaire), 56 % des CIPI (Contrat d'insertion professionnelle intérimaire) et 59 % des contrats de professionnalisation ont été effectués par des jeunes.

A leur entrée en formation, un nombre important de jeunes n'avait qu'un premier niveau de qualification : 85% des jeunes qui ont suivi un CDPI, 65% de ceux qui ont suivi un contrat de professionnalisation et 71% de ceux qui ont suivi un contrat de professionnalisation n'avaient qu'un CAP-BEP.

A l'issue de leur formation, 78% des bénéficiaires d'un CDPI, 57% des bénéficiaires d'un CIPI et 73% des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation étaient insérés dans l'emploi.

Les cadres et l'intérim

L'intérim cadres : une réalité

En 2007, pour la 1ère fois, la progression de l'intérim cadres marque une pause. Il ne s'agit pas d'un changement de tendance mais plutôt d'une diversification des services proposés aux candidats. En 2007, près de 11 000 cadres ont été détachés en intérim répartis dans les catégories, ingénieurs et cadres techniques (51,2 %), cadres administratifs et commerciaux (40,3 %) et cadres et professions intellectuelles supérieures (8,5 %). 5 500 recrutements de cadres ont été réalisés en 2007 par les agences d'emploi pour le compte de leurs clients. Le développement de l'intérim cadres représente pour les agences d'emploi l'une des évolutions les plus marquantes de ces dernières années.

Cette montée en puissance s'explique par plusieurs facteurs

Les agences d'emploi, de plus en plus spécialisées, accompagnent et anticipent de mieux en mieux les besoins en compétences de leurs clients et les attentes des cadres (en intérim et en CDI). Les entreprises fonctionnent de plus en plus sur le mode de « projet » (un salarié prend en charge une tâche identifiée et la mène à son terme) et les solutions proposées par les agences sont particulièrement appropriées à cette forme de management. Certains cadres souhaitent connaître plusieurs entreprises avant de s'engager sur le long terme. L'intérim apparaît alors comme un accélérateur de compétences et les agences d'emploi les accompagnent dans la gestion de leur carrière.

Les seniors et l'intérim

Le taux d'activité des seniors en France est particulièrement faible par rapport à l'ensemble de la population âgée de 15 à 44 ans (65,8 % contre une moyenne de 70,7 % pour les 15-44 ans). Accroître l'emploi des seniors revêt un enjeu majeur pour la compétitivité économique de la France.

L'intérim des seniors en France

Les seniors – 50 ans et plus – représentent en 2008, 8 % des intérimaires, soit 48 468 seniors en équivalent temps plein (plus du double qu'en 1997). Entre 1995 et 2008, le nombre de seniors intérimaires a progressé deux fois plus vite que celui de l'ensemble des intérimaires. Pour 51 % des seniors interrogés, l'intérim constitue un moyen de trouver rapidement un emploi. 90 % des seniors intérimaires ont par ailleurs une bonne opinion de l'intérim¹

Les agences d'emploi, de plus en plus spécialisées, accompagnent et anticipent de mieux en mieux les besoins en compétences de leurs clients et les attentes des cadres (en intérim et en CDI). Les entreprises fonctionnent de plus en plus sur le mode de « projet » (un salarié prend en charge une tâche identifiée et la mène à son terme) et les solutions proposées par les agences sont particulièrement appropriées à cette forme de management. Certains cadres souhaitent connaître plusieurs entreprises avant de s'engager sur le long terme. L'intérim apparaît alors comme un accélérateur de compétences et les agences d'emploi les accompagnent dans la gestion de leur carrière.

Les seniors de plus de 45 ans et l'intérim : résultats de l'enquête Crédoc de février 2007

Le PRISME et l'Observatoire du travail temporaire ont commandité au Crédoc une enquête réalisée en février 2007 auprès d'intérimaires et de demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans.

¹ Source : Enquête OTT-BVA « Regards des intérimaires », mars 2008

Un phénomène récent

Les intérimaires seniors (de 45 ans et plus) représentent 71 000 équivalents temps plein, soit environ 12 % de la population intérimaire, et connaissent une progression plus forte que celle de l'intérim. En effet, le taux de croissance annuel moyen (TCAM) des intérimaires seniors est de 11,6 % sur la période 1990-1998, contre 7,4 % pour l'ensemble des intérimaires. Sur la période 1998-2004, le TCAM des intérimaires seniors était de 5,3 %, contre 2,3 % pour le total des intérimaires. 81 % des intérimaires seniors ont moins de 55 ans contre 71,6 % pour l'ensemble de la population active. À l'image de l'ensemble des intérimaires, on les retrouve parmi les ouvriers et les employés.

Une bonne perception de l'intérim

Près de huit intérimaires seniors sur dix déclarent bien vivre leur situation d'intérimaire dont 42 % la vivent très bien. Pour eux, l'intérim comporte de nombreux avantages reconnus et appréciés. En effet, 36 % des seniors intérimaires interrogés considèrent l'intérim comme un moyen efficace pour retrouver un emploi permanent en se constituant un réseau de relations professionnelles. L'intérim offre ainsi aux seniors l'opportunité de rester en contact avec le marché du travail. Il permet, pour 35 % d'entre eux, d'obtenir un salaire plus élevé et 36 % jugent que la diversité des missions permet de découvrir de nouveaux secteurs ainsi que de se former à un nouveau métier. Enfin, 33 % apprécient la souplesse de l'intérim. On constate également que la durée des missions des intérimaires seniors est plus longue que la durée moyenne des missions. 55 % ont vu leur dernière mission durer plus d'un mois dont 17 % plus de six mois. Concernant leur relation avec leur agence d'emploi, 91 % des intérimaires seniors sont satisfaits de la relation qu'ils entretiennent avec celle-ci.

Les entreprises utilisatrices reconnaissent l'expérience des seniors

Les entreprises utilisatrices (EU) reconnaissent de nombreuses qualités aux intérimaires seniors. L'expérience acquise constitue le principal avantage car elle permet aux intérimaires seniors de comprendre rapidement les tâches qui leur seront confiées. Par ailleurs, les EU apprécient l'attitude positive de ces personnes dont la motivation semble plus forte. Ce sont des travailleurs sérieux, ponctuels et assidus auxquels l'entreprise peut accorder sa confiance. De plus, les seniors constituent un relais de compétences pour les jeunes et jouent un rôle de formation et d'accompagnement. Enfin, leur âge leur offre une réelle disponibilité au travail : les enfants sont autonomes et les contraintes liées à la vie de famille s'estompent.

La perception des agences d'emploi

Les agences d'emploi ont une appréciation des seniors très proche de celle des entreprises utilisatrices : leur expérience et leur fiabilité sont largement plébiscitées. Toutefois, les agences sont conscientes de la nécessité de poursuivre leurs efforts de pédagogie aussi bien envers les entreprises utilisatrices qu'envers les seniors. L'objectif étant de mettre en évidence le rôle de l'intérim senior à la fois dans le développement de l'activité économique et dans son rôle de tremplin vers l'emploi pour les seniors en difficulté sur le marché du travail.

Des seniors de plus en plus demandés

Sur la période 2002-2015, une prévision de croissance annuelle moyenne de l'intérim a été estimée par le Crédoc entre 2 % et 2,9 %, soit 704 000 à 785 000 intérimaires en ETP à l'horizon 2015. Cette progression est principalement liée au développement de l'intérim dans le secteur tertiaire, encore peu utilisateur d'intérimaires. Ainsi, l'intérim des seniors devrait, logiquement, continuer sa progression. À l'horizon 2015, une croissance annuelle moyenne comprise entre 2,5 % et 4 %, semble possible. On pourrait ainsi compter entre 87 600 et 105 770 intérimaires seniors en ETP en 2015.

Les travailleurs handicapés et l'intérim

La loi du 10 juillet 1987 impose à tout établissement de 20 salariés et plus un quota d'emploi des travailleurs handicapés, à hauteur de 6% de leurs effectifs. Cette obligation a été renforcée par la loi de 2005, qui intègre notamment un durcissement des sanctions, un changement du mode de calcul du taux d'emploi et l'élargissement de l'obligation au secteur public. Néanmoins, les dernières données disponibles montrent que le taux d'emploi national des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis s'élève toujours à 4%, et chute même à 2,7% avec le nouveau mode de calcul.

Dans ce contexte, l'Observatoire du travail temporaire (OTT) a publié une étude réalisée par le Crédoc en partenariat avec l'Agefiph relative au rôle du travail temporaire dans l'emploi des personnes handicapées

Qui sont-ils ?

Comme la plupart des travailleurs handicapés, les travailleurs handicapés intérimaires sont majoritairement des hommes (67%), mais de façon moins importante que les intérimaires dans leur ensemble (72%). Ils sont beaucoup plus âgés que l'ensemble des intérimaires (la moyenne d'âge est de 40 ans), mais moins que les travailleurs handicapés en contrats classiques ou demandeurs d'emploi.

La majorité des travailleurs handicapés intérimaires a un niveau de qualification très faible. Fortement représentés dans l'industrie, ils travaillent moins dans le BTP que les intérimaires dans leur ensemble, mais plus que les travailleurs handicapés en contrats classiques. Ils exercent, par ailleurs, autant dans le tertiaire que la majorité des intérimaires, mais beaucoup moins que les travailleurs handicapés en contrats classiques.

Les trois quarts se classent parmi les ouvriers, 16% sont des employés, 7% sont des cadres et des professions intermédiaires. Cette répartition est très proche de celle des intérimaires. En revanche, la part des ouvriers est bien plus forte que chez les travailleurs handicapés en contrats classiques et demandeurs d'emploi.

L'intérim, un choix professionnel

Les travailleurs handicapés intérimaires expliquent le choix de l'intérim avant tout par le souhait d'une intégration professionnelle durable, par la nécessité d'un revenu rapide et la volonté d'élargir leurs compétences et leurs connaissances professionnelles.

Concernant la fréquence des missions, les travailleurs handicapés intérimaires se

répartissent à peu près équitablement en trois catégories : un tiers a effectué moins de trois missions en trois ans, un tiers en a effectué entre trois et neuf, un tiers en a effectué plus de 10. À noter : le nombre moyen de missions effectuées (18) est largement supérieur à celui des entreprises fréquentées (4).

Par ailleurs, 90% des travailleurs handicapés intérimaires sont très satisfaits des services de leur principale agence d'emploi. Ils reconnaissent notamment la qualité de l'accueil et la fréquence des offres.

Les deux tiers des intérimaires handicapés qui ont bénéficié d'un suivi spécifique par une agence d'emploi au cours des trois dernières années (formations d'adaptation au poste, tutorat, information de l'employeur, sensibilisation du personnel) le jugent efficace.

Entreprises utilisatrices

L'intégration dans les entreprises utilisatrices se passe très bien (93% d'opinions positives). À noter que 15% des intérimaires handicapés ont déjà accepté un CDI à la suite d'une mission d'intérim.

De plus, 46% des entreprises utilisatrices ont déclaré avoir augmenté le nombre de leurs travailleurs handicapés en 2007. Cette proportion est nettement supérieure à celle obtenue au sein de l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus (26%) et reflète un fort dynamisme des entreprises utilisatrices des services des agences d'emploi en termes de recrutement de travailleurs handicapés.

Une très bonne intégration au sein des entreprises

Globalement, l'intégration dans les entreprises utilisatrices se passe très bien (93% d'opinions positives). À noter que 15% des intérimaires handicapés ont déjà accepté un CDI à la suite d'une mission d'intérim.

Les entreprises utilisatrices

Les entreprises interrogées se répartissent à peu près équitablement en trois tiers, entre les moins de 20 salariés, les 20 à 100 salariés et les plus de 100 salariés. A titre de comparaison, les moins de 10 salariés représentent plus de 80% des entreprises françaises. Cette concentration dans les grandes structures est due à deux raisons conjointes : le recours à l'intérim et l'emploi des travailleurs handicapés y sont traditionnellement plus forts.

L'agence d'emploi, un partenaire crédible

Une entreprise interrogée sur deux a signé au moins quatre contrats d'intérim pour des travailleurs handicapés depuis cinq ans. Ce résultat confirme les déclarations des travailleurs handicapés intérimaires : les cas de missions multiples dans la même entreprise sont fréquents.

Quant aux postes attribués, ils se révèlent peu spécifiques du type de contrat (les intérimaires ont les mêmes missions que les permanents) et pratiquement pas spécifiques du fait du handicap (les travailleurs handicapés intérimaires ont les mêmes missions que les valides).

En outre, comparées à divers acteurs de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, les agences d'emploi sont généralement jugées autant crédibles, voire plus crédibles sur la problématique du recrutement en CDD/CDI.

Directive travail temporaire : égalité de traitement pour tous les travailleurs

Le Parlement européen a adopté le 22 octobre dernier la directive relative au travail temporaire. Cette directive représente une avancée sociale et garantit la protection des salariés intérimaires en Europe.

Elle permettra, en effet, aux intérimaires d'avoir les mêmes droits qu'un salarié permanent, dès le premier jour d'embauche, dans tous les pays de l'Union européenne. Cela vaudra en matière de durée du travail, d'heures supplémentaires, de temps de pause, de périodes de repos, de travail de nuit, de congés payés, de protection de la santé des salariés, de protection des femmes enceintes ou encore de droit à la non discrimination.

Le principe d'égalité de traitement vaudra également en matière de rémunération : dès le début de sa mission, le salarié intérimaire touchera le même salaire que la personne qui est recrutée directement par l'entreprise utilisatrice pour effectuer le même travail.

Dans certains cas limités, les États membres auront la possibilité de déroger à ce principe d'égalité de traitement sur la base d'un accord conclu avec les partenaires sociaux au niveau national.

La directive stipule, par ailleurs, que les interdictions ou restrictions concernant le recours au travail temporaire devront être réexaminées par chaque État membre, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales.

Cet examen a pour objectif de vérifier si ces interdictions ou restrictions sont justifiées par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des salariés intérimaires, aux exigences de la santé et de la sécurité au travail ou à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, et d'empêcher les abus.

La directive a été publiée au Journal officiel européen du 5 décembre 2008. Les États membres ont 3 ans pour transposer cette directive dans leur droit national. Elle entrera directement en application en France et ne nécessitera pas de texte de transposition.

Le PRISME

Le PRISME regroupe plus de 600 entreprises de toutes tailles qui représentent 90% du chiffre d'affaires de la profession. 6 700 agences d'emploi et 23 000 salariés permanents sont présents sur l'ensemble du territoire.

Le PRISME est adhérent du MEDEF, de la CGPME et de la Confédération internationale des agences d'emploi privées.

Les principales missions du PRISME sont de défendre les intérêts de la profession et de promouvoir les activités intérim, recrutement et placement tout en valorisant les contributions sociales et économiques de la branche auprès de l'ensemble de ses partenaires (pouvoirs publics, parlement, administrations...).

Le PRISME contribue également à animer les institutions paritaires de la profession (le FAF.TT, le Fastt, le FPE TT) et Réunion-Bayard.

Pour plus d'information : www.prisme.eu.

Agences