

prism'emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM



**RAPPORT
ÉCONOMIQUE
ET SOCIAL**

2023

Introduction

Le travail temporaire permet aux acteurs économiques de faire face à une conjoncture instable. Lorsque les entreprises connaissent une baisse des commandes, elles réduisent en premier lieu leur recours à l'intérim. Quand la demande redémarre, l'intérim leur permet de transformer instantanément tout surplus d'activité en emploi. La situation conjoncturelle a donc un impact direct et immédiat sur l'évolution de l'intérim.

L'année 2023 confirme ce rôle des agences d'emploi. La stagnation du PIB, l'inflation élevée et les incertitudes géopolitiques ont incité les entreprises à réduire leur recours à l'intérim se situant à 2,9 % (contre 3,2 % cinq ans plus tôt). Dans ce contexte, le recul du nombre d'intérimaires en équivalent temps plein sur cette même année représente - 3,7 %.

À l'image des grandes tendances économiques, l'évolution de l'intérim est caractérisée en 2023 par une baisse des secteurs exposés à la consommation des ménages, une situation contrastée dans l'industrie confrontée à des besoins en compétence, un secteur du BTP fragilisé par l'absence de dynamisme économique.

D'un point de vue géographique, l'appréciation du poids relatif des régions de l'Ouest et du Sud, au détriment de celles du Nord et de l'Est, se confirme.

L'emploi intérimaire, qui après les hausses consécutives de 2021 et 2022 de respectivement 18,1 % et 5,1 % avait retrouvé son niveau d'avant la crise du Covid de 2020, enregistre donc en 2023 un nouveau repli le positionnant 1 % en dessous de son niveau de 2019.

En dépit de ce recul d'activité incontestable, les agences d'emploi ont adopté en 2023 une attitude résolument volontariste, tournée vers l'avenir et positionnée en faveur d'un scénario de reprise :

- afin de renforcer leur capacité d'action sur le marché du travail, le réseau des agences d'emploi enregistre 12 260 points de contact, soit 500 de plus que l'an passé. En l'espace de 15 ans, leur nombre a quasiment doublé, car c'est en partie la densité du réseau qui garantit son efficacité. La proximité des agences avec les entreprises et les candidats et leur connaissance des métiers et des compétences recherchées permettent de dynamiser la création d'emplois y compris lorsque celle-ci concerne des missions de courte durée ;
- les agences d'emploi ont en outre massivement investi dans la formation des intérimaires (400 000 en 2023) afin de trouver des solutions aux pénuries de main-d'œuvre et de positionner favorablement les candidats en vue d'un redémarrage des recrutements ;
- elles ont enfin poursuivi leur diversification dans les services liés à l'emploi en apportant des réponses opérantes à des besoins du marché du travail peu ou mal satisfaits (prestations de recrutement dédiées aux PME et bénéficiant aussi aux employés et aux ouvriers, accompagnement visant à améliorer l'employabilité d'actifs peu qualifiés, innovations sociales pour la gestion de parcours véritablement sécurisés...).

L'INTÉRIM

Nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein	790 691
Évolution du nombre d'intérimaires (2023/2022)	-3,7 %
Taux de recours (emploi salarié)	2,9 %

Répartition de l'activité par secteurs :

Industrie y.c. agriculture	35,0 %
BTP	17,4 %
Tertiaire	47,6 %

Répartition des intérimaires par qualification :

Cadres	1,6 %
Professions intermédiaires	8,7 %
Employés	13,9 %
Ouvriers qualifiés	41,2 %
Ouvriers non qualifiés	34,5 %

LES ENTREPRISES Démographie

Nombre d'entreprises	2 000 (environ)
Nombre d'agences	12 257
Nombre de salariés permanents	33 000

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES (en millions d'euros)

Salaires versés aux intérimaires	22 500
Cotisations sociales employeurs	7 700

LE RECRUTEMENT

Nombre de recrutements	101 100
Taux d'évolution (2023/2022)	- 5 %
Chiffre d'affaires du recrutement (en millions d'euros)	310
Répartition par taille d'entreprises clientes : moins de 50 salariés	41 %

Répartition par taille d'entreprises clientes : plus de 50 salariés	37 %
	63 %

Répartition de l'activité par secteurs :

Industrie	26 %
BTP	7 %
Tertiaire	67 %

Répartition des personnes recrutées par qualification :

Cadres	25 %
Professions intermédiaires	22 %
Employés	32 %
Ouvriers qualifiés	17 %
Ouvriers non qualifiés	7 %

Sommaire

I

03

En 2023, l'emploi intérimaire recule de 3,7 %

03

01 2023 marque la première baisse du travail temporaire depuis 2020

07

02 Le travail temporaire accompagne les évolutions sectorielles et territoriales de l'emploi

II

14

Le modèle économique des agences est tourné vers la création d'emplois en intérim, en CDD et en CDI

15

01 Les agences d'emploi répondent aux besoins en matière de compétences

20

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

III

27

Les dispositifs de la branche du travail temporaire permettent de développer l'employabilité des intérimaires

27

01 Le travail temporaire repose sur un modèle de flexibilité responsable

32

02 Le travail temporaire contribue à l'insertion professionnelle

IV

37

La place des agences d'emploi auprès des entreprises

38

01 L'intérim renforce la résilience des entreprises

41

02 Zoom sur les 6 principaux sous-secteurs

I

En 2023, l'emploi intérimaire recule de 3,7 %

01 2023 marque la première baisse du travail temporaire depuis 2020

L'évolution du travail temporaire est synchronisée avec l'activité économique

Depuis 2008, la succession de chocs économiques s'est traduite par de fortes variations de l'emploi intérimaire.

En 2008, après un premier 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 caractérisée par une récession marquée. 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 % puis de 7,9 %.

Entre 2012 et 2014, la stagnation du PIB entraîne un recul du nombre d'intérimaires en mission de 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).

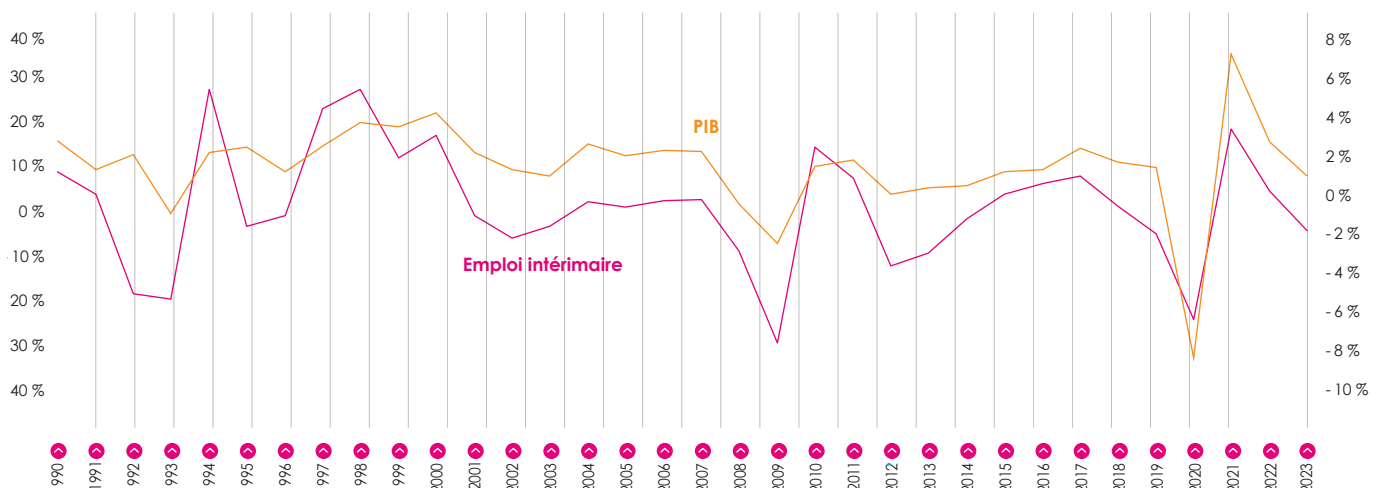
En 2018, la croissance plus modérée (+1,7%) se traduit par une décélération de l'emploi intérimaire (+1,8 %).

En 2019, la croissance de 1,5 % s'accompagne d'une contraction de l'activité intérimaire de 4,4 %.

L'année 2020, impactée par la crise du Covid, est marquée par un recul du PIB de 8,0 %, niveau jamais observé depuis l'après-guerre, entraînant une chute de l'emploi intérimaire de 23,6 %. En 2021, sous l'effet de la levée des contraintes sanitaires, le PIB s'est mécaniquement redressé (+7 %). L'emploi intérimaire, en hausse de 18,8 %, a accompagné cette reprise, sans pour autant retrouver son niveau d'avant-crise (en retrait de 4 % par rapport à 2019). En 2022, le PIB augmente de 2,6 % sur un an, soutenant le développement de l'emploi intérimaire qui avec 5,1 % dépasse légèrement son niveau d'avant crise.

Après avoir progressé durant trois années consécutives, l'emploi intérimaire, pénalisé par la faible croissance du PIB en 2023 (+0,9 %), s'est contracté de - 3,7 %.

Évolution comparée du PIB* et du travail temporaire



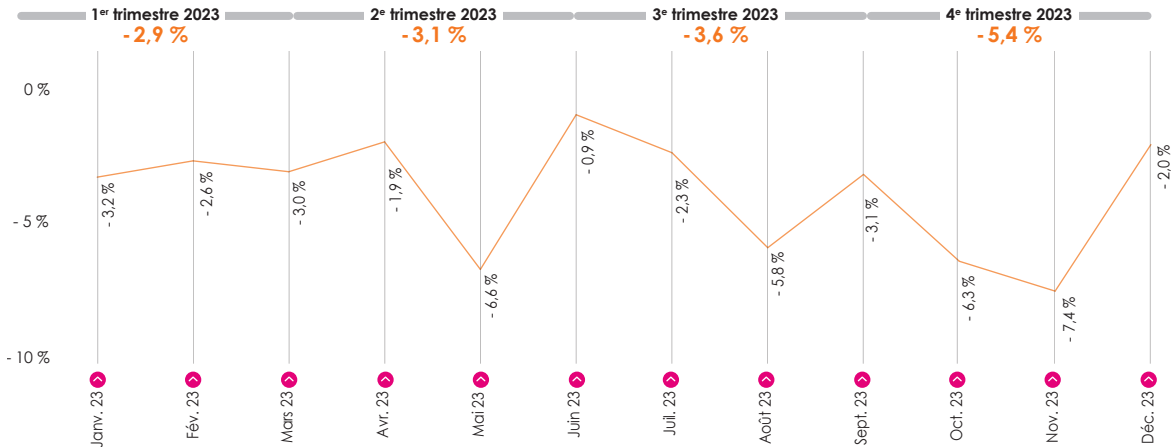
* PIB en volume.

Source : Insee/Baromètre Prism'emploi.

L'année a été caractérisée par une baisse contenue au cours des trois premiers trimestres, puis par une dégradation au 4^e trimestre

Au cours des trois premiers trimestres 2023, le recul de l'intérim, compris entre - 2,9 % et - 3,6 %, a été relativement constant. Corrélativement avec la situation générale de l'activité économique, il a avec - 5,4 % enregistré une dégradation au 4^e trimestre.

Évolution mensuelle et trimestrielle en % (par rapport aux mêmes périodes de 2022) de l'emploi intérimaire*



* L'emploi intérimaire est défini d'après le nombre d'heures travaillées en intérim. Celui-ci est collecté par la société S2H, gestionnaire de la branche du travail temporaire pour le calcul des droits des intérimaires à la mutuelle.
Source : Baromètre Prism'emploi.

L'intérim joue un rôle déterminant pour l'emploi en période d'incertitude économique

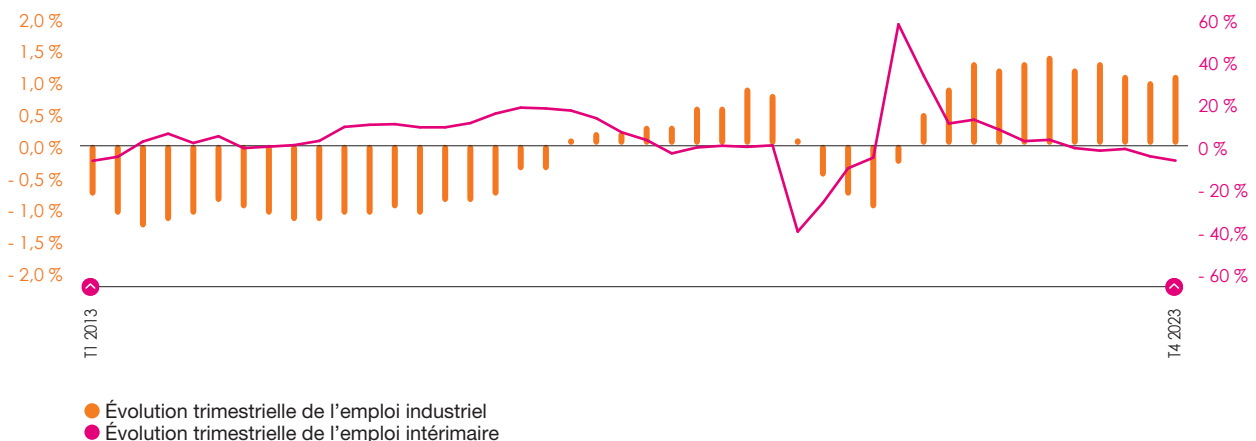
L'observation de l'emploi salarié montre que les tendances relatives à l'évolution de l'intérim anticipent de 3 à 6 trimestres les tendances générales de l'emploi.

En phase de ralentissement, le recul du recours à l'intérim permet aux entreprises utilisatrices de résister et de maintenir la plupart des emplois durables.

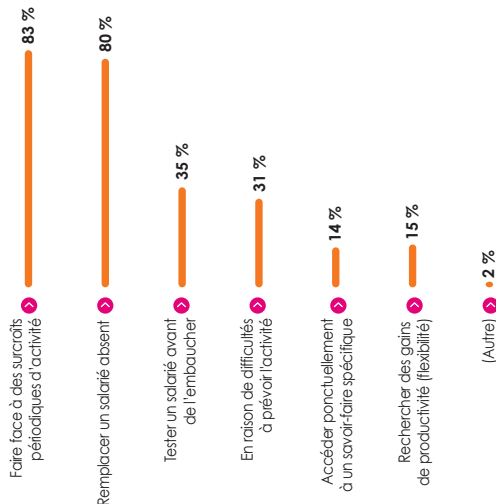
Dans l'immédiat après-crise, l'intérim joue également un rôle économique important. Les entreprises qui enregistrent une hausse des commandes, après plusieurs mois de ralentissement, voire de recul, hésitent à embaucher. L'intérim leur permet d'ajuster leurs capacités de production dans un environnement incertain.

Dans ce contexte, l'intérim permet d'accélérer et d'amplifier les créations d'emplois. Il favorise ensuite la transformation des contrats courts en CDI une fois la croissance installée.

Évolution trimestrielle de l'emploi salarié : secteurs de l'intérim et de l'industrie (T1 2013-T4 2023)



Motivations du recours à l'intérim (plusieurs réponses possibles)



Parmi les entreprises utilisatrices, 83 % d'entre elles disent recourir à l'intérim pour faire face à des surcroûts temporaires d'activité et un tiers parce qu'elles anticipent des difficultés pour l'avenir.

Source : Dares et étude BVA-PRISME Enquête auprès des entreprises sur les contrats de travail dont la durée est limitée; mai 2012.

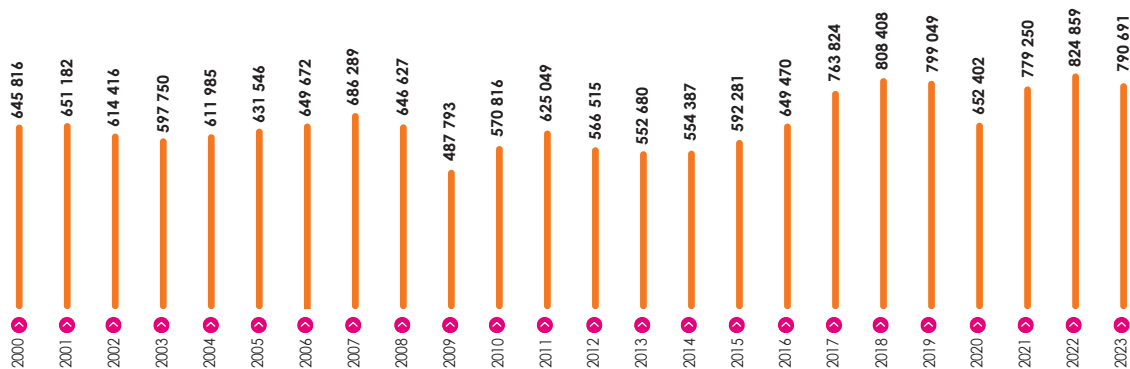
Cette année, la Dares comptabilise 790 691 emplois intérimaires en équivalent temps plein (ETP)

En 2023, d'après la Dares (ministère du Travail), le travail temporaire représente près de 791 000 emplois en équivalent temps plein* soit 1 % de moins qu'avant la crise sanitaire (2019).

Le travail temporaire totalise donc près de 35 000 ETP de moins que l'an passé.

Rapporté à l'ensemble de l'emploi salarié, le travail temporaire compte désormais pour 2,9 % des effectifs salariés**. La part de l'intérim dans l'emploi salarié marque ainsi une érosion depuis 2018 (année au cours de laquelle il représentait 3,2 % des salariés).

Nombre d'intérimaires en équivalent temps plein



N.B. : il y a eu des ruptures de séries :

- à partir de novembre 2005 : les modalités de suivi des Relevés Mensuels des Contrats transmis par certaines entreprises de travail temporaire sont modifiées.

- à partir de 2015 : les séries sont révisées par la Dares avec la DSN qui se substitue à la source statistique historique, la déclaration mensuelle de mission (DMM). 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. Les données antérieures à 2022 sont susceptibles d'être révisées.

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

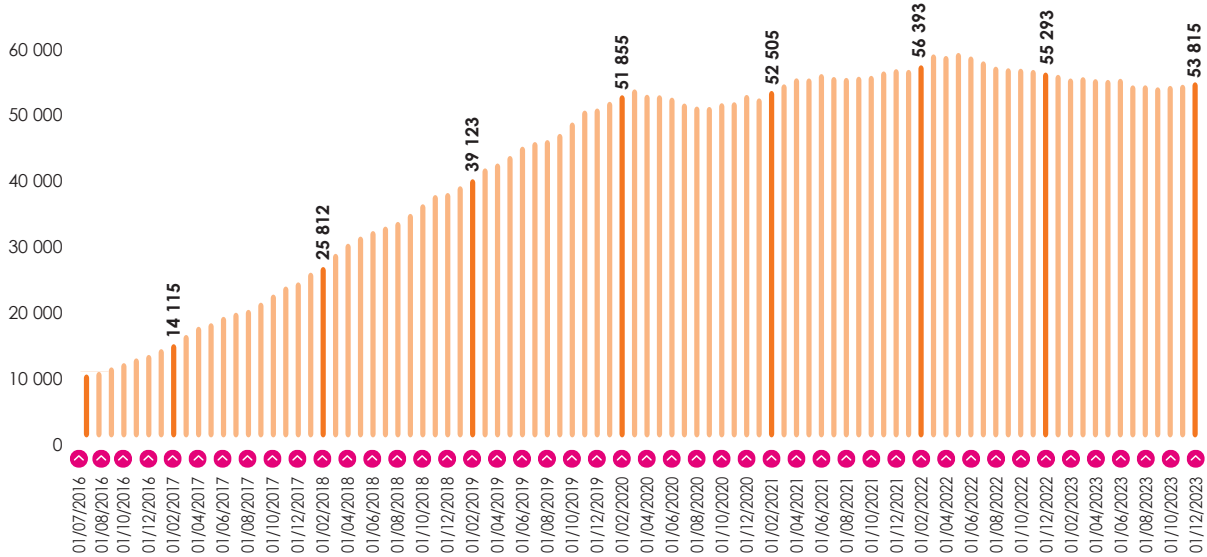
** L'emploi salarié correspond au secteur « concurrentiel » regroupant en plus des secteurs principalement marchands la partie privée des secteurs non marchands. L'emploi salarié compte pour environ 65 % de la population active.

Source : Prism'emploi Xerfi.

Le CDI Intérimaire totalise en fin d'année environ 54 000 contrats soit près de 7 % des effectifs intérimaires

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 entreprise(s) tierce(s), répondant à la fois au besoin de flexibilité du client et de sécurisation du salarié. Après avoir progressé de façon linéaire jusqu'en 2020, le nombre de personnes en CDI Intérimaire connaît depuis une relative stagnation. Celle-ci s'explique en premier lieu par le recrutement direct au sein des entreprises dans lesquelles ces salariés sont en mission.

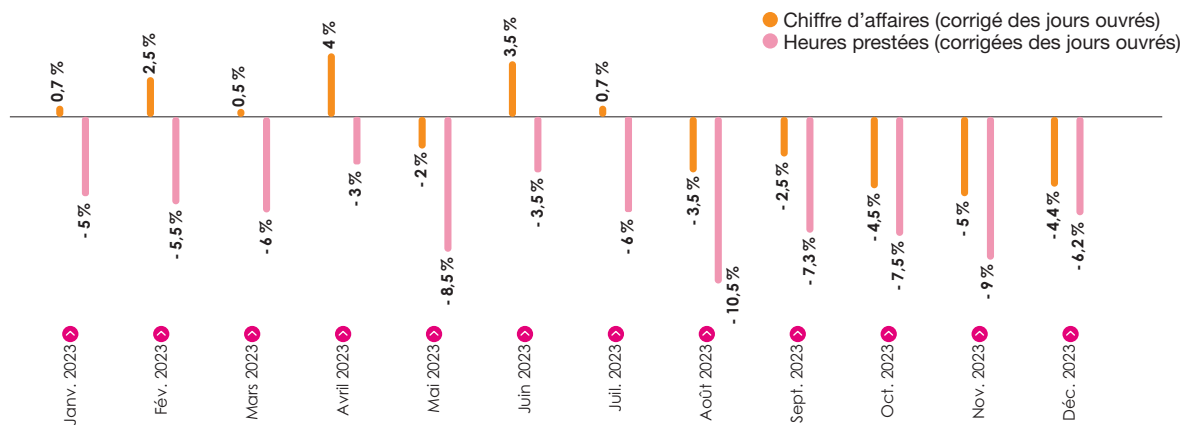
Nombre de personnes en CDI Intérimaire (2015-2023)



Source : Dares.

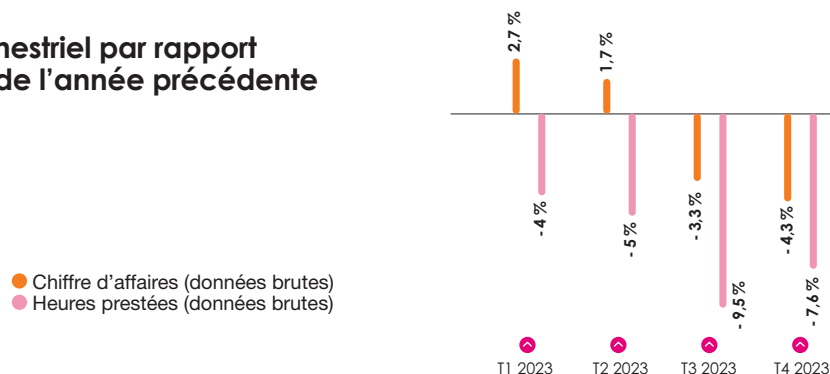
En 2023, le nombre d'heures travaillées en intérim se contracte de 6,5 %. Le chiffre d'affaires recule de 0,8 %

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



Source : Prism'emploi/Xerfi.

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



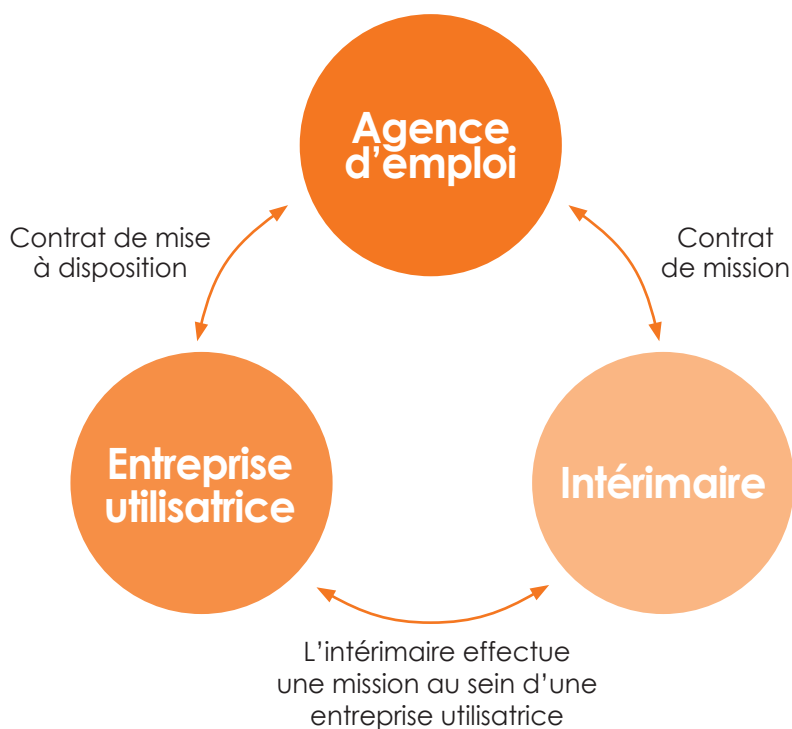
Le travail temporaire accompagne les évolutions sectorielles et territoriales de l'emploi

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 :

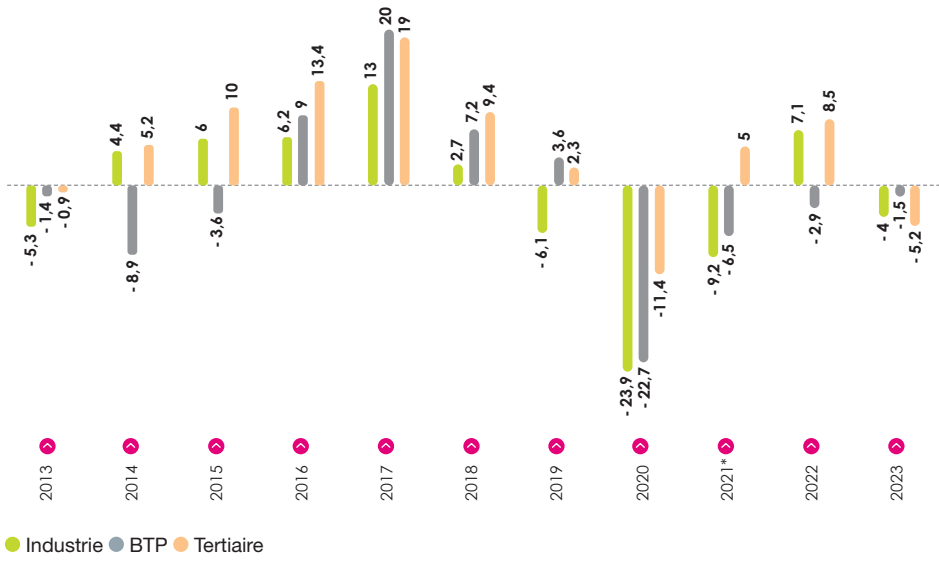
- le motif de recours :
 - remplacement
 - accroissement temporaire d'activité
 - emplois temporaires par nature
 - complément de formation
 - difficultés sociales et professionnelles particulières
- la durée (variable selon le motif du recours) :
 - maximum 18 mois dans le cas général
 - deux renouvellements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

L'emploi intérimaire recule dans les trois grands secteurs d'activité. Après avoir été le seul secteur en baisse en 2022, le BTP se situe cette année 2,6 points au-dessus de l'évolution moyenne

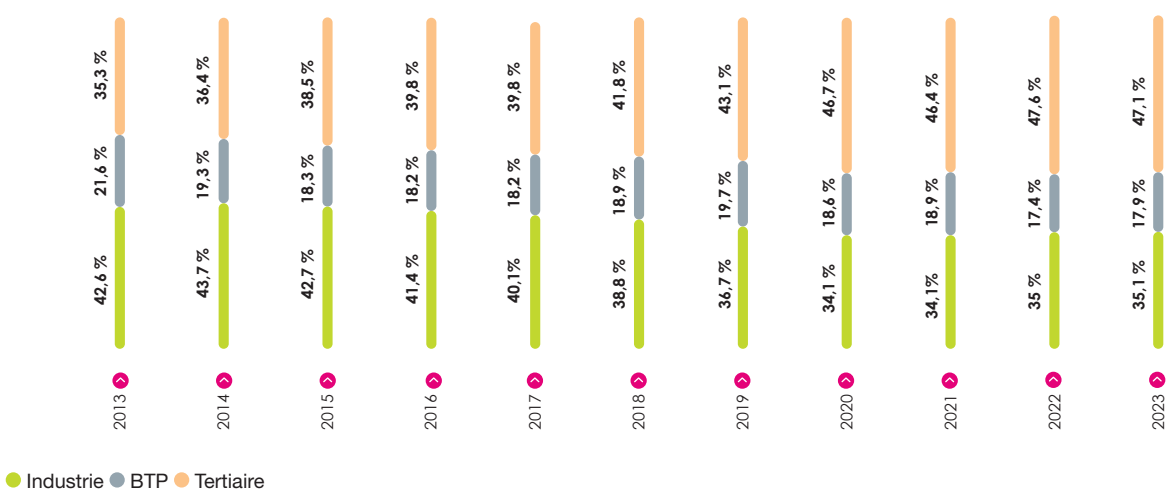
Taux d'évolution annuel de l'emploi intérimaire par secteur (%)



En 2023, les tendances sont orientées à la baisse dans l'ensemble des secteurs, avec une baisse contenue de 1,5 % dans le BTP, une diminution de 4 % dans l'industrie et de 5,2 % dans le tertiaire.

* 2021 comparée avec 2019.

Répartition de l'emploi intérimaire en volume de 2013 à 2023



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

Au cours des 10 dernières années, la part de l'industrie a diminué de 7,5 points et celle du BTP de près de 4 points. Dans le même temps, le poids du secteur tertiaire s'est accru de près de 12 points.

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

Industrie et agriculture
277 459
35,1 %

BTP
141 190
17,9 %

Tertiaire
372 042
47,1 %

Grands secteurs		Secteurs détaillés		Nombre d'ETP en moyenne en 2023	Évol. entre T1 2023 et T1 2022	Évol. entre T2 2023 et T2 2022	Évol. entre T3 2023 et T3 2022	Évol. entre T4 2023 et T4 2022
INDUSTRIE	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	63 153	-	-	-	-	
	Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques; fabrication de machines	Fab. prod. informat., électroniq. et opt.	6 374	-	-	--	--	
		Fabrication d'équipements électriques	10 852	+	+	-	-	
		Fabric. de machines et équipements	14 832	-	-	--	--	
	Fabrication de matériels de transport	Fabrication de matériels de transport	38 994	+++	++	+	+	
	Fabrication d'autres produits industriels	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	5 381	---	---	---	----	
		Industrie chimique	11 780	-	+	-	-	
		Industrie pharmaceutique	7 095	+	-	-	-	
		Travail bois, ind. papier et imprimerie	13 298	--	--	--	--	
		Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	27 652	-	-	--	--	
		Métallurgie	33 493	-	-	-	-	
		Réparation et installation de machines et d'équipements	19 714	-	-	-	-	
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution, Cokéfaction	Industries extractives et raffinage	2 166	--	--	-	-	
		Production & distribution d'électricité	4 960	+	+	-	-	
		Gestion eau, déchets et dépollution	17 714	+	+	+	-	

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

De -50 à -30 % : ---- • De -30 % à -20 % : --- • De -20 % à -10 % : -- • De -10 % à 0 % : - • De 0 à 10 % : + • De 10 à 20 % : ++ • De 20 à 30 % : +++

L'évolution du travail temporaire dans l'industrie, étroitement corrélée aux variations des carnets de commandes des entreprises du secteur, a relativement bien résisté au premier semestre avant de décrocher au second

L'intérim dans l'industrie a reculé de 2,2 % en 2023, avec des évolutions contrastées entre le premier et le second semestres. Encore soutenu au premier semestre par les investissements et la reconstitution des stocks, le secteur a fait appel de façon à peu près constante à l'intérim. Le ralentissement de la production industrielle au second semestre s'est accompagné d'un recul de l'intérim au 3^e trimestre qui s'est nettement accentué au 4^e trimestre.

Dans ce contexte baissier, plusieurs secteurs se démarquent : les filières aéronautique et nucléaire, confrontées à des difficultés de recrutement et des besoins de compétences pointues, ont tout au long de l'année développé leur recours à l'intérim.

		▼					
Grands secteurs	Secteurs détaillés	Nombre d'ETP en moyenne en 2023	Évol. entre T1 2023 et T1 2022	Évol. entre T2 2023 et T2 2022	Évol. entre T3 2023 et T3 2022	Évol. entre T4 2023 et T4 2022	
BTP	BTP	141 190	-	-	-	-	
Commerce	Commerce et répar. automobile et moto	5 256	+	++	+	+	
	Commerce de gros	38 749	-	-	-	-	
	Commerce de détail	30 942	-	--	--	--	
Transports et entreposage	Transports et entreposage	115 827	-	-	-	-	
Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	17 667	+++	-	-	-	
Information et communication, Activités financières et d'assurance, Activités immobilières	Édition, audiovisuel et diffusion, Télécommunications, Activité informatique, Activités financières et immobilières	14 816	-	--	--	--	
	Activités scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	13 964	-	-	-	-
		Recherche-développement et Autres activités scientifiques et techniques	4 425	--	---	--	---
	Activités de services administratifs	86 008	-	-	-	-	
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	Administration publique	2 822	----	----	----	---	
	Enseignement	4 134	-	+	+	+	
	Activités pour la santé humaine et Hébergement médico-social	29 628	+	+	+	-	
Autres activités de services	Arts, spectacles & activités récréatives, Autres activités de services	7 805	+	-	-	-	

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

De -50 à -30 % : ---- • De -30 % à -20 % : --- • De -20 % à -10 % : -- • De -10 % à 0 % : - • De 0 à 10 % : + • De 10 à 20 % : ++
• De 20 à 30 % : +++

Emplois intérimaires en ETP en 2023 : 790 691

Les secteurs impactés par l'atonie de la consommation des ménages (en premier lieu le commerce et les transports logistique) ont significativement réduit leur recours à l'intérim

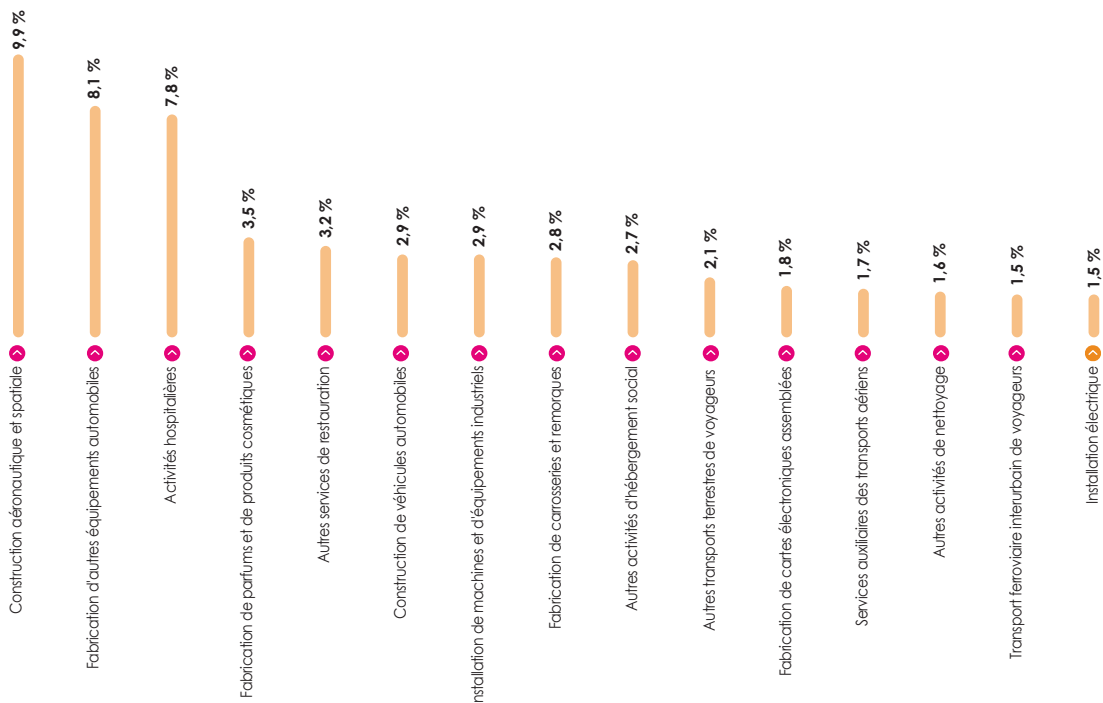
En 2022, à rebours de l'industrie et du tertiaire, l'intérim avait reculé dans le BTP. Cette année, les pénuries persistantes et les chantiers en cours ont soutenu l'activité des agences d'emploi qui s'est quasiment maintenue dans ce secteur (-0,9 %). Les niveaux élevés d'inflation ont pénalisé les activités conditionnées par la consommation des ménages. Dans ce contexte, le recours à l'intérim s'est nettement contracté dans le commerce (-10,9 %) et les transports logistique (-6,5 %). Dans les domaines des services marqués par une baisse globale de 3,6 %, le secteur de la santé et de l'action sociale, confronté à d'importants besoins de recrutement, s'est distingué en faisant davantage appel à l'intérim. Cette tendance s'est néanmoins interrompue au 4^e trimestre.

L'observation détaillée des secteurs utilisateurs en 2023 montre qu'en dépit d'une baisse générale, de nombreux domaines d'activité ont résisté et développé le travail temporaire

Dans le détail des secteurs, environ 200 d'entre eux (sur 700) ont cette année créé des emplois intérimaires et sont à l'origine d'environ 15 000 ETP supplémentaires. Ceux-ci se concentrent pour moitié sur une quinzaine d'activités qui ont en commun des besoins de recrutement difficiles à pourvoir (aéronautique, expertise industrielle, domaines du médico-social...).

Les évolutions sectorielles différenciées montrent que les agences d'emploi contribuent à la réaffectation des emplois vers les secteurs porteurs en développant des compétences recherchées.

Part (en %) des 15 premiers sous-secteurs dans les créations d'emplois intérimaires en 2023

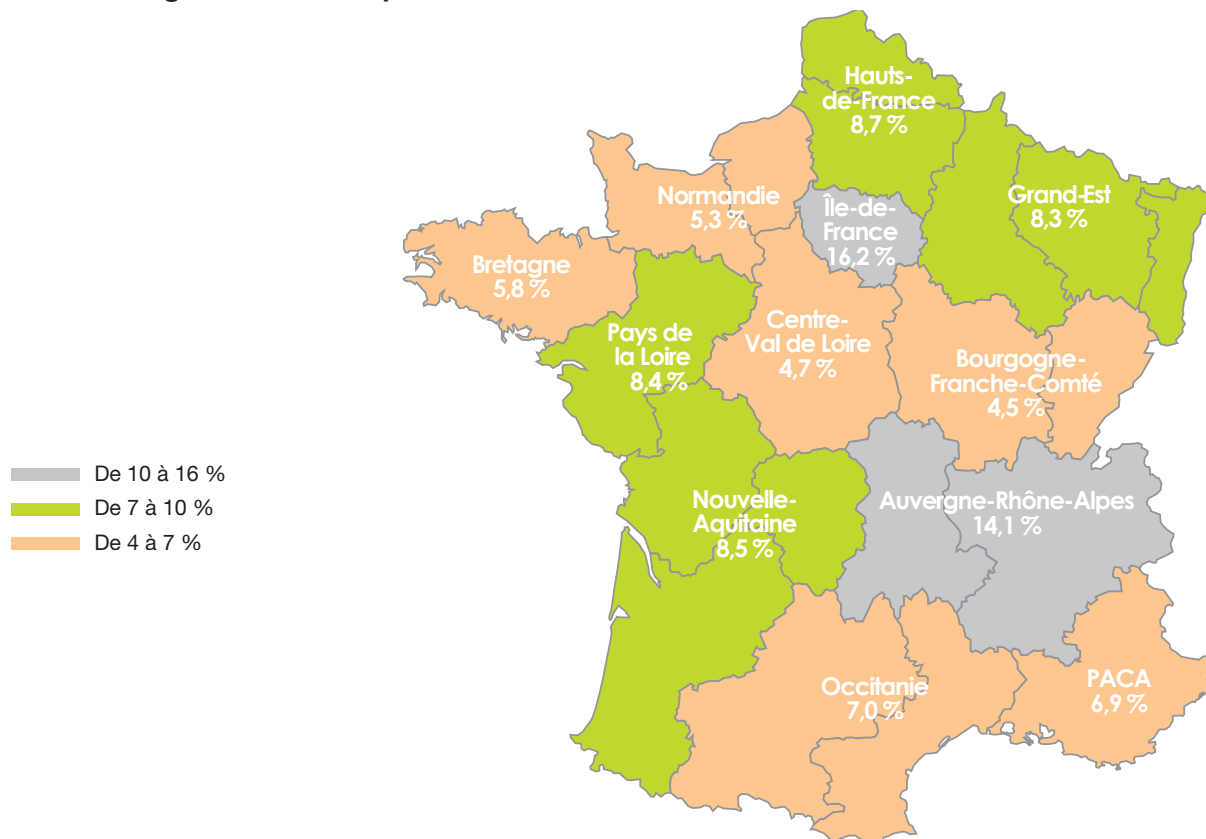


Source : Baromètre Prism'emploi.

Le travail temporaire, implanté sur tous les bassins d'emploi contribue à rapprocher l'offre et la demande d'emploi

Les deux principales régions : Île-de-France et Rhône-Alpes totalisent environ 30 % des emplois intérimaires. La présence régionale des effectifs montre un fort ancrage territorial et une répartition liée aux besoins de recrutement.

Structure régionale de l'emploi intérimaire



Répartition de l'emploi intérimaire en 2023 par région

Régions	Nombre d'ETP	Part sur le total
ÎLE-DE-FRANCE	127 980	16,2 %
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	111 736	14,1 %
HAUTS-DE-FRANCE	68 573	8,7 %
NOUVELLE-AQUITAINE	66 882	8,5 %
PAYS DE LA LOIRE	66 305	8,4 %
GRAND-EST	65 311	8,3 %
OCCITANIE	55 205	7,0 %
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	54 840	6,9 %
BRETAGNE	45 892	5,8 %
NORMANDIE	41 955	5,3 %
CENTRE-VAL DE LOIRE	37 176	4,7 %
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	35 815	4,5 %
LA RÉUNION	5 267	0,7 %
MARTINIQUE	2 524	0,3 %
GUADELOUPE	2 511	0,3 %
GUYANE	2 103	0,3 %
CORSE	614	0,1 %

Sources : Dares à partir des relevés mensuels de contrats des entreprises de travail temporaire.

Depuis deux décennies, 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 des gisements importants 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.

Île-de-France : 127 980 - > 16,2 %	Auvergne-Rhône-Alpes : 111 736 - > 14,1 %	Grand-Est : 65 311 - > 8,3 %
5 premiers secteurs utilisateurs : 65 % du total Transports et entreposage 23,4 % Construction 20,5 % Services administratifs & soutien 9,7 % Commerce de gros 6,8 % Hébergement et restauration 4,9 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 55,3 % du total Construction 17,6 % Transports et entreposage 15,2 % Services administratifs & soutien 9,7 % Métallurgie 6,6 % Agroalimentaire 6,2 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 55,9 % du total Construction 14,9 % Transports et entreposage 12,0 % Services administratifs & soutien 10,9 % Fabrication de matériels de transport 9,6 % Métallurgie 8,5 %
Hauts-de-France : 68 573 - > 8,7 %	Nouvelle-Aquitaine : 66 882 - > 8,5 %	Pays de la Loire : 66 305 - > 8,4 %
5 premiers secteurs utilisateurs : 62,4 % du total Transports et entreposage 16,6 % Services administratifs & soutien 16,4 % Construction 13,5 % Agroalimentaire 8,7 % Fabrication de matériels de transport 7,2 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 61 % du total Construction 23,1 % Transports et entreposage 11,9 % Services administratifs & soutien 10,6 % Agroalimentaire 9,4 % Commerce de gros 5,6 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 59 % du total Construction 15,1 % Services administratifs & soutien 14,7 % Agroalimentaire 13,4 % Transport et entreposage 8,6 % Fabrication de matériels de transport 8,4 %
PACA : 54 840 - > 6,9 %	Normandie : 41 955 - > 5,3 %	Bretagne : 45 892 - > 5,8 %
5 premiers secteurs utilisateurs : 65,1 % du total Construction 25,0 % Transports et entreposage 19,0 % Services administratifs & soutien 9,4 % Commerce de gros 6,3 % Médico-social 5,4 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 57,2 % du total Construction 16,8 % Services administratifs & soutien 12,5 % Agroalimentaire 9,8 % Transports et entreposage 9,4 % Fabrication de matériels de transport 8,6 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 66 % du total Agroalimentaire 29,4 % Construction 16,8 % Transports et entreposage 9,8 % Services administratifs & soutien 7,2 % Commerce de gros 4,3 %
Bourgogne-Franche-Comté : 35 815 - > 4,5 %	Centre Val de Loire : 37 176 - > 4,7 %	Occitanie : 55 205 - > 7,0 %
5 premiers secteurs utilisateurs : 55 % du total Services administratifs & soutien 12,2 % Construction 12,2 % Transports et entreposage 11,3 % Fabrication de matériels de transport 10,2 % Métallurgie 9,5 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 57,9 % du total Transports et entreposage 20,4 % Construction 12,4 % Services administratifs & soutien 12,1 % Agroalimentaire 7,9 % Commerce de gros 5,1 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 62 % du total Construction 25,6 % Transports et entreposage 13,4 % Services administratifs & soutien 9,3 % Agroalimentaire 7,1 % Médico-social 6,6 %

Poids relatif de la région dans l'emploi intérimaire

Île-de-France 127 980 → 16,2 %

5 premiers secteurs utilisateurs :	
Transports et entreposage	23,4 %
Construction	20,5 %
Services administratifs	9,7 %
Commerce de gros	6,8 %
Hébergement et restauration	4,9 %

Poids relatif des 5 principaux secteurs dans la région

Évolution depuis 2000

De -3 à -1,5 points De -1,5 à 0 point De 0 à 1,5 point De 1,5 à 2 points

Le code couleur correspond à l'évolution de la part relative dans 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 2 points.

Source : Dares à partir des DSN.



Le modèle économique des agences est tourné vers la création d'emplois 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.

Les entreprises de travail temporaire restent convaincues de l'importance de tisser des liens étroits avec les candidats en maintenant un réseau physique très dense comptabilisant désormais 12 257 agences. Parallèlement à celui-ci des services totalement dématérialisés se développent pour répondre aux attentes de certains candidats et représentent désormais près de 4 % des missions.

Les agences d'emploi ont proposé en 2023 plus de 21 millions d'opportunités professionnelles

En 2023, plus de 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 33 000 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.

Plus de 100 000 recrutements ont été réalisés par les agences d'emploi en 2023.

Depuis 2005, les agences d'emploi proposent des prestations de recrutement. Dans un contexte de conjoncture incertaine, le nombre de recrutements réalisés par les agences d'emploi diminue de 5% mais reste néanmoins élevé (101 100 recrutements). 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.

Dans un contexte économique incertain caractérisé par un besoin de sécurisation des situations professionnelles, 54 000 intérimaires sont employés en CDI par leur agence d'emploi

Cette innovation sociale introduite en 2014, véritable modèle de flexisécurité, permet ainsi aux intérimaires en début de carrière d'améliorer leur employabilité et de se prémunir contre le risque de chômage.

Les agences d'emploi répondent aux besoins en matière de compétences

L'action des 12 257 agences d'emploi, implantées sur tous les bassins d'emploi, fluidifie le marché du travail

En 2023, le réseau du travail temporaire compte 12 257 agences d'emploi, soit plus de 500 de plus que l'an dernier.

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	Nb d'agences en déc. 23	Part
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	1 761	14,4 %
ÎLE-DE-FRANCE	1 546	12,6 %
NOUVELLE-AQUITAINE	1 249	10,2 %
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	1 093	8,9 %
OCCITANIE	1 048	8,6 %
GRAND-EST	1 003	8,2 %
PAYS DE LA LOIRE	967	7,9 %
HAUTS-DE-FRANCE	928	7,6 %
BRETAGNE	771	6,3 %
NORMANDIE	625	5,1 %
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	575	4,7 %
CENTRE-VAL DE LOIRE	530	4,3 %
LA RÉUNION	60	0,5 %
GUADELOUPE	33	0,3 %
GUYANE	26	0,2 %
MARTINIQUE	25	0,2 %
CORSE	17	0,1 %

Source : Dares à partir des DSN des ETT.

Qui sont les 33 000 salariés permanents ?

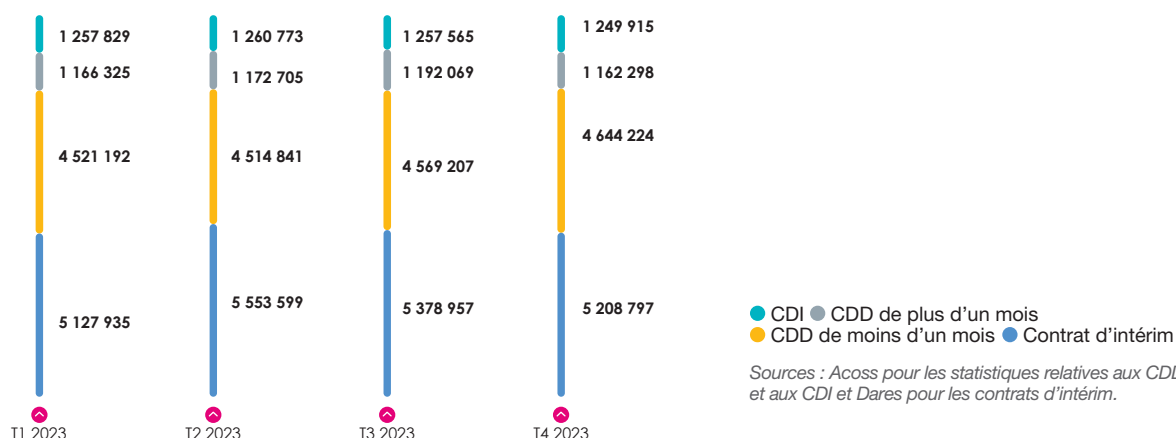


En 2023, avec plus de 21 millions d'opportunités professionnelles proposées, les agences d'emploi ont joué un rôle déterminant dans l'accès au marché du travail

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.

Même si plus de 80 % des salariés sont en CDI, l'analyse des flux sur le marché du travail montre que les agences d'emploi jouent un rôle décisif pour l'accès à l'emploi. 43 % des contrats proposés en 2023 l'ont été en intérim, 47 % en CDD et 10 % en CDI.

Nombre de contrats de travail en 2023



En 2023, les intérimaires ont été 3 fois moins touchés par le chômage que les salariés en CDD

De par la nature 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.

En 2023, alors que le nombre de contrats en CDD et en intérim est comparable, 3,2 fois plus de salariés en fin de CDD s'inscrivent au chômage : en moyenne, 6,1 % des inscriptions à France Travail se font suite à une mission d'intérim contre 18,8 % à l'issue d'un CDD.

Cette observation confirme que l'action des 33 000 professionnels des agences d'emploi auprès des salariés intérimaires est efficace. Grâce à 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, permettent 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 2023

Motif	Pourcentage
Licenciements pour cause économique	1,4 %
Démissions	5,0 %
Fins de mission d'intérim	5,9 %
Licenciements pour cause autre qu'économique	6,1 %
Fins de CDD	18,8 %
Autres motifs (dont première inscription, etc.)	62,8 %

Source : France Travail.

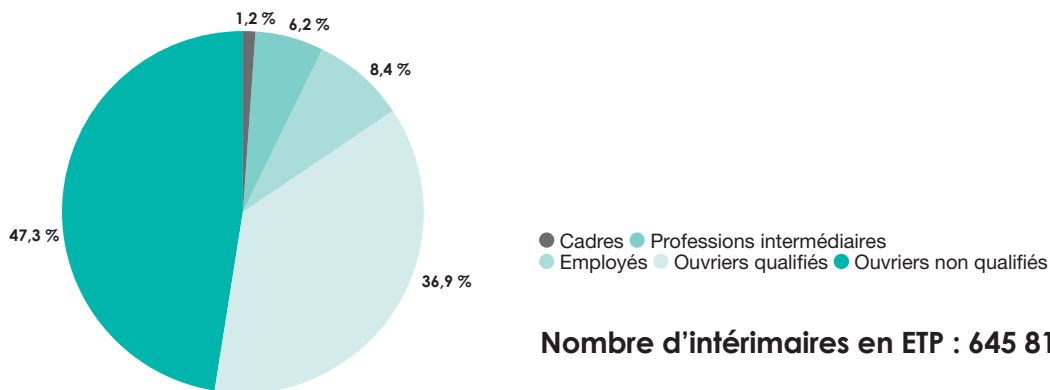
Les missions des intérimaires concernent en majorité des emplois qualifiés

Les qualifications des intérimaires répondent aux besoins de compétences sur le marché du travail et évoluent selon la structure de l'emploi.

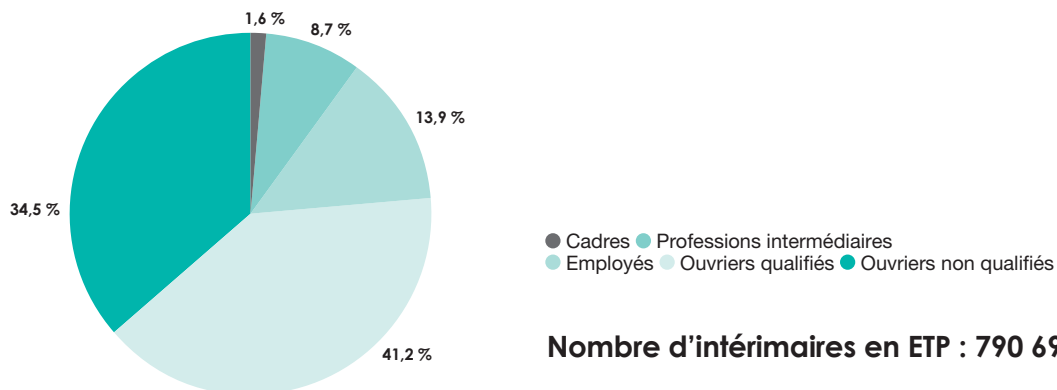
Depuis 2000, la part des ouvriers non qualifiés a baissé de près de 13 points, à la faveur des employés (+ 5,5 points) des ouvriers qualifiés (dont la part relative augmente de 4,3 points) et des cadres et professions intermédiaires (dont la proportion s'est accrue de 2,9 points).

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

Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2000



Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2023



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

Chaque année, 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 2023, plus de 12 000 équivalents temps plein correspondant à près de 40 000 personnes, ont occupé des fonctions cadres en intérim.

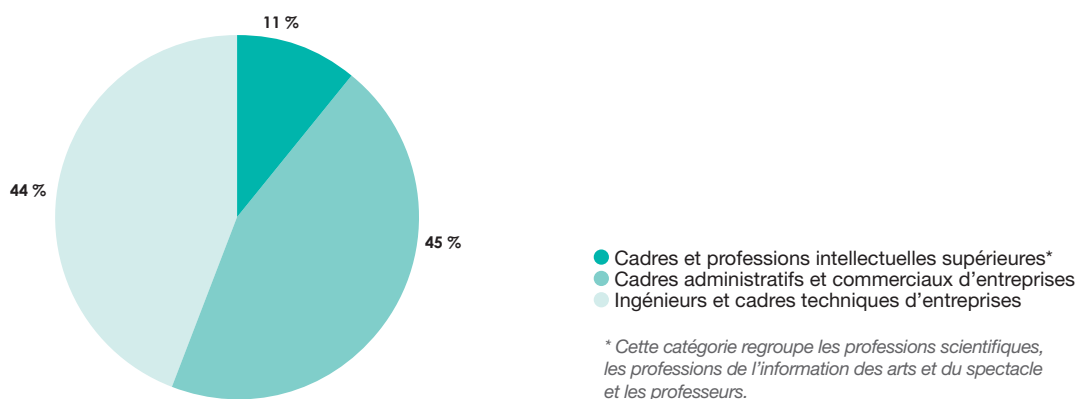
Le développement de l'intérim cadres représente pour les agences d'emploi l'une des évolutions les plus marquantes de ces dernières années illustrant l'avènement de nouvelles manières de travailler. En effet :

- 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



Répartition des cadres par CSP en 2023



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

Depuis 2020, l'émergence de l'intérim digital

Quasiment inexistant avant les années 2020, l'intérim digital s'est révélé à l'occasion de la crise du Covid sur fond de contraintes sanitaires.

Désormais incontournable pour certains candidats, il joue un rôle de plus en plus important pour l'accès à l'emploi. Cette forme d'intermédiation répond en effet aux attentes d'une partie des intérimaires, attachés aux outils dématérialisés comme moyen de simplifier le quotidien professionnel.

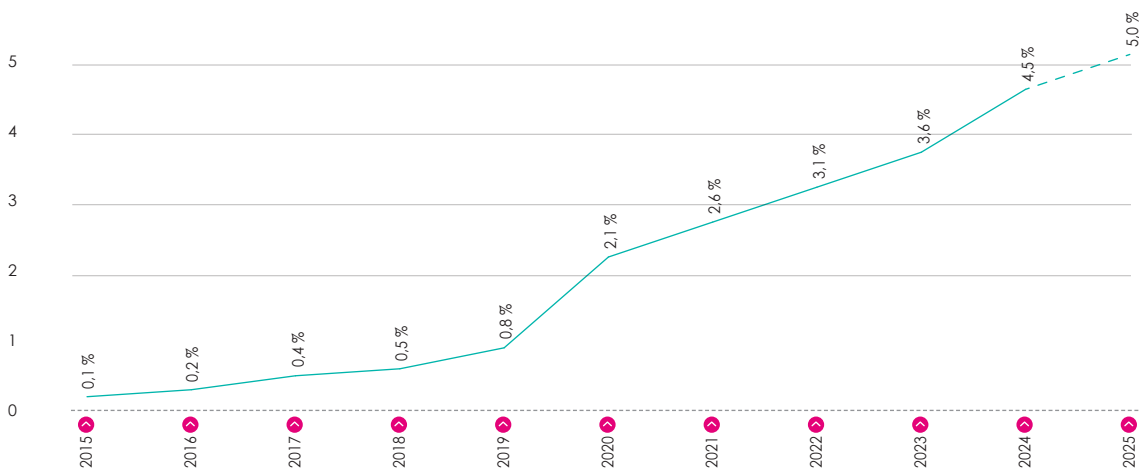
Celui-ci progresse dans un contexte plus général de montée en puissance des usages numériques et du développement de la technologie dans les domaines des Ressources Humaines.

En 2023, près de 4 % des mises à disposition, soit environ 25 000 intérimaires, accèdent chaque jour à des missions de façon totalement dématérialisée. Cette part pourrait passer le seuil des 5 % à l'horizon 2025.

Ce phénomène ne remet pour autant pas en cause la présence physique des agences de travail temporaire. La proximité avec les entreprises clientes et les candidats reste le cœur de métier des professionnels du secteur.

L'émergence de l'intérim digital traduit plutôt une complémentarité entre le réseau d'agences physiques et l'offre numérique permettant, grâce à une approche « phygitale », de répondre aux besoins et aux attentes diversifiés des candidats et des entreprises clientes.

Part de l'intérim digital dans le travail temporaire



Source : analyse Prism'emploi.

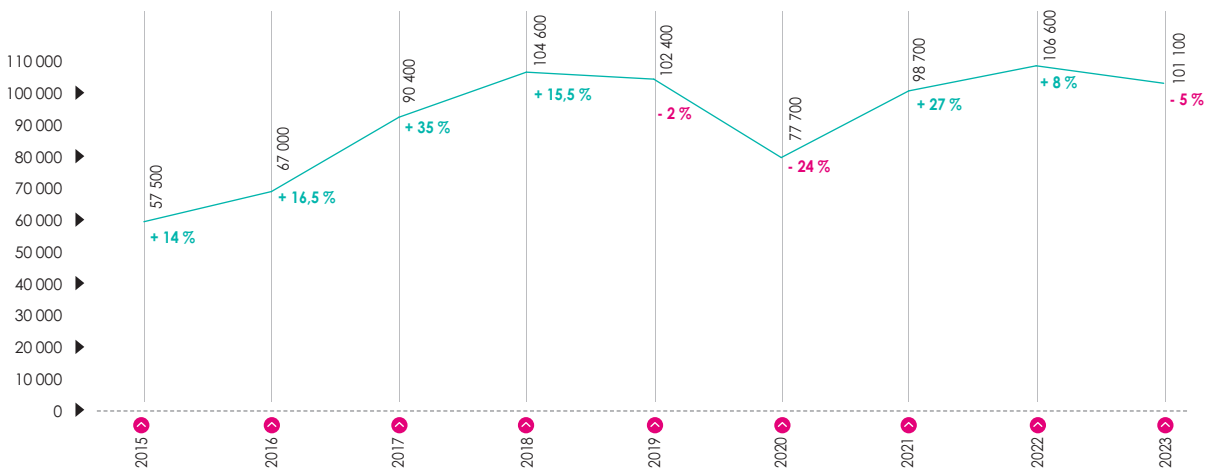
02 Parallèlement au contrat d'intérim, les agences d'emploi proposent aux candidats d'autres solutions professionnelles

Avec - 5 % en 2023, l'activité recrutement recule mais reste à un niveau élevé

La loi de cohésion sociale de janvier 2005 a élargi le champ d'intervention des agences de travail temporaire leur donnant la possibilité d'exercer, conjointement à l'intérim, une activité de « placement ». Depuis cette date, celles-ci 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 (France Travail, AFPA, collectivités territoriales). Celles-ci ont changé de dimension devenant ainsi des agences d'emploi.

Après 106 600 recrutements en 2022 (soit le plus haut atteint depuis le lancement de cette activité) les agences d'emploi réalisent 101 100 recrutements en 2023, revenant ainsi à leur niveau de 2021.

Nombre de recrutements réalisés



Source : enquête Prism'emploi/ Xerfi, juin 2024.

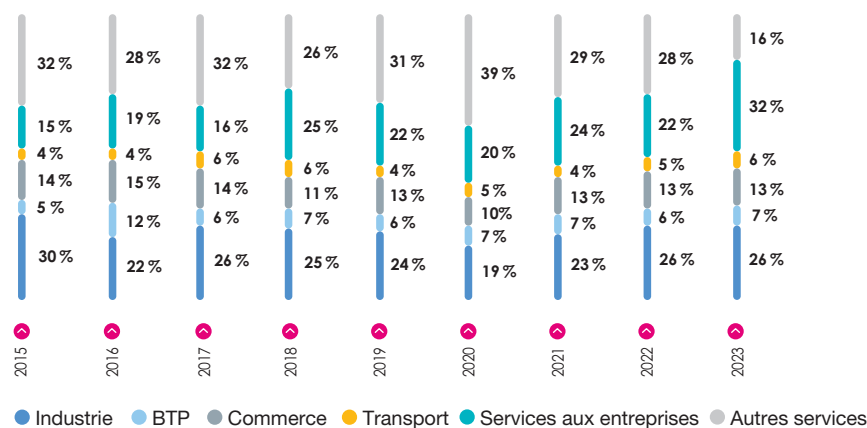
Plus des deux tiers des recrutements interviennent dans le tertiaire

Avec 26 %, la part de l'industrie reste stable, ce qui démontre qu'en dépit d'une tendance à la désindustrialisation, certaines qualifications techniques demeurent fortement recherchées. La part du commerce reste également stable par rapport à l'an dernier, avec 13 % de l'ensemble des recrutements.

Le BTP et le transport connaissent une légère évolution d'un point (passant respectivement de 6 % à 7 % et de 5 % à 6 %).

La part du secteur des services aux entreprises enregistre une progression de 10 points au détriment des autres services (qui passent de 28 % à 16 %).

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



Source : enquête Prism'emploi/Xerfi, juin 2024.

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

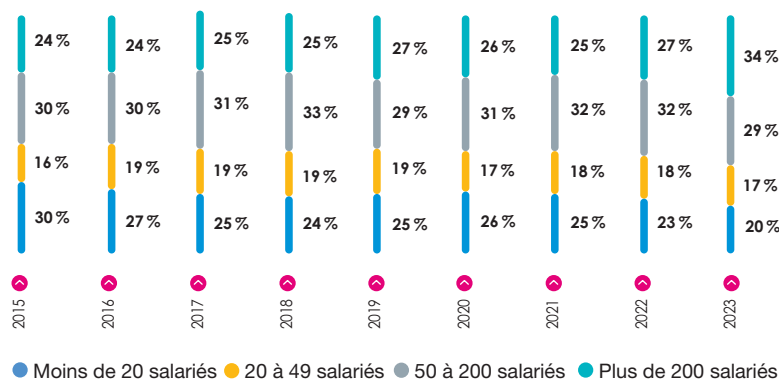
Le développement de l'emploi dans les TPE et PME constitue un enjeu central des politiques économiques : le dynamisme économique et l'emploi reposent en grande partie sur la capacité qu'ont ces entreprises à se développer.

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 satisfaite. La raison de ce déséquilibre : les TPE et 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 12 257 agences d'emploi sont en mesure de simplifier la vie des TPE et PME régionales.

En 2023, les entreprises de moins de 200 salariés représentent 66% des recrutements réalisés.

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



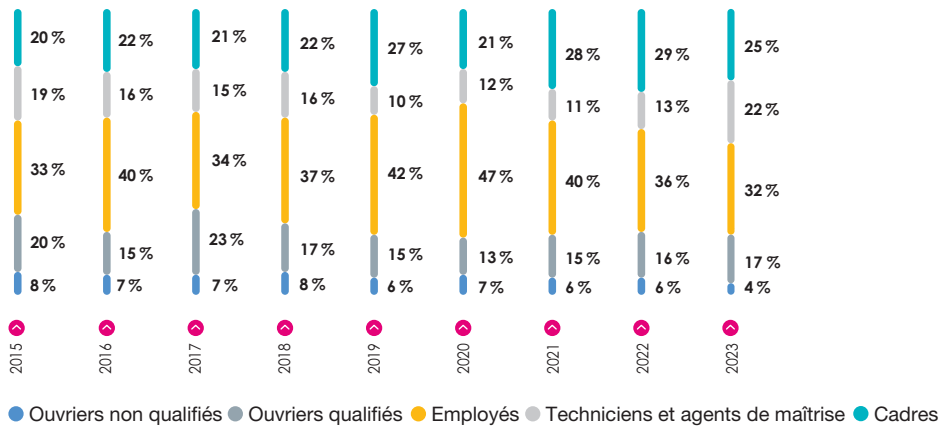
Source : Prism'emploi/Xerfi, juin 2024.

Les services de recrutement proposés par les agences d'emploi sont d'abord à destination des employés 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 2023, les recrutements ont bénéficié à 32 % aux employés, 22 % aux techniciens et agents de maîtrise, et à 21 % aux ouvriers, illustrant la consolidation d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi. Un quart des recrutements concernent des cadres dont 12 % sont cadres de direction.

Les « cols blancs » comptent pour environ 55% des recrutements réalisés. En 2023, près de 20 % des postes proposés concernent des fonctions médicales.

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



Source : Prism'emploi/Xerfi, juin 2024.

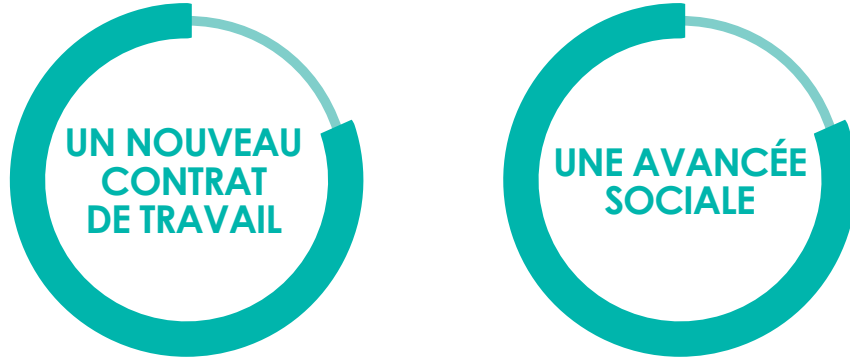
Focus sur les principaux métiers occupés par les « cols blancs » recrutés par l'intermédiaire des agences d'emploi

Focus sur les principaux métiers occupés par les « cols blancs » recrutés par l'intermédiaire des agences d'emploi en 2023

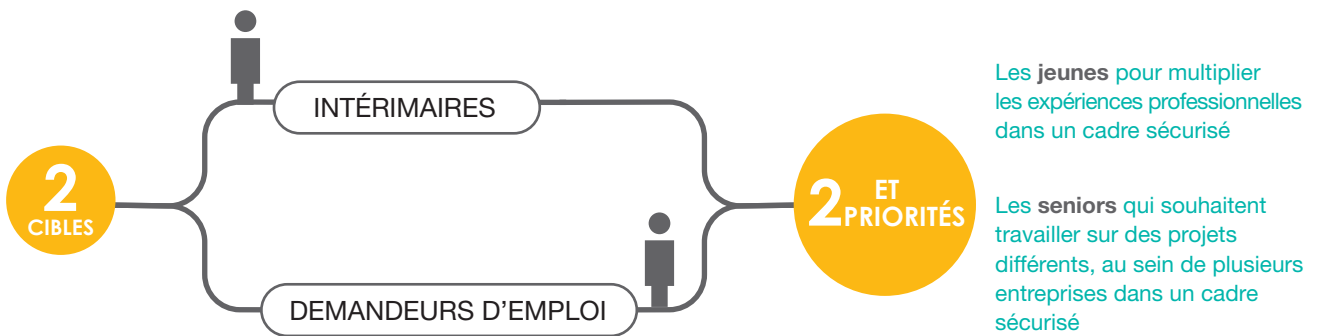
Métiers du médical	19,2 %
Métiers de la comptabilité et de la finance	5,9 %
Secrétaires et assistantes	5,9 %
Autres employés administratifs	5,8 %
Commerciaux	4,1 %
Téléacteurs	4,0 %
Cadres de direction	2,9 %
Informaticiens	2,5 %
Métiers des RH, de la formation et du juridique	2,5 %
Hôtesse/Standardistes	0,6 %

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

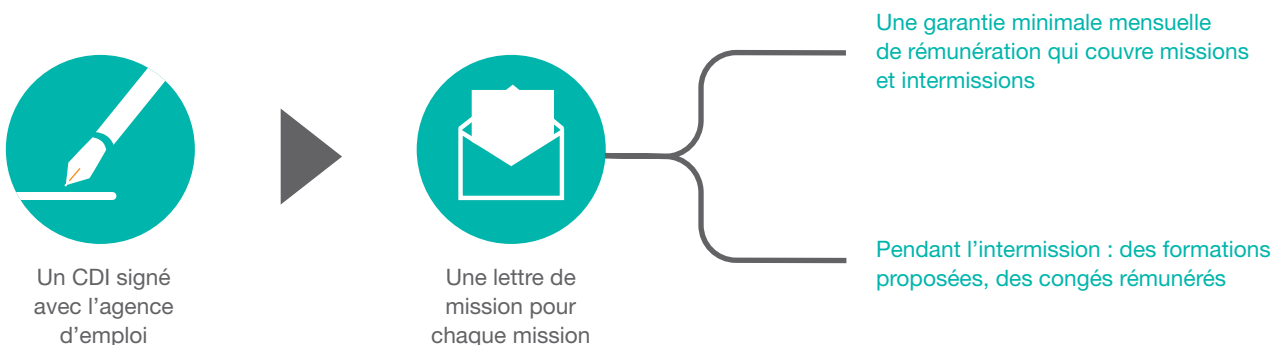
Qu'est-ce que c'est ?



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'emploi, 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 pour un salarié 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.

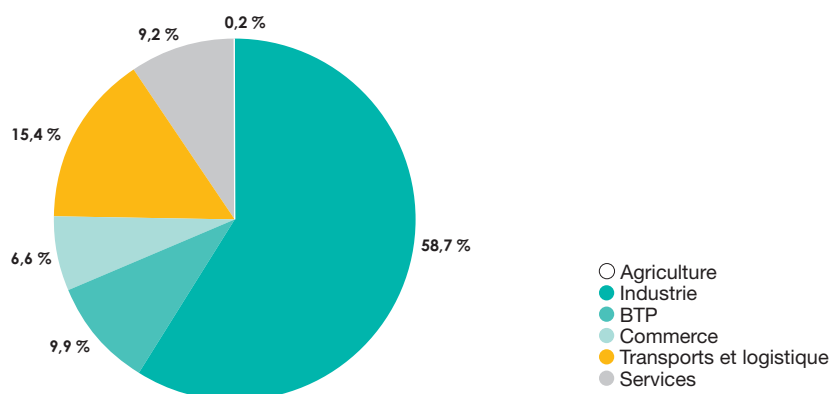
Le CDI intérimaire participe à réduire le chômage et son coût

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

Les personnes en CDI Intérimaires travaillent majoritairement dans l'industrie à des postes de premier niveau de qualification

Avec 58,7 % des effectifs, les CDI Intérimaires interviennent d'abord dans les domaines de l'industrie puis à 15,4 % dans les transports logistique et à 9,9 % dans le BTP.

Les fonctions occupées se concentrent à 64 % dans 10 métiers. Ceux-ci sont, pour les deux-tiers, des emplois de premier niveau de qualification et pour un tiers des fonctions nécessitant une forte technicité.



Source : Prism'emploi/Xerfi, juin 2024.

Les 10 premiers métiers des CDI Intérimaires en 2023 (en % des effectifs en CDI)

Métier	Pourcentage
Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	23,4 %
Manutentionnaires non qualifiés	8,9 %
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs	7,4 %
Opérateurs qualifiés sur machines automatiques en production électrique ou électronique	6,3 %
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	5,0 %
Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agroalimentaire	4,0 %
Employés de la Poste	3,2 %
Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	2,3 %
Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : métallurgie, production verrière, matériaux de construction	2,1 %
Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	1,8 %

Source : Baromètre Prism'emploi.

Le CDI Intérimaire apporte des solutions concrètes aux attentes des candidats notamment en matière de stabilité. 76% des personnes interrogées étant ou ayant été en CDII sont satisfaits de cette expérience

Pour **53%** des intérimaires interrogés, le contrat en CDI intérimaire signé a été le premier CDI.

Plus des **3/4** des salariés en CDII travaillent le plus souvent au sein d'une même entreprise et consacrent plus de 75 % de leur temps à un seul métier.

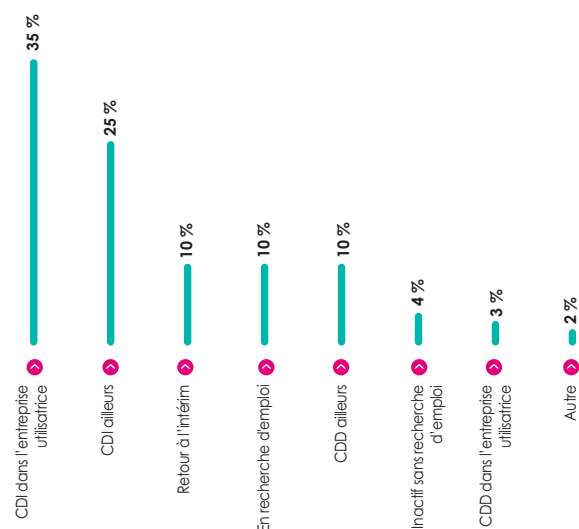
Quelles sont toutes les raisons qui vous ont conduit à signer un CDII* ?



Ma situation personnelle nécessitait un CDI	31 %
Sécurité de la rémunération	23 %
Rester dans votre entreprise utilisatrice	14 %
Le symbole, la dimension psychologique ou sociale d'être en CDI	9 %
Une évolution professionnelle plus intéressante	9 %
Demande de l'entreprise utilisatrice	7 %
La perspective que ça facilite vos projets personnels	7 %
C'était une demande de l'agence d'emploi	6 %
Ne plus avoir à se préoccuper de trouver des missions	6 %
Augmenter les chances d'être embauché par une entreprise utilisatrice	5 %
L'augmentation de la rémunération	5 %
Des missions plus motivantes	5 %
Un accès à la formation plus facile	4 %
Le souhait que l'agence me consacre plus d'attention	2 %

* Plusieurs réponses possibles.

Quelle a été votre situation après avoir quitté un CDII ?



Source : enquête OIR/BVA, « Regards croisés sur l'intérim », étude relative au CDII avril 2024.



Les dispositifs de la branche du travail temporaire permettent de développer l'employabilité des intérimaires

01 Le travail temporaire repose sur 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'autoentrepreneurs » pour des emplois de nature salariale, 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 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 quelles que soient 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 préconisées 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 gestionnaire des parcours professionnels

Les évolutions techniques et technologiques (Intelligence Artificielle, transition écologique...) 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 d'adapter les qualifications aux évolutions récentes du marché du travail, les agences d'emploi ont investi, en 2023, 700 millions d'euros dans la formation professionnelle correspondant à 2,7 % de la masse salariale de leurs salariés intérimaires et permanents (contre 1 % d'obligation légale). Ainsi, cette année, plus de 400 000 formations opérationnelles ont été mises en œuvre dans la branche.

La création du CDI intérimaire 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. Cette innovation sociale majeure permet ainsi d'apporter une stabilité professionnelle et des garanties de rémunération pour les intérimaires qui optent pour ce contrat.

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

2,4 milliards d'euros de fonds gérés

330 000 entreprises adhérentes

3,4 millions de salariés en ETP concernés

665 000 stagiaires formés et 132 000 contrats d'alternance financés

En 2023, les agences d'emploi ont investi près de 740 millions d'euros pour le financement de formations opérationnelles débouchant sur un emploi : 400 000 parcours de formation ont été financés

FORMATION DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE

Plus de 400 000 intérimaires ont bénéficié d'une action de formation dont une part significative dans le cadre de dispositifs conventionnels :



Formation en alternance

- 6 433 contrats de professionnalisation permanents et intérimaires
- 5 619 contrats d'apprentissage permanents et intérimaires
- 4 681 CIPI
- 6 022 CDPI
- 25 CAR (contrat d'alternance de reconversion)



Formation des demandeurs d'emploi

- 12 118 POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective)



Plan de développement des compétences

- 12 780 actions de formation intérimaires et permanents relevant du PDC des entreprises de moins de 50 salariés
- 165 750 actions de formation intérimaires et permanents financées dans le cadre de l'investissement formation des entreprises



Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPETT)

- Les entreprises de travail temporaire bénéficient de fonds conventionnels créés par les partenaires sociaux de la Branche permettant le déploiement de projets de formation. Ces fonds alimentent les budgets de formation des entreprises de travail temporaire et financent les dispositifs de la Branche du travail temporaire (CIPI, CDPI, CAR, bilan de reconversion)

Le FPETT a pour missions de :

- développer des dispositifs de formation innovants et sur-mesure ;
- démultiplier les possibilités d'action en développant des partenariats ;
- informer et porter à la connaissance de tous les possibilités ouvertes par l'intérim ;
- en 2023, le FPETT a financé 208 703 actions de formation et a collecté 234,5 millions d'euros.

Sources : AKTO, Prism'emploi, FPETT.

Depuis 2021, la branche du travail temporaire a renforcé les fonds conventionnels avec la création d'une nouvelle contribution formation

En 2020, la branche du travail temporaire s'est engagée à sécuriser les emplois et les compétences des salariés intérimaires, à travers la mise en place d'une démarche de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) de branche.

Cette démarche a pour objectifs :

- d'une part, d'accompagner vers l'emploi durable les publics les plus fragiles par des actions innovantes et agiles, tenant compte des nouvelles dynamiques d'emploi au niveau territorial;
- d'autre part, de renforcer sur le long terme les compétences des salariés intérimaires, notamment celles dites « transversales », et celles liées au numérique, dans un contexte de reprise qui se traduit par une mutation profonde des emplois offerts.

Afin de soutenir cette démarche structurante, les partenaires sociaux ont renforcé les ressources conventionnelles de la branche en créant, par accord du 19 novembre 2021, une nouvelle contribution formation au taux de 0,3 % gérée par le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le travail temporaire (FPETT).

Grâce à cette nouvelle contribution formation conventionnelle, les entreprises du secteur dispose de marges de manœuvre supplémentaires pour venir en soutien des politiques publiques en faveur notamment des publics éloignés de l'emploi et intervenir à ce titre en complémentarité de cofinancements publics (en particulier ceux du PIC).

Ces ressources financières supplémentaires permettront de renforcer l'action de la branche envers les publics fragiles sous statut salarié ou demandeur d'emploi, de développer des parcours de formation d'une durée significative pouvant aller jusqu'à la certification et de soutenir des actions destinées à sécuriser les reconversions professionnelles des salariés de la branche.

Le travail temporaire s'est engagé dans l'accompagnement des projets de reconversion professionnelle des salariés intérimaires en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

La sécurisation des parcours et le développement des compétences des salariés intérimaires constituent un enjeu majeur pour la branche du travail temporaire qui a fait de la reconversion professionnelle une de ses priorités en 2023.

Afin de sécuriser le retour à l'emploi des salariés intérimaires en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, un pôle reconversion a été créé au sein du FPETT (Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire).

À travers la mise en place de ce pôle reconversion, la branche du travail temporaire a souhaité déployer un accompagnement structuré dans le cadre d'une offre de services pilotée par le FPETT. Cet accompagnement comporte notamment la réalisation d'un diagnostic de situation permettant d'orienter l'individu vers une formation et/ou une opportunité d'emploi.




Le modèle de flexibilité responsable de l'intérim peut apporter des réponses aux enjeux soulevés par la montée en puissance de l'Intelligence Artificielle sur le marché du travail

L'Intelligence Artificielle constitue, au même titre que d'autres innovations, une rupture technologique qui nécessitera une adaptation des entreprises et des actifs.

Les études sur le sujet sont unanimes : l'avènement de l'IA pourrait avoir un impact majeur sur le marché du travail.

À l'horizon des cinq prochaines années, le périmètre de nombreux métiers serait appelé à évoluer, de nouvelles compétences seraient recherchées et l'organisation du travail s'en trouverait transformée.





Face à ces enjeux, les agences d'emploi seront appelées à renforcer la formation et l'accompagnement des candidats pour lutter contre les fractures numériques.

 <p>Enjeux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réponses apportées dans le cadre du travail temporaire.
 <p>L'IA pourrait transformer le marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grâce à leur connaissance du marché du travail, les agences d'emploi peuvent faciliter les transformations en accompagnant la réallocation des compétences. Au contact des personnes des premiers niveaux de qualification, elles seront conduites à engager des actions majeures en matière de formation/accompagnement de manière à lutter contre les risques de « fracture numérique ».
 <p>La technologie pourrait prendre une place croissante dans le domaine du recrutement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le secteur appelle de ses vœux à la mise en place d'une IA au service de l'Humain, répondant à des objectifs éthiques et inclusifs. • Les entreprises de travail temporaire resteront vigilantes concernant l'utilisation d'outils de recrutement garantissant le respect de la vie privée et la non-discrimination dans les processus de sélection.

Des solutions mises en œuvre par le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) visent à faciliter le quotidien des intérimaires

Au cours de l'année, le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (Fastt) a délivré des prestations aux intérimaires en mobilisant 36,6 millions d'euros.

Parmi les services et les avantages sociaux proposés, le Fastt est notamment intervenu pour :

 <p>Favoriser l'accès au logement</p>	 <p>Faciliter la mobilité</p>	 <p>Sécuriser l'accès au crédit</p>	 <p>Santé et social</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Solutions d'hébergement le temps d'une mission éloignée du domicile. • 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 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 56 869 intérimaires bénéficiaires du service logement ; • 17 134 projets guidés par un conseiller logement ; • 3 513 intérimaires accompagnés jusqu'à la signature effective du bail ; • 1 142 garanties logement mises en place (Visale d'Action Logement). 	<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 2023, afin de sécuriser la réalisation de missions, le Fastt a réalisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 172 000 heures de garde d'enfants ; • 171 000 jours de location de véhicules ; • 576 accompagnements au permis de conduire ; • 1 100 intérimaires en déplacement hébergés pour faciliter leurs missions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les salariés intérimaires ont la possibilité d'obtenir un diagnostic auprès d'un conseiller financier. Ceux-ci facilitent l'accès à des solutions de prêt de 500 à 15 000 € 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 jusqu'à 6 000 € permettant de financer une réparation de véhicule, de passer le permis de conduire ou de faire des travaux. <p>En 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 472 prêts ont été accordés dont 208 microcrédits accompagnés. 	<p>Complémentaire santé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Depuis janvier 2016, les intérimaires bénéficient d'une complémentaire santé : Intérimaires santé. <p>En 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 978 000 intérimaires affiliés à la complémentaire Intérimaires santé au 31 décembre (régime obligatoire, portabilité et optionnel) ; • 69 000 intérimaires ont bénéficié d'une option (Garantie+ ou famille) ; • 111 millions d'euros de remboursement complémentaire des frais de santé. <p>Prévoyance des intérimaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Depuis janvier 2020, Intérimaires prévoyance permet de compenser la perte de salaire liée aux arrêts de travail. <p>En 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 163 millions d'euros de prestations versées ; • 109 000 dossiers de prévoyance indemnisés.

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 procéder 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. Celui-ci 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).

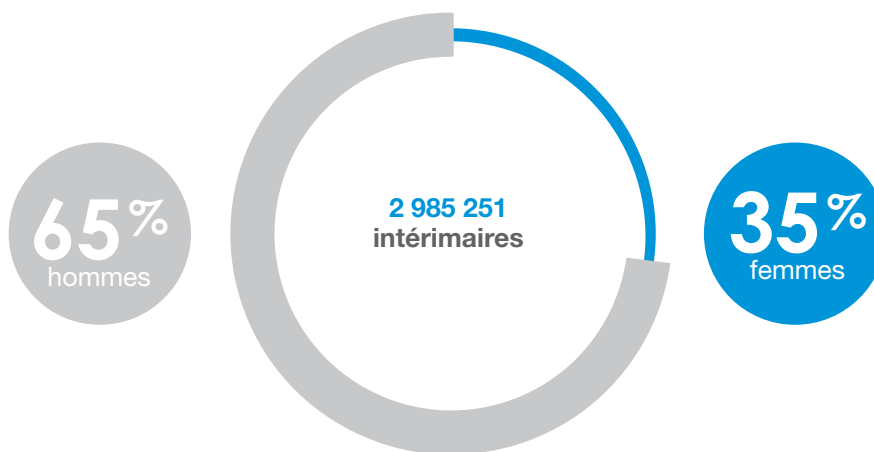
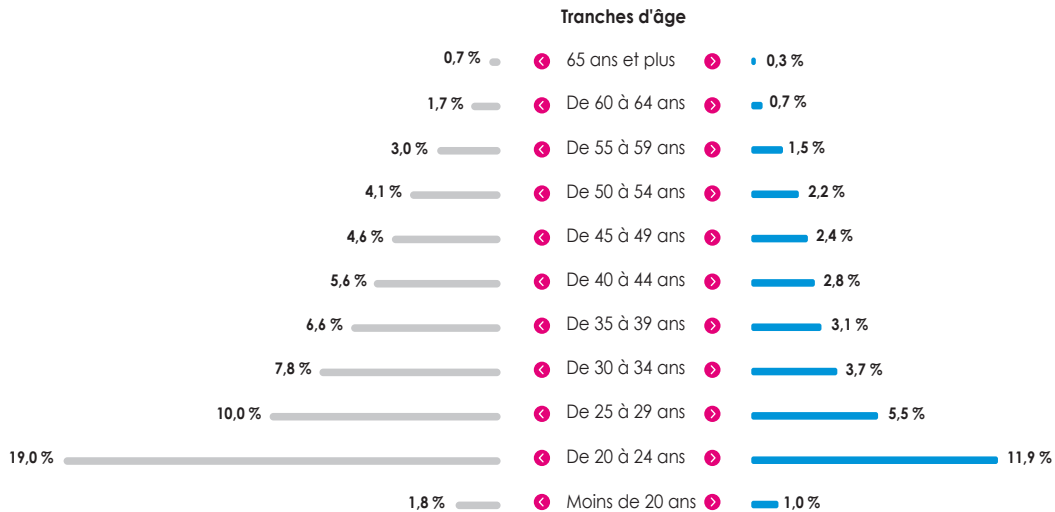
Le gestionnaire est aussi chargé d'administrer les demandes de dispense des salariés qui ne souhaitent pas entrer dans le régime collectif obligatoire.

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.

Le travail temporaire contribue à l'insertion professionnelle

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



Source : Siaci.

En 2023, plus d'un million de jeunes ont réalisé une ou plusieurs missions d'intérim

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

En 2023, les jeunes (moins de 25 ans) totalisent :

34 %* de l'ensemble de l'emploi intérimaire

1 011 178* salariés intérimaires

38 % des intérimaires de moins de 25 ans sont des femmes et **62 %** sont des hommes.

* OIR, Siaci, 2024.

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 80 % n'avaient jamais travaillé en CDI et 63 % n'avaient pas travaillé en CDD. Pour 61 % des intérimaires de moins de 25 ans interrogés, l'intérim leur a permis de trouver rapidement un emploi.

Un tremplin vers l'emploi

88 % des intérimaires de moins de 25 ans étaient en dehors du marché de l'emploi lors de leur inscription en agence d'emploi (dont 27 % d'étudiants et 61 % sans emploi).

En mars 2024, les jeunes intérimaires interrogés sont à 61 % en emploi (dont 15 % en CDI, 7 % en CDD, 33 % en intérim et 4 % en CDII)*.

Les jeunes et leur qualification

27 % des intérimaires de moins de 25 ans n'ont pas le bac, 44 % d'entre eux sont bacheliers, 21 % ont fait des études supérieures et 8 % n'ont pas de diplôme*.

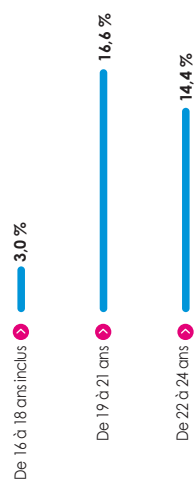
1 % d'entre eux est cadre, 22 % techniciens ou employés, 37 % ouvriers qualifiés et 39 % ouvriers non qualifiés.

Les jeunes et la formation professionnelle

18 % des jeunes interrogés passés par l'intérim en 2023 ont suivi une ou plusieurs formations. 52 % d'entre eux ont jugé cette (ces) formation(s) utile(s) pour la suite de leur carrière*.

* Source : OIR, BVA « Regards croisés sur l'intérim », 2024.

Répartition des moins de 25 ans



Sources : OIR, Siaci, 2024.

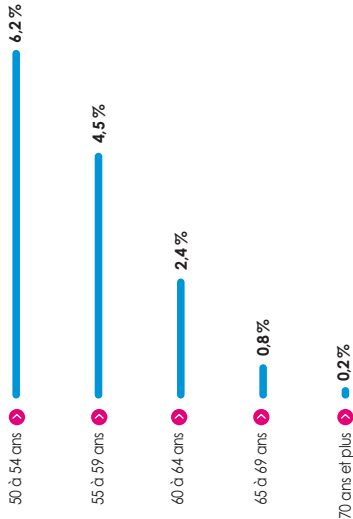
La pratique de l'intérim se développe chez les seniors

En 2023, les « seniors » (50 ans et plus) représentent :

14,1 % de l'ensemble de l'emploi intérimaire, soit **419 817** salariés intérimaires

33 % des seniors intérimaires sont des femmes et **67 %** sont des hommes

Répartition des seniors par tranche d'âge en 2023



Nombre moyen d'heures travaillées par intérimaire en 2023



Sources : OIR, Siaci, 2024.

Un moyen de trouver rapidement un emploi

56 % des seniors intérimaires interrogés* se sont tournés vers l'intérim car cela leur permettait d'accéder rapidement à un emploi, 30 % car les conditions de cette forme d'emploi leur convenaient (rémunération rythme de travail...).

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.

13 % des seniors intérimaires interrogés ont suivi une formation par une personne extérieure à l'entreprise.

* Sources : enquête OIR/BVA, Regards croisés, étude relative au CDIII avril 2024.

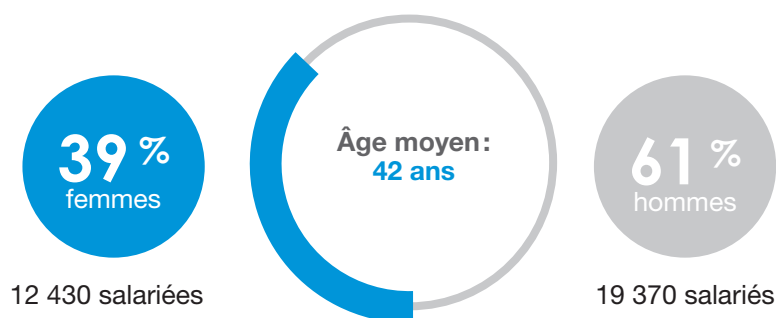
La branche du travail temporaire amplifie son action en faveur de l'insertion des personnes handicapées

Une convention-cadre pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire a été initiée en 2019. 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 sociétés 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 permet ainsi 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 compétences 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 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).

Qui sont les intérimaires en situation de handicap ?



Pour quels types de mission ?

Les 5 premiers secteurs dans lesquels travaillent les intérimaires en situation de handicap (en % des salariés handicapés)

Les intérimaires en situation de handicap se concentrent pour plus du tiers dans les 5 secteurs suivants :

Secteur	Partenariat (%)
Industries alimentaires	8,7 %
Travaux de construction spécialisés	7 %
Entreposage	6,2 %
Commerce de détail	5,7 %
Commerce de gros	4,6 %

Les travailleurs handicapés cumulent 6,5 missions. La durée moyenne d'une mission est de 75,5 h.

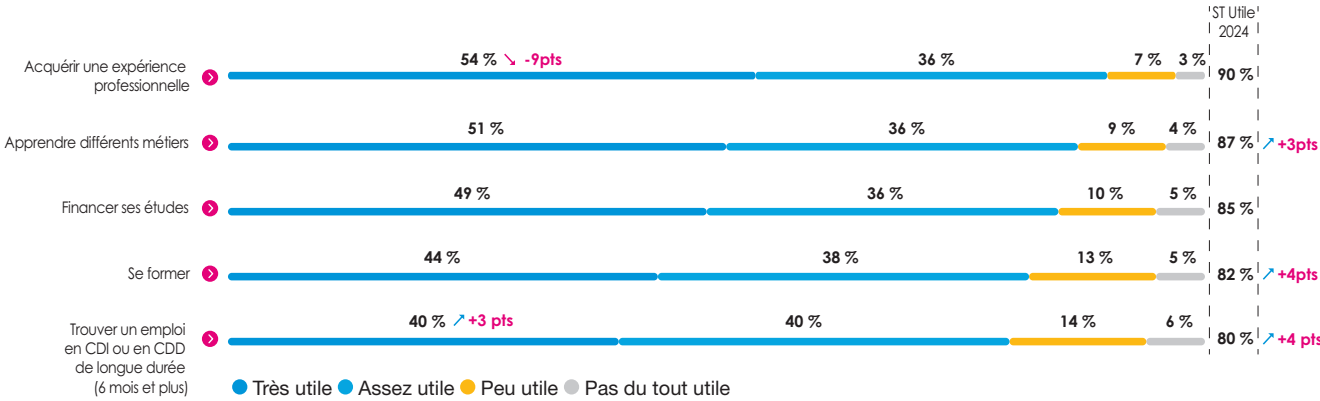
Source : diagnostic sur les travailleurs handicapés, 2023 OIR/Xerfi.

De l'avis des intérimaires, le travail temporaire est un tremplin vers l'emploi

Les enquêtes menées auprès des intérimaires montrent que l'intérim est considéré 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 (87 %), financer ses études (85 %) et se former (82 %). L'intérim apparaît comme un moyen utile pour trouver un emploi durable pour 80 % des intérimaires.

Selon vous, un passage dans l'intérim est-il utile, assez utile, peu utile, pas du tout utile pour :

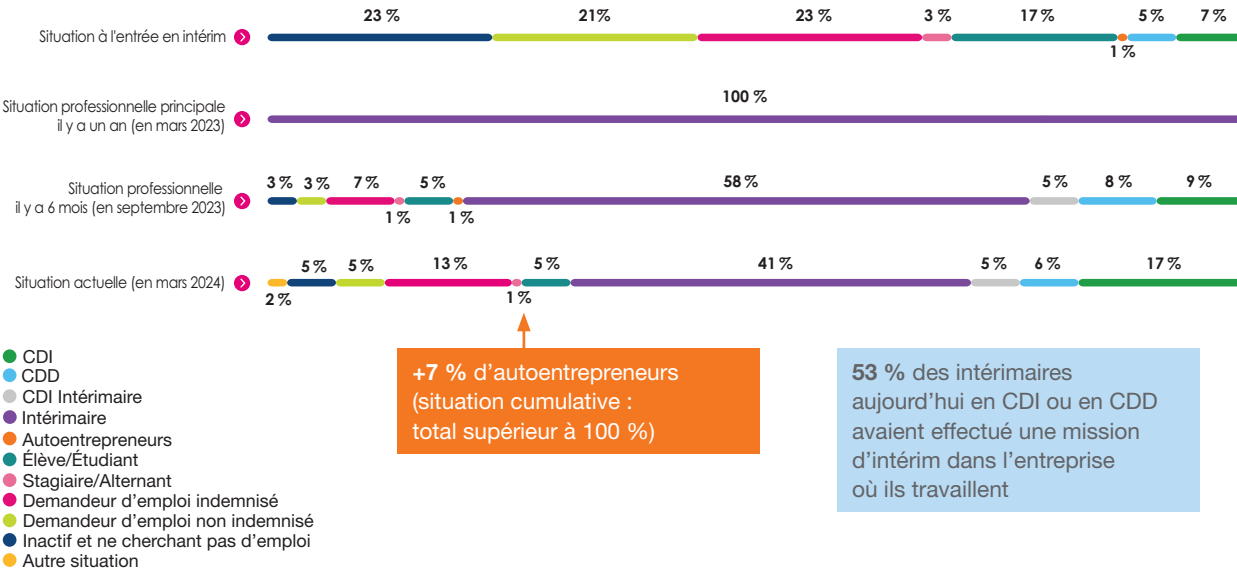


L'observation des parcours montre qu'en dépit du caractère temporaire des missions, l'intérim contribue à une insertion durable

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 et malgré la crise sanitaire, l'intérim joue un rôle pour l'insertion sur le marché du travail : un an après leur passage en intérim, plus du quart des enquêtés sont en CDI ou en CDD : 17 % en CDI, 6 % en CDD.

À 84 %, les candidats sont en dehors du marché du travail à leur entrée dans l'intérim (dont 67 % sont chômeurs ou inactifs et 17 % sont étudiants). Un an après leur passage par l'intérim, ils sont à 69 % en emploi (que ce soit en intérim, en CDD, en CDI ou CDI).



+7 % d'autoentrepreneurs (situation cumulative : total supérieur à 100 %)

53 % des intérimaires aujourd'hui en CDI ou en CDD avaient effectué une mission d'intérim dans l'entreprise où ils travaillent

Sources : enquête OIR/BVA, Regards croisés, étude relative au CDIII avril 2024.



La place des agences d'emploi auprès des entreprises

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 leurs carnets de commandes. Les variations d'activité touchent désormais un nombre croissant d'activités, 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, dans une économie globalisée, ce sont les attentes des consommateurs 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 leur production avec 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 du Travail 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 de ressources humaines

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.

L'intérim renforce la résilience des entreprises

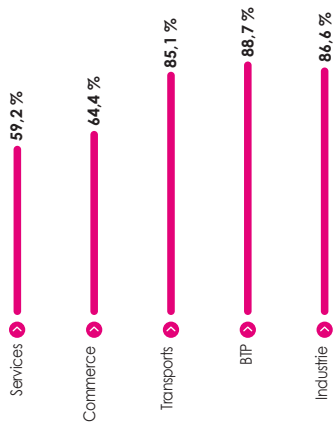
Le recours à l'intérim permet aux entreprises d'ajuster rapidement leur activité au niveau de leurs carnets de commandes et d'atténuer les effets des variations d'activité. Ces gains de flexibilité s'accompagnent de gains de productivité.

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 emplois, 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



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



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.

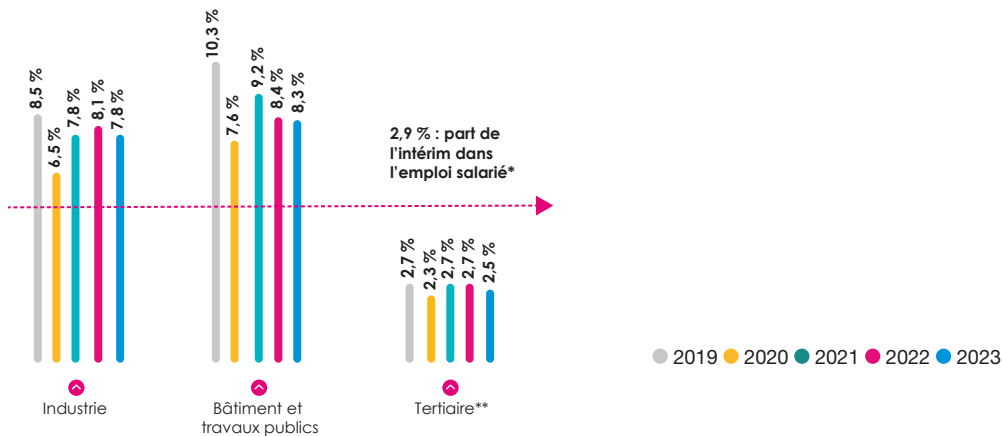
Source : étude BVA-Prism'emploi Enquête auprès des entreprises sur Les contrats de travail dont la durée est limitée ; mai 2012.

En 2023 en moyenne, 2,9 % des salariés des entreprises sont des intérimaires

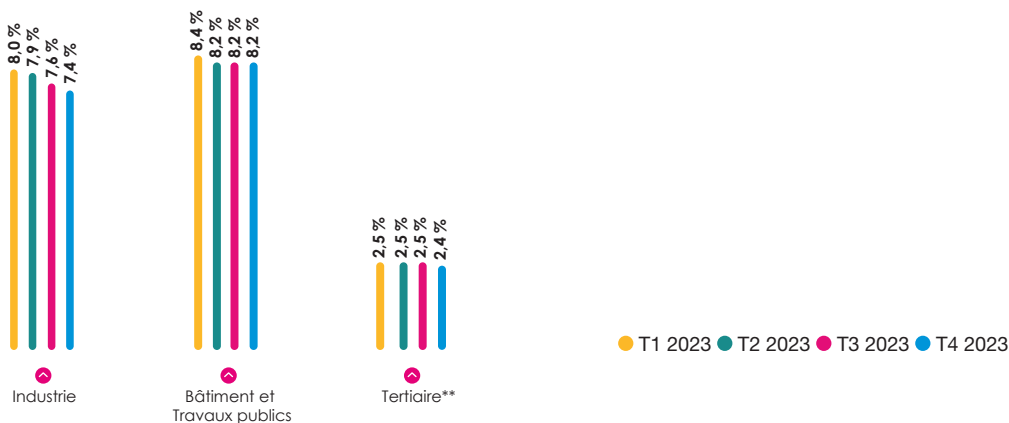
L'observation du recours à l'intérim décrit de fortes variations trimestrielles, directement liées aux situations conjoncturelles auxquelles les secteurs font face. Celui-ci, en valeur annuelle, apparaît relativement constant au cours des 25 dernières années (compris entre 2,5 % et 3,5 %), montrant qu'il est pleinement intégré au processus de production et qu'il joue un rôle stabilisateur pour les entreprises.

En 2023, le travail temporaire compte pour 2,9 % des effectifs salariés, légèrement en retrait comparé aux années précédentes. En effet, en période de ralentissement, réduire le recours à l'intérim permet de résister plus facilement aux aléas.

Taux de recours à l'intérim par grand secteur de 2019 à 2023



Taux de recours à l'intérim par trimestre et par grand secteur en 2023



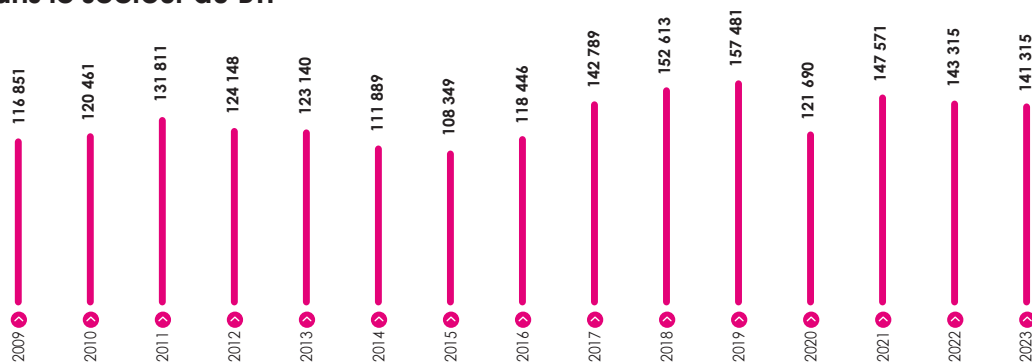
* Emploi salarié : estimation trimestrielle Acoress-Dares-Insee. Il couvre tous les secteurs d'activité, en dehors des activités extraterritoriales, et porte sur le champ de la France hors Mayotte.

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

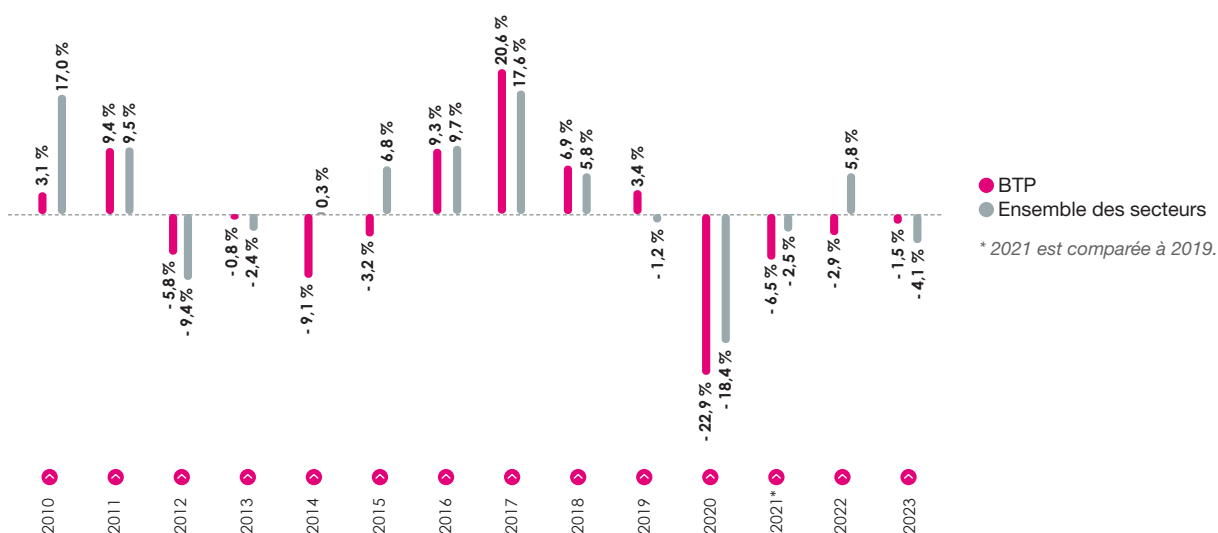
Source : Dares.

L'intérim dans le secteur du BTP

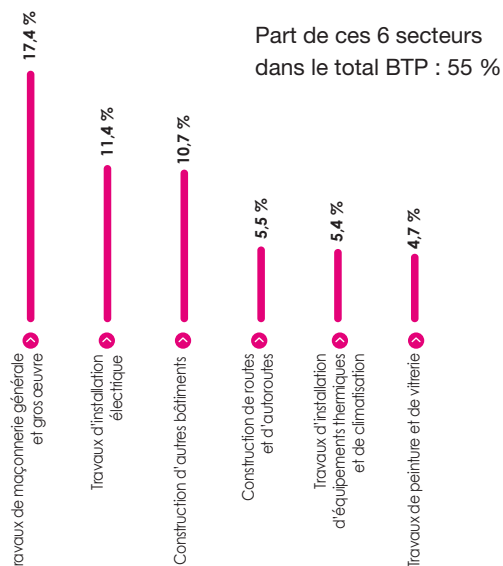
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans le secteur du BTP



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



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



Tendances

Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen dans le BTP est de 1,2 % contre 2,5 % pour l'ensemble des secteurs. Dans le second œuvre, l'intérim est essentiellement représenté dans les travaux d'installation électrique (11,4 %), l'installation d'équipements thermiques (5,4 %). Dans le gros œuvre, l'intérim se concentre sur la maçonnerie (17,4 %) et la construction de bâtiments (10,7 %). Dans les Travaux Publics, la construction de routes et d'autoroutes cumule 5,5 % des effectifs.

Source : Dares à partir des DSN.

Les contraintes auxquelles sont confrontées les entreprises du secteur du BTP

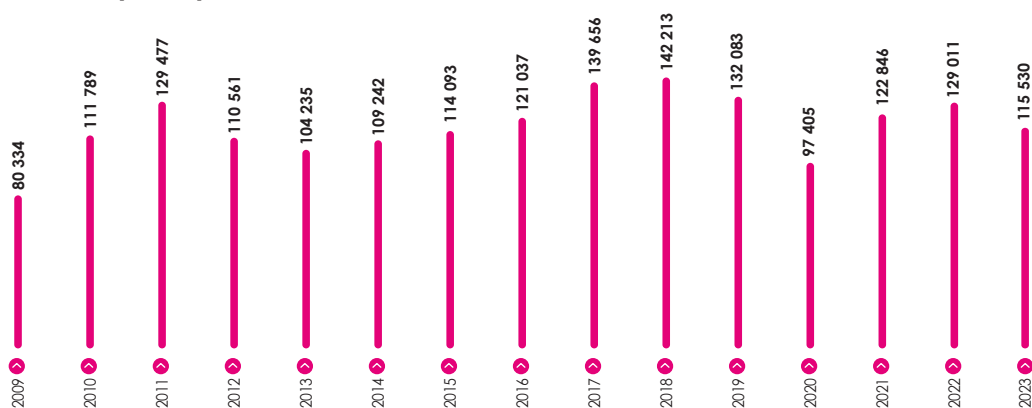
- **La conjoncture** : l'emploi dans la construction est étroitement lié aux cycles économiques. En phase de croissance, la demande de construction de nouveaux bâtiments, d'infrastructures et de rénovations est porteuse. À l'inverse, les phases de récession ont un impact direct sur l'activité. Par ailleurs, les taux d'intérêt ont un impact sur les mises en chantier.
- **Les politiques publiques** : les politiques gouvernementales, telles que les investissements publics dans les infrastructures et les incitations fiscales pour la construction résidentielle, la rénovation énergétique, peuvent également influencer l'activité.
- **La transition énergétique** : la demande croissante pour des bâtiments durables et l'accent mis sur les énergies renouvelables créent de nouvelles activités. La spécialisation dans la conception et la construction de bâtiments écologiques ou d'infrastructures liées aux énergies renouvelables se développent.
- **Les tendances démographiques** : l'évolution de la population influence la demande de logements, d'installations médicales et d'infrastructures de transport.

Les services recherchés par les entreprises de BTP auprès des agences d'emploi

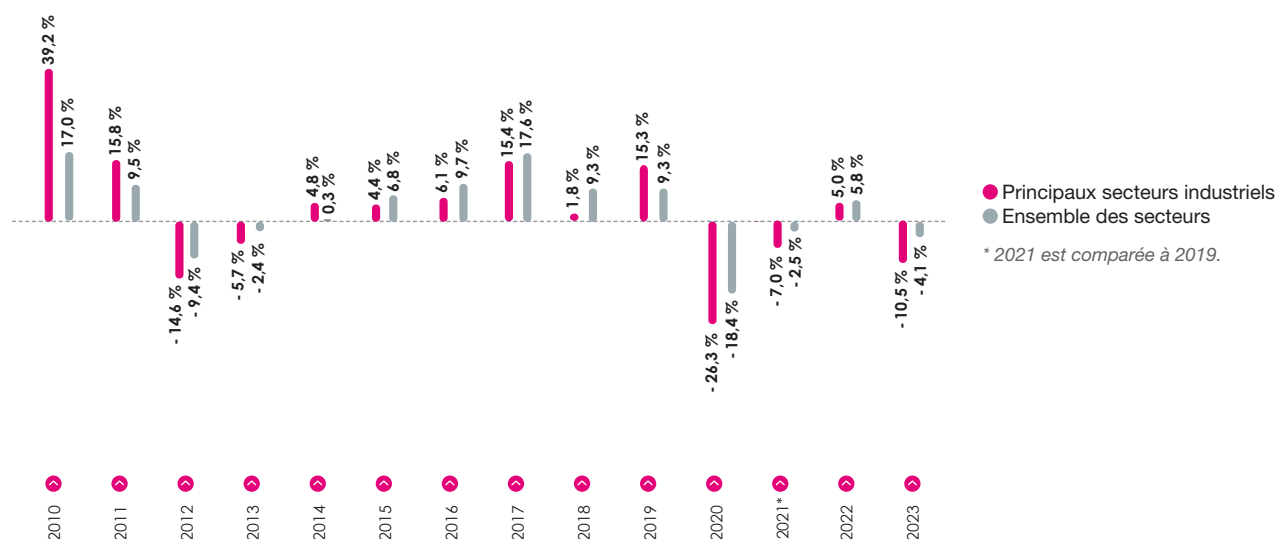
- **La gestion de la flexibilité** : les entreprises peuvent ajuster leur effectif en fonction des besoins spécifiques de chaque projet, ce qui leur permet de gérer efficacement leurs coûts tout en maintenant une main-d'œuvre adaptée à la taille de leurs projets.
- **Rapidité des recrutements** : les agences d'intérim disposent généralement de viviers de candidats et peuvent fournir des travailleurs qualifiés dans des délais courts, ce qui est essentiel pour respecter les contraintes de production.
- **Le (pré)recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et opérationnelles** : de nombreux postes dans le secteur du bâtiment exigent des compétences spécifiques, telles que la maçonnerie, la menuiserie, la plomberie, l'électricité, etc. Les agences d'intérim jouent un rôle essentiel en identifiant des travailleurs qualifiés pour ces postes.
- **Le recours à l'intérim comme une filière de formation** : l'intérim peut également être utilisé pour capter des compétences.
- **Le cadre du travail temporaire permet de sécuriser le recours aux prestataires externes** : il permet de lutter contre le travail au noir et le travail illégal.

L'intérim dans les principaux secteurs industriels

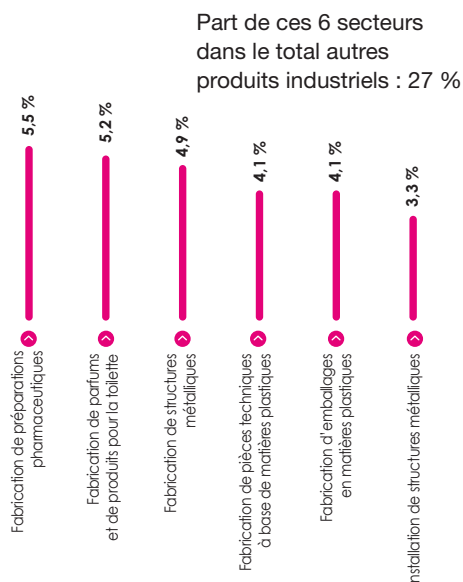
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans les principaux secteurs industriels



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



Part des 6 principaux sous-secteurs de la fabrication des principaux produits industriels (détail NAF 700)



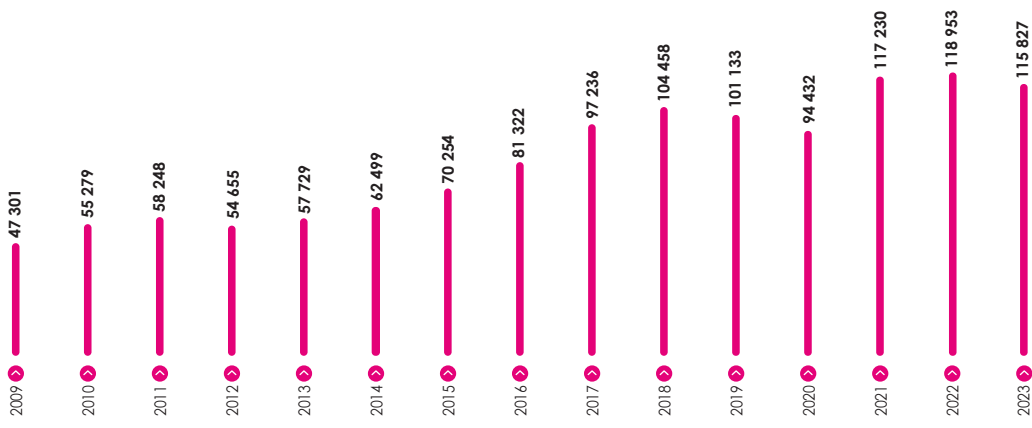
Tendances

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 2010, le taux de croissance annuel moyen des principaux secteurs industriels augmente de 0,3 % contre une hausse de 2,5 % pour l'ensemble des secteurs. Les principaux secteurs industriels sont relativement atomisés puisque les 5 premiers sous-secteurs représentent un peu plus du quart des effectifs.

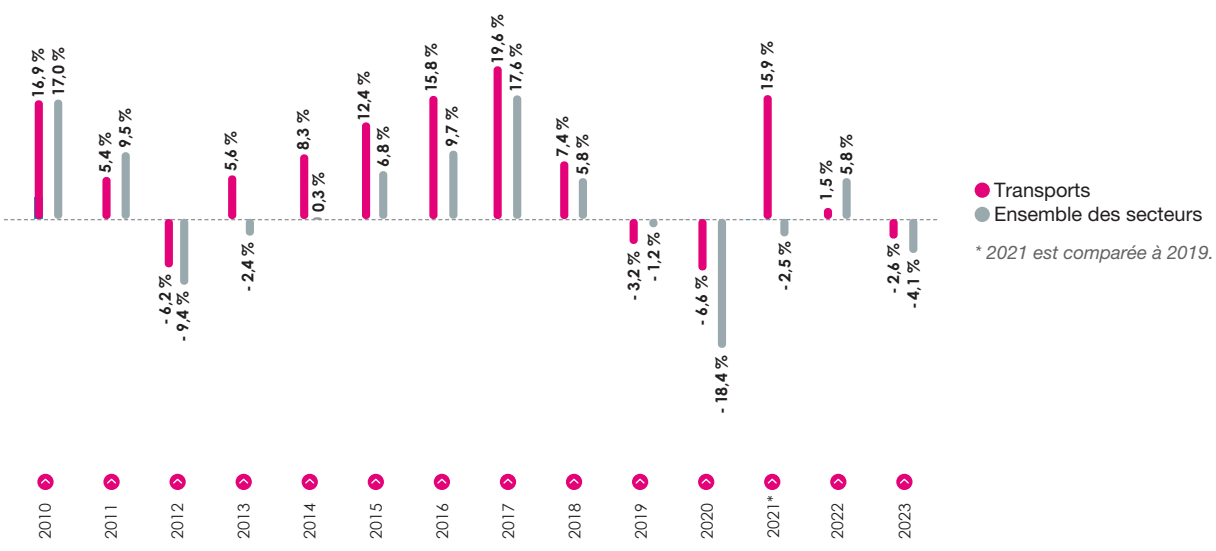
Source : Dares à partir des DSN.

L'intérim dans le secteur des transports-logistique

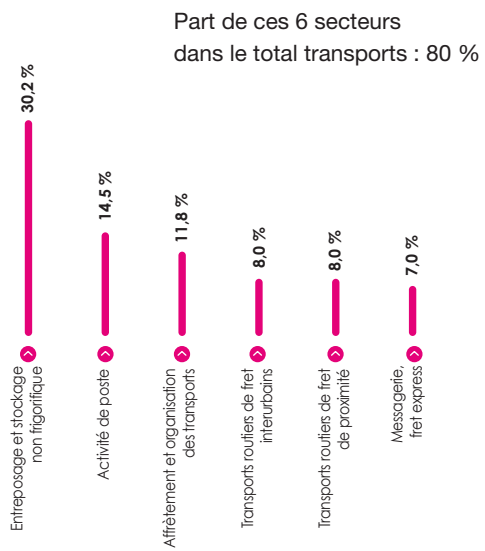
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans le secteur des transports



Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur des transports



Part des 6 principaux sous-secteurs des transports (détail NAF 700)



Tendances

Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen du secteur des transports croît de 5,9 % contre une hausse de 2,5 % pour l'ensemble des secteurs.

Avec près du tiers des effectifs, l'activité d'entrepôt représente le premier sous-secteur.

Le secteur transports-logistique forme un ensemble plutôt concentré puisque les 5 premiers sous-secteurs représentent plus de 80 % des effectifs.

Source : Dares à partir des DSN.

Les contraintes auxquelles sont confrontées les entreprises du secteur Transports et logistique

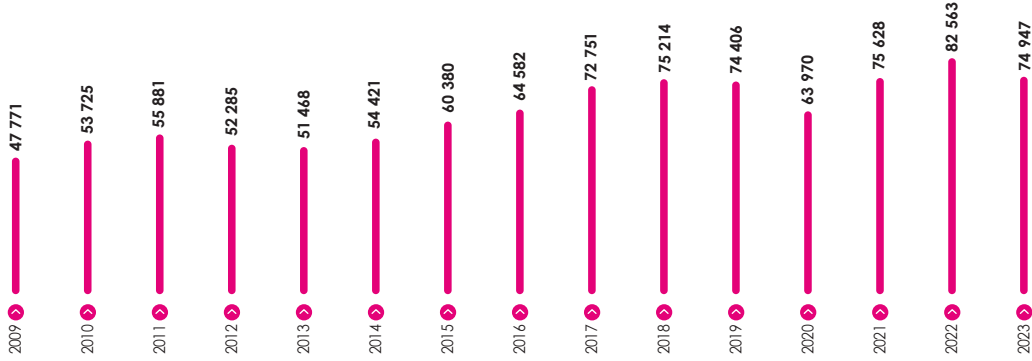
- Répondre aux attentes de clients de plus en plus exigeants : le secteur est souvent caractérisé par des opérations continues 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Cela peut entraîner des horaires de travail irréguliers, des heures supplémentaires fréquentes. Les situations d'urgence, comme les retards de transport, les pannes de véhicules, les problèmes logistiques, sont fréquentes dans ce secteur. Les professionnels des RH doivent être capables de gérer ces situations de manière réactive, en veillant à maintenir une communication claire avec les employés et à trouver des solutions rapides.
- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée : les exigences des métiers, le besoin de professionnels qualifiés dans des domaines tels que la conduite et la maintenance des véhicules se traduisent par des tensions avec une dimension géographique importante.
- Impact de l'automatisation : l'automatisation des entrepôts et l'émergence de véhicules autonomes ont un impact sur les emplois traditionnels. La reconversion des travailleurs vers de nouvelles compétences devrait dans les années qui viennent devenir un enjeu majeur.
- Sécurité et conformité : la sécurité est une exigence majeure dans le secteur des transports et de la logistique. Les entreprises doivent s'assurer de respecter les normes de sécurité, ce qui nécessite des investissements dédiés.
- Adaptation aux nouvelles attentes des employés : les employés du secteur peuvent avoir des attentes différentes en matière de flexibilité, d'équilibre travail-vie personnelle et d'avantages sociaux. Les entreprises doivent être en mesure de s'adapter pour attirer et fidéliser.

Les services recherchés par ces entreprises auprès des agences d'emploi

- L'intérim répond au besoin de flexibilité lié aux fluctuations saisonnières propres à ce secteur (pic à Noël, creux pendant les grandes vacances...)
- Il est également porté par la recherche de compétences et de solutions opérationnelles d'urgence.
- Le développement de l'emploi dans les grands entrepôts, notamment au moment de la crise du Covid, a également positionné les agences d'emploi comme des partenaires de premier plan.
- Le recours à l'intérim est influencé par la taille des entreprises : plus les effectifs sont importants et plus la proportion d'intérimaires est élevée. En effet, un volume significatif d'intérimaires permet aux entreprises de réaliser des économies d'échelle tout en garantissant la qualité des processus de gestion, en externalisant vers les agences d'emploi des services Ressources Humaines (RH) « clé en main ». Ainsi, le recours à l'intérim permet d'externaliser en toute sécurité opérationnelle et juridique la gestion des tâches administratives relatives aux contrats à durée limitée (gestion des paies, planification des horaires...). À ce titre, les « implants » (souvent présents sur les sites comptant plus de 100 intérimaires en ETP) apportent des solutions appréciées.
- L'automatisation des entrepôts logistiques crée un modèle hybride d'interaction homme-machine avec des besoins en compétences différents de ceux requis dans les entrepôts traditionnels. Celle-ci génère des besoins en formation des intérimaires afin de pouvoir utiliser les nouvelles machines et de maîtriser les processus de production.

L'intérim dans le secteur du commerce

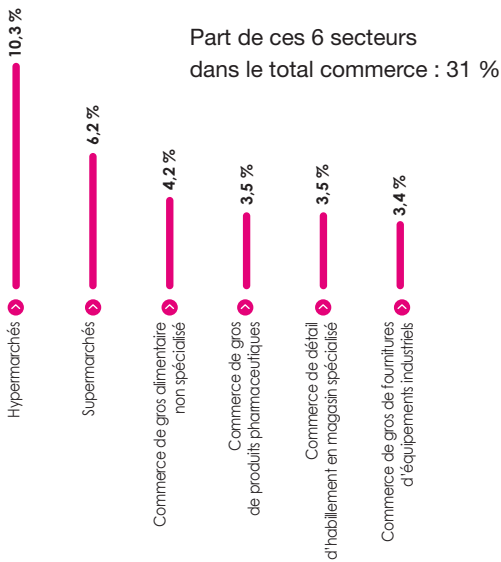
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans le secteur du commerce



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



Part des 6 principaux sous-secteurs du commerce (détail NAF 700)



Tendances

Sur les dix dernières années, le taux de croissance annuel moyen du secteur commerce augmente de 2,6 % contre 2,5 % pour l'ensemble des secteurs.

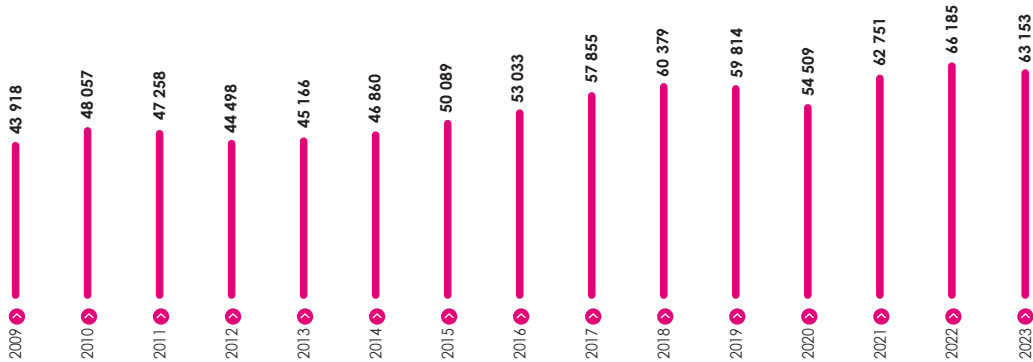
Ce secteur fortement dépendant de la consommation des ménages, apparaît plus stable que la moyenne des autres secteurs.

Les intérimaires du commerce se concentrent dans le commerce de détail (les hypermarchés, les supermarchés et l'habillement totalisent respectivement 10,3 %, 6,2 % et 3,5 % des effectifs), puis dans le commerce de gros : alimentaire (4,2 %), produits pharmaceutiques (3,5 %) et équipements industriels (3,4 %).

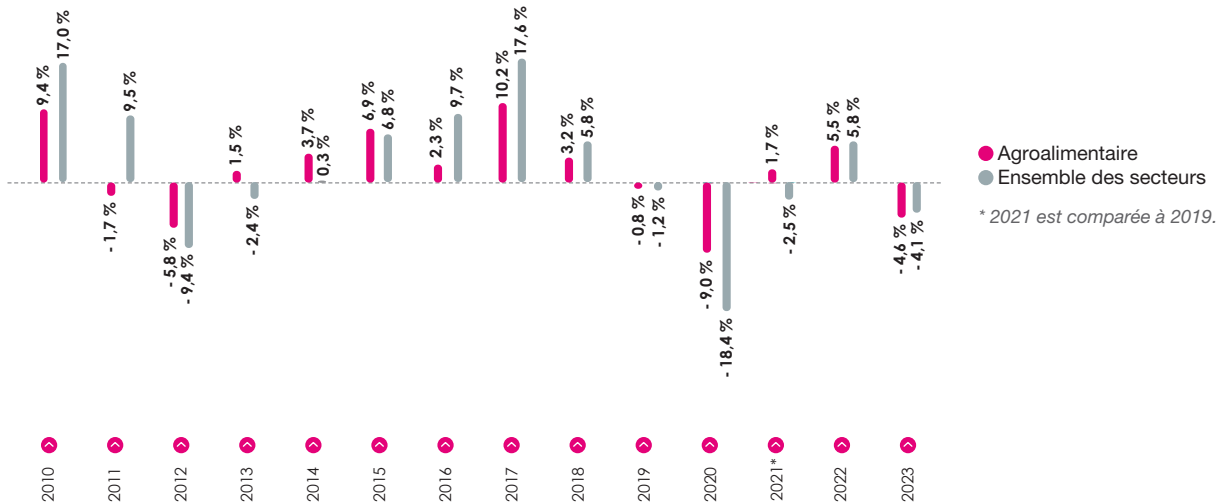
Source : Dares à partir des DSN.

L'intérim dans l'agroalimentaire*

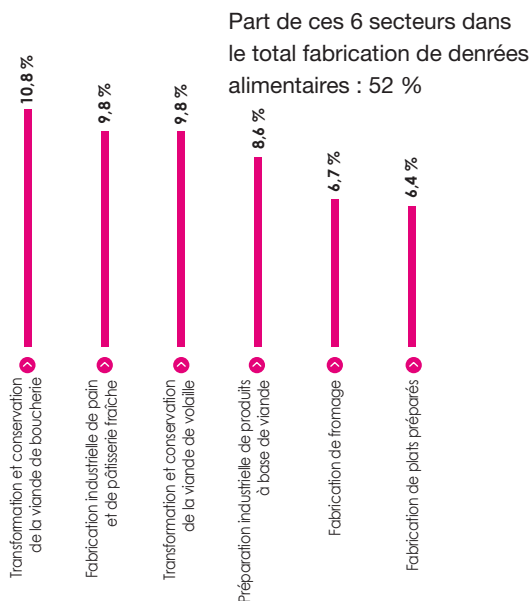
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans l'agroalimentaire



Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur de l'agroalimentaire



Part des 6 principaux sous-secteurs de l'agroalimentaire (détail NAF 700)



Tendances

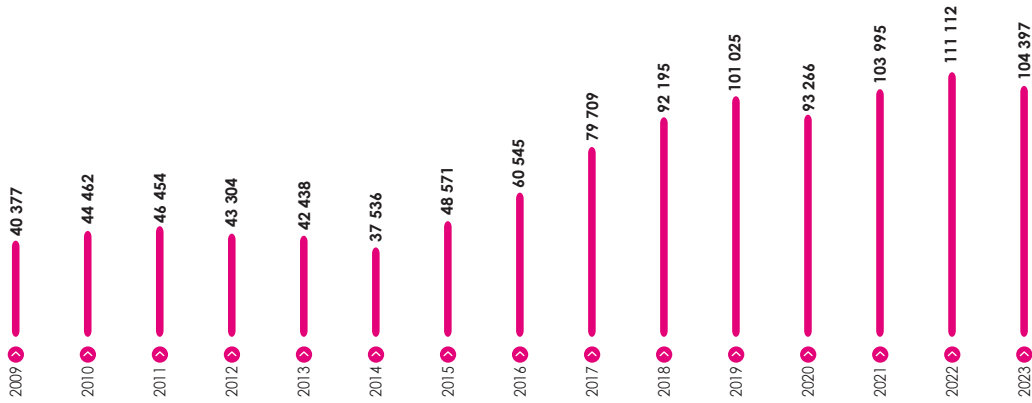
Depuis 2010, le taux d'évolution annuel moyen dans l'agroalimentaire est de 2,1 % contre une hausse de 2,5 % pour l'ensemble des secteurs. Ce secteur dépendant de la consommation des ménages, apparaît moins sensible aux cycles économiques. Les trois premiers sous-secteurs (transformation de viande, de volaille et fabrication de pain) totalisent près de 30 % de l'activité du secteur.

Source : Dares à partir des DSN.

* L'agroalimentaire comprend la fabrication de denrées alimentaires et l'agriculture.

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

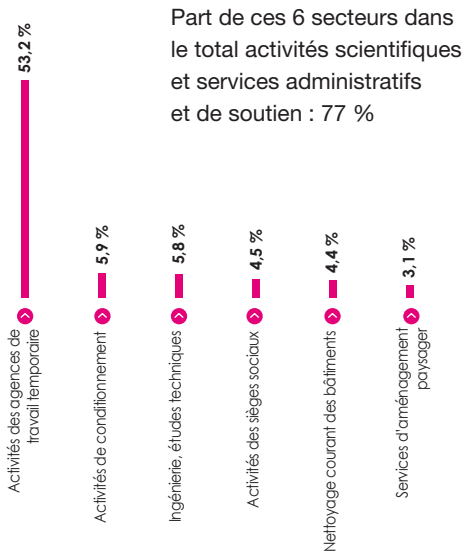
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans le secteur des principaux services aux entreprises



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



Part des 6 principaux sous-secteurs des activités scientifiques et techniques, des services administratifs et de soutien (détail NAF 700)



Tendances

Depuis 2000, le taux de croissance annuel moyen dans les services aux entreprises augmente de 6,8 % contre une hausse de 2,5 % pour l'ensemble des secteurs. L'activité des agences de travail temporaire est de loin le premier sous-secteur en raison de l'essor du CDI, comptabilisé dans ce secteur et qui depuis son introduction en 2014 a créé plus de 50 000 emplois en ETP.

Source : Dares à partir des DSN.

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

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 emploi temps plein à partir des relevés mensuels de contrats des entreprises de travail temporaire transmis à France Travail. 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 avec 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 :

Dans le cadre de l'accord de branche du 13 décembre 2018, les partenaires sociaux ont mis en place un dispositif global de décompte des heures des salariés intérimaires. Ces données sont converties en ETP horaire.

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 % du 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

- **Juin 2024**, Enquête recrutement, Prism'emploi/Xerfi
- **Juin 2024**, Enquête CDI intérimaire, Prism'emploi/Xerfi
- **Avril 2024**, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/BVA « Regards croisés sur l'intérim »
- **Novembre 2022**, Rapport de branche, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement
- **Juillet 2022**, Étude relative au CDII, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement
- **Janvier 2020**, Étude relative au CDI intérimaire, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/Amnyos
- **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 Eurociett/Bain : « Davantage d'opportunités d'emploi pour plus de personnes »
- **Octobre 2006**, 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
- **Février 2006**, Institut Montaigne, « Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise »
- **Avril 2005**, Dares, Premières informations, premières synthèses, Emploi industriel : le dernier creux conjoncturel sans influence sur la tendance des gains de productivité.

