



Introduction

En dépit d'une croissance économique modérée (+2,6 %), l'année 2022 est caractérisée par une hausse de plus d'un demi-million d'emplois salariés. Ce dynamisme du marché du travail s'est accompagné de difficultés de recrutement élevées, à la fois pour des métiers requérant une technicité élevée (tels que les métiers du digital, les conducteurs de poids-lourds, les métiers de la santé ou ceux de la transition écologique) que pour des premiers niveaux de qualification (caristes, manutentionnaires, serveurs...).

Dans ce contexte, avec 25 000 emplois en équivalent temps pleins supplémentaires, soit près de 5 % des créations nettes, l'intérim a joué un rôle significatif pour accompagner le développement des compétences. Avec au total 3 % de l'emploi salarié, l'intérim confirme ainsi sa place sur le marché du travail : une solution d'appoint pour permettre aux entreprises de faire face aux variations d'activité.

Mais au-delà de cette dimension conjoncturelle, les agences d'emploi contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail en réorientant les candidats vers les métiers porteurs. Pour ce faire, elles s'appuient sur :

- **un réseau de plus en plus dense** composé de 11 730 agences tournées vers l'insertion professionnelle. Là où une personne en CDD se retrouve seule en fin de contrat, le salarié intérimaire bénéficie des conseils et de l'accompagnement de son agence vers les métiers porteurs ;
- **des investissements massifs** dans la formation. Les transformations de l'économie amplifiées en 2019-2020 par la crise du Covid, puis en 2022 par la crise énergétique accentuent les problèmes d'appariement entre l'offre et la demande sur le marché du travail. De manière à apporter des solutions concrètes aux recruteurs, les agences d'emploi ont investi 700 millions d'euros pour le financement de formations débouchant immédiatement sur un emploi ;
- **des innovations sociales.** Dans un environnement économique incertain, elles emploient plus de 50 000 CDI Intérimaires, alliant flexibilité et sécurité, en apportant des garanties en matière d'employabilité et de rémunération y compris entre les missions.

Plus que jamais en 2022, l'emploi intérimaire s'avère être une forme de flexibilité responsable, jouant un rôle d'amortisseur social et favorisant l'insertion de personnes qui à 84% étaient dehors du marché du travail avant leur embauche en intérim.

L'INTÉRIM

Nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein	824 859
Évolution du nombre d'intérimaires (2022/2021)	5,1%
Taux de recours (emploi salarié)	3%

Répartition de l'activité par secteur:

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

Répartition des intérimaires par qualification:

Cadres	1,6 %
Professions intermédiaires	8,5 %
Employés	14,6 %
Ouvriers qualifiés	40,0 %
Ouvriers non qualifiés	35,3 %

LES ENTREPRISES Démographie

Nombre d'entreprises	2 000 (environ)
Nombre d'agences	11 726
Nombre de salariés permanents	30 000

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES (en millions d'euros)

Salaires versés aux intérimaires	22 000
Cotisations sociales employeurs	7 500

LE RECRUTEMENT

Nombre de recrutements	106 600
Taux d'évolution 2022/2021	8%
Chiffre d'affaires du recrutement (en millions d'euros)	334
Répartition par taille d'entreprises clientes : moins de 50 salariés	41%

Répartition par taille d'entreprises clientes : plus de 50 salariés	59%
---	------------

Répartition de l'activité par secteur:

Industrie	26 %
BTP	6 %
Tertiaire	68 %

Répartition des personnes recrutées par qualification:

Cadres	29 %
Professions intermédiaires	13 %
Employés	36 %
Ouvriers qualifiés	16 %
Ouvriers non qualifiés	6 %

Sommaire

I	En 2022, l'emploi intérimaire retrouve son niveau de 2019
03	
01	_____
03	Après le rebond enregistré en 2021, la croissance s'est normalisée en 2022
02	_____
06	Le travail temporaire accompagne les évolutions sectorielles et territoriales de l'emploi
II	Le modèle économique des agences est tourné vers la création d'emplois, en intérim, en CDD et en CDI
14	
01	_____
15	Les agences d'emploi répondent aux besoins en matière de compétences
02	_____
19	Parallèlement au contrat d'intérim, les agences d'emploi proposent aux candidats d'autres solutions professionnelles
III	Le travail temporaire repose sur un modèle de flexibilité responsable
26	
01	_____
27	Les dispositifs de la branche apportent des solutions adaptées aux besoins et aux attentes des intérimaires
02	_____
30	Le travail temporaire contribue à l'insertion professionnelle
IV	La place des agences d'emploi auprès des entreprises
35	
01	_____
36	L'intérim renforce la résilience des entreprises
02	_____
39	Zoom sur les six principaux secteurs utilisateurs



En 2022, l'emploi intérimaire retrouve son niveau de 2019

01

Après le rebond enregistré en 2021, la croissance économique s'est normalisée en 2022. Dans ce contexte, l'intérim a progressé à un rythme modéré, permettant de retrouver son niveau d'avant-crise.

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 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 respectivement 11,6 % en 2012, de 8,8 % en 2013 et de 1,2 % en 2014.

L'activité se redresse entre 2015 et 2017 (+1,1 % en 2015, +1,2 % en 2016 et +2,3 % en 2017), permettant à l'intérim de repartir à la hausse (+4,4 % en 2015, +6,7 % en 2016 et + 8,5 % en 2017).

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

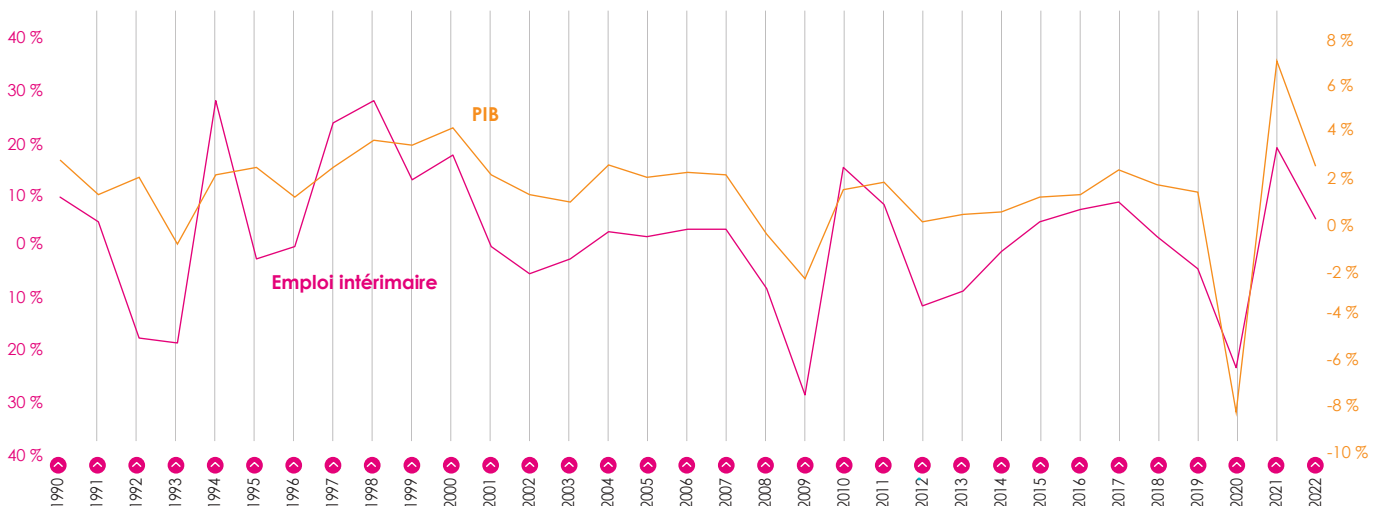
En 2019, la croissance de 1,5 % s'accompagne d'une contraction de l'activité intérimaire de 4,4 %.

L'année 2020, impactée par la crise du Covid, est marquée par un recul du PIB de 8,0 %, un 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.

Évolution comparée du PIB* et du travail temporaire

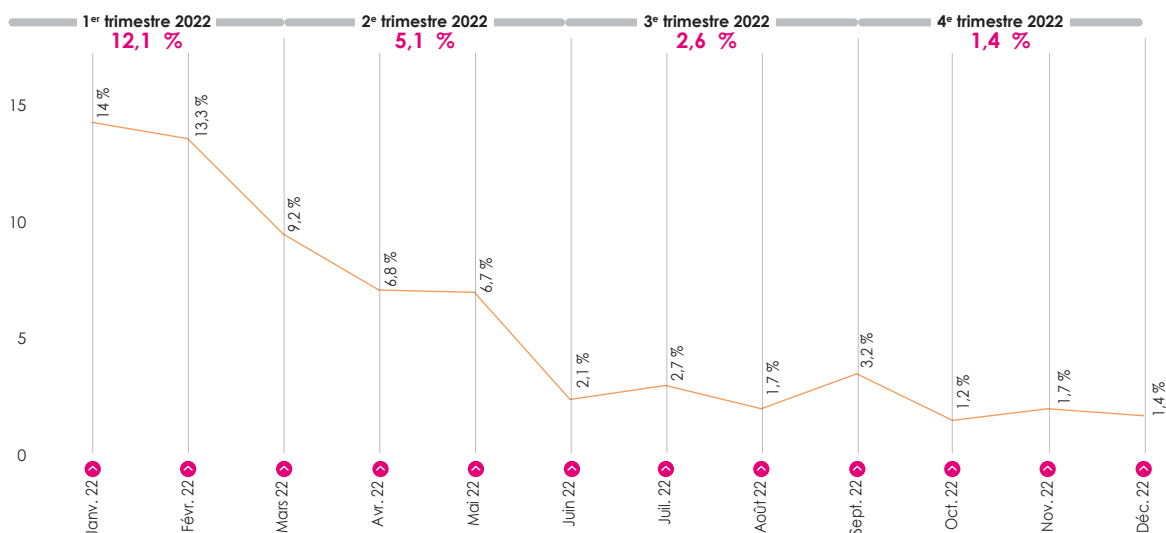


* PIB en volume.

En 2022, l'intérim est en hausse de 5,1 % par rapport à 2021

En 2022, le travail temporaire enregistre une croissance de 5,1 % par rapport à 2021 et se situe 2,6 % au-dessus de son niveau de 2019. Cette évolution annuelle a été caractérisée par un ralentissement marqué de la croissance au cours du premier semestre passant de 14,0 % en janvier (sur un an) à 2,1 % en juin (sur un an), puis par une stabilisation au second semestre (avec une croissance comprise selon les mois entre 1,2 % et 3,2 %). En dépit des risques conjoncturels, avec une hausse de 1,4 %, l'emploi intérimaire a résisté au 4^{ème} trimestre.

Évolution mensuelle et trimestrielle en % (par rapport aux mêmes périodes de 2021) de l'emploi intérimaire*

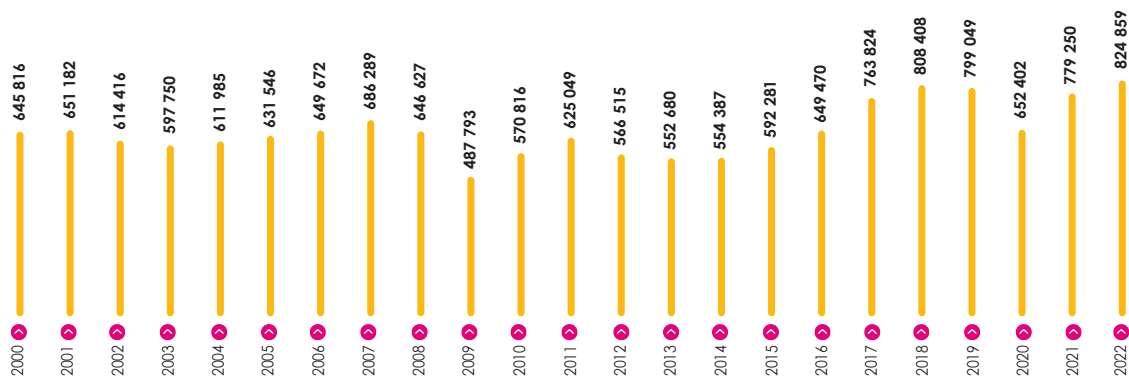


* L'emploi intérimaire est défini d'après le nombre d'heures travaillées en intérim. Celui-ci est collecté par la société S2H, gestionnaire de la branche du travail temporaire pour le calcul des droits des intérimaires à la mutuelle.
Source : Baromètre Prism'emploi.

En 2022, on comptabilise 824 859 emplois en équivalent temps plein (ETP) en intérim

En 2022, d'après la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail, le travail temporaire représente près de 825 000 emplois en équivalent temps plein (en tenant compte de l'activité partielle). Rapporté à l'ensemble de l'emploi salarié en 2022, comme en 2021, le travail temporaire compte pour 3 % des effectifs salariés.

Nombre d'intérimaires en équivalent temps plein



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

N.B. : Il y a eu des ruptures de séries depuis 1990 :

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

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

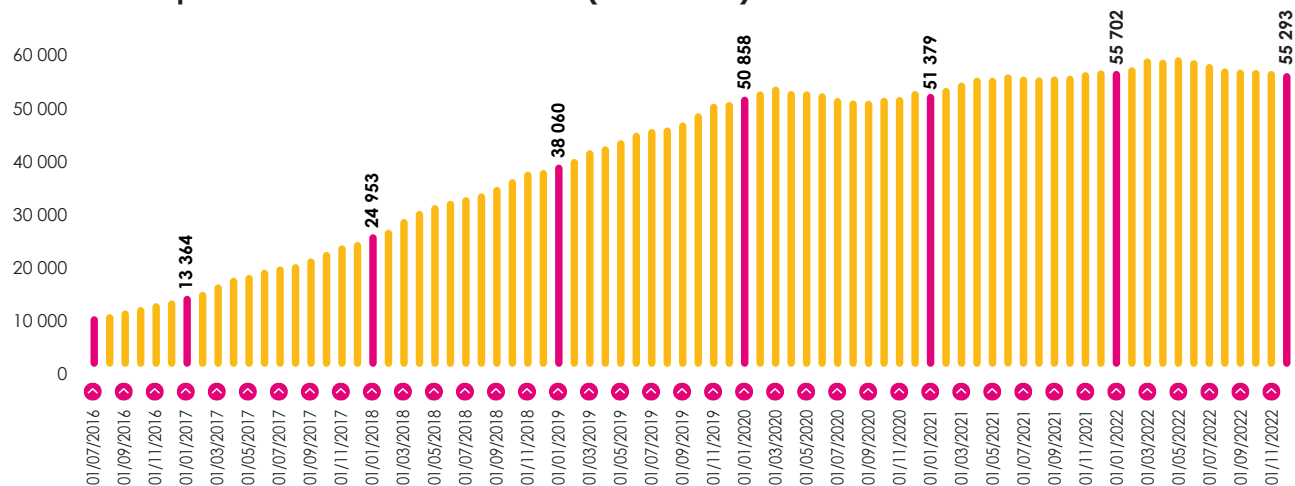
** L'emploi salarié correspond au secteur « concurrentiel » regroupant en plus des secteurs principalement marchands la partie privée des secteurs non marchands. L'emploi salarié compte pour environ 65 % de la population active.

Avec environ 55 000 ETP, le CDI Intérimaire représente 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.

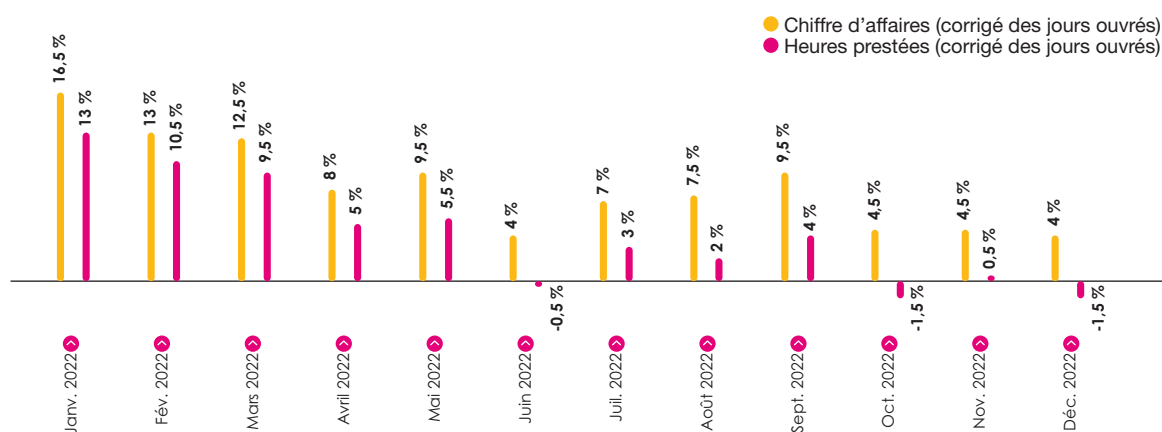
Après avoir progressé de façon linéaire jusqu'en 2020, le nombre de personnes en CDI Intérimaire connaît depuis une relative stagnation. Celle-ci s'explique en premier lieu par le recrutement direct au sein des entreprises dans lesquelles ces salariés sont en mission.

Nombre de personnes en CDI Intérimaire (2016-2022)

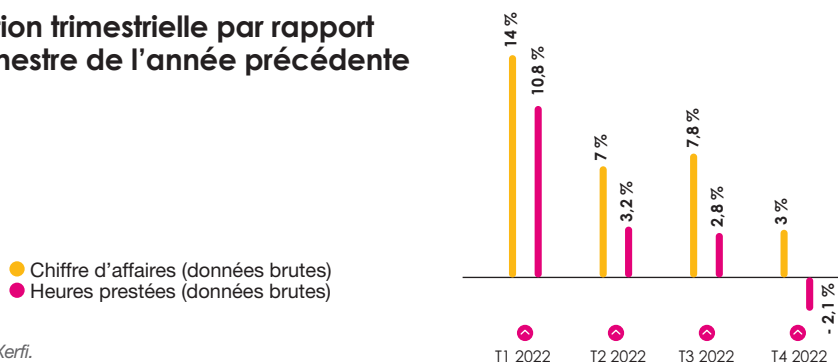


Le chiffre d'affaires des entreprises de travail temporaire évolue en étroite relation avec le volume des heures travaillées en intérim. L'écart plus marqué entre les deux tendances en 2022 s'explique par la hausse de SMIC intervenue cette année

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



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



Source : Prism'emploi Xerfi.

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. Lorsque le contrat de travail est conclu, l'entreprise de travail temporaire prend en charge l'ensemble des tâches administratives.

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



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

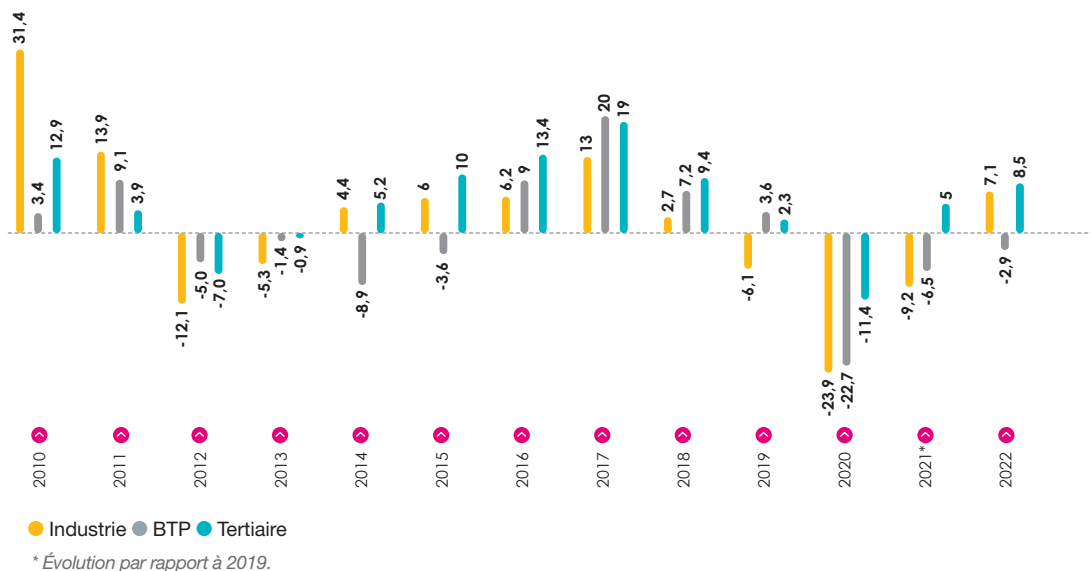
- le motif de recours
 - remplacement
 - accroissement temporaire d'activité
 - emplois temporaires par nature
 - complément de formation
 - difficultés sociales et professionnelles particulières
- la durée (variable selon le motif du recours)
 - maximum 18 mois dans le cas général
 - deux renouvellements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

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

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

Le processus de tertiarisation du travail temporaire s'est poursuivi en 2022. Ces activités regroupent désormais près de la moitié des effectifs intérimaire

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



En 2022, les tendances sectorielles enregistrent des évolutions contrastées, avec une baisse de 2,9 % dans le BTP, une progression de 7,1 % dans l'industrie et de 8,5 % dans le tertiaire.

Répartition de l'emploi intérimaire en volume de 2010 à 2022



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

Au cours des 12 dernières années, la part de l'industrie a diminué de 8,5 points et celle du BTP de 3 points. Dans le même temps, le poids du secteur tertiaire s'est accru de 12 points.

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

Le développement de l'intérim dans le secteur industriel a été constant tout au long de l'année 2022

La détente progressive des difficultés d'approvisionnement et la reconstitution des stocks ont favorisé la reprise dans l'industrie en 2022. Au second semestre, le dynamisme des filières aéronautiques et automobiles a permis à l'industrie de se maintenir sur une tendance haussière de près de 5 %.

Emplois intérimaires en ETP en 2022 : 824 859

Industrie et agriculture
289 086
35 %

BTP
143 315
17,4 %

Tertiaire
392 459
47,6 %

Grands secteurs		Secteurs détaillés		Nb d'ETP, en moyenne en 2022	Évol. entre T1 2022 et T1 2021	Évol. entre T2 2022 et T2 2021	Évol. entre T3 2022 et T3 2021	Évol. entre T4 2022 et T4 2021
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	66 185	+	+	+	+	
	Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	Fab. prod. informat., électroniq. & opt.	6 977	++	+	++	+	
		Fabrication d'équipements électriques	10 892	++	++	+	-	
		Fabric. de machines & équipements	16 419	++	++	+	-	
	Fabrication de matériels de transport	Fabrication de matériels de transport	34 470	++	++	++	+++	
	Fabrication d'autres produits industriels	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	7 498	+	+	-	-	
		Industrie chimique	12 065	++	++	+	-	
		Industrie pharmaceutique	7 389	++	++	++	+	
		Travail bois, ind. papier & imprimerie	15 635	++	++	+	--	
		Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	31 509	++	++	=	-	
		Métallurgie	34 689	++	++	-	-	
		Réparation et installation de machines et d'équipements	20 224	+	+	+	-	
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution, Cokéfaction	Industries extractives et Cokéfaction et raffinage	2 445	-	+	+	--		
	Production & distribution d'électricité	4 924	--	-	+	-		
	Gestion eau, déchets & dépollution	17 763	-	+	++	-		

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

De -25 à -15 % : -- • De -10 à 0 % : - • De 0 à 10 % : + • De 10 à 25 % : ++ • De 25 à 50 % : +++ • >50 % : ++++

Le développement de l'intérim dans le tertiaire a accompagné les besoins en recrutement dans le commerce, l'hôtellerie-restauration et le médical

L'emploi intérimaire dans le BTP se démarque par un recul des effectifs intérimaires de 4 500 ETP. Les difficultés d'approvisionnements pour certains chantiers et les pénuries de personnels, ont pénalisé certains mois le niveau du travail temporaire.

Au lendemain de la crise du Covid, les secteurs des services, portés par la normalisation de la demande et les difficultés de recrutement, ont accru leur recours à l'intérim, notamment dans l'hôtellerie-restauration et dans les domaines du médical et du médico-social.

De la même manière, la comparaison avec l'année 2021, en partie perturbée par les contraintes sanitaires, a contribué au dynamisme dans le secteur du commerce.

Après avoir connu des évolutions nettement plus favorables que la moyenne au cours des trois dernières années, l'intérim dans le transport-logistique stagne en 2022.

Grands Ssecteurs	Secteurs détaillés	Nbr d'ETP, en moyenne en 2022	Évol. entre T1 2022 et T1 2021	Évol. entre T2 2022 et T2 2021	Évol. entre T3 2022 et T3 2021	Évol. entre T4 2022 et T4 2021
BTP	BTP	143 315	-	+	-	-
Commerce	Commerce & répar. automobile & moto.	4 818	+	++	++	+
	Commerce de gros	41 941	+	++	++	-
	Commerce de détail	35 803	++	++	++	+
Transports et entreposage	Transports et entreposage	118 953	-	-	+	+
Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	16 989	++++	++++	++++	++
Information et communication, Activités financières et d'assurance et Activités immobilières	Édition, audiovisuel et diffusion, Télécommunications, Activité informatique, Activités financières et immobilières	16 867	-	+	+	-
Activités scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	15 153	+	+	-	-
	Recherche-développement et Autres activités scientifiques et techniques	5 525	++	--	+	-
	Activité de services administratifs	90 434	++	+	+	+
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	Administration publique	4 598	+++	+++	+	--
	Enseignement	4 064	+++	+++	-	+
	Activités pour la santé humaine et Hébergement médico-social	29 335	++	++	++	+
Autres activités de services	Arts, spectacles & activités récréatives, Autres activités de services	7 977	+++	++++	++	+

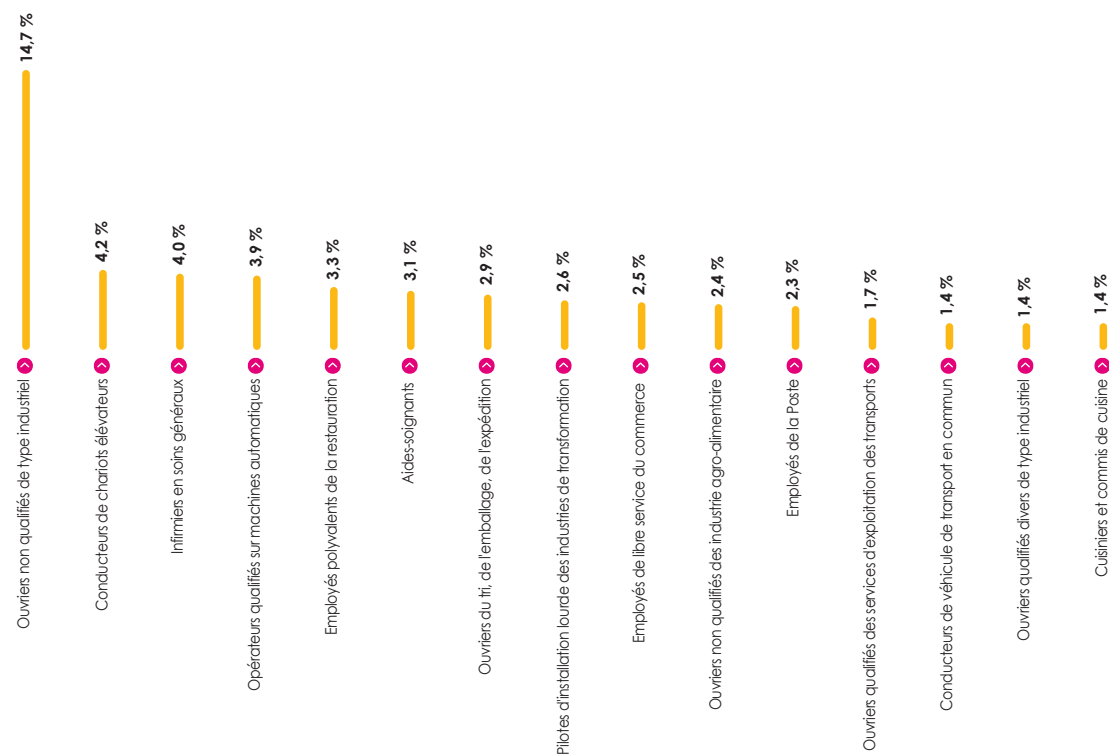
Source : DARES à partir des relevés mensuels de contrats des entreprises de travail temporaire.

De -25 à -15 % : -- • De -10 à 0 % : - • De 0 à 10 % : + • De 10 à 25 % : ++ • De 25 à 50 % : +++ • >50 % : ++++

Le développement de l'intérim en 2022 s'est concentré pour moitié sur une quinzaine de métiers

En 2022, 15 métiers (sur 400) comptent pour 52 % des créations d'emploi. Ceux-ci concernent d'abord des fonctions industrielles (non qualifiées et qualifiées), puis des savoir-faire dans les domaines de la logistique, de la santé et de la restauration.

Part des 15 premiers métiers dans les créations d'emploi intérimaires en 2022 (en %)

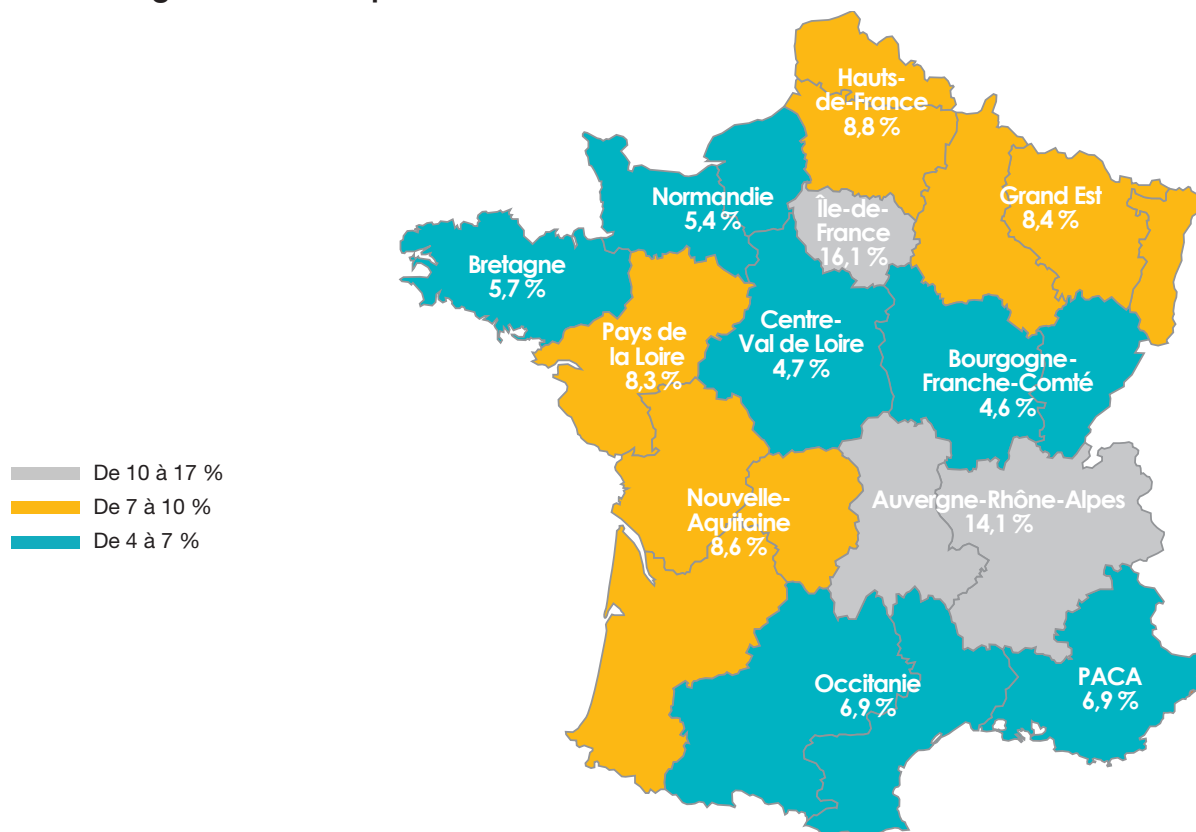


Source : Baromètre Prism'emploi.

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

Les deux principales régions, qui sont l'Île-de-France et l'Auvergne-Rhône-Alpes ne totalisent que 30 % de l'emploi intérimaire, montrant un fort ancrage territorial de ce contrat.

Structure régionale de l'emploi intérimaire



Répartition de l'emploi intérimaire en 2022 par région

Régions	Nombre d'ETP	Part sur le total
ÎLE-DE-FRANCE	132 986	16,1 %
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	116 629	14,1 %
HAUTS-DE-FRANCE	72 942	8,8 %
NOUVELLE-AQUITAINE	70 556	8,6 %
GRAND EST	69 421	8,4 %
PAYS DE LA LOIRE	68 334	8,3 %
OCCITANIE	56 707	6,9 %
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	56 518	6,9 %
BRETAGNE	47 015	5,7 %
NORMANDIE	44 179	5,4 %
CENTRE-VAL DE LOIRE	38 664	4,7 %
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	37 822	4,6 %
LA RÉUNION	5 376	0,7 %
MARTINIQUE	2 601	0,3 %
GUADELOUPE	2 446	0,3 %
GUYANE	2 041	0,2 %
CORSE	622	0,1 %

Source : DARES à partir des DSN 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 : 132 986 > 16,1 %	Auvergne-Rhône-Alpes : 116 629 > 14,1 %	Grand Est : 69 421 > 8,4 %
5 premiers secteurs utilisateurs : 64 % du total Transports et entreposage 22,6 % Construction 20 % Services administratifs & soutien 10,2 % Commerce de gros 6,8 % Commerce de détail 4,8 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 55 % du total Construction 17,3 % Transports et entreposage 14,8 % Services administratifs & soutien 10,2 % Métallurgie 6,3 % Agro-alimentaire 6,2 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 55 % du total Transports et entreposage 14,6 % Construction 14,1 % Services administratifs & soutien 10,6 % Métallurgie 8,2 % Agro-alimentaire 7,1 %
Hauts-de-France : 72 942 > 8,8 %	Nouvelle-Aquitaine : 70 556 > 8,6 %	Pays de la Loire : 68 334 > 8,3 %
5 premiers secteurs utilisateurs : 60 % du total Transports et entreposage 16,1 % Services administratifs & soutien 15,5 % Construction 12,9 % Agro-alimentaire 8,5 % Fabrication de matériels de transport 6,8 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 61 % du total Construction 22,6 % Transports et entreposage 11,8 % Services administratifs & soutien 10,5 % Agro-alimentaire 10,2 % Commerce de gros 5,9 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 59 % du total Construction 15,2 % Services administratifs & soutien 14,9 % Agro-alimentaire 12,9 % Transport et entreposage 8,5 % Fabrication aliments, boissons 7,2 %
PACA : 56 518 > 6,9 %	Normandie : 44 179 > 5,4 %	Bretagne : 47 015 > 5,7 %
5 premiers secteurs utilisateurs : 62 % du total Construction 23,6 % Transports et entreposage 16,9 % Services administratifs & soutien 9,7 % Commerce de gros 6,2 % Médico-social 5,8 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 57 % du total Construction 16,6 % Services administratifs & soutien 12,6 % Agro-alimentaire 10,1 % Transports et entreposage 9,4 % Fabrication de matériels de transport 8 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 66 % du total Agro-alimentaire 28,9 % Construction 16,2 % Transports et entreposage 9,6 % Services administratifs & soutien 7,1 % Commerce de gros 4,6 %
Bourgogne-Franche-Comté : 37 822 > 14,1 %	Centre Val de Loire : 38 664 > 4,7 %	Occitanie : 56 707 > 6,9 %
5 premiers secteurs utilisateurs : 55 % du total Services administratifs & soutien 12,9 % Construction 11,9 % Transports et entreposage 11,1 % Métallurgie 9,9 % Fabrication de matériels de transport 9,3 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 58 % du total Transports et entreposage 19,6 % Construction 12,1 % Services administratifs & soutien 12 % Agro-alimentaire 8,4 % Commerce de gros 5,5 %	5 premiers secteurs utilisateurs : 62 % du total Construction 25,3 % Transports et entreposage 13,4 % Services administratifs & soutien 9,7 % Agro-alimentaire 7 % Commerce de gros 6,3 %



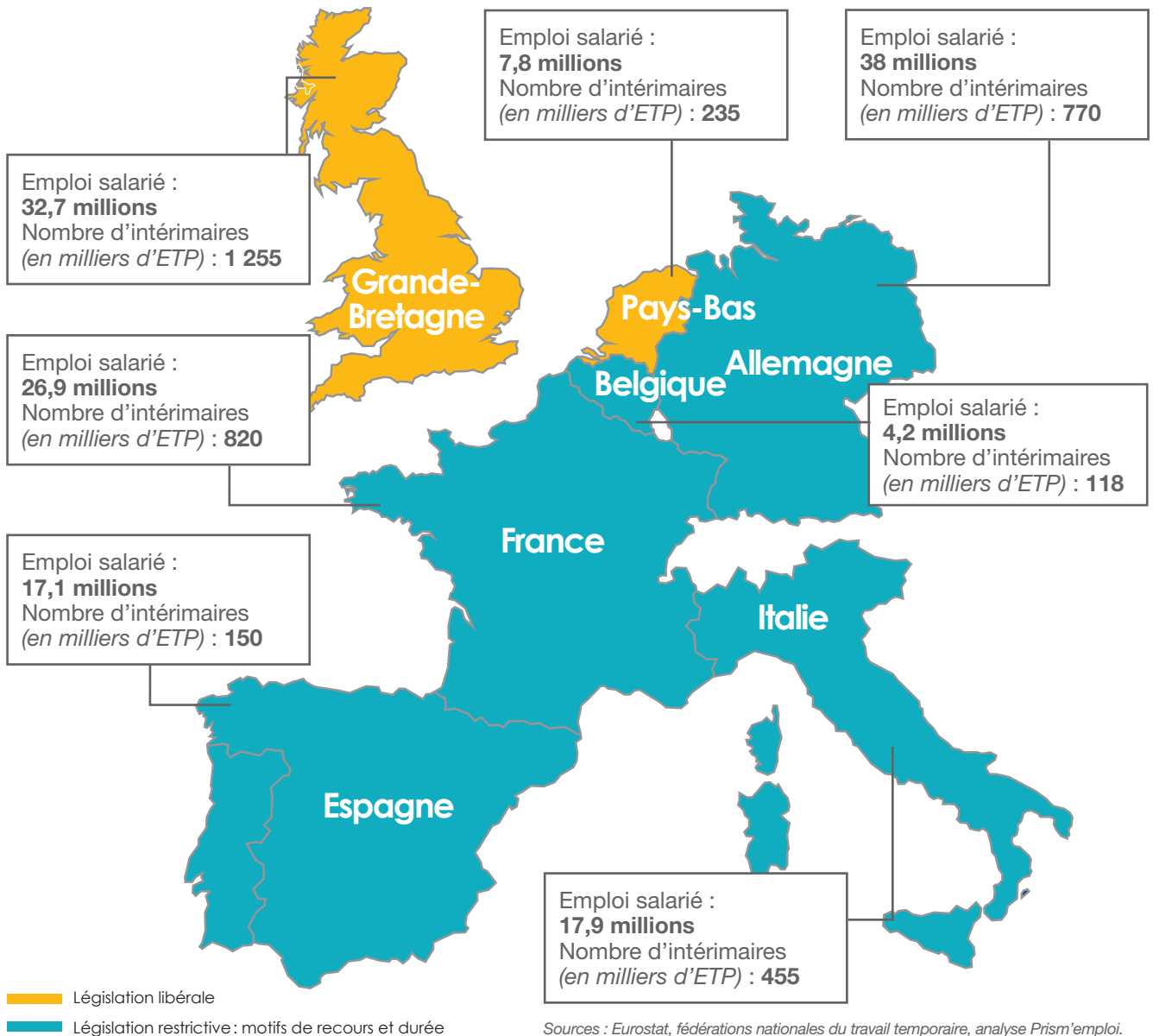
Évolution depuis 2000

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

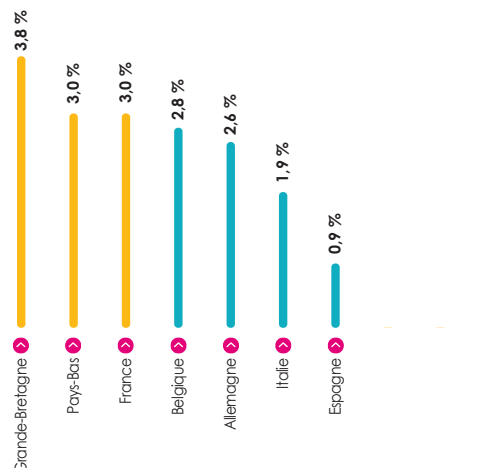
Source : DARES à partir des DSN.

L'emploi intérimaire en Europe



L'intérim est une forme d'emploi qui se développe dans tous les grands pays européens. Toutefois, compte-tenu des spécificités économiques et réglementaires, les taux de recours varient d'un pays à l'autre. Ainsi, la part du travail temporaire dans l'emploi salarié est comprise entre 0,9 % et 3,8 %. Avec 3,0 %, la France se situe à un niveau intermédiaire.

Part du travail temporaire dans l'emploi salarié en 2022





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

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

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

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

En l'espace de 15 ans, le réseau des agences d'emploi a doublé, car c'est en partie la proximité avec les entreprises qui garantit son efficacité. Ce maillage étroit au cœur des bassins d'emploi leur permet d'intervenir rapidement en transformant en emploi toute opportunité professionnelle, y compris celle de courte durée. De par leur modèle économique, tourné vers la création d'emploi, les agences mettent tout en œuvre pour l'accès à l'emploi. Leur connaissance des métiers et des compétences permet aux intérimaires de bâtir un parcours professionnel, jalonné de missions et de formations. Alors que certains intermédiaires de l'emploi dématérialisent totalement leurs relations avec les personnes envoyées en mission, les entreprises de travail temporaire restent convaincues de l'importance de tisser des liens étroits avec les candidats. Le réseau compte désormais 11 726 agences.

En 2022, les agences d'emploi ont proposé 22 millions d'opportunités professionnelles

En 2022, 22 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 30 000 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 2022

Depuis 2005, les agences d'emploi proposent des prestations de recrutement. Dans un contexte marqué par d'importantes pénuries pour certaines compétences, le nombre de recrutements réalisés par les agences d'emploi s'est élevé à 107 000 cette année, soit le niveau le plus élevé jamais atteint. 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, 55 000 intérimaires sont employés en CDI par leur agence d'emploi

Cette innovation sociale, introduite en 2014, véritable modèle de flexisécurité, concerne cette année, comme en 2020 et en 2021, un peu plus de 50 000 ETP.

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

01

L'action des 11 726 agences d'emploi, implantées sur tous les bassins d'emploi, fluidifie le marché du travail

En 2022, le réseau du travail temporaire compte 11 726 agences d'emploi, soit près 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. 22	Part
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	1 696	14,5 %
ÎLE-DE-FRANCE	1 510	12,9 %
NOUVELLE-AQUITAINE	1 185	10,1 %
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	1 048	8,9 %
OCCITANIE	1 007	8,6 %
GRAND-EST	955	8,1 %
PAYS DE LA LOIRE	914	7,8 %
HAUTS-DE-FRANCE	895	7,6 %
BRETAGNE	719	6,1 %
NORMANDIE	594	5,1 %
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	546	4,7 %
CENTRE-VAL DE LOIRE	502	4,3 %
LA RÉUNION	56	0,5 %
GUADELOUPE	32	0,3 %
GUYANE	25	0,2 %
MARTINIQUE	25	0,2 %
CORSE	17	0,1 %

Source : Dares à partir des DSN des ETT.

Qui sont les 30 000 salariés permanents ?

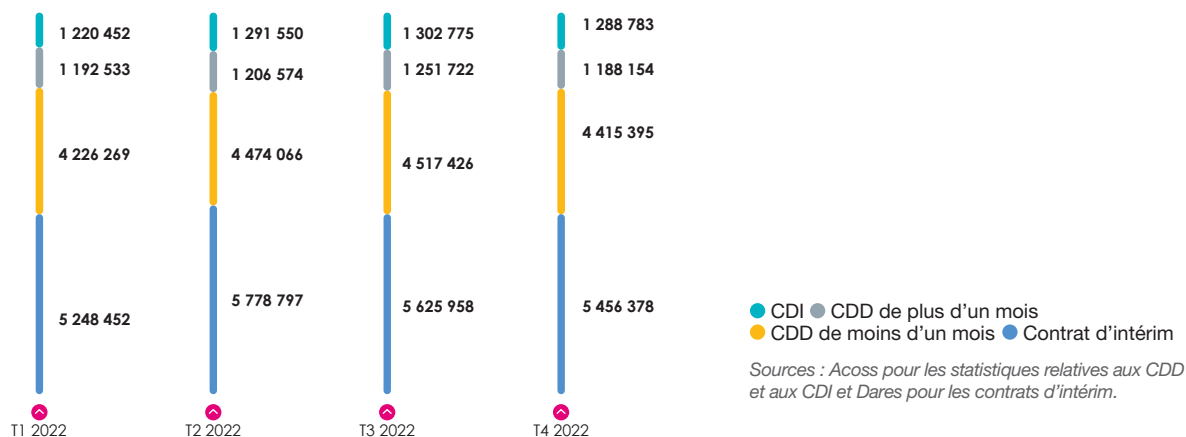


En 2022, avec plus de 22 millions d'opportunités professionnelles proposées, les agences d'emploi ont joué un rôle déterminant dans l'accès au marché du travail

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. 45 % des contrats proposés en 2022 l'ont été en intérim, 45 % en CDD et 11 % en CDI.

Nombre de contrats de travail en 2022



En 2022, les intérimaires ont été 3 fois moins touchés par le chômage que les salariés en CDD

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

Alors qu'en 2022, le nombre de contrats en CDD et en intérim est comparable, 3,3 fois plus de salariés en fin de CDD s'inscrivent au chômage : en moyenne, 5,8 % des inscriptions à Pôle Emploi se font suite à une mission d'intérim contre 19,1 % à l'issue d'un CDD.

Cette observation confirme que l'action des 30 000 professionnels des agences d'emploi auprès des salariés intérimaires est efficace. De par leur modèle économique, tourné vers la création d'emploi, les agences mettent tout en œuvre pour que la durée entre deux missions soit la plus courte possible. Leur proximité avec les entreprises et leur connaissance des métiers et des compétences 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 2022

Motif	Pourcentage
Licenciements pour cause économique	1,4 %
Démissions	4,7 %
Fins de mission d'intérim	5,8 %
Licenciements pour cause autre qu'économique	7,2 %
Fins de CDD	19,1 %
Autres motifs (dont première inscription, etc...)	61,8 %

Source : Pôle Emploi.

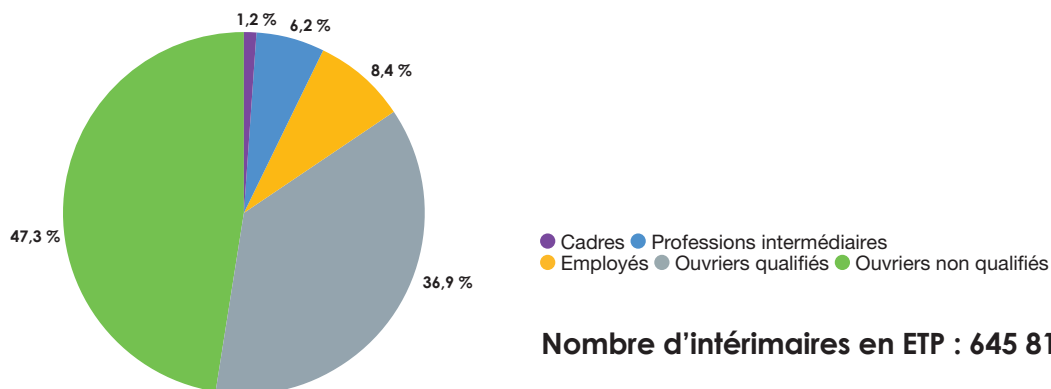
Les missions des intérimaires concernent en majorité des emplois qualifiés

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

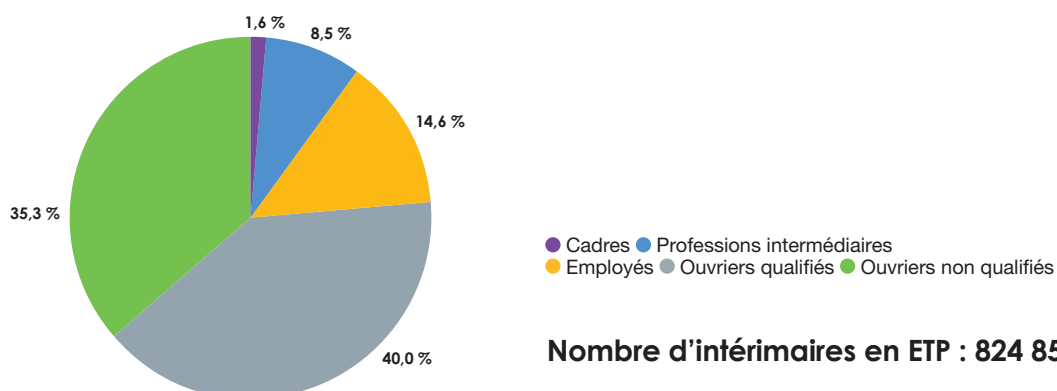
Depuis 2000, la part des ouvriers non qualifiés a baissé de 12 points, à la faveur des employés (+ 6,2 points), des ouvriers qualifiés (dont la part relative augmente de 3,1 points) et des cadres et professions intermédiaires (dont la proportion s'est accrue de 2,7 points).

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

Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2000



Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2022



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

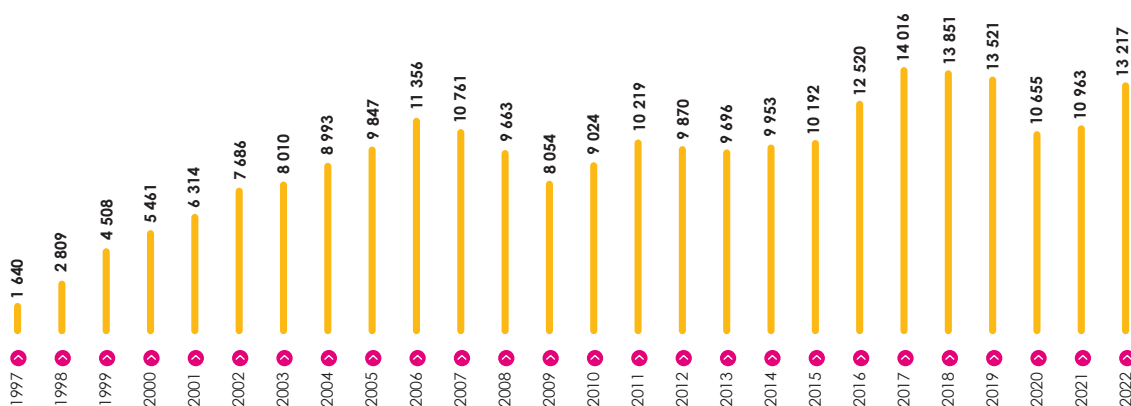
Chaque année, 40 000 cadres choisissent le travail temporaire

Inexistant au début de la décennie 90, l'intérim cadres s'installe depuis les années 2000 dans le paysage de l'emploi : en 2022, 13 217 équivalents temps plein correspondant à près de 40 000 personnes ont occupé des fonctions cadres en intérim.

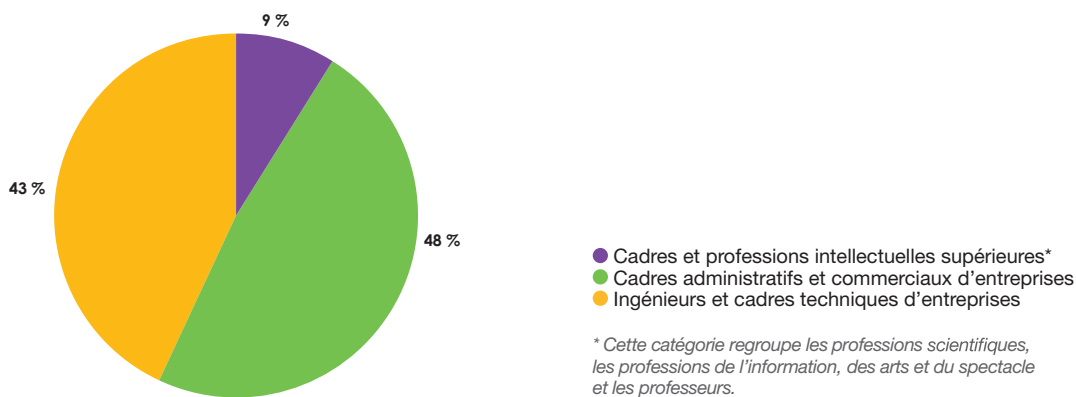
Pour les agences d'emploi, le développement de l'intérim cadres représente l'une des évolutions les plus marquantes de ces dernières années illustrant l'avènement de nouvelles manières de travailler. En effet :

- 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 2022



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



02

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

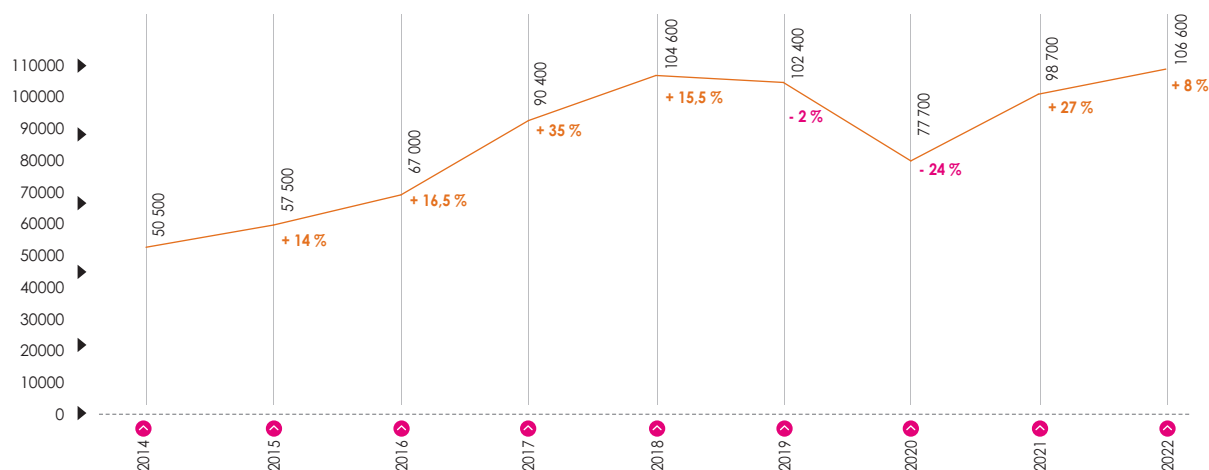
Avec près de 107 000 recrutements en 2022, l'activité recrutement enregistre son plus haut niveau

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 (Pôle Emploi, Afp, collectivités territoriales). Celles-ci ont changé de dimension, devenant ainsi des agences d'emploi.

Avec 98 700 recrutements réalisés en 2021, celles-ci retrouvent à peu près leur niveau d'avant-crise.

En 2022, avec 106 600 recrutements et le niveau le plus haut atteint depuis le lancement de cette activité, les agences d'emploi se positionnent comme le premier recruteur de France.

Nombre de recrutements réalisés



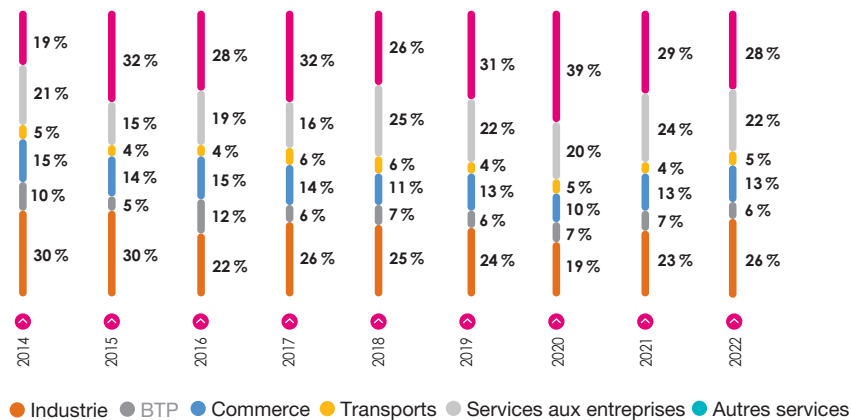
Source : enquête Prism'emploi/Xerfi, juin 2023.

Plus des deux tiers des recrutements interviennent dans le tertiaire

Avec 26 %, la part de l'industrie retrouve son niveau d'il y a 5 ans (+ 3 points par rapport à 2021), ce qui démontre qu'en dépit d'une tendance à la désindustrialisation, certaines qualifications techniques demeurent fortement recherchées. La part du BTP (6 %) et celle du commerce (13 %) restent stables par rapport à l'an dernier.

Cette évolution se fait principalement au détriment des autres services (médical, services aux particuliers, services aux entreprises...) Le transport logistique enregistre une légère augmentation (+1 point) montrant des dynamiques différentes entre l'intérim et le recrutement.

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



Source : enquête Prism'emploi/Xerfi, juin 2023.

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

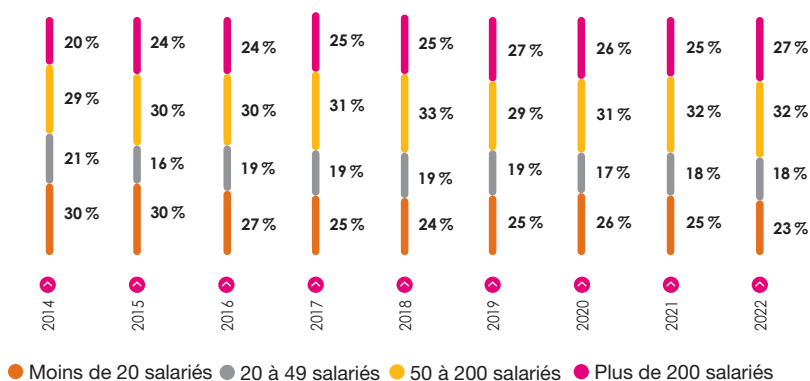
Le développement de l'emploi dans les TPE et PME constitue un enjeu central des politiques économiques : le dynamisme économique et l'emploi reposent en grande partie sur la capacité qu'ont ces entreprises à se développer.

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

Les cabinets de recrutement ne sont généralement localisés que dans quelques grandes agglomérations et ne sont pas en mesure de répondre aux besoins des entreprises locales. Au contraire, de par leur intégration et leur connaissance des bassins d'emploi, les 11 726 agences d'emploi sont en mesure de simplifier la vie des PME régionales.

En 2022, les entreprises de moins de 200 salariés représentent 73 % des recrutements réalisés.

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



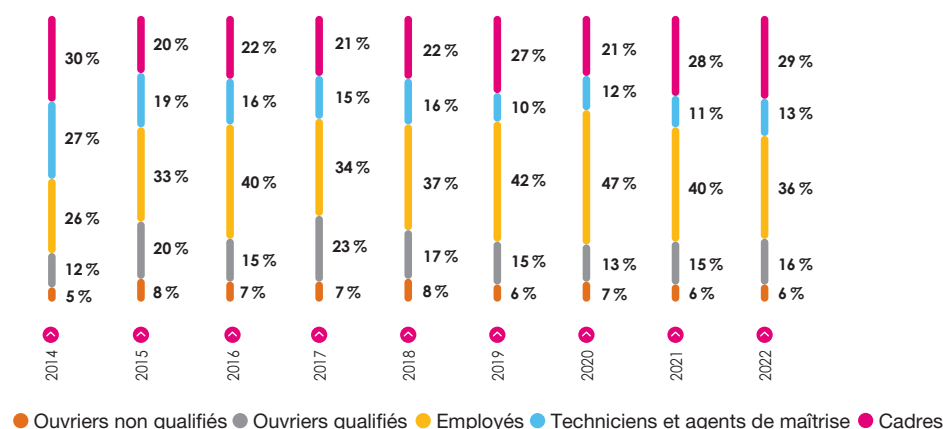
Source : enquête Prism'emploi/Xerfi, juin 2023.

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 2022, les recrutements ont bénéficié à 36 % aux employés, 22 % aux ouvriers, à 13 % aux techniciens et agents de maîtrise, illustrant la consolidation d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi. 29 % des recrutements concernent des cadres, dont 10 % d'entre eux de cadres de direction.

Les cols blancs comptent pour 60 % des recrutements réalisés. Près de 25 % des postes proposés concernent en 2022 des fonctions médicales.

Répartition des candidats recrutés selon leur qualification



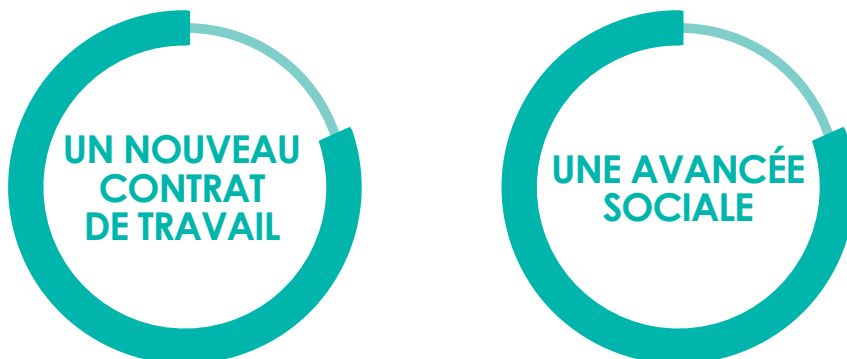
Focus sur les principaux métiers occupés par les « cols blancs » recrutés par l'intermédiaire des agences d'emploi

Part des « cols blancs » dans les recrutements réalisés en 2022 (%)	
Métiers du médical	23,4 %
Secrétaires et assistantes	6,6 %
Métiers de la comptabilité et de la finance	6,1 %
Autres employés administratifs	4,9 %
Téléacteurs	4,1 %
Commerciaux	3,9 %
Ingénieurs et cadres techniques	3,2 %
Cadres de direction	3,0 %
Métiers des RH de la formation et du juridique	2,7 %
Informaticiens	2,3 %

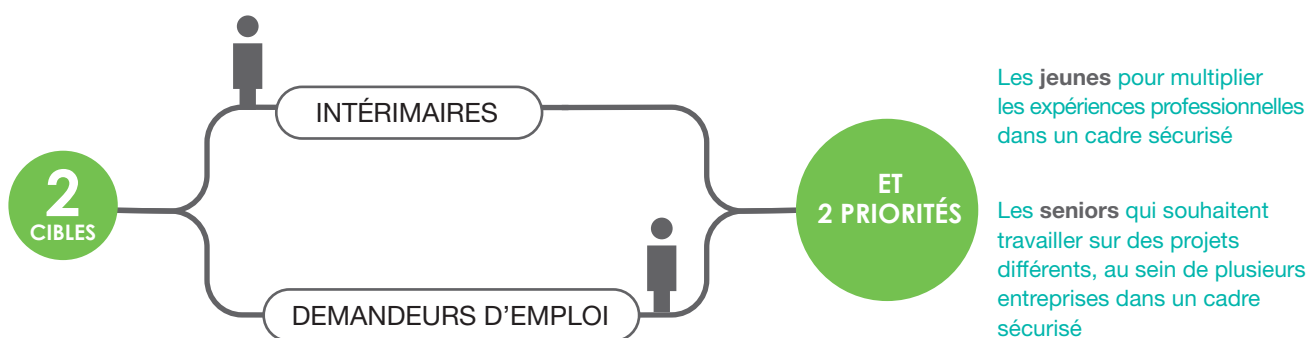
Source : enquête Prism'emploi/Xerfi, juin 2023.

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 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 et/ou encore des difficultés pour obtenir un logement ou un crédit bancaire. Cette manière de travailler implique en outre des démarches administratives qui complexifient la vie de ces salariés. La crise économique mettant à mal toute forme non stabilisée d'emplois, il était urgent d'apporter des solutions adaptées.

C'est une solution pour sécuriser les emplois

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

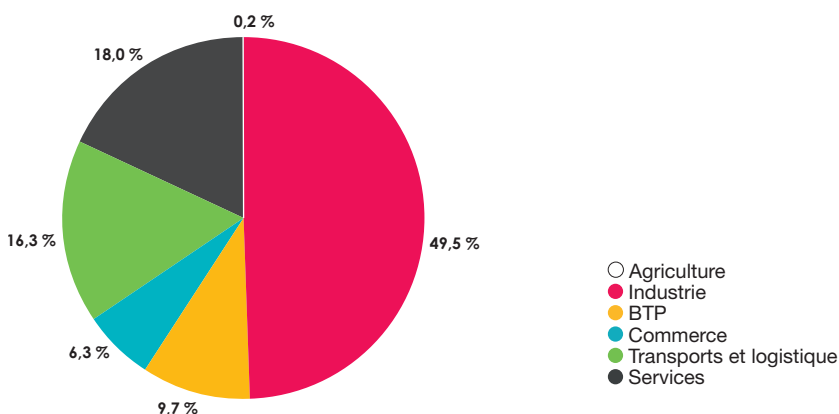
Le CDI intérimaire participe à réduire le chômage et son coût

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

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

Avec 49,5 % des effectifs, les CDI interviennent d'abord dans l'industrie, puis à 18 % dans les services et 16,3 % dans les transports-logistique.

Les fonctions occupées se concentrent à 62 % 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.



Les 10 premiers métiers des CDI Intérimaires en 2022 (en % des effectifs en CDI)

Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	21,4 %
Manutentionnaires non qualifiés	9,2 %
Ouvriers qualifiés de la maintenance, conducteurs de chariots élévateurs	7,8 %
Opérateurs qualifiés sur machines	5,0 %
Ouvriers du tri et de l'emballage	4,5 %
Employés du secteur postal	3,7 %
Autres ouvriers de production non qualifiés / industrie agro-alimentaire	3,6 %
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	2,2 %
Pilotes d'installation lourde des industries de transformation	2,2 %
Conducteurs routiers et grands routiers (saliés)	2,0 %


Source : Prism'emploi/Xerfi.

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

Pour **49 %**
des intérimaires interrogés,
le contrat CDI intérimaire signé
a été le premier CDI

Plus de **7 salariés**
en CDII sur 10 travaillent le plus souvent
au sein d'une même entreprise et
consacrent plus de $\frac{3}{4}$ de leur temps
à un seul métier

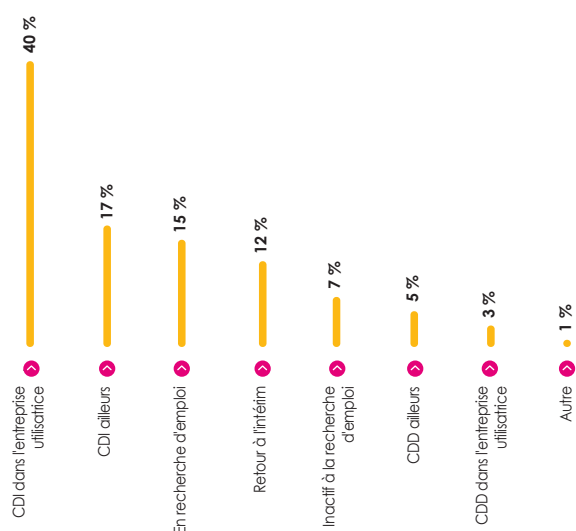
Quelles sont toutes les raisons qui vous ont conduit à signer un CDII*?



Sécurité de la rémunération	40 %
Rester dans votre entreprise utilisatrice	23 %
La perspective que cela favorise vos projets personnels	18 %
Le symbole, la dimension psychologique ou sociale d'être en CDI	17 %
Une évolution professionnelle plus intéressante	16 %
Ne plus se préoccuper de trouver des missions	11 %
Le sentiment de ne pas avoir eu le choix	7 %
Augmenter les chances d'être embauché par une entreprise utilisatrice	6 %
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	3 %
Autres raisons	1 %

* Plusieurs réponses possibles.

Quelle a été votre situation après avoir quitté un CDII ?



Source : enquête OIR/BVA, Regards croisés, étude relative au CDII juillet 2022.



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'emplois 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 préconisée par l'Institut Montaigne pour favoriser l'insertion consiste, pour l'entreprise faisant face à un surcroît d'activité, à substituer l'intérim au CDD.

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

Les évolutions techniques et technologiques (digitalisation, 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 compétence non satisfaits et pour adapter les qualifications aux évolutions récentes du marché du travail, les agences d'emploi ont investi en 2022, 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, près 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.



01

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

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

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

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

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

Chiffres clés d'Akto

1,4 milliard d'euros de contributions

330 000 entreprises adhérentes

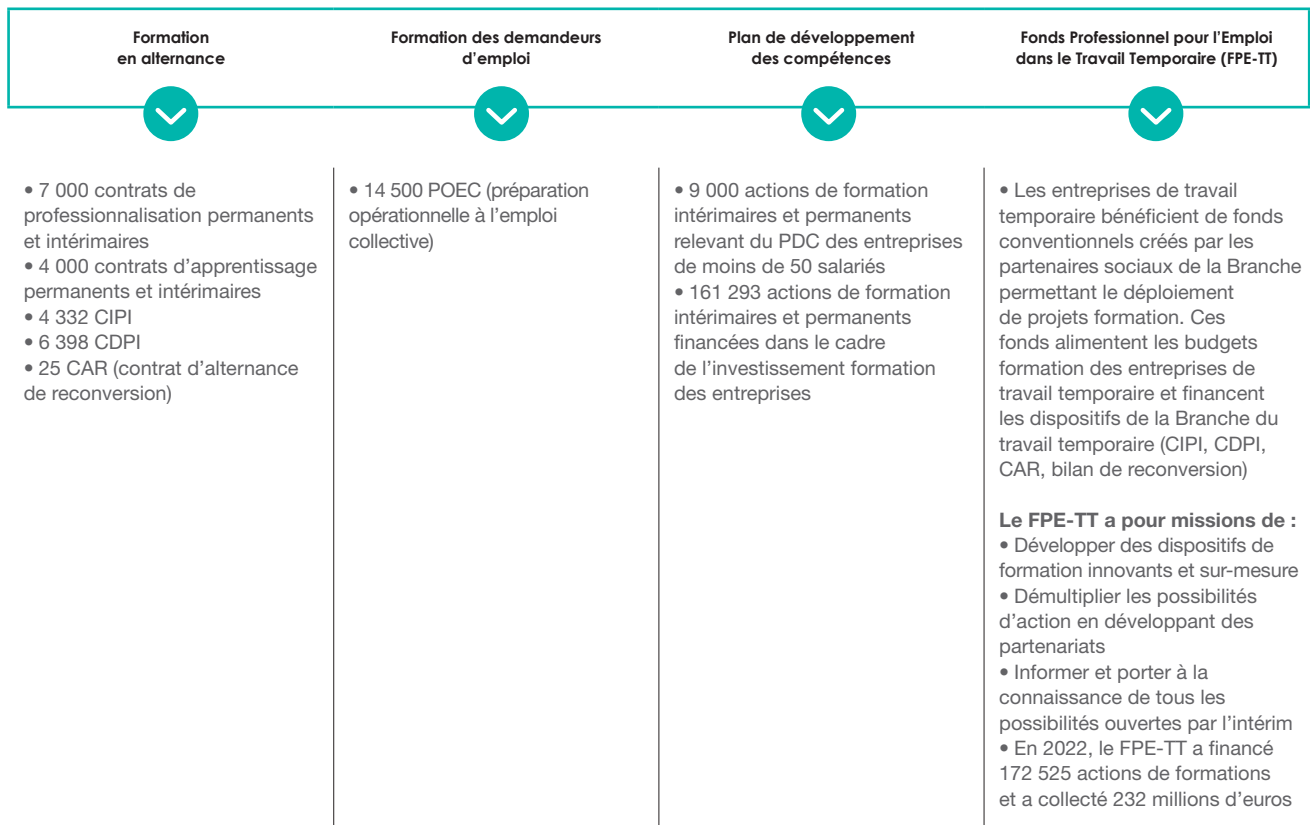
8,3 millions de salariés concernés

665 000 stagiaires formés et

95 000 alternants accompagnés (+ 42 % par rapport à 2020).

En 2022, les agences d'emploi ont investi plus de 700 millions d'euros pour le financement de formations opérationnelles débouchant sur un emploi : 380 000 parcours de formation ont été financés

Environ 380 000 intérimaires ont bénéficié d'une action de formation

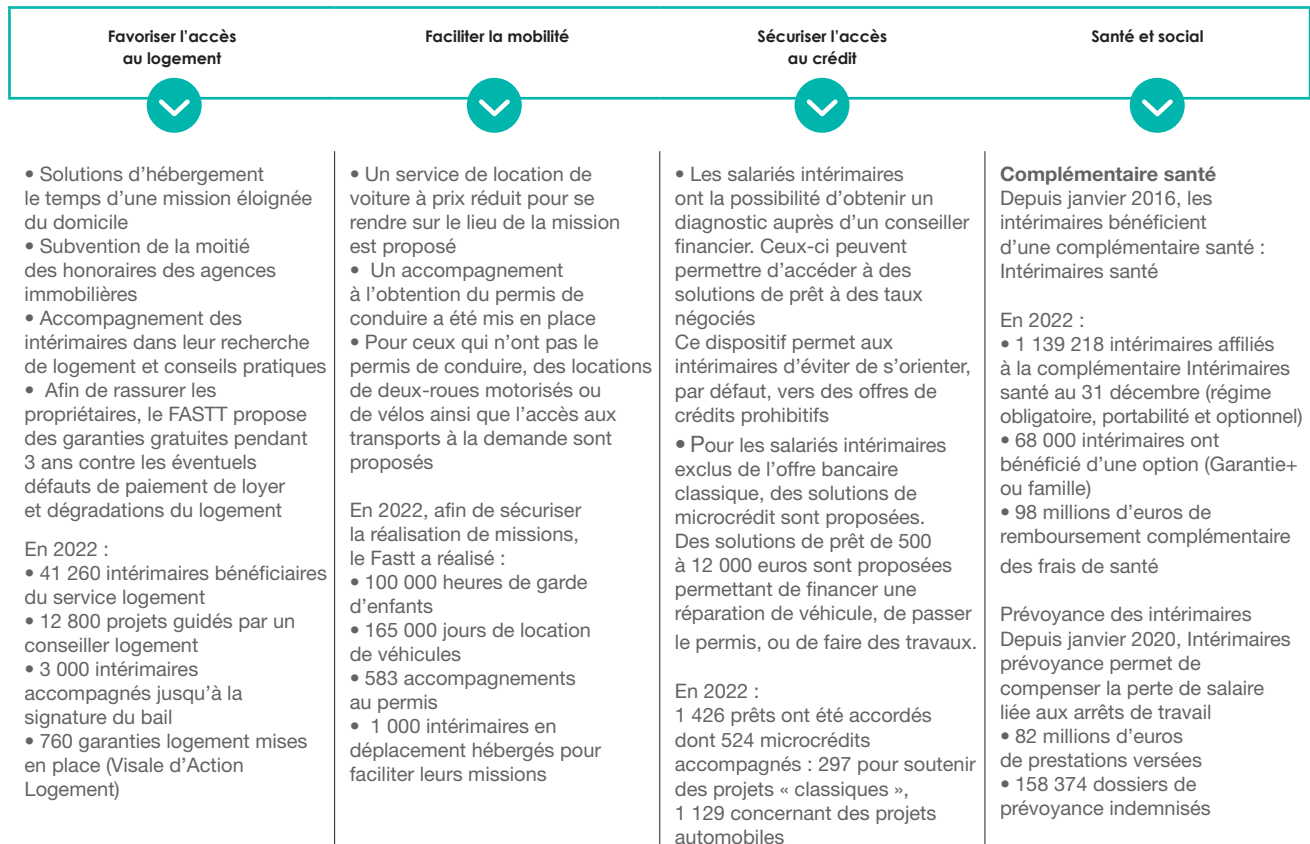


Sources : Akto, Prism'emploi, FPE-TT.

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 Fastt a délivré des prestations aux intérimaires en mobilisant 33,5 millions d'euros.

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



Source : Fastt.

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 heures 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, et recommande deux co-assureurs (AG2R et APICIL). Siaci Saint Honoré est en charge du décompte de l'ancienneté de tous les salariés intérimaires afin de déterminer ceux qui remplissent la condition de 414 h de travail sur 12 mois glissants, de l'encaissement des cotisations d'assurance et de la gestion des prestations (remboursements de frais de santé). Le gestionnaire est aussi chargé d'administrer les demandes de dispense des salariés qui ne souhaitent pas entrer dans le régime collectif obligatoire.

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

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

Plus du quart des accidents du travail des intérimaires interviennent dans le secteur du BTP

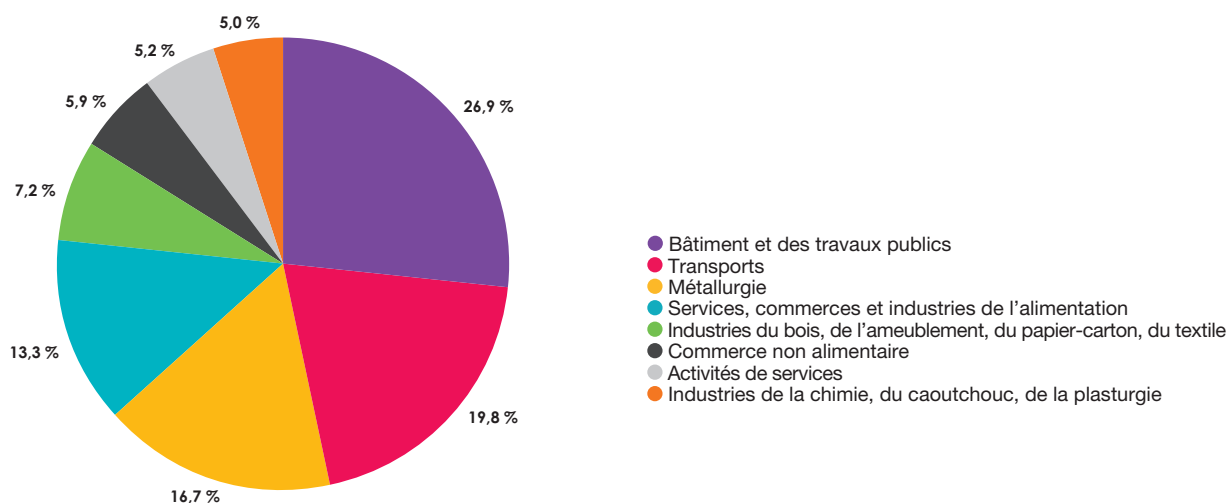
Avec près de 50 000 accidents du travail survenus dans le cadre de missions d'intérim en 2021, les derniers chiffres annuels de la Cnam font état d'un niveau toujours préoccupant de la sinistralité des salariés intérimaires. La branche du travail temporaire ne peut s'y résoudre et c'est pourquoi elle milite depuis plusieurs années pour approfondir la connaissance statistique de ce phénomène et identifier les activités à risques. Cette année, pour la première fois, les statistiques publiées par la Cnam permettent une analyse fine des secteurs utilisateurs dans lesquels ces accidents sont intervenus.

L'un des enseignements majeurs de ces données est la situation spécifique du secteur du BTP au regard des risques encourus par les intérimaires qui y sont délégués. En effet, ce secteur compte pour 27 % des accidents du travail (Cnam) enregistrés, témoignant d'une surreprésentation du BTP parmi les AT.

Si ce poids s'explique en partie par les risques inhérents aux métiers exercés, ils ne sauraient à eux seuls justifier cet écart. En répertoriant pour la première fois les données sectorielles des AT des intérimaires, la Cnam permet ainsi de mettre en perspective la situation des intérimaires au regard des salariés des secteurs utilisateurs, suivant une méthodologie homogène.

Ces données confirment une forme d'accentuation du risque BTP pour les intérimaires : les intérimaires comptent pour 12 % des accidents du secteur quand le recours à l'intérim dans le BTP représente, la même année, 9 % des effectifs.

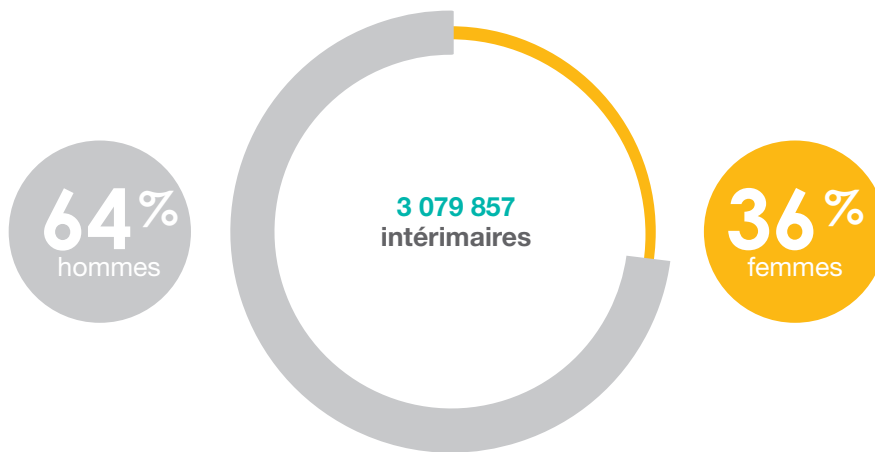
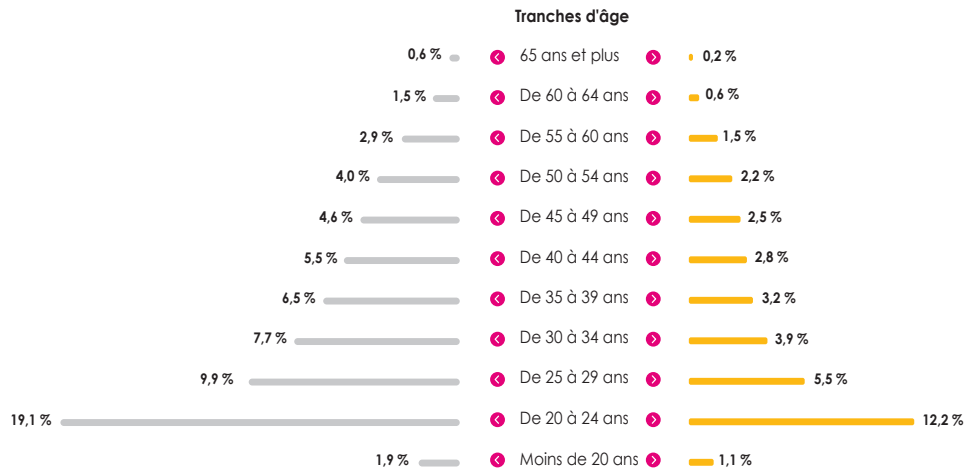
Répartition sectorielle des accidents du travail des intérimaires en 2021 (selon la nomenclature CTN)



Source : CNAMTS.

Le travail temporaire contribue à l'insertion professionnelle

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



Source : Siaci.

En 2021, près 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 2022, les jeunes (moins de 25 ans) totalisent :

34,5 %* de l'ensemble de l'emploi intérimaire

1 062 598* salariés intérimaires

39 % des intérimaires de moins de 25 ans sont des femmes et **61 %** sont des hommes.

* S2H/ OIR

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, 83 % n'avaient jamais travaillé en CDI et 59 % n'avaient pas travaillé en CDD. Pour 63 % des intérimaires de moins de 25 ans interrogés, l'intérim leur a permis de trouver rapidement un emploi.

Un tremplin vers l'emploi

92 % des intérimaires de moins de 25 ans étaient en dehors du marché de l'emploi lors de leur inscription en agence d'emploi (dont 38 % d'étudiants et 54 % sans emploi).

En mars 2023, les jeunes intérimaires interrogés sont à 56 % en emploi (dont 14 % en CDI, 11 % en CDD et 30 % en intérim et 1 % en CDI)¹.

Les jeunes et leur qualification

- 24 % des intérimaires de moins de 25 ans n'ont pas le bac, 39 % d'entre eux sont bacheliers, 29 % ont fait des études supérieures et 7 % n'ont pas de diplômes².
- 0,9 % d'entre eux sont cadres, 21 % techniciens ou employés, 36 % ouvriers qualifiés et 42 % ouvriers non qualifiés

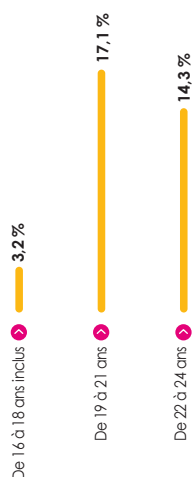
Les jeunes et la formation professionnelle

13 % des jeunes interrogés passés par l'intérim en 2022 ont suivi une ou plusieurs formations et 54 % d'entre eux ont jugé cette (ces) formation(s) utile(s) pour la suite de leur carrière³.

* Source : OIR, BVA « Regards croisés sur l'intérim », 2023

Répartition des moins de 25 ans par tranche d'âge

Sources : OIR, données Siaci Saint Honoré, 2023.



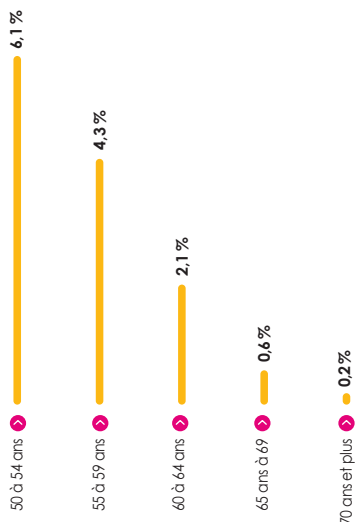
La pratique de l'intérim se développe chez les seniors

En 2022, les seniors (50 ans et plus) représentent :

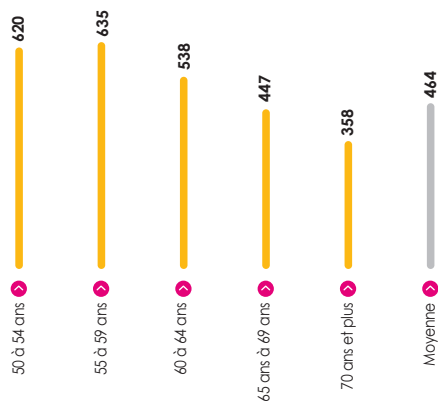
13,4 %* de l'ensemble de l'emploi intérimaire, soit **412 202*** salariés intérimaires
34 % des seniors intérimaires sont des femmes et **66 %** sont des hommes

* S2H / OIR.

Répartition des seniors par tranche d'âge



Nombre moyen d'heures travaillées par intérimaire en 2022



Sources : OIR, données Siaci Saint Honoré, 2023.

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, 17 % 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.

12 % des seniors intérimaires interrogés ont suivi une formation par une personne extérieure à l'entreprise et 55 % d'entre eux ont trouvé que cette formation était positive pour leur carrière.

* Source : OIR, BVA « Regards croisés sur l'intérim » : 2023.

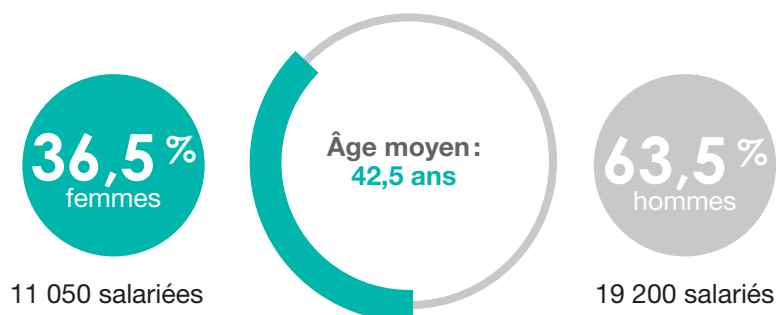
La branche du travail temporaire amplifie son action en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap

Une convention-cadre pour le recrutement et l'insertion des personnes en situation de handicap 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 en situation de handicap par les agences d'emploi tout au long du parcours de la personne ;
- faciliter l'écoute, la participation et la coopération des signataires avec les représentants de la branche du Travail Temporaire pour accompagner la montée en compétence des équipes dans les agences d'emploi, au plus près des territoires ;
- donner de la visibilité aux signataires sur les synergies et partenariats existants et à développer et définir leurs engagements pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle des termes de l'accord ;
- accompagner le déploiement et permettre la réussite de la mise en œuvre de l'expérimentation des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT).

Qui sont les intérimaires en situation de handicap ?



Pour quels types de missions ?

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 :

Entreposage	10,2 %
Industrie alimentaire	9,1 %
Commerce de détail	6,5 %
Travaux de construction spécialisés	6,4 %
Commerce de gros	5,2 %

Les travailleurs handicapés cumulent 5,9 missions d'une durée moyenne de 75 heures.

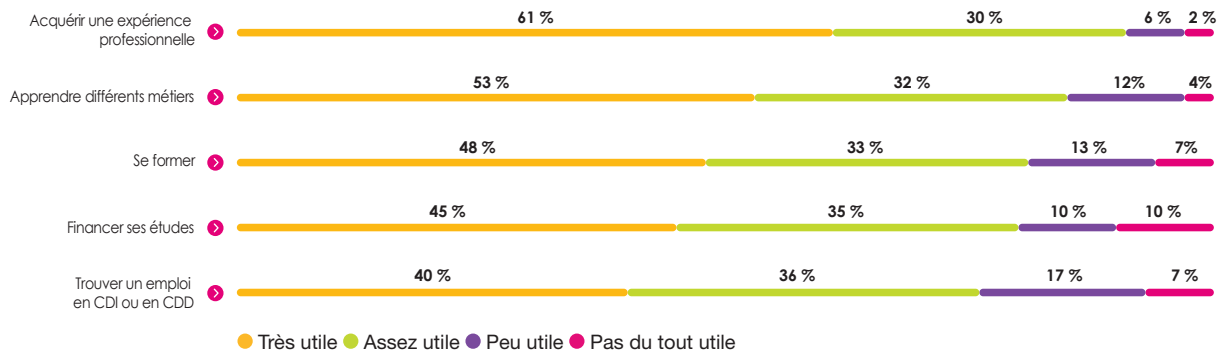
Source : Diagnostic TH, OIR 2022.

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.

91 % 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 (85 %) et de se former (81 %). L'intérim apparaît comme un moyen utile pour trouver un emploi durable pour 76 % des intérimaires.

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



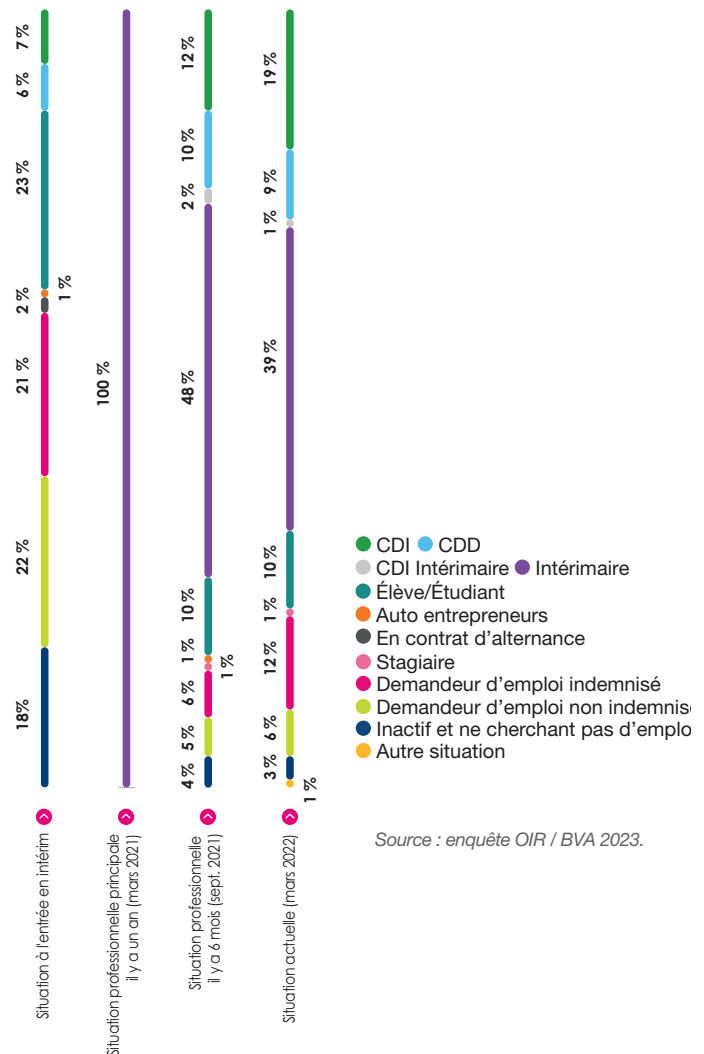
Source : « Regards croisés », OIR, 2023.

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

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

L'enquête de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR/BVA) révèle qu'en dépit du caractère temporaire des emplois, l'intérim joue un rôle 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 : 19 % en CDI et 9 % en CDD.

À 84 %, les candidats sont en dehors du marché du travail à leur entrée dans l'intérim (dont 61 % sont chômeurs ou inactifs et 23 % sont étudiants). Un an après leur passage par l'intérim, ils sont à 68 % en emploi (que ce soit en intérim, en CDD ou en CDI).



Source : enquête OIR / BVA 2023.



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'activités 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 aux besoins 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 de l'Emploi le confirme : « Plus les secteurs ont recours aux nouveaux modes de flexibilité de l'emploi apparus au cours de la précédente décennie (contrats courts et intérim), plus ils parviennent à préserver des gains de productivité soutenus tout en transformant le surplus d'activité en emplois ».

Une valeur ajoutée majeure en matière 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

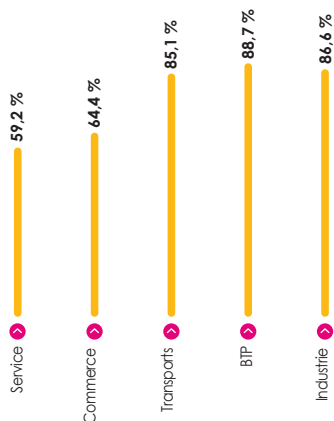
Le recours à l'intérim permet aux entreprises d'ajuster rapidement leur activité au niveau de leurs carnets de commandes et d'atténuer les effets des variations d'activité. Ces gains de flexibilité s'accompagnent de gains de productivité.

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 emploi, éviter les situations de « goulots d'étranglement » et contribuer au développement de l'emploi.



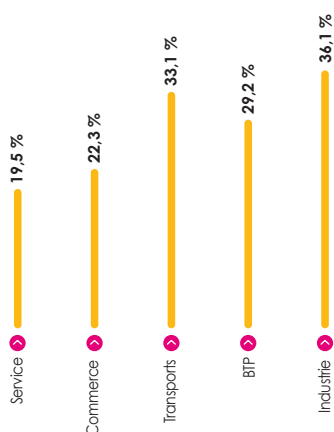
L'intérim joue un rôle déterminant pour affronter les cycles économiques. Une part significative des entreprises qui y recourent le considère comme un moyen de renforcer leur compétitivité

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 utilisatrices 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.

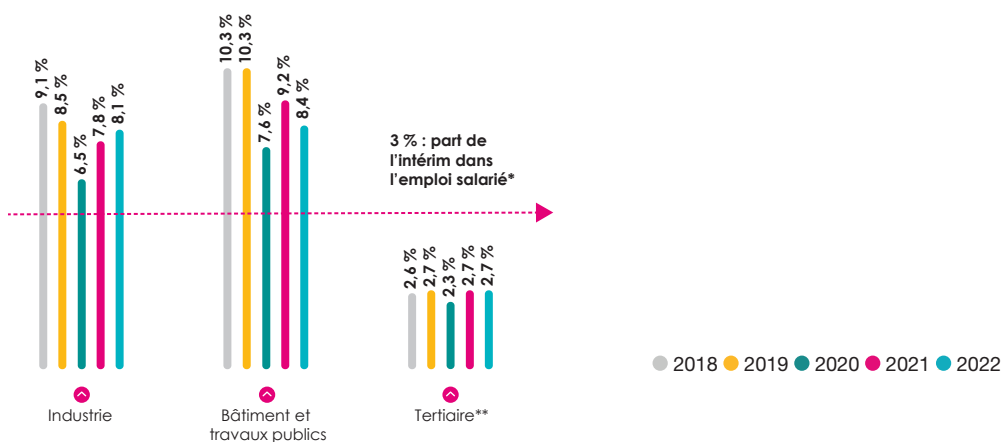
Source : étude BVA-Prism'emploi, enquête auprès des entreprises sur les contrats de travail dont la durée est limitée ; mai 2012.

En 2022, en moyenne, 3 % des salariés des entreprises sont des intérimaires

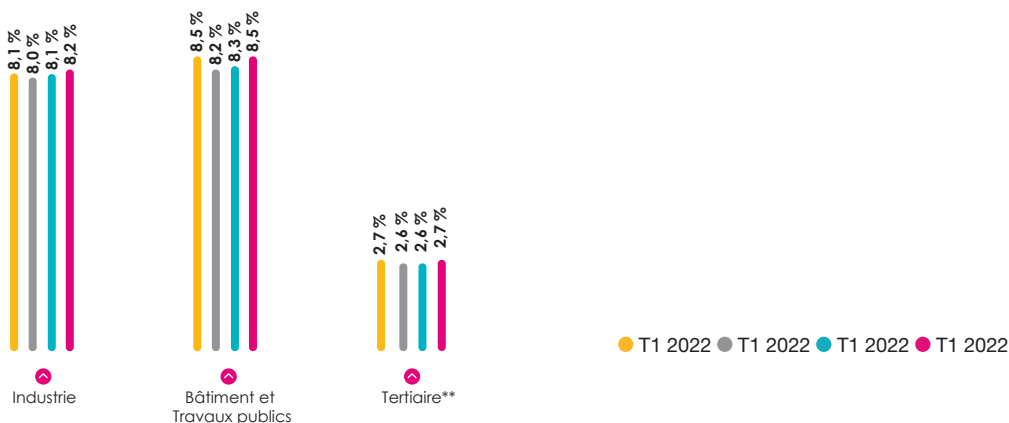
L'observation du recours à l'intérim décrit de fortes variations trimestrielles, directement liées aux situations conjoncturelles auxquelles les secteurs font face. Celui-ci, en valeur annuelle, apparaît relativement constant au cours des 25 dernières années (compris entre 2,5 % et 3,5 %), montrant qu'il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

En 2022, comme en 2021, le travail temporaire compte pour 3 % des effectifs salariés.

Taux de recours à l'intérim par grands secteurs de 2018 à 2022



Taux de recours à l'intérim par trimestre et par grands secteurs en 2022



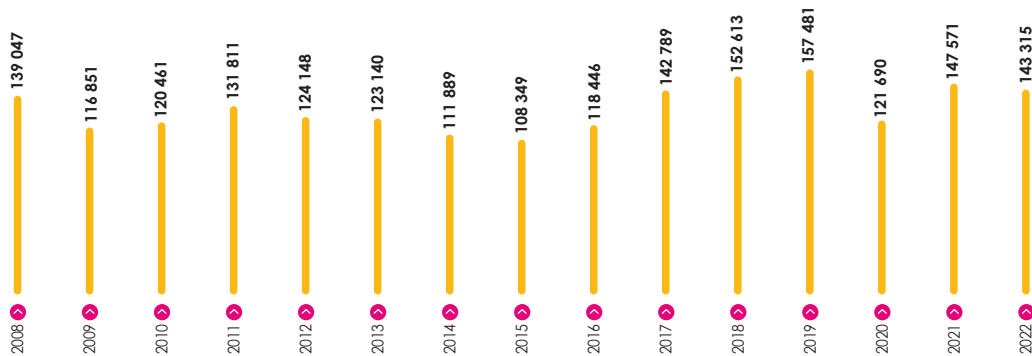
* Emploi salarié : estimation trimestrielle Acoess-Dares-Insee. Il couvre tous les secteurs d'activité, en dehors des activités extraterritoriales, et porte sur le champ de la France, hors Mayotte.

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

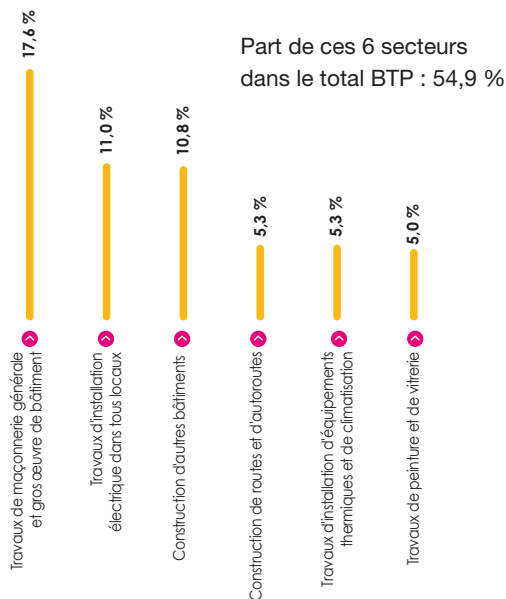
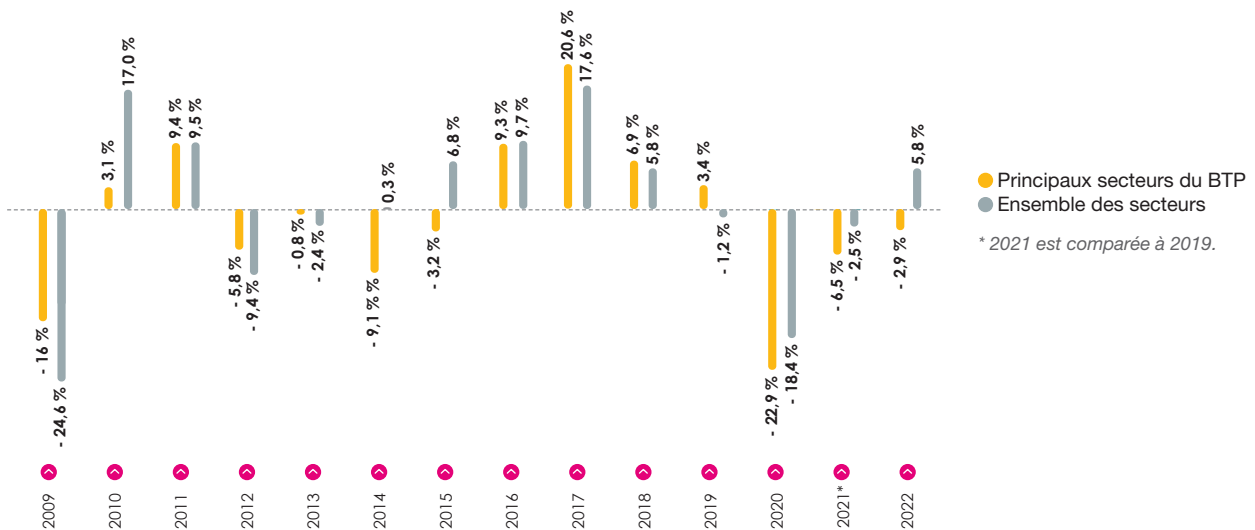
Source : Dares, à partir des DSN des ETT.

L'intérim dans le secteur du BTP

Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein



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



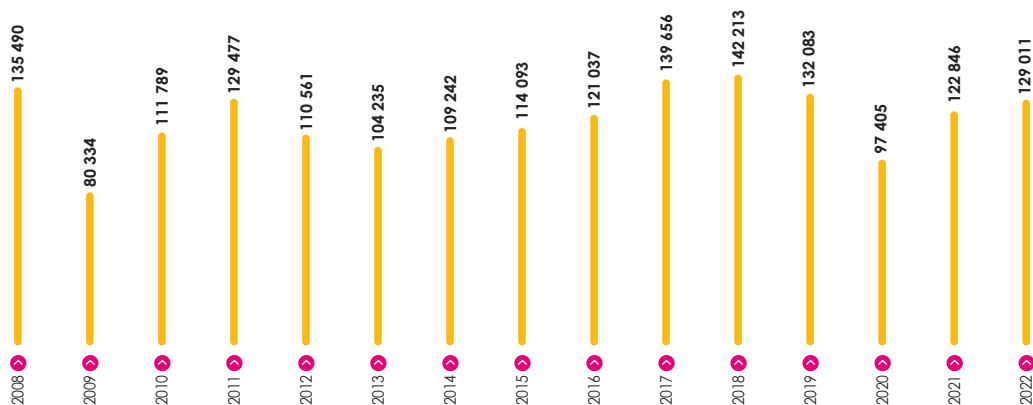
Tendances

Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen dans le BTP est de 1,5 % contre 3,1 % pour l'ensemble des secteurs. Dans le second œuvre, l'intérim est essentiellement représenté dans les travaux d'installation électrique (11 %), l'installation d'équipements thermiques (5,3 %). Dans le gros œuvre, l'intérim se concentre sur la maçonnerie (17,6 %) et la construction de bâtiments (10,8 %). Dans les Travaux Publics, la construction de routes et d'autoroutes cumule 5,3 % des effectifs.

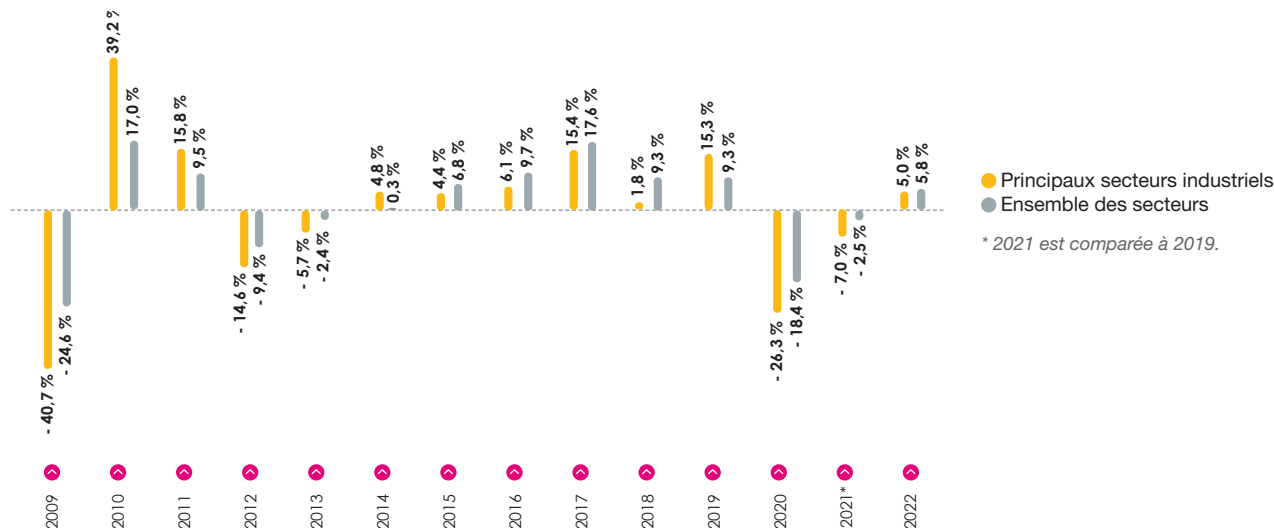
Source : DARES à partir des DSN.

L'intérim dans les principaux secteurs industriels

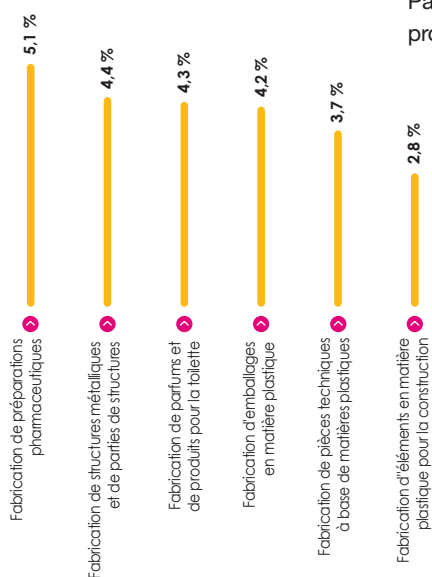
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein



Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires



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



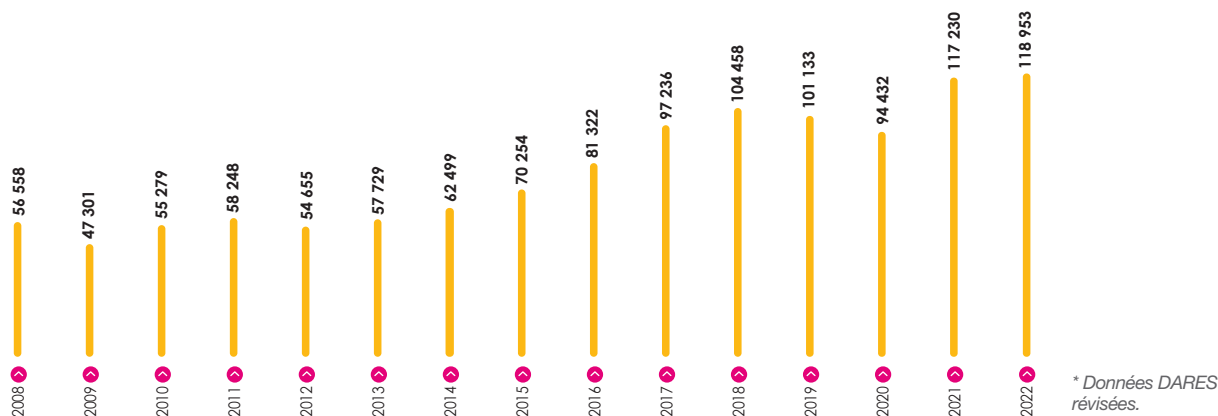
Part de ces 6 secteurs dans le total autres produits industriels : 25 %

Tendances

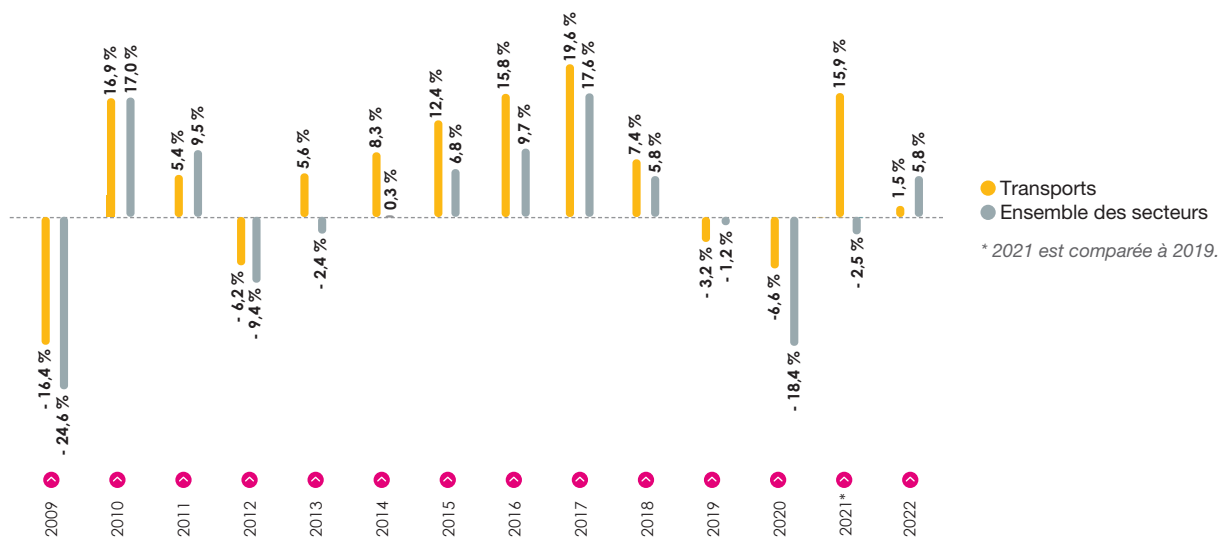
Ce secteur est particulièrement sensible à la conjoncture, puisque, que ce soit à la hausse ou à la baisse, il amplifie généralement les tendances moyennes. Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen des principaux secteurs industriels augmente de 1,2 % contre une hausse de 3,1 % pour l'ensemble des secteurs. Les principaux secteurs industriels sont relativement atomisés puisque les 5 premiers sous-secteurs représentent le quart des effectifs.

L'intérim dans le secteur des transports

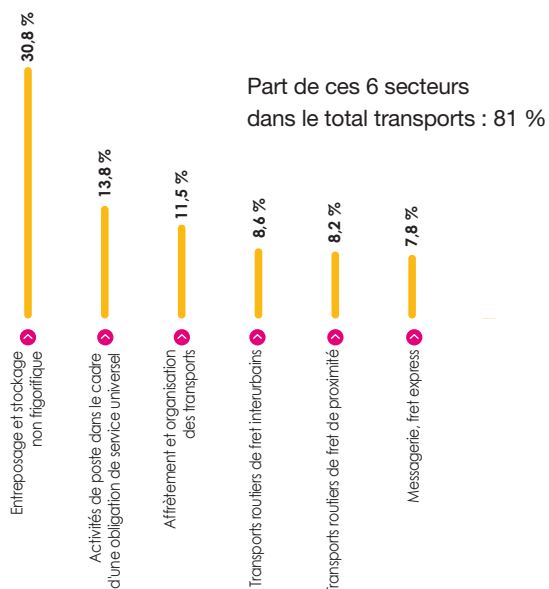
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein



Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires



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



Tendances

Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen du secteur des transports croît de 6,6 % contre une hausse de 3,1 % pour l'ensemble des secteurs.

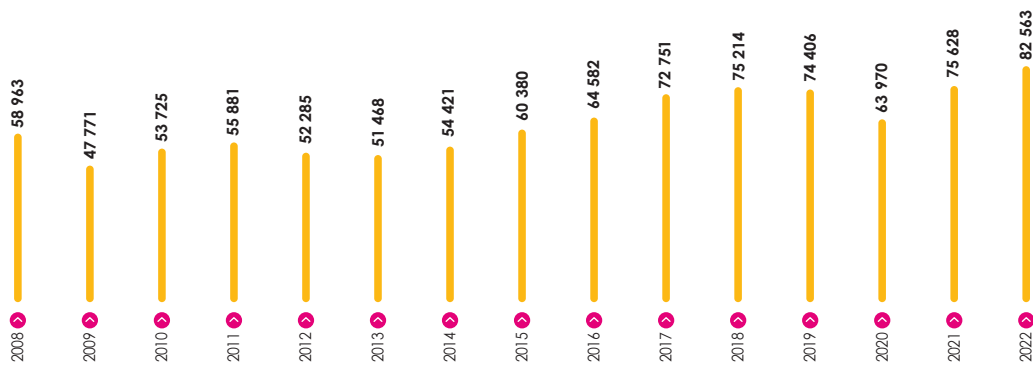
Avec près du tiers des effectifs, l'activité d'entrepôt représente le 1^{er} sous secteur.

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

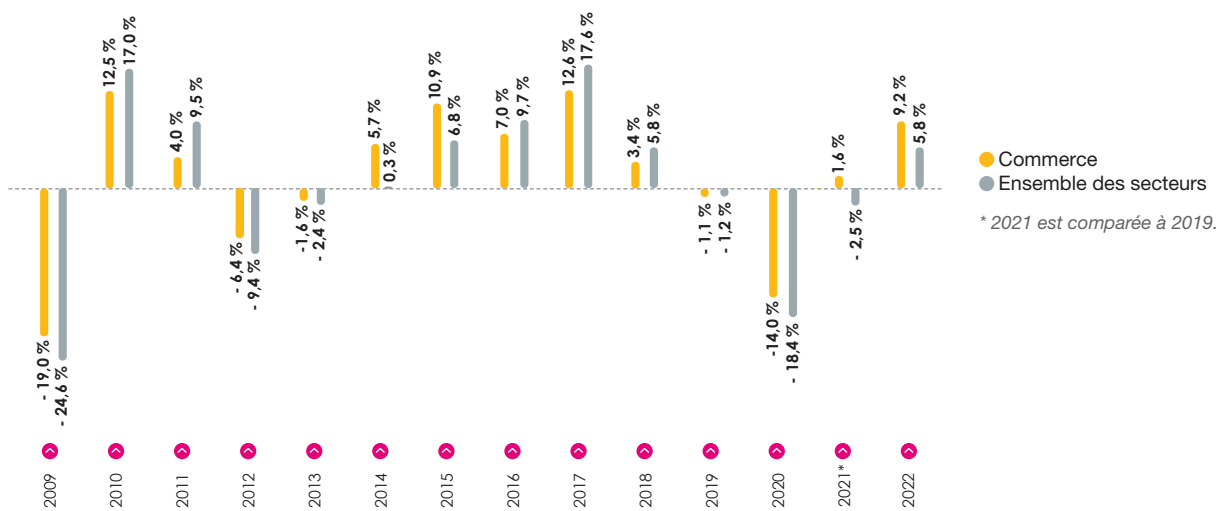
Source : DARES à partir des DSN.

L'intérim dans le secteur du commerce

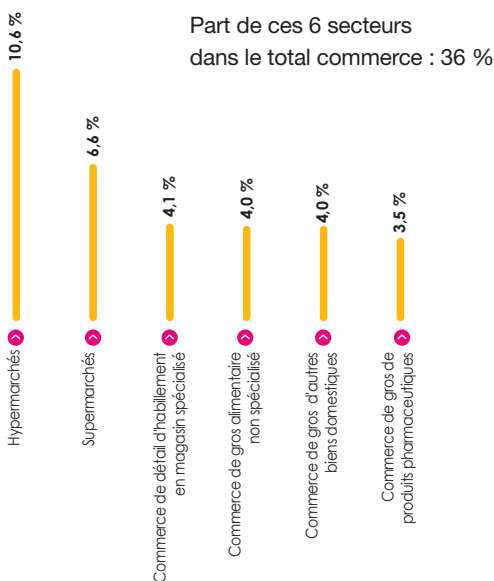
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein



Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires



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



Tendances

Sur les 10 dernières années, le taux de croissance annuel moyen du secteur commerce augmente de 3,6 %, contre 3,1 % pour l'ensemble des secteurs.

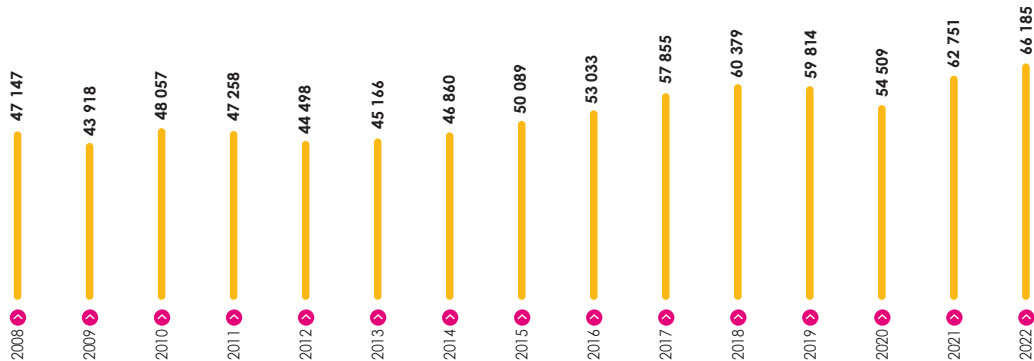
Celui-ci, fortement dépendant de la consommation des ménages, apparaît plus stable que la moyenne des secteurs.

Les intérimaires du commerce se concentrent d'abord dans le commerce de détail (les hypermarchés, les supermarchés et l'habillement totalisent respectivement 10,6 %, 6,6 % et 4,1 % des effectifs), puis dans le commerce de gros alimentaire, d'équipement de biens domestiques et de produits pharmaceutiques qui emploient respectivement 4 % et 3,5 % des intérimaires du secteur.

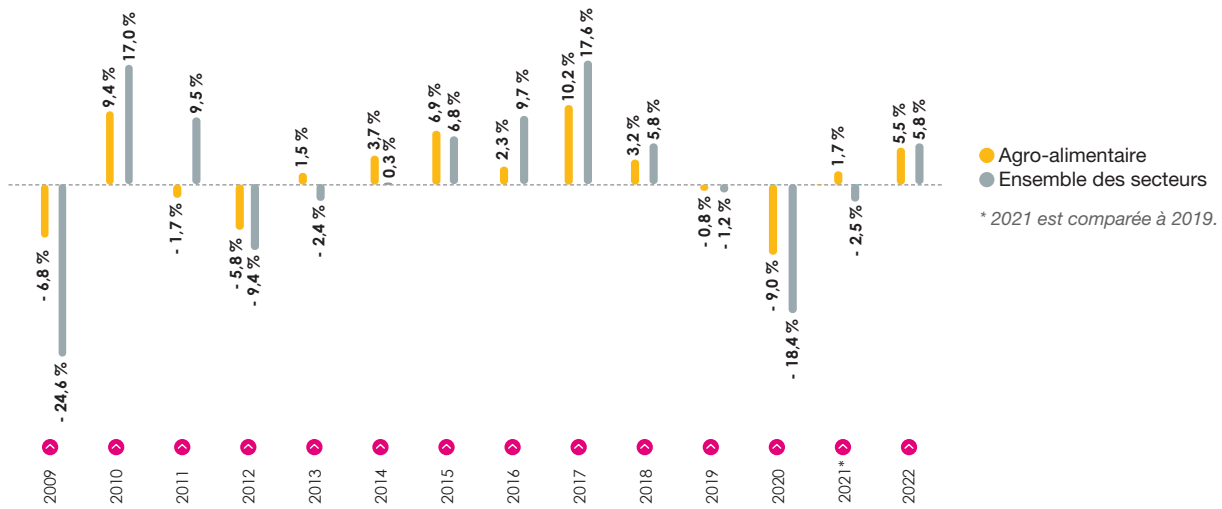
Source : DARES à partir des DSN.

L'intérim dans l'agro-alimentaire*

Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein

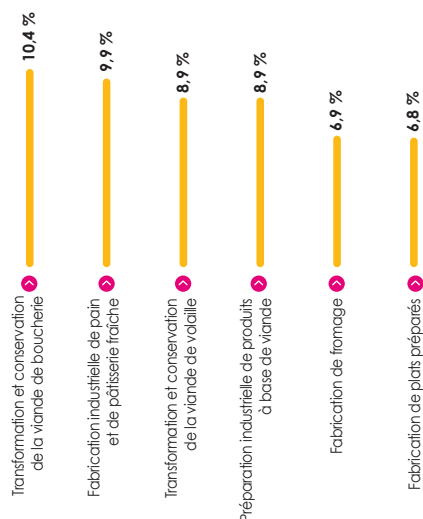


Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires



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

Le total fabrication de denrées alimentaires : 52 %



Tendances

Depuis 2010, le taux d'évolution annuel moyen dans l'agro-alimentaire est de 2,7 %, contre une hausse de 3,1 % pour l'ensemble des secteurs.

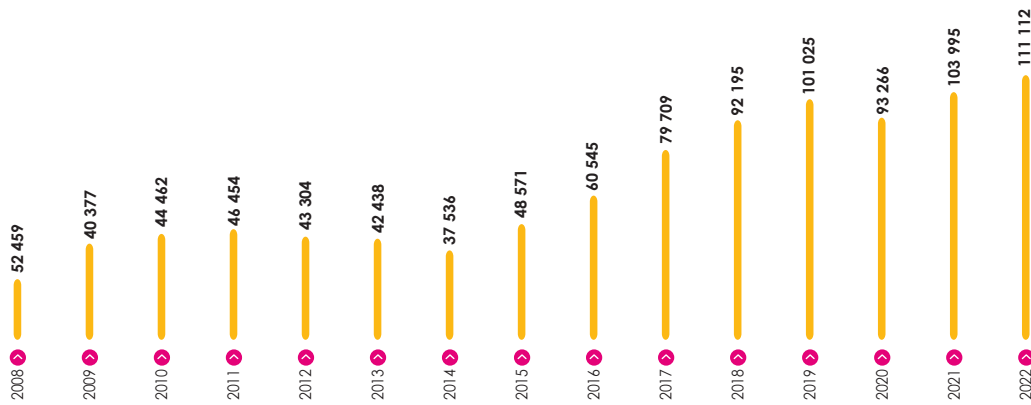
Celui-ci, dépendant de la consommation des ménages, apparaît moins sensible aux cycles économiques.

Les 3 premiers sous-secteurs, transformation de viande, de volaille, et fabrication de pain totalisent près de 30 % de l'activité du secteur.

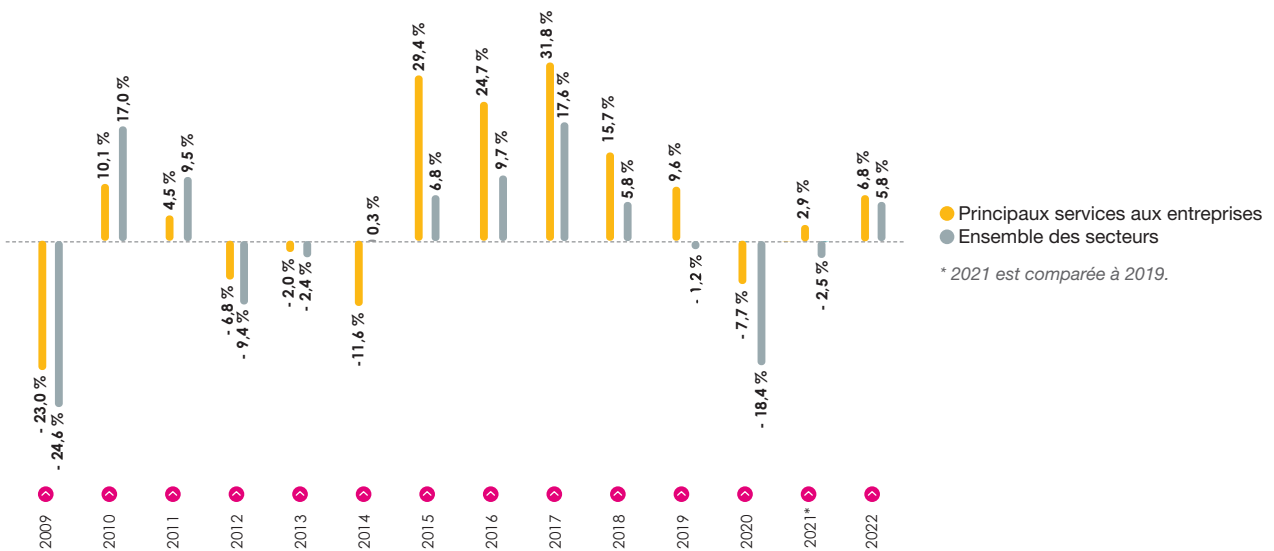
* L'agroalimentaire: fabrication de denrées alimentaires et agriculture.
Source : DARES à partir des DSN.

L'intérim dans les principaux secteurs de services aux entreprises

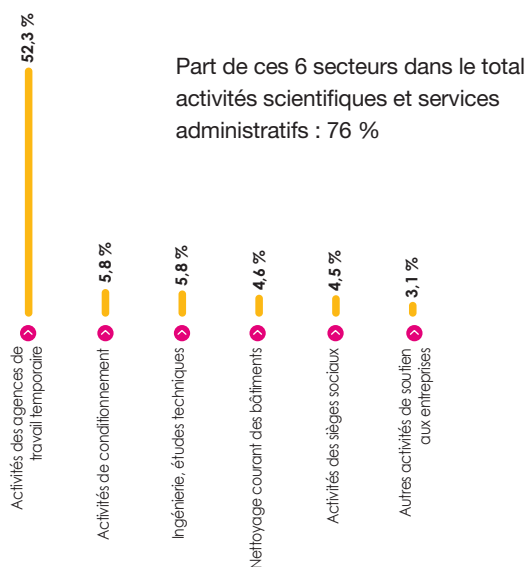
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein*



Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires



Part des six 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 7,9 % contre une hausse de 3,1 % pour l'ensemble des secteurs.

Cette forte progression s'explique d'abord par l'essor du CDII, comptabilisé dans ce secteur et qui depuis son introduction en 2014.

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

Source : DARES à partir des DSN.

Précisions méthodologiques

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

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

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

L'indicateur du Baromètre Prism'emploi

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 à Prism'emploi et représentatives de la profession (80 % chiffre d'affaires du secteur). Les entreprises du panel communiquent leur chiffre d'affaires hors taxes et le volume des heures facturées correspondantes pour chaque mois écoulé.

Un taux d'évolution brut (par rapport au même mois de l'année précédente) est calculé à partir de la compilation des données et un taux d'évolution corrigé des jours ouvrables (cjo) est précisé afin de tenir compte d'éventuels « effets calendaires ».

En effet, deux mêmes mois d'années successives peuvent comporter un nombre de jours ouvrables ou « facturables » (du lundi au vendredi) différents.

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

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

Quelques références bibliographiques

- **Juin 2023**, Enquête recrutement, Prism'emploi/Xerfi
- **Juin 2023**, Enquête CDI intérimaire, Prism'emploi/Xerfi
- **Juin 2023**, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/BVA « Regards des intérimaires 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

