

SEPTEMBRE 2023

BAROMÈTRE PRISM'EMPLOI

Les chiffres de l'emploi intérimaire



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

PARIS, LE 14 NOVEMBRE 2023

COMMENTAIRE GÉNÉRAL

POUR LE MOIS DE SEPTEMBRE 2023

En septembre 2023, l'emploi intérimaire (contrats de travail temporaire et CDI intérimaires) représente 792 100 équivalents temps plein (ETP), en baisse de 3,1 % par rapport à septembre 2022, soit 25 000 ETP de moins en un an. La tendance de septembre est conforme à l'évolution moyenne enregistrée au cours des trois premiers trimestres (-3,2 %) et se situe 2,7 points au-dessus de celle du mois d'août (-5,8 %).

Dans le détail des activités utilisatrices, à l'exception du BTP, tous les grands secteurs ont réduit leur recours à l'intérim en septembre 2023 par rapport à septembre 2022 :

- Avec -4,0 %, la baisse de l'intérim est plus marquée dans l'industrie que par rapport à la moyenne des secteurs. Cette tendance se situe par ailleurs très nettement en-dessous de l'évolution de l'emploi intérimaire cumulée observée dans l'industrie depuis le début de l'année (-1,1 %).
- Après avoir connu une forte dégradation en août, les secteurs des Transports-logistique et des Services, avec respectivement -2,7 % et -1,8 % en septembre, ont moins réduit leur recours à l'intérim que le mois précédent.
- Toujours pénalisé par la consommation des ménages, le travail temporaire recule de 10,5 % dans le secteur du commerce.

Le nombre de salariés intérimaires se redresse légèrement dans le BTP (+1,1 %). Cette évolution positive sur un an, à rebours des autres activités, s'explique principalement par deux raisons :

- après avoir baissé sans discontinuer depuis près de deux ans, l'effet de base y est désormais plus favorable ;
- les besoins en personnel dans le BTP sont encore significatifs mais les professionnels de ce secteur anticipent une baisse d'activité à moyen terme.

Ces tendances sectorielles ont été plus porteuses pour les métiers les plus qualifiés (cadres et professions intermédiaires : +2,2 % ; ouvriers qualifiés : -1,2 %) que pour les ouvriers non qualifiés et les employés (qui diminuent respectivement de 5,4 % et 6,5 %).

CONTACTS PRESSE

Dylan Jullian
06.18.89.56.73
dylan.jullian@omnicomprgroup.com

Victor Morelle
06.18.83.59.55
victor.morelle@omnicomprgroup.com

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
@Prismemploi

DONNÉES NATIONALES DE CADRAGE

ÉVOLUTION DE SEPTEMBRE 2023 PAR RAPPORT À SEPTEMBRE 2022

LES CHIFFRES CLÉS

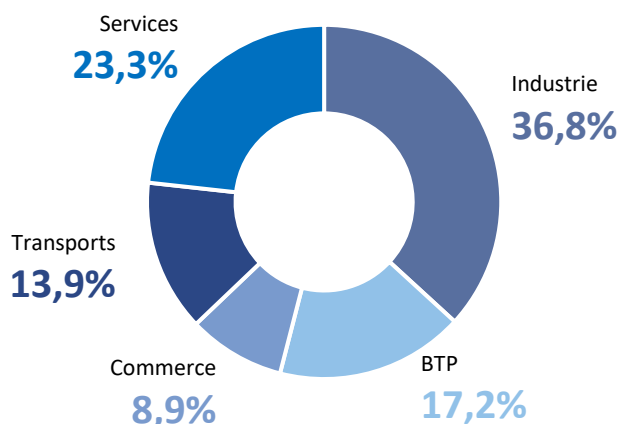
Les effectifs intérimaires s'inscrivent en baisse **(-3,1 %)** au niveau national.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

La majorité des secteurs
est en baisse

L'emploi intérimaire augmente dans le BTP (+1,1 %), mais diminue dans les services (-1,8 %), les transports (-2,7 %), l'industrie (-4,0 %) et le commerce (-10,5 %).

Répartition des effectifs intérimaires
par secteur

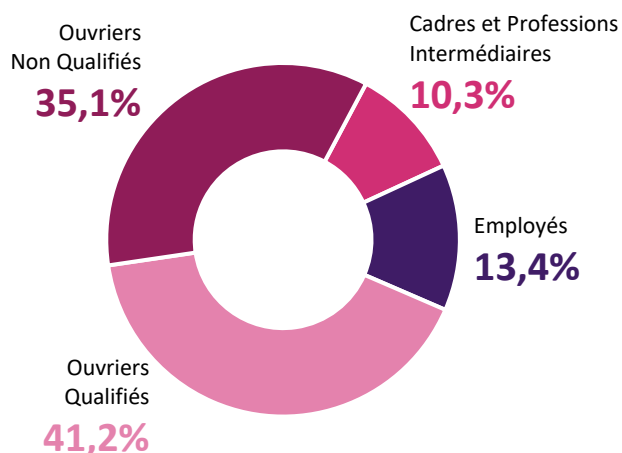


ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR QUALIFICATION

La majorité des qualifications
est en baisse

L'emploi intérimaire augmente chez les cadres et professions intermédiaires (+2,2 %), mais diminue chez les ouvriers qualifiés (-1,2 %), les ouvriers non qualifiés (-5,4 %) et les employés (-6,5 %).

Répartition des effectifs intérimaires
par qualification

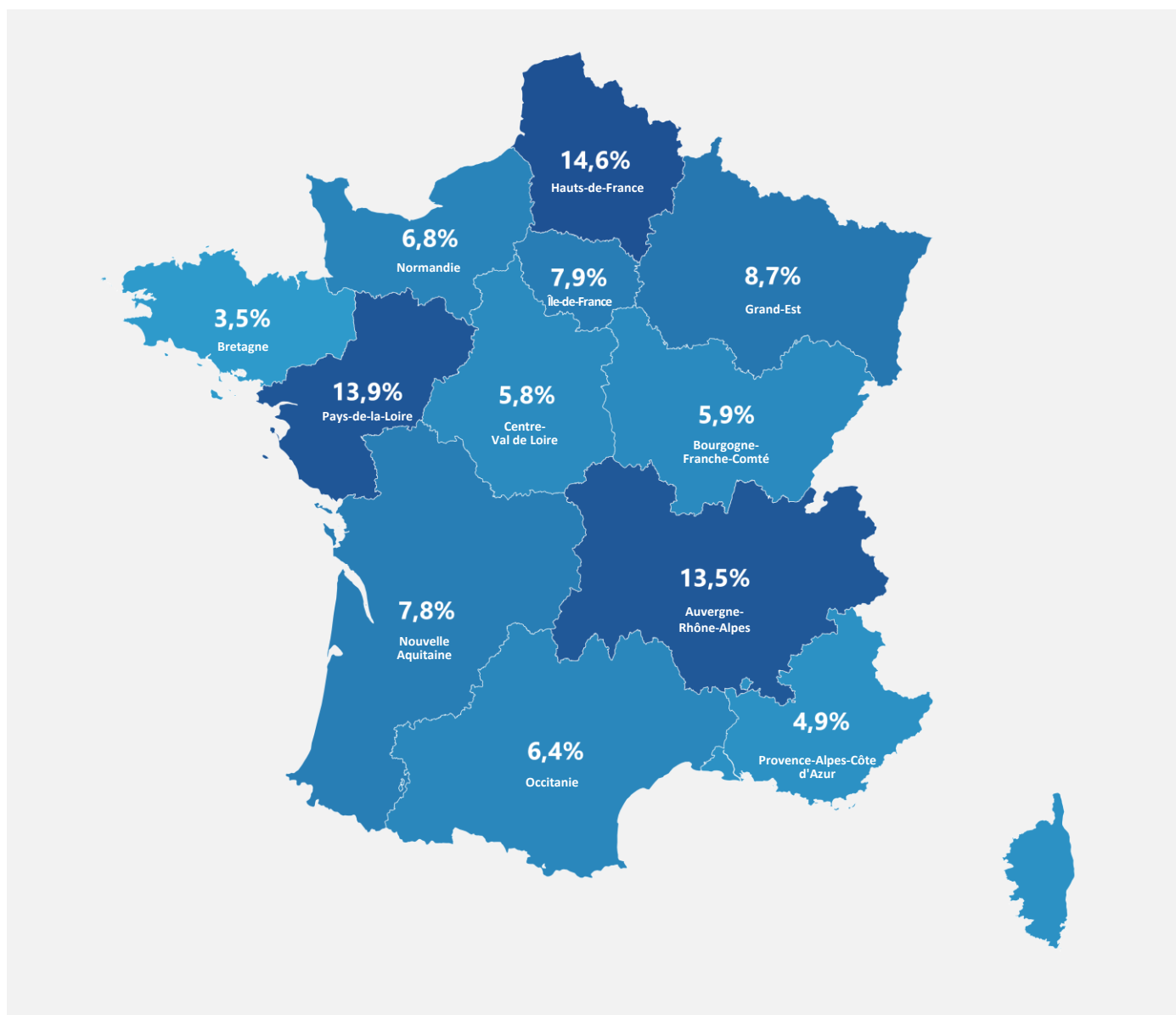


LE CDI INTÉRIMAIRE

En septembre 2023, le CDI Intérimaire représente **48 130 ETP**, correspondant à **6,1 %** des effectifs des agences d'emploi.

Sur les territoires, le recours au CDI est nettement surreprésenté en Pays de la Loire (10,3 %) dans les Hauts-de-France (10,3 %), et en Normandie (7,6 %). C'est en Bretagne et en Ile-de-France (avec respectivement 3,5 % et 3,0 % des effectifs) que ce contrat demeure le moins développé.

La répartition géographique des CDI se concentre à plus de 40 % dans trois régions caractérisées par une forte orientation industrielle : Hauts-de-France (14,6 %), Pays de la Loire (13,9 %) et Auvergne-Rhône-Alpes (13,5 %).



Nouvelle-Aquitaine

DONNÉES RÉGIONALES DE CADRAGE

CHIFFRES DE SEPTEMBRE 2023 PAR RAPPORT À SEPTEMBRE 2022

LES CHIFFRES CLÉS

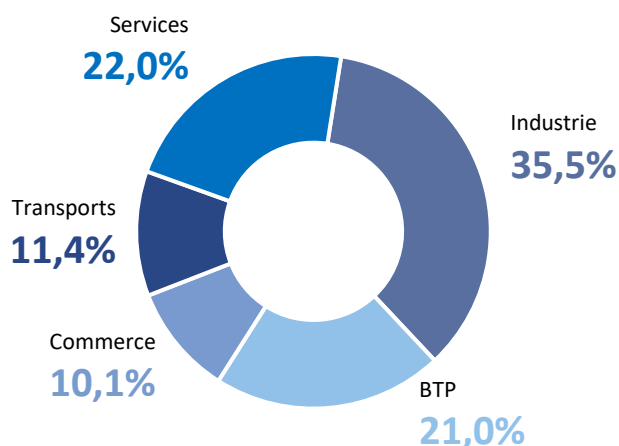
Les effectifs intérimaires sont en baisse **(-7,4 %)** en région Nouvelle-Aquitaine.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

L'ensemble des secteurs
est en baisse

L'emploi intérimaire diminue dans le BTP (-0,9 %), l'industrie (-4,6 %), les services (-6,2 %), les transports (-12,1 %) et le commerce (-23,3 %).

Répartition des effectifs intérimaires
par secteur

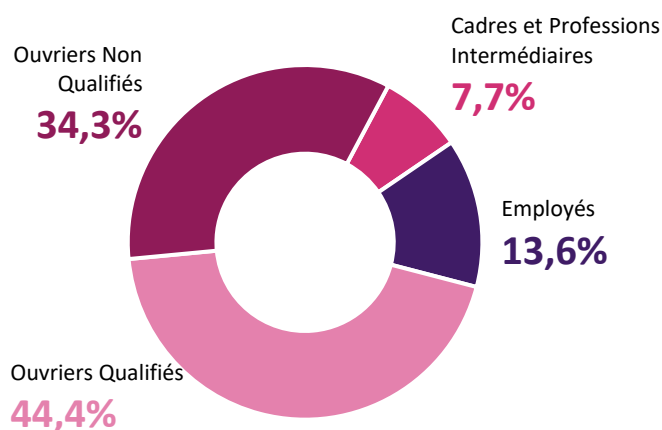


ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR QUALIFICATION

L'ensemble des qualifications
est en baisse

L'emploi intérimaire diminue chez les ouvriers qualifiés (-1,2 %), les ouvriers non qualifiés (-9,3 %), les cadres et professions intermédiaires (-11,8 %) et les employés (-17,6 %).

Répartition des effectifs intérimaires
par qualification



Nouvelle-Aquitaine

TENDANCES TERRITORIALES

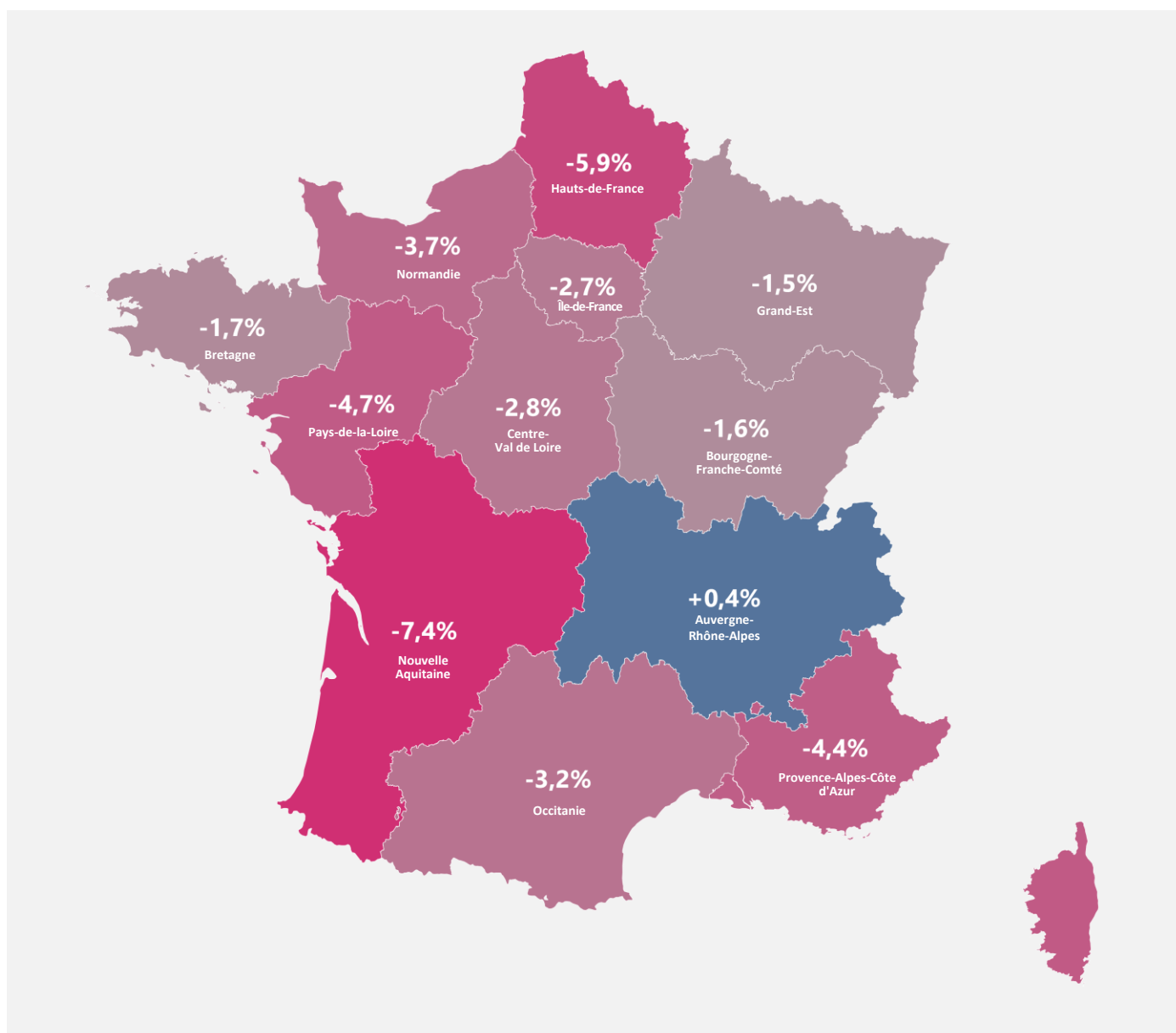
	Évolution des effectifs intérimaires (y compris CDI)	Part des CDI dans l'emploi intérimaire total
Charente	-1,4 %	7,1 %
Charente-Maritime	+2,6 %	8,6 %
Corrèze	-3,2 %	7,3 %
Creuse	+5,6 %	10,0 %
Deux-Sèvres	-7,3 %	7,7 %
Dordogne	-11,6 %	7,1 %
Gironde	-17,5 %	5,0 %
Haute-Vienne	+0,5 %	6,8 %
Landes	-3,6 %	3,1 %
Lot-et-Garonne	-3,4 %	4,7 %
Pyrénées-Atlantiques	+0,3 %	3,7 %
Vienne	-5,0 %	7,8 %

LA FRANCE DES RÉGIONS

Septembre 2023 par rapport à septembre 2022.

La majorité des régions est en baisse.

Dans 4 régions, le niveau de l'emploi temporaire est à peu près comparable à celui de l'an passé : Auvergne-Rhône-Alpes (+0,4 %), Grand-Est (-1,5 %), Bourgogne-Franche-Comté (-1,6 %) et Bretagne (-1,7 %). A l'opposé, deux régions connaissent un décrochage nettement plus marqué que la moyenne : Nouvelle-Aquitaine (-7,4 %) et Hauts-de-France (-5,9 %).

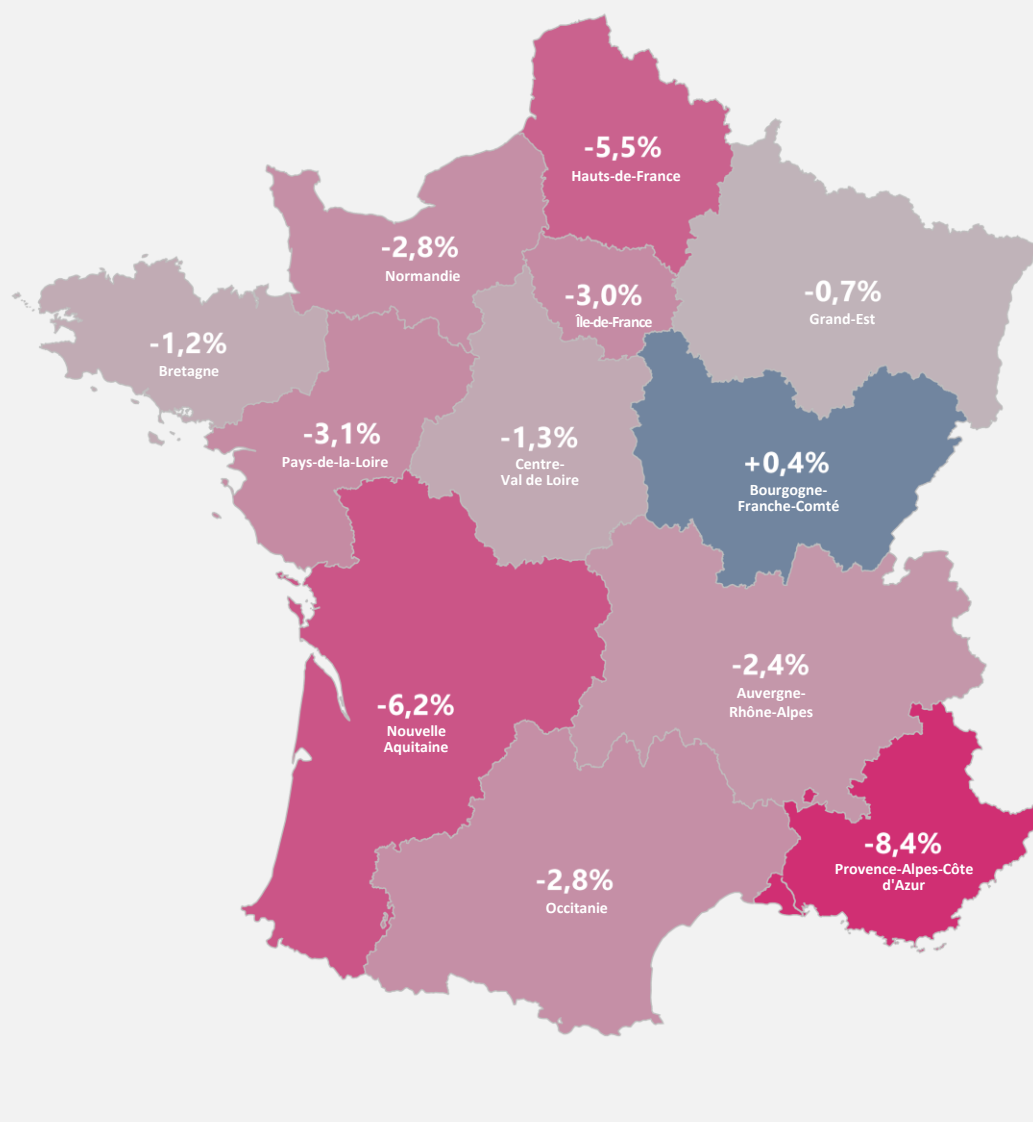


LA FRANCE DES RÉGIONS

Septembre 2023 par rapport à septembre 2022.

Cumul annuel : janvier-septembre 2023 (%)

Au cours des neuf premiers mois de l'année, l'emploi intérimaire enregistre une baisse cumulée de -3,2 % par rapport à la même période en 2022.



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.



QFOCUS

L'INTERIM DANS LE SECTEUR DU BTP

Le secteur du BTP en France joue un rôle crucial sur le plan économique et social. Il emploie plus de 1,6 million de salariés¹ au sein de 730 000 entreprises selon l'observatoire des métiers du BTP². À ces salariés directement employés par les entreprises du secteur de la construction s'ajoutent 146 000 salariés intérimaires travaillant dans ces mêmes entreprises : le taux de recours à l'intérim est de 8,5% dans le secteur de la construction (contre 3,0 % dans l'ensemble de l'économie).

Cependant, l'emploi dans ce secteur est confronté à des défis croissants, notamment un taux élevé de rotation du personnel en raison du vieillissement de la main-d'œuvre, des difficultés de recrutement et d'un défaut d'attractivité du secteur.

La majorité des emplois, en grande partie d'ouvriers, nécessitent une forte technicité et la formation occupe une place centrale. Les compétences recherchées sont marquées par des évolutions réglementaires, qui traduisent les enjeux de transition écologique, de numérisation, d'évolutions technologiques et de santé et de sécurité.

En 2022, le BTP compte pour 17,4% de l'emploi intérimaire dont 84% dans le bâtiment. Avec 6500 recrutements opérés par les agences d'emploi en 2022, le BTP représente 6% des prestations ; 77% concernent des postes ouvriers (41% qualifiés et 36,1% non-qualifiés).

Flexibilité, formation et sécurisation juridique : le précieux trio apporté par les entreprises de travail temporaire.

Face à la pénurie de travailleurs qualifiés dans de nombreuses régions et au vieillissement de la main-d'œuvre, les entreprises de BTP ont recours aux agences d'emploi.

Les variations saisonnières, cycles de l'immobilier, les aléas climatiques et la diversité des projets de construction imposent une flexibilité dans la gestion des ressources humaines. Les entreprises de travail temporaire (ETT) jouent un rôle central dans cette gestion de la flexibilité, permettant de répondre efficacement et rapidement aux fluctuations de l'activité. Elles soutiennent les services RH ou constituent une solution d'externalisation, dans un secteur dominé par les TPE-PME. Elles interviennent dans la recherche, la sélection, mais aussi l'accompagnement et l'intégration des nouveaux collaborateurs.

Ainsi selon une enquête de la fédération française du bâtiment, une entreprise sur deux dans le secteur du BTP (54 %) ayant essayé de recruter déclare recourir en complément à l'intérim³.

Avec la place donnée à la formation au cœur de leur modèle économique, qui se traduit par plus de 600 millions investis en formation par an, les entreprises de travail temporaire contribuent à former les salariés du secteur BTP.

¹ Eclairages et synthèses, « Les métiers du bâtiment et des travaux publics », Pôle emploi, octobre 2023

² Observatoire des métiers du BTP, en 2021 : <https://dataviz.metiers-btp.fr/salaries>

³ Observatoire des métiers du BTP, « Les pratiques de recrutement dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics » Juin 2021.

QFOCUS

Enfin, le secteur du travail temporaire, qui est une profession réglementée, incarne la flexibilité responsable grâce à de nombreuses protections sociales auxquelles il donne accès (dispositifs de formation, mutuelle santé, régime de prévoyance, aides sociales...). A ce titre, il permet d'améliorer la situation des travailleurs et de lutter contre le travail au noir et le travail illégal. Son recours assure aux entreprises utilisatrices le respect de la législation du droit du travail, ce qui sécurise juridiquement leur propre activité.

Des enjeux stratégiques partagés

Malgré une image souvent contrastée au sein des entreprises utilisatrices, les salariés intérimaires du BTP sont en général plus âgés que la moyenne des intérimaires et ont une intensité d'emploi plus élevée.

Si le risque d'accident est, du fait des activités exercées, inhérent à ce secteur, il ne saurait à lui seul justifier l'écart entre le recours à l'intérim (9,2 % des salariés du BTP) et la proportion des intérimaires dans les accidents du BTP (12,0 % en moyenne). Cette sur-représentation témoigne d'une forme d'externalisation du risque d'accident du travail par les entreprises du BTP. Subie par les intérimaires, cette situation inacceptable nécessite une prise de conscience et des actions de prévention adaptée. Prism'emploi a développé une plateforme numérique pour former les salariés intérimaires sur les risques professionnels et les règles de sécurité à appliquer. Elle est prévue en six langues. La prévention des accidents repose principalement sur l'implication dans l'accueil et l'intégration des salariés intérimaires sur les chantiers.

Dans les années à venir, le secteur du BTP devrait continuer à faire face à des tensions de recrutement, avec environ 500 000 emplois à pourvoir d'ici 2030⁴, principalement dus aux départs en retraite et au développement des activités. Les entreprises de travail temporaire (ETT) ont un rôle clé à jouer pour aider à relever ces défis en diversifiant les recrutements, en proposant des services aux salariés en particulier pour développer leurs compétences, et en renforçant leurs politiques de prévention des risques professionnels en étroite coopération avec les entreprises du secteur.

⁴ « Des métiers en 2030 : quelles perspectives de recrutement en région ? », France Stratégie – DARES, janvier 2023