Communiqué de presse
Paris, le 23 mai 2023

Baromètre PRISM'EMPLOI
Mars 2023

COMMENTAIRE GÉNÉRAL POUR LE MOIS DE MARS 2023

En mars 2023, l'emploi intérimaire (contrats de travail temporaire et CDI intérimaires) représente 743 800 équivalents temps plein (ETP), en baisse de 3,0 % par rapport à mars 2022, soit 23 880 ETP de moins en un an. Mars 2023 confirme ainsi les tendances observées en janvier (-3,2 %) et en février (-2,6 %). En moyenne, le travail temporaire se replie de 2,9 % au premier trimestre 2023.

A l'exception de l'industrie, dont les effectifs repartent à la hausse (+1,0 %), tous les secteurs d'activité sont caractérisés par un recul relativement homogène, aux alentours de -5,0 % :

- Après -7,9 % en février, la baisse du travail temporaire, avec -4,6 % en mars (sur un an), s'atténue dans les transports.
- Au contraire, avec -4,8 %, le recul dans le BTP est plus marqué qu'au cours du mois précédent.
- Avec -5,7 %, pour la première fois depuis février 2021, l'intérim recule dans les services.
- C'est dans le commerce (-6,7 %), pénalisé par la consommation des ménages, que le décrochage est le plus important. La baisse dans ce secteur est toutefois moins marquée qu'en janvier (-9,9 %) et qu'en février (-7,2 %).

Toutes les catégories de qualification diminuent. Les trajectoires sont néanmoins plus favorables pour les ouvriers, avec -1,7 % pour les ouvriers qualifiés et -2,3 % pour les ouvriers non-qualifiés, que pour les cols blancs, en dessous de la tendance moyenne : -5,6 % pour les cadres et professions intermédiaires et -7,1 % pour les employés.

Contacts presse

Dylan Jullian
06.18.89.56.73
dylan.jullian@omnicomprgroup.com

Victor Morelle
06.18.83.59.55
victor.morelle@omnicomprgroup.com

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 - @Prismemploi

DONNÉES NATIONALES DE CADRAGE

Évolution de mars 2023 par rapport à mars 2022

LES CHIFFRES CLÉS :

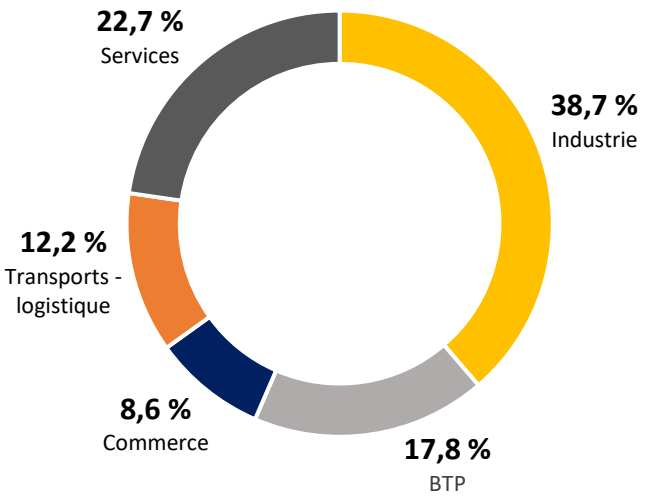
Les effectifs intérimaires s'inscrivent en baisse (-3,0 %) au niveau national.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

La majorité des secteurs est en baisse

L'emploi intérimaire augmente uniquement dans l'industrie (+1,0 %), mais diminue dans les transports (-4,6 %), le BTP (-4,8 %), ainsi que dans les services (-5,7 %) et le commerce (-6,7 %).

Répartition des effectifs intérimaires par secteur

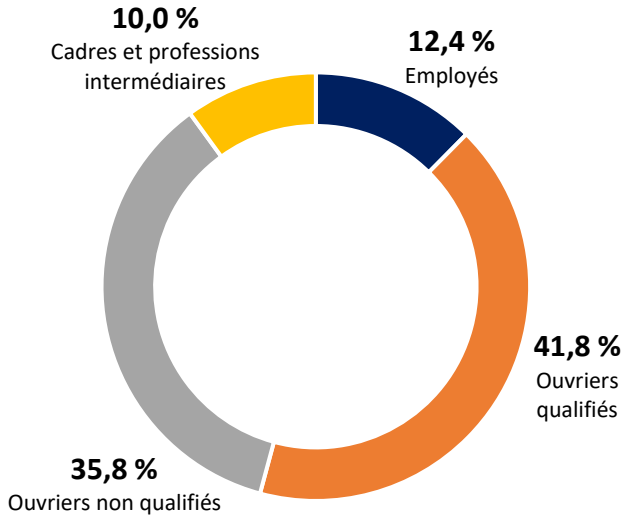


ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR QUALIFICATION

L'ensemble des qualifications est en baisse

L'emploi intérimaire diminue chez les ouvriers qualifiés (-1,7 %), les ouvriers non qualifiés (-2,3 %), les cadres et professions intermédiaires (-5,6 %) et les employés (-7,1 %).

Répartition des effectifs intérimaires par qualification

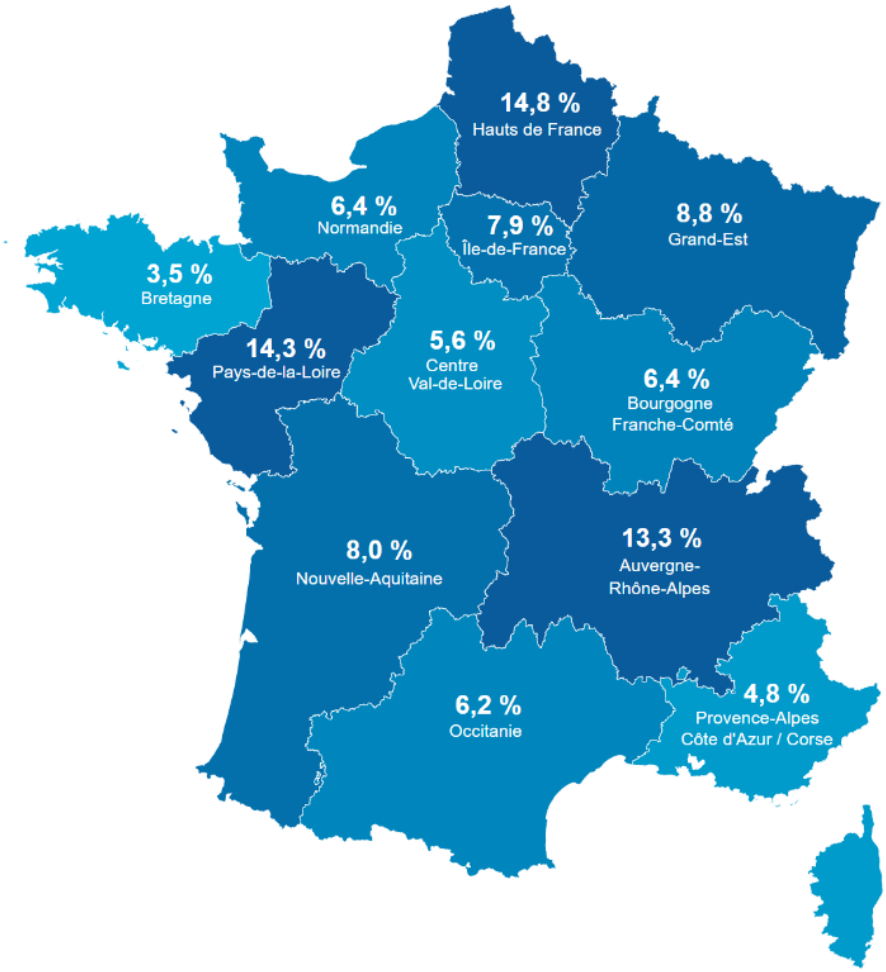


LE CDI INTÉRIMAIRE

En mars 2023, le CDI Intérimaire représente 46 500 ETP, correspondant à 6,3 % des effectifs des agences d'emploi.

Dans les territoires, le recours au CDII est nettement surreprésenté dans les Hauts-de-France (11,1 %), en Pays de la Loire (10,5 %) et en Bourgogne-Franche-Comté (7,9 %). C'est en Bretagne et en Ile-de-France (avec respectivement 3,7 % et 3,1 % des effectifs) que ce contrat demeure le moins développé.

La répartition géographique des CDII se concentre à plus de 40 % dans 3 régions caractérisées par une forte orientation industrielle : Hauts-de-France : 14,8 %, Pays de la Loire : 14,3 % et Auvergne-Rhône-Alpes : 13,3 %.



DONNÉES RÉGIONALES DE CADRAGE
Chiffres de mars 2023 par rapport à mars 2022.

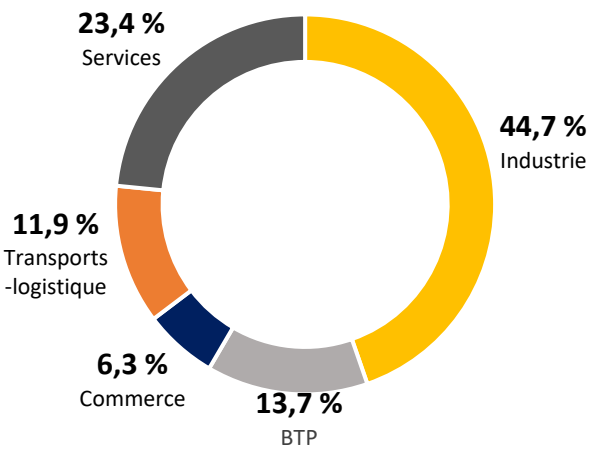
LES CHIFFRES CLÉS :
Les effectifs intérimaires sont en baisse (-7,1 %) en région Hauts-de-France.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

L'ensemble des secteurs est en baisse

L'emploi intérimaire diminue dans l'industrie (-2,8 %), le BTP (-7,4 %), les services (- 8,7 %), les transports (-13,3 %) et le commerce (- 16,4 %).

Répartition des effectifs intérimaires par secteur

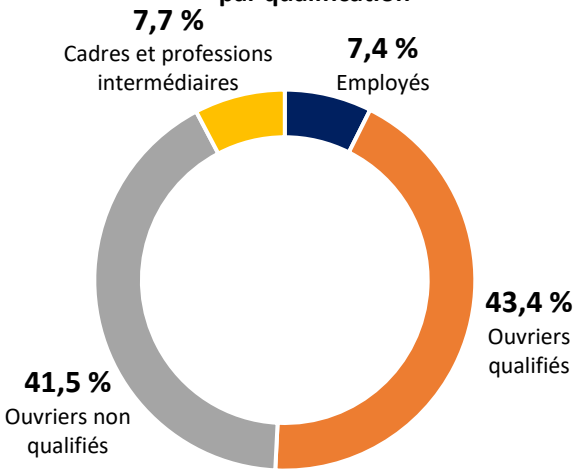


ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR QUALIFICATION

Toutes les qualifications sont en baisse

L'emploi intérimaire diminue chez les ouvriers qualifiés (-3,4 %), les ouvriers non qualifiés (-6,5 %), les cadres et professions intermédiaires (-11,2 %) et les employés (-23,1 %).

Répartition des effectifs intérimaires par qualification



TENDANCES TERRITORIALES :

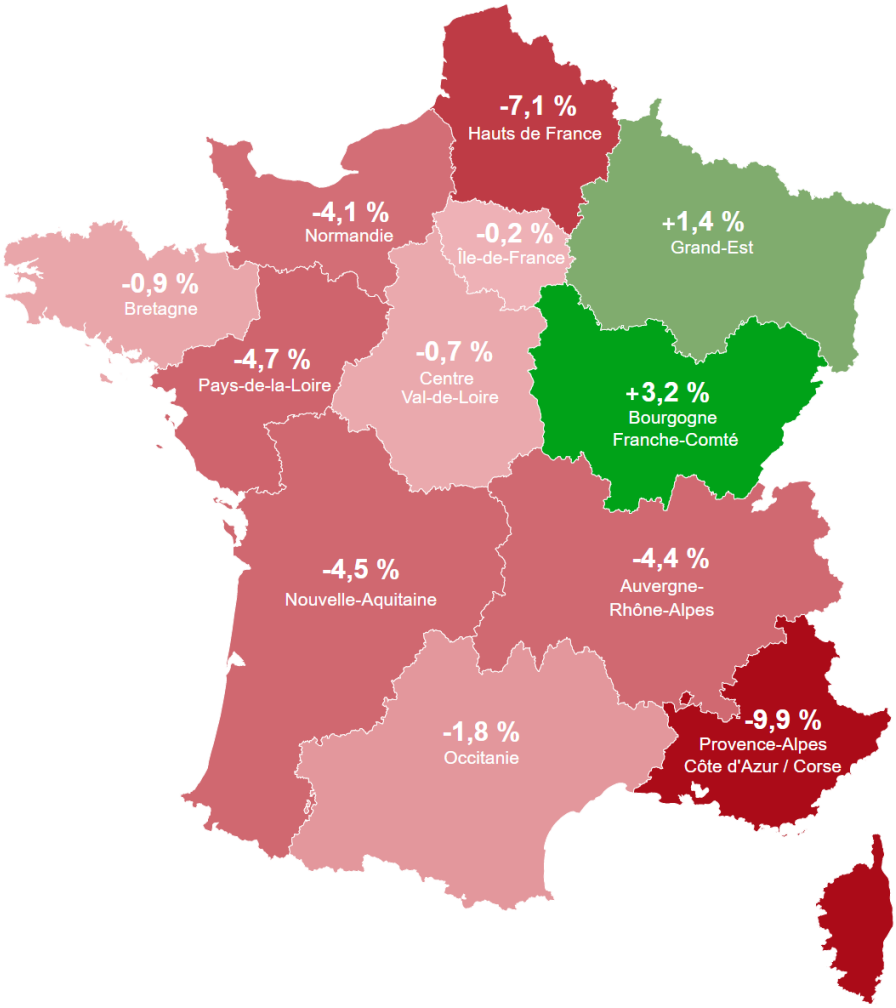
	Évolution des effectifs intérimaires (y compris CDII)	Part des CDII dans l'emploi intérimaire total
Aisne	-12,3 %	9,9 %
Nord	-5,2 %	10,8 %
Oise	-5,1 %	9,0 %
Pas-de-Calais	-12,3 %	13,2 %
Somme	-1,7 %	11,3 %

LA FRANCE DES RÉGIONS

Mars 2023 par rapport à mars 2022

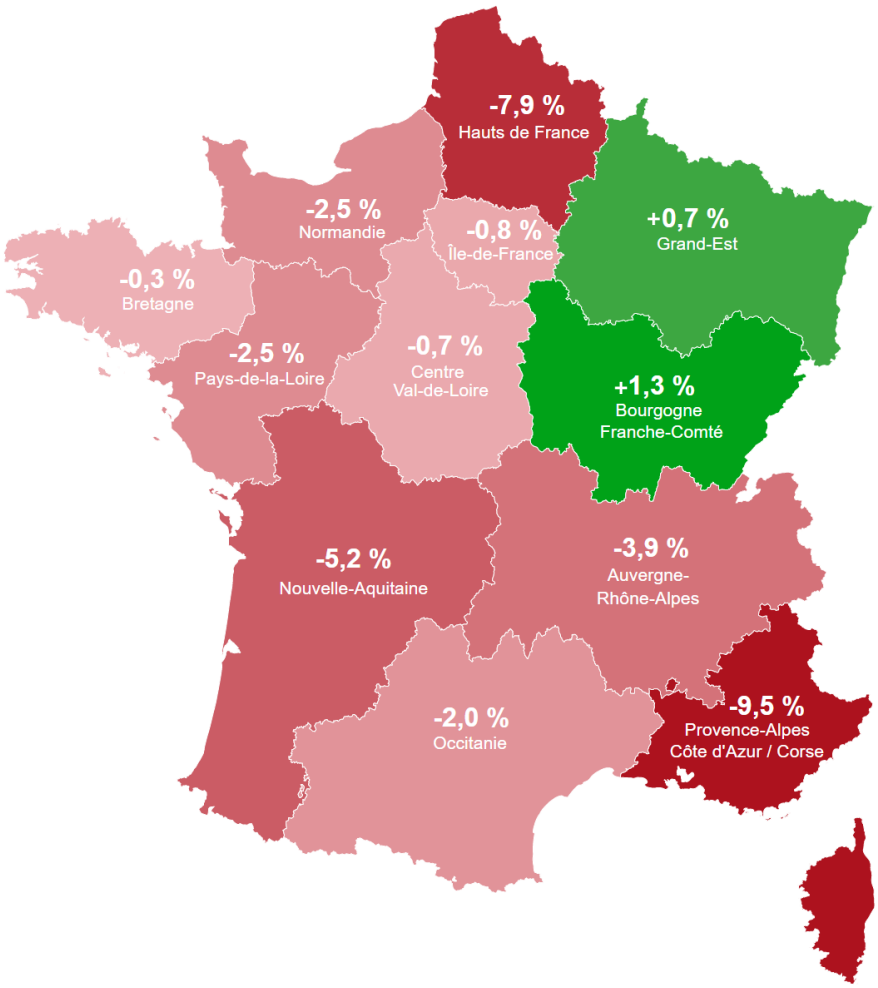
La majorité des régions sont en baisse

Dans 2 régions, le niveau de l'emploi temporaire est supérieur à celui de l'an passé : Bourgogne-Franche-Comté : +3,2 % et Grand-Est : +1,4 %. A l'opposé, 3 régions connaissent un décrochage marqué : DROM : -15,0 % ; PACA : -9,9 % ; Hauts-de-France : -7,1 %.



Cumul annuel : janvier-mars 2023 (%)

Au cours des trois premiers mois de l'année, l'emploi intérimaire enregistre une baisse cumulée de -2,9 % 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 CDII.

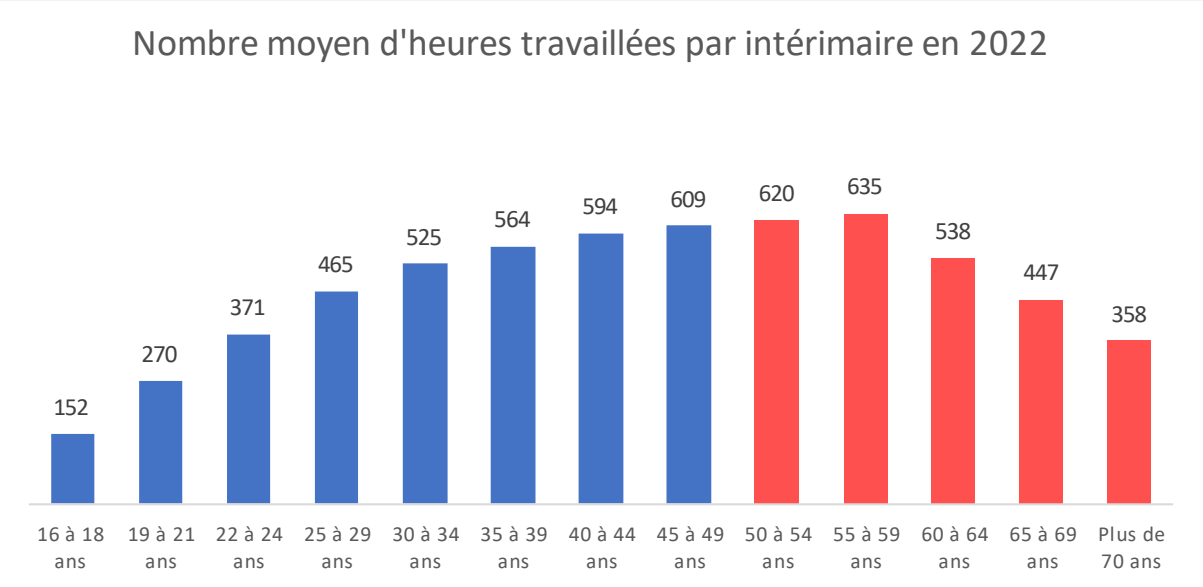
FOCUS

L'emploi des seniors et les propositions de Prism'emploi

Au cours des dernières années, le taux d'emploi des seniors s'est amélioré (il atteint 53,8 % pour les 55 à 64 ans selon les dernières estimations de la DARES) mais il demeure très inférieur à celui des autres groupes d'âge. Par ailleurs, dans le même temps leur taux de chômage a eu tendance à se dégrader, de même que sa durée moyenne.

Toutes les enquêtes menées pour expliquer ce phénomène mettent en lumière des pratiques managériales encore trop souvent discriminantes à l'encontre des plus de 55 ans. C'est notamment le surcoût supposé (ou réel) des seniors, ainsi que l'obsolescence de leurs savoir-faire qui sont pointés du doigt par les responsables RH.

Dans le secteur du travail temporaire, la part des plus de 45 ans n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années pour atteindre 20,5 % des salariés en 2022 (13,4 % de plus de 50 ans). De plus, les seniors ont un taux d'intensité dans l'emploi bien supérieur à la moyenne. Ils représentaient, en 2021, 22 % des salariés intérimaires travaillant plus de 1 200 heures par an. En 2022, les seniors travaillaient en moyenne 535 heures par an contre 464 heures tous âges confondus.



Dans ce contexte, la capacité du travail temporaire à valoriser les compétences des seniors fait figure d'exception. En investissant plus de 600 millions d'euros dans la formation et l'apprentissage, notamment via le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire

(CDPI[1]) et le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI[2]), les agences d'emploi offrent des gages de développement et d'actualisation des compétences aux seniors.

Ainsi, dans un contexte d'allongement des carrières, le secteur de l'intérim offre de nombreux avantages aux seniors. **En ménageant des possibilités d'organisation plus souples, le travail temporaire peut répondre à une multiplicité de besoins individuels** :

- Pour les salariés : 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 expérimentés. 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 levé plus facilement.

Dans cette perspective, il est nécessaire de permettre au secteur du travail temporaire de toujours mieux accompagner les seniors dans la poursuite de leur parcours professionnel, en améliorant l'attractivité du travail temporaire pour les seniors et pour les entreprises, en assouplissant le recours à l'intérim, et en renforçant le rôle des agences pour maintenir et développer l'employabilité des plus de 50 ans. C'est le sens des propositions de Prism'emploi :

- **Exonérer l'indemnité de fin de mission de cotisations sociales pour le salarié et l'employeur**, afin de compenser le surcoût d'un salarié expérimenté et de bonifier la rémunération de ce dernier ;
- **Suspendre le délai de carence à l'expiration du contrat de mission**, permettant ainsi d'allonger la durée d'emploi pour un même projet tout en offrant aux entreprises davantage de visibilité ;
- **Créer un motif de recours à l'intérim spécifique pour les seniors de plus de 55 ans.** L'entreprise utilisatrice n'aurait pas à justifier d'un accroissement temporaire d'activité ou du remplacement d'un salarié absent pour faire appel à un salarié intérimaire senior.

[1] Le CDPI permet à un salarié intérimaire peu ou pas qualifié d'accéder à un premier niveau de qualification, via un parcours de formation devant nécessairement aboutir à l'obtention soit d'une certification, soit d'une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

[2] Dispositif de formation en alternance, le CIPI s'adresse à des publics très éloignés de l'emploi rencontrant des difficultés d'insertion sur le marché du travail, en prévoyant également un temps de formation.