



prism<sup>1</sup>emploi  
PROFESSIONNELS  
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

Rapport économique et social

2021 |



# Introduction

Après la chute historique du PIB (- 8,0 %) enregistrée en 2020, l'activité économique est repartie à la hausse en 2021 (+ 7 %), retrouvant même en fin d'année son niveau d'avant-crise. Dans ce contexte, le travail temporaire, secteur particulièrement sensible à la conjoncture, qui avait perdu 150 000 emplois en 2020, s'est lui aussi progressivement redressé pour retrouver, au quatrième trimestre, un niveau similaire à celui de 2019. L'accélération de la reprise dans les tout derniers mois de l'année n'efface toutefois pas une baisse moyenne de 4 % en 2021, comparée à l'année de référence qu'est 2019.

En dépit des fortes perturbations induites par la crise du Covid, l'économie a donc fait preuve d'une remarquable capacité de rebond, et l'intérim en a été l'un des acteurs. La pandémie s'est à la fois traduite par des destructions massives d'emplois dans certains secteurs et par d'importantes créations dans d'autres. Les entreprises dans les domaines de la santé, du commerce électronique, du numérique, de la logistique ont résisté, voire se sont développées, quand d'autres, dépendantes du tourisme, du transport, des loisirs, de l'événementiel, ou de fournisseurs ne pouvant plus honorer leurs commandes, ont été confrontées à de graves difficultés. Ainsi, les besoins en emploi ont sensiblement évolué, nécessitant le redéploiement de nombreuses compétences.

Les agences d'emploi ont activement contribué à réorienter les candidats en recherche d'emploi vers les secteurs porteurs.

- Avec un total de 11 237 agences d'emploi, 460 nouvelles entités ont été ouvertes en 2021, renforçant ainsi la capacité d'action des entreprises de travail temporaire auprès des candidats et des entreprises utilisatrices. Là où une personne en CDD se retrouve seule en fin de mission, le salarié intérimaire bénéficie de la connaissance du marché du travail de son agence, lui permettant d'être accompagné vers les métiers en croissance.
- Les transformations de l'économie ont accentué les problèmes d'appariement entre l'offre et la demande sur le marché du travail, les compétences disponibles correspondant de moins en moins à celles recherchées. Les agences d'emploi se sont donc attachées à former davantage, de manière à répondre aux nouveaux besoins des recruteurs. Pour ce faire, en 2021, elles ont notamment mis en œuvre, avec les partenaires sociaux de la branche, un accord renforçant les fonds conventionnels réservés à la formation des intérimaires.
- Dans un environnement économique incertain, elles ont par ailleurs signé 30 000 CDI intérimaires supplémentaires, sécurisant la situation professionnelle de 50 000 salariés, en leur apportant des garanties en matière d'employabilité et de rémunération (y compris entre les missions).

Entre le quatrième trimestre 2019 et le quatrième trimestre 2021, ce sont ainsi près de 200 000 emplois – soit le quart des effectifs intérimaires – qui ont changé de nature sectorielle, démontrant l'ampleur de la contribution des entreprises de travail temporaire au soutien à la reprise.

## L'INTÉRIM

Nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein **779 249**

Évolution du nombre d'intérimaires (2021/2019) **- 4,0 %**

Taux de recours (emploi salarié) **3 %**

Répartition de l'activité par secteur:

Industrie	34,1 %
BTP	18,9 %
Tertiaire	46,4 %

Répartition des intérimaires par qualification:

Cadres	1,6 %
Professions intermédiaires	8,5 %
Employés	13,6 %
Ouvriers qualifiés	40,1 %
Ouvriers non qualifiés	36,1 %

## LES ENTREPRISES Démographie

Nombre d'entreprises **2 000** (environ)

Nombre d'agences **11 237**

Nombre de salariés permanents **30 000**

## CONTRIBUTION DES ENTREPRISES (en millions d'euros)

Salaires versés aux intérimaires **20 000**

Cotisations sociales employeurs **6 700**

Contribution économique territoriale **330**

## LE RECRUTEMENT

Nombre de recrutements **98 700**

Taux d'évolution 2021/2019 **- 3,6 %**

Chiffre d'affaires du recrutement (en millions d'euros) **265**

Répartition par taille d'entreprises clientes : moins de 50 salariés **43 %**

Répartition par taille d'entreprises clientes : plus de 50 salariés **57 %**

Répartition de l'activité par secteur:

Industrie	23 %
BTP	7 %
Tertiaire	70 %

Répartition des personnes recrutées par qualification:

Cadres	28 %
Professions intermédiaires	11 %
Employés	40 %
Ouvriers qualifiés	15 %
Ouvriers non qualifiés	6 %

# Sommaire

<b>I</b>	<b>2021 - UN REBOND DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE QUI SE TRADUIT PAR UN REDRESSEMENT PROGRESSIF DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE</b> .....	<b>03</b>
	1. Après la crise sanitaire de 2020, la levée progressive des contraintes en 2021 s'est accompagnée d'un rebond de l'activité (PIB en hausse de 7 %) .....	03
	2. Le travail temporaire accompagne les évolutions sectorielles et territoriales de l'emploi .....	06
<b>II</b>	<b>LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DES AGENCES EST TOURNÉ VERS LA CRÉATION D'EMPLOIS, EN INTÉRIM, EN CDD ET EN CDI</b> .....	<b>14</b>
	1. Les agences d'emploi contribuent à la réallocation des emplois des secteurs sinistrés vers les secteurs porteurs .....	15
	2. Parallèlement au contrat d'intérim, les agences .....	19
<b>III</b>	<b>LE TRAVAIL TEMPORAIRE REPOSE SUR UN MODÈLE DE FLEXIBILITÉ RESPONSABLE</b> .....	<b>26</b>
	1. Les dispositifs de la branche du travail temporaire apportent des solutions adaptées aux besoins et aux attentes des intérimaires .....	27
	2. Le travail temporaire contribue à l'insertion professionnelle .....	30
<b>IV</b>	<b>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</b> .....	<b>35</b>
	1. La place des agences d'emploi auprès des entreprises .....	36
	2. Zoom sur les six principaux secteurs utilisateurs .....	39



# 2021 - UN REBOND DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE QUI SE TRADUIT PAR UN REDRESSEMENT PROGRESSIF DE L'EMPLOI INTÉrimAIRE

## 1. Après la crise sanitaire de 2020, la levée progressive des contraintes en 2021 s'est accompagnée d'un rebond de l'activité (PIB en hausse de 7 %)

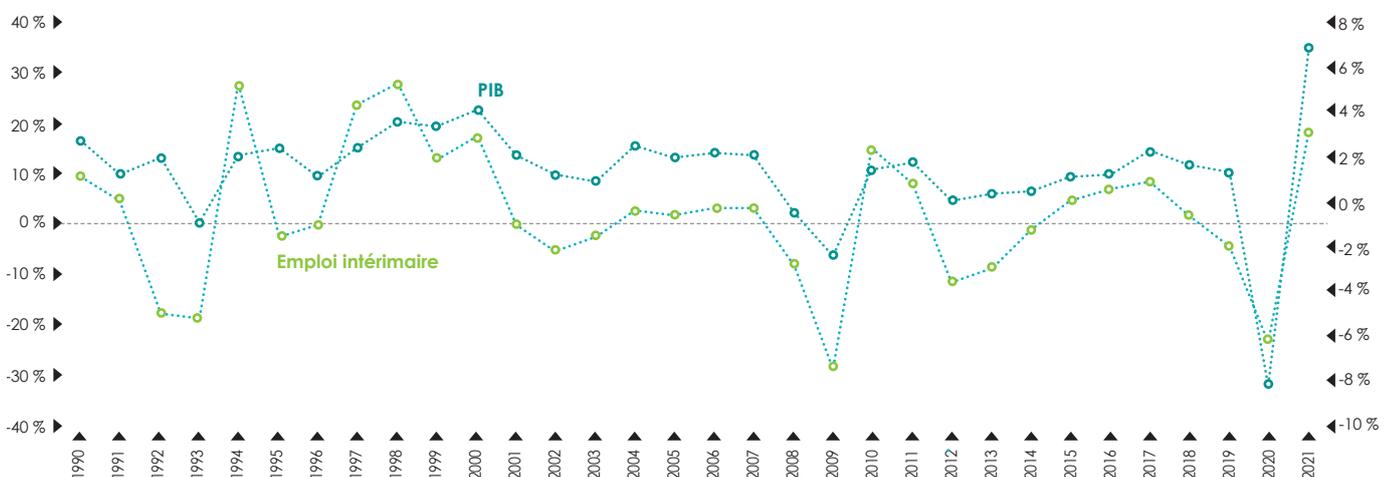
L'intérim, dont l'évolution est étroitement liée à celle de la conjoncture, s'est dans le même temps redressé, sans pour autant retrouver son niveau d'avant-crise.

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

- Depuis 2005, force est de constater que l'économie a connu une évolution heurtée.
- Entre 2004 et 2007 : la croissance du PIB, située sur une tendance légèrement supérieure à 2 %, s'accompagne d'une progression annuelle de l'intérim comprise entre 1,5 et 5 %.
- En 2008, après un premier semestre dynamique, un retournement intervient lors du second. Sur l'année, la croissance se limite à 0,1 %. En parallèle, la baisse des effectifs intérimaires représente 8,3 %.
- Avec un recul du PIB de 2,5 %, l'année 2009 est marquée par une récession d'une intensité historique. 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 % et 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, 8,8 % en 2013 et 1,2 % en 2014.
- L'activité se redresse entre 2015 et 2017 (+ 1,1 % en 2015, + 1,2 % en 2016, + 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 sanitaire, enregistre un effondrement du PIB de 8,0 %, niveau jamais observé depuis l'après-guerre, provoquant 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 18,1 %, a accompagné cette reprise, sans pour autant retrouver son niveau d'avant-crise (en retrait de 4 % par rapport à 2019).

### Évolution comparée du PIB et du travail temporaire



Source : Insee/Baromètre Prism'emploi

## En 2021, l'intérim se situe en moyenne 4 % en dessous de 2019

La survenue de la crise sanitaire, puis du confinement à partir du 17 mars 2020, a conduit en quelques jours à l'effondrement de l'emploi intérimaire. Compte tenu de l'année 2020 atypique, nous avons fait le choix d'observer les tendances par référence à l'année 2019. Les effectifs intérimaires se situent en 2021 à 4,0 % en dessous de leur niveau de 2019. Cette évolution moyenne varie fortement selon les mois, en fonction de la croissance économique, elle-même impactée par la politique sanitaire et les contraintes d'approvisionnement.

Après des baisses moyennes de l'ordre de - 9 % au cours du premier trimestre, le travail temporaire s'est redressé lentement à partir du deuxième trimestre (- 4,8 % puis - 4,4 % au troisième) avant de dépasser légèrement son niveau d'avant crise en fin d'année.

### Évolution mensuelle et trimestrielle en % de l'emploi intérimaire (par rapport aux mêmes périodes de l'année 2019)



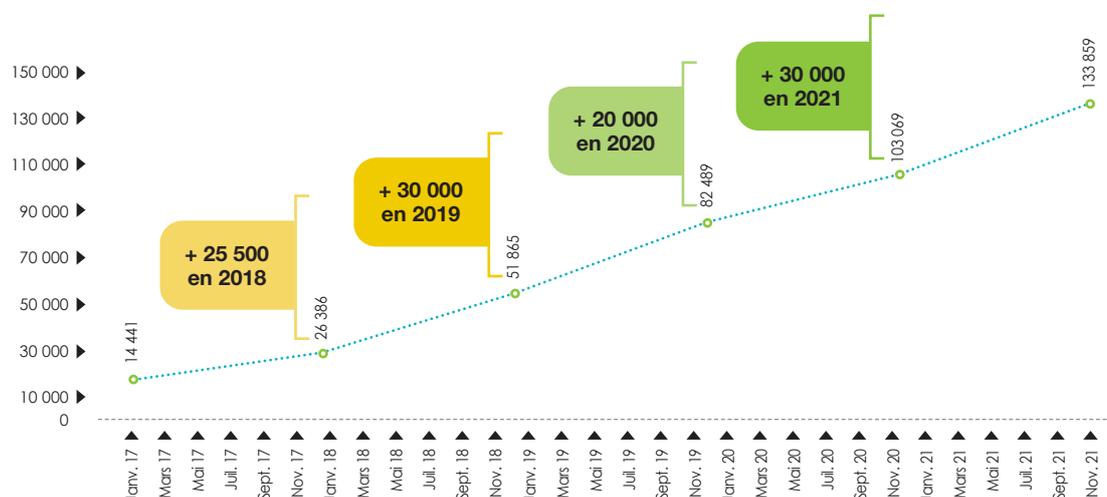
Source : Baromètre Prism'emploi

## Avec 30 000 CDI intérimaires (CDII) signés en 2021, les agences d'emploi ont renforcé la part de ce contrat dans leurs effectifs

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 entreprises tierces, répondant à la fois au besoin de flexibilité du client et de sécurisation du salarié.

Dans un environnement économique et sanitaire appelant à renforcer la sécurisation des parcours, les agences d'emploi ont, en 2021, signé 30 000 de ces contrats. La part des CDII est ainsi passée de 5 % en 2019 à 7 % des effectifs intérimaires des agences d'emploi.

### Nombre de CDI Intérimaires signés depuis 2017

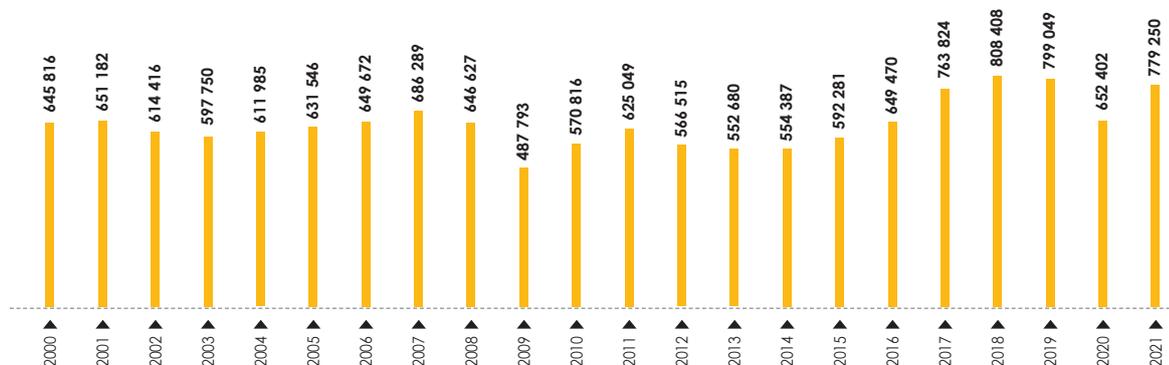


Source : Prism'emploi/Xerfi Institut Plus Consultants

# L'intérim compte 779 250 emplois en équivalent temps plein (ETP) en 2021

En 2021, d'après la Dares (ministère du Travail), le travail temporaire représente 779 250 emplois en équivalent temps plein\* (en tenant compte de l'activité partielle), soit 20 000 ETP de moins qu'en 2019. Rapporté à l'ensemble de l'emploi salarié, le travail temporaire représente 3 % de l'emploi salarié\*\*.

## Nombre d'intérimaires en équivalent temps plein



NB : Il y a eu quatre 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 que, sur un plan méthodologique, le changement de source statistique, avec l'intégration de la déclaration sociale nominative (DSN) a conduit la Dares à réviser sa série statistique. L'exploitation de la DSN se traduit par une hausse, toutes choses égales par ailleurs, d'environ 4,5 % de l'emploi intérimaire correspondant, toutes choses égales par ailleurs, à près de 50 000 ETP supplémentaires.

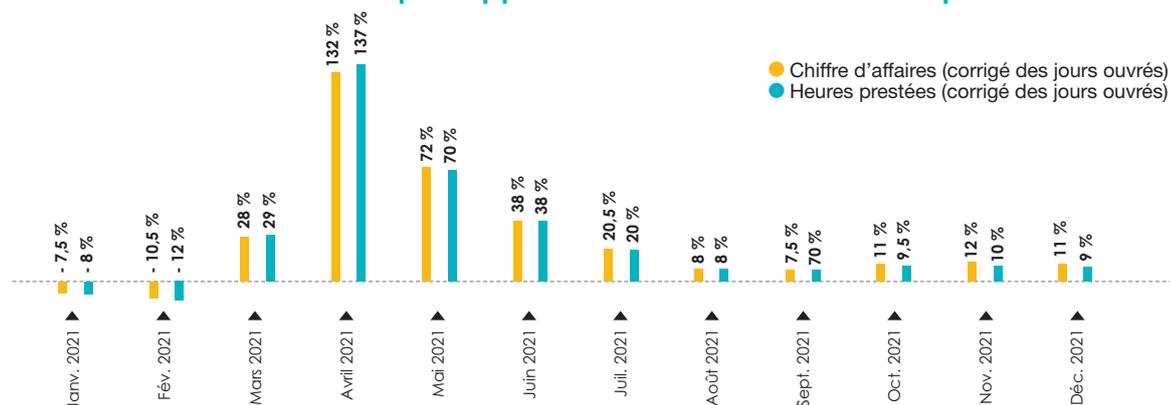
\* Les équivalents emplois temps plein sont calculés par la Dares en fonction du nombre de jours travaillés (et non en fonction des heures travaillées).

\*\* 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.

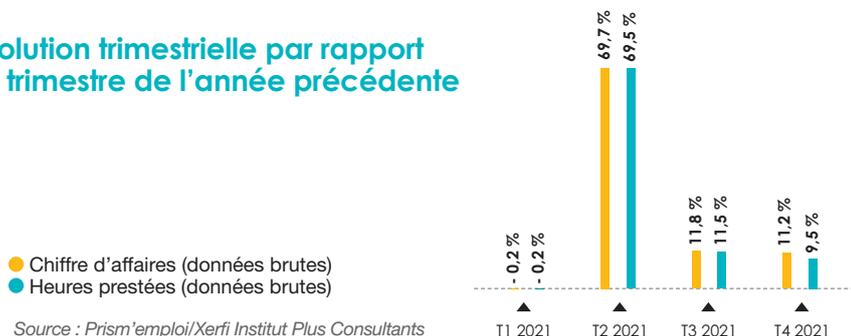
Source : Dares à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

## Le chiffre d'affaires des entreprises de travail temporaire évolue en étroite relation avec le volume des heures travaillées en intérim. Après avoir chuté de 22,5 % en 2020, celui-ci a rebondi de 19,5 % en 2021.

### 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 Institut Plus Consultants

## 2. 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. Lorsque, 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 soutiennent 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 en 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.

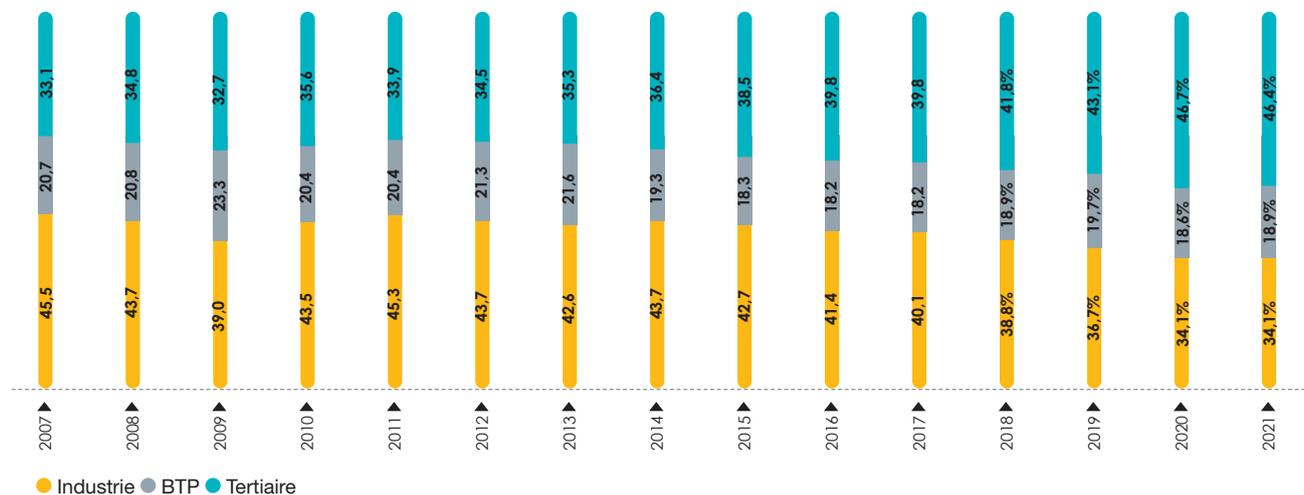
# En 2021, le travail temporaire demeure en retrait dans l'industrie et le BTP (comparé à 2019). Dans le même temps, la dynamique dans les transports et la logistique a contribué à une hausse des effectifs intérimaires dans le tertiaire

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



L'emploi intérimaire se situe, en 2021, 9,2 % en dessous de 2019. Il baisse de 6,5 % dans le BTP et s'accroît de 5 % dans le tertiaire.

## Répartition de l'emploi intérimaire en volume de 2000 à 2021 (%)



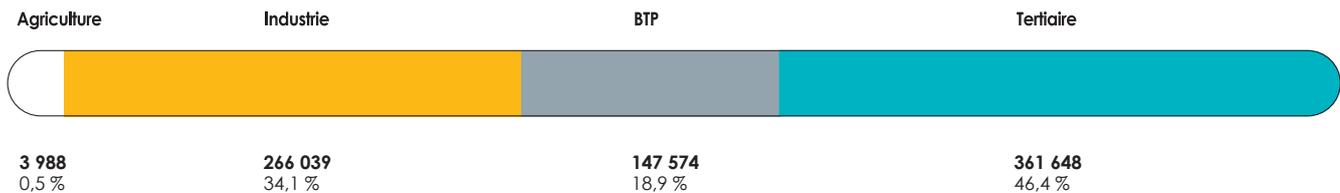
Source : Dares à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

Au cours des dix dernières années, la part de l'industrie a diminué de 11 points et celle du BTP de 1,5 point. Dans le même temps, le poids du secteur tertiaire s'est accru de 12,5 points.

# Les secteurs industriels ont été les plus touchés par la crise sanitaire. En 2021, le recours à l'intérim pour les fabricants de matériels de transport et de leurs sous-traitants a continué d'être particulièrement affecté

Comparé à 2019, l'emploi intérimaire dans les filières de l'aéronautique et de l'automobile est resté très en retrait, sans connaître de véritable rebond en fin d'année, contrairement à la moyenne des secteurs. Il en va de même dans l'industrie textile. En revanche, l'intérim s'est au contraire développé dans l'agroalimentaire et dans l'industrie du bois.

Emplois intérimaires en ETP en 2021 : **779 249**



Naf 17	Naf 38	Nb d'ETP, en moyenne en 2021	Évol. entre T1 2021 et T1 2019	Évol. entre T2 2021 et T2 2019	Évol. entre T3 2021 et T3 2019	Évol. entre T4 2021 et T4 2019	
INDUSTRIE	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	58 765	-	+	+	+	
	Cokéfaction et raffinage	477	--	-	-	+	
	Fabrication d'équipements électriques, électronique, informatiques, fabrication de machines	Fabric. prod. informat., électronique, et opt.	6 300	---	--	-	--
		Fabrication d'équipements électriques	10 278	--	-	--	-
		Fabric. de machines et équipements	15 291	---	-	-	++
	Fabrication de matériels de transport	28 081	---	---	---	--	
	Fabrication d'autres produits industriels	Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	7 548	---	---	--	--
		Industrie chimique	11 360	--	-	-	+
		Industrie pharmaceutique	6 585	--	-	-	-
		Travail bois, industrie papier et imprimerie	14 499	-	+	+	++
		Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	30 064	--	-	-	+
		Métallurgie	33 071	--	--	-	-
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	Réparation et installation de machines et d'équipements	19 721	-	-	-	-
		Industries extractives	2 056	-	+	+	+
		Production et distribution d'électricité	5 040	+	+	-	+
	Gestion eau, déchets et dépollution	16 903	-	-	-	+	

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

<-40 % : ---- • De-40 à -25 % : --- • De -25 à -10 % : -- • De -10 à 0 % : - • De 0 à 10 % : + • De 10 à 20 % : ++  
• De 20 à 40 % : +++ • >40 %

## Le développement de l'intérim dans le tertiaire a accompagné les besoins en recrutement dans la logistique et la santé

Le travail temporaire dans le BTP est resté, tout au long de l'année 2021, en dessous de son niveau d'avant-crise, les difficultés d'approvisionnement pour certains chantiers et les pénuries de personnel, ayant contraint la reprise dans ce secteur.

Les transports et la logistique se sont, quant à eux, distingués avec le maintien d'une croissance dynamique durant les quatre trimestres.

L'intérim dans le secteur des services se situe en 2021 au-dessus de son niveau de 2019, en raison des besoins importants d'emplois dans le médicosocial, du développement du CDI intérimaire (qui, pour des raisons de nomenclature, est comptabilisé dans les services, quel que soit le secteur utilisateur de ce contrat), mais aussi grâce à la relative normalisation de la situation, en fin d'année, dans l'hôtellerie-restauration.

NAF 17	NAF 38	Nb d'ETP, en moyenne en 2021	Évol. entre T1 2021 et T1 2019	Évol. entre T2 2021 et T2 2019	Évol. entre T3 2021 et T3 2019	Évol. entre T4 2021 et T4 2019
<b>BTP</b>	• BTP	• 147 574	• -	• -	• -	• -
<b>Commerce</b>	Commerce et répar. automobile et moto.	4 252	---	---	---	--
	Commerce de gros	40 032	-	-	+	+
	Commerce de détail	31 344	+	+	++	++
<b>Transports et entreposage</b>	Transports et entreposage	117 226	+	++	++	++
<b>Hébergement et restauration</b>	Hébergement et restauration	9 559	----	----	---	-
<b>Information et communication</b>	Édition, audiovisuel et diffusion	657	---	---	-	+
	Télécommunications	2 026	+	+	-	-
	Activité informatique	4 020	--	--	--	--
<b>Activités financières et d'assurance</b>	Activités financières et d'assurance	7 693	---	---	--	---
<b>Activités immobilières</b>	Activités immobilières	2 535	-	-	+	+
<b>Activités scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien</b>	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	15 138	--	--	-	-
	Recherche-développement	2 091	-	++	++	++++
	Autres activités scientifiques et techniques	3 473	---	+++	--	--
	Activité de services administratifs	83 294	+	+	+	+
<b>Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale</b>	Administration publique	3 783	++++	++++	++++	++++
	Enseignement	3 603	+	+	++	++
	Activités pour la santé humaine	7 589	++	+++	+++	+++
	Hébergement médicosocial	17 171	++++	+++	+++	++++
<b>Autres activités de services</b>	Arts, spectacles et activités récréatives	1 561	----	----	-	-
	Autres activités de services	4 601	--	--	-	-

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

De >-40 % : ---- • De -40 à -25 % : --- • De -25 à -10 % : -- • De -10 à 0 % : - • De 0 à 10 % : + • De 10 à 20 % : ++  
• De 20 à 40 % : +++ • >40 %

## Entre la fin de l'année 2019 et celle de 2021, les réallocations sectorielles ont concerné le quart des emplois intérimaires

Depuis 2020, la crise du Covid a eu un effet différencié sur l'activité des entreprises selon leurs secteurs. Certains acteurs économiques dans les domaines de la logistique, de la santé, du commerce électronique se sont développés, quand d'autres, dépendants des transports internationaux, du tourisme, des loisirs, de l'événementiel, ou de fournisseurs ne pouvant plus honorer leurs commandes... ont été confrontés à de graves difficultés. Dans ce contexte, la réactivité des agences d'emploi a permis de redéployer massivement des compétences vers les métiers porteurs.

### Évolution du nombre d'intérimaires entre le quatrième trimestre 2019 et le quatrième trimestre 2021

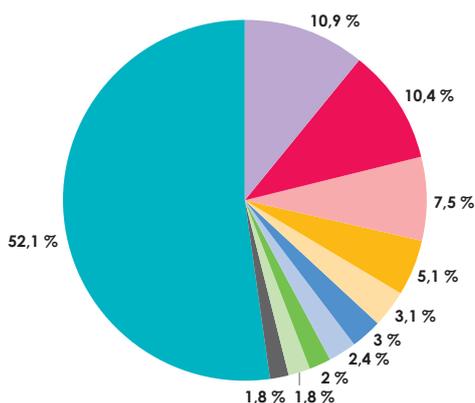


Source : Baromètre Prism'emploi.

## Les créations d'emploi dans les secteurs porteurs ont, à la fin de l'année 2021, compensé les destructions d'emplois dans les filières rencontrant des difficultés

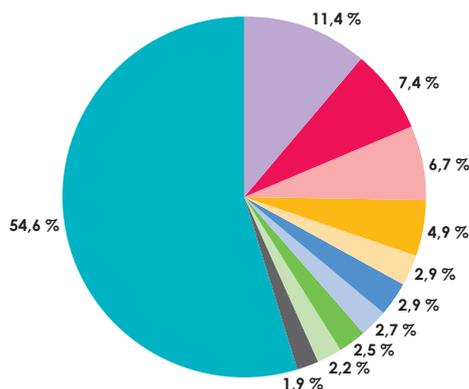
Entre le quatrième trimestre 2019 et celui de 2021, les CDI intérimaires, les emplois dans la logistique, la santé et certains métiers du BTP et du tertiaire ont permis de compenser les baisses d'effectifs des filières automobile, aéronautique et de l'hôtellerie-restauration.

### Répartition sectorielle des emplois créés (T4 2021 vs T4 2019)



- CDII
- Activités de poste
- Transports routiers de fret
- Autres travaux de construction spécialisés
- Entreposage et stockage
- Commerce de détail en magasin alimentaire
- Hébergement médicalisé
- Services d'aménagement paysager
- Travaux de peinture et vitrerie
- Travaux de menuiserie
- Autres

### Répartition sectorielle des emplois détruits (T4 2021 vs T4 2019)



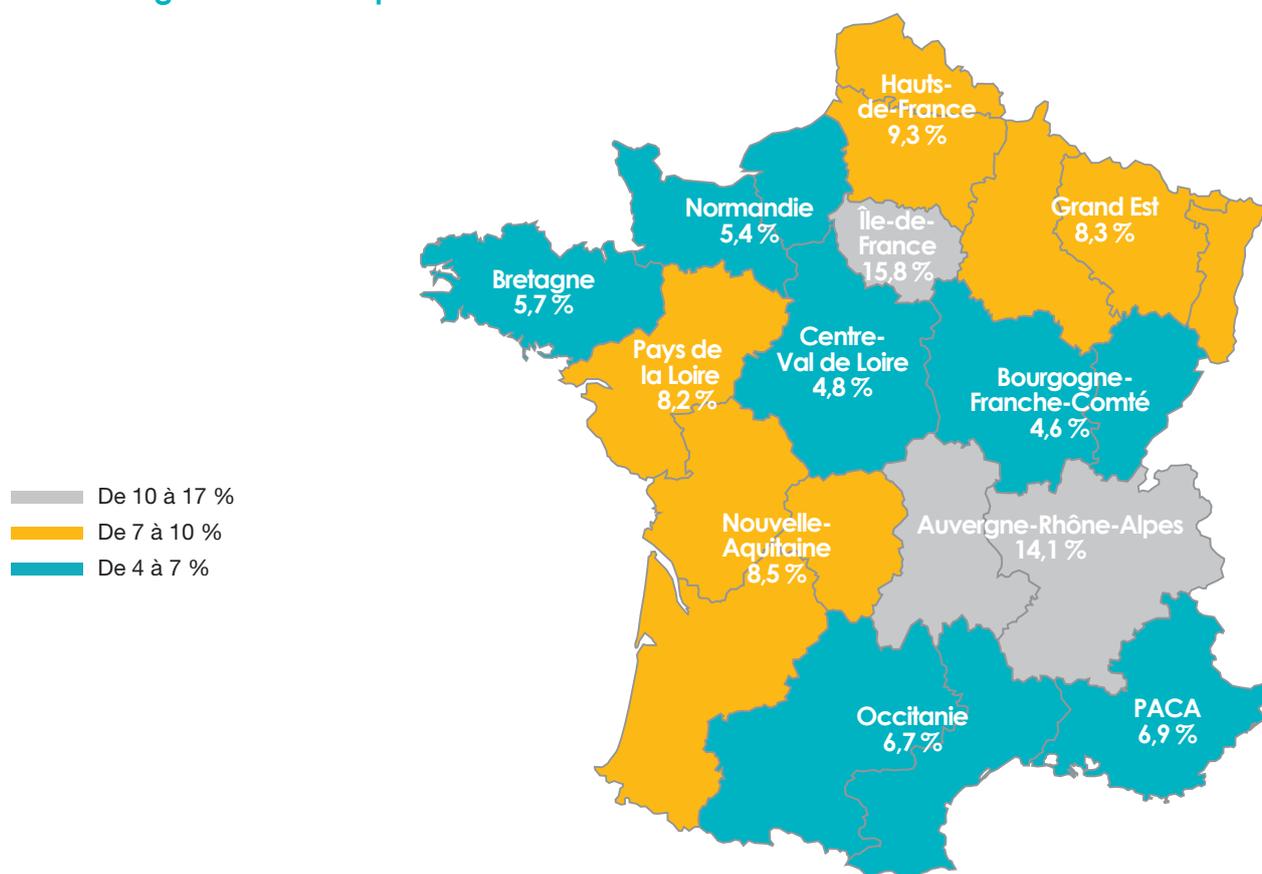
- Construction de véhicules automobiles
- Fabrication d'équipements automobiles
- Construction aéronautique
- Autres services de restauration
- Fabrication d'autres articles en matière plastique
- Construction de routes et d'autoroutes
- Distribution d'électricité
- Fabrication de préparations pharmaceutiques
- Autres services auxiliaires des transports
- Construction de réseaux électriques
- Autres

Source : Baromètre Prism'emploi.

## Le travail temporaire est implanté sur tous les bassins d'emploi

Les deux principales régions, Île-de-France et 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 par région de l'emploi intérimaire en 2021

Régions	Nombre d'ETP	Part sur le total
<b>ÎLE-DE-FRANCE</b>	123 098	15,8 %
<b>AUVERGNE-RHÔNE-ALPES</b>	110 201	14,1 %
<b>HAUTS-DE-FRANCE</b>	72 472	9,3 %
<b>NOUVELLE-AQUITAINE</b>	67 575	8,7 %
<b>GRAND EST</b>	64 417	8,3 %
<b>PAYS DE LA LOIRE</b>	64 269	8,2 %
<b>PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR</b>	53 691	6,9 %
<b>OCCITANIE</b>	51 864	6,7 %
<b>BRETAGNE</b>	44 263	5,7 %
<b>NORMANDIE</b>	42 467	5,4 %
<b>CENTRE-VAL DE LOIRE</b>	37 139	4,8 %
<b>BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ</b>	35 801	4,6 %
<b>LA RÉUNION</b>	4 851	0,6 %
<b>GUADELOUPE</b>	2 318	0,3 %
<b>MARTINIQUE</b>	2 263	0,3 %
<b>GUYANE</b>	2 034	0,3 %
<b>CORSE</b>	527	0,1 %

Source : Dares, à partir des DSN des ETT.

# 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 l'Ouest de la France que l'intérim s'est le plus renforcé.

Île-de-France : 123 098 > 15,8 %	Auvergne-Rhône-Alpes : 110 201 > 14,1 %	Grand Est : 64 417 > 8,3 %
<b>5 premiers secteurs utilisateurs</b> Transports et entreposage 24,4 % Construction 21,3 % Services administratifs 10,2 % Commerce de gros 6,5 % Commerce de détail 4,3 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs</b> Construction 18,2 % Transports et entreposage 15,6 % Services administratifs 9,9 % Métallurgie 6,1 % Fabrication aliments, boissons 5,8 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs</b> Construction 16,2 % Transports et entreposage 13,0 % Services administratifs 9,4 % Métallurgie 8,7 % Fabrication aliments, boissons 6,6 %
Hauts-de-France : 72 472 > 9,3 %	Nouvelle-Aquitaine : 67 575 > 8,7 %	Pays de la Loire : 64 269 > 8,2 %
<b>5 premiers secteurs utilisateurs</b> Transports et entreposage 20,6 % Construction 13,8 % Services administratifs 13,3 % Fabrication aliments, boissons 7,9 % Fabrication de matériels de transport 6,3 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs</b> Construction 25,0 % Transports et entreposage 11,7 % Services administratifs 9,8 % Fabrication aliments, boissons 8,6 % Commerce de gros 5,7 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs</b> Construction 16,7 % Services administratifs 13,6 % Fabrication aliments, boissons 13,1 % Transport 9,3 % Métallurgie 6,3 %
PACA : 53 691 > 6,9 %	Normandie : 42 467 > 5,4 %	Bretagne : 44 263 > 5,7 %
<b>5 premiers secteurs utilisateurs</b> Construction 27,1 % Transports et entreposage 17,7 % Services administratifs 7,7 % Commerce de gros 6,4 % Commerce de détail 5,4 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs</b> Construction 18,9 % Services administratifs 12,2 % Transport et entreposage 9,7 % Fabrication aliments, boissons 9,5 % Fabrication de matériels de transport 7,7 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs</b> Fabrication aliments, boissons 26,8 % Construction 17,7 % Transports et entreposage 9,6 % Services administratifs 7,0 % Commerce de gros 4,7 %
Bourgogne Franche Comté : 35 801 > 4,6 %	Centre Val de Loire : 37 139 > 4,8 %	Occitanie : 51 864 > 6,7 %
<b>5 premiers secteurs utilisateurs</b> Transports et entreposage 12,7 % Services administratifs 11,9 % Construction 11,8 % Métallurgie 9,7 % Fabrication de matériels de transport 8,3 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs :</b> Transports et entreposage 22,4 % Construction 13,1 % Services administratifs 10,0 % Fabrication aliments, boissons 6,8 % Commerce de gros 6,7 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs</b> Construction 27,9 % Transports et entreposage 13,1 % Services administratifs 10,0 % Fabrication aliments, boissons 6,8 % Commerce de gros 6,6 %



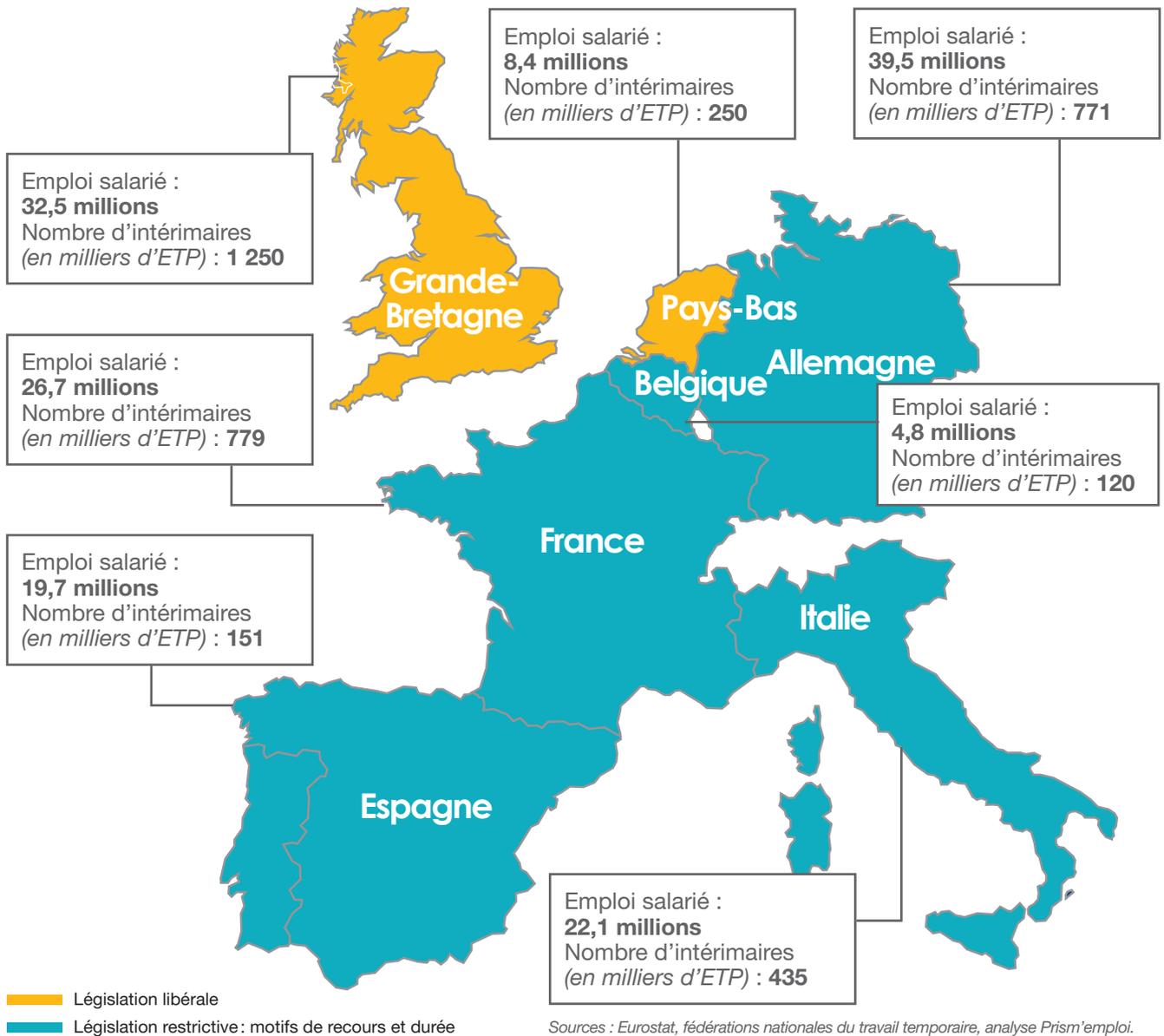
Évolution depuis 2000

De -2,9 à -1,5 points   De -1,5 à 0 point   De 0 à 1 point   De 1 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.

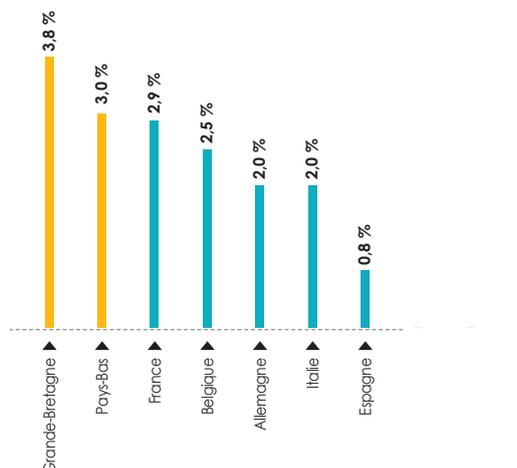
Source : Dares à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

## 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 0,8 et 3,8 %. Avec 2,9 %, la France se situe à un niveau intermédiaire.

### Part du travail temporaire dans l'emploi salarié en 2021





# 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 a évolué : 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 quinze 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 toute opportunité professionnelle — y compris celles de courte durée — en emploi. 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 offre l'opportunité 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 11 237 agences.

## Les agences d'emploi ont proposé, en 2021, 20 millions d'opportunités professionnelles

Au cours de l'année, 20 millions de missions d'intérim ont été confiées aux intérimaires contribuant, pour une part significative, à leur entrée sur le marché du travail et au développement de 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, qui sont au contact quotidien de milliers d'entreprises et de centaines de milliers d'actifs, sont bien placés pour identifier les attentes. Inlassablement à la 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.

## Près de 100 000 recrutements ont été réalisés en 2021.

Depuis 2005, les agences d'emploi proposent des prestations de recrutement et apparaissent comme le premier recruteur de France. 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, 50 000 intérimaires sont désormais employés en CDI par leur agence d'emploi

Cette innovation sociale, introduite en 2014, rencontre un succès grandissant auprès des clients et des candidats. Ainsi, en 2021, 50 000 intérimaires, soit 6,5 % des effectifs, disposent d'un contrat en CDI qui leur permet de disposer d'une garantie de rémunération, y compris dans les périodes d'intermission.

# 1. Les agences d'emploi contribuent à la réallocation des emplois des secteurs sinistrés vers les secteurs porteurs

## L'action des 11 237 agences d'emploi, implantées sur tous les bassins d'emploi, fluidifie le marché du travail

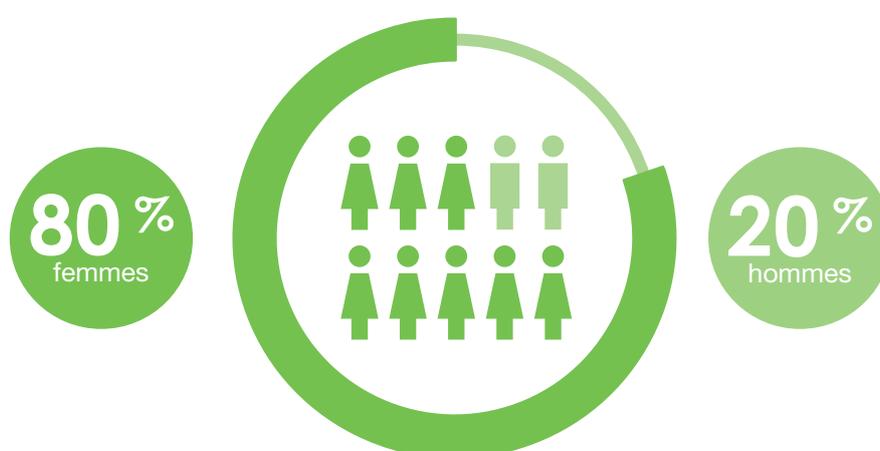
En 2021, le réseau du travail temporaire s'est accru de 460 entités et représente 11 237 agences d'emploi. Ces opérateurs interviennent sans relâche sur tous les territoires pour trouver des solutions aux candidats. Leur action auprès des entreprises locales et leur réactivité participent à améliorer le fonctionnement du marché du travail.

### Évolution et répartition des agences par région

Régions	Nb d'agences en déc. 21	Part
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	1 609	14,3 %
ÎLE-DE-FRANCE	1 472	13,1 %
NOUVELLE-AQUITAINE	1 120	10,0 %
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	1 023	9,1 %
OCCITANIE	961	8,6 %
GRAND EST	920	8,2 %
PAYS DE LA LOIRE	869	7,7 %
HAUTS-DE-FRANCE	846	7,5 %
BRETAGNE	684	6,1 %
NORMANDIE	571	5,1 %
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	537	4,8 %
CENTRE-VAL DE LOIRE	474	4,2 %
LA RÉUNION	56	0,5 %
GUADELOUPE	32	0,3 %
GUYANE	24	0,2 %
MARTINIQUE	21	0,2 %
CORSE	18	0,2 %

Source : Dares à partir des DSN des ETT.

### Qui sont les 30 000 salariés permanents des agences ?

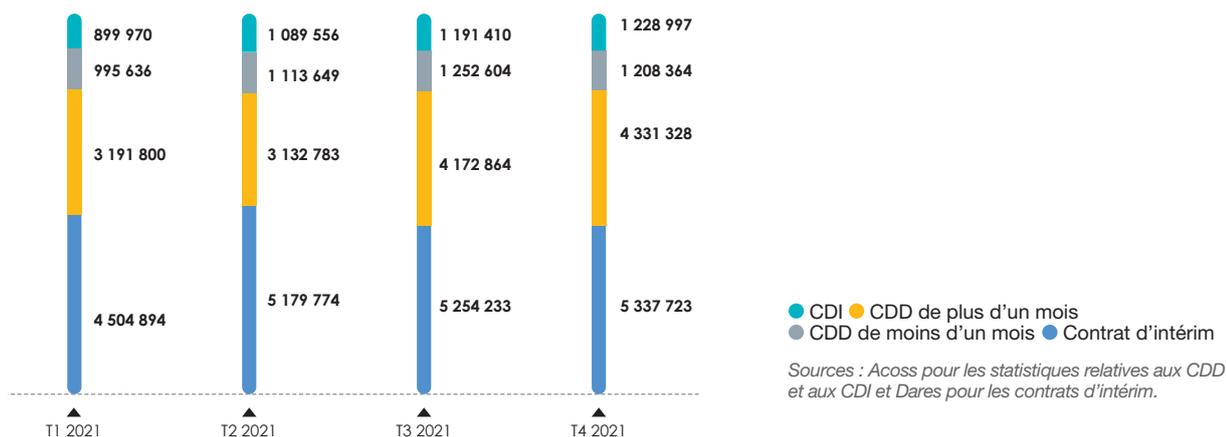


## En 2021, avec plus de 20 millions d'opportunités professionnelles proposées, les agences d'emploi ont joué un rôle déterminant dans l'accès au marché du travail

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.

L'analyse des flux sur le marché du travail montre que les agences d'emploi jouent un rôle décisif : 46 % des contrats proposés par les entreprises l'ont été en intérim, 44 % en CDD et 10 % en CDI.

### Nombre de contrats de travail en 2021



## En 2021, les intérimaires ont été trois 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 que le nombre de contrats en CDD et en intérim est comparable, plus de trois fois plus de salariés en fin de CDD s'inscrivent au chômage :** en 2021, en moyenne, 5,2 % des inscriptions à Pôle emploi se font à la suite d'une mission d'intérim, contre 18,1 % 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. Par leur modèle économique tourné vers la création d'emplois, 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 2021

Licenciements pour cause économique	1,8 %
Démissions	4,0 %
Fins de mission d'intérim	5,2 %
Licenciements pour cause autre qu'économique	6,9 %
Fins de CDD	18,1 %
Autres motifs (dont première inscription, etc.)	64,1 %

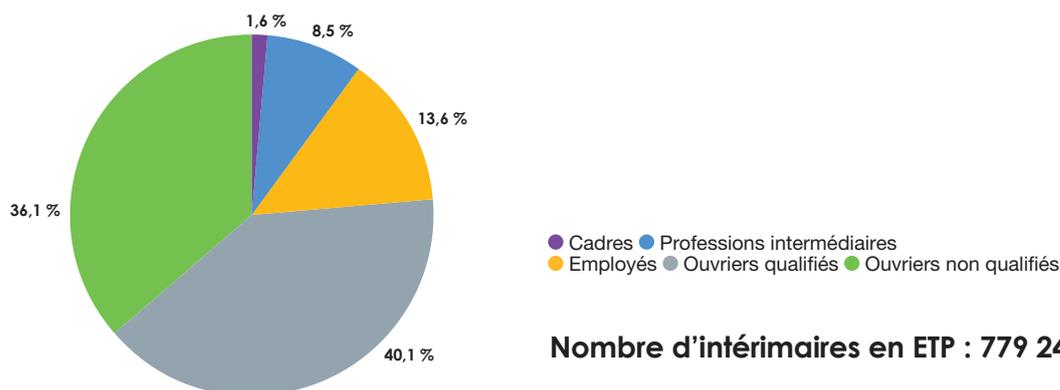
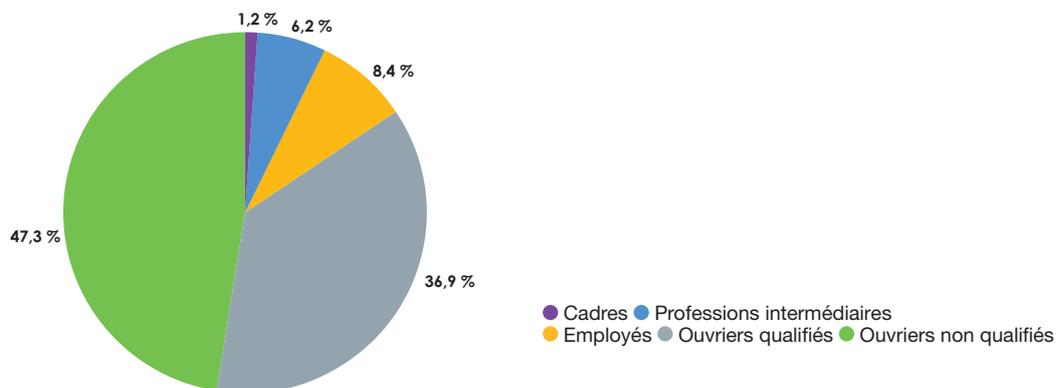
Source : Pôle emploi.

## 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 11,2 points, à la faveur des employés (+ 5,2 points) des ouvriers qualifiés (dont la part relative augmente de 3,2 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.



**Nombre d'intérimaires en ETP : 779 249**

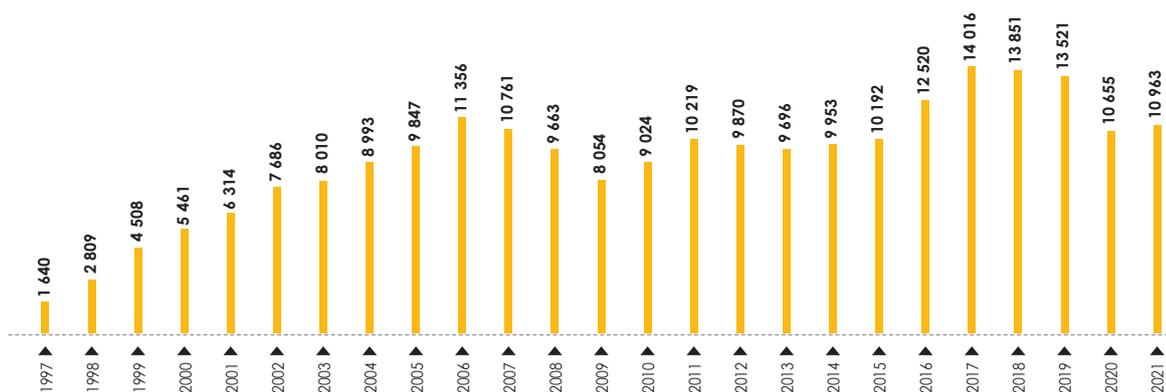
Source : Dares à partir des DSN des ETT

## 40 000 cadres choisissent le travail temporaire

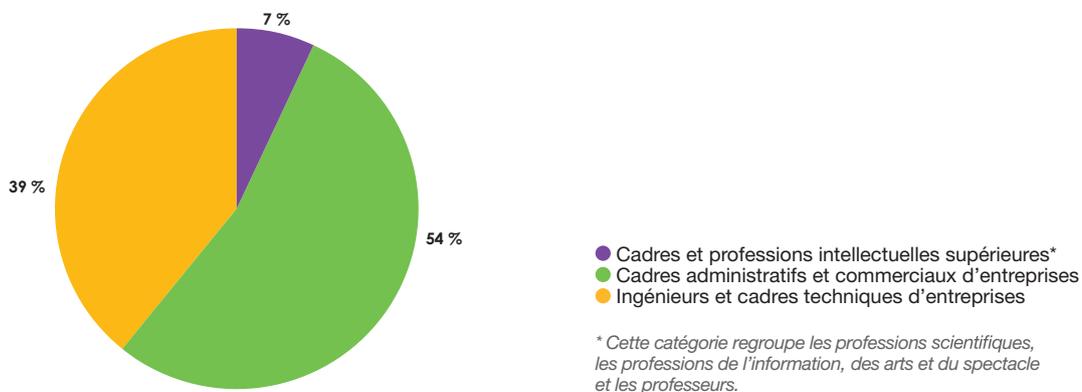
Inexistant au début de la décennie 1990, l'intérim des cadres s'installe depuis les années 2000 dans le paysage de l'emploi : en 2021, 10 963 équivalents temps plein, correspondant à près de 40 000 personnes, ont occupé des fonctions cadres en intérim. Le développement de l'intérim cadres représente, 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 2021



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

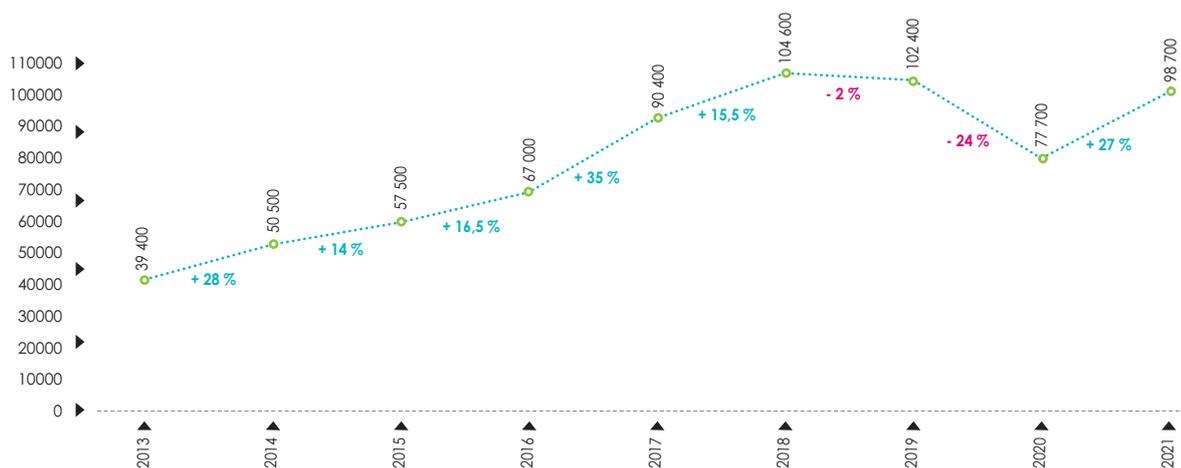
## 2. Parallèlement au contrat d'intérim, les agences d'emploi proposent aux candidats d'autres solutions professionnelles

### Avec près de 100 000 en 2021, le nombre de recrutements réalisés par les agences d'emploi retrouve quasiment son niveau de 2019

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, AFPA, collectivités territoriales). Celles-ci ont changé de dimension devenant ainsi des agences d'emploi.

Après avoir dépassé les 100 000 en 2018 et en 2019, la crise de 2020 s'était traduite par un recul du nombre de recrutements réalisés par les agences d'emploi de près du quart. Avec 98 700 recrutements réalisés en 2021, celles-ci retrouvent à peu près leur niveau d'avant crise, les positionnant comme le premier recruteur de France.

#### Nombre de recrutements réalisés (2013-2021)



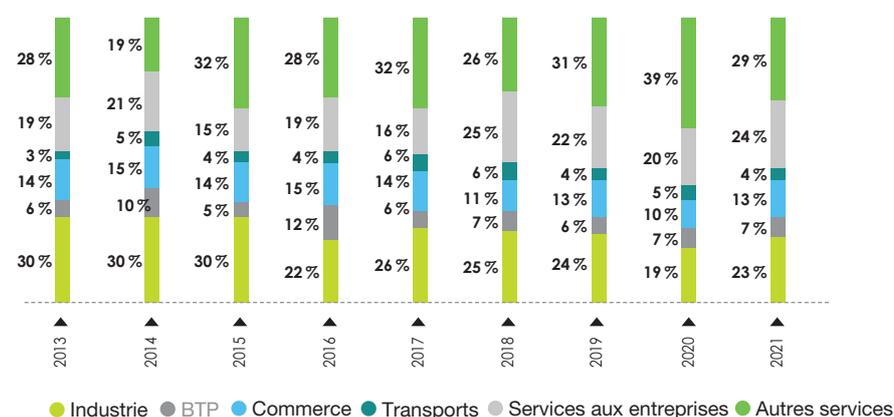
Source : Enquête Prism'emploi/Xerfi-I+C, juin 2022.

## En 2021, 70% des recrutements sont intervenus dans les secteurs du tertiaire

La part des « autres services » a nettement reculé en 2021 passant de 39% à 29% du total, dans le même temps, les services aux entreprises s'apprécient, passant de 20 à 24 %. Commerce et Transport comptent pour respectivement 4 % et 13 %. Le tertiaire totalise ainsi 70 % des recrutements.

Après avoir chuté en 2020, la part de l'industrie s'est redressée (passant de 19 % à 23 %), démontrant que ce secteur demeure un pourvoyeur important d'emplois, tout particulièrement pour certaines qualifications techniques fortement recherchées.

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



Source : Enquête Prism'emploi/Xerfi-I+C, juin 2022

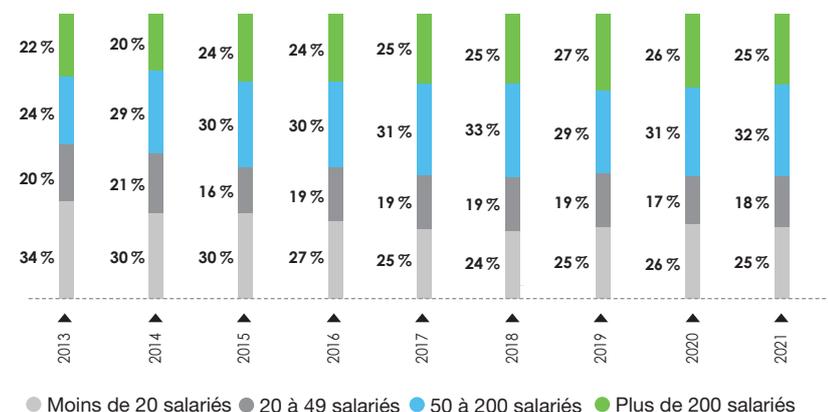
## Les prestations de recrutement proposées par les agences d'emploi sont également adaptées aux attentes des PME

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'emploi important dans les TPE et PME. Ces mêmes enquêtes montrent qu'une partie de ce potentiel d'emploi 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 11 850 agences d'emploi sont en mesure de simplifier la vie des PME régionales. En 2021 les entreprises de moins de 200 salariés représentent 75 % des recrutements réalisés.

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



Source : Enquête Prism'emploi/Xerfi-I+C, juin 2022

## Les services de recrutement proposés par les agences d'emploi sont d'abord à destination des employés, des techniciens 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 2021, les recrutements ont bénéficié à 40 % aux employés, 21 % aux ouvriers, à 11 % aux techniciens et agents de maîtrise, illustrant la consolidation d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi. 28 % des recrutements concernent des cadres dont 10 % d'entre eux sont cadres de direction.

Plus du quart des postes proposés en 2021 concernent des fonctions médicales.

### Répartition des candidats recrutés selon leur qualification



### Focus sur les principaux « métiers du tertiaire » des candidats recrutés par l'intermédiaire des agences d'emploi

10 premiers métiers « du tertiaire » en 2021	
Métiers du médical	26,4 %
Secrétaires et assistantes	7,1 %
Métiers de la comptabilité et de la finance	6,4 %
Téléacteurs	5,5 %
Autres employés administratifs	3,8 %
Commerciaux	3,6 %
Ingénieurs et cadres techniques	2,9 %
Informaticiens	2,7 %
Cadres de direction	2,6 %
Métiers des RH de la formation et du juridique	2,5 %

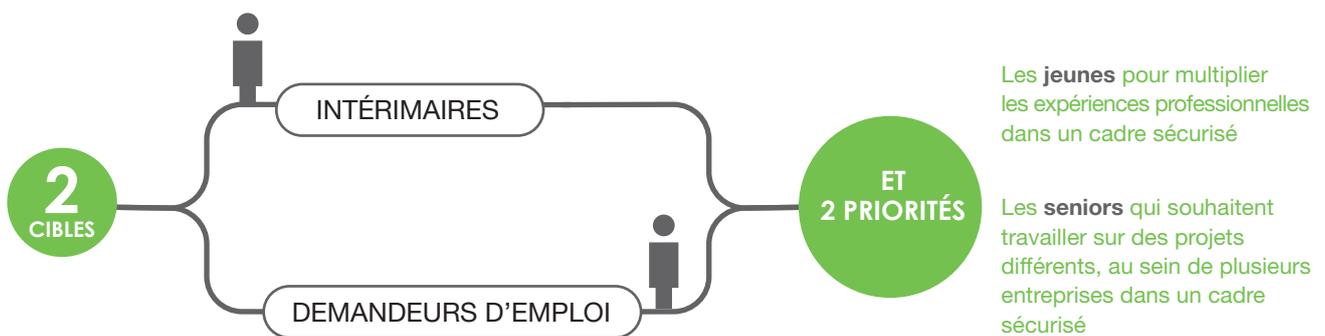
Source : Enquête Prism'emploi/Xerfi-I+C, juin 2022.

# La révolution du CDI intérimaire, introduit 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 sept mois de mission sur 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'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. Elles 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 impresario. Les jeunes ont ainsi l'opportunité de multiplier les expériences leur ouvrant différents horizons professionnels, tout en évitant le risque de 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 à s'orienter vers les métiers porteurs.

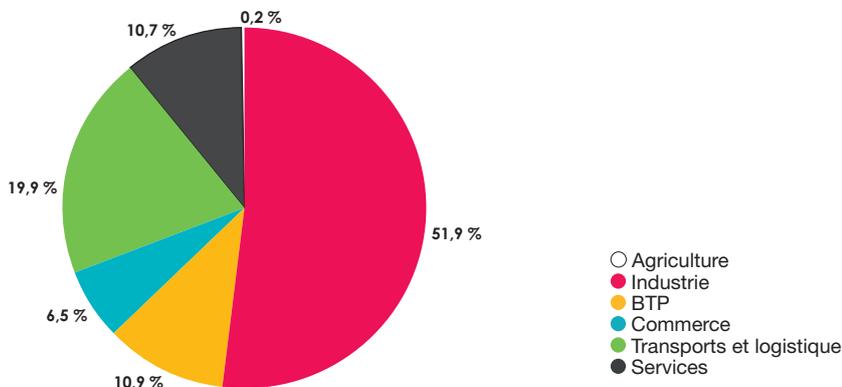
Par ailleurs, pour certains interlocuteurs, la garantie d'un CDI peut être un facteur facilitant l'accès au logement et au crédit bancaire. Une plus grande visibilité simplifie également l'organisation et la prise de congés. En effet, dans le cas de l'intérim, les congés payés sont versés sous forme de primes.

### **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.

## En 2021, le CDI intérimaire compte pour 50 000 ETP, soit 6,5 % des effectifs intérimaires. Ces salariés interviennent d'abord dans l'industrie

Avec 51,9 % des effectifs, les CDII interviennent d'abord dans l'industrie, puis à 19,9 % dans les transports et la logistique. Les fonctions occupées se concentrent à 61,4 % dans 10 métiers. Ceux-ci sont, pour moitié, des emplois de premier niveau de qualification et pour moitié des fonctions nécessitant une forte technicité.



Source : Prism'emploi/Xerfi Institut Plus Consultants.

### Les 10 premiers métiers des CDI Intérimaires en 2021 (en % des effectifs en CDII)

Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	23,1 %
Manutentionnaires non qualifiés	9,5 %
Ouvriers qualifiés de la maintenance, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	7,2 %
Employés du secteur postal	4,2 %
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	4,1 %
Opérateurs qualifiés sur machines	3,5 %
Ouvriers non qualifiés de l'industrie agro-alimentaire	3,2 %
Pilotes d'installation des industries de transformation	2,2 %
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	2,2 %
Conducteurs routiers	2,1 %

Source : Baromètre Prism'emploi.

## Le CDI intérimaire apporte des solutions concrètes aux attentes des candidats, notamment en matière de stabilité. Ceux-ci sont à près de 80 % satisfaits par cette forme de flexisécurité

Les enquêtes menées auprès des personnes en CDI intérimaires montrent qu'elles optent majoritairement pour cette forme de contrat pour garantir leur revenu (27 %), pour l'aspect symbolique du CDI dans 25 % des cas et pour faciliter des projets personnels (prêts, logement...) pour 24 % d'entre elles.

Il ressort également que les personnes ayant interrompu leur CDI intérimaire l'ont fait, dans 70 % des cas, pour un CDI classique ou un retour au travail temporaire, le CDI intérimaire étant également valorisé par les entreprises utilisatrices comme tremplin vers une embauche.

# 79 %

des intérimaires interrogés se déclarent satisfaits du CDII (29 % tout à fait satisfaits, 50 % plutôt satisfaits)

# 2/3

d'entre eux signeraient à nouveau si c'était à refaire

# 3/4

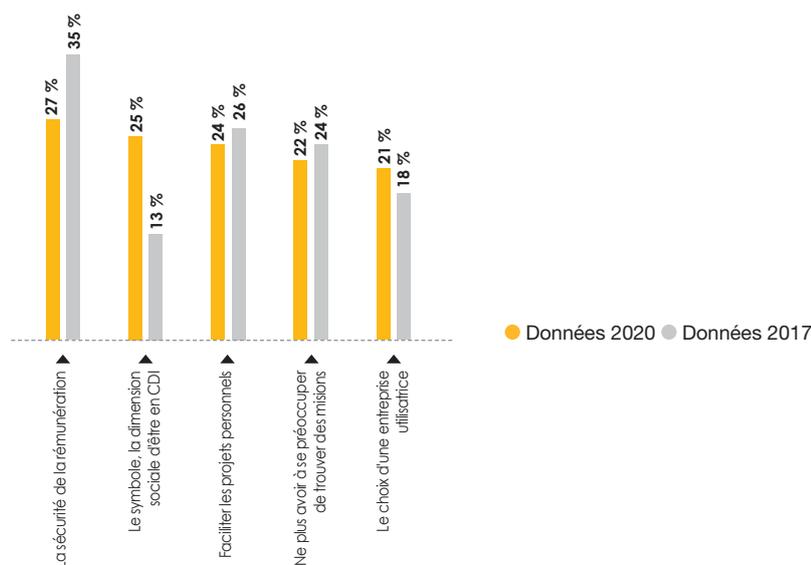
des intérimaires interrogés conseilleraient à un proche en intérim de signer un CDII

# 71 %

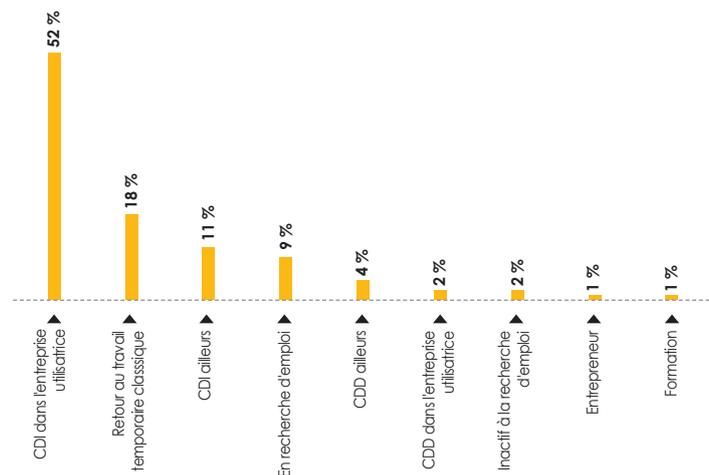
des intérimaires aujourd'hui en CDII pensent le rester dans les prochains mois

Base : enquête auprès des bénéficiaires de CDII (1 500).  
Pour l'ensemble de ces réponses, les résultats étaient quasiment similaires lors de la 1<sup>re</sup> étude.

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



### Quelle a été votre situation après avoir quitté le CDII ?



Base : enquête auprès des personnes dont le CDII a été rompu (500).

Source : enquête relative au CDII, OIR/Amnyos, janvier 2020



# 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, à l'inverse de la mise à disposition d'autoentrepreneurs, pour laquelle existe un lien de subordination, 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 pour lesquelles 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* ». À la différence 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 préconisations de l'institut Montaigne permettant de 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 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 2020, près de 500 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 350 000 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 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.

# 1. 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 en 2021

**1,2** milliard d'euros de contributions

**162 000** entreprises adhérentes

**6** millions de salariés concernés

**603 000** stagiaires formés et

**89 000** alternants accompagnés (en 2020).

## En 2021, les agences d'emploi ont investi plus de 600 millions d'euros pour le financement de formations opérationnelles débouchant sur un emploi

### FORMATION DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE

Environ 360 000 intérimaires ont bénéficié d'une action de formation :

Plan de formation	Formation du travail temporaire	Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)
<p><b>En 2021, Akto a financé plus de 222 418 formations, dont :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 88 026 formations dans le cadre du plan de développement des compétences (65 545 à destination des intérimaires et 22 481 à destination des permanents).</li><li>• 99 406 dans le cadre de l'investissement formation</li><li>• Le montant de la collecte 2021 sur la masse salariale, s'élève à 478 millions d'euros pour Akto et 154 millions d'euros pour le FPE-TT.</li></ul>	<p><b>34 986 formations dans le cadre de la professionnalisation ou de l'alternance, dont :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 5 127 contrats de professionnalisation (4 750 intérimaires, 377 permanents)</li><li>• 4 788 contrats d'apprentissage (662 à destination d'intérimaires et 4 126 à destination des permanents)</li><li>• 7 242 CDPI</li><li>• 3 092 CIPI</li><li>• 12 CAR (contrat d'alternance reconversion)</li><li>• 14 737 préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC)</li></ul>	<p><b>En 2021, le FPE-TT a financé 116 585 formations</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Promouvoir l'insertion professionnelle</b> (aide à l'agence d'emploi pour la délégation de personnes éloignées de l'emploi avec des missions suffisamment nombreuses et longues favorisant l'insertion professionnelle)</li><li>• <b>Former les demandeurs d'emploi</b> (cofinancement d'actions de formation dans le cadre de partenariats entre les agences d'emploi et les pouvoirs publics)</li><li>• <b>Développer le plan de formation</b> (financer des actions de formation lorsque la totalité du plan de formation de l'agence d'emploi est épuisée)</li><li>• <b>Financer les surcoûts de la professionnalisation</b></li><li>• <b>Agir pour l'emploi et la sécurité</b> : financement des actions ne répondant pas aux critères d'imputabilité de la formation professionnelle continue</li></ul>

Sources : Akto, Prism'emploi.

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

En 2020, pour faire face à une crise sanitaire, économique et sociale sans précédent, la branche du travail temporaire s'est engagée pour sécuriser les emplois et les compétences des salariés intérimaires, avec 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 consolidé 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 (FPE-TT).

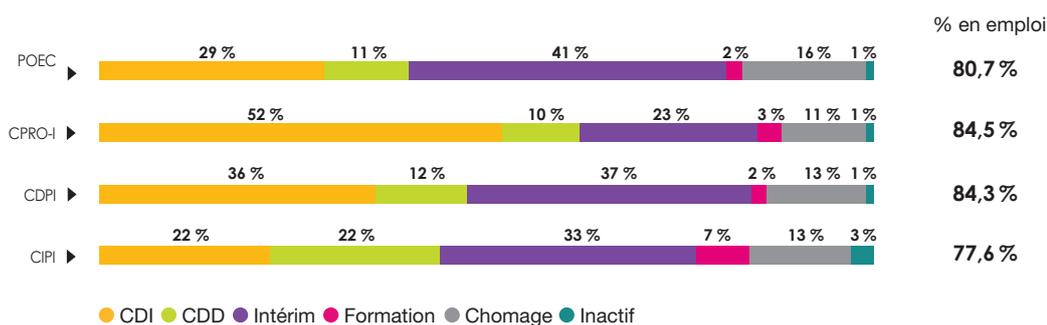
Grâce à cette contribution formation conventionnelle, les entreprises du secteur dispose de marges de manœuvre supplémentaires pour venir en soutien des politiques publiques en faveur, notamment, des publics éloignés de l'emploi, et intervenir à ce titre en complémentarité de cofinancements publics (en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

Ces ressources financières supplémentaires permettront d'intensifier 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.

## Les dispositifs de formation mis en œuvre par la branche du travail temporaire s'avèrent opérants pour insérer durablement les intérimaires dans l'emploi

La part des intérimaires en emploi au cours des 12 mois suivant une formation financée par Akto est particulièrement significative. Celle-ci est comprise entre 77,6 % pour les CIPI et 84,5 % pour les CPRO-I. Elle représente 80,7 % pour les POEC, et 84,3 % pour les CDPI.

### Situation professionnelle (novembre 2021; au cours des 12 mois suivant la formation) des bénéficiaires d'une formation financée par Akto pour la branche du travail temporaire



#### Signification des acronymes :

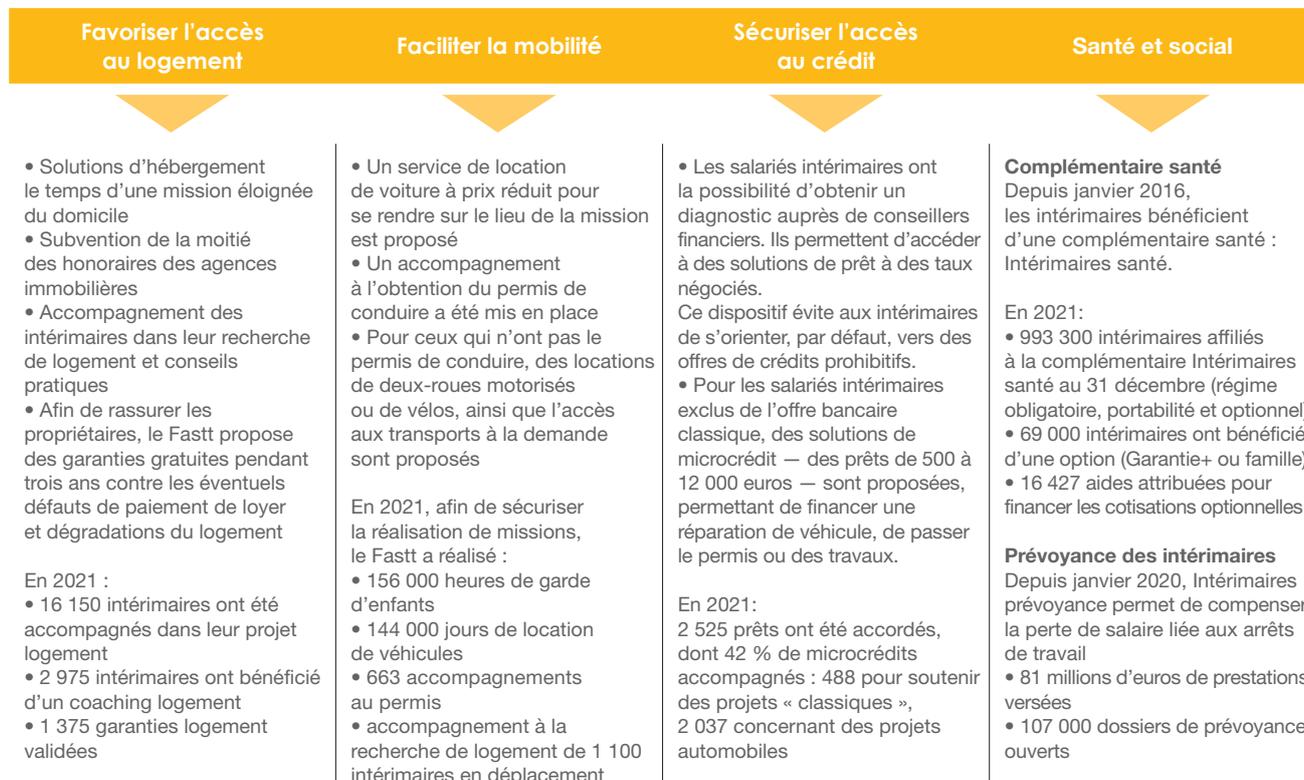
POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective ;  
 CPRO-I : Contrat de professionnalisation intérimaire ;  
 CDPI : Contrat de Développement Professionnel Intérimaire ;  
 CIPI : Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire.

Sources : Akto; Enquête de satisfaction & d'insertion professionnelle à 6 et 12 mois ; résultats définitifs de la campagne d'enquêtes 2020/2021 état au 30 novembre 2021

# Les solutions mises en œuvre par le Fonds d'action sociale du travail temporaire 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 35 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<sup>er</sup> janvier 2016 en instituant un régime de branche, qui constitue une nouvelle étape dans la construction d'une flexibilité responsable.

Le 4 juin 2015, les partenaires sociaux ont conclu un premier accord fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires. 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, déterminé 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.

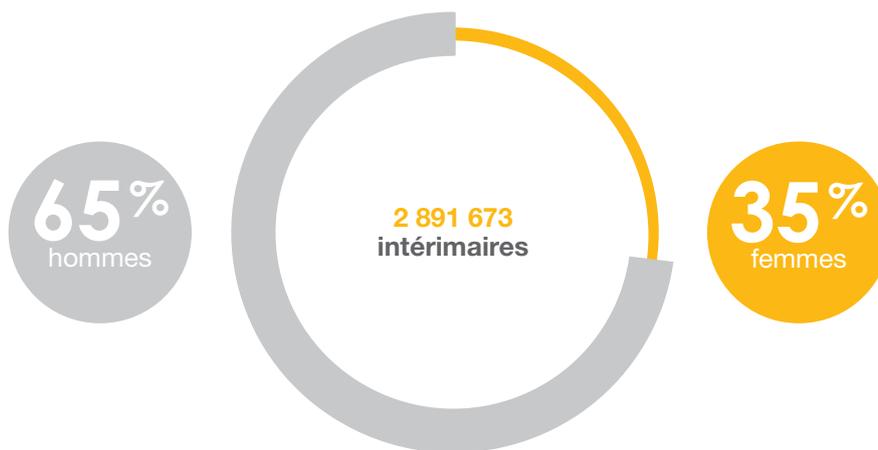
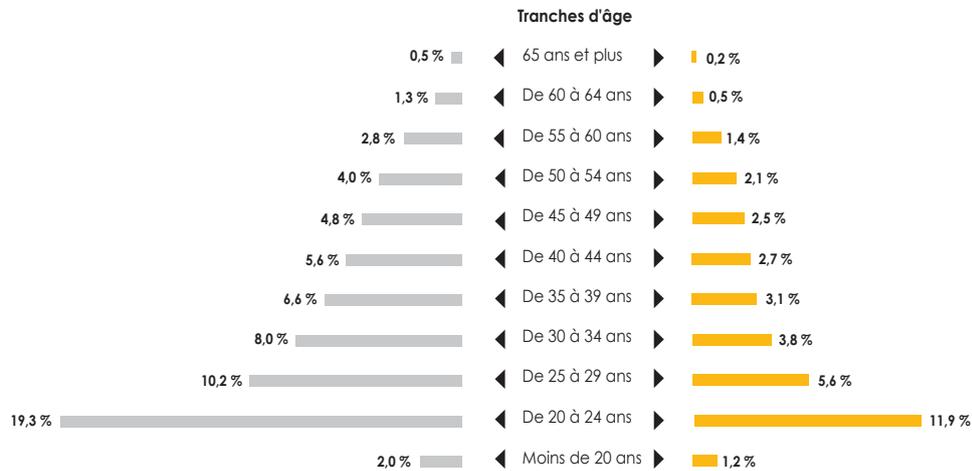
Le second accord du 14 décembre 2016 désigne l'opérateur de gestion, Siaci Saint Honoré, interlocuteur unique de tous les salariés intérimaires, quelle que soit l'entreprise qui les emploie, et recommande deux coassureurs (AG2R et Apicil). Siaci Saint Honoré est en charge du décompte de l'ancienneté de tous les salariés intérimaires afin de déterminer ceux qui remplissent la condition de 414 heures 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, le salarié intérimaire conserve sa couverture deux mois après la fin de sa mission, puis, s'il est demandeur d'emploi, pendant cinq mois.

## 2. Le travail temporaire contribue à l'insertion professionnelle

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



Source : Siaci Saint Honoré.

# 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 2021, les jeunes (moins de 25 ans) totalisent :

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

**997 321 \*** salariés intérimaires

**38 %** de femmes, 62 % d'hommes

\* Rapport de branche Observatoire de l'intérim et du recrutement.

## 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, 87 % n'avaient jamais travaillé en CDI et 68 % n'avaient pas travaillé en CDD. Pour 68 % 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 40 % d'étudiants et 54 % sans emploi).

En mars 2022, les jeunes intérimaires interrogés sont à 61 % en emploi (dont 16 % en CDI, 9 % en CDD, 31 % en intérim et 4 % en CDII)\*.

## Les jeunes et leur qualification

23 % des intérimaires de moins de 25 ans n'ont pas le bac, 44 % d'entre eux sont bacheliers, 27 % ont fait des études supérieures, et 6 % n'ont pas de diplôme\*.

0,5 % sont cadres, 19 % techniciens ou employés, 37 % ouvriers qualifiés et 43 % ouvriers non qualifiés.

## Les jeunes et la formation professionnelle

13 % des jeunes interrogés, passés par l'intérim en 2021, ont suivi une ou plusieurs formations. 83 % de ces formations ont eu lieu sur site, en présentiel\*.

\* Source : OIR, BVA « Regards croisés sur l'intérim », 2022.

## Répartition des moins de 25 ans par tranche d'âge



Sources : Rapport de branche OIR, données Siaci Saint Honoré.

## La pratique de l'intérim se développe chez les seniors

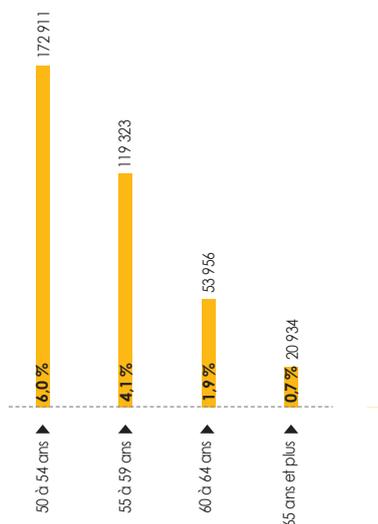
En 2021, les seniors (50 ans et plus) représentent :

**12,7 %\*** de l'ensemble de l'emploi intérimaire, soit **367 124\*** salariés intérimaires

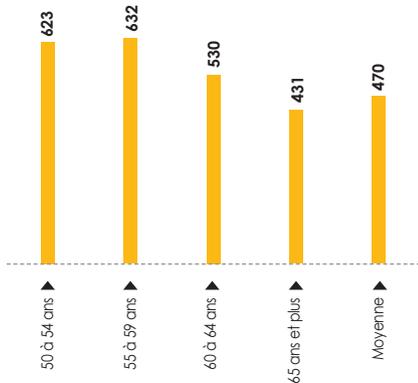
**33 %** des seniors intérimaires sont des femmes, **67 %** des hommes

\* Rapport de branche Observatoire de l'intérim et du recrutement.

### Répartition des seniors par tranche d'âge



### Nombre moyen d'heures travaillées par intérimaire



Sources : Rapport de branche OIR, données Siaci Saint Honoré.

### Un moyen de trouver rapidement un emploi

60 % des seniors intérimaires interrogés\* se sont tournés vers l'intérim, car cela leur permettait d'accéder rapidement à un emploi, 28 %, car les conditions de cette forme d'emploi leur convenaient (rémunération, rythme de travail...)

### Un moyen de mettre en valeur les compétences des seniors

Le travail temporaire valorise les compétences techniques des salariés de plus de 50 ans, faisant ainsi évoluer les mentalités et les pratiques dans les entreprises utilisatrices.

15 % des seniors intérimaires interrogés ont suivi une formation par une personne extérieure à l'entreprise.

\* Sources : OIR, BVA « Regards croisés sur l'intérim », 2022.

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

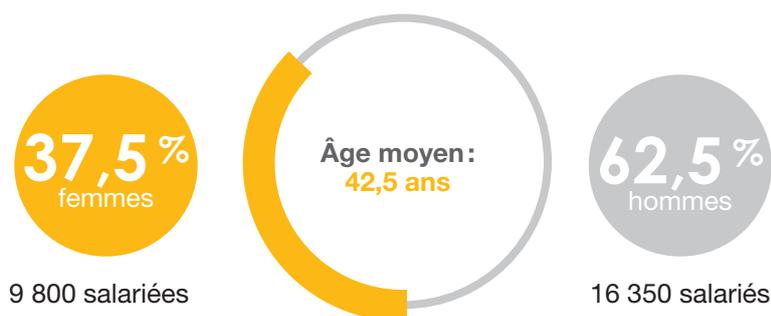
Une convention-cadre pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire, lancée en 2019, s'est poursuivie en 2020.

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 doit ainsi permettre de :

- favoriser une meilleure connaissance mutuelle des offres de services réciproques permettant de sécuriser les conditions du développement de l'emploi de personnes handicapées par les agences d'emploi tout au long de leur parcours ;
- 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, développer et définir leurs engagements pour faciliter l'application 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 ?

**Plus du tiers des intérimaires en situation de handicap se concentrent dans cinq secteurs.**

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

Industrie alimentaire	9,7 %
Entreposage	8,9 %
Commerce de détail	6,5 %
Travaux de construction spécialisés	5,7 %
Commerce de gros	5,2 %

Les travailleurs handicapés cumulent 5,6 missions d'une durée moyenne de 73,5 heures.

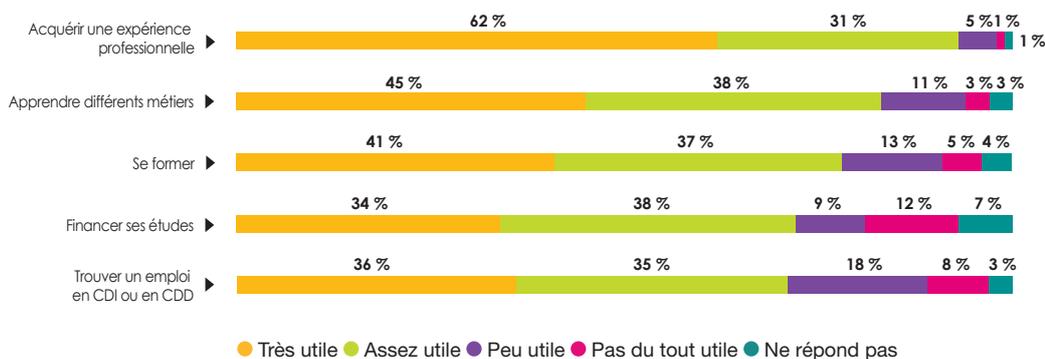
Source : Diagnostic TH, OIR 2021.

# 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.

93 % 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 (83 %) et de se former (78 %). L'intérim apparaît comme un moyen utile pour trouver un emploi durable pour 71 % des intérimaires.

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

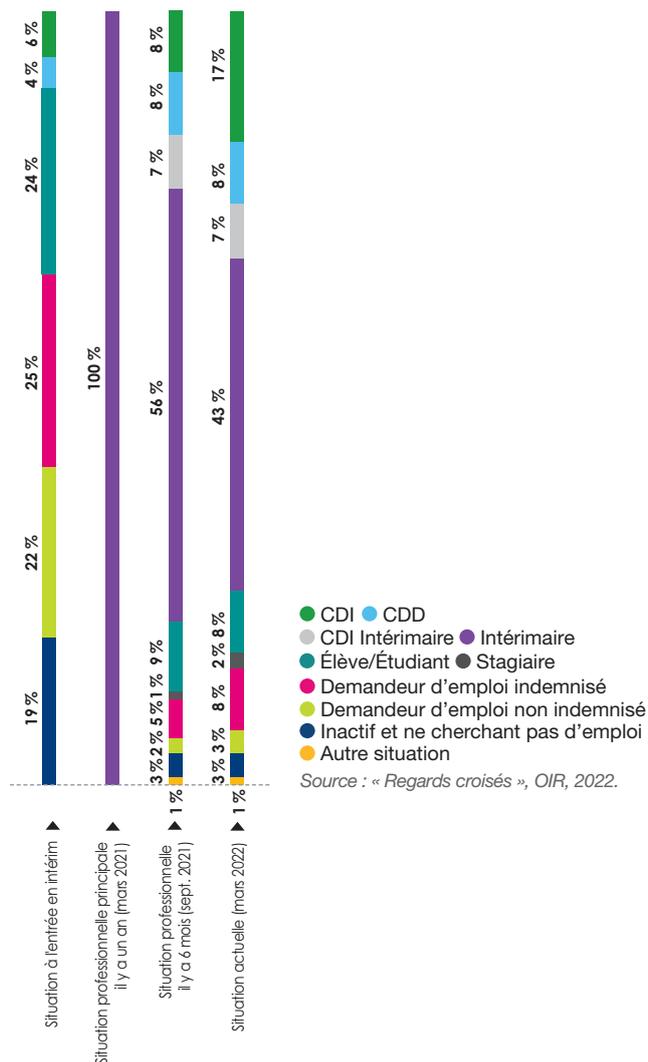


Source : « Regards croisés », OIR, 2022.

## L'observation des parcours montre que, 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 d'un tiers des enquêtés sont en CDI (24 %, soit + 9 points par rapport à l'an dernier) ou en CDD (8 %). À 90 %, les candidats sont en dehors du marché du travail à leur entrée dans l'intérim (dont 66 % sont chômeurs ou inactifs et 24 % sont étudiants). Un an après leur passage par l'intérim, ils sont 75% en emploi (que ce soit en intérim, en CDD ou en CDI).



Source : « Regards croisés », OIR, 2022.

# IV

## 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 plus en plus, besoin de réagir vite, presque en temps réel, aux fluctuations de leurs carnets de commande. 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 toujours 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 contribué à limiter les destructions d'emplois ou à développer l'emploi. Une étude du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion le confirme : « *Plus les secteurs ont recours aux 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

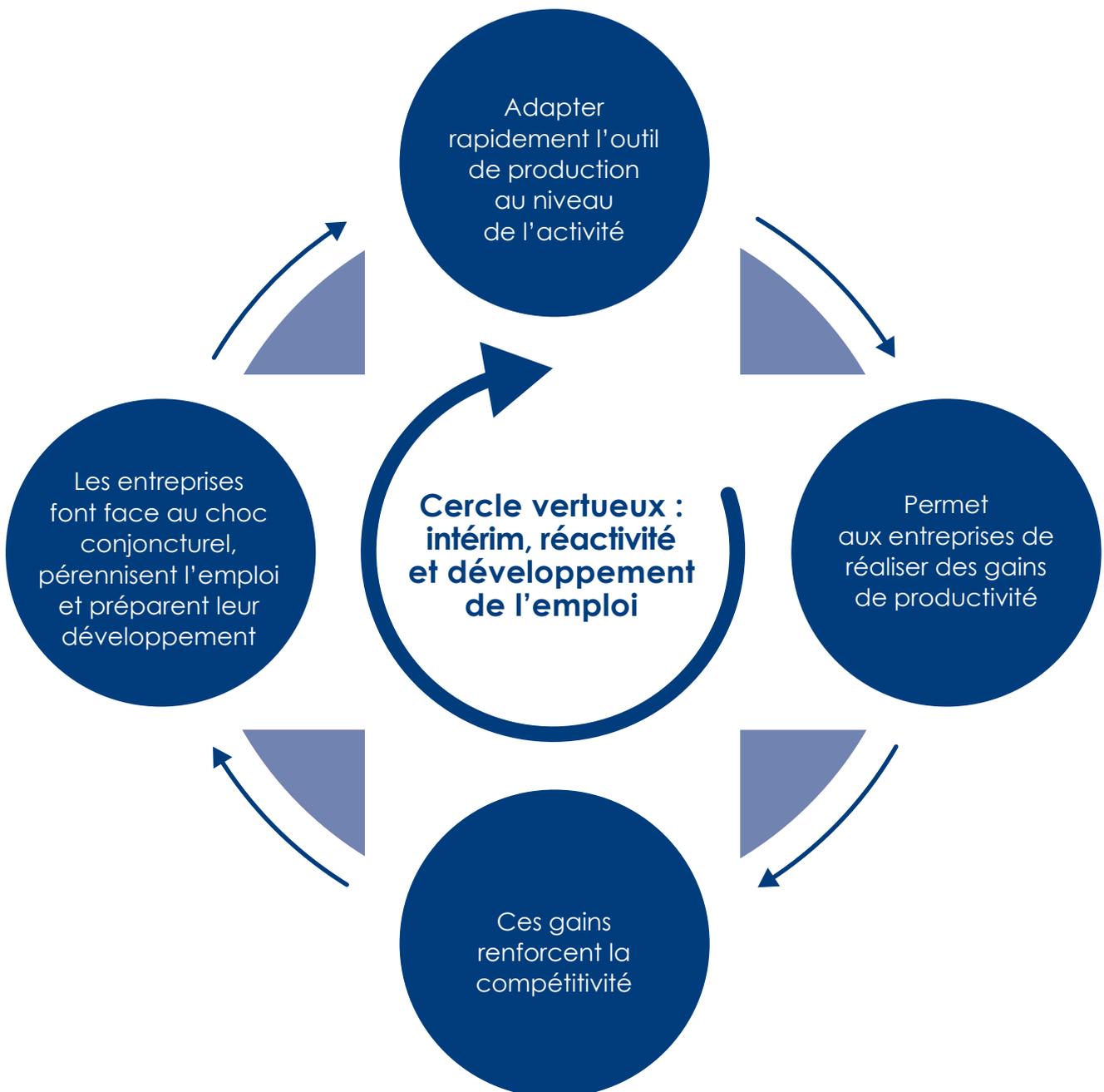
Les agences d'emploi sont capables de mobiliser rapidement les candidats disposant des savoir-faire répondant aux attentes de leurs clients. Que ce soit dans le domaine de l'intérim ou du recrutement, les agences, de plus en plus spécialisées, interviennent sur toute la gamme des compétences, auprès de tous types d'entreprises.

# 1. La place des agences d'emploi auprès des entreprises

## L'intérim renforce la résilience des entreprises

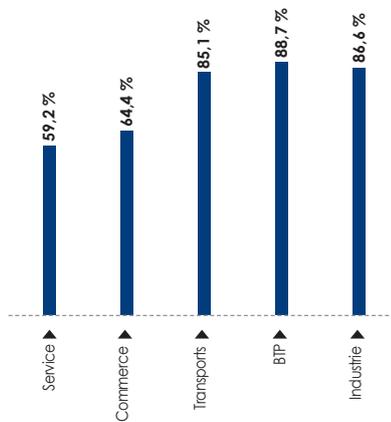
Le recours à l'intérim permet aux entreprises d'ajuster rapidement leur activité au niveau de leurs carnets de commandes et d'atténuer les effets des variations d'activité. Ces gains de flexibilité s'accompagnent de gains de productivité.

Lors des cycles baissiers, recourir à l'intérim aide les entreprises à faire face au choc conjoncturel et à 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.



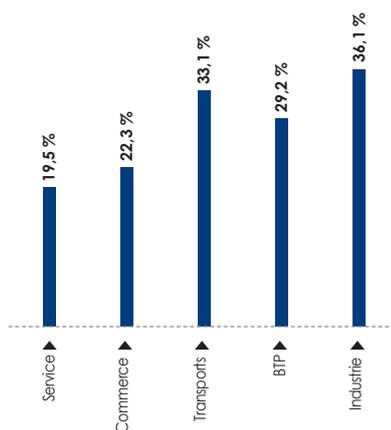
## L'intérim joue un rôle déterminant pour affronter les cycles économiques. Une part significative des entreprises qui y recourent le considère comme un moyen de renforcer leur compétitivité

### 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.

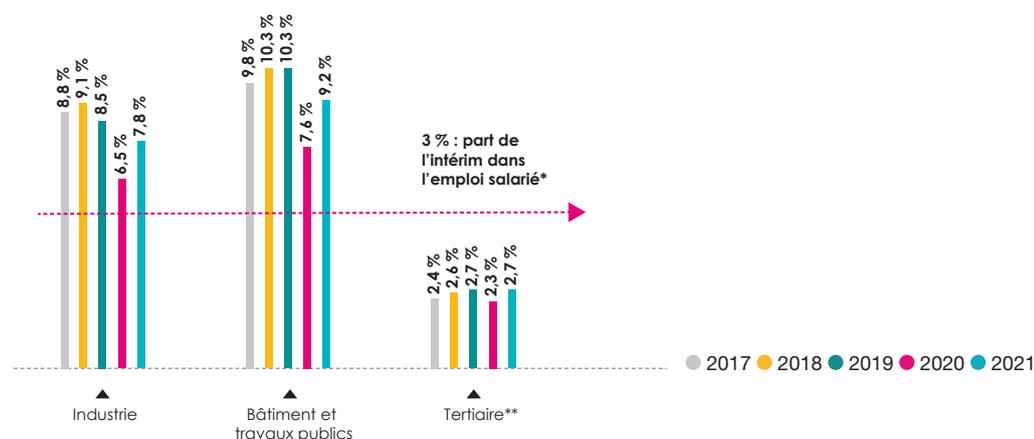
## En 2021, 3 % des salariés des entreprises, en moyenne, sont des intérimaires

L'observation du recours à l'intérim décrit de fortes variations trimestrielles, directement liées aux situations conjoncturelles auxquelles les secteurs font face. En valeur annuelle, ce recours à l'intérim, 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.

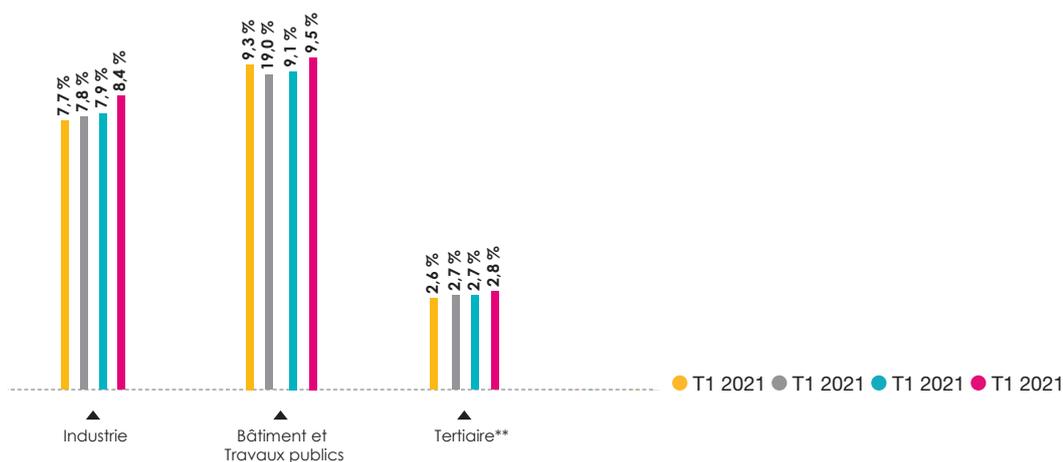
Après le choc historique dû à la crise sanitaire, le travail temporaire voit sa part augmenter de 0,5 point pour représenter 3 % des effectifs salariés en 2021.

Le recours à l'intérim, qui permet, en premier lieu, aux entreprises de faire face au surcroît d'activité, a ainsi connu un retour progressif à la normale au cours de l'année 2021, sans toutefois retrouver son niveau d'avant-crise. L'écart est particulièrement marqué dans le BTP (avec un différentiel de 1,1 point entre 2019 et 2021).

### Taux de recours à l'intérim par grand secteur de 2015 à 2021



### Taux de recours à l'intérim par trimestre et par grand secteur en 2021



\* 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.

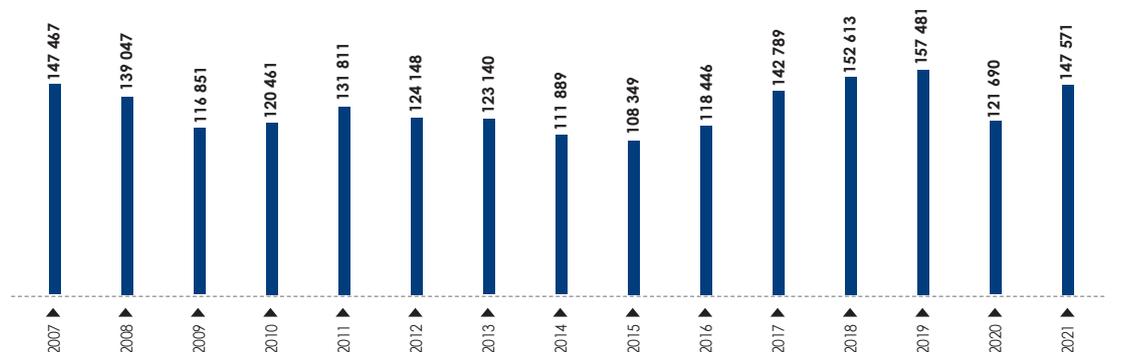
\*\* Tertiaire : tertiaire marchand à l'exclusion du secteur administration publique.

Source : Dares, à partir des DSN des ETT.

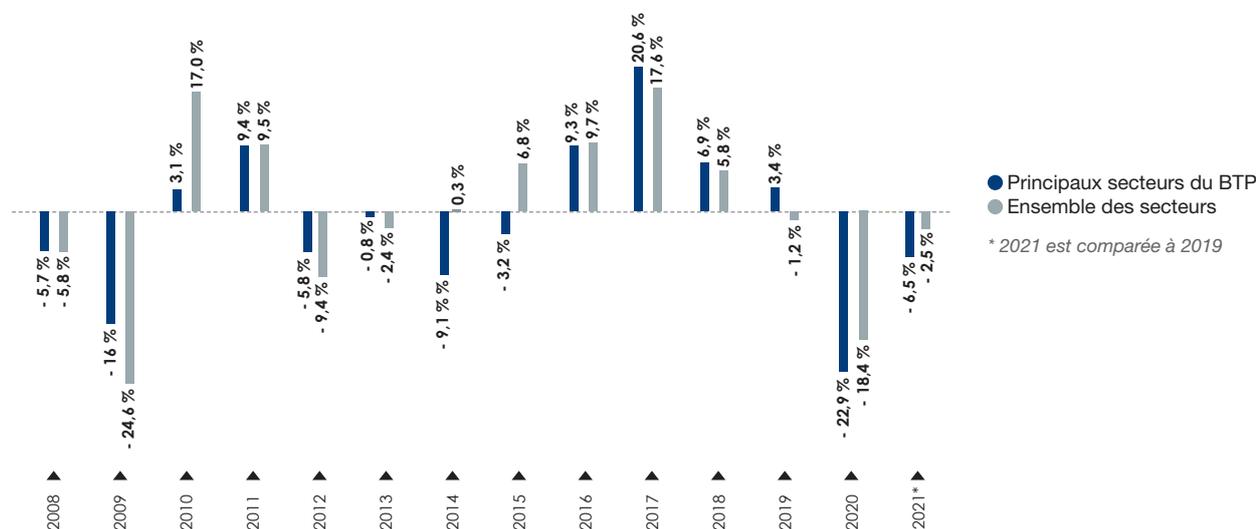
## 2. Zoom sur les six principaux sous-secteurs utilisateurs

### L'intérim dans le secteur du BTP

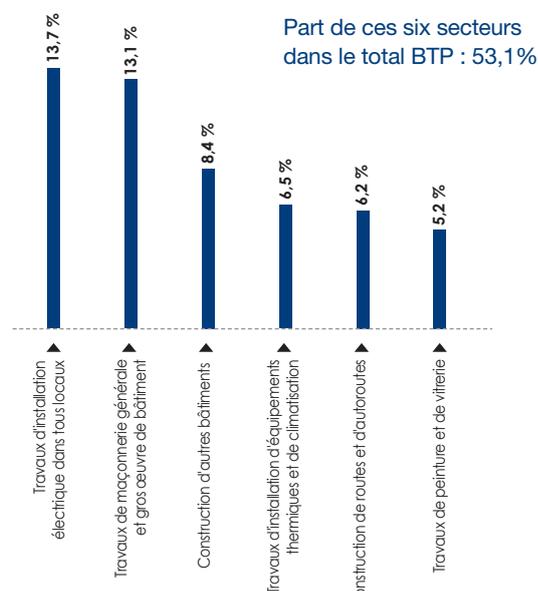
#### Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein\*



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



#### 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 1,9 %, contre 2,9 % pour l'ensemble des secteurs.

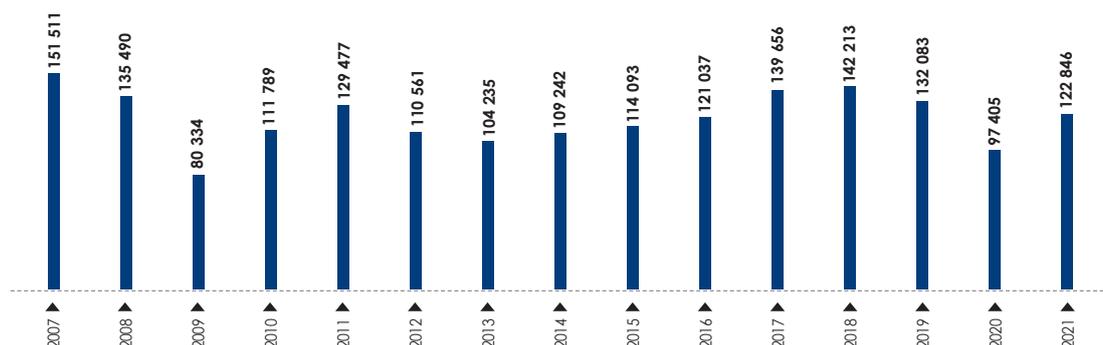
Dans le second œuvre, l'intérim est essentiellement représenté dans les travaux d'installation électrique (13,7 %), l'installation d'équipements thermiques (6,5 %). Dans le gros œuvre, l'intérim se concentre sur la maçonnerie (13,1 %) et la construction de bâtiments (8,4 %).

Dans les travaux publics, la construction de routes et d'autoroutes cumule 6,2 % des effectifs.

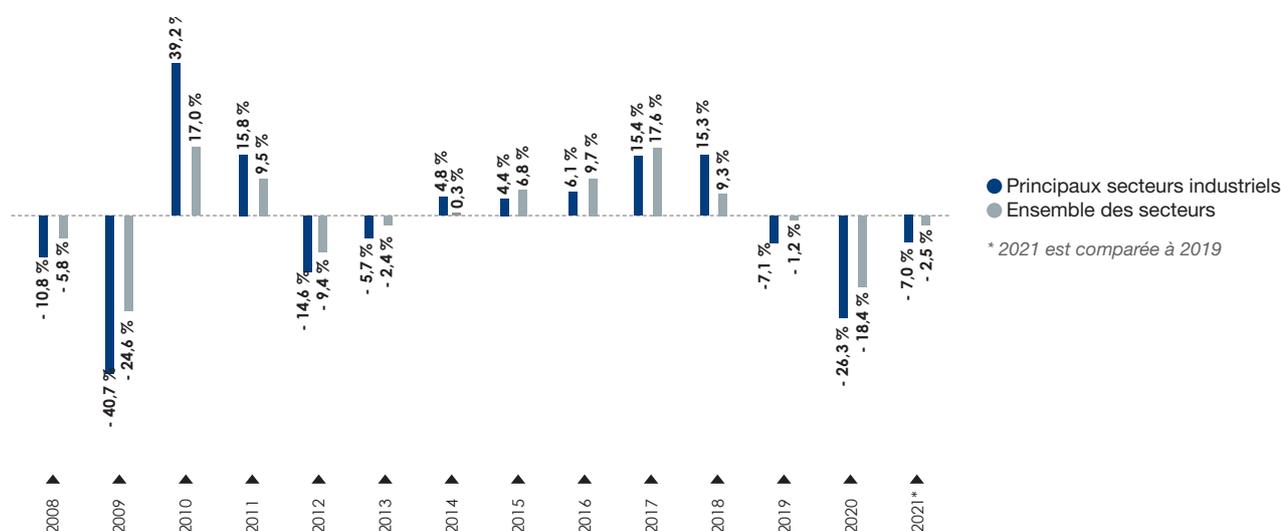
\* L'historique des données Dares a été révisé.  
Sources : Dares à partir des DSN, Baromètre Prism'emploi pour les secteurs détaillés.

# L'intérim dans les principaux secteurs industriels\*

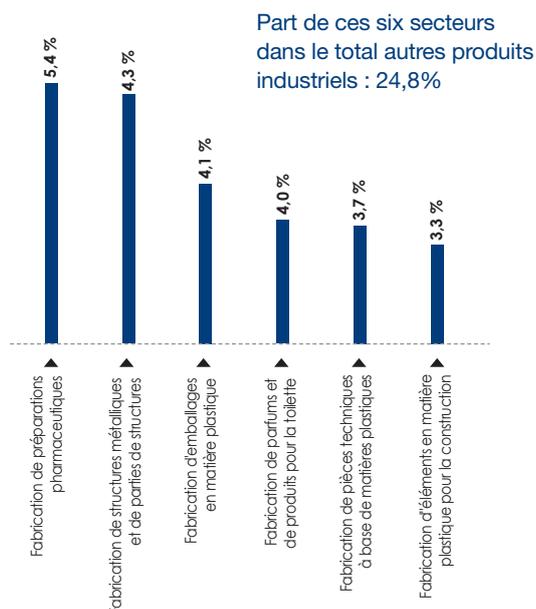
## Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein\*\*



## Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires



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



### 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 0,9 %, contre une hausse de 2,9 % pour l'ensemble des secteurs.

Les principaux secteurs industriels sont relativement atomisés puisque les cinq premiers sous-secteurs représentent le quart des effectifs.

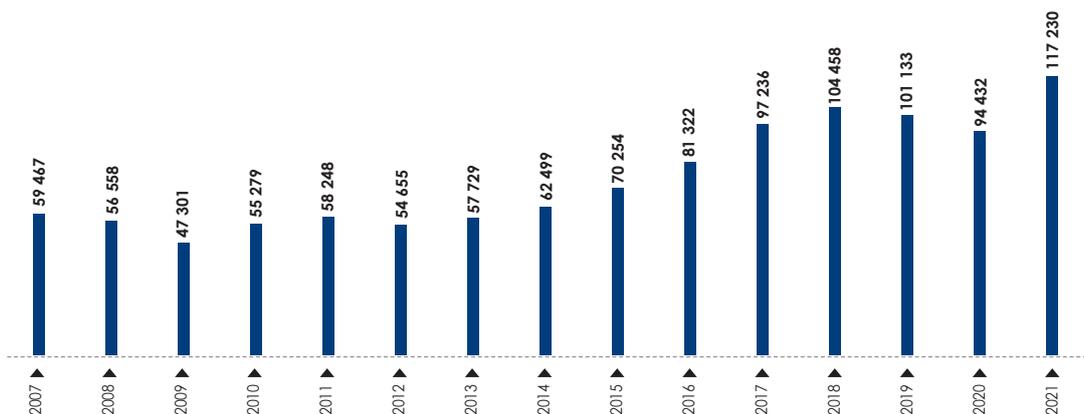
\* Les principaux secteurs industriels correspondent dans la nomenclature agrégée de l'Insee au secteur : fabrication d'autres produits industriels.

\*\* L'historique des données Dares a été révisé.

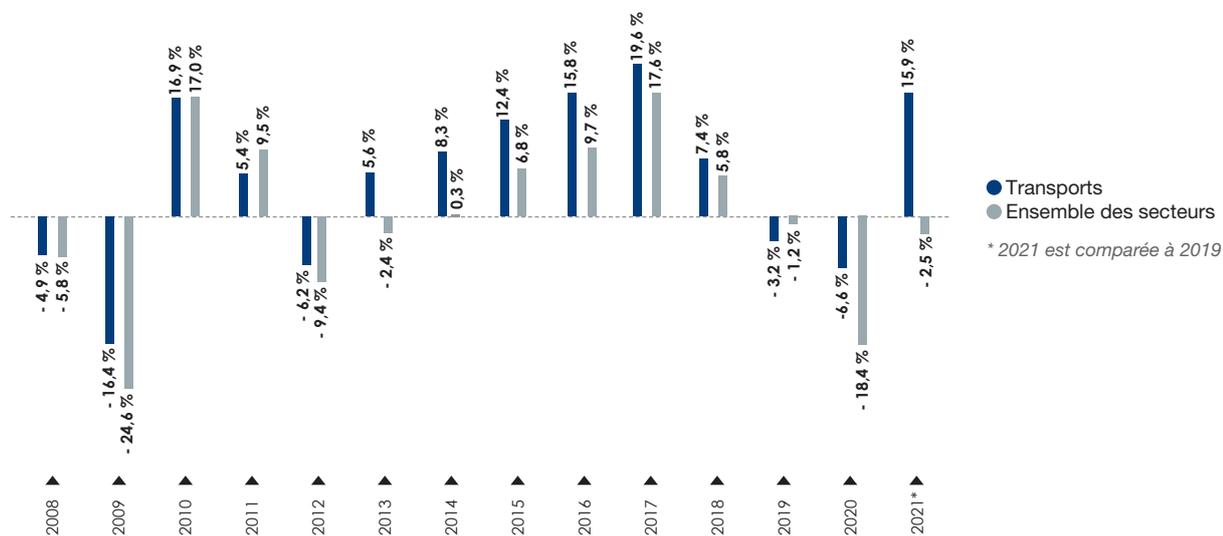
Sources : Dares, à partir des DSN, Baromètre Prism'emploi pour les secteurs détaillés.

# L'intérim dans le secteur des transports

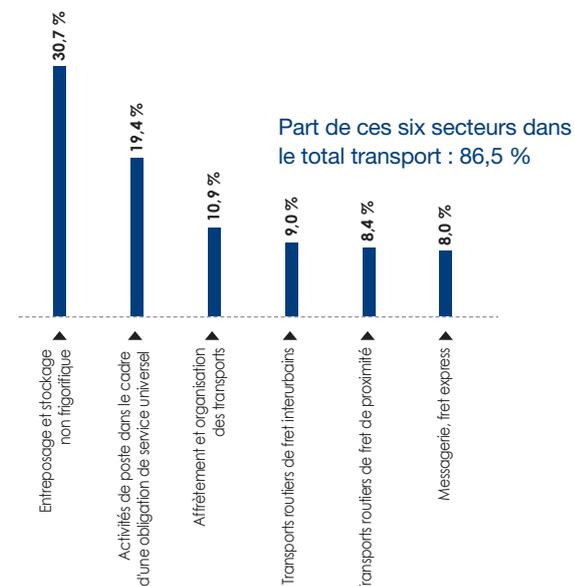
## Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein\*



## Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires



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



### Tendances

Sur la période observée, le taux de croissance annuel moyen du secteur des transports est de 7,1 %, contre une hausse de 2,9 % pour l'ensemble des secteurs.

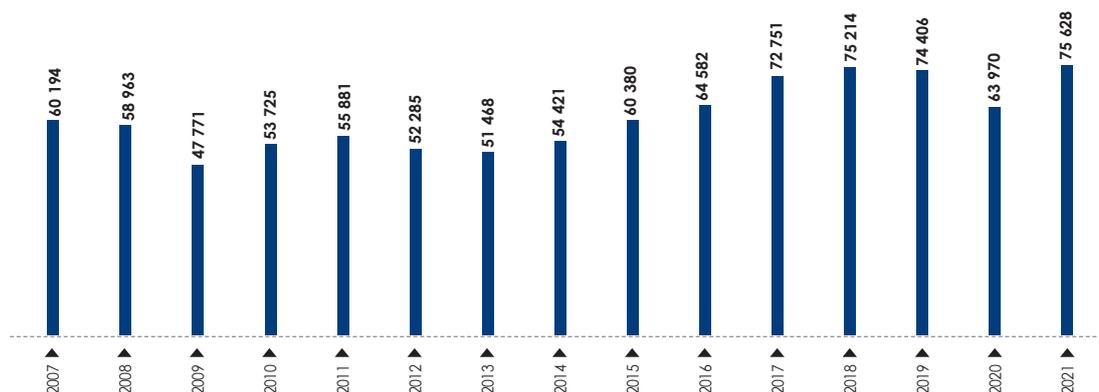
Avec près du tiers des effectifs, l'activité d'entreposage représente le premier sous-secteur.

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

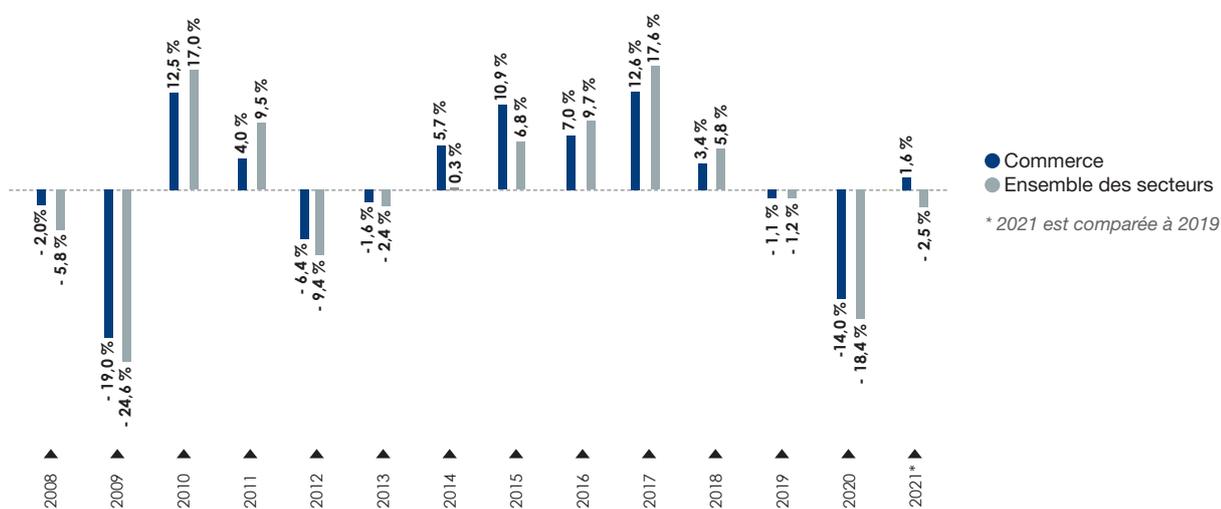
\* L'historique des données Dares a été révisé.  
Sources : Dares, à partir des DSN, Baromètre Prism'emploi pour les secteurs détaillés.

# L'intérim dans le secteur du commerce

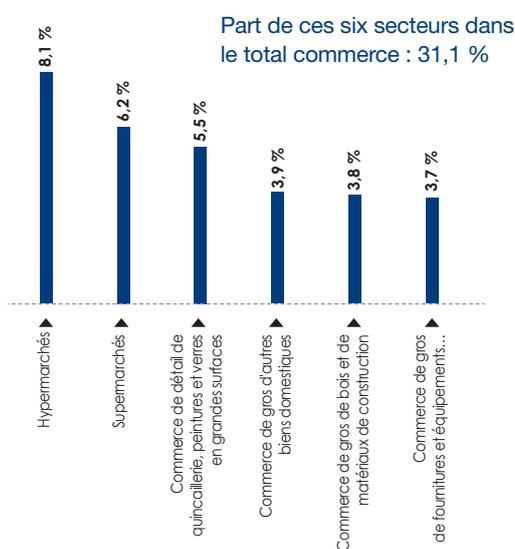
## Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein\*



## 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 est de 3,2 %, contre 2,9 % pour l'ensemble des secteurs.

Le commerce, fortement dépendant de la consommation des ménages, apparaît plus stable que la moyenne de l'ensemble des secteurs.

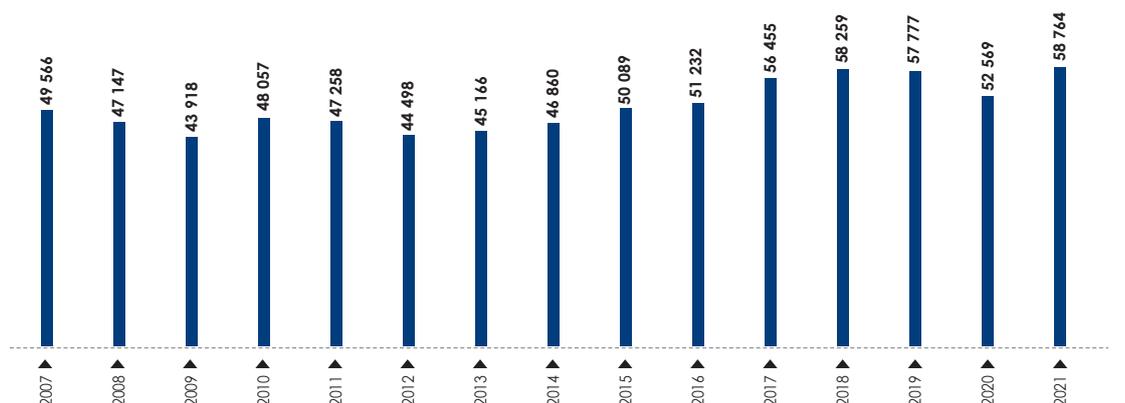
Les intérimaires du commerce se concentrent d'abord dans le commerce de détail (les hypermarchés, les supermarchés et la quincaillerie totalisent respectivement 8,1 %, 6,2 % et 5,5 % des effectifs), puis dans le commerce de gros d'équipements de biens domestiques et de bois et matériaux de construction, qui emploient respectivement 3,9 % et 3,8 % des intérimaires du secteur.

\* L'historique des données Dares a été révisé.

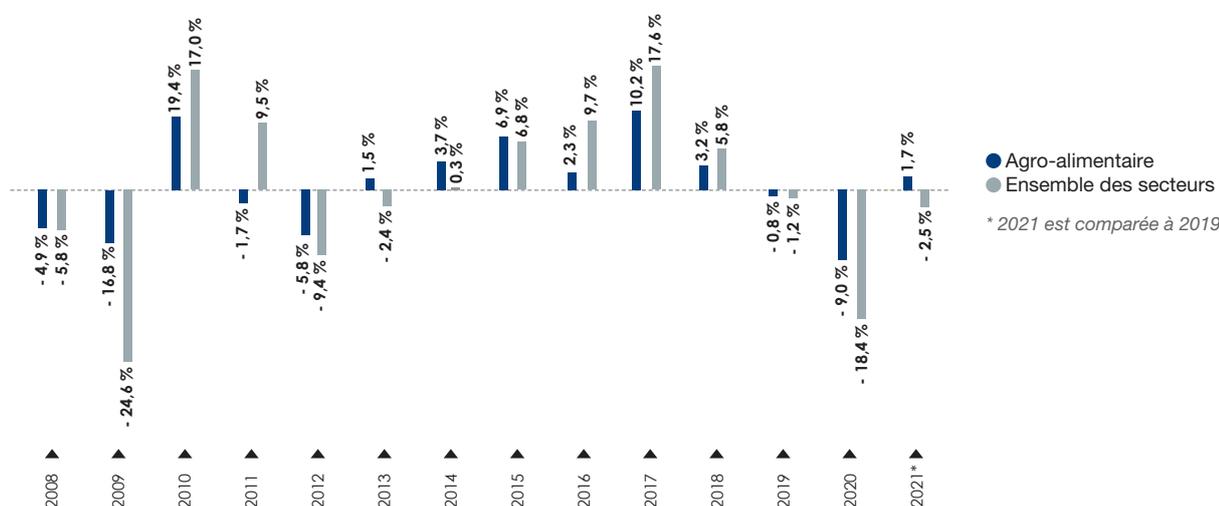
Sources : Dares, à partir des DSN, Baromètre Prism'emploi pour les secteurs détaillés.

# L'intérim dans l'agro-alimentaire\*

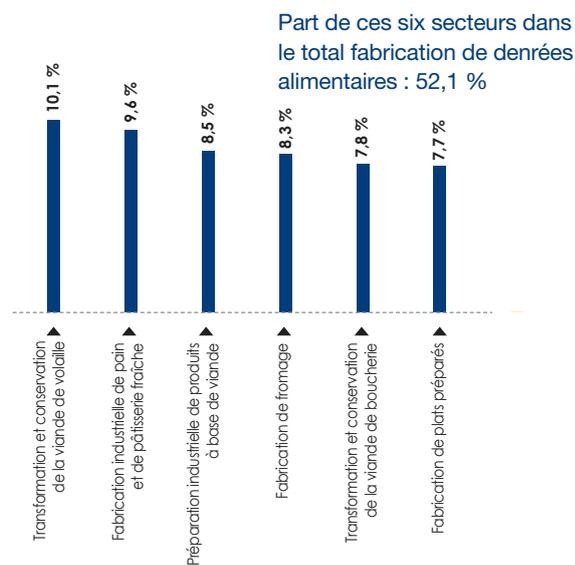
## Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein\*



## Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires



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



### Tendances

Depuis 2010, le taux d'évolution annuel moyen dans l'agro-alimentaire est de 1,8 %, contre une hausse de 2,9 % pour l'ensemble des secteurs.

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

Les trois premiers sous-secteurs, transformation de viande de volaille, fabrication de pain et préparation industrielle de produits à base de viande, totalisent près de 30 % de l'activité du secteur.

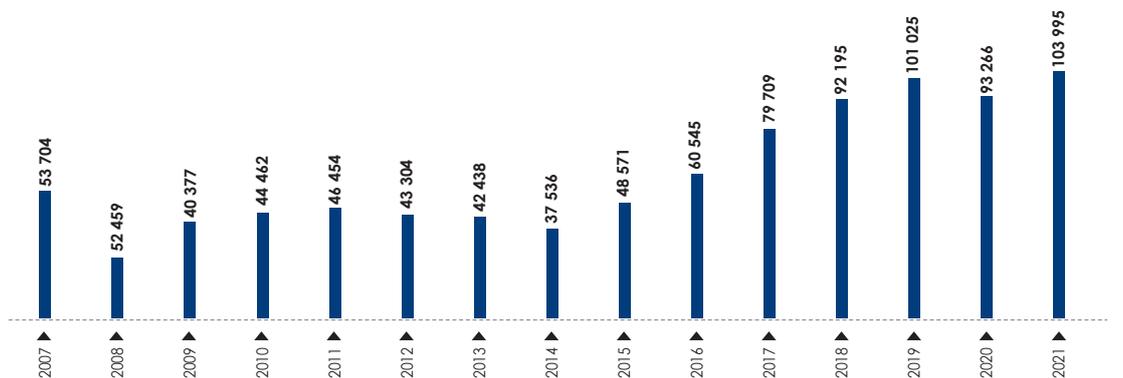
\* L'agroalimentaire correspond dans la nomenclature agrégée de l'Insee au secteur : fabrication de denrées alimentaires.

\*\* L'historique des données Dares a été révisé.

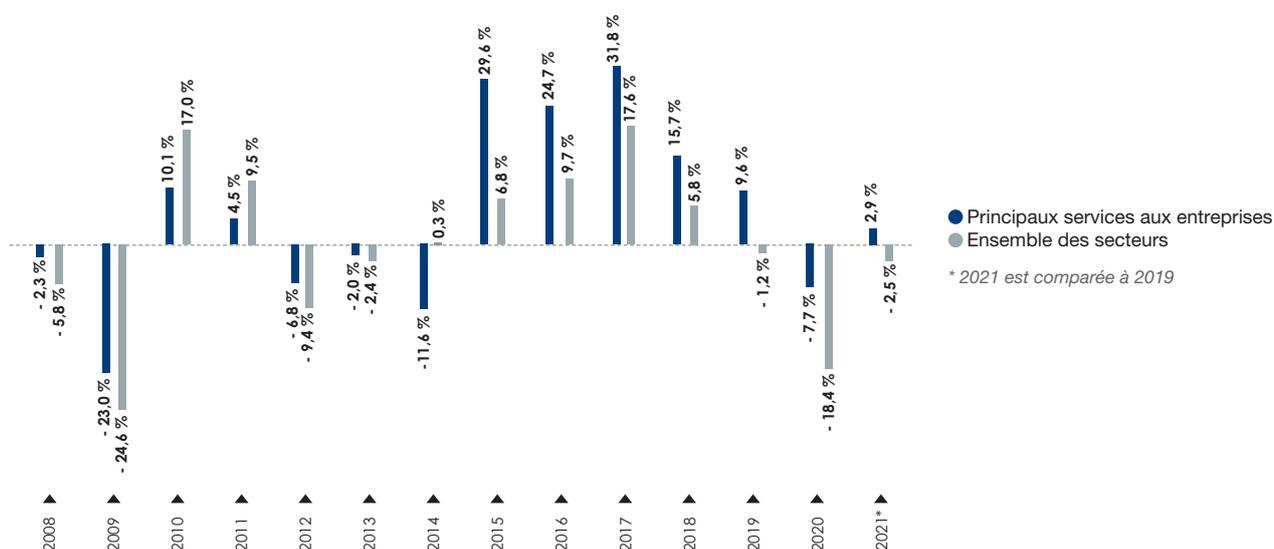
Sources : Dares, à partir des DSN, Baromètre Prism'emploi pour les secteurs détaillés.

# L'intérim dans les principaux secteurs de services aux entreprises\*

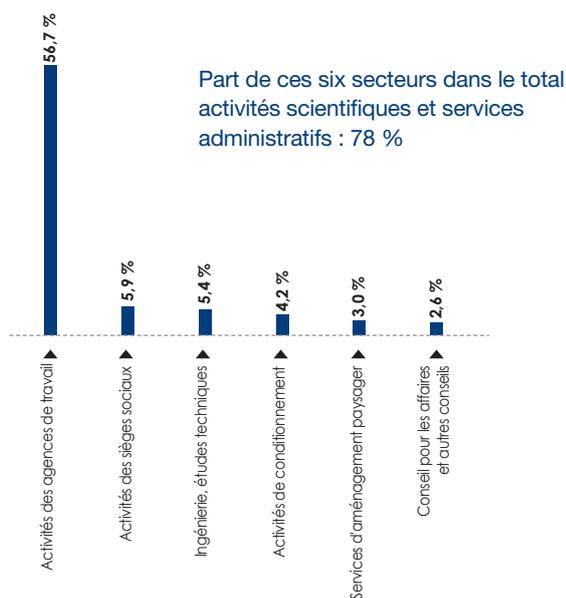
## Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein\*



## 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 est de 8 %, contre une hausse de 2,9 % 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, a créé près de 50 000 emplois en équivalent temps plein.

\* 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.

\*\* L'historique des données Dares a été révisé.

Sources : Dares, à partir des DSN, Baromètre Prism'emploi pour les secteurs détaillés.

# 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

Cet indicateur repose sur un échantillon constant d'entreprises de travail temporaire adhérentes à Prism'emploi et représentatives de la profession (80 % du chiffre d'affaires du secteur). Il compile et compare le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein. Les données traitées reprennent certaines informations contenues dans les relevés mensuels de contrats.

## 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) différent.

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

- l'augmentation du niveau de salaire et du smic ;
- l'élévation du niveau de qualification des intérimaires.

# Quelques références bibliographiques

- **Juin 2022** – Observatoire de l'intérim et du recrutement/BVA « Regards des intérimaires sur l'intérim »
- **Juin 2022** – Enquête recrutement, Prism'emploi/I+C
- **Décembre 2021** – Rapport de branche, Observatoire de l'intérim et du recrutement
- **Janvier 2020** – Étude relative au CDI intérimaire, Observatoire de l'intérim et du recrutement/Amnyos
- **Décembre 2019** – Rapport de branche, Observatoire de l'intérim et du recrutement
- **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** – *Visages de l'intérim en France et dans le monde*, Rachid Belkacem, Cathel Kornig et François Michon (éd. L'Harmattan)
- **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

