

Le rôle des sociétés d'intérim

En période de crise ou non, l'intérim constitue une approche privilégiée du marché de l'emploi. Tour d'horizon des possibilités offertes par ce média de l'emploi.

Le travail temporaire est destiné à tous les profils, y compris les plus qualifiés. Il permet de mieux gérer son temps dans le cadre d'une recherche d'emploi, d'affiner sa recherche et d'enrichir son CV au fil des expériences et des rencontres. Il évite de tomber dans la routine du quotidien et favorise les contacts. Du point de vue de l'entreprise, l'intérim offre une flexibilité appréciable, puisque la gestion administrative est prise en charge par l'agence. Celle-ci assure le recrutement et s'engage à présenter la personne appropriée. Il est d'ailleurs fréquent qu'une mission débouche sur une embauche, puisque l'intérimaire est "testé en conditions réelles".

La durée de la mission varie suivant le besoin de l'entreprise utilisatrice. Seule limite : elle ne peut dépasser 18 mois sauf en cas de remplacement de personnel permanent.

Selon votre profil, vos compétences et votre plan de carrière, il sera judicieux de vous tourner vers un type précis d'agence. L'intérim spécialisé concerne de nombreux secteurs depuis le graphisme, jusqu'au paramédical, en passant par l'hôtellerie-restauration... Il est ouvert à tous les candidats disposant déjà d'une expérience dans un métier déterminé et qui souhaitent enrichir leurs connaissances. Si vous ambitionnez de travailler, quel que soit



le domaine ou les tâches qui vous seront assignés, optez plutôt pour une société généraliste. Toutefois, afin de valoriser au mieux vos missions, ne négligez pas de mettre à profit vos talents particuliers.

INTÉRIM POUR TOUS

Les jeunes diplômés tout comme les moins de 26 ans représentent environ un tiers des tra-

vailleurs temporaires sur le marché. Les personnes titulaires d'un diplôme choisissent cette voie pour acquérir l'expérience professionnelle préalable à leur embauche. Autre public, les cadres sont naturellement courtisés par les agences d'intérim. Certaines d'entre elles se sont même fait une spécialité de trouver rapidement la perle rare recherchée par l'entreprise. Elles disposent ainsi de larges bases de données régulièrement mises à jour. Le candidat doit être titulaire du diplôme adapté ou pouvoir justifier d'une solide expérience professionnelle. Le travail temporaire agit alors comme un accélérateur de carrière permettant d'évoluer rapidement.

L'intérim constitue aussi une porte d'entrée efficace sur le marché de l'emploi pour les personnes handicapées. De grandes enseignes de travail temporaire ont ainsi créé des sites Internet de recrutement spécialement dédiés. À la clef, la possibilité pour les entreprises de dépasser le stade du préjugé et de se mettre en règle vis-à-vis de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances dont les obligations légales sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

Il est désormais devenu rarissime de faire carrière dans une entreprise unique. Le travail

temporaire apparaît alors comme une solution bienvenue pour envisager une réorientation. En se frottant à de nouvelles entreprises, le carnet d'adresses s'élargit rapidement.

Lorsque se pose la question de la qualification, l'Intérim permet également d'évoluer. Ainsi, quel que soit leur âge, les intérimaires qui sont sortis du système scolaire sans qualification ou avec un diplôme maximum de niveau CAP/BEP ont la possibilité de bénéficier du contrat de développement professionnel des intérimaires (CDPI). Ce dispositif est ouvert à tous ceux qui justifient de 450 heures d'ancienneté en intérim. Il s'agit d'une formation rémunérée et sanctionnée par un titre homologué puis suivie de missions faisant appel au savoir-faire acquis. L'agence suit ensuite le parcours d'insertion. Autre piste sans aucun critère d'âge, le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) a pour objet de faciliter l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi. Ce contrat est conclu pour une durée comprise entre 210 heures et 420 heures. Il propose une alternance entre des périodes de formation externe et en entreprise et des missions.

APEI-Actualités. Sophie MILLOT



Le point sur l'emploi et la formation

Crise oblige, l'heure est à la "mobilisation pour l'emploi". Une urgence évidente alors que les fermetures forcées d'usines et les plans de licenciements se multiplient. La lutte est ouverte.

La crise qui a foudroyé l'économie mondiale ces derniers mois a obligé le gouvernement à réagir vite. En matière d'emploi, la plupart des plans d'action mis en lumière ces dernières semaines par le chef de l'État étaient déjà au programme depuis le début de son mandat. C'est en réalité un coup d'accélérateur que Nicolas Sarkozy a voulu initier afin que la situation économique ne s'enlise pas indéfiniment. Seul l'avenir dira si les mesures ont été suivies d'effets.

En effet, il n'existe pas de recettes miracles dans la lutte contre le chômage et l'insertion professionnelle, mais on peut penser qu'une succession de mesures ne peut qu'améliorer la situation. Lors de l'annonce du troisième volet de lutte contre la crise en octobre, Nicolas Sarkozy a annoncé plusieurs angles d'attaque.

L'ÉTAT SE MOBILISE

Premier d'entre eux l'augmentation du nombre de contrats aidés supplémentaires pour 2009, soit 330 000 embauches en vue. Autre plan d'action gouvernementale, l'extension du contrat de transition professionnel (CTP) aux bassins d'emploi les plus touchés par des difficultés économiques. L'hôte de l'Élysée ambitionne également de parvenir à instaurer plus de flexibilité sur le marché du travail. Il a notamment suggéré un assouplissement du recours aux contrats à durée déterminée pour les PME en rappelant que "même si en période de forte croissance, un CDD en plus, c'est un CDI en moins, à l'inverse, en phase de ralentissement, un CDD en plus, c'est un chômeur en moins". Logiquement il n'a pas hésité à évoquer le dossier du travail dominical qui n'en finit pas de faire parler de lui. "Pourquoi continuer d'empêcher celui qui le veut de travailler le dimanche ?". A ce propos, le chef de l'État a souligné qu'une proposition de loi avait été préparée. "Il faut que les parlementaires



acceptent maintenant de s'en saisir, sans tabou", a-t-il martelé.

Il s'agit donc de mettre les moyens de l'État au service des besoins du marché. Or celui-ci est plus réactif, plus mobile mais également plus local. En marge des moyens nationaux les acteurs locaux et régionaux sont désormais partie prenante dans la mise en relation des entreprises et des demandeurs d'emploi.

FORMATION, ACCÉLÉRATION

C'est désormais une réalité pour chaque salarié, l'employeur unique tout au long de la vie professionnelle n'existe plus. Licenciement ou réorientation professionnelle font partie de l'ordinaire des actifs. L'opinion publique est d'ailleurs prête puisque la formation au long cours est plébiscitée par 94 % des Français selon l'enquête Opinion Way réalisée pour l'AFPA à l'occasion des 2^e ateliers de la for-

service public de l'emploi, initiée dans le cadre de plan de cohésion sociale a été adoptée en janvier 2005 pour venir en aide aux actifs qui négocient ces tournants de carrière.

La formation continue existe donc bel et bien, mais elle peine à se développer. Dans ce domaine, le chef de l'État a estimé qu'il fallait dynamiser la formation en alternance des demandeurs d'emplois et des salariés les moins qualifiés.

D'ores et déjà, entre les acteurs institutionnels, les maisons de l'emploi, instaurées par le plan de cohésion sociale, les partenaires formateurs, l'AFPA, les missions locales, sans oublier les coaches en cabinets privés, des moyens sont mis à la disposition des personnes soucieuses d'améliorer leur formation. Ainsi plusieurs dispositifs sont proposés par les organismes paritaires gestionnaires des fonds (Opacif ou le Fongecif) comme le Congé individuel de formation (CIF), la validation des acquis de l'expérience (VAE), ou le droit individuel à la formation (DIF), créé en mai 2004. Néanmoins, ces systèmes offrent-ils toutes les performances que les salariés et demandeurs d'emplois sont en droit d'attendre pour enrichir leur expérience, reprendre le chemin de l'emploi, négocier et poursuivre ainsi leur carrière ?

APEI-Actualités. Sophie MILLOT

mation professionnelle en décembre 2007. Il reste aujourd'hui à transformer l'essai. La sécurisation des parcours professionnels est au cœur des préoccupations gouvernementales depuis déjà plusieurs mois. La réforme du

La recherche d'emploi

Une recherche d'emploi efficace est en soi un travail à plein temps car elle exige de l'organisation, de la discipline mais également du flair.

Passage obligé, l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) est un outil performant qui met gratuitement à la disposition des employeurs un ensemble de services depuis le conseil à l'embauche jusqu'à l'intégration dans l'entreprise. Beaucoup plus pratique que par le passé, le recrutement en ligne est désormais parfaitement au point. Le candidat peut consulter les annonces directement via Internet et y répondre en ligne.

Outre l'ANPE, de nouvelles structures ont vu le jour pour aider les demandeurs d'emploi à traverser ce cap difficile. C'est le cas des Maisons de l'emploi, instaurées par le plan de cohésion sociale, qui ont pour but d'aider les personnes en recherche de formation, d'emploi, ou porteur d'un projet de création ou de développement d'entreprise. Début 2008, 300 étaient désormais opérationnelles regroupant dans un même lieu les services publics (ANPE, Assedic), les partenaires formateurs (AFPA, missions locales, PAIO, chambres consulaires...) afin d'offrir un service complet à l'efficacité démultipliée. À la fin du mois d'octobre, en dévoilant le troisième volet de son

plan anti-crise, Nicolas Sarkozy a appelé à l'accélération de la fusion ANPE-Unedic pour donner naissance au Pôle emploi. La "sécurité sociale professionnelle" devra être opérationnelle à 100 % à l'été 2009.

AUTRES MÉTHODES

En attendant la mise en œuvre de ces mesures, les chercheurs d'emploi peuvent avoir recours aux bonnes vieilles méthodes qui ont fait leur preuve. D'une part, les grandes enseignes d'intérim qui proposent l'accompagnement d'un spécialiste des ressources humaines pour identifier les secteurs qui recrutent, dresser un bilan de compétences et construire un projet professionnel. Ces ateliers permettent à l'intérimaire de maîtriser les outils que sont le CV, les lettres de motivation et les techniques des entretiens d'embauche. D'autre part, Internet, ses nombreux outils d'aide à la recherche proposés par les sites de recrutements et ses chats pour l'emploi qui permettent de tisser un premier lien avec l'entreprise.

APEI Actualités.
Sophie MILLOT

Où en est le marché de l'emploi ?

L'emploi et la formation sont au cœur des préoccupations du gouvernement. Il s'agit de relever le défi des nouvelles exigences du marché du travail, de la mobilité et de la formation en sécurisant les parcours professionnels.

C'est une préoccupation nouvelle, mais elle est certainement destinée à devenir pérenne. La sécurisation des parcours professionnels entend lutter contre la dégradation des carrières et les situations précaires. Ce sera sans doute le défi des dix prochaines années.

Au mois de janvier, la ministre de l'Economie et de l'Emploi, Christine Lagarde, a tablé sur une augmentation dans l'année du nombre de créations d'emploi.

Elle a rappelé l'objectif du gouvernement de fixer le taux de chômage à 5 % en 2012. Un but atteignable selon elle, à condition de permettre à 900 000 demandeurs d'emploi de retrouver le chemin du travail.

Le gouvernement étudie plusieurs pistes pour y parvenir

L'une des solutions proposées pour améliorer les rencontres entre l'offre et la demande serait de rétablir un dispositif de marché. C'est là l'objet de la loi de fusion entre l'ANPE et les Assedic. Force est de constater que les structures de l'Etat peinent à rester dans la course. Les cabinets de conseils privés et Internet tiennent le haut du pavé en matière de recrutement.

LES CADRES CÈDENT LA PLACE

Après une année 2007 plutôt positive au plan de l'emploi - le taux de chômage avait atteint 7,9 % au troisième trimestre 2007, un mieux historique depuis plusieurs années - l'année 2008 se présente sous des auspices aussi favorables.

Le marché de l'emploi repart, boosté notamment par le départ en retraite des cadres.

Le ralentissement de la croissance semble ne pas avoir d'incidence sur la qualité du recrutement des entreprises. Certes, les Cassandre n'hésitent pas à parler d'une bulle de l'emploi qui risque d'exploser dans les mois qui viennent sous le coup de la hausse du pétrole, mais rien n'est moins sûr.

Les secteurs fondamentaux de l'économie comme la construction, l'immobilier, la comptabilité, la finance sont à la recherche de personnel qualifié. Le constat est le même, et ce de façon chronique, dans l'hôtellerie et la restauration. Le vrai problème viendrait plutôt d'une pénurie de candidats qui commence à poser problème.

Est-ce à dire que la France manque de compétences ? Pas vraiment, c'est plutôt qu'elle ne sait pas les saisir. Ainsi notre pays a de vrais

défis à relever. À commencer par la question des seniors qui disposent du savoir-faire, mais ne parviennent pas à séduire sur le marché de l'emploi. Malgré de multiples plans de bataille, la conquête de l'entreprise par ces travailleurs aux cheveux - parfois - argentés n'est pas pour demain.

Autre souci : la formation continue. Existante mais inadéquate, sa réforme est en route. Un bon point, elle est désormais bien inscrite non seulement dans le cursus professionnel mais également dans les mentalités. Nul n'envisage aujourd'hui sa vie professionnelle comme un long fleuve tranquille au sein de l'entreprise. La formation au long cours est plébiscitée par 94 % des Français selon l'enquête Opinion Waye réalisée pour l'AFPA* à l'occasion des 2e ateliers de la formation professionnelle en décembre dernier.

UN MARCHÉ À FACETTES

Le marché de l'emploi change : plus réactif, plus mobile, il est également plus local. Les pouvoirs publics en ont pris conscience. L'émergence des acteurs locaux et régionaux en

est la preuve. Ils sont désormais partie prenante dans la mise en relation des entreprises avec leur public. Les besoins sont étudiés, à l'échelle locale, par les collectivités au premier rang desquels, les conseils régionaux qui voient ainsi leurs compétences issues de la décentralisation parfaitement reconnues.

Certes, loin de la théorie, il reste le vécu. L'intégration de la notion de changement n'est pas toujours facile à titre individuel. C'est la raison pour laquelle des dispositifs d'accompagnement ont été créés et mis à la disposition des chercheurs d'emploi, des entrants sur le marché du travail, des créateurs d'entreprises et des personnes soucieuses de donner une nouvelle orientation à leur carrière. Les structures d'accueil sont légion. Entre les acteurs institutionnels, les Maisons de l'emploi, instaurées par le plan de cohésion sociale, les partenaires formateurs, l'AFPA*, les missions locales, sans oublier les coaches en cabinets privés, l'heure est à la profusion.

*Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
APEI-Actualités. Sophie MILLOT



Choisissez les métiers du transport et de la logistique... Ils recrutent !

L'AFT-IFTIM vous prépare à tous ces métiers du CAP au BAC +4

- CAP Déménageur,
- CAP Conduite routière,
- CAP Agent d'entrepôt et messagerie,
- BEP Logistique et Commercialisation,
- BAC Pro Logistique,
- Technicien Supérieur en Méthodes et Exploitation Logistique (BAC +2),
- Responsable Logistique (BAC +4).

Centres de formation d'apprentis du transport et de la logistique

- Bungeny
01 45 78 21 95
Florence L'oiseau
- Savigny-Le-Temple
01 44 15 15 21
Lysiane Beusaert
- Paris/Paris
Enseignement Supérieur
01 52 34 97 22
Nicolas Montheil

www.tracetonchemin.com

AFT-IFTIM
La formation change tout.

Le contrat de travail nouvelle vague

Le contrat de travail qui formalise l'accord entre un employé et son patron est décidément polymorphe. Le projet d'accord sur la modernisation du marché du travail a vu la naissance d'un nouvel avatar destiné aux cadres et formalise de nouvelles pratiques. Tour d'horizon des points forts de la réforme.

Avalisé par quatre syndicats représentatifs sur cinq à la mi-janvier, l'accord sur le contrat de travail, devra être présenté au Parlement après les élections municipales de mars et voté avant l'été. La réforme devrait donc s'appliquer au début du deuxième semestre.

Un bouleversement ? Pas vraiment mais surtout un souci de souplesse.

Ainsi, le CDD à objet défini, réservé aux ingénieurs et aux cadres, a pour objectif la réalisation d'un projet précis. Ce contrat « à la tâche » aura une durée comprise entre 18 et 36 mois non renouvelable et sa rupture pourrait entraîner le versement d'une indemnité de 10 % de la rémunération perçue pendant le contrat.

SOUPLESSE À L'ENTRÉE ET À LA SORTIE

Par ailleurs, les négociations ont porté sur l'allongement de la période d'essai du CDI, non sans faire grincer des dents du côté des syndicats. Toutefois, au terme de discussions pour le moins enflammées, celle-ci sera désormais fixée par les organisations interprofessionnelles. En dehors d'un accord de branche, elle devrait durer de 1 à 2 mois pour les ouvriers et employés, de 2 à 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens, et de 3 à 4 mois pour les cadres. L'éventualité d'un renouvellement est laissée à l'appréciation de la négociation de branche.

Bon point pour les stagiaires et nouveaux entrants sur le marché du travail, abonnés aux périodes d'essais à répétition, la durée des

stages de fin d'études sera prise en compte dans le calcul de la période d'essai, sans qu'elle puisse la réduire de plus de la moitié.

Enfin cet ensemble de réformes a été assorti d'un nouveau mode de rupture à l'amiable permettant au salarié de bénéficier d'une indemnité spécifique équivalente à un cinquième de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise et d'accéder aux allocations-chômage.

Les deux parties s'étant entendues sur les modalités de la séparation, l'accord définitif de rupture dite « conventionnelle » devra être homologué par le directeur départemental du travail. L'absence de réponse de sa part vaudra validation.

APEI-Actualités. Sophie MILLOT

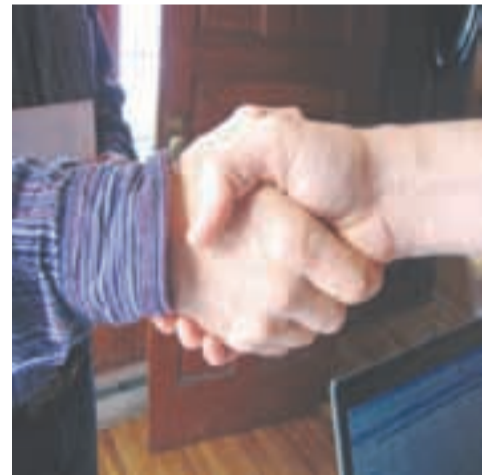


Photo : ©MerMonde

La formation tout au long de la vie

En bientôt quarante années d'existence, la formation professionnelle n'a cessé de s'adapter aux nouvelles données du marché. Essentielle pour rebondir, elle est aujourd'hui devenue un sésame de la reconversion ou de l'évolution professionnelle. Le dépoussiérage continue.



Photo : ©Lisa F. Young

Plus question de tergiverser, le marché du travail n'attend pas. Le gouvernement entend s'atteler à une réforme profonde du système de formation jugée « à bout de souffle » par Nicolas Sarkozy, tant dans son organisation que dans son financement.

La formation professionnelle ne serait pas assez centrée sur ceux qui en ont le plus besoin, en particulier les chômeurs et les salariés les moins qualifiés. L'autre reproche porte sur l'inadéquation des dispositifs existant aux besoins de reconversion des hommes et des territoires.

Du CIF à la VAE...

En effet à ce jour, l'accès à la formation professionnelle reste très cloisonné. Désormais ancien, le Congé individuel de formation (CIF) est un outil très utilisé. Il permet de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix voire pour préparer et passer un examen avec une prise en charge complète ou partielle des frais et de rémunération, sous réserve d'un accord entre le salarié, l'employeur et l'organisme paritaire gestionnaire des fonds dédiés à la formation (Opacif ou Fongecif). Reste que cette formation n'est ouverte qu'à ceux qui justifient d'au moins 24 mois d'activité salariée et de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Plus récemment la Validation des acquis de

l'expérience (VAE), permettant soit d'obtenir un diplôme à vocation professionnelle soit d'intégrer une formation, a suscité beaucoup d'espoir chez les autodidactes. Cette formation d'un genre spécial, ouverte à tous ceux qui peuvent justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans en continu ou en discontinu, n'a pourtant pas emporté le succès escompté. Au passif de ce programme, le coût qui peut s'avérer élevé selon la certification visée et surtout la timidité parfois excessive du public concerné.

L'ESPOIR DU DIF

Après avoir mis un certain temps à décoller, le petit dernier, le Droit individuel à la formation (DIF), créé en mai 2004, est un vrai succès. Le DIF augmente la contribution des entreprises. Cette formule s'adresse à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise. Pour les salariés en CDD, l'ouverture des droits se fait après le quatrième mois de contrat. Il permet sur simple demande, de bénéficier de 20 heures de formation par an, cumulables sur six ans, dans la limite de 120 heures.

Seul le choix de la formation requiert l'accord de l'employeur. Il est donc essentiel de se diriger vers une formation conciliant objectifs

de carrière et besoins de l'entreprise. Le chef d'entreprise dispose ensuite de 30 jours pour donner sa réponse.

Si l'employeur refuse deux années de suite, le salarié obtient un accès prioritaire au congé individuel de formation (CIF), sous réserve que son projet entre dans le cadre des priorités définies par l'un des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ou par le Fonds de gestion du CIF ou Fongecif.

Efficace, ce dispositif présentait toutefois une faiblesse. Le projet d'accord sur la modernisation du marché du travail, discuté entre le gouvernement et les partenaires sociaux au début du mois de janvier, y a remédié. Ainsi, contrairement à ce qui était d'usage jusque-là, le salarié quittant son entreprise conservera

désormais 100 % du solde des heures de formation, acquises au titre du Droit individuel à la formation (DIF). En accord avec le nouvel employeur, il pourra utiliser ce crédit d'heures pendant les deux années suivant son embauche. Ce projet qui sera présenté prochainement à l'Assemblée nationale devrait être effectif dès le second semestre 2008.

Mais la réforme pourrait aller plus loin. Un groupe tripartite composé de représentants de l'État, des partenaires sociaux et des régions planche sur de nouvelles propositions destinées, cette fois-ci, aux demandeurs d'emploi, aux nouveaux venus sur le marché du travail, mais également aux travailleurs indépendants, grands oubliés de la formation au long cours.

APEI-Actualités. Sophie MILLOT

Emploi des seniors, des mesures, mais...

Retraite progressive, surcote, formation ou création d'entreprises, un arsenal de mesures a été mis en place en faveur de l'emploi des seniors. La mise à la retraite d'office n'a plus lieu d'être, du moins en théorie.

Le plan de concertation pour l'emploi des seniors adopté en 2006 est pavé de bonnes intentions. Il s'agissait d'augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans régulièrement entre 2006-2010 afin d'atteindre 50 % au terme du délai.

Au programme : une sensibilisation des entreprises sur les atouts des plus de 50 ans mettant en avant notamment leur expérience et leur stabilité professionnelle. Ce travail de fond en faveur des seniors s'accompagne d'un aménagement des fins de carrière et, surtout, d'une politique de maintien dans l'entreprise et d'un dispositif de retour à l'emploi.

Après tout, à 60 ans, l'espérance de vie est telle que rien n'exclut un tournant de carrière ! Las, si certaines entreprises ont, ça et là, bien volontiers adopté ce plan qui correspond sans doute à leur appréciation du marché du travail, la grande majorité d'entre elles ne parvient pas à se défaire d'un jeunisme à tout crin qui veut que les performances s'affaiblissent à mesure que l'âge augmente.

INÉGALITÉ FACE À LA RETRAITE

Comment s'étonner dès lors que les cinquantenaires et plus aspirent en grande majorité à la retraite. Le défaut de considération à l'égard des seniors dans le travail a de quoi ronger les motivations les plus solides. Seuls quelques privilégiés ne sont pas doucement poussés vers la sortie au moment de souffler leurs 60 bougies. C'est notamment le cas des chercheurs universitaires qui peuvent conserver un statut de bénévole et poursuivre leurs travaux, des hommes politiques, des professions libérales, des chefs d'entreprises sans oublier les incontournables "people". Autant dire une frange très marginale de cette armée de compétences dépréciées.

Résultat, la France est à la traîne. Avec 58 % des hommes de 50 à 64 ans qui travaillent et pas plus de 47 % de femmes de la même tranche d'âge, notre pays affiche un des taux d'emploi des plus de 50 ans les plus faibles en Europe.

APEI-Actualités. Sophie MILLOT