

Agir pour l'emploi

De l'agence d'interim à l'agence d'emploi

- › La réforme du marché de l'emploi, moteur de la cohésion sociale [p. 4-7]
- › Partenariats public-privé [p. 8-11]
- › Les nouvelles responsabilités des agences d'emploi [p. 12-14]



« Notre rôle est de transformer rapidement en emploi le moindre frémissement de l'activité économique : nous savons le faire. »

1^{er} juin 2005

↳ **Forum du Travail Temporaire**

4-7

La réforme du marché de l'emploi, moteur de la cohésion sociale

- **Dominique-Jean Chertier**, directeur général adjoint aux affaires sociales et institutionnelles du groupe SAFRAN
- Denis Gautier-Sauvagnac**, vice-président délégué général de l'UIMM, président du groupe «Relations du Travail» du MEDEF
- Bernard Gazier**, professeur agrégé de sciences économiques
- Rémi Jouan**, secrétaire national de la CFDT
- Robert Rochefort**, directeur du CREDOC

8-11

Partenariats public-privé, innovations et bonnes pratiques

- **Christian Charpy**, directeur général de l'ANPE
- Catherine Chouard**, directrice des ressources humaines d'ELIOR
- Philippe Gobinet**, vice-président du SETT
- Jean-Pierre Revoil**, directeur général de l'UNEDIC
- Jacques Solovieff**, directeur général du FAF-TT

12-14

Les nouvelles responsabilités des agences d'emploi

- **Pierre Fonlupt**, vice-président du SETT
- Jean Gaeremynck**, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle
- Cathy Kopp**, directeur général des ressources humaines d'ACCOR
- Philippe Marcel**, vice-président d'EUROCIETT
- David Winterburn**, président de la REC (Recrutement and Employment Conferation)

15

Conclusion

- **Anne-Marie Muntz**, présidente d'EUROCIETT

Agir pour l'emploi. Le thème du Forum du travail temporaire qui s'est tenu le 1^{er} juin 2005 est au cœur de l'actualité du pays et de notre profession. En rassemblant les principaux acteurs de l'emploi en France autour des entreprises de travail temporaire, nous avons voulu apporter notre réflexion et notre contribution au débat et à l'action.

Cette publication doit faire vivre les travaux que nous avons menés lors de cette journée sur la réforme du marché de l'emploi comme moteur de cohésion sociale, sur les partenariats public-privé mais également sur les nouvelles responsabilités des agences d'emploi.



2005 est pour nous tous une année charnière. La réforme du marché de l'emploi voulue par le gouvernement et soutenue par le SETT ouvre de nouvelles voies à notre profession.

La loi de cohésion sociale, du 18 janvier dernier, offre la possibilité aux ETT de faire partie du service public de l'emploi et d'exercer une activité de placement.

Les ETT peuvent ainsi proposer aux entreprises le placement de personnes à la recherche d'emploi en CDI ou en CDD ainsi que le placement de demandeurs d'emploi financé par le service public de l'emploi ou par les collectivités territoriales. Deux nouveaux cas de recours sont également prévus par la nouvelle loi (complément de formation et personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières). Les partenaires sociaux de la branche négocient sur ces deux cas de recours afin de préciser leur mise en œuvre.

Autre élément clé de la loi, la création de 300 Maisons de l'emploi d'ici à 2006. Le SETT souhaite avoir un représentant du travail temporaire qui siège au sein du conseil d'administration de ces établissements. La parfaite connaissance des ETT des bassins d'emploi et des besoins en compétences des entreprises constitue en effet une aide précieuse pour les Maisons de l'emploi.

Le travail temporaire qui s'est souvent distingué par ses capacités d'innovation et d'anticipation doit poursuivre dans cette voie. Les évolutions que nous vivons actuellement représentent pour notre profession une véritable chance d'agir pour l'emploi.

GILLES LAFON,
PRÉSIDENT DU SETT

«La réforme du marché de l'emploi, moteur de la cohésion sociale»

Deux jours après le référendum sur le Traité de la Constitution européenne, cette première table ronde ne pouvait passer sous silence l'actualité marquée par le refus majoritaire des Français.

Les intervenants ont ainsi consacré une première partie de leurs discussions à la situation politico-sociale du pays.

Le débat s'est ensuite orienté autour de la réforme du marché de l'emploi, avec la loi de cohésion sociale de janvier 2005. Une réforme qui ouvre à un partenariat accru des services publics de l'emploi avec les acteurs privés, dont les ETT qui assument désormais un rôle reconnu de premier plan.

4

Le constat d'une France inquiète pour son avenir

Ouvrant cette première table ronde, **Robert Rochefort** fait part de sa préoccupation après le résultat du référendum : «*La société française a peur, elle est inquiète devant la question du chômage, elle répond en se tournant vers le passé plutôt que vers le futur...*». Il dénonce alors une société qui semble chercher les causes de ses difficultés économiques dans le reste du monde, refusant d'admettre ses propres dysfonctionnements et peu disposée à se réformer : «*En votant pour le "non", la société française a cru qu'elle exorcisait un mal venu de l'extérieur.*» Concluant sa première intervention, il souligne le paradoxe des seniors ayant plutôt voté pour le "oui", tandis que les jeunes se sont d'avantage prononcés pour le "non", contrairement aux idées reçues sur l'immobilisme supposé des seniors ou l'aspiration de la jeunesse à l'avenir.

Reprenant ce paradoxe **Dominique-Jean Chertier** y voit la corrélation de deux phénomènes liés à la fois à l'emploi et au chômage : d'une part, une grande majorité des salariés ont voté "non" par peur du chômage et, d'autre part, les jeunes ont voté "non" car ils sont davantage frappés par le chômage que la population générale. Il y a donc une relation immédiate entre la crainte du chômage, le niveau de chômage, et l'expression des votes. Il va s'agir maintenant de prendre en compte la réalité de ce mécontentement et l'ampleur de ce malaise. A cet égard, déclare-

t-il, une première action sera de reprendre et d'élargir le travail d'explication et de pédagogie s'agissant des réformes à entreprendre dans la société française, et particulièrement dans les domaines sensibles de l'emploi, afin de permettre une évolution positive.

Rémi Jouan rappelle quant à lui la position de la CFDT conforme au choix exprimé par la Confédération européenne des syndicats qui, par une grande majorité, avait appelé à voter en faveur du Traité constitutionnel. Il indique ainsi que 57 % des sympathisants de la CFDT, au-delà donc du cercle des adhérents, ont soutenu ce Traité. En revanche, déplore-t-il, «*le débat qui, en amont,*



aurait dû permettre de présenter les réponses apportées par le traité européen aux préoccupations justifiées des Français, ne s'est jamais instauré.»

Il rappelle également les conséquences sociales et humaines du chômage et de la précarité avec ses dangers de marginalisation et d'exclusion, de fragilisation individuelle. Il insiste enfin sur la corrélation entre le faible développement de la négociation sociale en France et le résultat du scrutin, à l'inverse des pays où les organisations syndicales sont puissantes, et où le dialogue social est une pratique approfondie et éprouvée, pays où le Traité a été approuvé.

Reprenant les propos de Rémi Jouan, **Denis Gautier-Sauvagnac** souligne qu'en effet les pays rompus à la négociation collective, facteur important de cohésion sociale, ont soutenu ce traité.

«Les entreprises de travail temporaire, en usant de pédagogie, ont convaincu les employeurs de recruter des seniors sans risque social, en passant par le statut de l'intérim.»

- Robert Rochefort, directeur du CREDOC

Inversement, la France, explique-t-il, souffre d'une grave faiblesse de la négociation collective dû à d'anciennes traditions et à des relations dans le travail plutôt mar-



De gauche à droite : Denis Gautier-Sauvagnac et Robert Rochefort.

quées par l'exercice de la loi et du règlement. Il qualifie d'"irrationnel" le discours des opposants au traité qui n'ont pas répondu à la question posée mais ont plutôt agité les difficultés intérieures. Or, poursuit-il, «*Quand on est 60 millions de Français dans un monde de 6 milliards d'hommes, on a probablement intérêt à s'entendre avec ses voisins...*»

Rappelant ensuite qu'entre 1995 et 2003, la France est passée du 7e au 9e rang mondial en termes de PIB par tête d'habitant, il prévient qu'en dépit du grave déficit de compréhension des changements de conjoncture en cours et en raison de la non acceptation des notions de réformes et d'évolution, la société française doit s'adapter au monde qu'il l'entoure sous peine de s'affaiblir davantage.

Bernard Gazier, observateur privilégié de l'évolution sociale à l'étranger relance la question au niveau européen. L'Europe, explique-t-il, a du mal à gérer les questions de l'emploi et du chômage. Ce n'est, par exemple, que plus d'une année après l'élargissement de l'UE, que le Commissaire européen à l'emploi a évoqué la création d'un financement capable de compenser les effets de certaines délocalisations intra-européennes. Il paraît donc nécessaire que l'Europe, sous l'angle politique, affiche de manière plus opportune et plus efficace «*sa responsabilité collective et symbolique*» face aux mouvements complexes de l'économie. A propos des réformes, là encore, il va s'agir d'afficher un modèle qui soit à la hauteur

des enjeux du 21e siècle. Car, estime-t-il, le modèle français est très largement obsolète, étant fondé sur des rapports sociaux et des structures productives aujourd'hui inadaptés. «*Nous avons, conclut-il, un système social, une trajec-*

«La France doit faire un choix clair, net et précis entre une ligne politique anglo-saxonne et une ligne politique inspirée du modèle Nord européen. En aucun cas, nous ne devons demeurer dans le marais dans lequel nous barbotons depuis quelques années.»

- Dominique-Jean Chertier, directeur général adjoint aux affaires sociales et institutionnelles du groupe SAFRAN

toire, des spécificités qui sont plus difficiles à réformer que celles de l'Europe du Nord ou de certains pays à tradition plus flexible. Des solutions originales sont à chercher, elles ne sont pas données a priori, la tâche est de travailler ensemble.»



Reforme du marché de l'emploi et cohésion sociale

Concernant sa vision de la réforme du marché de l'emploi, **Bernard Gazier** rappelle tout d'abord que le mot "flexibilité" doit aujourd'hui être mis en balance avec d'autres termes. Cette notion, avancée notamment par les doctrines de l'OCDE, est évidemment opposée au terme de rigidité. Or, sur le plan scientifique, précise-t-il, la réalité est plus complexe, car «*les entreprises aussi bien que les personnes ont à la fois besoin de flexibilité et de stabilité*». C'est donc un mélange des deux qu'il faut chercher. «*Aujourd'hui, déclare-t-il, la voie de la réforme s'appelle "flexicurité"...*»

Mais comment avancer dans cette direction-là avec un chômage de masse ? Deux enjeux sont à dégager. Le premier enjeu, c'est "le réseau" : permettre aux chômeurs de retrouver des accès à l'emploi, et là les ETT ont un rôle primordial à jouer. Mais face au chômage de masse le seul réseau ne suffit pas. Le deuxième enjeu, c'est "le créneau", où l'opportunité crédible d'exercer une activité, mais aussi de progresser en qualification. Or, le problème est qu'il ne suffit pas de mettre en liaison des compétences avec des employeurs potentiels, si l'organisation d'ensemble

5

>>>



«Les entreprises aussi bien que les personnes ont à la fois besoin de flexibilité et de stabilité.»

- Bernard Gazier, professeur agrégé de sciences économiques

ne génère pas de postes crédibles suffisants. Car, d'autre part, comment construire une trajectoire si les missions restent soumises à la seule logique du court terme ?

Rémi Jouan, se référant à la réforme engagée, énonce d'abord les deux objectifs proposés aux ETT. D'une part, de placer les intérimaires sur des missions courtes, moyennes ou longues, et d'autre part, l'objectif de placement en CDD ou en CDI des demandeurs d'emploi en entreprise. «Le travail temporaire a donc vocation aujourd'hui à participer activement au grand enjeu du problème de l'emploi.» Ces deux objectifs engagent aussi une mission d'accompagnement, que les ETT remplissent déjà dans la pratique.

A la CFDT, précise-t-il, cela s'appelle «la sécurisation du parcours professionnel». Il faut entendre par-là donner "de la visibilité" au salarié : «Quand on dit que les entreprises ont peur d'embaucher parce qu'elles manquent de visibilité sur leur avenir, il faut savoir que c'est exactement la même chose pour le salarié... A cet égard, les entreprises de travail temporaire peuvent jouer un rôle intéressant». Des expérimentations menées avec l'AGEFIPH et des ETT ont ainsi abouti à des placements en intérim de personnes handicapées, transformés ultérieurement en CDI pour 40 % d'entre elles. Cette visibilité à construire pour le salarié, c'est aussi la manière de comprendre la réforme : il ne s'agit pas d'envisager la fin du monopole

de l'ANPE en termes de concurrence avec le travail temporaire, mais de comprendre que va se déployer une véritable synergie des actions, une complémentarité des différents partenaires, ANPE, UNEDIC, agences de placement et ETT, qui sont autant d'experts des mécanismes de placement.

Dominique-Jean Chertier, reprenant la question des modèles sociaux, a d'abord évoqué le modèle anglais, où la liberté individuelle est favorisée et celui de l'Europe du Nord, qui apporte une protection élevée aux salariés. L'un et l'autre, précise-t-il, hormis leurs options sociales très différentes, ont en commun de développer à la fois un accompagnement et un contrôle très forts des demandeurs d'emploi. En France, depuis près de trente ans, on a cherché le compromis entre ces deux modèles avec le résultat que l'on connaît, un taux de chômage à

«Le travail temporaire à vocation aujourd'hui à participer activement au grand enjeu du problème de l'emploi.»

- Rémi Jouan, secrétaire national de la CFDT

> Chiffres clés

40% des placements de personnes handicapées qui sont réalisés par le biais du travail temporaire se transforment en CDI

Selon l'indice de rigidité de la législation sur la protection de l'emploi établi par l'OCDE, la France se situe à 3 tandis que les pays d'Europe en général, se trouvent aux alentours de 2 sur une échelle de [0 à 6].

peu près le plus élevé d'Europe et notamment parmi les jeunes.

Or, objectivement, nos entreprises sont performantes et nos populations plutôt mieux formées : «tout pourrait donc fonctionner, au moins pas plus mal qu'ailleurs», et ce n'est pas le cas ! Dans le modèle anglais comme dans celui de l'Europe du Nord, «cette notion d'accompagnement et de suivi est une notion forte à laquelle tiennent tous les salariés.»



De même, la notion de clarté de la ligne politique est quelque chose d'affirmé dans ces pays. «La notion d'accompagnement, très chère à un certain nombre d'organisations syndicales, est une notion qu'il faut creuser.» Rien de pire, en effet, que de laisser des gens démunis devant la recherche d'emploi. A cet égard, le travail des ETT, depuis vingt ans, est tout à fait remarquable : un grand nombre d'intérimaires sont parfois mieux protégés et mieux suivis que certains salariés en entreprise. «Les salariés ont besoin de clarté, les entreprises ont aussi besoin de clarté, et il faut que le pays fasse un choix



clair, net et précis entre une ligne politique plus proche de la ligne anglo-saxonne ou une ligne plus proche de l'Europe du Nord...»

Denis Gautier-Sauvagnac a salué le travail effectué par le SETT et les ETT depuis plus de vingt ans et leur effort continu de pédagogie et d'explication contribuant à faire reconnaître l'intérim comme une réelle source d'emploi. «Nous comptons actuellement, ajoutait-il, environ 600 000 contrats d'intérim». S'agissant de la peur des entreprises françaises à embaucher, il souligne que c'est pour cause de rigidité : «que pourrais-je faire si je ne peux pas garder cet(te) employé(e) ?». Ainsi indique-t-il, «Dans un monde économique changeant, tant que les allers et retours ne seront pas davantage sécurisés et acceptés, nous conserverons un climat dans lequel on aura peur d'embaucher...» Concernant la flexibilité évoquée par l'OCDE, il rappelle que cette organisation a établi un indice, échelonné de 0 à 6, estimant la rigidité des législations sur la protection de l'emploi. Les États-Unis et le Royaume-Uni se situent entre 0,5 et 1, les pays d'Europe en général autour de 2, la France est à 3.

Les seuls pays au-dessus de cet indice sont l'Espagne, le Portugal et la Grèce, pays moins flexibles encore que le nôtre et sortis de régimes autoritaires. Autrement dit, il convient de "fluidifier" le marché du travail, en permettant des allers et retours, avec, autant que possible, une sécurisation du parcours professionnel.

Robert Rochefort estime, quant à lui, que nous sommes rentrés dans "une société de défiance systématique" plutôt que de confiance, et que dans une telle conjoncture, il paraît compliqué de faire accepter les réformes nécessaires.

«Il convient de fluidifier le marché du travail, en permettant des allers et retours, avec, autant que possible, une sécurisation des parcours professionnels.»

- Denis Gautier-Sauvagnac, vice-président délégué général de l'UIMM

Adopter une pédagogie démontrant qu'une réforme du marché du travail favorise la cohésion sociale, c'est peut-être d'abord, adopter un point de vue pragmatique et partir des expériences de terrain qui fonctionnent. «A cet égard, ajoute-t-il, les ETT ont un rôle très important à jouer.» La relance de l'apprentissage, par exemple, ne doit pas être proposée comme un nouveau système pour régler le problème du chômage. Selon lui, il convient de présenter l'apprentissage sous l'angle des métiers bien davantage que sous l'angle d'un système. Avec la notion de la clarté avancée par M. Chertier, il reprend ici le débat sur les valeurs : Revaloriser, "ré-enchanter" le travail, c'est rechercher de vraies solutions d'emploi plutôt que des solutions d'assistance. A cet égard, l'expérience et la pratique des ETT lui paraissent fondamentales, notamment les actions de reclassement des seniors auprès des entreprises. Enfin, il conclut en évoquant le virage démographique des prochaines années, le papy-boom et la "raréfaction" des jeunes, et le danger possible d'une contraction de l'activité et d'équilibres de sous-emploi, avec des entreprises délaissant l'optique de la croissance pour choisir une sécurisation à court terme. ||



«Partenariats public-privé, innovations et bonnes pratiques»

La loi de cohésion sociale offre de nouvelles perspectives de partenariats entre les organismes publics de l'emploi et les acteurs privés du travail temporaire. De part et d'autres, les énergies se mobilisent pour élaborer des programmes d'actions concertées et ouvrir de nouvelles orientations, susceptibles de répondre efficacement au défi majeur des problèmes du chômage. Les motivations des partenaires sociaux se conjuguent ainsi pour inventer sur le terrain de nouvelles pratiques.

L'UNEDIC, ou assurance-chômage, est un organisme privé, doté de certains monopoles, rappelle **Jean-Pierre Revoil** : elle dispose d'un monopole sur l'inscription des demandeurs d'emploi et quasiment sur leur indemnisation. «*Nous assurons un salaire de remplacement pour 2,1 millions de chômeurs, à peu près la moitié des chômeurs, à hauteur de 24 milliards d'euros.*» Comme toutes les assurances, l'UNEDIC présente une dimension préventive et une dimension curative. «*La dimension curative, c'est le retour à l'emploi, et le principe en est simple : Plus vite le chômeur se reclasse, plus vite nous satisfaisons un employeur en recherche, sachant que les réinsertions rapides coûtent moins cher.*» Si bien qu'une enveloppe de 1 milliard d'euros a été dégagée pour accompagner ce retour à l'emploi rapide, et ce afin de financer des prestations de l'ANPE, partenaire privilégié de l'UNEDIC, et des expérimentations.

Des contrats expérimentaux ont donc été lancés, signés entre l'ANPE, des entre-



De gauche à droite : Jacques Solovieff, Philippe Gobinet, Catherine Chouard

prises privées et l'UNEDIC, «... et le pari, c'est que tout le monde doit y gagner !». Ces reclassements sont ainsi financés à hauteur de 3 500 à 4 500 euros par chômeur pris en charge, mais l'indemnisation de ces derniers devra en être réduite d'autant (soit de 4 à 5 mois). «*Nous cherchons*

donc une synergie public-privé. Si nous faisons appel à des entreprises c'est qu'il est intéressant de travailler ensemble car nous partageons la même clientèle composée de chômeurs ou de salariés qui ne souhaitent pas le devenir. En outre, les ETT sont devenues, en trente ans, un des principaux vecteurs de formation des jeunes et de gestion des seniors.»

Pour l'instant, cinq expérimentations sont en cours. Un dispositif de retour à l'emploi à travers des périodes d'intérim est actuellement financé par l'UNEDIC. «*Nous le finançons car nous souhaitons que les chômeurs pris en charge par les entreprises de travail temporaire se voient confier rapidement un CDI. Nous suivons chaque ancien demandeur d'emploi jusqu'à six mois après son embauche.*»



«*Nous sommes une entreprise privée disposant d'une responsabilité de service public, mais l'ANPE et ses sous traitants ont un savoir-faire opérationnel, notamment en matière d'appréciation des profils des demandeurs d'emplois, dont nous ne disposons pas.*»

- Jean-Pierre Revoil, directeur général de l'UNEDIC

L'ANPE connaît pour sa part un bouleversement important avec la loi de cohésion sociale : son monopole de placement est supprimé et la coopération ANPE / UNEDIC est confortée à travers une convention tripartite qui sera négociée et signée prochainement. Cependant, insiste **Christian Charpy**, il n'est pas question de concurrence avec

«*Nous avons la volonté de travailler avec les entreprises du travail temporaire, dans des fonctions de prestataires comme dans des fonctions de placement.*»

- Christian Charpy, directeur général de l'ANPE

contrat (autoroutes, aéroports ou sites de concession comme le musée d'Orsay, Le Louvre ou la Tour Eiffel). Elior présente deux points communs avec les ETT : ses salariés travaillent en effet sur le lieu de travail de ses clients, et le groupe entretient une relation triangulaire avec ses clients prescripteurs, ainsi



les partenaires de l'Agence et notamment avec les ETT : «*Selon moi, nos missions sont différentes, complémentaires et parallèles.*»

Les ETT ont trois types de relations avec l'ANPE : elles sont d'abord clientes de l'Agence (avec plus de 500 000 offres de missions d'intérim transmises). Elles sont également prestataires de l'Agence (pour des missions de bilans de compétence, par exemple), enfin, certaines ETT sont partenaires de l'Agence pour la réinsertion des chômeurs de longue durée. «*L'objectif, c'est de remettre des chômeurs sur le marché de l'emploi dans des conditions satisfaisantes.*» L'ANPE souhaite donc signer prochainement un nouvel accord avec le SETT et mettre en place une charte de bonnes pratiques, afin de ne pas créer d'ambiguïté ou des mauvaises concurrence.

A partir du 1er janvier 2006, l'Agence lancera une nouvelle campagne d'habilitations des ETT leur permettant de devenir prestataires, pour des services d'appui individualisé ou d'accompagnement renforcé.

Catherine Chouard a ensuite présenté le groupe Elior, dont l'activité comporte une partie restauration collective (sous la marque Avenance), présente dans le domaine de l'entreprise et des collectivités locales (milieux scolaire ou de la santé), et une seconde partie dans le secteur de la restauration commerciale sous

qu'avec les convives à qui sont servis des repas tous les jours.

Elior, c'est aujourd'hui 50 000 employés, avec 60 % des effectifs en France, et 40% en Europe, en Amérique centrale ou Amérique du Sud. C'est un groupe en croissance, et 3e acteur européen sur ce marché.

Catherine Chouard souligne ensuite la complexité du recrutement dans une telle structure : 11 700 sites, qui se comporte comme des PME, avec des responsables locaux qui doivent recruter rapidement des personnels avec des qualifications précises ou sans qualification. Elior a par conséquent besoin de partenaires réactifs pour l'accompagner dans sa politique de recrutement. Le groupe a donc conclu différents types de partenariats avec l'ANPE, notamment en matière de sécurité au travail. Des accords de formation avec l'ANPE ont également été



mis en place, avec des expériences intéressantes sur le bassin lyonnais : des personnes non qualifiées ont pu être formées, via l'AFPA, à des titres homologués, et retrouver ainsi un accès à l'emploi, par l'intérim, aboutissant, pour 60% d'entre elles, à un CDI au bout d'un an. «*Autrement dit, les combinatoires de partenariats offrent aux uns et aux autres la capacité d'exprimer le meilleur de leur savoir-faire et, surtout, de se mobiliser pour permettre aux chômeurs de retourner à l'emploi par des sas d'intégration successifs.*» Il existe déjà chez Elior des expériences avec des ETT, portant sur les volants de remplaçants. Ce type d'expérience mériterait d'être développée car ce genre de statut, même s'il n'est pas permanent, permet un premier accès à une expérience professionnelle, sous une forme accompagnée. Le transfert de savoir-faire dans ces domaines, avance Catherine Chouard, pourrait être intéressant. Ainsi, selon elle, «*la possibilité de montrer à des chômeurs qu'ils sont capables de tenir une activité, même sur une courte durée, et de se qualifier à travers des parcours de formation, constitue un élément moteur de l'activité économique.*» Pour finir, Catherine Chouard s'interroge sur la façon de se préparer aux nouveaux métiers, au titre desquels on évoque souvent les services à la personne : «*Comment nous préparons-nous pour disposer demain de travailleurs prêts à exercer leur activité sous une logique différente de celle des entreprises ou des institutions ? Quelles seront les clés d'accès à l'emploi ?*» Là encore, des solutions sont à trouver et des efforts communs sont à fournir pour préparer notre société à évoluer vers la civilisation des services.

Jacques Solovieff a repris ce thème de la mobilisation et du "faire ensemble". >>>

«*Il existe de nombreux intérêts à entretenir des partenariats avec des organismes nationaux, ou plurirégionaux : ces derniers permettent la duplication des expériences. A nous tous, nous avons les moyens de faciliter l'accès au marché de l'emploi.*»

- Catherine Chouard, directeur des ressources humaines d'ELIOR

Le FAF-TT et le FPE-TT, explique-t-il, sont des structures qui illustrent cette mobilisation et le dynamisme du paritarisme dans la branche du travail temporaire. Un paritarisme actif fondé sur la recherche de solution "gagnant-gagnant". Le levier financier de ces deux structures s'élève à 150 millions d'euros, soit 60 % de l'effort de formation de la branche. La totalité des fonds est utilisée car les contrats de professionnalisation fonctionnent très bien. «C'est un message important à faire passer», affirmait-il. Une constatation s'impose : le retour rapide à l'emploi de populations qui en sont éloignées,

dant, une difficulté récurrente s'agissant des critères de performances et des méthodes d'évaluation. Qu'est-ce en effet qu'une insertion réussie ? «Notre réponse est globale : la formation permet aux gens d'accroître leurs compétences et leurs qualifications pour affronter le marché de l'emploi, mais aussi de se retrouver en situation d'emploi.» La notion de travail permanent ne veut pas dire forcément travailler sous un seul contrat ou sous une forme de contrat différente des missions. Il est donc difficile d'évaluer la réussite de ces dispositifs d'insertion par la formation. «Pourtant, ce dispositif réus-

Cette expérience réussie a débouché sur un premier rapprochement avec l'ANPE. En 2003, une nouvelle opération est lancée dans le Loiret, avec des grandes entreprises et des PME. Elle est destinée à placer des chômeurs dans l'industrie logistique, après une formation très courte de 3 semaines (calcul, écriture, permis caristes et formation à la sécurité). Six mois plus tard, 70 % de ces demandeurs d'emploi étaient au travail, dont certains embauchés en CDI, d'autres poursuivant leurs missions en intérim.

En juin 2004, l'expérience est renouvelée, associant cette fois les ASSEDIC. Une première expérimentation destinée à 31 demandeurs d'emploi est mise en place à Orléans. En janvier 2005, une personne est en CDI, une en CDD et 18 sont en mission d'intérim. Une seconde opération est montée à Chartres impliquant 12 demandeurs d'emploi, dont neuf sont aujourd'hui sortis des fichiers de l'UNEDIC. Ces dispositifs, certes modestes, sont intéressants et mériteraient d'être repris.

Cette année, indique Philippe Gobinet, il va s'agir d'opérer sur le CI-RMA, avec la Direction départementale du travail et le Conseil général du Loiret. L'objectif est de remettre au travail, via le RMA,

«Le retour rapide à l'emploi de populations qui en sont éloignées passe souvent par des formations complémentaires. Ces formations ne sont pas forcément très longues. Elles doivent être adaptées aux personnes, aux besoins locaux en compétences, pour préparer l'avenir.»

- Jacques Solovieff, directeur général du FAF-TT



passé souvent par des formations complémentaires.

Des partenariats entre ETT ont été montés sur des thématiques de formation et d'insertion. Il a fallu optimiser les moyens, trouver des synergies et faire travailler ensemble les entreprises. Le nombre de ces opérations a ainsi doublé entre 2002 et 2004. Toutefois, indiquait-il, le levier disponible parvient à ses limites. «Nous avons besoin de sortir de ce système endogène pour s'ouvrir à des partenariats extérieurs. (...) Dans cette perspective, nous disposons de dispositifs faciles à mettre en œuvre et bien maîtrisés par nos équipes : les SAE et les CIF. En outre, sur ces dispositifs, nous sommes parvenus à obtenir des cofinancements de l'ANPE, des DDTEFP et aujourd'hui des ASSEDIC.»

Or, ces dispositifs, faciles à mettre en œuvre et aisément appropriables par les PME, n'existent plus en tant que tels. Il faudrait donc réinventer d'autres systèmes et pour cela avoir une vision sur l'avenir immédiat.

Ces partenariats avec l'ANPE, les ASSEDIC mais aussi avec les Conseils régionaux ont donc remporté des succès. Demeure, cepen-

«Cette année, une expérimentation concernant le CI-RMA sera mise en œuvre avec la direction départementale du travail et le Conseil général du Loiret. Nous nous sommes fixés pour objectif de ramener une centaine de Rmistes vers l'emploi, via le RMA, avant la fin de l'année.»

- Philippe Gobinet, vice-président du SETT



sit lorsqu'à l'issue de sa formation, le bénéficiaire travaille en permanence. C'est bien le but de ces opérations : remettre rapidement à l'emploi des personnes qui en étaient éloignées.»

Philippe Gobinet s'est ensuite exprimé en tant que président du SETT de la Région Centre, territoire d'expérimentation dès 1990. C'est à cette époque qu'il monte avec Jean-pierre Lesage, alors directeur régional de l'ANPE, une première opération visant à former des demandeurs d'emploi pour l'industrie pharmaceutique.

une centaine de RMistes, d'ici à la fin de l'année. Les difficultés rencontrées, tiennent au fait, que la Direction du travail souhaiterait des garanties d'embauche à l'issue du parcours. Nous pouvons seulement assurer que ces personnes seront au travail, en intérim, en CDD, voire en CDI. Dans le cadre d'un RMA, il est également possible de proposer plusieurs missions, chez plusieurs utilisateurs, ainsi que des petites actions de formation en intermission. Il conclut enfin en évoquant «les Maisons de l'emploi, auxquelles nous souhaitons évidemment participer.



Toutefois, pour l'instant, leur définition est encore assez vague. Les initiatives sont souvent prises par les collectivités locales, mais nous souhaiterions être impliqués. En effet, nous sommes acteurs de l'emploi.»

Christian Charpy a proposé ensuite quelques éléments de réponse. Il est vrai, déclare-t-il, que certains crédits d'Etat (CIF, SAE) ont été supprimés et que le relais au sein des régions n'est pas encore en place. La position des pouvoirs publics est que les régions, désormais dépositaires de la compétence formation, doivent mettre en place de nouveaux dispositifs. Sans doute, la politique de l'emploi est-elle aujourd'hui plus diversifiée et plus complexe : les régions sont compétentes pour les formations, les Conseils généraux pour activer les minima sociaux, les communes ou les EPCI pour participer aux Maisons de l'emploi, sans compter l'ANPE, l'ASSEDIC et l'Etat. Mais chacun doit prendre ses responsabilités, affirme-t-il. «Les contrats d'avenir, par exemple, constituent un projet important du ministre de la cohésion sociale, et ils intègrent des aspects formation. Les régions doivent donc réagir et s'en emparer.»

Une des nouveautés de la loi de cohésion sociale c'est l'accompagnement dans l'emploi et la préparation à la sortie du contrat aidé, deux points sur lesquels l'ANPE est mobilisée. «La sortie du contrat aidé, est de la responsabilité de l'employeur, qu'il soit classique ou ETT, mais l'ANPE et les dispositifs d'aide à l'emploi ont également un rôle à jouer.»

Les personnes très éloignées de l'emploi font souvent face, vis-à-vis de leur retour

à l'emploi, à un problème de formation. L'AFPA a donc été sollicité pour mettre rapidement en place des stages de remise à niveau destinés aux bénéficiaires potentiels du CIRMA. Quelque 10 000 stages sont ainsi prévus pour permettre d'accompagner le retour à l'emploi.

Jean-Pierre Revoil, pour sa part, est revenu sur les Maisons de l'emploi. Ces Maisons, a-t-il déclaré, «sont des lieux où la synergie que nous appelons de nos vœux pourra s'opérer.» Elles devraient permettre, en outre, à des personnes exclues, d'être réhabilitées dans la société

grâce à une prise en compte, non seulement de l'aspect emploi, mais aussi des questions de santé et de logement. «Une véritable Maison de l'emploi ne pourra fonctionner que si des employeurs ou des représentants d'employeurs y sont présents. Les ETT peuvent faire ce lien. Par hypothèse, en effet, elles connaissent parfaitement le bassin d'emploi. La présence des ETT garantira la fluidité que chacun recherche.»



De gauche à droite : Olivier Jay, Christian Charpy, Jean-Pierre Revoil

«Les nouvelles responsabilités des agences d'emploi»

Le secteur du travail temporaire en Europe a connu sous l'impulsion de ses acteurs et de ses représentants une grande mutation. Il est aujourd'hui officiellement reconnu comme un partenaire de premier plan sur les politiques de l'emploi. Ses actions et ses perspectives sont sans doute diverses au niveau national, mais toutes relèvent d'un large mouvement européen. C'est la politique de l'emploi de demain qui se dessine à travers les évolutions d'aujourd'hui.

Philippe Marcel rappelle d'entrée l'évolution du service public sur les questions de l'emploi et du chômage, et sur le plan international : «Traditionnellement ce dernier avait un quadruple rôle : décideur, évaluateur, régulateur, opérateur. Dans plusieurs pays, les gouvernements se sont interrogés sur l'opportunité de conserver au seul service public de l'emploi le rôle d'opérateur, ainsi que sur la possibilité de sous-traiter un certain nombre d'opérations tout en conservant le pouvoir politique, qui réside dans les trois autres rôles.» Concernant l'évolution de l'intérim en Europe, il cite l'exemple de l'Italie, où jusqu'en 1997, le travail temporaire était interdit. On s'est alors rapidement aperçu qu'il était un formidable moyen de lutte contre le marché noir, et une loi a permis par la suite d'élargir son action sur l'ensemble des facettes de l'emploi. La même réflexion est aujourd'hui menée en Espagne et en Allemagne, notamment pour le reclassement des chômeurs. En France, c'est la loi Borloo de janvier 2005 qui a validé cette orientation. Les nouvelles responsabilités des agences d'emploi proviennent en fait de la levée de certaines interdictions.

A propos de l'apprentissage, il déclare : «Notre profession est persuadée du rôle important qu'elle peut jouer dans ce domaine. Malheureusement, l'appareil législatif n'est pas toujours adapté aux caractéristiques de notre situation, alors que nous disposons d'idées pour développer l'apprentissage en France.» Il suggère alors la mise en place d'une coordination «permettant de placer les apprentis chez deux, trois ou quatre employeurs. Cela permettrait aux jeunes de diversifier leurs expériences et de multiplier leurs possibilités d'embauche à l'issue



De gauche à droite : Pierre Fonlupt, Philippe Marcel, Cathy Kopp, Olivier Jay, David Winterburn, Jean Gaeremynck



«Notre rôle est de transformer rapidement en emploi le moindre frémissement de l'activité économique : nous savons le faire.»

- Philippe Marcel, vice-président d'Eurociett

de l'apprentissage. Nous devons donc nous montrer innovants, sur ce sujet.»

En conclusion, il déclare : «A notre place, ETT et agences d'emploi, nous avons un rôle extraordinaire à jouer en matière d'équité sociale. En effet, grâce à nous, certains exclus du marché du travail peuvent revenir vers l'emploi. Grâce à nous, certaines personnes, à qui il manquait une semaine ou deux de formation peuvent enfin prétendre à un emploi.»

David Winterburn, fort de son expertise des systèmes britanniques des marchés de l'emploi, explique qu'il est persuadé que «les modèles d'emplois flexibles profitent aux travailleurs autant qu'aux employeurs. La réussite du modèle britannique est précisément fondée sur cette idée. D'après



une enquête que nous avons réalisée récemment, 70 % des travailleurs estiment que le travail temporaire améliore l'employabilité. Ainsi, le travail temporaire est reconnu, de manière croissante, comme un marche-pied vers un emploi permanent.» On observe également, poursuit-il, que les travailleurs qui occupent des CDD ou réalisent des missions temporaires sont plus motivés et plus satisfaits de leur emploi que les salariés en CDI.

«Je voudrais évoquer la protection des travailleurs temporaires au Royaume-Uni. En effet, je sais que l'idée selon laquelle le système britannique n'apporte aucune protection est encore largement répandue. Les travailleurs temporaires sont couverts par un certain nombre de droits et de mesures protectrices. Ainsi, les intérimaires sont couverts en termes de temps de travail et de salaire minimum. Ils sont protégés par notre réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et ils bénéficient, de manière statutaire, d'une assurance maternité et maladie. Depuis l'entrée en application de mesures supplémentaires, l'année dernière, certaines études

ont montré que les intérimaires étaient autant sinon mieux protégés que les permanents.»

Autrement dit, «l'idée selon laquelle le tra-

«Chacun devrait mutuellement se proposer des collaborations. Selon moi, il n'existe pas de concurrence en matière de recrutement. Tous ensemble, nous n'avons qu'un intérêt : agir pour l'emploi.»

- Cathy Kopp, directeur général des ressources humaines d'ACCOR

ciblent essentiellement les jeunes de 18 à 25 ans, mais également des salariés temporaires qui recherchent soit un retour à l'emploi soit un complément de revenus.



«Le travail temporaire est reconnu, de manière croissante, comme un marche-pied vers un emploi permanent.»

- David Winterburn, président de la REC (Recrutement and Employment Confederation)

vail temporaire est forcément un second choix pour les actifs, ou qu'il est synonyme d'exploitation, doit donc être rejetée, une fois pour toutes». Enfin, concernant les rapports des secteurs publics et privés, il précise qu'il existe au Royaume-Uni «des établissements publics appelés Job Center Plus, qui maillent le territoire. Depuis plusieurs années, les agences d'intérim ont pris l'habitude de travailler en collaboration avec ces dernières. C'est aussi le cas de notre organisation, REC, qui travaille avec les Job Center Plus, au nom de la diversité.»

Après s'être dite très intéressée par les perspectives ouvertes par la loi de cohésion sociale, Cathy Kopp présente Accor, un groupe employant 168 000 personnes dans 140 pays, dont 28 000 en France. «Notre groupe a l'avantage d'être en croissance, et plus particulièrement en croissance d'emplois. Nous recrutons dans tous les pays du monde, en France comme ailleurs. Je voudrais donc délivrer un message d'espoir. De nombreuses entreprises de services recrutent en France.» Dans le groupe Accor, les recrutements

Les métiers concernés sont donc ouverts aussi bien aux jeunes qu'aux seniors.

«Nous avons souvent recours aux agences d'intérim. Je tenais donc à vous remercier, car votre aide est précieuse, notamment pour les emplois saisonniers ou résultant d'un pic d'activité. Grâce à vous, nous commençons également à recruter des salariés à temps plein.»

Outre son partenariat depuis plusieurs années avec l'ANPE, elle souhaite élargir ses collaborations : «Chacun devrait mutuellement se proposer des collaborations. En effet, selon moi, il n'existe pas de concurrence en matière de recrutement. Agir pour l'emploi, c'est le thème de cette journée. Tous ensemble, nous n'avons qu'un intérêt : agir pour l'emploi.» S'agissant de l'apprentissage, elle précise que son groupe emploie 1000 apprentis par an, et que ce chiffre devrait s'accroître. «En effet, l'apprentissage engendre une connaissance des métiers et une fidélisation sur l'emploi. J'aimerais donc proposer à Pierre Fonlupt de créer des partenariats entre entreprises d'intérim, écoles et employeurs, sur l'apprentissage. Cette piste me paraît primordiale, pour les jeunes.» Et de conclure : «Je souhaite ajouter qu'aucune manière de travailler, apprentissage, intérim, CDD ou CDI, n'est dévalorisante. Il est important de le souligner, dans un pays traumatisé par la précarité. L'important est d'acquérir de l'expérience et de la compétence.»

Pierre Fonlupt évoque tout d'abord le mouvement qui, à l'échelle européenne, implique les ETT dans les politiques publiques de l'emploi et de traitement

«Notre image est transformée et valorisée par le plan de cohésion sociale. Désormais, nous devons faire la preuve de notre efficacité.»

- Pierre Fonlupt, vice-président du SETT



du chômage. «C'est en convainquant nos interlocuteurs que nous souhaitons participer à ce mouvement que notre responsabilité est née. Il s'est donc agi, véritablement, d'un acte fondateur. Désormais, nous devons démontrer que nous sommes capables de tenir ce que nous avons promis. En ce sens, cette journée est également fondatrice, pour nos entreprises et notre profession.»

Rappelant les propos tenus lors de la première table ronde, il déclare : «En innovant et en faisant bouger les lignes, en lien avec nos clients et nos intérimaires, nous cherchons à apporter des solutions qui finiront par constituer un modèle qui nous sera propre et qui nous intégrera dans le mouvement européen auquel, en toute hypothèse, nous ne pourrions pas échapper. Malgré le "Non" à l'Europe, je constate que face au marché de l'emploi, il existe à l'échelle européenne un mouvement général dans la même direction, dans le respect des cultures et des habitudes de fonctionnement de chacun.»

S'adressant aux adhérents présents, il affirme : «Il y a vingt ans, nous étions considérés comme des faiseurs de précarité. Aujourd'hui, nous sommes des acteurs du marché de l'emploi. Ce changement d'image est porteur d'un grand nombre de possibilités de changement. De la même manière, du point de vue des demandeurs d'emploi, nous allons pouvoir prendre en charge une population beaucoup plus large, constituée de toutes les personnes qui recherchent un emploi. Ces personnes ne viendront plus chez nous par dépit, mais parce qu'elles trouveront auprès de nous un emploi, en mission d'intérim, en CDI ou même en CDD. Notre image est transformée et valorisée par le plan de cohésion sociale. L'ensemble des participants à cette table ronde l'a confirmé.»

ministre entre l'Etat et le SETT, sur un programme de lutte contre les discriminations, **Jean Gaeremynck** souligne que «la loi de cohésion sociale avait consacré de manière indiscutable non seulement la place du travail temporaire, mais encore le principe de sa participation au service public de l'emploi».

Rappelant que cette loi a pour objectif de renouveler l'approche ressources humaines des pouvoirs publics, il déclare «que les dispositifs prévus par la loi en matière de participation des ETT au service public de l'emploi sont très positifs. Nous sommes décidés, non seulement à donner leur plein effet à ces dispositifs, mais aussi à suivre leur évolution. En d'autres termes, nous souhaitons contribuer à définir les conditions dans lesquelles nous pourrions connaître le déploiement de votre activité dans ce domaine, notamment sous l'angle de l'ouverture du marché du placement.»

Concernant les Maisons de l'emploi, il indique qu'elles devront répondre à la nécessité d'approfondir la capacité collective de diagnostic de la situation des bassins d'emploi. «Elles devront également permettre de peser sur l'orientation des formations, et surtout d'améliorer substantiellement la qualité du service rendu



à leurs usagers, entreprises et demandeurs d'emploi. Les ETT ont leur place, qui devra être définie avec nous, au sein des Maisons de l'emploi. Nous pourrions d'ailleurs vous aider à préparer et à porter des projets locaux.»

Concernant les deux nouveaux cas de recours prévus par la loi, l'un destiné aux personnes en difficultés sociales et professionnelles, l'autre pour la mise en œuvre du contrat de professionnalisation et du contrat d'insertion professionnelle intérimaire, il affirme qu'il suivra avec application leurs conditions de mise en œuvre. «Cette nouvelle approche, qui répond à une demande de votre part, nous intéresse particulièrement.»

De même, sur les questions de l'apprentissage, où il a salué les volontés affichées de participer à son développement. Il s'agit, en effet, de passer de 350 000 à 500 000 apprentis formés par an.

«Voici donc un ensemble d'axes de politique publique et de volontés nouveaux qui rencontrent le savoir-faire, la capacité et les désirs des ETT. C'est pourquoi, en tant que représentant des pouvoirs publics, je tiens à souligner les espoirs que nous fondons dans la capacité des ETT.»

En conclusion, il signale que le ministère des Affaires étrangères a été saisi «pour engager le processus de ratification de la Convention 181 de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui vise à la reconnaissance du rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail.»

«Le ministère des Affaires étrangères a été saisi pour engager le processus de ratification de la Convention 181 de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui vise à la reconnaissance du rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail.»

- Jean Gaeremynck, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle



«En 2000, à Lisbonne, l'Union européenne s'est fixée comme objectif de devenir, à l'échelle mondiale, la plus dynamique et compétitive des économies de la connaissance, capable de croissance durable, avec des emplois plus nombreux et meilleurs.»

- Anne-Marie Muntz, présidente d'EUROCIETT

Comme vous n'avez pu manquer de le constater, deux sujets sensibles ont fait les gros titres de nos journaux ces derniers mois : l'Europe et l'emploi. L'Europe et l'emploi sont deux éléments cruciaux pour notre secteur d'activité. C'est pourquoi nous sommes heureux d'être représentés à Bruxelles, au niveau européen, par le biais d'un bureau permanent, qui emploie deux collaborateurs à plein temps – un Allemand et un Français.

Eurociett est la branche européenne de la CIETT, la Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire, qui fut créée à Paris en 1967. C'est dire si le travail temporaire trouve sa source en France. Eurociett rassemble 21 fédérations nationales d'agences de travail temporaire et six des plus importants groupes de travail temporaire, à l'échelle mondiale. La mission d'Eurociett est de promouvoir le rôle et la contribution des agences de travail temporaire aux marchés de l'emploi.

A nos yeux, la possibilité récemment offerte aux ETT françaises d'agir dans le domaine du placement constitue une excellente nouvelle. D'une part, elle ouvre de nouvelles opportunités de développement à notre secteur d'activité, en France. Elle marque la pleine reconnaissance, par le gouvernement, de notre métier comme acteur fondamental du marché de l'emploi, permettant aux chômeurs de retrouver un emploi, temporaire ou permanent.

Les débats de ce jour nous ont également montré que la France disposait de bonnes pratiques à partager, notamment sous l'angle de la relation que les ETT ont construite avec le service public de l'emploi. Vous êtes parvenus à imposer votre voix dans le débat français sur l'emploi, et vous êtes désormais reconnus comme un acteur sérieux, responsable et proactif. C'est une leçon pour nous tous !

A l'échelle européenne, ces dernières années ont vu se déclencher, de notre point de vue, plusieurs évolutions positives. Le travail temporaire a été reconnu dans plusieurs pays (en Espagne en 1994, en Italie en 1998 et en Grèce en 2000). Certaines dérégulations sont survenues en Allemagne, ainsi qu'en France, avec l'ouverture vers le recrutement permanent.

Les responsables de l'Union européenne ont reconnu le rôle que peuvent jouer les ETT dans ce dessein. Ainsi, le rapport Wim Kok, publié en 2003 par la Commission européenne, soulignait : « Les Etats membres de l'UE devraient lever les obstacles aux ETT, afin de faire de ces dernières des intermédiaires efficaces et attirants sur le marché de l'emploi. »

En effet, les obstacles au travail temporaire ne sont pas justifiés, et il reste beaucoup à faire, à cet égard. Ainsi, nous soutenons la directive services, car elle apparaît comme une opportunité d'obtenir la levée de ces restrictions injustifiées et inefficaces. J'ai conscience que ce propos n'est pas politiquement correct, ici, mais je l'assume totalement. Eurociett milite pour que notre secteur d'activité demeure dans le champ de cette directive, mais aussi pour la faire évoluer dans le sens de nos intérêts communs. Afin de s'assurer que les ETT poursuivront leur contribution positive aux économies, Eurociett continuera à se battre contre les restrictions injustifiées.

