



Conseil de
développement
économique et social
du pays et de l'agglomération
de Rennes



Les notes
de conjoncture
du Codespar

Quel rôle joue l'intérim sur le marché du travail du bassin d'emploi de Rennes?

Le principe de l'intérim est de ne pas pourvoir un emploi de façon durable : il ne peut être utilisé que dans certains cas énumérés par la loi (1972). Cependant, à partir des chocs pétroliers des années 70, la logique du "juste-à-temps" prévalant, l'intérim connaît un essor massif. Aujourd'hui, au niveau national, l'intérim représente près de 570 000 emplois (soit près de 2 millions d'intérimaires), contre seulement 260 000 en 1990. Les secteurs qui ont la part d'effectif en intérim la plus élevée sont la construction (7,7%) et l'industrie (7,6%).

Sur la zone d'emploi de Rennes, le taux de recours à l'intérim (4,6%) est proche de la moyenne bretonne (4,7%), mais nettement supérieur à celui observé au niveau national (3,7%). Même si l'intérim concerne un nombre croissant de secteurs d'activité et de métiers, la population intérimaire est en majorité une population masculine, jeune et précaire.

L'analyse de l'évolution de l'emploi sur plusieurs années confirme que l'intérim constitue un signal avancé de l'économie (il est le premier à chuter et le premier à repartir) et agit comme une variable d'ajustement (il absorbe la plus grande part des chocs). Les membres de la cellule de veille s'accordent pour dire que les personnes pour qui l'intérim constitue un vrai choix représentent une part très faible des intérimaires.

Différents leviers existent pour la sécurisation des parcours des intérimaires mais ils sont très peu utilisés. Les évolutions à venir de l'intérim (portage salarial et CDI) pourraient constituer de nouvelles opportunités, même si certains effets pervers ne doivent pas être négligés.



3 raisons au développement de l'intérim

Le principe de l'intérim est de ne pas pourvoir un emploi de façon durable. Cependant, à partir des chocs pétroliers des années 70, la logique du "juste-à-temps" prévalant, l'intérim connaît un essor massif. En effet, l'intérim se développe car il répond à une demande des entreprises.

- Il leur garantit une réactivité importante. Actuellement, d'après Créativ, "nous sommes passés en mode affaire". Ainsi, dans le secteur de l'automobile, alors que 2 millions de Citroën BX ont été produites pendant 10 ans, désormais, pour un véhicule comme la 407, le constructeur a uniquement besoin de 3 équipes pendant 2 ans, ce qui le pousse à se tourner vers l'intérim.
- Il permet l'opérationnalité immédiate des salariés. D'ailleurs, pour Créativ, les entreprises peuvent être tentées de recourir à l'intérim en cas de ruptures technologiques liées à l'organisation (robotique, maintenance...) afin d'accélérer le changement : "la main-d'œuvre temporaire devient ainsi le vecteur du changement dans l'entreprise". Créativ signale cependant qu'en cas d'évolution technologique stratégique pour l'entreprise c'est-à-dire liée à son cœur d'activités (core business) et touchant la structure-même du produit, elle privilégiera l'adaptation interne c'est-à-dire l'acquisition de nouvelles compétences par les collaborateurs permanents.
- Il constitue pour l'entreprise une possibilité d'externaliser une partie de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) et d'effectuer un transfert de risques. Pour l'entreprise utilisatrice, l'intérêt qu'elle a à externaliser sa GRH est variable en fonction des volumes et des prestations demandées qui conditionnent les coûts directs et indirects, difficiles à évaluer.

Depuis la loi de cohésion sociale de 2005 (*cf. encadré*), les ETT sont devenues un des canaux majeurs pour pourvoir des emplois y compris durables. D'après Randstad, un tiers des offres en CDI sont captées par le marché temporaire. En ayant recours à l'intérim, les entreprises utilisatrices externali-

sent une partie de leur GRH. Elles peuvent confier aux ETT le soin de pré-sélectionner les candidats, de les soumettre à une série de tests... Néanmoins, les ETT, sociétés à capitaux privés, sont soumises à une obligation de résultats. Comme le précise Randstad, "si l'agence ne place pas, elle ne facture pas". Ainsi, les ETT se spécialisent, avec efficacité, sur le placement des intérimaires. Néanmoins, cet objectif de rentabilité peut les inciter à effectuer une sélection toujours plus stricte entre les intérimaires pour ne recruter que les personnes les plus employables, écartant ainsi celles aux parcours discontinus ou présentant certains freins liés à leur âge ou encore au fait qu'elles n'aient pas le permis.

L'évolution de l'intérim depuis les années 60

En France, la première entreprise de travail temporaire (ETT), Business Aid, a été créée en 1924. Néanmoins, c'est véritablement dans les années 1960 que les activités de mise à disposition de personnel se développent. Elles se caractérisent par une relation triangulaire entre les acteurs suivants : l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire. En 1972, une loi vient encadrer les cas de recours à l'intérim :

- Remplacement en cas d'absence d'un salarié (absence provisoire, rupture d'un CDI, période de transition avant le recrutement d'un salarié permanent)
- Croissance exceptionnelle de l'activité
- Travaux urgents liés à la sécurité

Aujourd'hui, en France, on recense 6 500 agences, soit près de 20 000 salariés et presque 570 000 emplois en ETP, soit près de 2 millions d'intérimaires. Ce mouvement de massification de l'intérim s'est accompagné d'un mouvement de concentration des acteurs de l'intérim. Ainsi, les 3 ténors, que sont Adecco, Manpower et Randstad, concentrent à eux seuls 70% du chiffre d'affaires de l'intérim. Celui-ci s'élève à 15,3 milliards d'euros en 2009, ce qui confère à la France le 4^{ème} rang mondial, derrière les Etats-Unis, le Japon et la Grande-Bretagne.

Progressivement, les ETT ont développé une véritable expertise en matière de ressources humaines. Leur métier de base s'est organisé autour des fonctions de recrutement, de sélection et de mise à disposition. Depuis 2005, la loi de cohésion sociale permet aux ETT de participer au service public de l'emploi. De plus, elle les autorise à exercer des activités de placement pour l'ensemble des contrats de travail (travail temporaire, CDD et CDI), consacrant ainsi la fin du monopole de l'Anpe qui devient un partenaire des ETT.

Un poids de l'intérim sur la zone d'emploi supérieur au niveau national

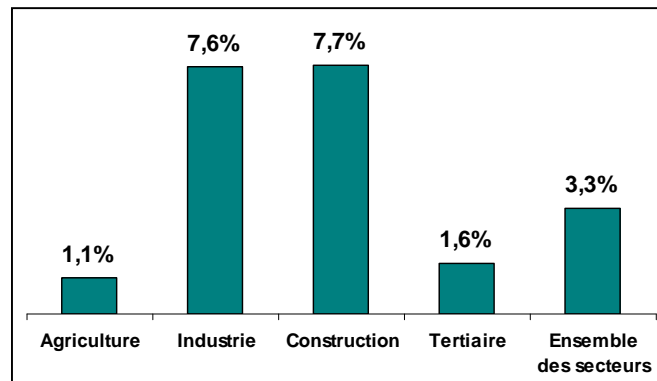
Au niveau national, l'intérim représente aujourd'hui 566 767 intérimaires, en équivalent temps plein (ETP)¹ alors qu'ils n'étaient qu'à peine 260 000 en 1990. D'après Randstad, compte tenu de la durée des missions, pour chaque ETP, il faut compter 3 à 4 personnes.

Tous les secteurs n'ont pas recours à l'intérim de la même façon. Les secteurs qui ont la part d'effectifs en intérim la plus élevée sont la construction (7,7%) et l'industrie (7,6%). Au sein de l'industrie, l'agroalimentaire a le taux le plus élevé (8%). Dans le secteur tertiaire, seuls 1,6% des effectifs sont des intérimaires.

Selon Randstad, sur la zone d'emploi de Rennes, on enregistre 6 669 intérimaires (ETP) en 2010, soit une hausse de 20% par rapport à l'année précédente. La répartition des intérimaires par secteur utilisateur est conforme à celle observée au niveau national. L'industrie concentre à elle seule près d'un intérimaire sur deux (44%). Le secteur tertiaire représente 35% des intérimaires et celui de la construction 21%. Il faut signaler le poids de l'agroalimentaire sur le territoire. Ainsi, au niveau de l'Ille-et-Vilaine, 15,5% des intérimaires travaillent dans ce secteur contre seulement 8,1% au niveau national.

En rapportant les effectifs en intérim à l'ensemble des effectifs salariés, on s'aperçoit que le taux de recours à l'intérim sur la zone d'emploi de Rennes (4,6%) est proche de la moyenne bretonne (4,7%) mais nettement supérieur à celui observé au niveau national (3,7%). Selon les membres de la cellule de veille, plusieurs facteurs peuvent expliquer ce poids plus élevé de l'intérim sur le territoire : la structure de l'emploi, le tissu d'entreprises, les pratiques des acteurs (entreprises utilisatrices et intérimaires), l'existence de gisements d'emplois permanents... La structure de l'emploi, et plus précisément la concentra-

Taux d'intérim par secteur d'activité en 2010 (France)



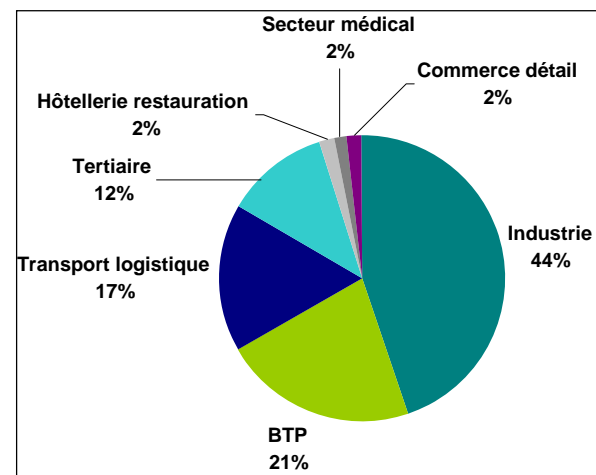
Source : DARES, emploi salarié privé, 4^{ème} trimestre 2010

Selon Randstad, sur la zone d'emploi de Rennes, on enregistre 6 669 intérimaires (ETP) en 2010, soit une hausse de 20% par rapport à l'année précédente. Le taux de recours à l'intérim sur la zone d'emploi de Rennes (4,6%) est nettement supérieur à celui observé au niveau national (3,7%).

tion de l'industrie locale sur 2 secteurs (l'agroalimentaire et l'automobile) peut constituer un élément de réponse. L'agroalimentaire est plus présent sur le territoire. Il représente 4,2% des effectifs salariés totaux sur la zone d'emploi de Rennes contre 3,1% au niveau

national. Or, l'agroalimentaire est le secteur le plus utilisateur de l'intérim, avec des besoins permanents en tendance malgré les fluctuations saisonnières. L'automobile influence aussi le volume des intérimaires, avec des fluctuations conjoncturelles très importantes. Ainsi, en 2004, l'automobile recrute fortement sur le territoire et cela se traduit par un taux de recours à l'intérim

Répartition des intérimaires par secteur utilisateur (Rennes)



Source : Données Randstad, zone d'emploi Rennes, 2010

¹ DARES, décembre 2010

élevé sur la zone d'emploi (6,2%), soit 2 points de plus qu'au niveau national. En 2009, la réduction des effectifs dans l'automobile se traduit par une diminution du taux de recours à l'intérim sur la zone d'emploi de Rennes (4,6%).

L'intérim reste synonyme de précarité pour beaucoup

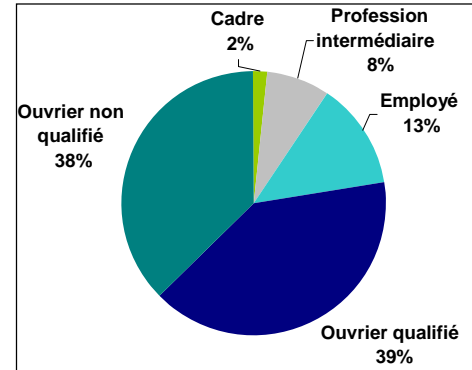
Depuis ses origines, l'intérim a fortement évolué. Dans les années 60, ils concernaient quasi exclusivement des activités tertiaires et les intérimaires étaient surtout des femmes alors que dans les années 80, l'intérim, essentiellement industriel, avait une population fortement masculine. Depuis, il s'est étendu à d'autres secteurs d'activité et à toute une palette de métiers. Cependant, malgré cette diversification, la population intérimaire peut être caractérisée de la façon suivante²:

- Une population masculine : deux tiers des intérimaires bretons sont des hommes, ce qui s'explique par les secteurs utilisateurs de l'intérim (industrie et construction, qui tous effectifs confondus sont fortement masculins)
- Une population jeune : 40% des intérimaires bretons ont moins de 26 ans et 7% ont plus de 50 ans.
- Une population précaire : 45% des intérimaires bretons ont un salaire annuel inférieur au seuil de bas salaire (9 526 €).

La précarité des intérimaires, caractérisée notamment par leur faible revenu s'explique par différents facteurs. D'abord, la quantité de travail effectuée par les intérimaires est largement inférieure : les intérimaires travaillent en moyenne 76 jours par an contre 302 jours pour un salarié en CDI à temps complet. En effet, ils cumulent des missions de courte durée : un quart des missions durent à peine une journée. A cet égard, la cellule de veille pointe que la crise a tendance à entraîner un raccourcissement des durées de mission. Ainsi, au niveau national, Pôle emploi constate que

² Insee, *Intérim et CDD : tremplin vers un emploi stable ou forme de précarité ?*, n°154, octobre 2009

Répartition des intérimaires par profession et catégorie socioprofessionnelle (France)



Source : DARES, 4^{ème} trimestre 2010

les missions de moins de 2 semaines (81,5% des contrats) sont en progression. L'Adecco confirme cette analyse : "les missions sont plus courtes qu'auparavant : là où les entreprises recrutait au mois, elles recrutent désormais à la semaine". Randstad signale que les missions d'une seule journée concernent des activités très spécifiques : inventaire, déménagement... De

plus, le salaire horaire net des intérimaires (8,9 €) est en moyenne inférieur à celui des effectifs en CDI à temps complet (11,5 €). Pourtant, on sait que le salaire des intérimaires est valorisé de 10% grâce à l'indemnité de précarité et qu'en plus, ils perçoivent une indemnité de congés de 10%.

Autrement dit, d'après la cellule de veille, cet écart s'explique par le fait que les missions en intérim sont souvent des missions de début de carrière, alors que les salariés en CDI voient leurs salaires valorisés par leur ancienneté.

Le niveau de qualification des intérimaires est bas. Au niveau national, près de 80% des intérimaires sont des ouvriers qualifiés (39%) ou non (38%). Les cadres ne représentent que 2% des effectifs en intérim.

L'intérim comme variable d'ajustement

Les effectifs en intérim ne représentent qu'une faible part (3,7%) de l'ensemble des effectifs salariés. Autrement dit, le CDI demeure la norme. Néanmoins, si on observe les flux de main-d'œuvre intérimaire, plutôt que le stock, on constate que l'intérim absorbe les chocs (*cf. annexe 1*). Au 3^{ème} trimestre 2008, 44 000 emplois (en solde net) ont été détruits par rapport au trimestre précédent. Or, parmi eux, 39 000 l'ont été dans l'intérim. De la même manière, au moment de la reprise, au 1^{er} trimestre 2010, sur les 34 000 emplois créés, 30 000 l'ont été dans l'intérim (en solde net). Dans le secteur du bâtiment, bon nombre d'entreprises ont au moment de la crise choisi de se séparer de leurs intérimaires, afin de diminuer la réduction du nombre de permanents. En Ille-et-Vilaine, on a observé une diminution de 1 500 permanents entre 2009 et 2010 mais "ce recul aurait pu atteindre 4 000 salariés s'il avait suivi l'évolution de l'activité"³. Actuellement, elles ont tendance à privilégier l'intérim pour répondre aux besoins liés à la reprise de l'activité. Cela s'est traduit par une hausse des missions en intérim dans le BTP de 23% entre 2009 et 2010 en Ille-et-Vilaine⁴.

Les personnes qui choisissent l'intérim sont celles qui disposent d'un pouvoir de négociation sur le marché du travail et donc de qualifications pénuriques.

L'intérim comme signal avancé de l'économie

En analysant l'évolution de l'emploi entre 2008 et 2010, la cellule de veille confirme le fait que l'intérim constitue un signal avancé de l'économie. Effectivement, il est le premier à chuter (*cf. annexe 2*). Ainsi, dès le 1^{er} trimestre 2008, l'évolution de l'intérim devient négative (-0,5%), en glissement annuel alors que tous secteurs confondus, la croissance se poursuit (+1,3%). C'est seulement au 4^{ème} trimestre 2008, que l'emploi tous secteurs confondus devient nul.

³ Codespar, Note de veille conjoncturelle "Une reprise économique réelle mais fragile", mars 2011

⁴ Cellule Economique de Bretagne, Données au 4^{ème} trimestre 2010 (note trimestrielle, juin 2011)

De la même façon, l'intérim est le premier à reprendre. Ainsi, dès le 1^{er} trimestre 2010, l'intérim enregistre un taux positif (+19,6%) et seulement, deux trimestres plus tard, la reprise touche le reste des secteurs d'activité.

Sécuriser les parcours des intérimaires a-t-il un sens ?

Un intérim plus subi que choisi

Les membres de la cellule de veille s'accordent pour dire que les personnes pour lesquelles l'intérim constitue un véritable choix, représentent une part très faible des intérimaires. D'ailleurs, comme le montre Randstad, l'intérim est d'abord un tremplin pour obtenir un CDI, accéder à l'emploi ou retrouver un emploi. Il est vécu comme une situation transitoire. Ce sont les personnes qui disposent d'un pouvoir de négociation sur le marché du travail c'est-à-dire celles qui ont des qualifications pénuriques (ex. technicien de maintenance, métiers du bâtiment, et notamment dans le gros œuvre : coffreur, plombier, menuisier, conducteur d'engin...). La MEIF signale que dans le domaine de l'agroalimentaire, certaines personnes parviennent à organiser une continuité dans leurs missions (produits de Noël l'hiver, maraîchage l'été...), parfois dans le cadre de groupements d'employeur. Le fait de préférer l'intérim peut s'expliquer par certains avantages financiers (indemnités de fin de mission) et sociaux (comité d'entreprise). En outre, pour les qualifications à haute valeur ajoutée (cadres, cadres supérieurs, ingénieurs), l'intérim peut permettre de prendre en main son parcours professionnel et de miser sur la mobilité pour le construire. Par ailleurs, certains considèrent qu'une partie des jeunes a tendance à privilégier l'intérim car il offre une forme de liberté qui leur convient. Cet élément pourrait d'ailleurs venir gonfler la part de jeunes en intérim. Syndex alerte sur les dangers de cette "vision court-termiste", dans la mesure où ces intérimaires en optant pour l'intérim s'excluent des possibilités de promotion interne, pourtant efficaces.

La sécurisation des parcours

Différents leviers existent pour sécuriser les parcours des intérimaires. Outre les accords qui ont été signés en matière de prévoyance ou de formation professionnelle, des organismes dédiés proposent des services aux intérimaires pour l'accès au logement, au crédit (le Fonds d'Actions Social du Travail Temporaire) et pour accéder à la formation (le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire). En termes de formation, les ETT doivent consacrer 2% de leur masse salariale à la formation. Néanmoins, Randstad signale que ces fonds sont principalement consommés dans le cadre de mise en conformité réglementaire (CACES⁵, habilitation électrique...) et ces formations gagneraient à être plus transversales, précisément pour favoriser la notion de parcours des intérimaires. Toutefois, d'une façon globale, on constate que ces dispositifs sont peu utilisés. D'une part, les ETT peuvent se montrer réticentes à former les intérimaires car elles n'ont aucune garantie sur la permanence du salarié au sein de leur structure. Ainsi, Adecco mentionne que "financer un permis grutier qui vaut 6 000 euros pour un intérimaire, n'est amorti que s'il reste au moins 3 à 4 mois au sein de l'ETT". Ce type d'investissement peut s'avérer coûteux pour un résultat non garanti, ce qui encourage le recours à d'autres modalités de financement (Pôle emploi, Conseil général...), instaurant des engagements en termes d'emplois. D'autre part, l'intérimaire n'a pas forcément connaissance des droits auxquels il peut prétendre et notamment l'accès au DIF et au CIF⁶. En effet, il arrive que l'intérimaire n'ait aucun contact avec l'ETT qui l'emploie. Le caractère volatile du public intérimaire freine les possibilités de sécurisation des parcours. Enfin, Randstad précise qu'il arrive que dans certains secteurs confrontés à une pénurie de main-d'œuvre (BTP, agroalimentaire, soudure...), il arrive que les ETT qui proposent des formations rencontrent des difficultés pour positionner des candidats sur ces formations, en raison de la faible attractivité de ces secteurs ou de certains métiers.

⁵ Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité

⁶ Droit Individuel à la Formation et Congé Individuel de Formation

CDI et portage salarial : des opportunités ?

Randstad expose deux pistes d'évolution des ETT : le CDI et le portage salarial. Actuellement, en France, la durée du contrat de l'intérimaire est identique à celle de la durée de la mission. Mais, il est possible qu'à l'avenir, comme cela se fait dans d'autres pays, l'intérimaire soit salarié permanent de l'ETT. Cette évolution aura probablement des conséquences diverses. Cela pourrait constituer une avancée pour l'intérimaire en termes de sécurisation de son parcours. En effet, il reviendrait à l'ETT de s'assurer de la continuité des missions qu'il réalise. Néanmoins, l'expérience des autres pays montre que les ETT ont tendance à salarier les intérimaires dont l'employabilité est la plus forte. Par ailleurs, le fait de développer des CDI des ETT pourrait favoriser l'accroissement de la sous-traitance et ainsi légaliser le prêt de main-d'œuvre. Une autre piste d'évolution de l'intérim serait la mise en place du portage salarial (*cf. encadré*). Dans ce cas, il reviendrait au salarié d'effectuer la prospection des missions. Cela s'adresse donc à un public spécifique. Pour Créativ, cela peut constituer "une opportunité pour des personnes qui seraient tentées par le statut d'auto-entrepreneur, mais qui ne savent pas gérer leur entreprise, faute de compétences en gestion administrative et financière".

Le portage salarial

"Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle."

Code du travail, art.L1251-64

ANNEXES

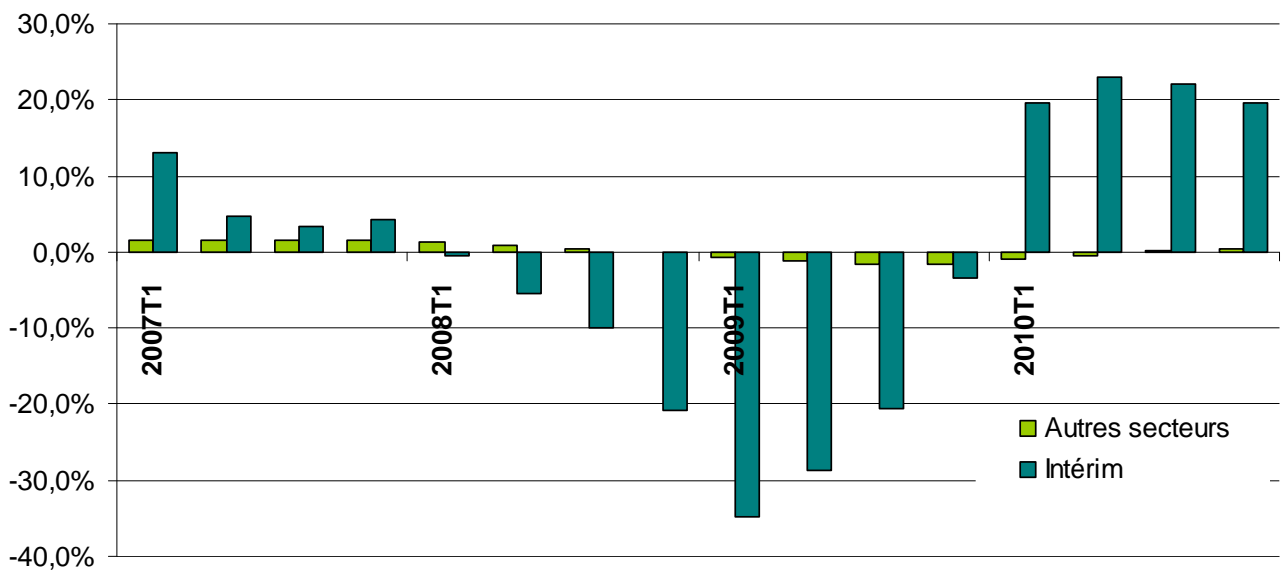
*Les notes
de conjoncture
du Codespar*

Annexe 1. Evolution de l'emploi salarié privé entre 2008 et 2010 (France)

	2008				2009				2010			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Tous secteurs (hors intérim)	17 558	17 563	17 558	17 517	17 429	17 357	17 268	17 251	17 254	17 277	17 300	17 318
Intérim	675	627	588	513	440	447	467	495	526	550	570	593
Variation globale	61	-42	-44	-116	-162	-65	-69	10	34	48	43	41
Variation tous secteurs (hors intérim)	35	6	-5	-40	-88	-72	-88	-18	3	23	23	18
Variation intérim	27	-48	-39	-75	-73	7	20	28	31	24	20	23

Source : Données DARES, en milliers d'emplois

Annexe 2. Évolution de l'intérim et des autres secteurs entre 2007 et 2010 (France)
en glissement annuel %



Source : Données Direccte

Liste des sigles

ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
BTP	Bâtiment Travaux Publics
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CIF	Congé Individuel de Formation
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Ministère du Travail)
DIF	Droit Individuel à la Formation
ETP	Equivalent emploi Temps Plein
ETT	Entreprise de Travail Temporaire
FAFTT	Fonds d'Actions Social du Travail Temporaire
FASTT	Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire
GRH	Gestion des Ressources Humaines
PCS	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
PRISME	Professionnels de l'Intérim, Services et Métiers de l'Emploi
RH	Ressources Humaines

Objectifs et contexte de la cellule de veille conjoncturelle :

Par la réunion et le croisement des regards d'experts économiques locaux ou régionaux, généralistes ou sectoriels, le Codespar souhaite réussir à forger une analyse partagée de la situation économique du bassin et formuler un avis sur les impacts en temps réels et à court terme, de l'évolution économique conjoncturelle sur l'emploi. Les conclusions ressorties des analyses trimestrielles de la cellule seront soumises, entre autres, à la Plate-forme Activ'emploi de gestion territoriale des emplois et des compétences du bassin d'emploi de Rennes, chargée d'accompagner les mobilités professionnelles à l'échelle du territoire.

Cette cellule de veille conjoncturelle est une des composantes de l'axe « veille et redéploiement » mis en oeuvre par le Codespar et qui s'inscrit dans une volonté de porter un regard sur les mutations du territoire à tous les échelons temporels : rétrospectif, conjoncturel et prospectif.

nota : La cellule de veille conjoncturelle du 25 mai 2011 a porté un regard particulier sur la question de l'intérim. Ce choix répondait notamment à une demande de la MEIF du bassin d'emploi de Rennes. Celle-ci souhaitait, d'une part, vérifier que l'intérim est bien un signal avancé de l'économie et, d'autre part, mieux caractériser les évolutions de l'intérim dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels. L'analyse de l'intérim a été réalisée à partir d'entretiens menés avec plusieurs structures intervenant dans ce domaine, complétés par une étude documentaire. L'agence d'intérim Randstad a été auditée en séance et l'ensemble des informations ont été mises au débat au sein de la cellule de veille conjoncturelle. Cette note dresse la synthèse de ces échanges et n'a pas une prétention à l'exhaustivité.

Président de la cellule de veille conjoncturelle :

Jean Castel, Vice-Président du Codespar, Président du collège des Organisations Syndicales.

Membres de la cellule de veille conjoncturelle :

Mesdames Faucheu (Meif), Feltmann (Cluster Eco-Origin), Le Hir (Apecita), Louesdon (plate-forme Activ'emploi), Rouas (CMA), Salaün (Observatoire économique des IAA de Bretagne) et Messieurs Daniel (Creativ), Fillon (Randstad), Gabiel (Conseil Régional de Bretagne), Jezequelou (CCIT Rennes Bretagne), L'Hoste (FFBTP 35), Richard (Syndex), Rolandin (Banque de France), Rouault (Rennes Métropole).

Contact :

Elise BEKARI

02 99 86 65 83

e.bekari@codespar.org

**Note téléchargeable
sur le site**

www.paysderennes.fr

Structure auditée

Randstad

Entretiens préalables

Adecco, FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion)

CODESPAR

4 avenue Henri Fréville

CS 40734

35207 RENNES Cedex 2

Tél. 02 99 86 65 80

Fax 02 99 86 65 85