

RAPPORT ÉCONOMIQUE & SOCIAL

1^{er} semestre 2020

2019



Introduction

L'année 2019 constitue une année de transition. Après quatre ans de progression, l'emploi intérimaire s'est contracté (- 4,4 %). La conjoncture internationale moins porteuse, les difficultés spécifiques rencontrées par le secteur industriel et tout particulièrement l'automobile, ont pénalisé cette forme d'emploi qui joue souvent le rôle de variable d'ajustement à la hausse comme à la baisse. Dans ce contexte, la tertiairisation du travail temporaire s'est accélérée, avec un secteur tertiaire qui pèse désormais davantage que l'industrie dans la structure des missions réalisées.

Parallèlement à l'intérim, l'activité de recrutement des agences d'emploi s'est maintenue à un niveau élevé avec plus de 100 000 réalisations et le CDI intérimaire, qui permet de sécuriser l'emploi entre les missions, s'est déployé au rythme de 30 000 contrats annuels. Les deux premiers mois de 2020 se sont inscrits dans la continuité des tendances de 2019 avant que ne survienne, à la mi-mars, la crise sanitaire liée au nouveau coronavirus. En quelques jours, l'emploi intérimaire s'est effondré (- 65 %), restant bloqué à ce niveau tout au long du confinement. Ainsi, entre la mi-mars et la fin avril, c'est l'équivalent de 475 000 emplois qui ont été détruits dans le secteur du travail temporaire, effaçant près d'un quart de siècle de croissance avec le plus bas niveau enregistré depuis 1996. Au cours de cette période, l'activité partielle a permis d'atténuer la baisse, laquelle s'est située aux alentours de - 50 %.

Le « déconfinement » en mai a conduit mécaniquement à une amélioration de la situation, mais celle-ci demeure préoccupante : à la fin du premier semestre, seule la moitié des emplois intérimaires détruits ont été regagnés.

L'observation des précédentes récessions montre que sur le marché du travail, le rattrapage en matière d'emploi est un processus lent et complexe et que le niveau d'avant crise peut prendre plusieurs années avant d'être recouvré. En outre, les chocs économiques accélèrent les mutations et les emplois détruits puis recréés ne sont souvent pas de même nature. Dans ces conditions, il existe une relative inertie liée aux temps de transformation des métiers. C'est pourquoi la formation sera appelée à jouer encore plus un rôle décisif au cours des prochains mois.

De par leur modèle économique tourné vers la création d'emploi, leur connaissance des besoins en compétences et leur expertise en matière de formation, les agences sont à même d'orienter efficacement les parcours professionnels. Convaincus de pouvoir agir pour atténuer la crise sociale annoncée, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont mobilisés depuis le début de la crise pour mettre en œuvre des mesures urgentes et structurelles visant à sécuriser les parcours et contribuer à la reprise de l'emploi.

Dans ce cadre, une démarche de GPEC a été initiée pour anticiper les évolutions des emplois et des qualifications des intérimaires afin d'élaborer des plans d'actions, notamment en termes de formation. Ces plans de reconversion, destinés en premier lieu aux actifs fortement exposés au risque de désinsertion professionnelle, bénéficieront des moyens financiers de la branche qui mobilisera les ressources et les dispositifs de son opérateur de compétence (Akto) et du Fonds professionnel pour l'emploi du travail temporaire (FPE-TT).

L'INTÉRIM

Nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein **777 369**

Évolution du nombre d'intérimaires (2019/2018) **- 4,4 %**

Taux de recours (emploi salarié) **3,1 %**

Taux d'évolution du chiffre d'affaires (2019/2018) **- 1,1 %**

Répartition de l'activité par secteur :

Industrie	36,7 %
BTP	19,7 %
Tertiaire	43,1 %

Répartition des intérimaires par qualification :

Cadres	1,7 %
Professions intermédiaires	8,4 %
Employés	12,9 %
Ouvriers qualifiés	41,3 %
Ouvriers non qualifiés	35,7 %

LES ENTREPRISES Démographie

Nombre d'entreprises **2 000** (environ)

Nombre d'agences **10 273**

Nombre de salariés permanents **29 000**

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES (en millions d'euros)

Salaires versés aux intérimaires **20 000**

Cotisations sociales employeurs **6 700**

Contribution Économique Territoriale **330**

LE RECRUTEMENT

Nombre de recrutements **102 400**

Taux d'évolution (2019/ 2018) **- 2 %**

Chiffre d'affaires du recrutement (en millions d'euros) **267**

Répartition par taille d'entreprises clientes : moins de 50 salariés **44 %**

Répartition par taille d'entreprises clientes : plus de 50 salariés **56 %**

Répartition de l'activité par secteur :

Industrie	24 %
BTP	6 %
Tertiaire	70 %

Répartition des personnes recrutées par qualification :

Cadres	27 %
Professions intermédiaires	10 %
Employés	42 %
Ouvriers qualifiés	15 %
Ouvriers non qualifiés	6 %

Sommaire

I. 2019, UNE ANNÉE DE TRANSITION 03

_ Le travail temporaire est étroitement synchronisé avec l'activité économique ... 03

1/ Dans un contexte de ralentissement de la croissance du PIB, le travail temporaire s'est contracté en 2019.

La crise sanitaire intervenue à la fin du 1^{er} trimestre 2020 s'est traduite par un choc d'une ampleur inédite..... 03

_ Une diminution de l'intérim de 4,4 % en 2019 04

_ 30 000 CDI intérimaires (CDII) signés 04

_ En 2019, le nombre d'heures travaillées en intérim diminue de 3,3 %, le chiffre d'affaires correspondant se contracte de 1,1 % 05

_ L'intérim compte 777 369 emplois en équivalent temps plein (ETP) en 2019 et 541 500 au premier semestre 2020 ... 06

_ L'intérim chute de 32 % au premier semestre 2020 suite au confinement intervenu en mars 07

_ Quels enseignements tirer des crises de 2008 et de 2011 quant aux perspectives de rebond de l'intérim ? 07

_ Les partenaires sociaux se mobilisent en 2020 pour tirer les enseignements des crises précédentes 08

2/ Le travail temporaire accompagne les trajectoires économiques des secteurs et territoires..... 09

_ Le travail temporaire est une relation d'emploi tripartite 09

_ Le processus de tertiarisation de l'emploi intérimaire s'accélère en 2019. La part du tertiaire dépasse désormais nettement celle de l'industrie 10

_ L'industrie, plus sensible à la conjoncture, a été pénalisée par le ralentissement intervenu au dernier trimestre 11

_ En dépit de la baisse générale, près de 11000 emplois ETP ont été créés dans les services 12

_ Le travail temporaire est implanté sur tous les bassins d'emploi 13

_ Depuis 20 ans, l'emploi intérimaire tend à se déplacer des territoires du Nord et de l'Est, vers le Grand Sud et l'Ouest 14

_ L'emploi intérimaire en Europe 15

II. LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DES AGENCES EST Tourné VERS LA CRÉATION D'EMPLOI, EN INTÉRIM, EN CDD ET EN CDI 16

1/ Les agences d'emploi sont au cœur de l'action pour l'emploi.... 17

_ L'action des 10 273 agences d'emploi, implantées sur tous les bassins d'emploi, fluidifie le marché du travail 17

_ En 2019, les agences d'emploi ont proposé plus de 21 millions d'opportunités professionnelles 18

_ En 2019, les intérimaires ont été 3,5 fois moins touchés par le chômage que les salariés en CDD 18

_ Les missions des intérimaires concernent en majorité des emplois qualifiés 19

_ 40 000 cadres choisissent le travail temporaire 20

2/ Parallèlement au contrat d'intérim, les agences d'emploi proposent aux candidats d'autres solutions professionnelles 21

_ Avec 102 400, le nombre de recrutements réalisés s'est maintenu à un niveau élevé en 2019 21

_ Plus des deux tiers des recrutements interviennent dans les secteurs du tertiaire 22

_ Les prestations de recrutement proposées par les agences d'emploi sont également adaptées aux attentes des PME 22

_ Les services de recrutement proposés par les agences d'emploi sont d'abord à destination des employés, des techniciens et des ouvriers 23

_ La révolution du CDI intérimaire introduite en 2014 repose sur le principe d'une rémunération garantie, y compris lorsque l'intérimaire est entre deux missions 24

_ Le CDI Intérimaire apporte des solutions concrètes aux attentes des candidats notamment en matière de stabilité. Ceux-ci sont à près de 80 % satisfaits par cette forme de flexisécurité..... 25

III. LE TRAVAIL TEMPORAIRE A BÂTI UN MODÈLE DE FLEXIBILITÉ RESPONSABLE 27

1/ Les dispositifs de la branche du travail temporaire apportent des solutions adaptées aux besoins et aux attentes des intérimaires..... 28

_ Le travail temporaire s'est engagé dans une réforme ambitieuse au service des salariés des premiers niveaux de qualification à travers la constitution d'un OPCO dédié et opérationnel depuis 2019..... 28

_ En 2019, les agences d'emploi ont investi à elles seules 500 millions d'euros pour le financement de 350 000 formations opérationnelles... 28

_ Une dotation (le FSPI) de 100 millions d'euros consacrée à l'intensification des durées d'emploi des intérimaires 29

_ Les services visant à faciliter le quotidien des intérimaires sont coordonnés par le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) ... 30

_ Plus d'un million d'intérimaires bénéficient d'une mutuelle 30

2/ Le travail temporaire offre des solutions pour l'insertion professionnelle..... 31

_ Le profil type de l'intérimaire : un homme de moins de 35 ans..... 31

_ En 2019, près d'un million de jeunes ont réalisé des missions..... 31

_ La formation et l'accompagnement des jeunes sont des priorités pour les agences d'emploi 32

_ L'agence d'emploi participe également au retour des seniors au chômage sur le marché du travail 33

_ La pratique de l'intérim se développe chez les seniors 33

_ La branche du travail temporaire amplifie son action en faveur de l'insertion des personnes handicapées 34

_ L'intérim constitue de l'avis des intérimaires un tremplin vers l'emploi 34

_ L'observation des parcours montre qu'en dépit du caractère temporaire des missions, l'intérim contribue à une insertion durable..... 35

IV. LES ENTREPRISES QUI RECOURENT À L'INTÉRIM S'APPUIENT SUR LES AGENCES D'EMPLOI POUR LEUR RÉACTIVITÉ ET LEUR SAVOIR-FAIRE EN MATIÈRE D'EMPLOI..... 36

1/ La place des agences d'emploi auprès des entreprises ... 37

_ L'intérim renforce la réactivité des entreprises 37

_ L'intérim joue un rôle déterminant pour affronter les cycles économiques. Une part significative des entreprises qui y recourent le considère comme un moyen de renforcer leur compétitivité 38

_ Les intérimaires comptent en 2019 pour 3,1 % des salariés 39

2/ Zoom sur les 6 principaux secteurs 40

_ L'intérim dans le secteur du BTP..... 40

_ L'intérim dans les principaux secteurs industriels 42

_ L'intérim dans le secteur des transports 44

_ L'intérim dans le secteur du commerce 46

_ L'intérim dans l'agro-alimentaire..... 48

_ L'intérim dans les principaux secteurs des services aux entreprises ... 50

ANNEXES

_ Précisions méthodologiques 52

_ Quelques références bibliographiques..... 52

I. 2019, UNE ANNÉE DE TRANSITION

— Le travail temporaire est étroitement synchronisé avec l'activité économique

Depuis 2005, force est de constater que l'économie a connu une évolution heurtée :

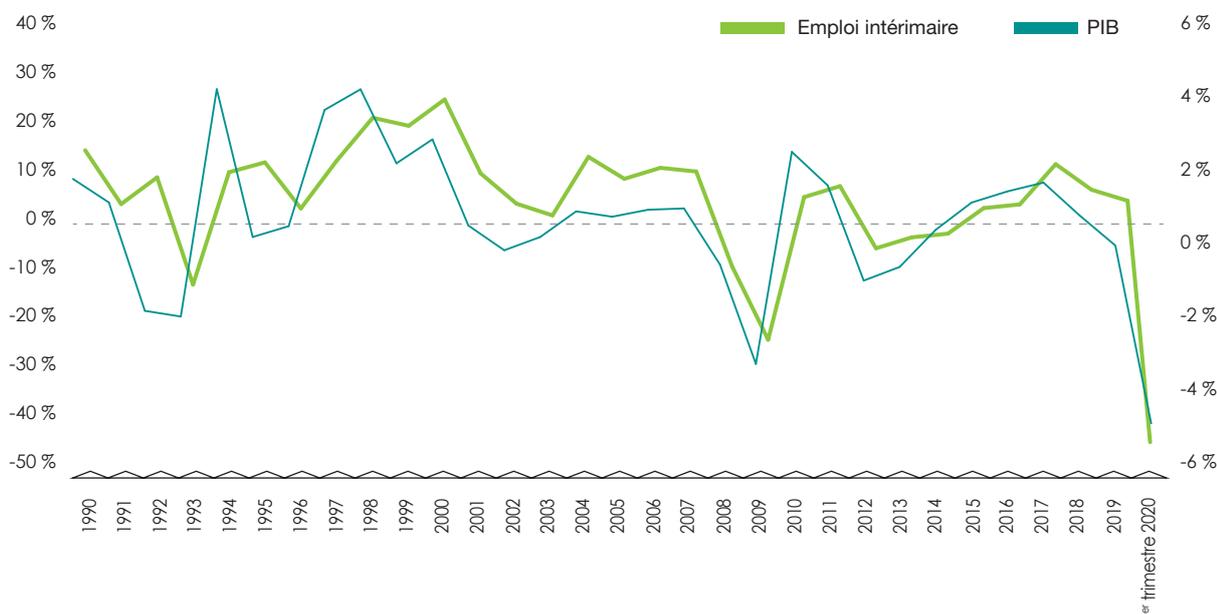
- Entre 2004 et 2007 : la croissance du PIB, située sur un trend légèrement supérieur à 2 %, s'accompagne d'une progression annuelle de l'intérim comprise entre 1,5 et 5 %.
- En 2008, après un 1^{er} semestre dynamique, un retournement intervient au second ; sur l'année la croissance se limite à 0,1 %. Dans le même temps, la baisse des effectifs intérimaires, représente - 8,3 %.
- Avec un recul du PIB de 2,5 %, l'année 2009 est marquée par une récession d'une intensité historique. Dans ce contexte exceptionnel, l'emploi intérimaire chute de 28,7 %.
- En 2010 et en 2011, les croissances modérées de 1,5 %, puis de 1,7 %, s'accompagnent d'un redressement de l'intérim de respectivement 14,8 % et de 7,9 %.
- Entre 2012 et 2014, la stagnation du PIB entraîne un recul du nombre d'intérimaires en mission de respectivement 11,6 % en 2012, de 8,8 % en 2013 et de 1,2 % en 2014.
- L'activité se redresse entre 2015 et 2017 (+ 1,1 % en 2015, + 1,2 % en 2016 et + 2,3 % en 2017), permettant à l'intérim de repartir à la hausse (+ 4,4 % en 2015, + 6,7 % en 2016 et + 8,5 % en 2017).
- En 2018, la croissance plus modérée (+ 1,7 %) se traduit par une décélération de l'emploi intérimaire (+ 1,8 %).

1/ Dans un contexte de ralentissement de la croissance du PIB, le travail temporaire s'est contracté en 2019.

La crise sanitaire intervenue à la fin du 1^{er} trimestre 2020 s'est traduite par un choc d'une ampleur inédite.

- En 2019, la croissance de 1,5 % s'accompagne d'une contraction de l'activité intérimaire de 4,4 %.
- Le 1^{er} trimestre 2020, impacté par la crise sanitaire, enregistre une baisse du PIB de 5,3 % entraînant une chute historique de l'emploi intérimaire de 41 %.

Évolution comparée du PIB et du travail temporaire



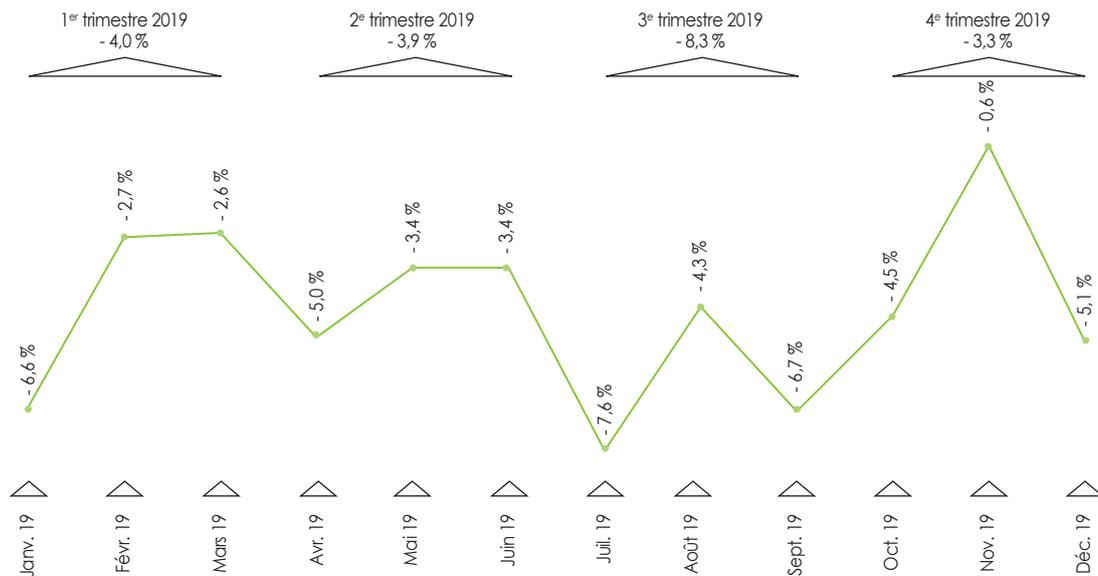
Sources : INSEE / Baromètre Prism'emploi.

— Une diminution de l'intérim de 4,4% en 2019

Après quatre années de croissance continue avec la création de 270 000 emplois intérimaires, l'année 2019 constitue une année de transition. La croissance économique s'est affaiblie et dans le même temps, l'emploi intérimaire (hors CDI intérimaires) s'est contracté (- 4,4 %).

L'année est marquée par une diminution de 4 % au 1^{er} semestre, puis par une baisse accentuée au 3^e trimestre avec - 6,3 % suivie d'un léger mieux au 4^e trimestre avec - 3,3 %.

Évolution mensuelle et trimestrielle en % de l'emploi intérimaire (par rapport aux mêmes périodes de l'année précédente)



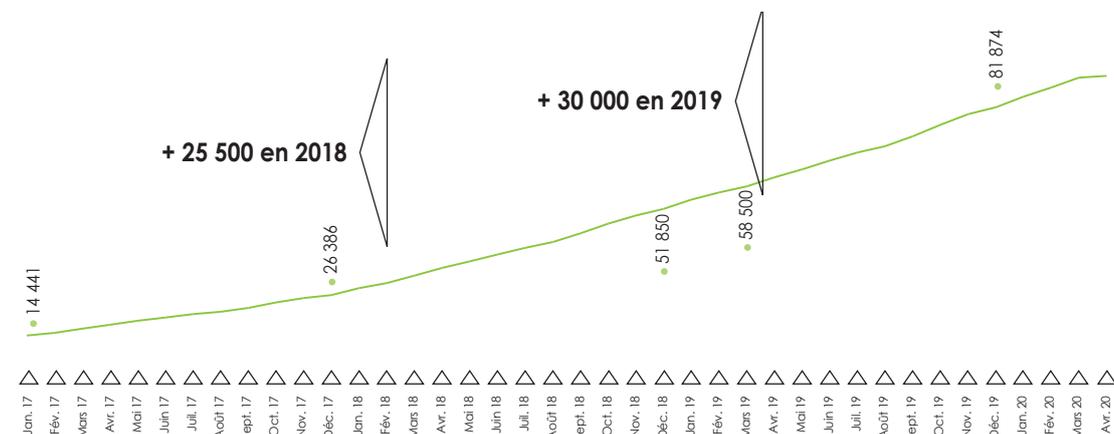
Source : Baromètre Prism'emploi.

— 30 000 CDI intérimaires (CDII) en 2019

Le CDI intérimaire, introduit en France en 2014, constitue une innovation sociale majeure : l'agence « délègue » un intérimaire qu'elle emploie en CDI auprès d'une ou de plusieurs entreprises tierces, répondant à la fois au besoin de flexibilité du client et de sécurisation du salarié.

Après 14 000 CDII signés en 2017, cette forme de contrat continue de se développer avec 25 500 supplémentaires en 2018 et 30 000 en 2019. En tenant compte de cette activité, la baisse de l'emploi intérimaire se limite à - 2,5 %.

Nombre de CDI Intérimaires signés depuis 2017

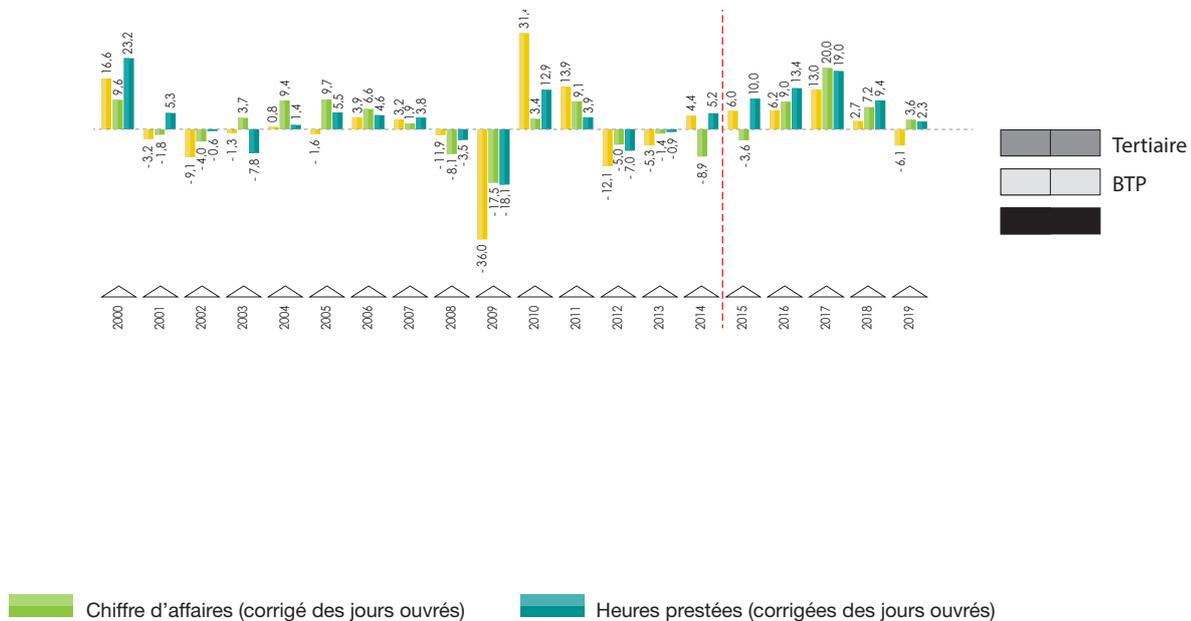


Source: Prism'emploi / Institut Plus Consultants.

— En 2019, le nombre d'heures travaillées en intérim diminue de 3,3%,
le chiffre d'affaires correspondant se contracte de 1,1 %

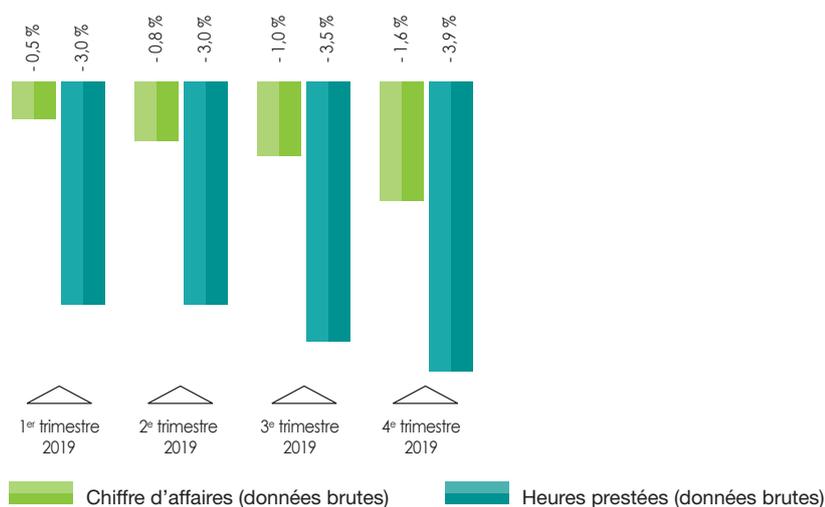
L'évolution du chiffre d'affaires et des heures travaillées en intérim est étroitement corrélée à celle de l'emploi intérimaire. L'écart entre l'évolution des heures en mission (- 3,3%) et du chiffre d'affaires correspondant (- 1,1 %) s'explique par l'élévation du niveau des qualifications des salariés et par la hausse tendancielle des rémunérations.

Taux d'évolution mensuelle par rapport au même mois de l'année précédente



Sources : Prism'emploi / Institut Plus Consultants.

Taux d'évolution trimestrielle par rapport au même trimestre de l'année précédente



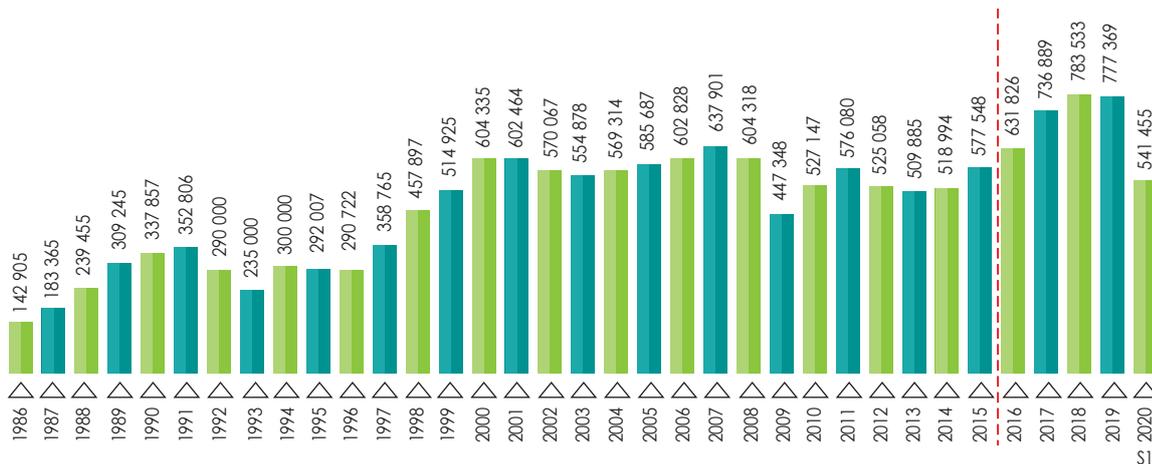
Sources : Prism'emploi / Institut Plus Consultants.

— L'intérim compte 777 369 emplois en équivalent temps plein (ETP) en 2019 et 541 500 au premier semestre 2020

Après 5 années de progression, le travail temporaire (en ETP*) recule légèrement en 2019 pour atteindre 777 369 équivalents temps plein. L'intérim, premier secteur touché lors des récessions, a été particulièrement frappé par la crise sanitaire de 2020. Le choc économique sans précédent induit par le confinement est caractérisé par la destruction de près de 250 000 emplois intérimaires en ETP (en moyenne au cours du premier semestre).

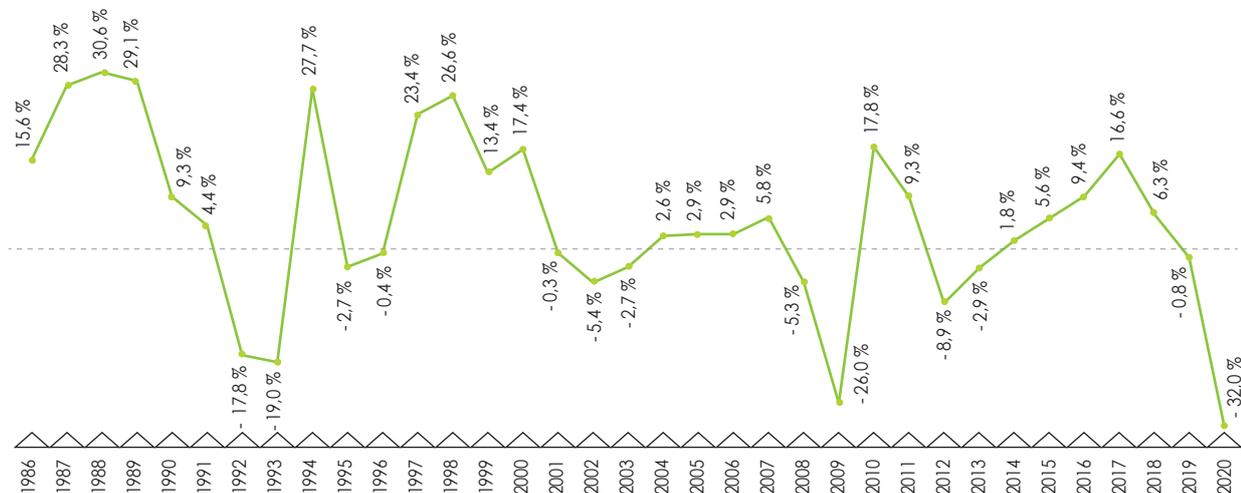
Nombre d'intérimaires en équivalent temps plein

Suite à la Déclaration Sociale Nominative, les séries statistiques ont été révisées à partir de 2015 (voir NB)



Source : DARES à partir des DSN des entreprises de travail temporaire, estimation Prism'emploi pour S1 2020.

Évolution annuelle du nombre d'intérimaires en équivalent temps plein (%)



Source : DARES à partir des DSN des entreprises de travail temporaire, estimation Prism'emploi pour S1 2020.

À noter sur un plan méthodologique, que le changement de source statistique, avec l'intégration de la Déclaration sociale nominative (DSN) a conduit la DARES à réviser sa série statistique. L'exploitation de la DSN se traduit par une hausse, toutes choses égales par ailleurs, d'environ 4,5 % de l'emploi intérimaire correspondant à près de 50 000 ETP supplémentaires.

NB : Il y a eu trois ruptures de séries depuis 1990 :

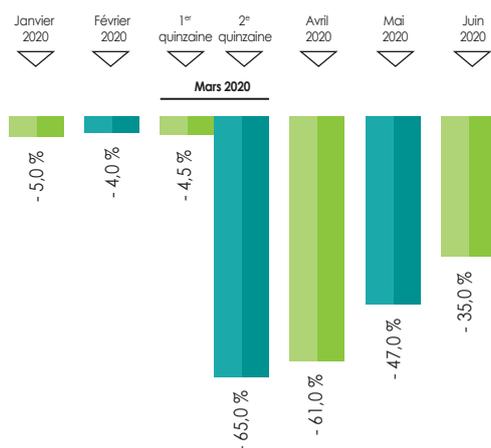
- à partir de janvier 1992 : modification dans la définition d'une mission d'intérim (les renouvellements de contrats ne sont plus comptabilisés) ;
- à partir de janvier 1995 : les Relevés Mensuels de Contrats sont transmis directement à l'UNEDIC et non au ministère du Travail ;
- à partir de novembre 2005 : les modalités de suivi des Relevés Mensuels de Contrats transmis par certaines entreprises de travail temporaire sont modifiées ;
- à partir de 2015 : les séries sont révisées par la DARES avec la déclaration sociale nominative (DSN) qui se substitue à la source statistique historique, la « Déclaration Mensuelle de Mission » (DMM).

(*) Les équivalents emplois temps plein sont calculés par la DARES en fonction du nombre de jours travaillés (et non en fonction des heures travaillées).

— L'intérim chute de 32% au premier semestre 2020 suite au confinement intervenu en mars

Avec - 32 %, le premier semestre 2020 est marqué par une chute historique. Dans le détail mensuel, après avoir connu un début d'année dans la continuité de 2019, les missions d'intérim se sont effondrées à la mi-mars suite au confinement (- 65 % sur la deuxième quinzaine de mars). Le mois d'avril a connu une évolution comparable (- 61 %). La situation s'est mécaniquement redressée à partir de mai suite au déconfinement (- 47 % en mai et - 35 % en juin) mais demeure préoccupante : à fin juin, seule la moitié des emplois détruits au moment du confinement ont été recréés.

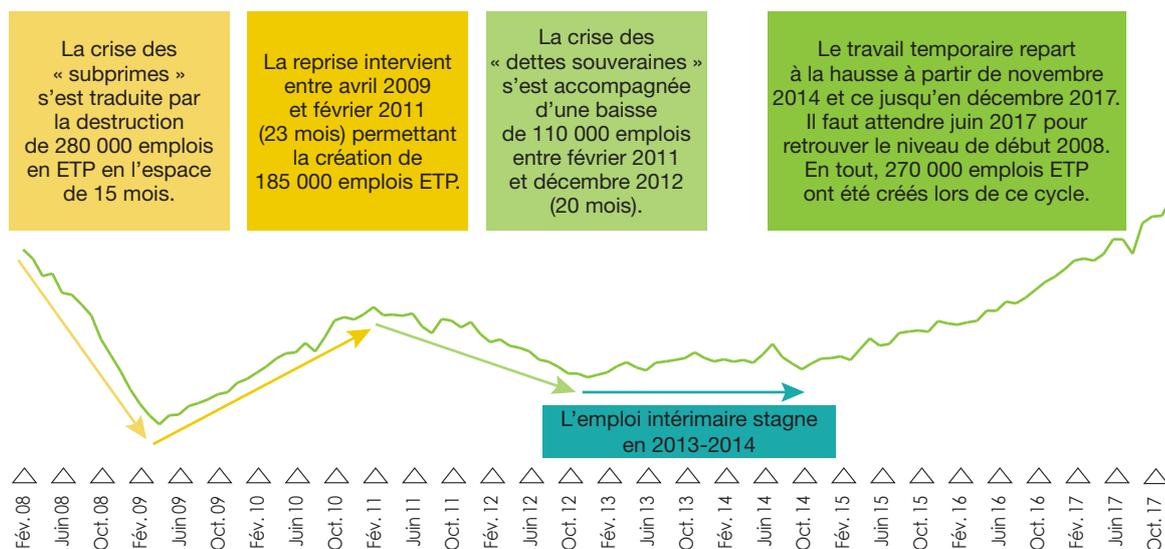
Évolution mensuelle de l'emploi intérimaire au 1^{er} semestre 2020 en % (par rapport aux mêmes périodes de l'année précédente)



Sources : Prism'emploi / Institut Plus Consultants.

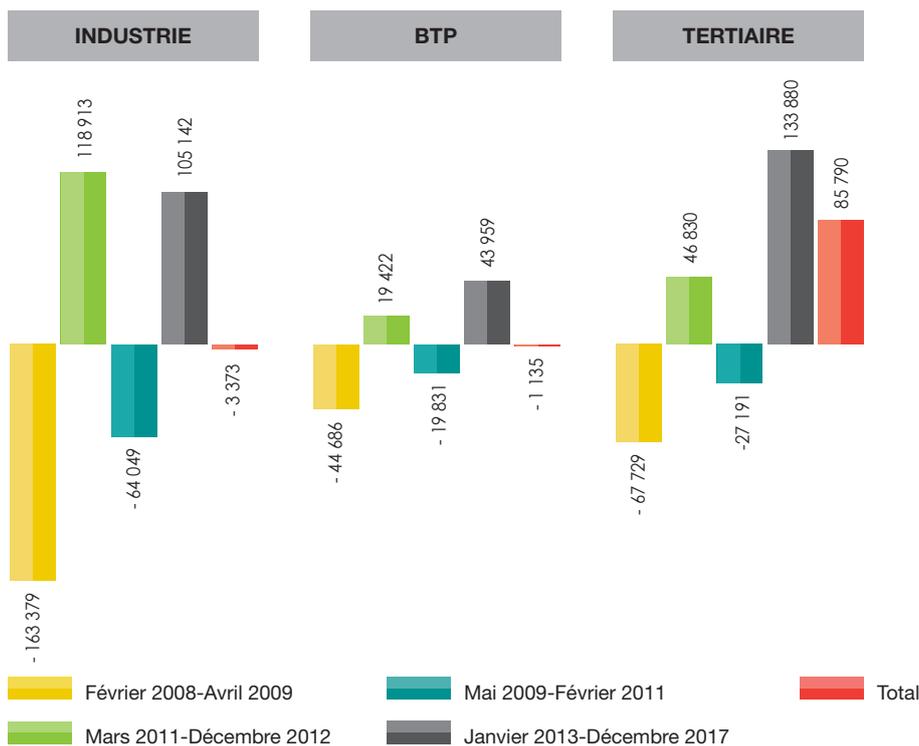
— Quels enseignements tirer des crises de 2008 et de 2011 quant aux perspectives de rebond de l'intérim ?

2008-2017 : une baisse de 280 000 emplois en 15 mois recouverts en 8 ans et 2 mois



Source : DARES à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

2008-2017 : caractéristiques sectorielles des emplois créés et des emplois détruits



Source : DARES à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

En 2008-2009 puis en 2011-2012, la part sectorielle des **destructions** d'emplois intérimaires se répartit comme suit :

- Industrie : 59 %
- BTP : 17 %
- Tertiaire : 25 %

En 2009-2011 puis en 2013-2017, la part sectorielle des **créations** d'emplois intérimaires se répartit comme suit :

- Industrie : 48 %
- BTP : 14 %
- Tertiaire : 39 %

— Les partenaires sociaux se mobilisent en 2020 pour tirer les enseignements des crises précédentes

Convaincus de pouvoir agir pour atténuer la crise sociale annoncée, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont mobilisés pour mettre en œuvre des mesures urgentes et structurelles visant à sécuriser les parcours et contribuer à la reprise de l'emploi.

Accroître le contenu de l'activité en emploi

- Le développement de l'intérim nécessite d'adapter certaines règles limitant la capacité de rebond du travail temporaire afin de saisir davantage d'opportunités.
- Proposer des solutions simples et opérationnelles aux entreprises utilisatrices dans un contexte caractérisé par le développement de nouvelles formes d'emploi tripartite.



Création d'un cas de recours exceptionnel « reprise d'activité Covid-19 »

Accompagner la transformation des métiers et la mobilité vers les emplois

- Les solutions mises en œuvre par les agences d'emploi doivent permettre de renforcer la formation et la GPEC.
- Celles-ci nécessitent une expertise et des moyens permettant d'anticiper les transformations de l'emploi.



Réalisation de diagnostics territoriaux par l'OIR pour évaluer les pertes et les offres d'emplois sur les bassins d'emplois identifiés prioritaires.
Plans de reconversion face au risque de désinsertion professionnelle.

2/ Le travail temporaire, accompagne les trajectoires économiques des secteurs et des territoires

— Le travail temporaire est une relation d'emploi tripartite

La relation de travail temporaire est une relation tripartite réunissant l'entreprise utilisatrice (entreprise cliente) qui exprime un besoin de personnel, l'agence d'emploi qui met à disposition un intérimaire et l'intérimaire qui va effectuer une mission dans l'entreprise utilisatrice.

La prestation d'intérim consiste, en amont, à chercher puis à sélectionner des candidats répondant au besoin d'un client. L'agence évalue leurs compétences, vérifie l'adéquation entre le profil du candidat et la mission proposée et les accompagne vers l'emploi. Lorsqu'ensuite le contrat de travail est conclu, l'entreprise de travail temporaire prend en charge l'ensemble des tâches administratives.

Afin de fidéliser les intérimaires, les agences les accompagnent et les forment de manière à développer leurs compétences et leur employabilité. Cette gestion des parcours est étroitement liée aux besoins des entreprises sur des bassins d'emploi.



Le contrat de mise à disposition et le contrat de mission précisent les mentions suivantes :

- le motif de recours :
 - remplacement,
 - accroissement temporaire d'activité,
 - emplois temporaires par nature,
 - complément de formation,
 - difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- la durée (variable selon le motif du recours) :
 - maximum 18 mois dans le cas général,
 - deux renouvellements autorisés.

À l'issue du renouvellement du contrat, pour conclure un nouveau contrat d'intérim sur le même poste de travail, un délai de carence entre les deux contrats doit être respecté.

- la qualification de l'intérimaire ;
- la rémunération qui ne peut être inférieure à celle que percevrait, après période d'essai, un salarié permanent de même qualification effectuant les mêmes tâches (salaire de référence) ;
- les caractéristiques particulières du poste et les équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser.

— Le processus de tertiarisation de l'emploi intérimaire s'accélère en 2019. La part du tertiaire dépasse désormais nettement celle de l'industrie

En 2019, après 5 années de hausse consécutives, les effectifs intérimaires dans l'industrie reculent plus qu'en moyenne avec - 6,1 %.

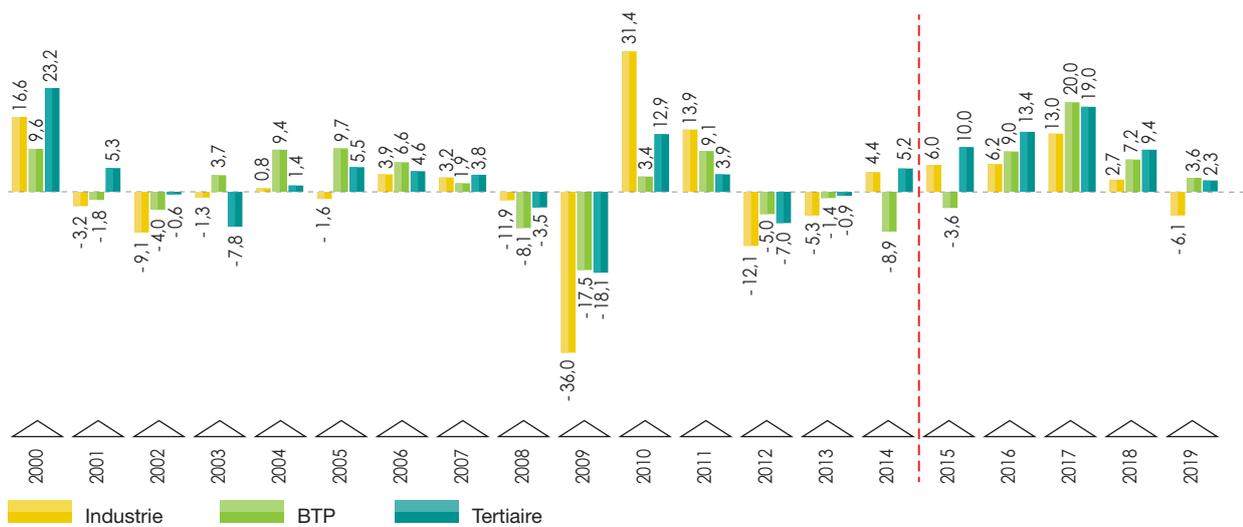
Le BTP est en progression et a été le secteur le plus porteur en 2019.

Le tertiaire enregistre une croissance plus modérée en 2019 avec + 2,3 %.

Le développement du CDII se poursuit (on le retrouve comptabilisé dans le secteur des services).

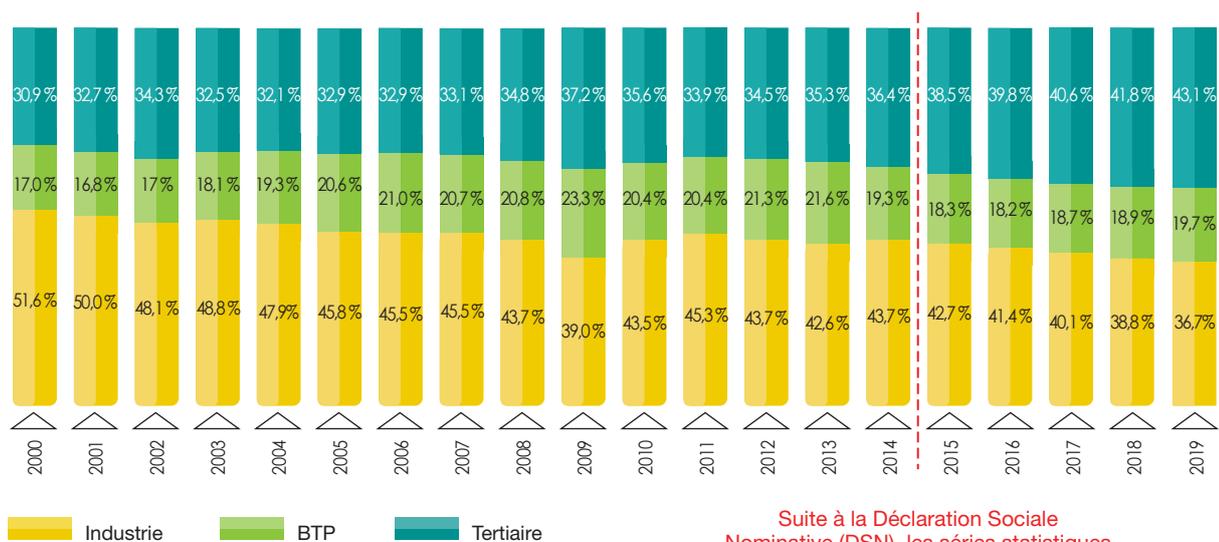
Au cours des 20 dernières années la part de l'industrie a diminué de près de 15 points. Dans le même temps, le poids du secteur tertiaire s'est accru de plus de 12 points et celui du BTP de près de 3 points.

Taux d'évolution annuel de l'emploi intérimaire par secteur (%)



Sources : DARES à partir des DSN des entreprises de travail temporaire

Répartition en % de l'emploi intérimaire en volume de 2000 à 2019



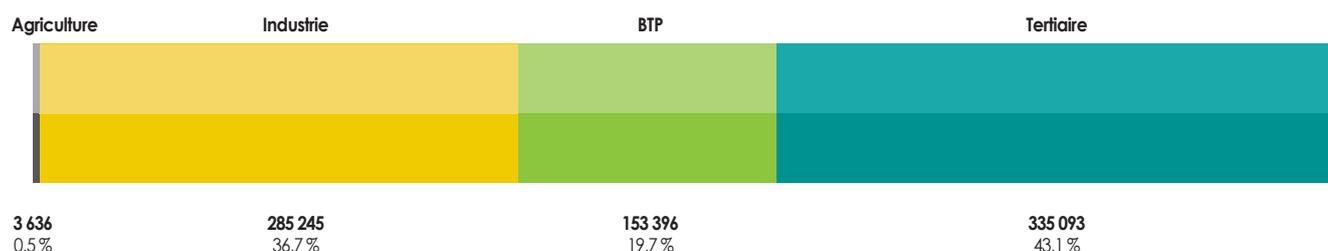
Sources : DARES à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

Suite à la Déclaration Sociale Nominative (DSN), les séries statistiques ont été révisées à partir de 2015

— L'industrie, plus sensible à la conjoncture, a été pénalisée par le ralentissement intervenu au dernier trimestre

L'emploi dans le secteur industriel, particulièrement sensible aux variations d'activité a connu une décélération plus marquée. Ce secteur utilisateur a en effet affronté en 2019 plusieurs vents contraires : durcissement de la conjoncture internationale, difficultés spécifiques au marché allemand et profonde mutation de la construction automobile. Dans ce contexte, l'intérim qui joue souvent le rôle de variable d'ajustement à la hausse comme à la baisse, a été durement impacté. Ce sont donc les sous secteurs de la métallurgie, de la fabrication de machines et de matériels de transport qui enregistrent les plus fortes baisses.

Emplois intérimaires en ETP en 2019 : **777 369**



• de - 30 à - 20% : --- • de - 20 à - 10% : -- • de - 10 à 0% : - • de 0 à 10% : + • de 10 à 20% : ++ • de 20 à 30% : +++

Naf 17	Naf 38	Nb d'ETP, en moyenne en 2019	Évol. entre T1 2019 et T1 2018	Évol. entre T2 2019 et T2 2018	Évol. entre T3 2019 et T3 2018	Évol. entre T4 2019 et T4 2018	
INDUSTRIE	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	56 179	-	-	+	-	
	Cokéfaction et raffinage	468	-	-	-	--	
	Fabrication d'équipements électriques, électronique, informatiques ; fabrication de machines	Fab. prod. informat., électronique, & opt.	7 220	-	--	--	--
		Fabrication d'équipements électriques	10 959	--	-	-	-
		Fab. de machines & équipements	15 802	--	--	---	---
	Fabrication de matériels de transport	Fabrication de matériels de transport	42 643	-	-	-	--
	Fabrication d'autres produits industriels	Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	9 029	+	+	-	-
		Industrie chimique	11 803	-	-	-	-
		Industrie pharmaceutique	6 897	+	+	+	-
		Travail bois, ind. papier & imprimerie	13 580	--	-	-	-
		Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	30 246	--	-	-	-
		Métallurgie	36 409	-	-	-	--
		Réparation et installation de machines et d'équipements	20 577	-	-	-	-
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	Industries extractives	1 939	+	+	+	-
		Production & distribution d'électricité	4 701	+	+	-	-
Gestion eau, déchets & dépollution		16 793	+	-	-	-	

Source : DARES à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

— En dépit de la baisse générale, près de 11 000 emplois ETP ont été créés dans les services

Après avoir été le secteur le plus dynamique entre 2015 et le premier semestre 2018, l'évolution du secteur transports et logistique se situe en dessous de la moyenne.

Les secteurs du BTP, des services et de l'hébergement médico-social ont été les plus dynamiques en 2019. À noter, la forte croissance observée dans le secteur « Activité de services administratifs » s'explique par le développement des CDI Intérimaires. En effet, pour des raisons de nomenclature, ceux-ci ne sont pas comptabilisés dans le secteur de l'entreprise utilisatrice mais dans celui de l'agence d'emploi.

• de - 30 à - 20 % : --- • de - 20 à - 10 % : -- • de - 10 à 0 % : - • de 0 à 10 % : + • de 10 à 20 % : ++ • de 20 à 30 % : +++

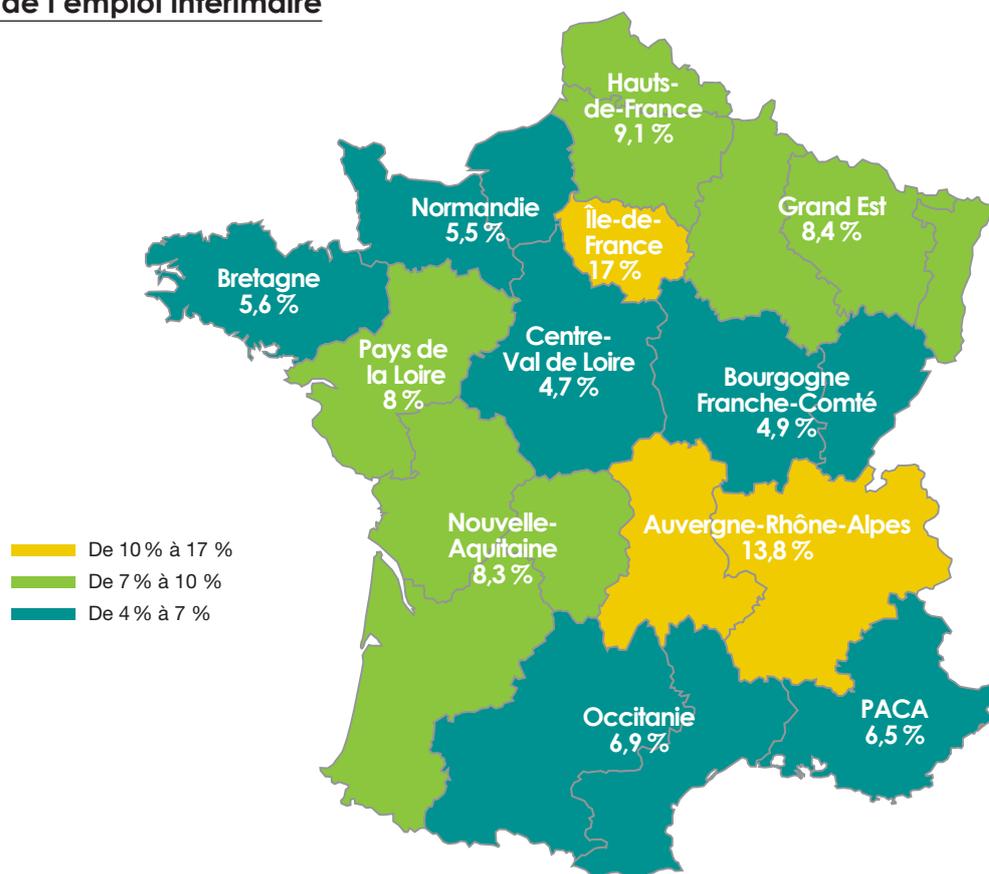
Naf 17	Naf 38	Nb d'ETP, en moyenne en 2019	Évol. entre T1 2019 et T1 2018	Évol. entre T2 2019 et T2 2018	Évol. entre T3 2019 et T3 2018	Évol. entre T4 2019 et T4 2018
BTP	BTP	153 396	+	+	+	-
Commerce	Commerce & répar. automobile & moto.	5 498	-	--	-	-
	Commerce gros hors auto. & motorcycle	38 962	-	-	+	-
	Com. détail, sf automobiles & moto.	27 911	-	+	+	-
Transports et entreposage	Transports et entreposage	98 554	-	-	-	+
Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	15 543	+	+	+	-
Information et communication	Édition, audiovisuel et diffusion	776	-	-	-	--
	Télécommunications	1 991	+	+	+	+
	Activités informatiques	4 747	+	+	+	+
Activités financières et d'assurance	Activités financières et d'assurance	10 303	-	-	-	--
Activités immobilières	Activités immobilières	2 430	-	+	-	-
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	16 549	-	-	-	-
	Recherche-développement	1 675	-	--	--	--
	Autres activités scientifiques et techniques	3 607	-	+	+	+
	Activités de services administratifs	76 431	++	++	++	++
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	Administration publique	1 949	++	+	+	-
	Enseignement	3 243	---	---	--	--
	Activités pour la santé humaine	5 741	+	+	+	++
	Hébergement médico-social	11 735	+++	+++	+++	+++
Autres activités de services	Arts, spectacles & activités récréatives	2 469	-	-	-	-
	Autres activités de services	4 980	-	-	-	-

Source : DARES à partir des relevés mensuels de contrats des entreprises de travail temporaire.

— Le travail temporaire est implanté sur tous les bassins d'emploi

La localisation régionale de l'intérim est étroitement corrélée à la répartition de l'emploi dans son ensemble. Ainsi, les deux principales régions, Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes comptent pour plus de 30 % de l'emploi intérimaire. Les Hauts-de-France et le Grand Est avec 17,5 % des effectifs, puis Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire avec 16,3 %, constituent ensuite les principaux gisements d'emploi.

Structure régionale de l'emploi intérimaire



Répartition de l'emploi intérimaire en 2019 par région

Régions	Nombre d'ETP	Part sur le total
Île-de-France	131 879	17,0 %
Auvergne-Rhône-Alpes	107 050	13,8 %
Hauts-de-France	70 705	9,1 %
Grand Est	65 569	8,4 %
Nouvelle-Aquitaine	64 163	8,3 %
Pays de la Loire	62 341	8,0 %
Occitanie	53 937	6,9 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	50 569	6,5 %
Bretagne	43 233	5,6 %
Normandie	43 130	5,5 %
Bourgogne-Franche-Comté	38 242	4,9 %
Centre-Val de Loire	36 666	4,7 %
La Réunion	3 974	0,5 %
Guadeloupe	1 944	0,3 %
Martinique	1 880	0,2 %
Guyane	1 551	0,2 %
Corse	535	0,1 %

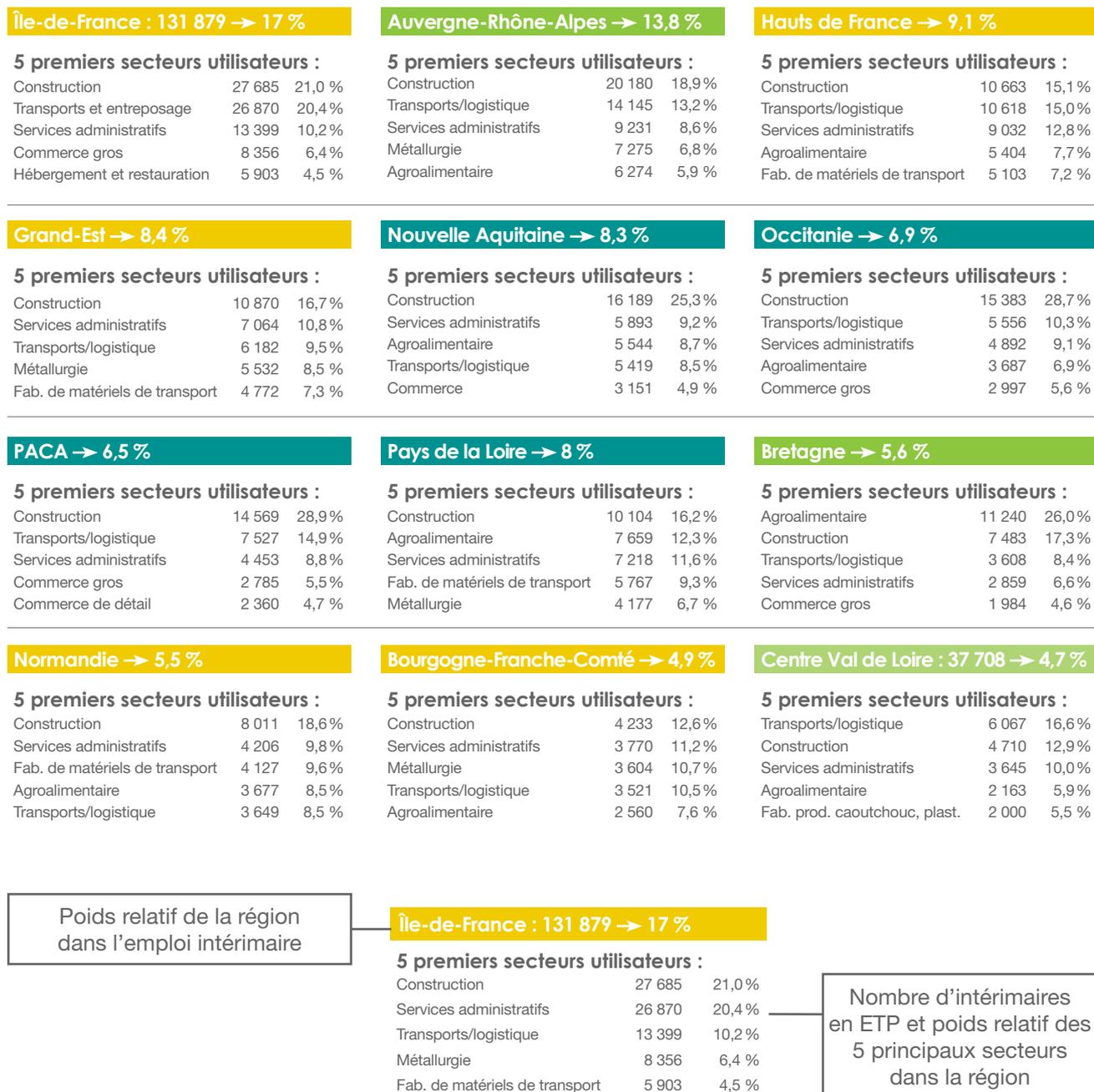
Sources : DARES à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

— Depuis 20 ans, l'emploi intérimaire tend à se déplacer des territoires du Nord et de l'Est, vers le Grand Sud et l'Ouest

Les régions enregistrent des rythmes de développement variables selon leur capacité à se transformer, à attirer des entreprises, des investissements et des savoir-faire. Ces trajectoires économiques influencent la situation du travail temporaire sur les bassins d'emploi. Parallèlement le travail temporaire est partie prenante des mutations économiques et organisationnelles dans les régions. La place des différents territoires dans la structure de l'emploi intérimaire a évolué depuis 2000.

Même si l'Île-de-France et les régions industrielles de l'Est et du Nord demeurent les premiers gisements de travail temporaire, ces zones d'emploi tendent à voir leur poids relatif décliner.

Au contraire, depuis 2000, c'est dans le Grand Sud et à l'Ouest de la France que l'intérim s'est le plus renforcé.



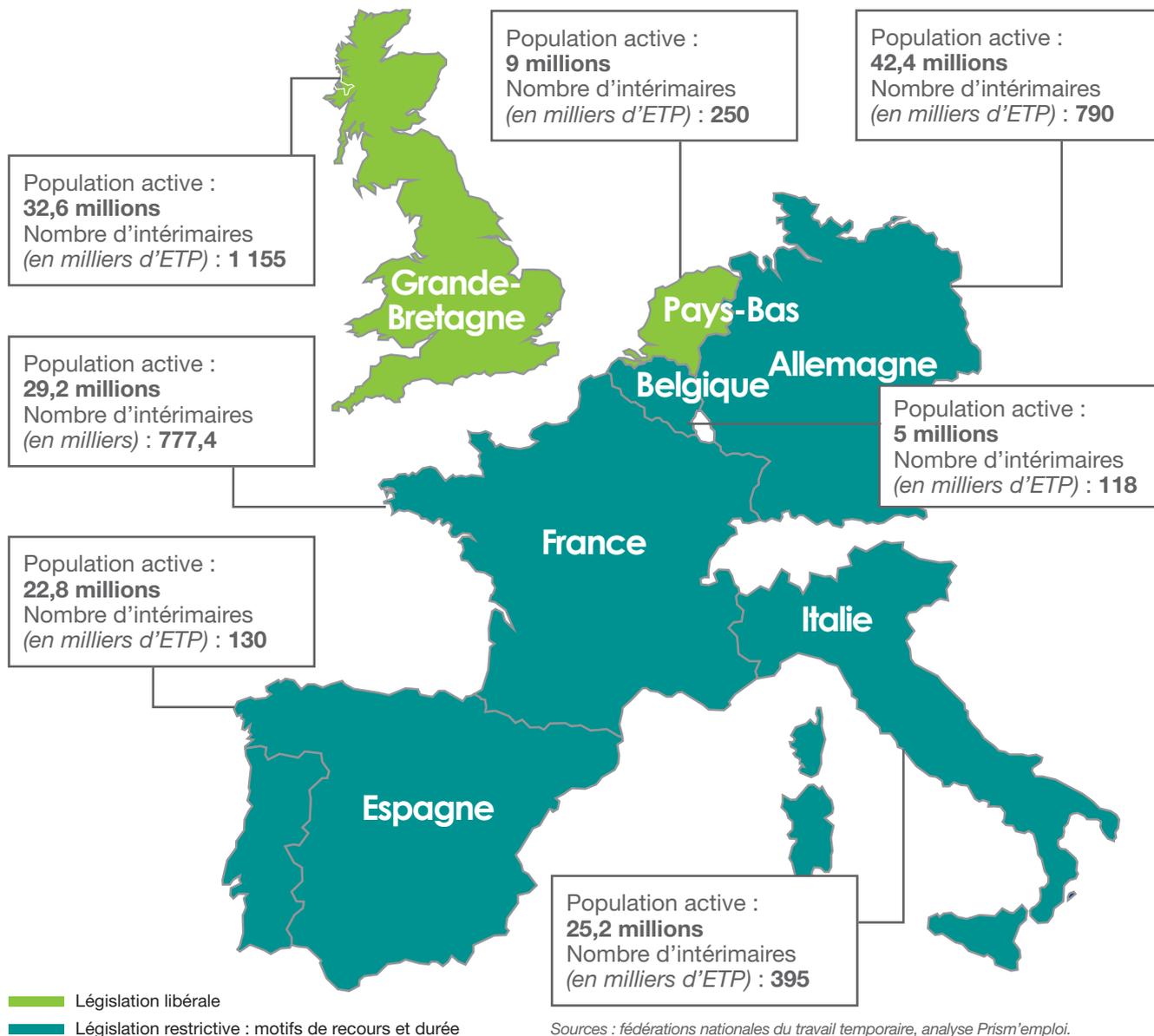
Évolution depuis 2000

De -3 à -1 point De -1 à 0 point De 0 à 1 point De 1 à 2 points

Source : DARES à partir des DSN.

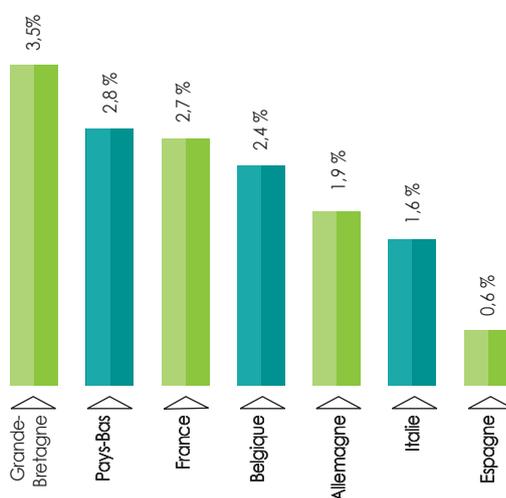
Le code couleur correspond à l'évolution de la part relative de la région dans la structure de l'emploi intérimaire par rapport à l'an 2000. Dans le cas de l'Île-de-France, celle-ci a diminué de 1,3 point.

— L'emploi intérimaire en Europe



L'intérim est une forme d'emploi qui se développe dans tous les grands pays européens. Toutefois, compte-tenu des spécificités économiques et réglementaires, les taux de recours varient d'un pays à l'autre. La part du travail temporaire dans les populations actives des nations européennes est comprise entre 0,6 % et 3,5 %. Avec 2,7 %, la France se situe à un niveau intermédiaire.

Part du travail temporaire dans la population active en 2019



II. LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DES AGENCES EST TOURNÉ VERS LA CRÉATION D'EMPLOI, EN INTÉRIM, EN CDD ET EN CDI

De l'agence d'intérim à l'agence d'emploi

Au cours des dernières années, le monde de l'intérim s'est transformé : les agences se sont spécialisées afin de mieux répondre aux attentes de leurs salariés et de leurs clients. Les services proposés sont de plus en plus personnalisés et diversifiés (recrutement, ingénierie de formation, services en ressources humaines...). C'est pour ces raisons que Prism'emploi a choisi en 2008 de transformer l'appellation « agence d'intérim » en « agence d'emploi ».

Les agences d'emploi disposent d'une capacité d'action significative sur les bassins d'emploi

En l'espace de 15 ans, le réseau des agences d'emploi a doublé car c'est en partie la proximité avec les entreprises qui garantit son efficacité. Ce maillage étroit au cœur des bassins d'emploi leur permet d'intervenir rapidement en transformant en emploi toute opportunité professionnelle, y compris celle de courte durée. De par leur modèle économique, tourné vers la création d'emploi, les agences mettent tout en œuvre pour l'accès à l'emploi. Leur connaissance des métiers et des compétences, permet aux intérimaires de bâtir un parcours professionnel, jalonné de missions et de formations.

Alors que certains intermédiaires de l'emploi dématérialisent totalement leurs relations avec les personnes envoyées en mission, les entreprises de travail temporaire restent convaincues de l'importance de tisser des liens étroits avec les candidats.

Le réseau compte désormais 10 273 agences.

21 millions d'opportunités professionnelles en intérim

En 2019, 21 millions de missions d'intérim ont été confiées aux intérimaires leur permettant, pour une part importante d'entre eux, d'entrer sur le marché du travail et d'y développer leur employabilité. Les expériences en intérim permettent aux candidats de faire leurs preuves et sont un tremplin vers l'emploi durable.

L'innovation au cœur de l'offre de services des agences

Les 29 000 professionnels des agences d'emploi, au contact quotidien de milliers d'entreprises et de centaines de milliers d'actifs, sont bien placés pour identifier les attentes. Inlassablement en recherche d'opportunités pour les candidats, ils ont également une idée précise des solutions susceptibles d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Pour atteindre cet objectif, les agences d'emploi ont développé de nouveaux services au cours des dernières années.

Avec 102 400 recrutements réalisés, ce service atteint en 2019 son niveau historiquement le plus haut

Depuis 2005, les agences d'emploi proposent des prestations de recrutement et apparaissent comme le premier recruteur de France. Leur force étant de répondre à la fois aux attentes de grandes entreprises et des PME locales, aux aspirations professionnelles de cadres et d'employés ou d'ouvriers.

Le CDI intérimaire se développe désormais au rythme de 30 000 contrats par an

Cette innovation sociale, introduite en 2014, rencontre un succès grandissant auprès des clients et des candidats. Depuis sa mise en œuvre, les agences d'emploi ont signé près de 90 000 contrats de ce type.

1/ Les agences d'emploi sont au cœur de l'action pour l'emploi

— L'action des 10 273 agences d'emploi, implantées sur tous les bassins d'emploi, fluidifie le marché du travail

En 2019, le réseau du travail temporaire est fort de 10 273 agences d'emploi.

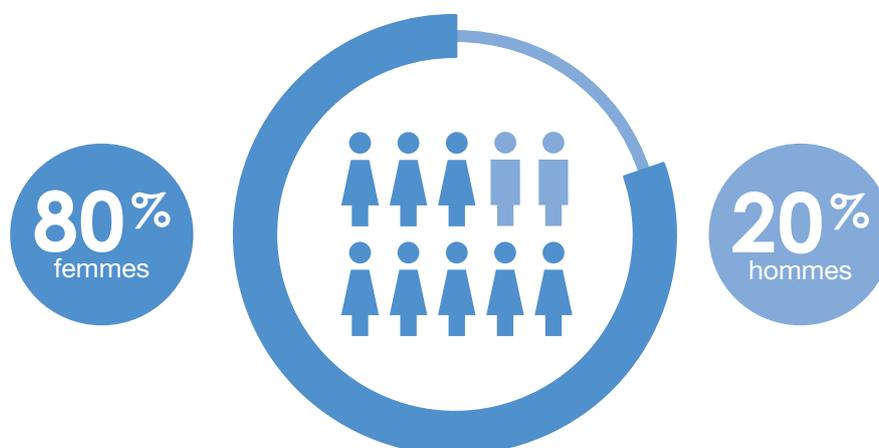
Ces opérateurs interviennent sans relâche sur tous les territoires pour trouver des solutions aux candidats.

Leur action auprès des entreprises locales et leur réactivité participent à améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Évolution et répartition des agences par région

Régions	Nombre d'agences en déc. 2019	Part
Auvergne-Rhône-Alpes	1 451	14 %
Île-de-France	1 401	14 %
Nouvelle-Aquitaine	997	10 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	932	9 %
Grand-Est	867	8 %
Occitanie	864	8 %
Hauts-de-France	778	8 %
Pays de la Loire	755	7 %
Bretagne	617	6 %
Normandie	534	5 %
Bourgogne-Franche-Comté	507	5 %
Centre-Val de Loire	434	4 %
La Réunion	54	0,5 %
Guadeloupe	28	0,3 %
Guyane	21	0,2 %
Martinique	19	0,2 %
Corse	14	0,1 %

Qui sont les salariés permanents ?



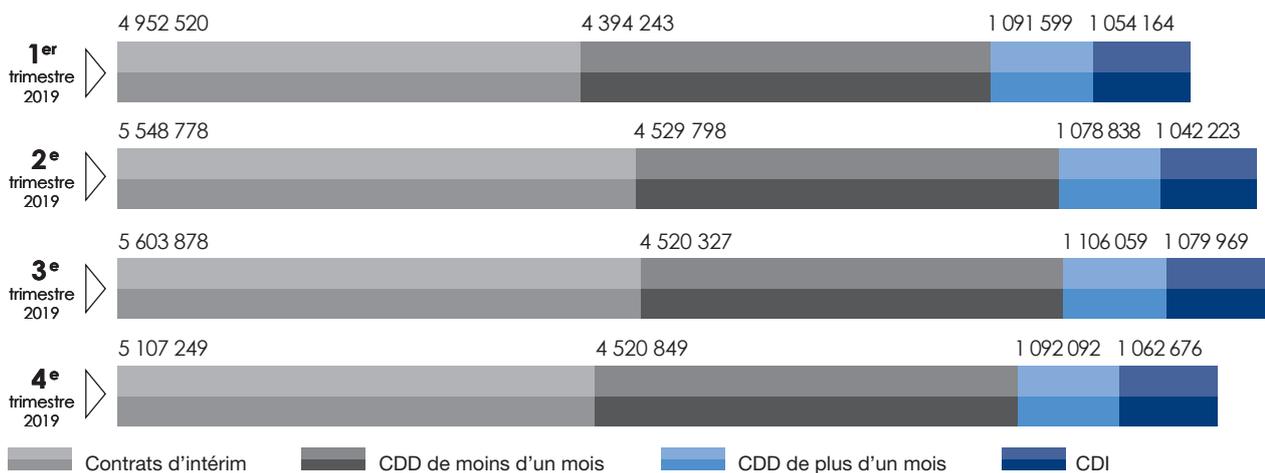
Source : DARES à partir des DSN des ETT.

— En 2019, les agences d'emploi ont proposé plus de 21 millions d'opportunités professionnelles

Les parcours des salariés sur le marché de l'emploi sont diversifiés. Au cours d'une même année un salarié peut acquérir plusieurs expériences professionnelles lui permettant de développer son employabilité.

L'analyse des flux sur le marché du travail montre que les agences d'emploi jouent un rôle décisif : 44 % des contrats proposés par les entreprises l'ont été en intérim, 47 % en CDD et 9 % en CDI.

Nombre de contrats de travail en 2019



Sources : ACOSS pour les statistiques relatives aux CDD et aux CDI et DARES pour les contrats d'intérim.

— En 2019, les intérimaires ont été 3,5 fois moins touchés par le chômage que les salariés en CDD

De par l'essence même du contrat d'intérim, temporaire par définition, les missions ne débouchent pas toutes sur un emploi durable. Néanmoins, l'action des agences d'emploi permet de limiter le risque de chômage.

Alors que le nombre de contrats en CDD et en intérim est comparable, plus de 3 fois plus de salariés en fin de CDD s'inscrivent au chômage : en 2019, en moyenne, 5,8 % des inscriptions à Pôle Emploi se font suite à une mission d'intérim contre 19,9 % à l'issue d'un CDD.

Cette observation confirme que l'action des 29 000 professionnels des agences d'emploi auprès des salariés intérimaires est efficace. De par leur modèle économique, tourné vers la création d'emploi, les agences mettent tout en œuvre pour que la durée entre deux missions soit la plus courte possible. Leur proximité avec les entreprises et leur connaissance des métiers et des compétences, permet aux intérimaires de multiplier les opportunités et les expériences, de bâtir un parcours professionnel jalonné de missions et de formations.

Motifs d'inscription au chômage selon les circonstances de la recherche d'emploi en % en 2019

Licenciements pour cause économique	1,7 %
Démissions	3,7 %
Fins de mission d'intérim	5,8 %
Licenciements pour cause autre qu'économique	6,9 %
Fins de CDD	19,9 %
Autres motifs (dont première inscription, etc.)	62,0 %

Sources : Pôle Emploi.

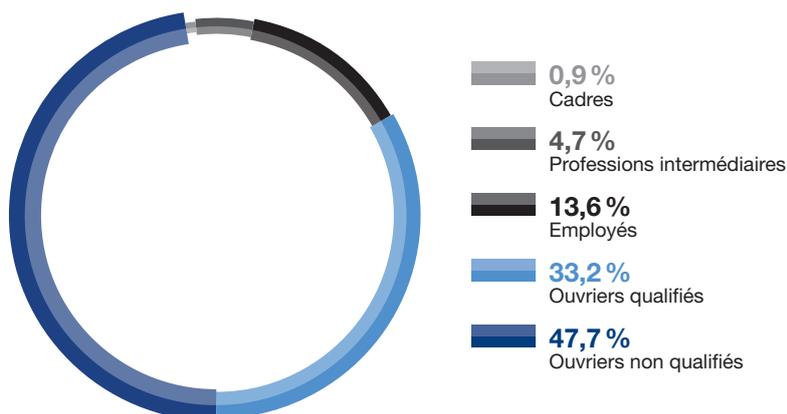
— Les missions des intérimaires concernent en majorité des emplois qualifiés

L'élévation des qualifications des intérimaires s'est poursuivie en 2019, répondant aux besoins de compétences sur le marché du travail.

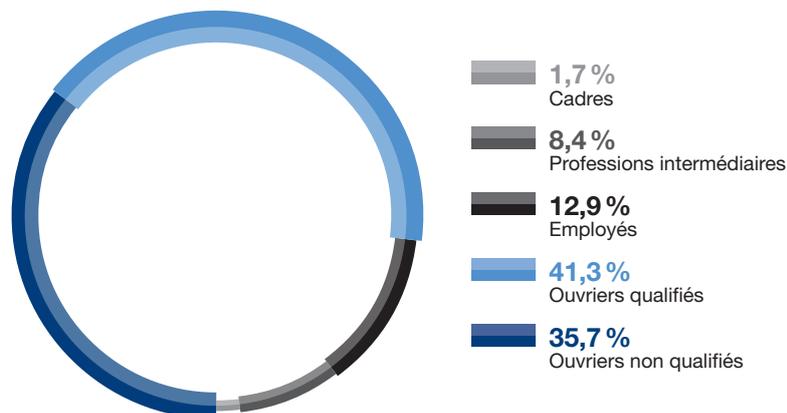
Au cours des 20 dernières années, la part des ouvriers non qualifiés a baissé de 12 points, à la faveur des ouvriers qualifiés (dont la part relative augmente de plus de 8 points) et des cadres et professions intermédiaires (dont la proportion s'est accrue de plus de 4 points).

Même si l'intérim concerne en majorité des emplois d'ouvriers qualifiés, les « cols blancs » (employés, cadres et professions intermédiaires) comptent désormais pour près du quart des effectifs.

Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 1999



Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2019



Source : DARES.

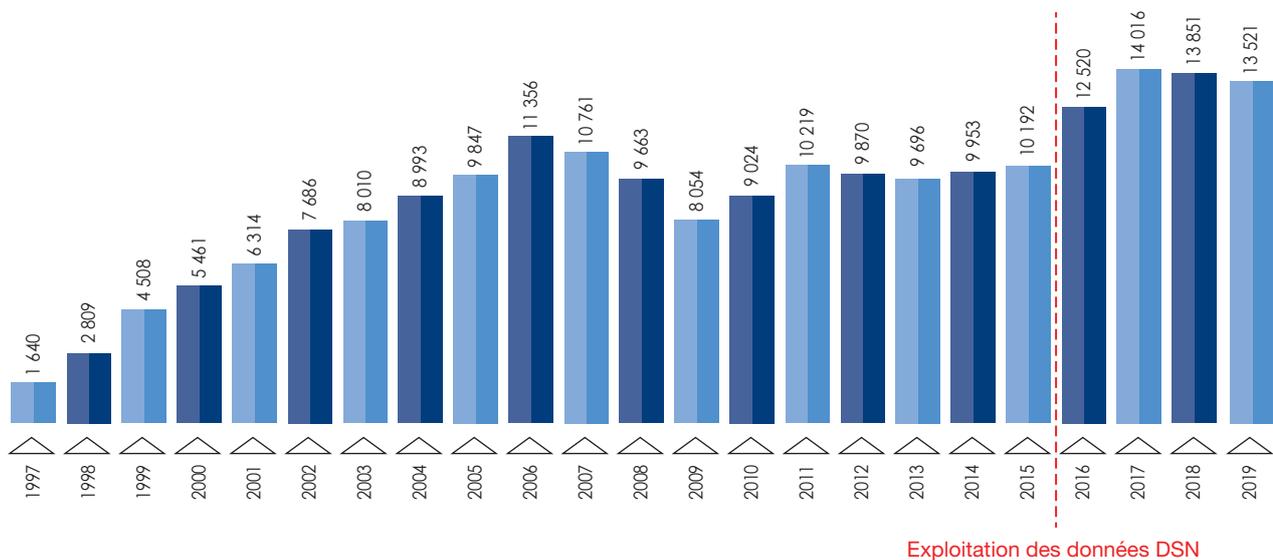
— 40 000 cadres choisissent le travail temporaire

Inexistant au début de la décennie 90, l'intérim cadres s'installe depuis les années 2000 dans le paysage de l'emploi : en 2019, 13 521 équivalents temps plein, soit 40 000 cadres, ont travaillé en intérim.

Le développement de l'intérim cadres représente pour les agences d'emploi l'une des évolutions les plus marquantes de ces dernières années, illustrant l'avènement de nouvelles manières de travailler. En effet :

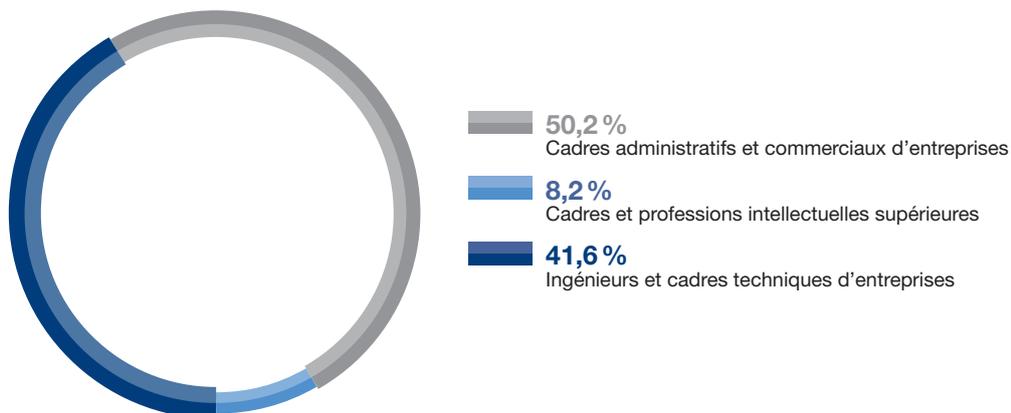
- les agences d'emploi, de plus en plus spécialisées, accompagnent et anticipent de mieux en mieux les besoins en compétences de leurs clients et la gestion des parcours des cadres ;
- les entreprises fonctionnent de plus en plus sur le mode « projet » (un salarié prend en charge une tâche identifiée et la mène à son terme) et les solutions proposées par les agences sont particulièrement appropriées à cette forme de management ;
- certains cadres gèrent leur carrière comme une suite de missions : l'agence d'emploi apparaît alors comme un facilitateur, les accompagnant dans la gestion de leur carrière.

Évolution du nombre de cadres intérimaires en équivalent emplois temps plein



Source : DARES à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

Répartition des cadres par CSP



Source : DARES à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

2/ Parallèlement au contrat d'intérim, les agences d'emploi proposent aux candidats d'autres solutions professionnelles

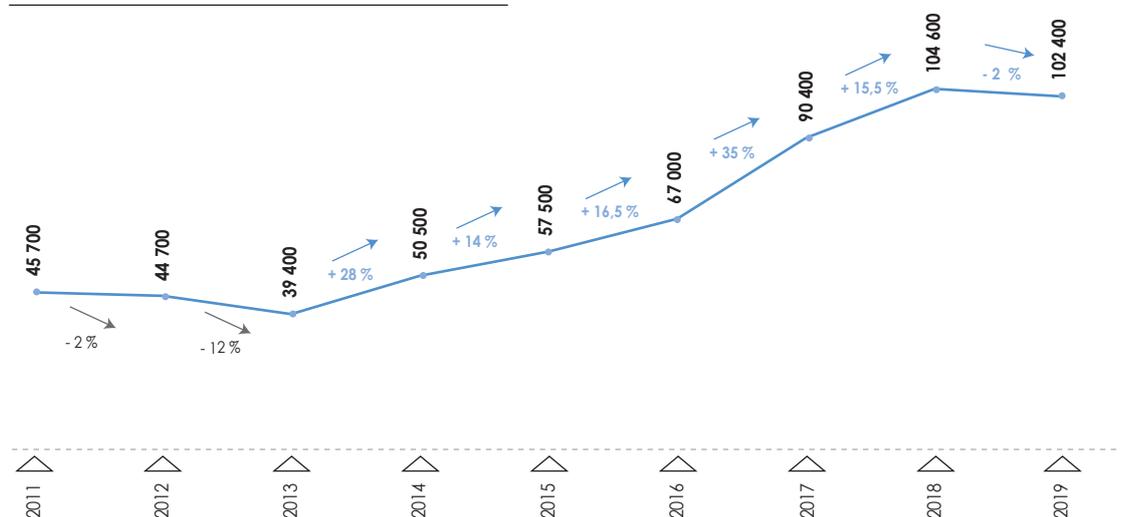
— Avec 102 400, le nombre de recrutements réalisés s'est maintenu à un niveau élevé en 2019

La loi de cohésion sociale de janvier 2005, a élargi le champ d'action des agences leur donnant la possibilité d'exercer, conjointement à l'intérim, une activité de « placement ». Depuis cette date, les agences ont la possibilité de réaliser des recrutements pour le compte d'entreprises en vue d'une embauche (en CDI ou en CDD) et du placement en partenariat avec le service public de l'emploi (Pôle Emploi, AFPA, collectivités territoriales). Celles-ci ont changé de dimension et sont devenues des agences d'emploi.

Parallèlement à la tertiarisation de l'emploi intérimaire, l'activité recrutement des agences d'emploi s'est maintenue en 2019. Avec cette année encore plus de 100 000 recrutements réalisés, les agences d'emploi ont réitéré la performance de 2018. Ces prestations ont bénéficié à 72 % à d'anciens intérimaires.

Les agences d'emploi apparaissent comme le premier recruteur de France, avec depuis 2010, près de 650 000 recrutements en CDI et en CDD.

Nombre de recrutements effectués



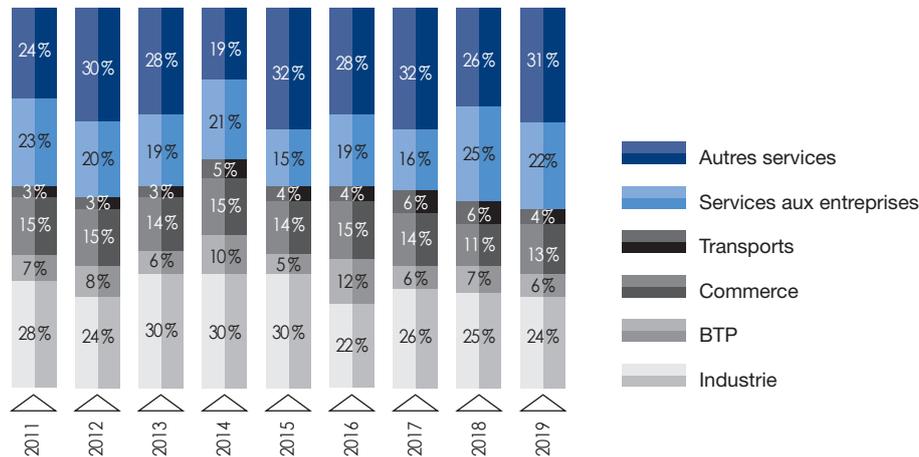
Source : Enquête Prism'emploi/I+C, juin 2020.

— Plus des deux tiers des recrutements interviennent dans les secteurs du tertiaire

La tertiarisation marque également l'année 2019 pour le recrutement avec 70 % des prestations réalisées.

L'industrie compte pour 24 % des actions de recrutement, ce qui démontre qu'en dépit d'une tendance à la désindustrialisation, certaines qualifications industrielles techniques demeurent fortement recherchées.

Répartition des personnes recrutées selon le secteur d'activité des établissements clients



Source : Enquête Prism'emploi/I+C, juin 2020.

— Les prestations de recrutement proposées par les agences d'emploi sont également adaptées aux attentes des PME

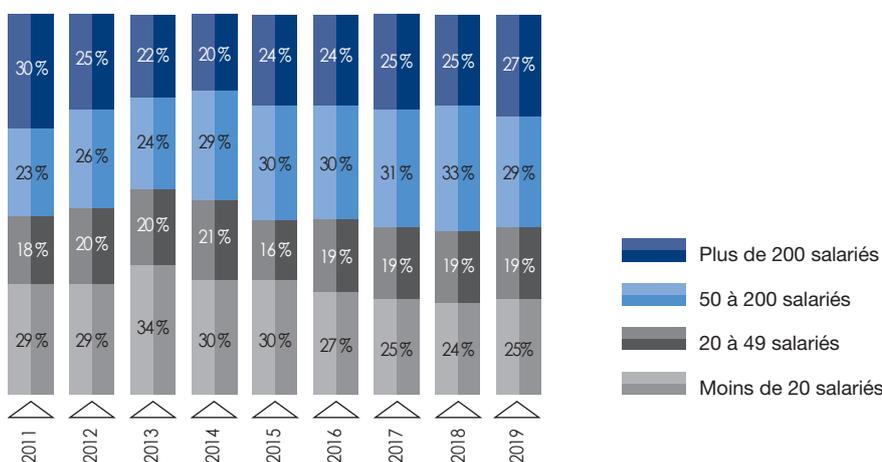
Le développement de l'emploi dans les TPE et PME constitue un enjeu central des politiques économiques : le dynamisme économique et l'emploi reposent en grande partie sur la capacité qu'ont ces entreprises à se développer.

Les enquêtes de terrain montrent qu'il existe un potentiel de création d'emploi important dans les TPE et PME. Ces mêmes enquêtes montrent qu'une partie de ce potentiel d'emploi n'est pas satisfait. La raison de ce déséquilibre : les PME ne disposent souvent pas de la taille critique pour organiser un département ressources humaines.

Les cabinets de recrutement ne sont généralement localisés que dans quelques grandes agglomérations et ne sont pas en mesure de répondre aux besoins des entreprises locales. Au contraire, de par leur intégration et leur connaissance des bassins d'emploi, les 11 850 agences d'emploi sont en mesure de simplifier la vie des PME régionales.

En 2019, les entreprises de moins de 200 salariés représentent 73 % des recrutements réalisés.

Répartition des personnes recrutées selon la taille de l'établissement client



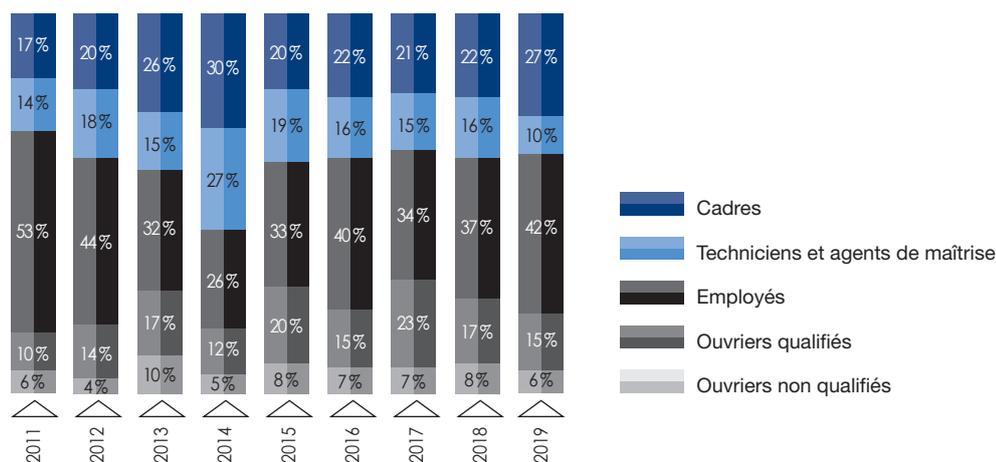
Source : Enquête Prism'emploi/I+C, juin 2020.

— Les services de recrutement proposés par les agences d'emploi sont d'abord à destination des employés, des techniciens et des ouvriers

Les recrutements réalisés par les agences d'emploi profitent majoritairement à des catégories de population qui, traditionnellement, ne bénéficiaient pas de services de recrutement auprès d'opérateurs privés. En 2019, les recrutements ont bénéficié à 42 % aux employés, 21 % aux ouvriers, à 10 % aux techniciens et agents de maîtrise, illustrant la consolidation d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi. 27 % des recrutements concernent des cadres dont un quart de managers.

Les cols blancs (cadres et employés) comptent pour les trois-quarts des recrutements réalisés. Près du tiers des débouchés professionnels concernent : les fonctions médicales, celles du secrétariat, de la comptabilité et de la finance.

Répartition des candidats recrutés selon leur qualification



Source : Enquête Prism'emploi/I+C, juin 2020.

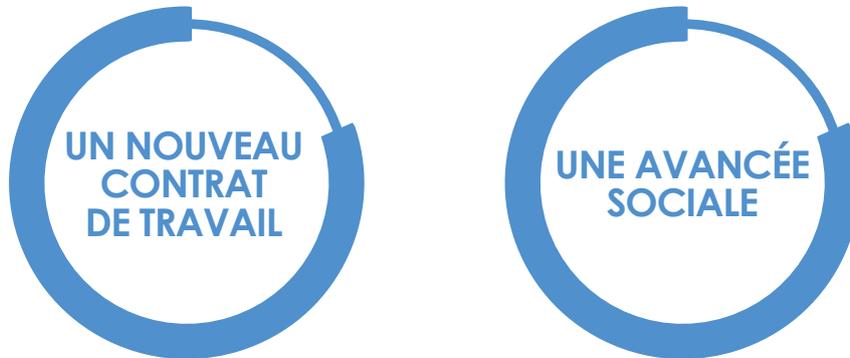
Focus sur les principaux métiers occupés par les « cols blancs » recrutés par l'intermédiaire des agences d'emploi

Part des « cols blancs » dans les recrutements réalisés en 2019 (%)	
Métiers du médical	17,7 %
Métiers de la comptabilité et de la finance	7,7 %
Téléacteurs	6,8 %
Ingénieurs et cadres techniques	6,7 %
Secrétaires et assistantes	6,6 %
Commerciaux	5,8 %
Autres employés administratifs	3,8 %
Informaticiens	3,5 %
Cadres de direction	2,4 %

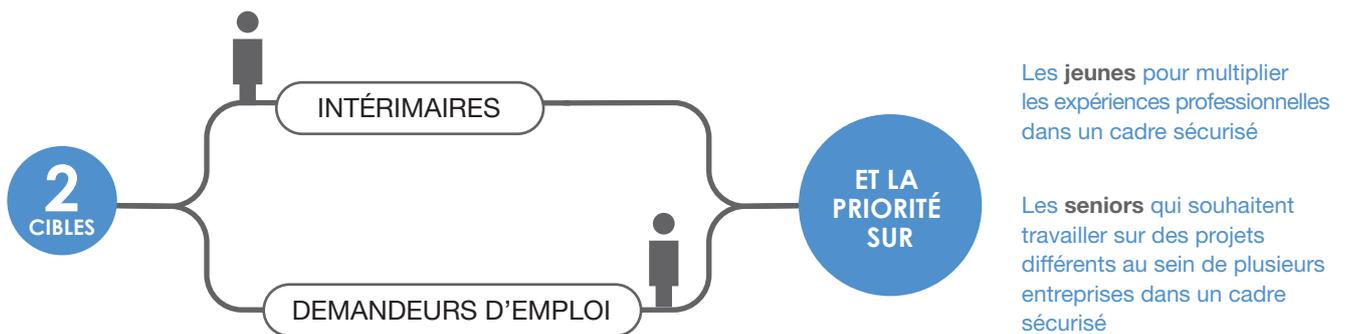
Source : Enquête Prism'emploi/I+C, juin 2020.

— La révolution du CDI intérimaire, introduit en 2014, repose sur le principe d'une rémunération garantie, y compris lorsque l'intérimaire est entre deux missions

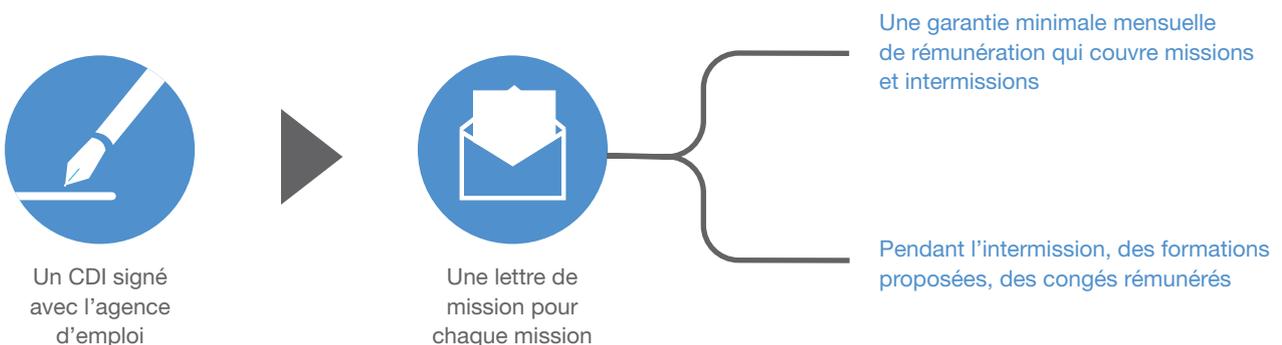
Qu'est-ce que c'est ?



Qui peut en bénéficier ?



Comment ça marche ?



Le CDI intérimaire permet aux intérimaires par choix de bénéficier d'un statut adapté

Les études démontrent que 10 % des salariés intérimaires (soit environ 200 000 personnes) cumulent plus de 7 mois de mission dans une année, par ailleurs, dans 20 % des cas, l'intérim représente un choix personnel.

Un nombre significatif de salariés est attaché à l'autonomie professionnelle ou au changement d'environnement professionnel. Toutefois « l'indépendance » et le goût pour la mobilité présentent de nombreux inconvénients tels que l'absence de salaire entre les emplois, un risque « d'employabilité » lié aux allers-retours avec le chômage, des difficultés pour obtenir un logement ou un crédit bancaire. Cette manière de travailler implique en outre des démarches administratives qui complexifient la vie de ces salariés. La crise économique mettant à mal toute forme non stabilisée d'emplois, il était urgent d'apporter des solutions adaptées.

C'est une solution pour sécuriser les emplois

Les personnes en CDI intérimaire sont salariées de leur agence d'emploi. Celles-ci, sont amenées à travailler dans différentes entreprises, toutefois leur employeur reste identique. Celui-ci leur garantit une rémunération pendant les périodes d'intermission, qui ne peut être inférieure à un seuil, fixé au smic pour les ouvriers et employés, au smic + 15 % pour les techniciens et agents de maîtrise et au smic + 25 % pour les cadres.

Des services apportés au salarié

Les agences, en tant qu'employeurs jouent un rôle qui s'apparente à celui d'un « imprésario ». Les jeunes ont ainsi l'opportunité de multiplier les expériences leur ouvrant différents horizons professionnels, tout en évitant le risque du chômage pendant cette période d'apprentissage. Les seniors, qu'ils cherchent à combler leur quota d'annuités retraite ou non, bénéficient dans cette formule d'un accompagnement adapté et ont la possibilité de valoriser leur expertise auprès de plusieurs entreprises.

Des perspectives professionnelles à long terme

Les « intérimaires en CDI » bénéficient entre les missions de formations qui leur permettent d'améliorer leur employabilité et de s'orienter vers les métiers porteurs.

Par ailleurs, pour certains interlocuteurs, la garantie d'un CDI peut être un facteur facilitant l'accès au logement et au crédit bancaire.

Une plus grande visibilité permet aussi d'organiser et de prendre plus facilement ses congés. En effet, dans le cas de l'intérim les congés payés sont versés sous forme de prime.

Le CDI intérimaire participe à réduire le chômage et son coût

En évitant aux intérimaires les allers retours mission-chômage, les agences d'emploi contribuent à contenir le chômage et se substituent à Pôle emploi pour financer l'intermission.

— Le CDI Intérimaire apporte des solutions concrètes aux attentes des candidats notamment en matière de stabilité. Ceux-ci sont à près de 80% satisfaits par cette forme de flexisécurité

Les enquêtes menées auprès des personnes en CDI Intérimaires montrent qu'elles optent majoritairement pour cette forme de contrats pour garantir leur revenu (27 %), pour l'aspect symbolique du CDI dans 25 % des cas et pour faciliter des projets personnels (prêts, logements...) pour 24 % d'entre eux.

Il ressort également que les personnes ayant interrompu leur CDI Intérimaire l'ont, dans 70 % des cas, fait pour un CDI classique ou un retour au travail temporaire, le CDI Intérimaire étant également valorisé par les entreprises utilisatrices comme tremplin vers une embauche.

79 %

des 1 500 intérimaires interrogés se déclarent satisfaits du CDII (29 % tout à fait satisfaits, 50 % plutôt satisfaits)

2/3

des intérimaires interrogés signeraient à nouveau si c'était à refaire

3/4

des intérimaires interrogés conseilleraient à un proche en intérim de signer un CDII

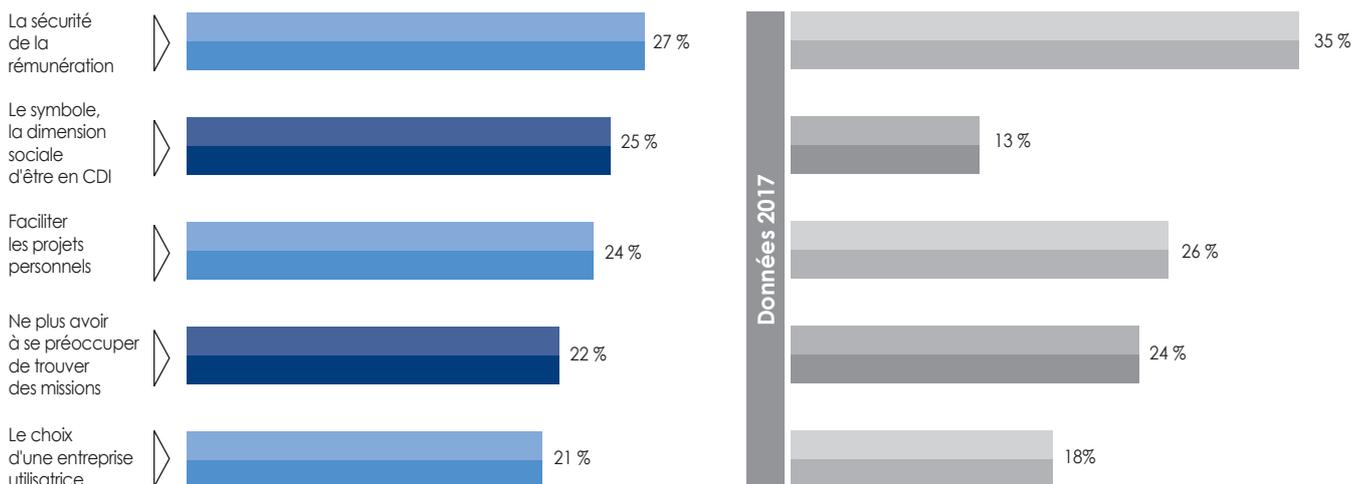
71 %

des intérimaires aujourd'hui en CDII pensent le rester dans les prochains mois

Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDII (1 500).

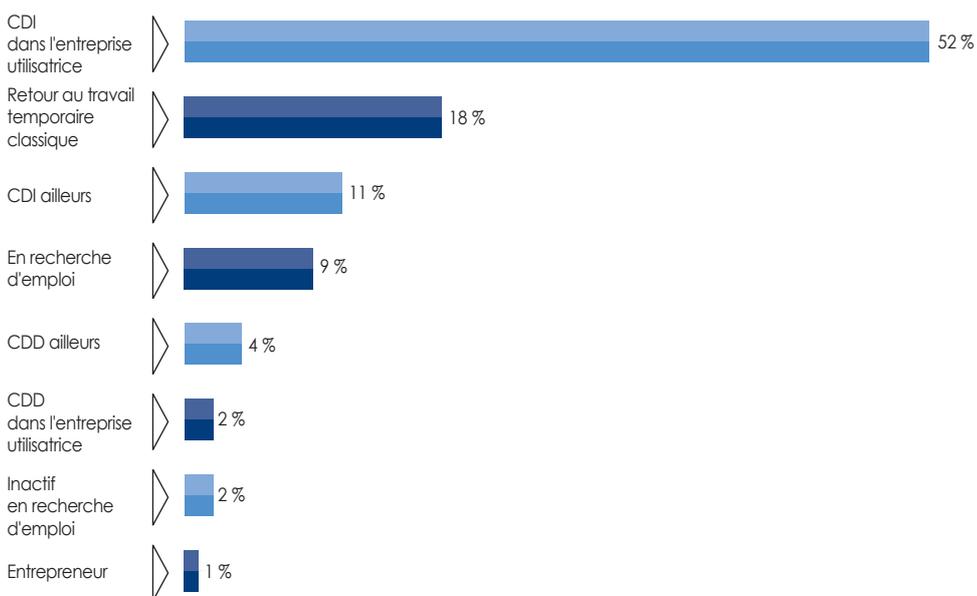
Pour l'ensemble de ces réponses, les résultats étaient quasiment similaires lors de la 1^{re} étude.

Quelles sont les raisons qui vous ont conduit à signer un CDI ?



Source : Enquête OIR/Amnyos, janvier 2020.

Quelle a été votre situation après avoir quitté le CDI ?



Base : Enquête auprès des personnes dont le CDI a été rompu (500).

III. LE TRAVAIL TEMPORAIRE A BÂTI UN MODÈLE DE FLEXIBILITÉ RESPONSABLE

La branche du travail temporaire promeut une forme de flexibilité responsable

La flexibilité du marché du travail est une nécessité économique. Les emplois dépendent de l'activité des entreprises et tous les contrats de travail ne peuvent s'inscrire sur la durée. Pour autant toutes les formes de flexibilité ne se valent pas. La branche du travail temporaire a choisi de se démarquer des autres formes de flexibilité en créant de vrais mécanismes de sécurisation professionnelle pour les salariés intérimaires.

Elle se distingue du CDD en apportant des droits supplémentaires en matière de formation et d'action sociale ainsi que des garanties pour l'accompagnement professionnel. L'intérimaire dispose d'une indemnité financière compensant le caractère temporaire des missions au contraire du CDD d'usage, du contrat saisonnier ou du contrat vacataire de la fonction publique. À l'opposé d'autres formes tripartites d'emploi qui ne concernent que les salariés qualifiés, l'intérim donne accès à des expériences qualifiantes et permet à de jeunes demandeurs d'emploi de s'insérer durablement sur le marché du travail. Enfin au contraire de la mise à disposition d'auto-entrepreneurs dans laquelle existe un lien de subordination, la relation de travail temporaire apporte toutes les assurances sociales aux actifs et les garanties légales aux entreprises qui y recourent.

Le cadre réglementaire et conventionnel élaboré est le plus protecteur d'Europe

La pratique de l'intérim est en France strictement encadrée. Elle assure tout d'abord l'égalité et la sécurité en matière de ressources : la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié en CDI de même qualification effectuant les mêmes tâches (salaire de référence). De plus au terme de son contrat, l'intérimaire bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés de 10 % et d'une indemnité de fin de mission, représentant 10 % de la rémunération totale. Dès lors l'intérimaire, pour compenser le caractère temporaire de son emploi, dispose d'une majoration de 21 % du salaire de référence.

Le travail temporaire : pionnier de la portabilité des droits...

Depuis plus de 20 ans, les partenaires sociaux de la branche ont élaboré des dispositifs de « portabilité des droits ». Ainsi, les salariés intérimaires cumulent des droits à la formation et à l'accompagnement social au sein de la branche quelle que soit l'agence et l'entreprise de travail temporaire dans laquelle ils travaillent.

Concrétisant le principe de « flexisécurité »

Le statut social de l'intérimaire en mission propose des dispositifs au moins équivalents à ceux dont bénéficient les salariés en CDI dans les domaines de la formation, de la prévoyance, de l'aide au logement... À cet égard l'Institut Montaigne, dans son rapport intitulé « Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise », observe que les intérimaires trouvent dans l'agence d'emploi « un employeur responsable avec lequel ils peuvent négocier sur le long terme ». Au contraire des intérimaires, les salariés en CDD (contrat à durée déterminée) ne bénéficient pas d'un encadrement spécifique et d'un statut conventionnel ; ils profitent peu d'opportunités de formation et disposent d'une plus faible visibilité dans l'avenir. Une des recommandations préconisée par l'Institut Montaigne pour favoriser l'insertion consiste, pour l'entreprise faisant face à un surcroît d'activité, à substituer l'intérim au CDD.

Les agences d'emploi jouent un rôle de gestionnaires des parcours professionnels

Les évolutions techniques et technologiques rendent les compétences rapidement obsolètes et aucun statut ne préserve du chômage. Les parcours professionnels des salariés seront de plus en plus jalonnés d'une succession de périodes d'emploi de chômage et de formation. Dans ces conditions, plus que la durée de son contrat, c'est l'employabilité qui est déterminante pour le salarié. Les dispositifs mis en place dans l'intérim, ont pour ambition de construire des parcours qualifiants au fil des missions, apportant un suivi personnalisé, des formations et une validation périodique des acquis professionnels. L'observation des parcours démontre que l'intérim favorise l'insertion durable sur le marché du travail.

La formation constitue une priorité

Afin de répondre à des besoins en compétences non satisfaits et pour adapter les qualifications aux évolutions récentes du marché du travail, les agences d'emploi ont investi en 2019 500 millions d'euros dans la formation professionnelle. Ce sont ainsi 350 000 formations opérationnelles qui ont été mises en œuvre.

La création du CDI intérimaire et du FSPI illustre la mise en œuvre de dispositifs concrets voués à améliorer la sécurisation et l'employabilité des intérimaires

Les salariés qui font le choix du travail temporaire comme mode de vie doivent pouvoir bénéficier d'un statut adapté et sécurisant entre les missions. C'est la raison pour laquelle un nouveau contrat de travail, le CDI intérimaire, a été créé par les partenaires sociaux en 2014.

De la même manière, le FSPI (Fonds de Sécurisation des Parcours des Intérimaires) également instauré en 2014, vise à l'allongement des durées d'emploi des intérimaires. Dans ce cadre, près de 50 000 personnes ont été accompagnées en 2019 afin d'améliorer leur intensité d'emploi.

1/ Les dispositifs de la branche du travail temporaire apportent des solutions adaptées aux besoins et aux attentes des intérimaires

— Le travail temporaire s'est engagé dans une réforme ambitieuse au service des salariés des premiers niveaux de qualification à travers la constitution d'un OPCO dédié et opérationnel depuis 2019

Pour répondre aux objectifs de la Loi Avenir professionnel de septembre 2018, les entreprises à forte intensité de main-d'œuvre se sont associées pour créer un opérateur commun de formation : l'Opco AKTO.

En rapprochant notamment les entreprises du travail temporaire, de la propreté, du commerce de gros et de la restauration, cette initiative vise à favoriser la construction de véritables parcours évolutifs et à développer les passerelles professionnelles.

La formation constitue un levier essentiel des politiques des branches à forte intensité de main-d'œuvre et grâce à AKTO, les salariés de premier niveau de qualification disposent de nouvelles opportunités pour développer leurs compétences.

Chiffres clés d'AKTO en 2019

Un budget de **919 M€**

32 branches couvertes

4 millions de salariés.

750 000 salariés formés et **130 000** alternants accompagnés.

— En 2019, les agences d'emploi ont investi à elles seules 500 millions d'euros pour le financement de 350 000 formations opérationnelles

FORMATION DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE : 500 millions d'euros

Environ 350 000 intérimaires ont bénéficié d'une action de formation

Plan de formation	Formation du travail temporaire	Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)	Fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI)
<p>En 2019, AKTO a financé plus de 135 000 formations dont :</p> <ul style="list-style-type: none">• 88 122 formations dans le cadre du Plan de Développement des Compétences (68 226 à destination des intérimaires et 19 896 à destination des permanents).• 2 900 ETT sont représentées	<ul style="list-style-type: none">• 30 606 formations dans le cadre de la professionnalisation ou de l'alternance dont :<ul style="list-style-type: none">- 7 046 contrats de professionnalisation (5 971 intérimaires, 1 075 permanents)- 4 702 CDPI- 4 321 CIPI- 13 105 préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC)- 22 formations de tuteurs• 17 576 formations dans le cadre du Compte Personnel de Formation	<p>En 2019, le FPE-TT a financé 99 987 Formations</p> <ul style="list-style-type: none">• Promouvoir l'insertion professionnelle (aide à l'agence d'emploi pour la délégation de personnes éloignées de l'emploi avec des missions suffisamment nombreuses et longues favorisant l'insertion professionnelle)• Former les demandeurs d'emploi (cofinancement d'actions de formation dans le cadre de partenariats entre les agences d'emploi et les pouvoirs publics)• Développer le plan de formation (financer des actions de formation lorsque la totalité du plan de formation de l'agence d'emploi est épuisée)• Financer les surcoûts de la professionnalisation• Agir pour l'emploi et la sécurité : financement des actions ne répondant pas aux critères d'imputabilité de la formation professionnelle continue	<p>Le Fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI) a été créé par l'accord portant sur la sécurisation de l'emploi des intérimaires signé le 10 juillet 2013.</p> <p>Il est alimenté par une contribution supplémentaire versée par les entreprises de travail temporaire, qui correspond à 0,5 % de la masse salariale. Il est dédié au financement d'actions de formation et d'accompagnement des parcours professionnels des salariés intérimaires.</p> <p>Collectés par le FPE.TT, ces fonds visent à accroître les durées d'emploi de 5 % par an sur trois ans, pour les salariés accompagnés.</p> <p>45 221 formations dans le cadre du FSPI</p>

Source : Prism'emploi/FAF.TT/FPE-TT.

— Une dotation (le FSPI) de 100 millions d'euros **consacrée à l'intensification des durées d'emploi des intérimaires**

Les agences d'emploi se sont données, depuis 2014, des moyens supplémentaires pour la sécurisation des parcours avec la création d'un nouveau fonds : le « FSPI ».

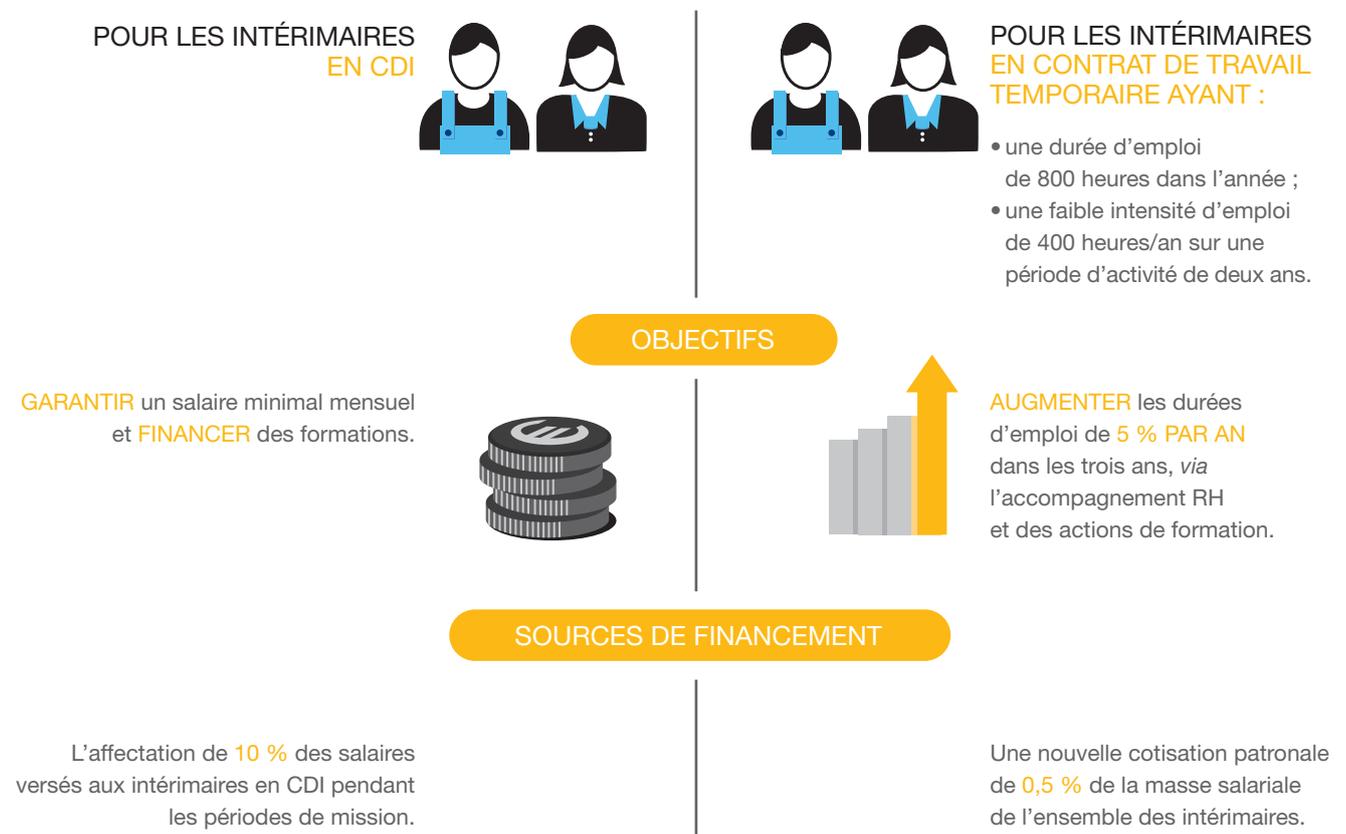
Celui-ci est financé par les agences d'emploi de deux manières :

- par le versement d'un montant correspondant à 10 % des salaires des intérimaires en CDI afin notamment de financer leurs rémunérations pendant l'intermission et leurs formations ;
- par une nouvelle cotisation égale à 0,5 % de la masse salariale totale des intérimaires qui servira notamment prioritairement à financer les formations destinées à augmenter l'intensité d'emploi des intérimaires.

Sa création s'accompagne d'objectifs chiffrés et d'un suivi avec les partenaires sociaux.

En 2019, l'investissement des entreprises s'élève à 100 millions d'euros et a permis d'intervenir auprès de plus de 45 000 intérimaires.

Un fonds articulé en deux volets



Sources : Prisme'emploi / FAF-TT / FPE-TT.

— Les services visant à faciliter le quotidien des intérimaires sont coordonnés par le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt)

Favoriser l'accès au logement	Faciliter la mobilité	Sécuriser l'accès au crédit	Santé et social
<ul style="list-style-type: none"> • Solutions d'hébergement le temps d'une mission éloignée du domicile. • Subvention de la moitié des honoraires des agences immobilières. • Accompagnement des intérimaires dans leur recherche de logement et conseils pratiques. • Afin de rassurer les propriétaires, le FASTT propose des garanties gratuites pendant 3 ans contre les éventuels défauts de paiement de loyer et dégradations du logement. <p>En 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 360 bénéficiaires des outils logement du Fastt. • 3 750 intérimaires ont bénéficié du service d'accompagnement personnalisé. • 1 770 intérimaires bénéficiaires des garanties logement du Fastt. • 800 subventions pour les frais d'agences immobilières. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un service de location de voiture à prix réduit pour se rendre sur le lieu de la mission est proposé. • Un accompagnement à l'obtention du permis de conduire a été mis en place. • Pour ceux qui n'ont pas le permis de conduire, des locations de deux-roues motorisés ou de vélos ainsi que l'accès aux transports à la demande sont proposés. <p>En 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 9 217 prestations de garde d'enfant pour dépanner les parents intérimaires, ont été mises en œuvre. • 19 951 locations de véhicules. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les salariés intérimaires ont la possibilité d'obtenir un diagnostic, auprès d'un conseiller financier. Ceux-ci peuvent permettre d'accéder à des solutions de prêt à des taux négociés. • Ce dispositif permet aux intérimaires d'éviter de s'orienter, par défaut, vers des offres de crédits prohibitifs. • Pour les salariés intérimaires exclus de l'offre bancaire classique, des solutions de microcrédit sont proposées. Des solutions de prêt de 500 à 12 000 euros sont proposées permettant de financer une réparation de véhicule, de passer le permis, ou de faire des travaux. <p>En 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 49 600 points conseils crédits avec les intérimaires ayant un projet de crédit. • 4 240 prêts ont été accordés dont 1 100 microcrédits accompagnés. 	<p>Complémentaire santé Depuis le 1^{er} janvier 2016, le FASTT pilote le régime de complémentaire santé obligatoire Intérimaires santé.</p> <p>En 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 095 300 intérimaires affiliés à la complémentaire Intérimaires santé au 31 décembre (régime obligatoire + portabilité). • 73 770 intérimaires ont bénéficié d'une option (Garantie+ ou enfant) • 16 771 intérimaires ont bénéficié d'un abondement intérimaires Santé. <p>Prévoyance des intérimaires Depuis le 1^{er} janvier 2019, Intérimaires prévoyance est le système de prévoyance mis en place pour les intérimaires, permettant de compenser la perte de salaire liée aux arrêts de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 092 intérimaires en arrêt de travail longue durée. • 92 666 dossiers de prévoyance ouverts.

Source : Fastt (Fonds d'action sociale du travail temporaire).

— Plus d'un million d'intérimaires bénéficient d'une mutuelle

Le régime de frais de santé des salariés intérimaires : intérimaires santé

La branche du travail temporaire s'est emparée de l'obligation de financer la couverture des frais de santé des salariés au 1^{er} janvier 2016 en instituant un régime de branche qui constitue une nouvelle étape dans la construction d'une flexibilité responsable. Les partenaires sociaux ont conclu un premier accord fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires le 4 juin 2015.

Cet accord a précisé quels salariés doivent obligatoirement être affiliés en fixant une condition d'ancienneté de 414 h de travail sur 12 mois glissants, fixé les garanties du régime et créé un dispositif inédit de portabilité forfaitaire de deux mois à laquelle s'ajoute une portabilité conventionnelle de cinq mois.

Il confie le pilotage paritaire du régime au FASTT.

Il a permis de accéder à deux appels d'offres pour sélectionner un opérateur de gestion et des organismes assureurs.

Le second accord du 14 décembre 2016 désigne l'opérateur de gestion, interlocuteur unique de tous les salariés intérimaires quelle que soit l'entreprise qui les emploie, Siaci Saint-Honoré, et recommande deux co-assureurs (AG2R et APICIL).

Siaci Saint-Honoré est en charge du décompte de l'ancienneté de tous les salariés intérimaires afin de déterminer ceux qui remplissent la condition de 414 h de travail sur 12 mois glissants, de l'encaissement des cotisations d'assurance et de la gestion des prestations (remboursements de frais de santé). Le gestionnaire est aussi chargé d'administrer les demandes de dispense des salariés qui ne souhaitent pas entrer dans le régime collectif obligatoire.

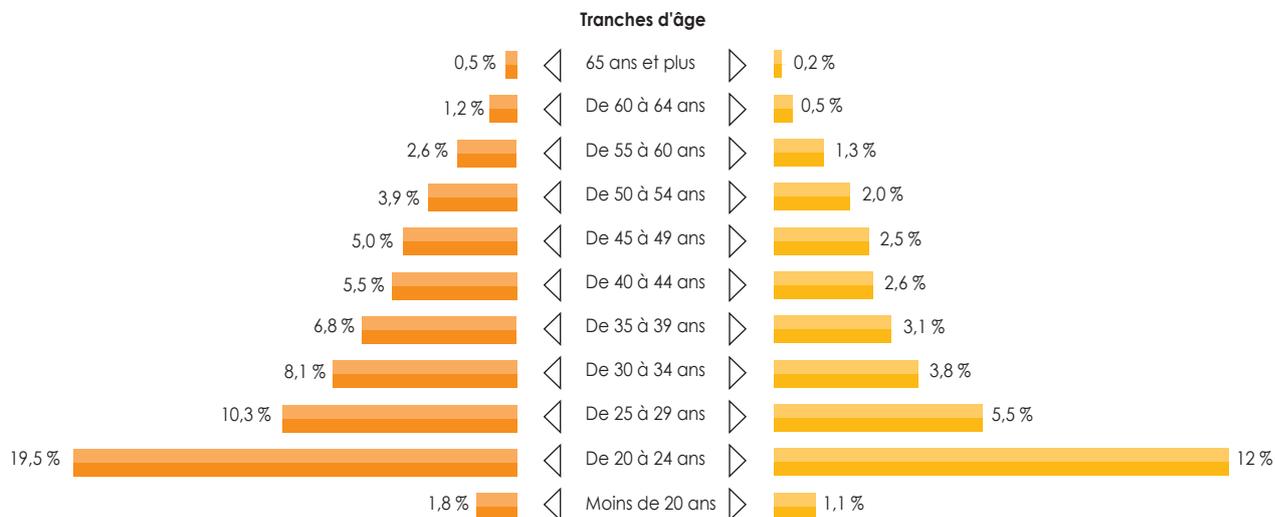
Ce régime unique permet aux salariés intérimaires employés par plusieurs agences d'emploi de bénéficier des mêmes garanties et d'une carte de tiers payant unique.

Grâce au dispositif de portabilité, à l'issue de la mission le salarié intérimaire conserve sa couverture pendant deux mois, puis s'il est demandeur d'emploi, pendant une durée de 5 mois.

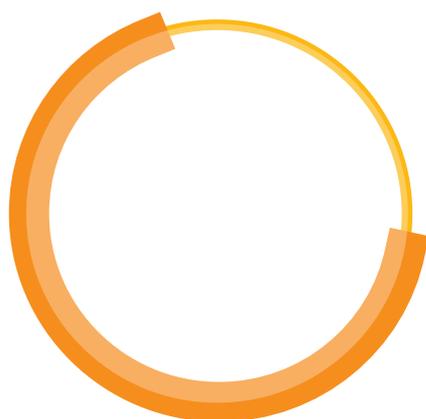
Source : Prism'emploi.

2/ Le travail temporaire offre des solutions pour l'insertion professionnelle

— Le profil type de l'intérimaire : un homme de moins de 35 ans



Source : Siaci.



Nombre d'intérimaires :
2 749 650

66 %
part des hommes

34 %
par des femmes

Source : Siaci.

— En 2019, près d'un million de jeunes ont réalisé des missions

Une opportunité d'insertion dans la vie active pour les moins de 25 ans

En 2019, les jeunes (moins de 25 ans) totalisent :

35 %(*) de l'ensemble de l'emploi intérimaire

963 582(*) salariés intérimaires

38 % des intérimaires de moins de 25 ans sont des femmes, 62 % des hommes

(*) Rapport de branche Observatoire de l'intérim et du recrutement.

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

L'intérim constitue un moyen d'accès privilégié à un premier emploi pour les jeunes. En effet, avant leur entrée en intérim 88 % n'avaient jamais travaillé en CDI et 64 % n'avaient pas travaillé en CDD. Pour 40 % d'entre eux, l'intérim a été un moyen d'acquérir de l'expérience professionnelle. 86 % d'entre eux ont une bonne opinion de l'intérim (*).

Un tremplin vers l'emploi

Si 92 % des intérimaires de moins de 25 ans étaient en dehors du marché de l'emploi lors de leur inscription en agence d'emploi (dont 22 % d'étudiants et 65 % sans emploi), ils sont, en mars 2020, 71 % en emploi (dont 46 % en intérim, 12 % en CDI, 7 % en CDD et 6 % en CDI intérimaire) (*).

Les jeunes et leur qualification

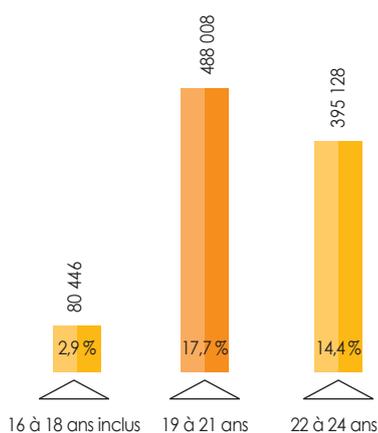
31 % des intérimaires de moins de 25 ans n'ont pas le bac, 41 % d'entre eux sont bacheliers, 22 % ont fait des études supérieures et 5 % n'ont pas de diplômes(*).

1 % d'entre eux sont cadres, 19 % techniciens ou employés, 35 % ouvriers qualifiés et 46 % ouvriers non qualifiés.

Les jeunes et la formation professionnelle

15 % des jeunes passés par l'intérim en 2019 ont suivi une formation. 77 % de ces formations ont été qualifiantes ou diplômantes.(*)

(*) Source : OIR, BVA « Regards croisés sur l'intérim », 2020.



Source : Rapport de branche OIR, données Siaci.

— La formation et l'accompagnement des jeunes sont des priorités pour les agences d'emploi

Un accompagnement bénéficiant aux jeunes peu qualifiés

Chaque année, 200 000 jeunes quittent le système éducatif sans qualification et au total près de 2 millions de jeunes de 15 à 29 ans ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation. Ces « NEET » comptent ainsi pour environ 17 % de leur classe d'âge. D'après l'OCDE, la proportion de « NEET » en France est la quatrième plus élevée des pays développés après l'Italie, l'Espagne et la Grèce.

Vecteur important d'insertion professionnelle, le travail temporaire remplit une fonction cruciale auprès de ces jeunes.

Un quart des intérimaires ont moins de 25 ans parmi lesquels 31 % n'a pas le Bac* ; l'intérim est souvent le seul secteur à leur permettre de développer leur employabilité.

Les agences d'emploi, proches du terrain et au contact des besoins des entreprises, mettent en œuvre des formations opérationnelles garantissant une mission d'intérim.

Elles ont ainsi proposé en 2019 à 270 000 jeunes sans qualification des opportunités d'emploi.

(*) Source : OIR.

100 millions d'euros d'investissements supplémentaires des agences d'emploi consacrés à l'apprentissage

Depuis 2011, la loi Cherpion permet aux agences d'emploi de signer des contrats d'apprentissage intérimaires.

Ce dispositif permet aux entreprises qui passent par une agence de trouver des apprentis et de bénéficier d'une intervention d'un professionnel des ressources humaines pour l'accompagnement et le tutorat d'un apprenti.

Les agences d'emploi qui interviennent déjà massivement dans le domaine de la professionnalisation à travers les Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire et les Contrats de Développement Professionnels Intérimaire se sont d'ailleurs organisées pour développer l'apprentissage en se dotant d'un Organisme Collecteur de Taxe d'Apprentissage (OCTA).

En 2019, la branche mise sur la montée en puissance du dispositif alternance

L'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle prévoit de doubler le nombre de contrats d'apprentissage en portant leur nombre à 5 000 contrats et d'atteindre 45 000 salariés formés dans le cadre de contrats professionnalisants (Cipi et CDPI).

— L'agence d'emploi participe également au retour des seniors au chômage sur le marché du travail

La situation des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans s'est dégradée au cours des 5 dernières années. L'allongement de l'âge légal de départ à la retraite et les pratiques managériales peu favorables aux plus de 50 ans a particulièrement frappé cette catégorie de population.

Ainsi la durée d'inscription au chômage des seniors s'est fortement allongée, et les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) sont de plus en plus nombreux chez les plus de 50 ans.

1^{er} frein : des préjugés sur les prétentions salariales des plus de 50 ans

Toutes les enquêtes convergent, le premier frein au recrutement des salariés de plus de 50 ans est leur coût supposé ou réel. Les entreprises considèrent souvent que leur expérience professionnelle élève leurs prétentions salariales.

Du point de vue des attentes des entreprises et des candidats de plus de 50 ans, les missions d'intérim représentent un double avantage :

- pour les seniors : un maintien dans l'emploi, une sécurisation de leur situation avant l'âge de la retraite et la poursuite de la constitution des droits ;
- pour les entreprises « utilisatrices » : elles satisfont des projets ponctuels pour des emplois qu'elles ne parviennent pas forcément à pourvoir car devant être assumés par des salariés très expérimentés, sans surcoût. En effet, l'intérim reposant sur la règle d'égalité de traitement (un salarié est payé suivant la mission effectuée), le frein du coût du travail est donc levé.

2^e frein : l'obsolescence, en partie supposée, des compétences des plus de 50 ans

- Le senior a un vécu professionnel. Les enquêtes montrent que les entreprises supposent qu'il aura plus de mal à s'adapter à la culture et aux méthodes de travail de l'entreprise qu'un candidat plus jeune. Elles considèrent souvent que leurs méthodes de travail sont obsolètes.
- Le rapport publié par France Stratégie sur « Les métiers en 2022 » montre que les projections en emplois sont défavorables aux métiers au sein desquels les seniors sont les plus nombreux. Ainsi il leur sera plus difficile d'occuper un poste identique à celui perdu. Un problème d'adéquation majeur va donc se poser entre les besoins en emplois nouveaux, et les qualifications des seniors qui seront sur la touche.
- Cette conjonction d'éléments fait que la formation joue et sera appelée à jouer un rôle de plus en plus important pour les seniors.

L'agence d'emploi, reconnue par les entreprises qui y recourent pour sa capacité à évaluer et sélectionner les compétences, permet de dépasser ces clichés et facilite le retour des seniors sur le marché du travail.

— La pratique de l'intérim se développe chez les seniors

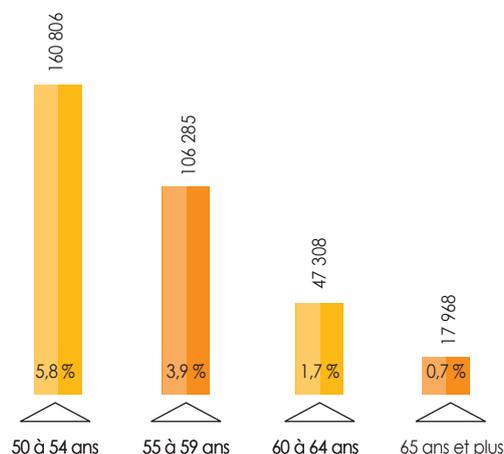
En 2019, les « seniors » (50 ans et plus) totalisent :

12,1 % (*) de l'ensemble de l'emploi intérimaire, soit **332 367** (*) salariés intérimaires

32 % des seniors intérimaires sont des femmes, **68 %** des hommes

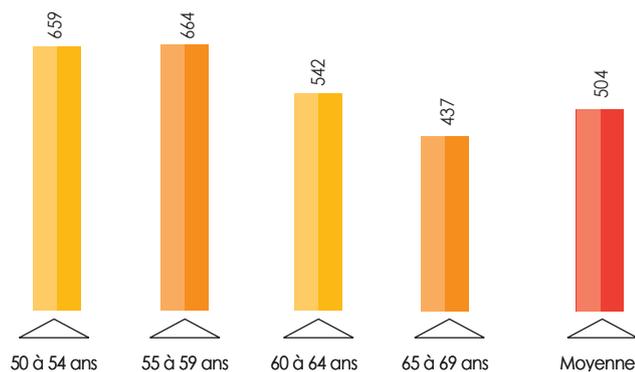
(*) Rapport de branche Observatoire de l'intérim et du recrutement.

Répartition des seniors par tranche d'âge



Source : Rapport de branche OIR, données Siaci.

Nombre d'heures travaillées par intérimaire, en moyenne



Source : Rapport de branche OIR, données Siaci.

Un moyen de trouver rapidement un emploi

80 % des seniors intérimaires interrogés (*) considèrent que l'intérim leur a été utile pour trouver un emploi de longue durée. 43 % d'entre eux sont dans une logique pragmatique : ils se tournent à 22 % vers l'intérim pour trouver rapidement un emploi. 83 % d'entre eux ont une bonne opinion de l'intérim.

L'intérim, un moyen de mettre en valeur les compétences des seniors

Le travail temporaire permet de valoriser les compétences techniques des salariés de plus de 50 ans permettant ainsi de faire évoluer les mentalités et les pratiques dans les entreprises utilisatrices.

(*) Source : OIR, BVA« Regards croisés sur l'intérim » : 2020.

— La branche du travail temporaire amplifie son action en faveur de l'insertion des personnes handicapées

Une convention-cadre pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire a été signée en 2019 avec les pouvoirs publics.

Celle-ci vise à favoriser la formation, l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap grâce à des synergies opérationnelles accrues entre, d'une part, les acteurs institutionnels du handicap et le service public de l'emploi, et, d'autre part, les agences d'emploi des groupes et société de travail temporaire. Structurée selon le parcours qu'entreprend une personne à la recherche d'un emploi, cette convention-cadre décrit les contributions des organismes signataires à chaque étape : définition du projet professionnel, formation, identification des employeurs, adaptation du poste de travail, évolution professionnelle...

Cet accord doit ainsi permettre de :

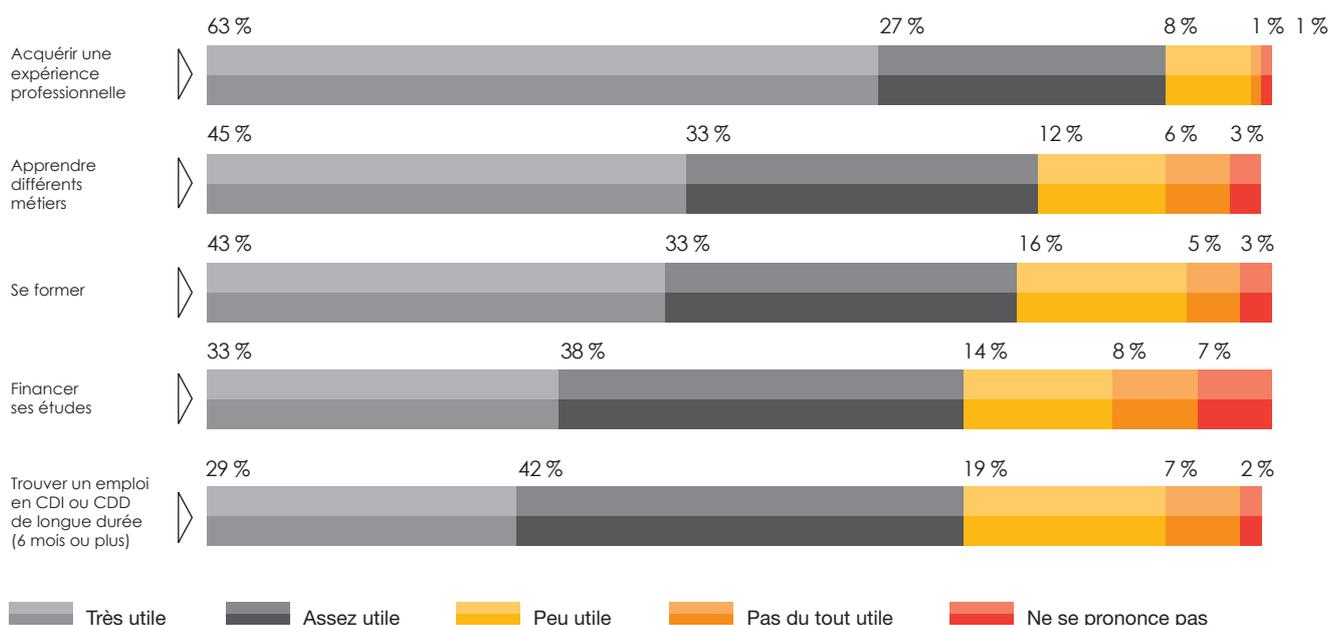
- favoriser une meilleure connaissance mutuelle par une interconnaissance des offres de services réciproques pour sécuriser les conditions du développement de l'emploi de personnes handicapées par les agences d'emploi tout au long du parcours de la personne ;
- faciliter l'écoute, la participation et la coopération des signataires avec les représentants de la branche du Travail Temporaire pour accompagner la montée en compétence des équipes dans les agences d'emploi, au plus près des territoires ;
- donner de la visibilité aux signataires sur les synergies et partenariats existants et à développer et définir leurs engagements pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle des termes de l'accord ;
- accompagner le déploiement et permettre la réussite de la mise en œuvre de l'expérimentation des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT).

— L'intérim constitue de l'avis des intérimaires un tremplin vers l'emploi

Les enquêtes menées auprès des intérimaires montrent que l'intérim est perçu comme une véritable opportunité dans une carrière professionnelle.

90 % d'entre eux jugent que leur passage par l'intérim a été utile pour acquérir une expérience professionnelle. Il permet également d'apprendre différents métiers (78 %) et de se former (76 %). L'intérim apparaît comme un moyen utile pour trouver un emploi durable pour 71 % des intérimaires.

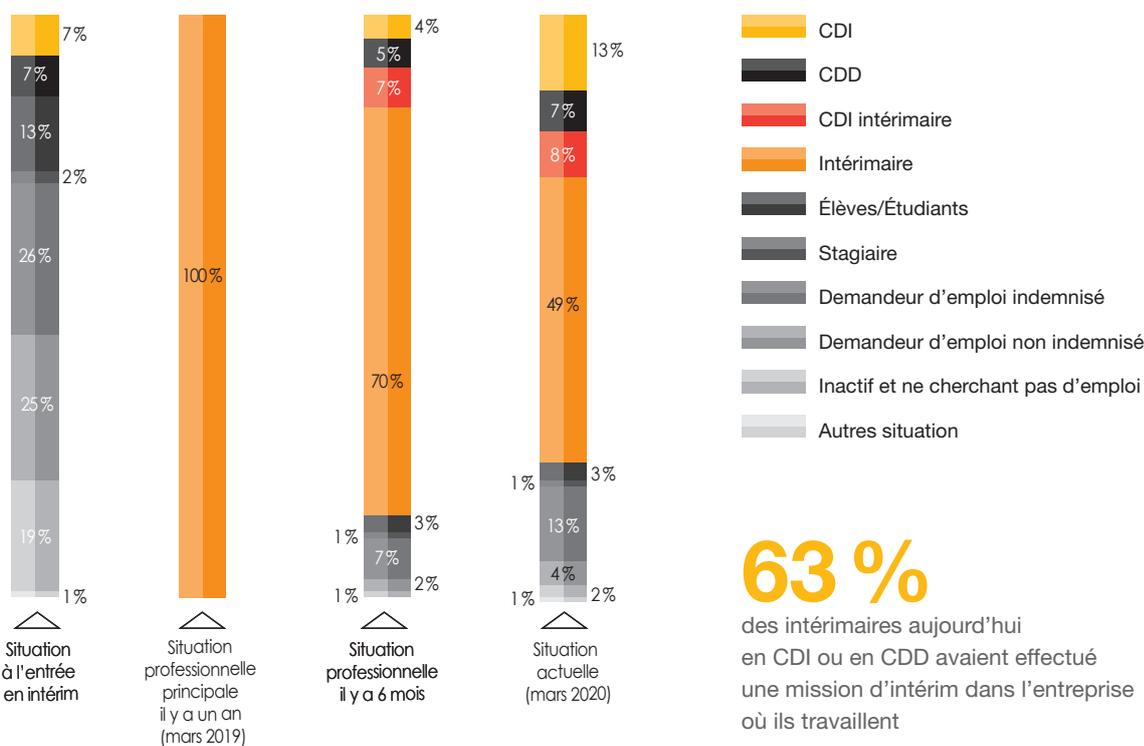
Selon vous, un passage dans l'intérim est-il utile pour... ?



— L'observation des parcours montre qu'en dépit du caractère temporaire des missions, l'intérim contribue à une insertion durable

L'intérim facilite l'insertion professionnelle des personnes en dehors du marché du travail.

L'enquête de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR/BVA) révèle qu'en dépit du caractère temporaire des emplois, l'intérim joue un rôle significatif pour l'insertion sur le marché du travail. Avant de devenir intérimaires, 83 % des personnes étaient en dehors du marché du travail : 51 % étaient au chômage, 13 % étaient étudiants et 19 % inactifs. En Mars 2020, un an après leur passage par l'intérim, 77 % sont en emploi.



63%

des intérimaires aujourd'hui en CDI ou en CDD avaient effectué une mission d'intérim dans l'entreprise où ils travaillent

Source : Enquête OIR / BVA Juin 2020.

IV. LES ENTREPRISES QUI RECOURENT À L'INTÉRIM S'APPUIENT SUR LES AGENCES D'EMPLOI POUR LEUR RÉACTIVITÉ ET LEUR SAVOIR-FAIRE EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les agences répondent aux besoins de réactivité imposés par les contraintes économiques

Les entreprises ont de manière croissante besoin de réagir vite, presque en temps réel, aux fluctuations de la demande. Ce besoin est évident et ancien dans certains cas – tourisme, agriculture, hôtellerie-restauration, services à la personne, etc. Mais il touche désormais un nombre croissant d'activités, dans tous les domaines. Le cycle de vie des produits se raccourcit et le rythme des innovations s'accélère afin de satisfaire des consommateurs de plus en plus impatients et exigeants. En d'autres termes, ce sont les attentes du consommateur final qui structurent l'organisation du travail.

Le travail temporaire aide les entreprises à préparer la reprise

Les agences disposent d'une implantation locale qui leur confère une connaissance approfondie des entreprises et des bassins d'emploi. Grâce à un mode de fonctionnement en réseau, elles sont en mesure d'apporter des solutions opérationnelles au besoin de flexibilité. Les entreprises utilisatrices peuvent ainsi synchroniser le niveau de production avec celui de leurs carnets de commandes. En phase de reprise, l'incertitude économique incite les entreprises à la prudence et l'intérim apparaît comme un moyen essentiel pour accompagner leur développement.

L'intérim contre la délocalisation industrielle

L'intérim est devenu un facteur clé de compétitivité et de maintien de l'emploi en France pour les industries exposées à la concurrence internationale. Le recours au travail temporaire a permis à certains secteurs industriels de résister et de se renforcer en accentuant leur réactivité face à la conjoncture et à leurs clients. Ces gains de flexibilité se sont accompagnés de gains de productivité qui ont permis de limiter les destructions d'emplois ou de développer l'emploi. Une étude du Ministère de l'Emploi le confirme : « Plus les secteurs ont recours aux nouveaux modes de flexibilité de l'emploi apparus au cours de la précédente décennie (contrats courts et intérim), plus ils parviennent à préserver des gains de productivité soutenus tout en transformant le surplus d'activité en emplois ».

Une valeur ajoutée majeure en matière d'emploi

Les agences d'emploi sont en mesure de mobiliser rapidement les candidats disposant des savoir-faire répondant aux attentes de leurs clients. Que ce soit dans le domaine de l'intérim ou du recrutement, les agences, de plus en plus spécialisées, interviennent sur toute la gamme des compétences, auprès de tous types d'entreprises.

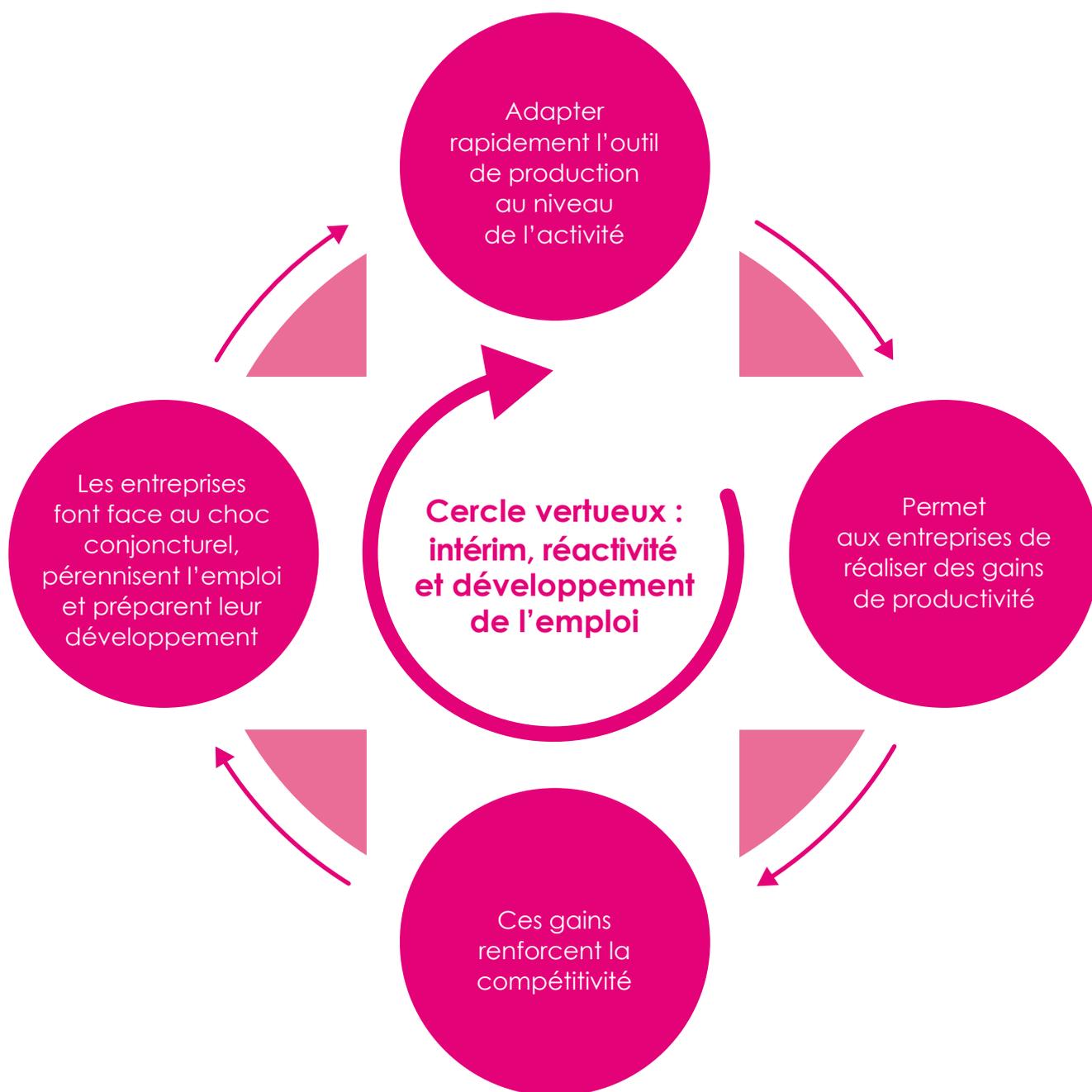
Le recours aux agences d'emploi permet de bénéficier de solutions en matière d'intérim, de recrutement mais aussi de conseil en matière de formation et d'évolution des métiers et qualifications.

1/ La place des agences d'emploi auprès des entreprises

— L'intérim renforce la réactivité des entreprises

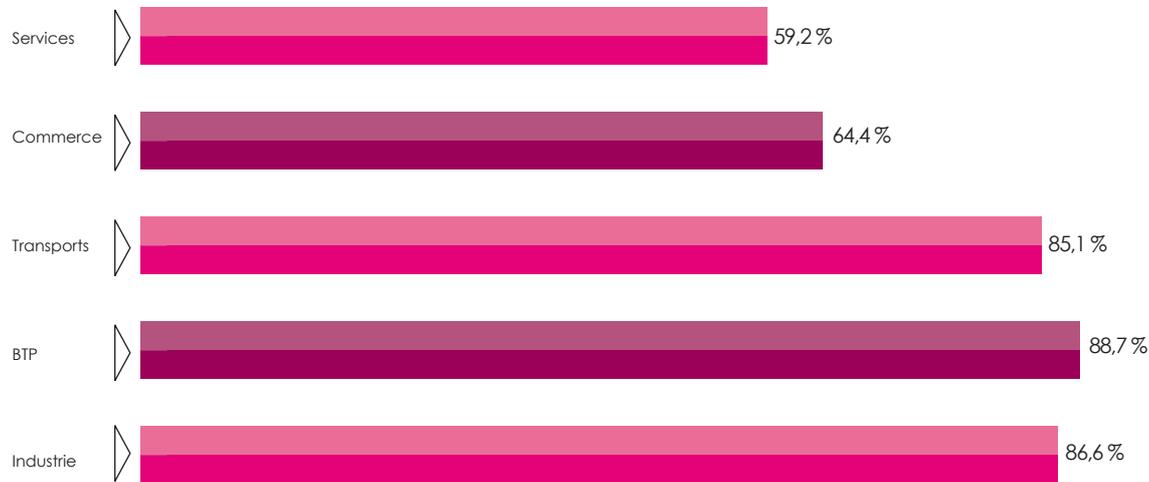
Le recours à l'intérim permet aux entreprises d'ajuster rapidement leur activité au niveau de leurs carnets de commandes et d'atténuer les effets des variations d'activité. Ces gains de flexibilité s'accompagnent de gains de productivité.

Lors des cycles baissiers, le recours à l'intérim permet aux entreprises de faire face au choc conjoncturel et de pérenniser leur activité tout en préservant la plupart des emplois. En phase de reprise, l'intérim constitue une solution pour transformer instantanément tout surplus d'activité en emploi, éviter les situations de « goulots d'étranglement » et contribuer au développement de l'emploi.



— L'intérim joue un rôle déterminant pour affronter les cycles économiques. Une part significative des entreprises qui y recourt le considère comme un moyen de renforcer leur compétitivité

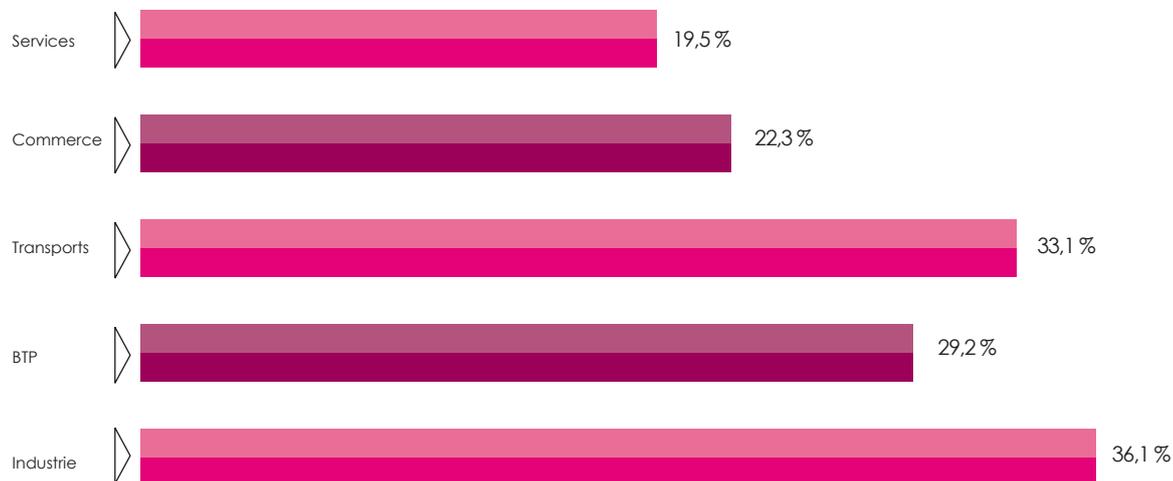
Part des entreprises utilisatrices, par secteur, considérant que l'intérim les aide à faire face aux cycles économiques



Source : Étude BVA-Prism'emploi Enquête auprès des entreprises sur Les contrats de travail dont la durée est limitée ; mai 2012.

Dans les secteurs sensibles à la conjoncture, l'intérim joue un rôle prépondérant pour gérer les fluctuations d'activité. Dans le BTP, l'industrie, et les transports, plus de 85 % des entreprises utilisatrices s'appuient sur l'intérim pour faire face aux cycles économiques.

Part des entreprises utilisatrices, par secteur, considérant que l'intérim leur permet d'améliorer leur compétitivité



Source : Étude BVA-Prism'emploi Enquête auprès des entreprises sur Les contrats de travail dont la durée est limitée ; mai 2012.

L'intérim, qui permet aux entreprises de répondre aux contraintes de réactivité, est perçu par près de 30 % des entreprises utilisatrices comme un moyen direct d'améliorer leur compétitivité sur leur marché.

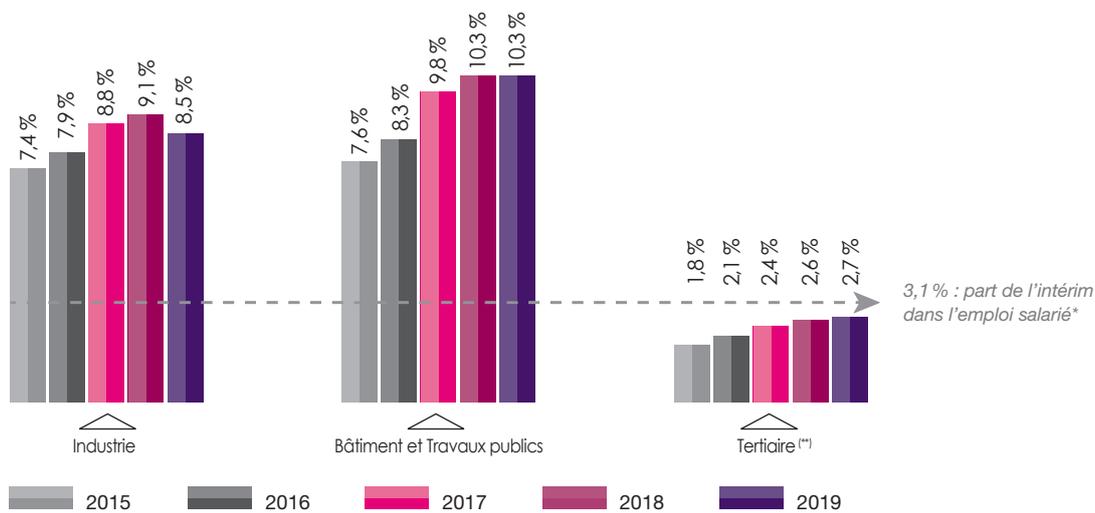
— Les intérimaires comptent en 2019 pour 3,1 % des salariés

La part de l'intérim a légèrement baissé (- 0,1 point en 2019) représentant 3,1 % de l'emploi salarié contre 3,2 % en 2018.

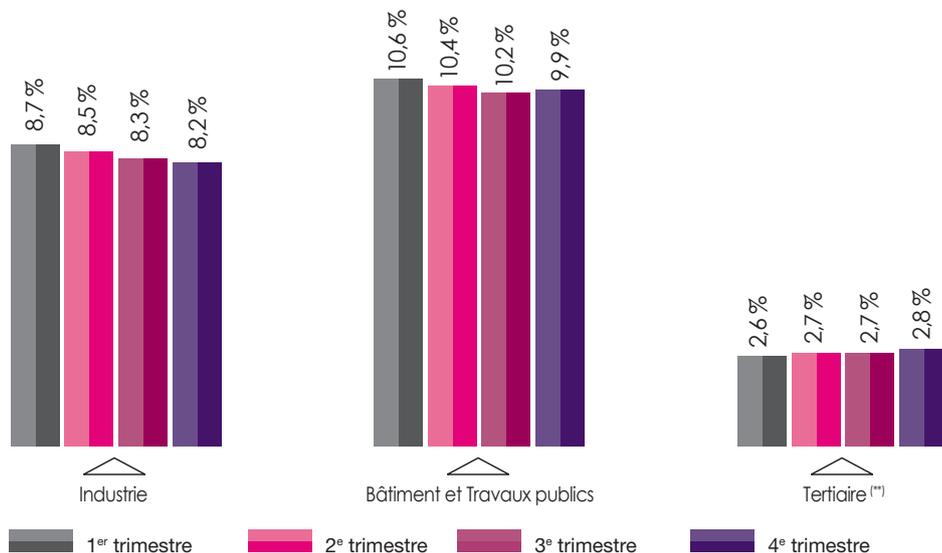
Le taux de recours tend à diminuer au fil de l'année dans les secteurs de l'industrie et du BTP et à l'inverse, celui-ci progresse dans le secteur tertiaire.

Le recours à l'intérim apparaît relativement constant au cours des 25 dernières années (entre 2,5 % et 3,5 %), montrant qu'il est pleinement intégré au processus de production et qu'il joue un rôle stabilisateur pour les entreprises.

Taux de recours à l'intérim par grand secteur de 2015 à 2019



Taux de recours à l'intérim par trimestre et par grands secteurs en 2019



(*) Emploi salarié : estimation trimestrielle Acooss-Dares-Insee. Il couvre tous les secteurs d'activité, en dehors des activités extraterritoriales, et porte sur le champ de la France, hors Mayotte.

(**) Tertiaire : tertiaire marchand à l'exclusion du secteur « administration publique ».

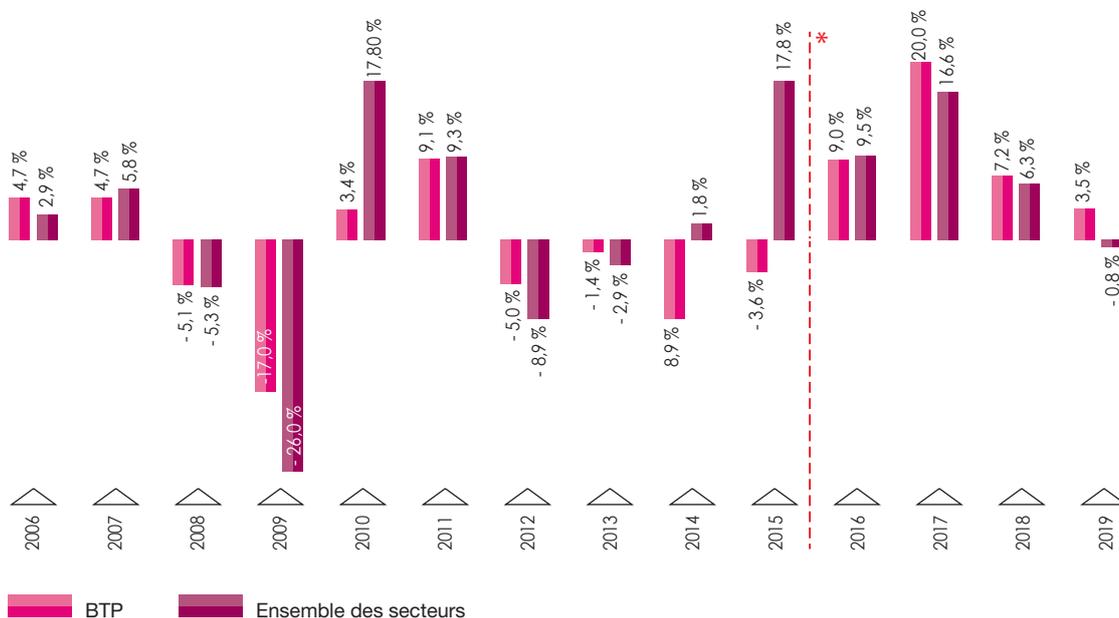
2/ Zoom sur les 6 principaux sous-secteurs

— L'intérim dans le secteur du BTP

Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans le secteur du BTP

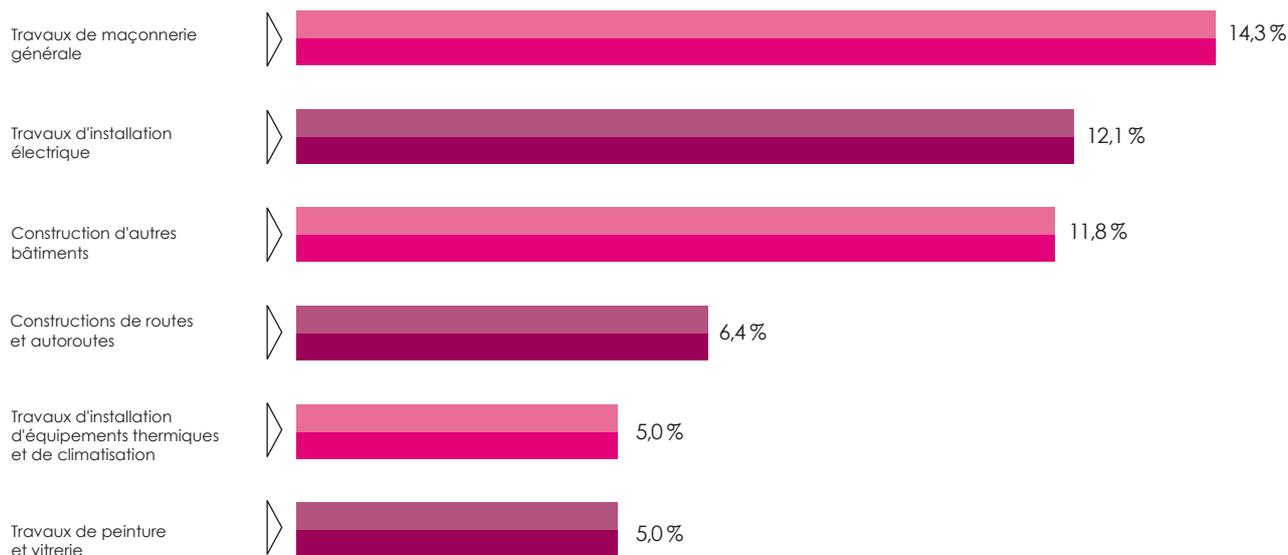


Évolution annuelle du nombre d'intérimaires dans le BTP comparée à l'ensemble des intérimaires



* Suite à l'intégration de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), les séries statistiques ont été révisées à partir de 2015.

Part des six principaux sous-secteurs du BTP (détail NAF 700)



Part de ces six secteurs dans le total BTP : 54,7 %

TENDANCES

Depuis 2000, le taux de croissance annuel moyen dans le BTP est de 2,1 % contre 1,3 % pour l'ensemble des secteurs.

Dans le second œuvre, l'intérim est représenté dans les travaux d'installation électrique (12,1 %), la peinture et vitrerie (5 %) et l'installation de chauffage et de climatisation (5 %).

Dans le gros œuvre, l'intérim se concentre sur la maçonnerie (14,3 %) et la construction de bâtiments (11,8 %).

Dans les Travaux Publics, la construction de routes et d'autoroutes cumule 6,4 % des effectifs.

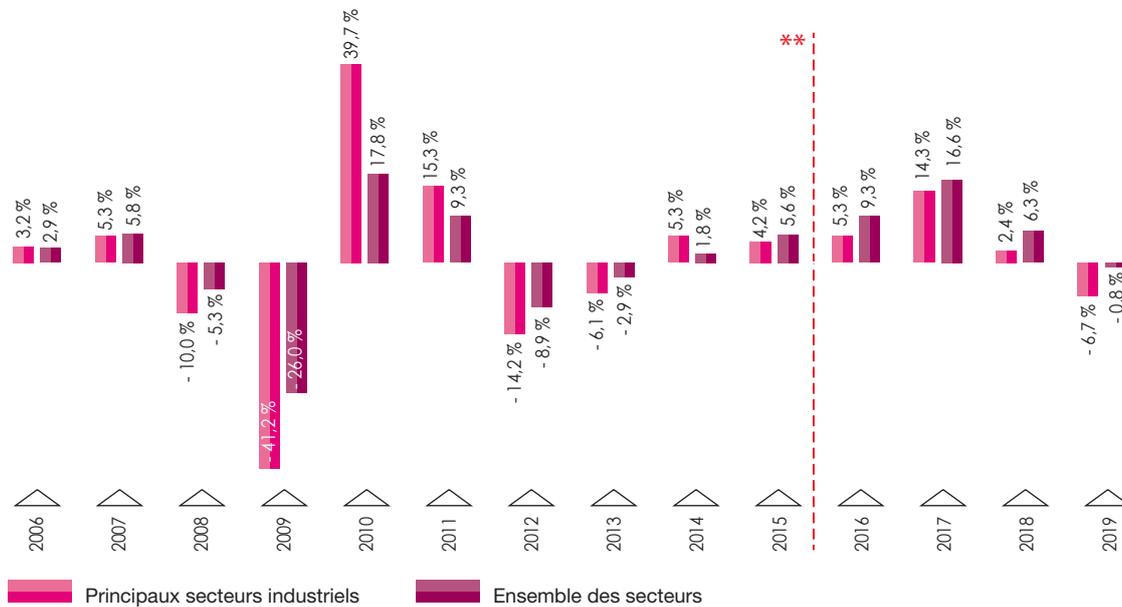
Source : DARES à partir des DSN.

— L'intérim dans les principaux secteurs industriels*

Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans les principaux secteurs industriels*



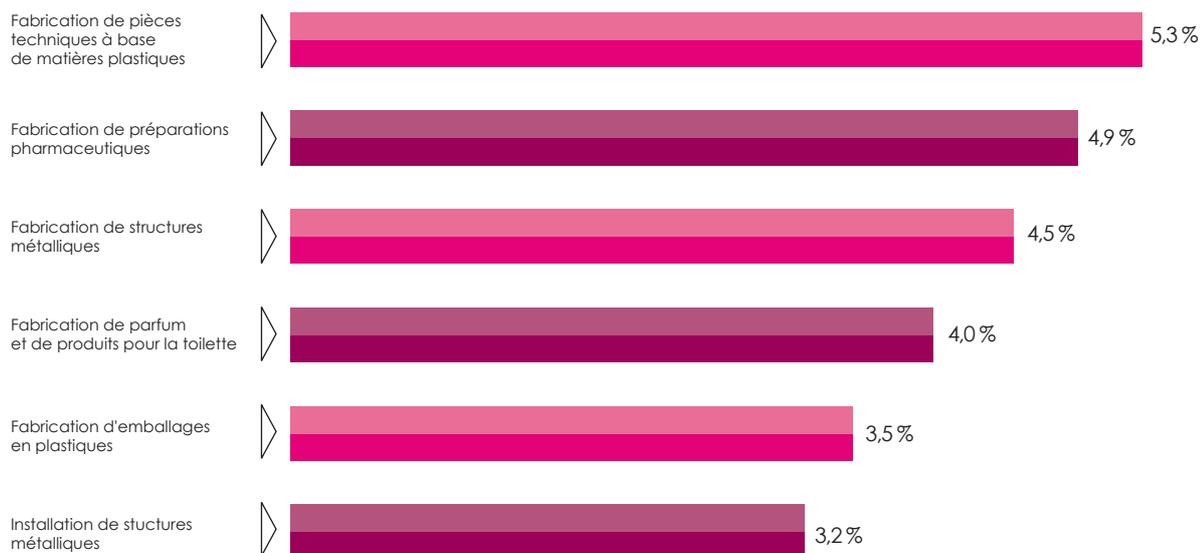
Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans les principaux secteurs industriels*



* Les principaux secteurs industriels correspondent dans la nomenclature agrégée de l'Insee au secteur : fabrication d'autres produits industriels.

** Suite à l'intégration de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), les séries statistiques ont été révisées à partir de 2015.

Part des six principaux sous-secteurs de la fabrication des principaux produits industriels (détail NAF 700)



Part de ces six secteurs dans le total autres produits industriels : 25,3 %

TENDANCES

Ce secteur est particulièrement sensible à la conjoncture, puisque, que ce soit à la hausse ou à la baisse, il amplifie généralement les tendances moyennes.

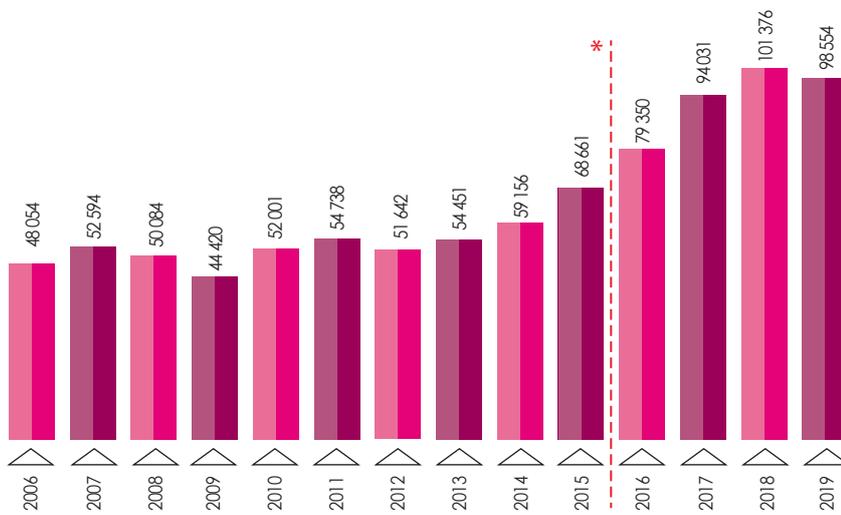
Depuis 2000, le taux de croissance annuel moyen des principaux secteurs industriels baisse de 1,1 % contre une hausse de 1,3 % pour l'ensemble des secteurs.

Les principaux secteurs industriels sont relativement atomisés puisque les 5 premiers sous-secteurs représentent le quart des effectifs.

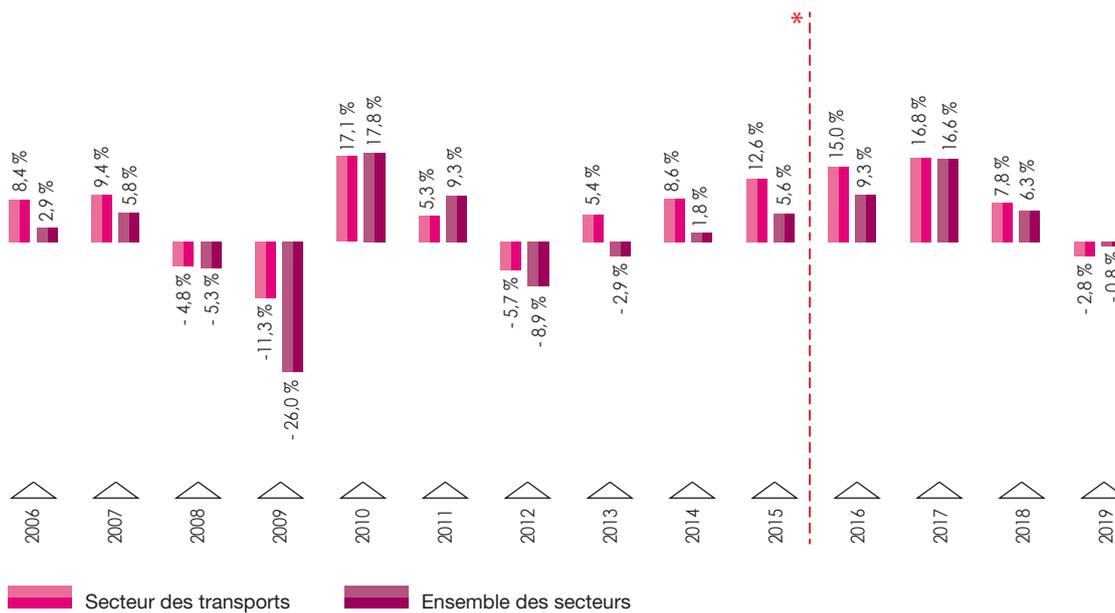
Source : DARES à partir des DSN.

— L'intérim dans le secteur des transports

Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans le secteur des transports

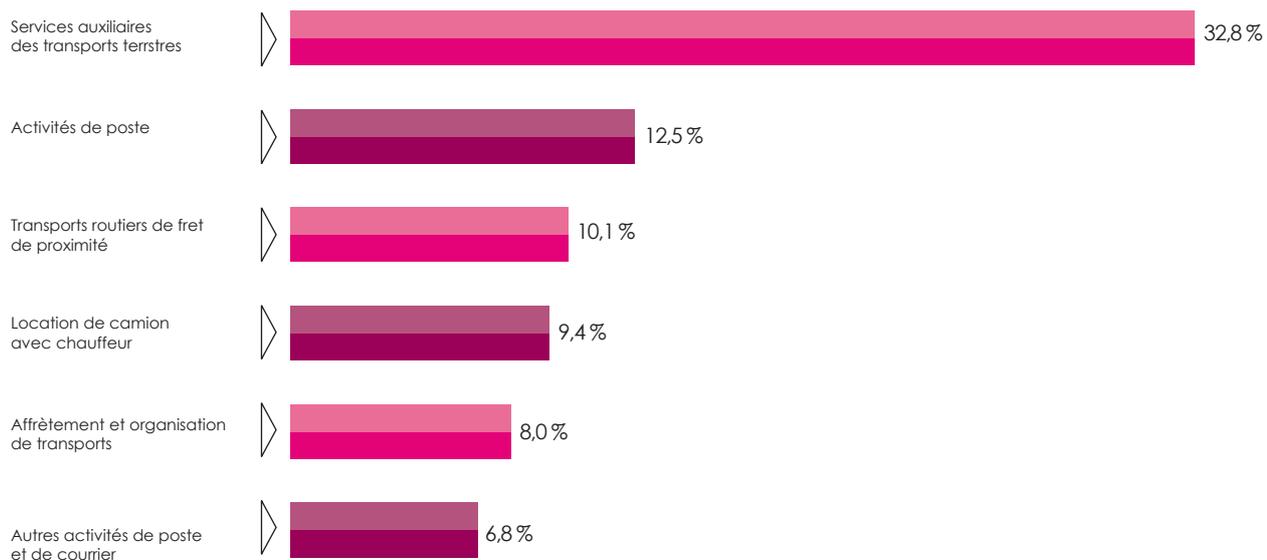


Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans les principaux secteurs des transports



* Suite à l'intégration de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), les séries statistiques ont été révisées à partir de 2015.

Part des six principaux sous-secteurs des transports (détail NAF 700)



Part de ces six secteurs dans le total transports : 79,5 %

TENDANCES

Sur la période observée, le taux de croissance annuel moyen du secteur des transports croît de 4,6 % contre une hausse de 1,3 % pour l'ensemble des secteurs.

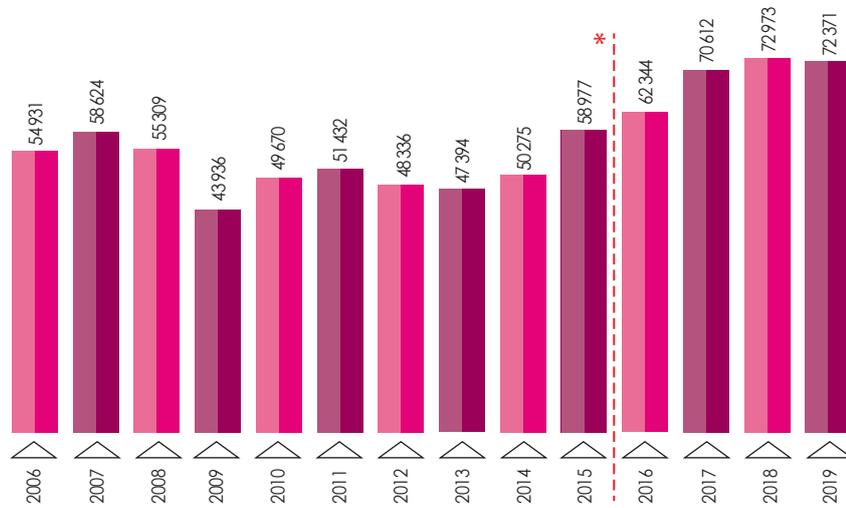
Avec le tiers des effectifs, l'activité d'entreposage et de stockage représente le 1^{er} sous secteur.

Les transports forment un ensemble plutôt concentré puisque les 6 premiers sous-secteurs représente 4/5^e des effectifs.

Source : DARES à partir des DSN.

— L'intérim dans le secteur du commerce

Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans le secteur du commerce

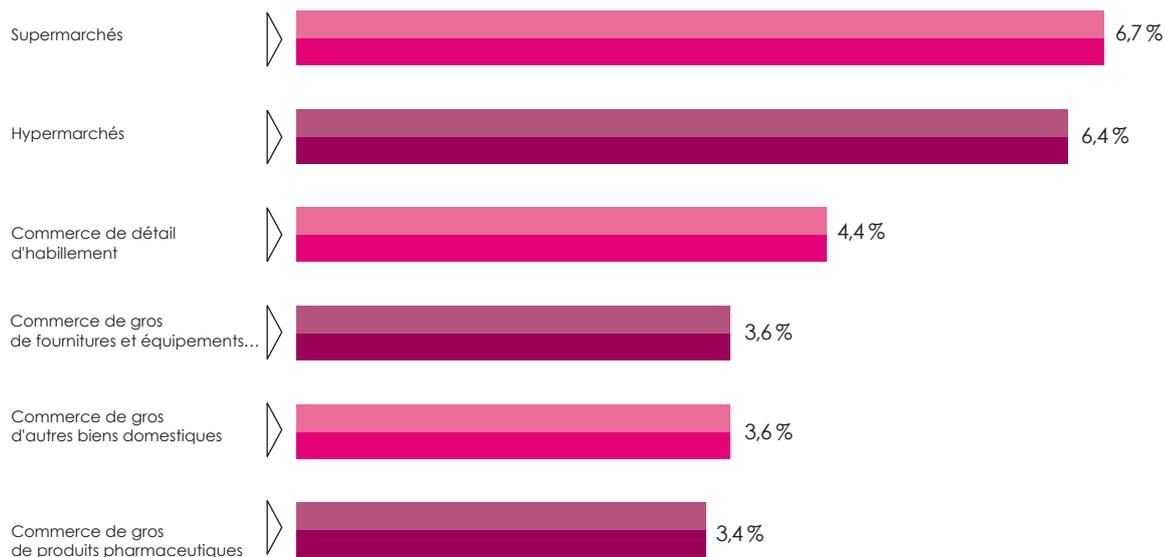


Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur du commerce



* Suite à l'intégration de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), les séries statistiques ont été révisées à partir de 2015.

Part des six principaux sous-secteurs du commerce (détail NAF 700)



Part de ces six secteurs dans le total commerce : 26,3 %

TENDANCES

Sur les 19 dernières années, le taux de croissance annuel moyen du secteur commerce augmente de 1,5 %, contre 1,3 % pour l'ensemble des secteurs.

Celui-ci, fortement dépendant de la consommation des ménages, apparaît plus stable que la moyenne des secteurs.

Les intérimaires du commerce interviennent dans le commerce de détail dont les supermarchés et hypermarchés (respectivement 6,7 % et 6,4 %), l'habillement (4,4 %) et dans le commerce de gros dont l'équipement industriel (3,6 %). L'équipement de biens domestiques et de produits pharmaceutiques emploient respectivement 3,6 % et 3,4 % des intérimaires du secteur.

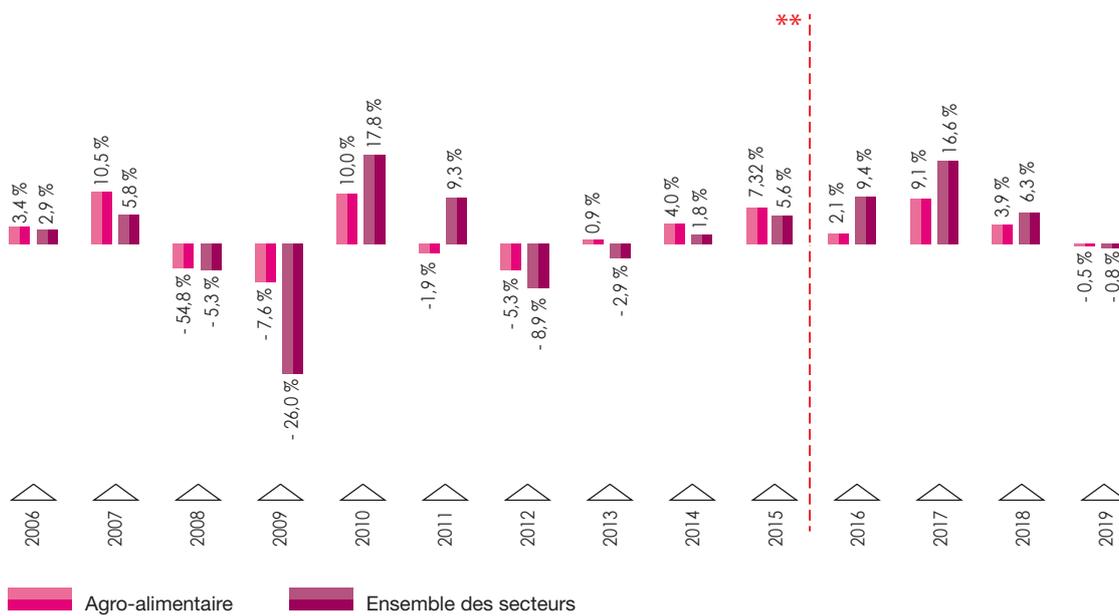
Source : DARES à partir des DSN.

— L'intérim dans l'agro-alimentaire*

Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans la fabrication de denrées alimentaires



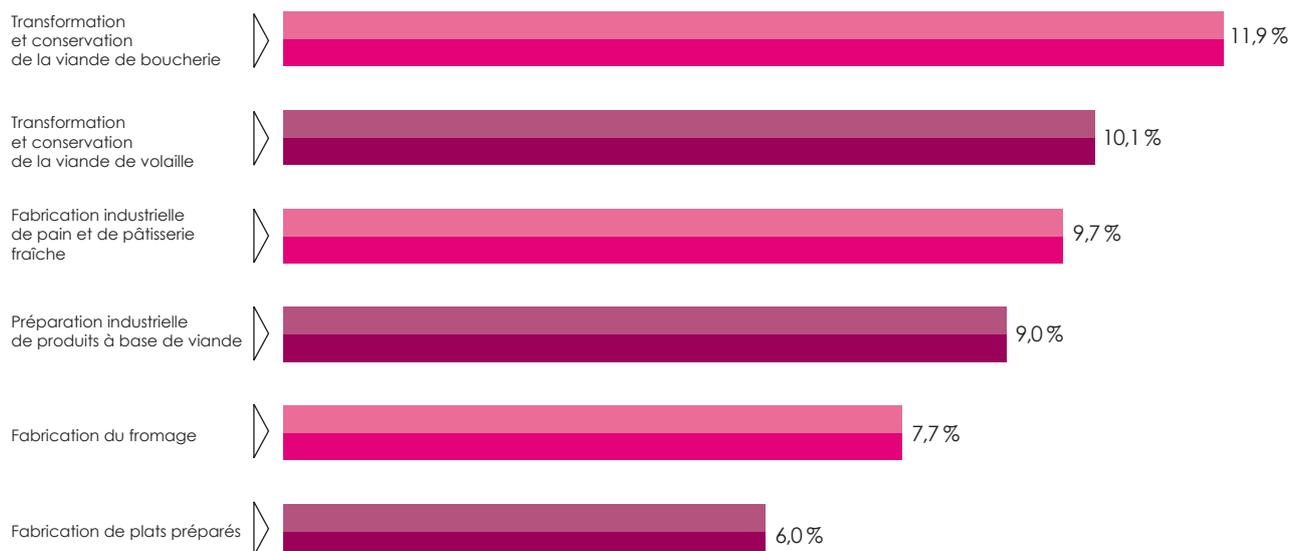
Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires



* L'agro-alimentaire correspond dans la nomenclature agrégée de l'Insee au secteur: fabrication de denrées alimentaires.

** Suite à l'intégration de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), les séries statistiques ont été révisées à partir de 2015.

Part des six principaux sous-secteurs de la fabrication de denrées alimentaires (détail NAF 700)



Part de ces six secteurs dans le total fabrication de denrées alimentaires : 54 %

TENDANCES

Depuis 2000, le taux d'évolution annuel moyen dans l'agro-alimentaire est de 2,1 % contre une hausse de 1,3 % pour l'ensemble des secteurs.

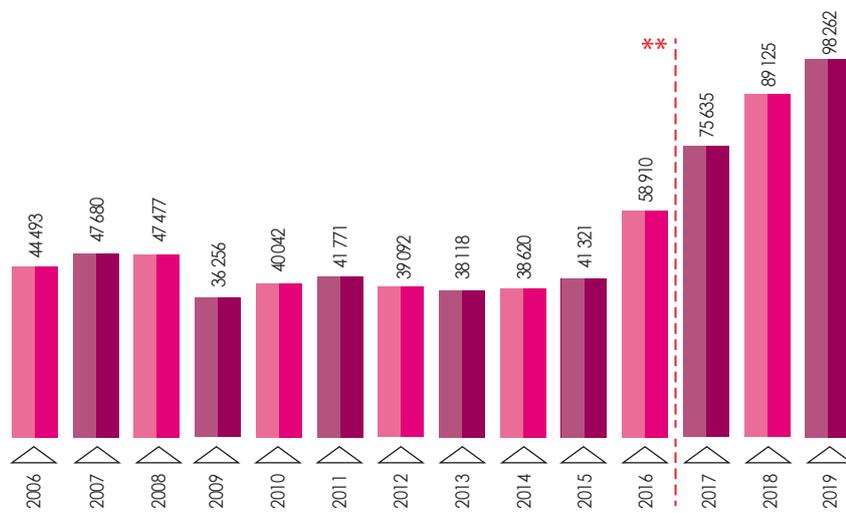
Celui-ci, dépendant de la consommation des ménages, apparaît moins sensible aux cycles économiques.

Les 3 premiers sous-secteurs, transformation de viande, transformation de volaille et fabrication industrielle de pain totalisent près du tiers de l'activité du secteur.

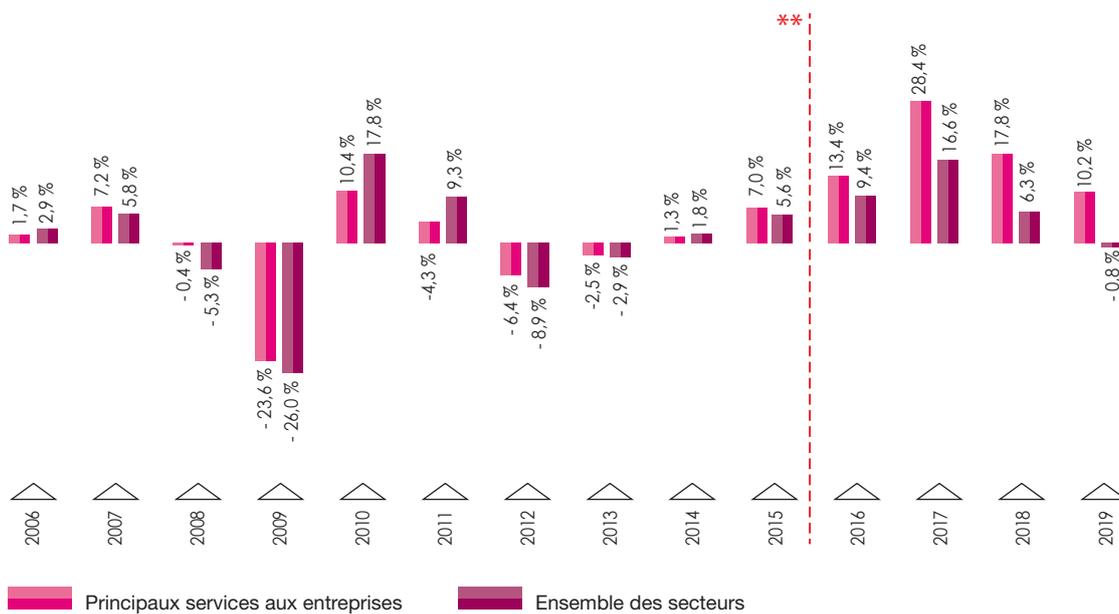
Source : DARES à partir des DSN.

— L'intérim dans les principaux secteurs des services aux entreprises*

Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans le secteur des principaux services aux entreprises



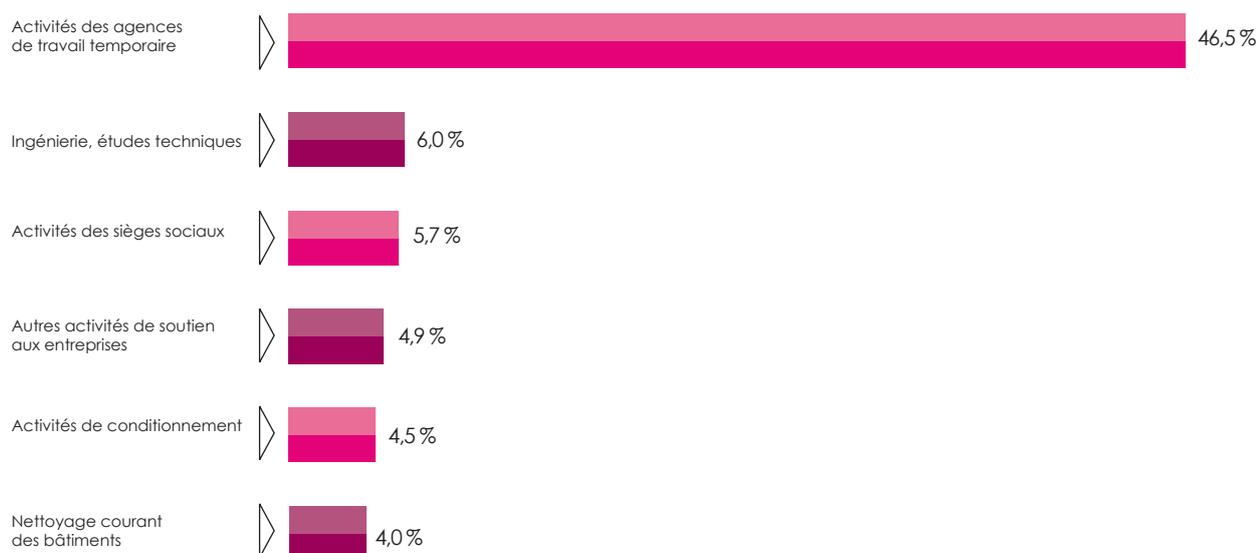
Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur des services aux entreprises



* Les principaux secteurs des services aux entreprises correspondent dans la nomenclature agrégée de l'Insee au secteur: activités scientifiques et techniques et les services administratifs et de soutien.

** Suite à l'intégration de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), les séries statistiques ont été révisées à partir de 2015.

Part des six principaux sous-secteurs des activités scientifiques et techniques, des services administratifs et de soutien (détail NAF 700)



Part de ces six secteurs dans le total activités scientifiques et services administratifs : 72 %

TENDANCES

Depuis 2000, le taux de croissance annuel moyen dans les services aux entreprises augmente de 4,7 % contre une hausse de 1,3 % pour l'ensemble des secteurs.

Sous l'essor du CDII, l'activité des agences d'emploi occupe 46,5 % des services fournis aux entreprises.

Les effectifs se répartissent ensuite entre des activités à forte valeur ajoutée comme l'ingénierie (6 %), l'activité des sièges sociaux (5,7 %) qu'entre des activités de services opérationnels tels que le conditionnement (4,5 %) ou le nettoyage des bâtiments (4 %).

Source : DARES à partir des DSN.

Précisions méthodologiques

Il existe différentes méthodes servant à mesurer l'intérim et son évolution. Cette coexistence de plusieurs indicateurs complémentaires permet d'analyser l'intérim sous différents aspects. Les tendances décrites peuvent néanmoins diverger suivant la méthode retenue.

L'évolution mesurée par la DARES de l'emploi intérimaire en « équivalent temps plein » :

La DARES détermine le nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein à partir des relevés mensuels de contrats des entreprises de travail temporaire transmis à Pôle emploi. L'emploi intérimaire en équivalent temps plein (au cours d'une période) est déterminé par le rapport du volume de travail réalisé par les intérimaires à celui effectué par une personne à temps plein. Sur l'année, 52 semaines de travail sont retenues pour le calcul de cet indicateur. Il s'agit d'une donnée brute dont le périmètre varie dans le temps (suivant le nombre d'agences d'emploi).

L'indicateur du Baromètre Prism'emploi :

Cet indicateur repose sur un échantillon constant d'entreprises de travail temporaire adhérentes à Prism'emploi et représentatives de la profession (80 % du chiffre d'affaires du secteur). Il compile et compare le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein. Les données traitées reprennent certaines informations contenues dans les « relevés mensuels de contrats ».

L'indicateur chiffre d'affaires et volume des heures prestées Prism'emploi I+C :

L'indicateur repose sur un échantillon constant d'entreprises de travail temporaire adhérentes au Prism'emploi et représentatives de la profession (80 % chiffre d'affaires du secteur). Les entreprises du panel communiquent leur chiffre d'affaires hors taxes et le volume des heures facturées correspondantes pour chaque mois écoulé.

Un taux d'évolution brut (par rapport au même mois de l'année précédente) est calculé à partir de la compilation des données et un taux d'évolution corrigé des jours ouvrables (cjo) est précisé afin de tenir compte d'éventuels « effets calendaires ». En effet, deux mêmes mois d'années successives peuvent comporter un nombre de jours ouvrables ou « facturables » (du lundi au vendredi) différents.

Plusieurs facteurs peuvent induire des écarts entre l'évolution du chiffre d'affaires et celle du volume des heures prestées et tout particulièrement :

- l'augmentation du niveau de salaire et du SMIC
- l'élévation du niveau des qualifications des intérimaires.

Quelques références bibliographiques

- Juillet 2020, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/BVA « Regards des intérimaires sur l'intérim »
- Juin 2020, Enquête recrutement, Prism'emploi/I+C
- Janvier 2020, Étude relative au CDI intérimaire, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/Amnyos
- Décembre 2019, Rapport de branche, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement
- Mai 2012, Étude BVA-PRISME, « Enquête auprès des entreprises sur les contrats de travail dont la durée est limitée »
- 2012, Étude Boston Consulting Group/Eurociett, « Adapting to change »
- 2011, l'Harmattan, « Visages de l'intérim en France et dans le monde », Rachid Belkacem, Cathel Kornig et François Michon
- 2008, Étude EUROCIIETT/Bain: « Davantage d'opportunités d'emploi pour plus de personnes »
- Oct-06, Document de travail du groupe de travail « Sécurisation des parcours professionnels », Conseil d'Orientation pour l'Emploi, « Organisation du marché du travail et « flexicurité » à la française ». Laurent DUCLOS et Jean-Yves KERBOURC'H
- Févr-06, Institut Montaigne, « Pauvreté, exclusion: ce que peut faire l'entreprise »
- Avr-05, DARES, Premières informations, premières synthèses, Emploi industriel : le dernier creux conjoncturel sans influence sur la tendance des gains de productivité

