



## **Bilan de l'année 2022 et perspectives 2023 : Vigilance et Détermination**

### **Introduction :**

Dans un contexte de contestation de la réforme des retraites, signe de l'attachement des Français à leur système de protection sociale, les professionnels de l'intérim et du recrutement souhaitent contribuer au débat national sur l'allongement des parcours professionnels en présentant leurs propositions, dans un esprit de responsabilité sociale et de protection des conditions de travail des salariés.

2022 a été marquée par le conflit Ukrainien, la crise énergétique consécutive à la guerre qui entraîne une inflation de 9,2% fin décembre en Europe et 6% en France en janvier 2023, les tensions sur les matières premières et les semi-conducteurs et des prévisions de récession qui se sont légèrement éloignées en fin d'année.

Malgré tout, ce contexte économique peu porteur n'a pas entraîné de plans massifs de licenciements comme cela avait été le cas en 2008 et 2009. Les indicateurs d'emploi ont fait preuve de résilience dans cette crise géopolitique et monétaire. Ainsi, l'emploi salarié global a progressé sur l'année (+2,2%). L'emploi intérimaire, quant à lui, avec 784 900 équivalents temps plein, a augmenté de 5,1% par rapport à 2021, dépassant de 2,6% son niveau d'avant la crise Covid fin 2019.

2023 s'engage dans un climat d'incertitudes géopolitiques et économiques majeures qui portent à la vigilance : ralentissement de la croissance, conflit sur la réforme des retraites et persistance des pénuries de compétences. Les tensions sur de nombreux métiers restent vives et d'après l'analyse de France Stratégie, elles seraient appelées à se prolonger jusqu'en 2030. Face aux différents enjeux sociaux et économiques, le secteur du recrutement et de l'intérim défendra son modèle social de flexibilité responsable. Sur le volet social, l'année 2023 sera particulièrement marquée par de grands rendez-vous : réforme des retraites et allongement de la durée du travail, mise en place de France Travail, construction du Plan National de Santé au Travail et bilan d'une décennie de CDI-I.



## Sommaire

<b>2022, ANNEE DE CONSOLIDATION DE LA CROISSANCE DE L'INTERIM.....</b>	<b>3</b>
En 2022, l'activité de recrutement a été porteuse .....	3
En 2022, l'emploi intérimaire dépasse de 2,6% le niveau d'avant-crise Covid.....	4
Les dispositifs de formation fortement mobilisés .....	6
Une année de dialogue social dynamique qui a permis de consolider le modèle de flexibilité responsable.....	6
Intensification des partenariats entre le travail temporaire et le service public de l'emploi.....	7
<b>PERSPECTIVES DE L'ANNEE 2023, UNE ANNEE AUX ENJEUX SOCIAUX FORTS .....</b>	<b>9</b>
<b>2023 : une année décisive pour le secteur de l'emploi intérimaire et du recrutement</b>	<b>9</b>
<b>Au cœur du débat autour de l'allongement de la durée du travail, les propositions de Prism'emploi en faveur de l'emploi des seniors .....</b>	<b>9</b>
<b>Le bilan positif d'une décennie de CDI-I .....</b>	<b>10</b>
<b>Un effort accru pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs .....</b>	<b>11</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>12</b>
<b>Récapitulatif des 10 accords signés en 2022 .....</b>	<b>12</b>
<b>Baromètre Décembre 2022 .....</b>	<b>13</b>



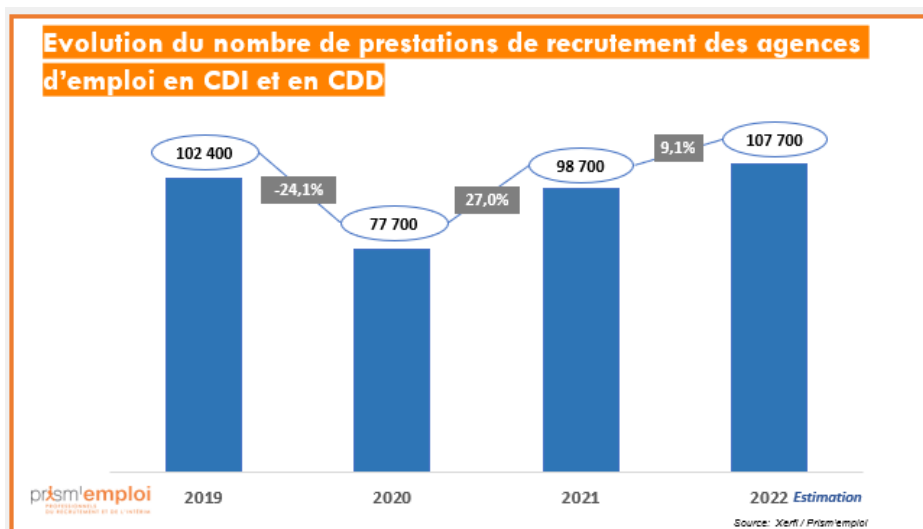
## 2022, ANNEE DE CONSOLIDATION DE LA CROISSANCE DE L'INTERIM

Le secteur de l'intérim a dépassé son niveau d'activité de 2019 dans une période de tensions sur le marché de l'emploi. Il s'est appuyé sur l'expertise des agences d'emploi, la mobilisation des dispositifs de formation, un dialogue social constructif et le développement de ses partenariats avec le service public de l'emploi.

### En 2022, l'activité de recrutement a été porteuse

L'activité recrutement des agences d'emploi, portée par le développement de l'emploi en CDI, a enregistré une croissance de 9,1% sur l'année 2022 et a compté pour 108 000 prestations, atteignant ainsi un pic historique.

- Ce service, développé pour moitié auprès de PME et à plus de 60% pour des qualifications d'ouvriers et d'employés, permet ainsi aux entreprises de trouver des solutions en matière de recrutements et aux candidats d'être accompagnés vers des opportunités professionnelles correspondant à leurs attentes.



Evolution du nombre de prestations de recrutement des agences d'emploi en CDI et en CDD (source Xerfi / Prism'emploi)

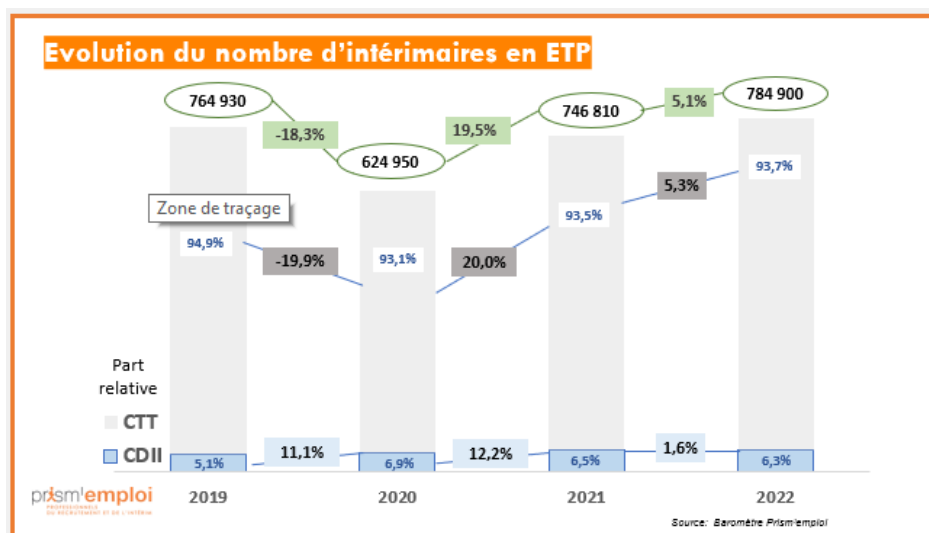
Cette croissance reflète le savoir-faire des agences d'emploi au service du recrutement et de l'emploi. Les agences d'emploi continuent en effet de répondre à l'échelle locale aux besoins du marché de l'emploi et ce, malgré un contexte de tensions fortes sur de nombreux métiers :

- En ayant une fine connaissance des besoins des entreprises locales et en identifiant les profils, les ETT répondent aux besoins de PME.
- Les recrutements réalisés par les ETT profitent majoritairement à des catégories de population qui ne bénéficient pas des services des cabinets de recrutement : profils d'employés, de techniciens et d'agents de maîtrise, d'ouvriers spécialisés et aussi d'ouvriers non qualifiés.



## En 2022, l'emploi intérimaire dépasse de 2,6% le niveau d'avant-crise Covid

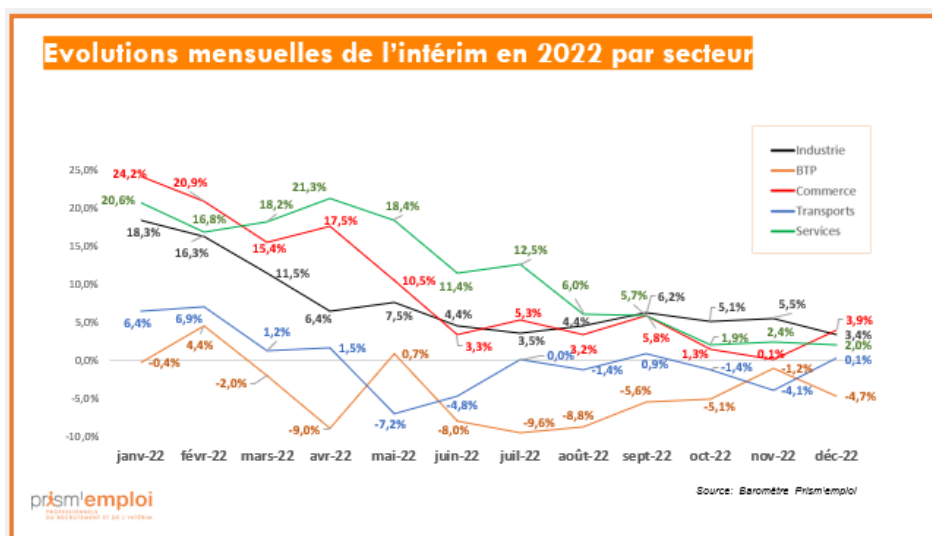
L'emploi intérimaire a enregistré une progression de 5,1% par rapport à 2021 pour atteindre 784 900 ETP, correspondant à la création de 38 090 ETP. Par rapport à 2019, il s'agit d'une hausse de +2,6% soit 20 000 ETP. En 2022, la part des CDII s'établit à 6,3%. La croissance des CDII s'élève à 1,6% soit un rythme plus modeste que celui des intérimaires en contrat de travail temporaire (+5,3%).



Evolution du nombre d'intérimaires en ETP (source Baromètre Prism'emploi)

Cette évolution annuelle a été caractérisée par un ralentissement marqué de la croissance au cours du premier semestre passant de 14,0% en janvier (sur un an) à 2,1% en juin (sur un an), puis par une stabilisation au second semestre (avec une croissance comprise selon les mois entre 1,2% et 3,2%). En dépit des risques conjoncturels, l'emploi intérimaire a résisté au 4ème trimestre.

## Des tendances sectorielles hétérogènes



Evolutions mensuelles de l'intérim en 2022 par secteur (source : Baromètre Prism'emploi)



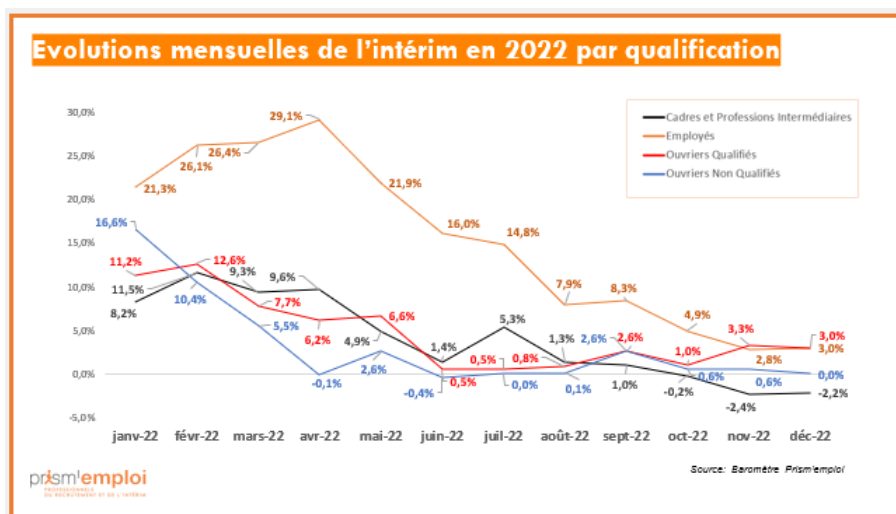
Les services, portés par la normalisation de la demande post-Covid, ont progressé au rythme de 11,1%, les besoins importants dans les domaines du médical et du médico-social ont également participé à cette progression. De la même manière, l'effet de base dans le secteur du commerce a contribué au dynamisme de cette activité (8,6%).

Avec une progression moyenne de 7,5%, l'évolution de l'emploi intérimaire a été, tout au long de l'année, plus constante dans le secteur industriel. La détente progressive des difficultés d'approvisionnement et la reconstitution des stocks ont favorisé le développement de l'intérim. Au second semestre, le dynamisme des filières aéronautique et automobile a permis à l'industrie de se maintenir sur une tendance de 4,7%.

Après avoir connu des évolutions nettement plus favorables que la moyenne au cours des trois dernières années, l'intérim dans le transport-logistique enregistre une légère contraction (-0,4% sur un an).

L'emploi intérimaire dans le BTP se démarque par un recul de -4,2% correspondant à une baisse des effectifs intérimaires de 4 800 ETP. Les difficultés d'approvisionnement pour certains chantiers et les pénuries de personnel, ayant, certains mois, pénalisé le niveau du travail temporaire.

### Les métiers d'employés et d'ouvriers qualifiés ont été les principaux vecteurs du développement de l'emploi intérimaire



*Evolutions mensuelles de l'intérim en 2022 par qualification (source : Baromètre Prism'emploi)*

Dans un contexte où les secteurs de l'industrie, du commerce et des services ont vu leur part relative s'apprécier, les métiers d'employés (+14,3%) et d'ouvriers qualifiés (+4,5%) ont bénéficié de la dynamique. Les cadres et professions intermédiaires (+3,8%) et ouvriers non qualifiés (+2,9%) se sont, quant à eux, développés à un rythme moins soutenu. A noter que le nombre d'intérimaires cadres et professions intermédiaires diminue depuis octobre 2022 (-1,6% au 4<sup>ème</sup> trimestre 2022).

### Les évolutions en région reflètent la nature sectorielle des bassins d'emploi

Les régions caractérisées par une spécialisation dans les domaines de l'automobile et de l'aéronautique (Grand Est : 6,3% ; Bourgogne-Franche-Comté : 7,7% et Occitanie : 8,7%) ont connu un développement supérieur à la moyenne. L'intérim en Pays de la Loire (+6,3%) et en Bretagne (+10,1%) bénéficient plus généralement du dynamisme et des opportunités d'emplois



enregistrés sur ces territoires porteurs. Enfin, l'intérim en Ile-de-France, soutenu, depuis la fin de la crise Covid, par la reprise du commerce et du secteur HCR, a crû au rythme de 8,3%. Au contraire, des régions plus exposées au BTP et à la logistique ont connu un développement inférieur à la moyenne (Hauts-de-France : +0,5%, PACA : 1,9% ; DROM : +3,3% ; Centre-Val de Loire : 4,7%).

## **Les dispositifs de formation fortement mobilisés**

---

L'activité des agences d'emploi a notamment été soutenue par les dispositifs de formation très opérationnels et efficaces, associés à l'accompagnement personnalisé dispensé par les salariés permanents. L'objectif consiste à maintenir l'employabilité des salariés intérimaires en développant leurs compétences ou en les faisant évoluer.

- La branche du travail temporaire investit 3,35% de la masse salariale en formation.
- En 2022, la branche a financé **4332 CIPI<sup>1</sup>** et **6398 CDPI<sup>2</sup>**, les contrats d'alternance spécifiques à la branche, qui recueillent des taux d'emploi supérieurs à 82%, 12 mois après la formation.
- Les agences d'emploi ont contribué à plus d'un tiers du dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.
- **14 500 POEC** ont déjà été réalisées avec AKTO, l'opérateur de compétences de la branche, financées par le Plan d'investissement dans les compétences.
- Les contrats d'apprentissage et surtout de professionnalisation représentent **11 180** parcours en alternance de droit commun.

Les agences d'emploi ont poursuivi un travail continu pour l'insertion des travailleurs les plus éloignés de l'emploi dont la construction du maillage territorial avec les Missions Locales pour participer à l'insertion professionnelle des jeunes en PACEA ou en Contrat d'Engagement Jeune, leur ouvrant ainsi l'accès aux dispositifs de formation de la branche.

Ce travail d'insertion va de pair avec l'engagement de la branche dans la lutte contre les discriminations. Les partenaires sociaux de la branche ont signé en novembre 2022 un accord en faveur de la lutte contre les discriminations et de la promotion active de la diversité.

## **Une année de dialogue social dynamique qui a permis de consolider le modèle de flexibilité responsable**

---

En 2022, **10 accords ont été signés** et pour la première fois, un séminaire paritaire a été organisé à l'initiative de Prism'emploi pour partager la vision de la flexibilité responsable de la branche avec les organisations syndicales représentatives des salariés.

### **La lutte contre les discriminations, un sujet partagé par tous dans la branche**

Les partenaires sociaux ont ouvert une négociation de branche pour rappeler leur attachement profond au respect du principe général de non-discrimination et leur engagement actif pour lutter

---

<sup>1</sup> Le CIPI, Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire, est un dispositif de formation en alternance qui s'adresse à des publics très éloignés de l'emploi rencontrant des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Sa durée varie de 140 à 315 heures avec un temps minimum de formation et de missions au sein d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices.

<sup>2</sup> Le CDPI, Contrat de Développement Professionnel intérimaire, est un dispositif de formation en alternance qui permet à un salarié intérimaire peu ou pas qualifié d'accéder à un premier niveau de qualification. Sa durée varie de 140 à 525 heures avec un engagement de l'ETT à proposer une ou plusieurs missions au salarié intérimaire d'une durée au moins égale au tiers de la durée de la formation. Le CDPI est un parcours de formation devant nécessairement aboutir à l'obtention soit d'une certification (titre professionnel, CQP,...) soit d'une qualification reconnue dans une convention collective de branche.



contre les discriminations et pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances, deux enjeux majeurs pour la branche. Un accord de branche a été signé le 18 novembre 2022, rappelant la nécessité d'accroître la mobilisation individuelle et collective pour lutter contre les pratiques discriminatoires dans notre profession. Il s'en suivra, en 2023, l'élaboration de nouveaux outils de communication et de sensibilisation à destination des salariés permanents et intérimaires mais également des clients utilisateurs.

### **CDI consolidé, Activité partielle de longue durée innovante : des dispositifs de protection pour les salariés intérimaires**

- Après huit mois de négociation, en mars 2022, les partenaires sociaux ont signé un accord sur le CDI intérimaire. Le nouvel accord conforte et renforce le statut social des salariés intérimaires en CDI, en complément des dispositions légales du Code du travail qui en a assuré la pérennisation. La branche reste dans l'attente de l'extension de l'accord qui conditionne, 6 mois après, son entrée en vigueur.
- A la demande de Prism'emploi, les partenaires sociaux de la branche se sont également mobilisés pour ouvrir, début 2022, une négociation sur l'APLD des salariés intérimaires. Un accord de branche a été signé le 15 avril 2022 pour protéger l'emploi des salariés intérimaires en permettant aux entreprises, qui ne peuvent plus recourir à l'activité partielle de droit commun, de mobiliser le dispositif d'APLD dès lors que l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle sont mis à disposition leurs salariés intérimaires est en activité partielle ou en APLD.

### **Des accords tournés vers l'avenir pour les salariés permanents**

- Dans un contexte de fortes tensions sur les emplois et d'incertitude économique et sociale, les partenaires sociaux de la branche ont signé un accord de branche le 7 octobre 2022 visant à mettre en place une démarche de GPEC des salariés permanents, en complément des démarches engagées au niveau des entreprises. L'objectif consiste à anticiper et préparer l'avenir des emplois et des compétences des salariés permanents. Des outils seront développés par la branche en 2023 afin de permettre aux salariés permanents de développer leurs compétences et de mieux piloter leur évolution professionnelle. Dans ce cadre paritaire, l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement a réactualisé la cartographie des métiers des salariés permanents.
- Par ailleurs, pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents dans le contexte inflationniste de l'année 2022, les partenaires sociaux de la branche ont signé, 7 mois après l'accord du 19 novembre 2021, un nouvel accord relatif aux salaires minima conventionnels. Cet accord a revalorisé d'un montant de 70€ et de manière uniforme, chacun des niveaux de la grille de classification des emplois, à compter du 1er juillet 2022.
- Le 17 janvier 2023, à la suite de la quatrième augmentation du SMIC depuis le 1er janvier 2022, souhaitant à nouveau soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, l'UNSA et Prism'emploi ont convenu d'une revalorisation uniforme de 3% de chacun des niveaux de la classification des emplois à compter du 1er janvier 2023.

L'année 2022 a célébré les 30 ans du FASTT, toujours plus mobilisé pour faciliter le quotidien des salariés intérimaires et sécuriser leur vie professionnelle : jusqu'à 159 000 demandes sont formulées chaque année auprès des services du FASTT.

### **Intensification des partenariats entre le travail temporaire et le service public de l'emploi**

A la fin du mois de février 2023, toutes les régions auront signé la déclinaison de la convention-cadre nationale avec Pôle emploi. Désormais, les actions se multiplient dans les territoires. Le



partage d'informations entre agences d'emploi et agences Pôle emploi s'est intensifié, avec l'organisation commune de forums et salons emploi, l'approfondissement de la connaissance mutuelle des dispositifs, et le lancement d'expérimentation comme le mentorat d'un demandeur d'emploi par un salarié intérimaire dans un métier en tension.

En ce qui concerne les jeunes, la démarche Mission Jeunes consiste à rapprocher les jeunes et les entreprises et à leur faciliter l'accès à l'emploi et à la qualification en levant les freins périphériques à l'emploi. Son déploiement se poursuit dans les territoires et donne lieu à des signatures de conventions partenariales entre les Missions locales et des agences d'emploi. Cet accord national et ses déclinaisons régionales ont donné lieu à une progression importante de l'intérim dans l'accompagnement des jeunes par les Missions locales en 2022, notamment des jeunes accompagnés dans le cadre du Contrat d'Engagement Jeune. Ainsi, en 2022, 62 476 missions d'intérim ont été réalisées contre 55 204 en 2021 et 43 120 en 2019. 23 336 jeunes ont bénéficié d'au moins une mission d'intérim dans ce cadre et 100 CDI ont été conclus en 2022.

Engagé sur toutes les thématiques d'insertion et de maintien en emploi, Prism'emploi est également à la table des Plan Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés en région. Un engagement qui se recoupe avec celui affirmé auprès des jeunes : 2798 jeunes travailleurs handicapés ont bénéficié d'un contrat en 2022 contre 2670 en 2021 dans le cadre de la démarche Mission Jeunes.





## **PERSPECTIVES DE L'ANNEE 2023, UNE ANNEE AUX ENJEUX SOCIAUX FORTS**

---

### **2023 : une année décisive pour le secteur de l'emploi intérimaire et du recrutement**

---

Au-delà des grands rendez-vous sociaux interprofessionnels sur la négociation sur le partage de la valeur, la transition écologique, la réforme des retraites et l'assurance-chômage, Prism'emploi souhaite participer au débat avec ses propositions pour contribuer à l'objectif de plein emploi, indissociable de la notion de bon emploi, c'est-à-dire des emplois assurant une protection sociale complète et des conditions de travail dignes, protégeant la santé et la sécurité des salariés.

Le 19 octobre 2022, Prism'emploi, la CGT Intérim, la CFDT, l'UNSA, la CFTC Intérim, la CFE-CGC SNES (soit une représentation de plus de 89% des salariés de la branche) se sont accordés sur la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) des 28 850 salariés permanents de la branche. L'année 2023 sera donc celle du déploiement de la GPEC de branche, et du développement d'une offre de formation visant la professionnalisation des salariés permanents. Deux chantiers de négociation s'ouvriront en 2023 sur la révision de la classification des emplois et sur le statut des salariés permanents.

Les partenaires sociaux ont également décidé de renforcer les moyens de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement afin d'améliorer la connaissance des salariés intérimaires. Une enquête sera lancée en 2023 sur les 980 000 jeunes de moins de 25 ans qui travaillent en intérim. Qui sont-ils ? Quelle est la part des étudiants, des décrocheurs, de ceux qui sont en cours de formation, de réorientation ?

L'OIR poursuivra également le travail de diagnostic approfondi mené par territoire. Les bassins de Cambrais, Cholet et Poitiers sont les prochaines publications à venir.

### **Au cœur du débat autour de l'allongement de la durée du travail, les propositions de Prism'emploi en faveur de l'emploi des seniors**

---

Au cœur du débat autour de la réforme des retraites se trouve la question épineuse de l'emploi des seniors. Aujourd'hui, le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) atteint seulement 53,8% selon les chiffres publiés par la Dares en avril 2022. Surtout, alors qu'il atteint désormais 73,3% pour les 55-59 ans, il n'est plus que de 33,1% pour les 60-64 ans.

Dans l'hypothèse d'un allongement de la durée de travail des Français, les acteurs du marché de l'emploi devront multiplier les réflexions pour proposer aux salariés seniors de travailler plus longtemps, dans un objectif affiché d'atteindre le plein emploi à la fin du quinquennat.

Dans cette perspective, le travail temporaire constitue une solution efficace et déjà choisie par une partie des seniors, pour poursuivre leur parcours professionnel au-delà de 55 ans et même de 60 ou 65 ans.

Grâce aux nombreuses agences d'emploi présentes sur le territoire et à leur expertise, le secteur du travail temporaire est en mesure d'apporter aux plus de 50 ans une véritable personnalisation des services et une flexibilité des offres en faveur de leur maintien dans l'emploi. En facilitant le recrutement de seniors en intérim, les entreprises de travail temporaire permettent aux entreprises utilisatrices de satisfaire des besoins liés à des projets ponctuels pour des emplois parfois difficiles à pourvoir car nécessitant beaucoup d'expérience.

En outre, les mécanismes de sécurisation des parcours mis en place par la branche répondent "clé en main" à des problématiques importantes pour les seniors. Ainsi, la portabilité des droits des employés intérimaires, l'importance accordée à la formation professionnelle, ou le bénéfice des



régimes de frais de santé et de prévoyance de la branche, sont autant d'arguments attractifs pour les seniors et qui les encouragent à rester actifs.

Lire l'intégralité des propositions en faveur de l'emploi des seniors sur [Prism'emploi – Le Blog](#).

## **Le bilan positif d'une décennie de CDI-I**

---

### **En 2023, Prism'emploi fêtera les 10 ans d'existence du Contrat à Durée Indéterminée Intérimaire**

Créé en 2014, le **CDII**, sécurisé par son intégration au code du travail en septembre 2018, a constitué une innovation sociale majeure qui contribue à stabiliser des salariés dans une forme d'emploi durable. Dans ce dispositif, l'entreprise de travail temporaire délègue un salarié intérimaire qu'elle emploie en CDI auprès d'une ou de plusieurs entreprise(s) utilisatrice(s). Le salarié bénéficie des avantages du CDI tout en gardant la diversité des expériences professionnelles de l'intérim. Le salarié en CDII bénéficie des dispositifs protecteurs de la branche du travail temporaire : Intérimaires Santé, Intérimaires Prévoyance et l'offre de services du FASTT en matière de mobilité, de logement, d'accès au crédit, de garde d'enfants, etc...

### **Ayant résisté à la crise sanitaire, le CDII a aujourd'hui trouvé sa place sur le marché du travail**

Il représente environ 50 000 ETP, en parallèle des 30 000 salariés permanents et des 780 000 salariés intérimaires. En 2022, il représente 6,3% de l'emploi intérimaire.

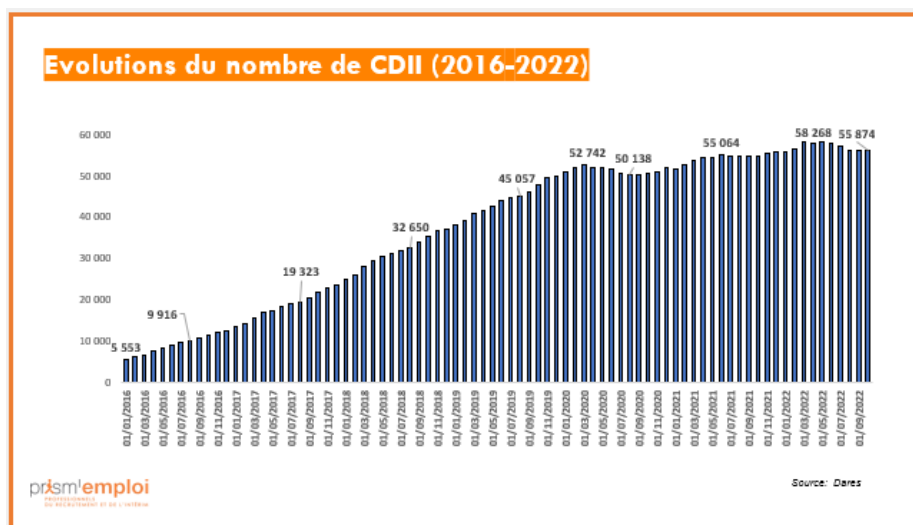
Dix ans après sa mise en place, le bilan qu'en font ses utilisateurs est positif et encourageant. Les salariés en CDII déclarent avoir été motivés par la sécurisation de leur rémunération, par la facilitation de leurs projets personnels, en particulier l'accès au logement et au crédit, et par la possibilité de rester a posteriori dans l'entreprise utilisatrice. En effet, dans la trajectoire d'un salarié, 40% des CDII conduisent à une embauche en CDI dans l'entreprise utilisatrice, et 17% en CDI dans une autre entreprise. Seuls 15% sont en recherche d'emploi à l'issue de leur CDII et 7% inactifs sans recherche d'emploi.

[L'étude relative au CDI intérimaire publiée en juillet par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement](#) illustre en chiffres le bénéfice du CDII dans un parcours, en s'appuyant sur une enquête réalisée par 1500 signataires de CDII. 77% des salariés en CDII se déclarent satisfaits de leur expérience car il répond à leurs aspirations en matière de sécurité et de stabilité professionnelle et personnelle. Ce statut sécurisé permet également d'ouvrir d'autres perspectives : 67% de l'ensemble des ruptures de CDI Intérimaire sont immédiatement suivies de la signature d'un CDI « classique ».

Les agences d'emploi s'apprêtent donc à accentuer en 2023 le développement d'une politique RH dédiée aux CDII, allant vers toujours plus de prévisionnel, d'anticipation des besoins client et la construction de parcours intégrant l'intermission comme un moment approprié pour la formation, assurant ainsi durablement l'employabilité des salariés en CDII.



## **Après avoir progressé de façon linéaire, le nombre de personnes en CDI Intérimaire a atteint un plateau depuis 2 ans**



*Evolutions du nombre de CDII (2016-2022) (Source : Dares)*

Selon Prism'emploi, cette stagnation s'explique par l'incertitude économique qui peut limiter le recours à un contrat très engageant pour l'ETT qui assume, avec l'aide de la garantie minimale de rémunération, le salaire en période d'intermission ; mais également l'incertitude sur le dispositif lui-même menacé par un dispositif expérimental beaucoup plus souple et rentable, le CDI d'employabilité (CDIE).

Aussi, Prism'emploi ne baisse pas la garde face à des contrats moins disant socialement qui menacent le modèle construit par la branche, à savoir le détournement du statut d'autoentrepreneur, ou le CDIE. Prism'emploi est dans l'attente de la publication du rapport de l'Inspection générale des affaires sociales sur le CDIE, tout en rappelant que le rapport parlementaire intermédiaire avait déjà émis des doutes sur ce dispositif expérimental sur lequel la collecte des données est très incomplète. Alors que le Sénat a voté la suppression de la limitation de durée de 36 mois, Prism'emploi souhaite continuer de conforter le CDII, en demandant la suppression des motifs de recours puisqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée.

## **Un effort accru pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs**

### **Le secteur du travail temporaire souhaite s'inscrire dans les discussions autour de l'amélioration de la santé au travail et la prévention des risques.**

Depuis 20 ans, le secteur du travail temporaire et du recrutement est engagé en faveur de la protection de la santé et de la sécurité au travail des salariés intérimaires. Chaque année, la branche du travail temporaire consacre plus de 600 millions à la formation professionnelle pour permettre aux salariés intérimaires de s'adapter aux évolutions et besoins de chaque secteur et d'effectuer leurs missions dans de bonnes conditions de sécurité.

La branche a également signé le 3 mars 2017 un accord relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le secteur et créé, dès 2002, une commission paritaire santé et sécurité au travail, chargée de fournir des préconisations d'actions ainsi que de diffuser des outils de sensibilisation à la sécurité à destination des agences d'emploi pour renforcer la prévention auprès des salariés intérimaires.



Cet effort constant de protection de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires sera poursuivi. La branche souhaite pleinement s'inscrire au cœur du Plan National de Santé au Travail (2021-2025), dont l'objectif est d'améliorer durablement la santé de travail et de prévenir les risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail. Dans ce cadre, Prism'emploi va mettre en place un dispositif de prévention des risques pour les salariés intérimaires.

## ANNEXES

### Récapitulatif des 10 accords signés en 2022

2022	
Accord du 11 mars 2022 relatif au CDI intérimaire	Avis relatif à l'extension du 1 <sup>er</sup> avril 2022
Avenant n°2 du 25 mars 2022 à l'accord Formation du 29 novembre 2019 (Statuts du FPE-TT)	Arrêté d'extension du 23 septembre 2022 (JO du 11 octobre 2022)
Avenant d'interprétation du 8 avril 2022 de l'accord du 11 juin 2021 relatif au financement du paritarisme dans la branche	Arrêté d'extension du 14 novembre 2022 (JO du 23 novembre 2022)
Avenant n°1 du 8 avril 2022 à l'accord du 19 novembre 2021 relatif au renforcement du paritarisme dans la branche	Avis relatif à l'extension du 11 mai 2022
Accord du 15 avril 2022 relatif à l'APLD pour le maintien en emploi des salariés intérimaires	Arrêté d'extension du 25 mai 2022 (JO du 31 mai 2022)
Accord du 10 juin 2022 relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents des ETT	Arrêté d'extension du 25 août 2022 (JO du 31 août 2022)
Avenant n°1 du 7 octobre 2022 à l'accord du 22 janvier 2021 relatif à la PRO-A des salariés intérimaires en CDI	Avis relatif à l'extension du 21 octobre 2022
Accord du 7 octobre 2022 relatif à la GPEC des salariés permanents	Avis relatif à l'extension du 8 novembre 2022
Lettre paritaire du 18 novembre 2022 – Défense des formes de flexibilité responsable	
Avenant n°7 du 18 novembre 2022 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	
Accord du 18 novembre 2022 relatif à la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité et la diversité dans la branche	Avis relatif à l'extension du 7 décembre 2022



## Baromètre Décembre 2022

---

# Baromètre PRISM'EMPLOI Décembre 2022



## COMMENTAIRE GÉNÉRAL POUR LE MOIS DE DÉCEMBRE 2022

En décembre 2022, l'emploi intérimaire (contrats de travail temporaire et CDI intérimaires) représente 725 224 équivalents temps plein (ETP), en hausse de 1,4 % par rapport à décembre 2021, progressant ainsi de 9 300 ETP en un an. La croissance observée ce mois-ci est de même ordre que celle des mois d'octobre (+1,2 %) et de novembre (+1,7 %) et se situe 3,7 points en dessous de la tendance moyenne de l'année 2022 (+5,1 %).

Le BTP, avec -4,7 %, est le seul secteur orienté à la baisse. La dégradation apparaît plus marquée ce mois-ci qu'en novembre (-1,2 %) mais se situe néanmoins en dessous de sa moyenne annuelle (-4,2 %).

Après avoir décroché en novembre (-4,1 %) l'intérim dans les transports-logistique stagne en décembre (+0,1 %), à l'image de son évolution moyenne en 2022 (-0,4 %).

Les autres secteurs connaissent des progressions modérées comprises entre 2,0 % (services) et 3,9 % (commerce) :

- La décélération se confirme dans les services (+2,0 % sur un an) en raison de la normalisation de la demande d'intérim dans l'hôtellerie-restauration.
- Avec +3,4 %, la croissance dans l'industrie se situe à son point le plus bas de l'année. Son évolution annuelle moyenne atteint 7,5 %.
- C'est dans le secteur du commerce (+3,9 %) que l'intérim est ce mois-ci le plus dynamique.

Dans ce contexte, en décembre, les qualifications d'employés et d'ouvriers qualifiés (tous deux en progression de +3,0 %) sont les deux vecteurs du développement de l'emploi intérimaire. Dans le même temps, le nombre d'ouvriers non qualifiés stagne (+0,0 %) et les métiers cadres et professions intermédiaires sont en baisse (-2,2 %) pour le troisième mois consécutif.



## DONNÉES NATIONALES DE CADRAGE

Évolution de décembre 2022 par rapport à décembre 2021

### LES CHIFFRES CLÉS :

Les effectifs intérimaires s'inscrivent en hausse (+1,4 %) au niveau national.

### ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

#### La majorité des secteurs sont en hausse

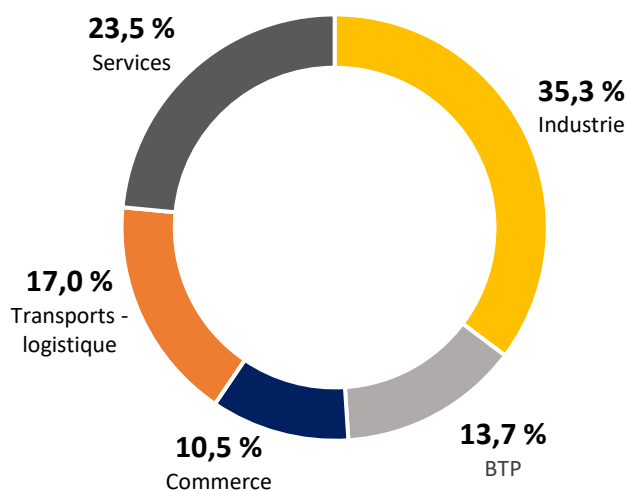
L'emploi intérimaire augmente dans le commerce (+3,9 %), l'industrie (+3,4 %), les services (+2,0 %), et les transports (+0,1 %) mais diminue dans le BTP (-4,7 %).

### ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR QUALIFICATION

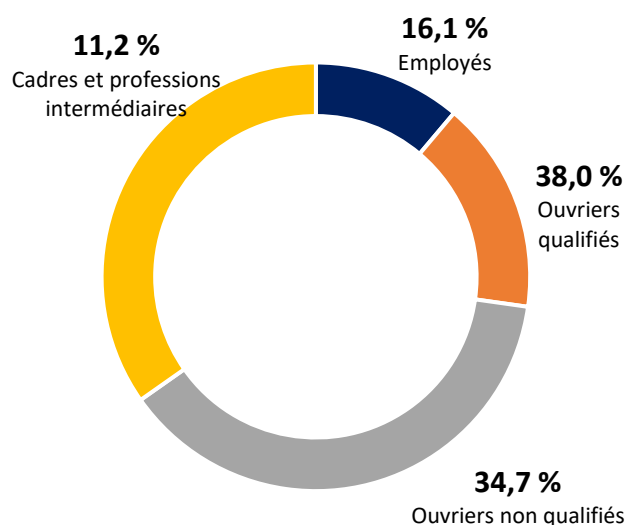
#### La majorité des qualifications sont en hausse

L'emploi intérimaire augmente chez les ouvriers qualifiés (+3,0 %) et les employés (+3,0 %), stagne chez les ouvriers non qualifiés (+0,0 %), mais diminue chez les cadres et professions intermédiaires (-2,4 %).

Répartition des effectifs intérimaires  
par secteur



Répartition des effectifs intérimaires  
par qualification





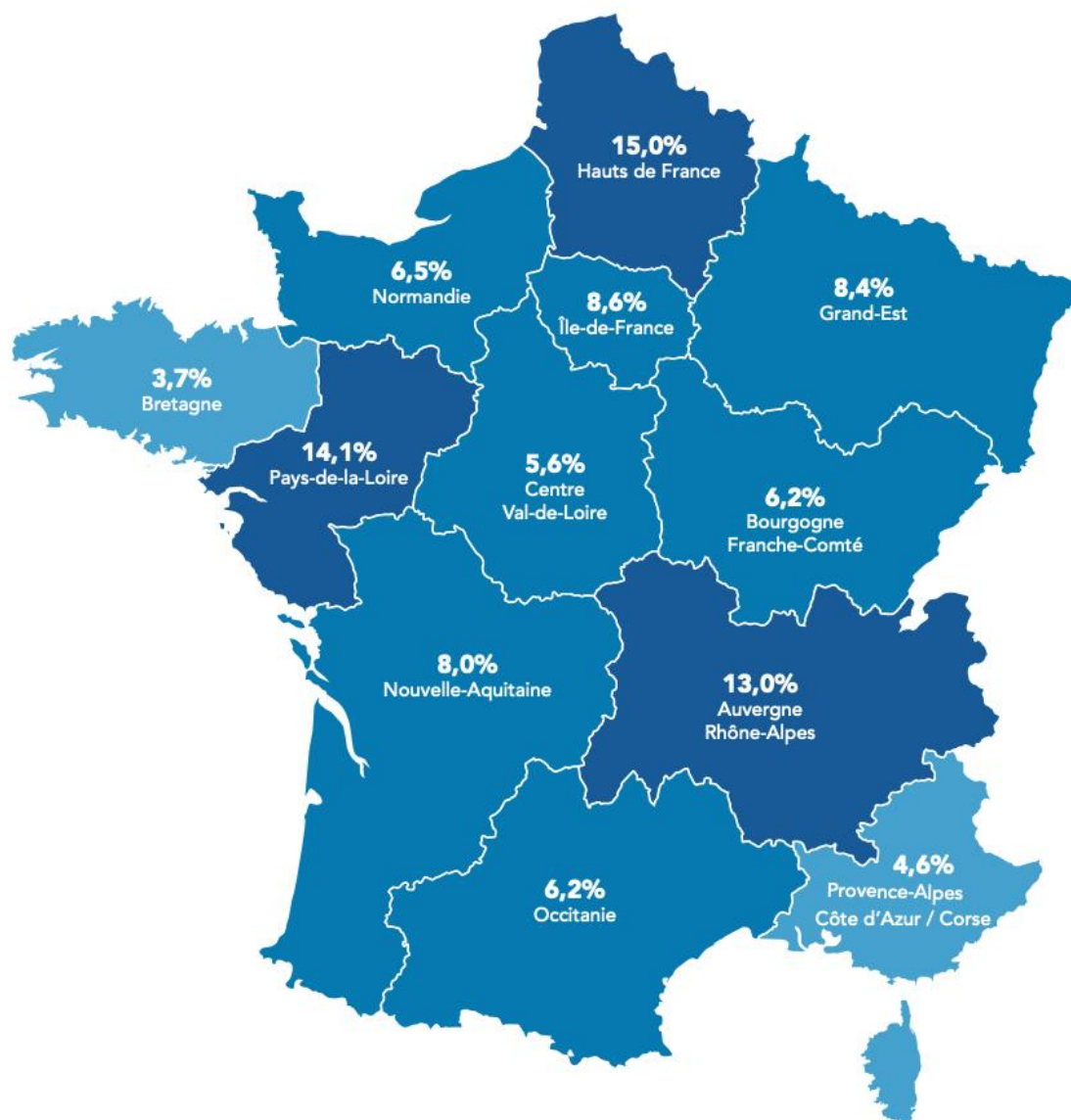


## LE CDI INTÉRIMAIRE

**En décembre 2022, le CDI Intérimaire représente 46 215 ETP, correspondant à 6,4% des effectifs des agences d'emploi.**

Sur les territoires, le recours au CDI est nettement surreprésenté en Pays de la Loire (10,0 %), dans les Hauts-de-France (10,7 %) et en Bourgogne-Franche-Comté (8,4 %). C'est en Bretagne et en Ile-de-France (avec respectivement 3,8 % et 3,2 % des effectifs) que ce contrat demeure le moins développé.

La répartition géographique des CDI se concentre à plus de 40 % dans 3 régions caractérisées par une forte orientation industrielle : Hauts-de-France : 15,0 %, Pays de la Loire : 14,1 % et Auvergne-Rhône-Alpes : 13,0 %.



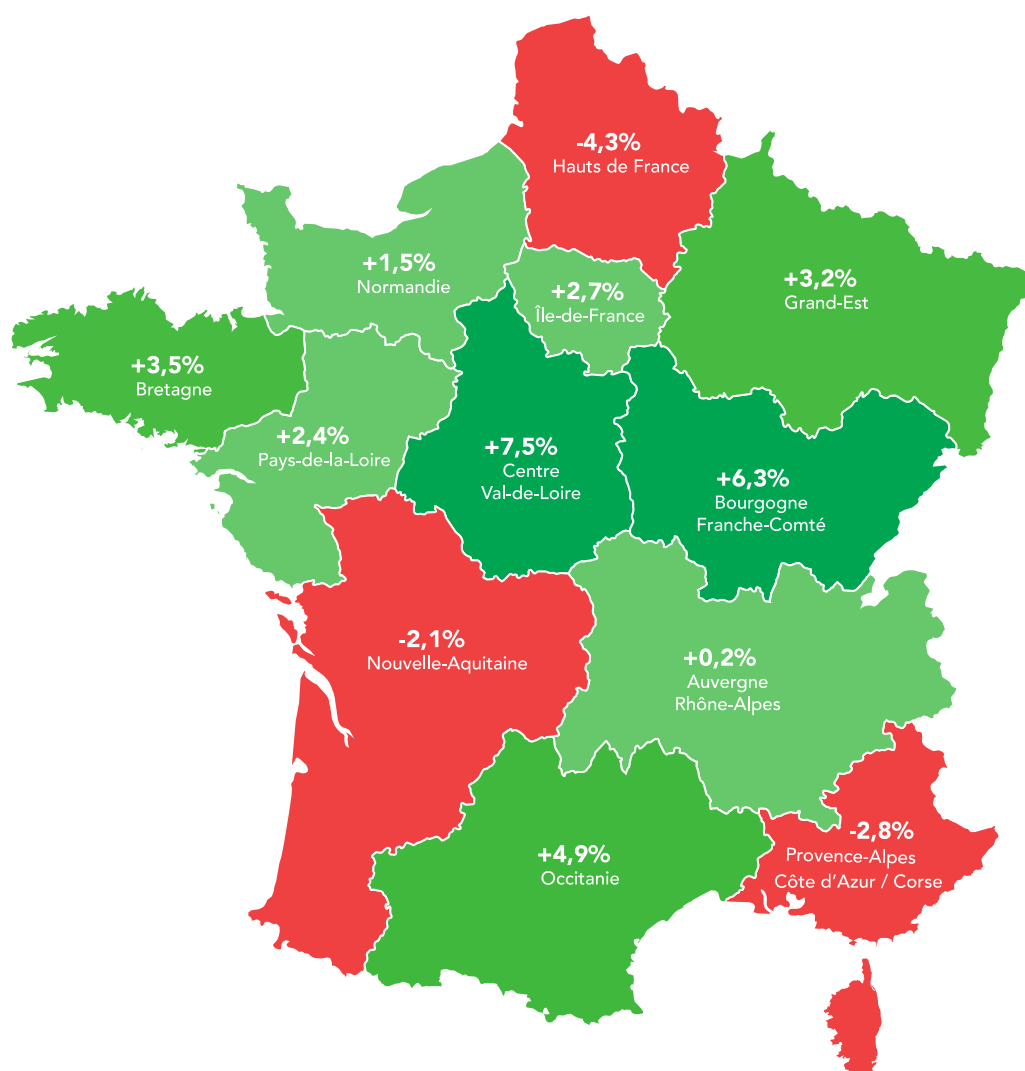


## LA FRANCE DES RÉGIONS

### Décembre 2022 par rapport à décembre 2021

#### La majorité des régions sont en hausse

Les spécialisations sectorielles des bassins d'emploi ont un effet différenciant sur les évolutions géographiques. En cette fin d'année, les trois régions les plus dynamiques sont : Occitanie : +4,9 % ; Bourgogne-Franche-Comté : +6,3 % et Centre Val-de-Loire : +7,5 %. Au contraire des trois régions caractérisées par une diminution des effectifs intérimaires : Nouvelle-Aquitaine : -2,1 %, Hauts-de-France : -4,3 % et DROM : -7,7 %.

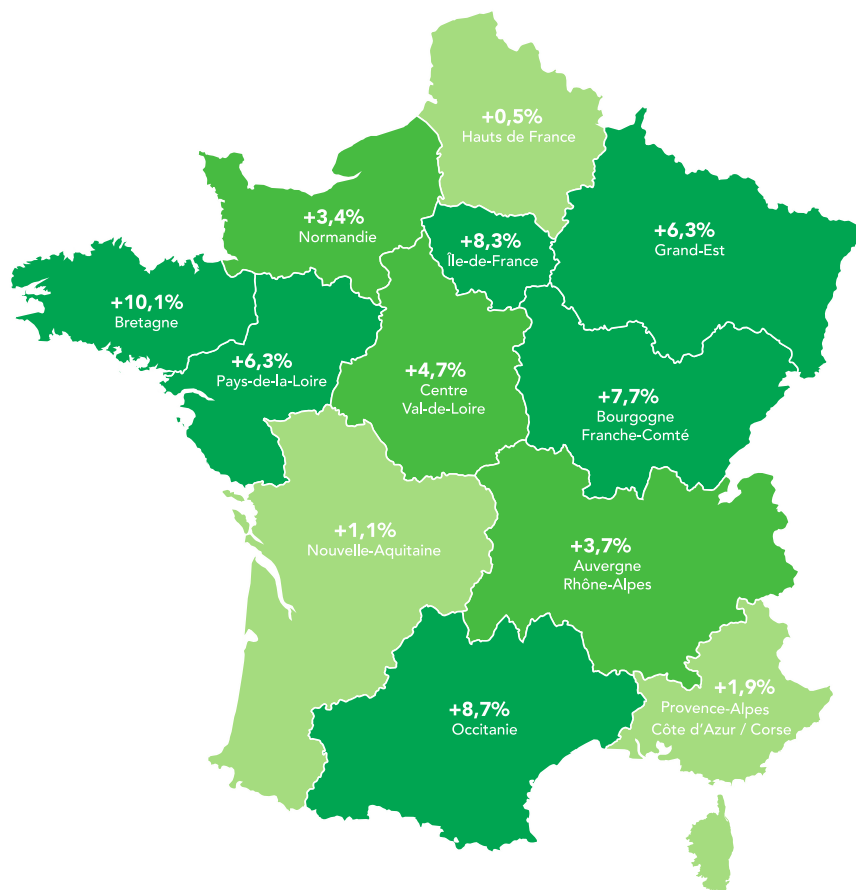






## Cumul annuel : janvier-décembre 2022 (%)

Au cours des douze mois de l'année, l'emploi intérimaire enregistre une hausse cumulée de +5,1 % par rapport à la même période en 2021.



### Méthodologie :

Prism'emploi s'appuie sur l'expertise de Siaci Saint Honoré pour la réalisation du Baromètre Prism'emploi. La branche du travail temporaire a en effet choisi cet organisme pour collecter et consolider les données des Entreprises de Travail Temporaire (ETT) afin d'identifier les salariés éligibles à la mutuelle Intérimaires Santé et au régime de prévoyance. Ainsi, depuis fin 2015, les ETT transmettent chaque mois à Siaci Saint Honoré les informations relatives aux missions d'intérim. Ces données font désormais l'objet d'un traitement statistique dans le cadre d'une convention réunissant l'Observatoire de l'Intérim et du recrutement, S2H Consulting (filiale de Siaci Saint Honoré) et Prism'emploi. Leur traitement est effectué dans le strict respect des normes de confidentialité et sur des espaces sécurisés, et les données sont exploitées depuis janvier 2021 par Prism'emploi pour élaborer ce baromètre d'activité parfaitement exhaustif et permettant de distinguer les contrats de travail temporaire et les CDI.



### Contacts presse

**Ema Hazan**  
06.64.56.11.74  
ema.hazan@plead.fr

**Noémie Barbaut**  
06.25.26.37.94  
noemie.barbaut@plead.fr

### À propos de Prism'emploi

Prism'emploi – Professionnels du recrutement et de l'intérim – est l'organisation professionnelle, qui regroupe plus de 600 enseignes représentant 90% du chiffre d'affaires de la profession. 10 000 agences d'emploi et 30 000 salariés permanents sont présents sur l'ensemble du territoire.  
[www.prismemploi.eu](http://www.prismemploi.eu) - @Prismemploi