

RAPPORT
ÉCONOMIQUE
ET SOCIAL

2020

Introduction

Avec une chute du PIB de 8,3 %, l'année 2020 est marquée par une rupture économique inédite. Le travail temporaire, secteur particulièrement sensible à la conjoncture, a, dans ce contexte, reculé de 23,6 %.

Si les deux premiers mois de l'année se sont inscrits dans la continuité des tendances de 2019 (avec une baisse d'environ 5 %), la crise sanitaire survenue à la mi-mars a fait plonger l'intérim. En quelques jours, le nombre d'intérimaires en mission s'est effondré (- 65 %), restant ensuite tout au long du premier confinement bloqué aux alentours de - 50 %.

Le « déconfinement » en mai a conduit mécaniquement à une amélioration de la situation (- 20,9 % au troisième trimestre) puis à un redressement lent et progressif. Toutefois, les incertitudes liées à la pandémie n'ont pas permis de reprise franche en fin d'année (- 12,1 % au quatrième trimestre).

En dépit de cette crise historique, les agences d'emploi ont adopté une attitude résolument volontariste, tournée vers l'avenir et positionnée en faveur d'une reprise rapide. Avec plus de 10 000 agences en fin d'année 2020, celles-ci ont maintenu leur capacité d'action. Avec le CDI intérimaire, qui permet de sécuriser la situation de leurs salariés y compris pendant les périodes d'intermission, elles ont continué de développer (au rythme de 20 000 nouveaux contrats annuels) cette solution opérationnelle et originale.

L'histoire économique nous montre que les chocs conjoncturels accélèrent les mutations de l'emploi. La crise de la Covid-19 est, à cet égard, un cas d'école : elle s'est traduite par un effet différencié sur l'activité des entreprises selon leurs secteurs. Certains acteurs économiques dans les domaines de la santé, du commerce électronique, de la logistique ont résisté, voire se sont développés, quand d'autres dépendant du tourisme, du transport, des loisirs, de l'événementiel, ou de fournisseurs ne pouvant plus honorer leurs commandes... restent confrontés à de graves difficultés. Dans ce contexte, les divergences économiques territoriales, héritées des spécialisations sectorielles, se sont elles aussi accentuées. De manière à contribuer à la mobilité professionnelle et aux réallocations sectorielles, les agences d'emploi ont, cette année encore, massivement investi dans la formation afin de positionner les candidats vers les secteurs porteurs.

Le modèle de flexibilité responsable de la branche du travail temporaire, la mobilisation des agences d'emploi en faveur du développement des compétences et le bénéfice de l'activité partielle pour les intérimaires, au même titre que pour l'ensemble des salariés, ont ainsi contribué à amortir les effets délétères du choc économique majeur de 2020.

L'INTÉRIM

Nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein **635 772**

Évolution du nombre d'intérimaires (2020/2019) **-23,6 %**

Taux de recours (emploi salarié) **2,5 %**

Taux d'évolution du chiffre d'affaires (2020/2019) **-22,5 %**

Répartition de l'activité par secteur :

Industrie	34,1 %
BTP	18,6 %
Tertiaire	46,7 %

Répartition des intérimaires par qualification :

Cadres	1,7 %
Professions intermédiaires	8,5 %
Employés	13 %
Ouvriers qualifiés	40,4 %
Ouvriers non qualifiés	36,4 %

LES ENTREPRISES Démographie

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

Nombre d'agences **10 774**

Nombre de salariés permanents **30 000**

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES (en million d'euros)

Salaires versés aux intérimaires **16 000**

Cotisations sociales employeurs **5 500**

Contribution économique territoriale **255**

LE RECRUTEMENT

Nombre de recrutements **77 700**

Taux d'évolution 2020/2019 **-24 %**

Chiffre d'affaires du recrutement (en million d'euros) **196,5**

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	19 %
BTP	7 %
Tertiaire	64 %

Répartition des personnes recrutées par qualification :

Cadres	21 %
Professions intermédiaires	12 %
Employés	47 %
Ouvriers qualifiés	13 %
Ouvriers non qualifiés	7 %

Sommaire

I. 2020, UN CHOC CONJONCTUREL D'UNE AMPLIEUR INÉDITE..... 03

La crise sanitaire de mars 2020, et la récession qu'elle a engendrée, se sont traduites par un recul de l'emploi intérimaire de 23,4 %..... 03

Avec une baisse moyenne d'environ - 50 %, l'intérim a connu un recul historique au 2^e trimestre 2020 04

20 000 CDI intérimaires (CDII) signés en 2020..... 04

En 2020, le nombre d'heures travaillées en intérim diminue de 24,2 %, le chiffre d'affaires correspondant se contracte de 22,5 % 05

L'intérim compte 635 772 emplois en équivalent temps plein (ETP) en 2020..... 05

1/ Le travail temporaire contribue à la réallocation des emplois des secteurs sinistrés vers les secteurs porteurs.....07

Le travail temporaire est une relation d'emploi tripartite..... 07

La crise sanitaire a induit de forts contrastes sectoriels : l'industrie et le BTP ont été les plus impactés. Dans ce contexte, la tertiarisation de l'emploi intérimaire s'est accélérée en 2020..... 08

L'industrie a été, parmi les grands secteurs, le plus touché par la crise sanitaire. La fabrication de matériel de transport et les sous-traitants qui en dépendent ont été tout particulièrement affectés 09

En 2020, les secteurs du tertiaire connaissent des évolutions contrastées 10

Le travail temporaire est implanté sur tous les bassins d'emploi 11

Depuis 20 ans, l'emploi intérimaire tend à se déplacer des territoires du Nord et de l'Est, vers le Grand Sud et l'Ouest 12

L'emploi intérimaire en Europe..... 13

II. LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DES AGENCES EST TOURNÉ VERS LA CRÉATION D'EMPLOI, EN INTÉRIM, EN CDD ET EN CDI..... 14

1/ Les agences d'emploi sont au cœur de l'action pour l'emploi.... 15

En 2020, malgré la crise, les agences d'emploi ont proposé plus de 16 millions d'opportunités professionnelles 16

En 2020, les intérimaires ont été 3 fois moins touchés par le chômage que les salariés en CDD..... 16

Les missions des intérimaires concernent en majorité des emplois qualifiés 17

40 000 cadres choisissent le travail temporaire 18

2/ Parallèlement au contrat d'intérim, les agences d'emploi proposent aux candidats d'autres solutions professionnelles.....19

Avec - 24 % en 2020, l'activité de recrutement chute dans des proportions comparables à celles de l'intérim..... 19

Plus des deux tiers des recrutements interviennent dans les secteurs du tertiaire..... 20

Les prestations de recrutement proposées par les agences d'emploi sont également adaptées aux attentes des PME..... 20

Les services de recrutement proposés par les agences d'emploi sont d'abord à destination des employés, des techniciens et des ouvriers 21

La révolution du CDI intérimaire introduite en 2014 repose sur le principe d'une rémunération garantie, y compris lorsque l'intérimaire est entre deux missions..... 22

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..... 23

III. LE TRAVAIL TEMPORAIRE REPOSE SUR UN MODÈLE DE FLEXIBILITÉ RESPONSABLE 25

1/ Les dispositifs de la branche du travail temporaire apportent des solutions adaptées aux besoins et aux attentes des intérimaires.....26

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 26

En 2020, les agences d'emploi ont investi près de 500 millions d'euros pour le financement de formations opérationnelles débouchant sur un emploi 26

Des solutions mises en œuvre par le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) visent à faciliter le quotidien des intérimaires..... 27

Plus d'un million d'intérimaires bénéficient d'une mutuelle..... 27

2/ Le travail temporaire contribue à l'insertion professionnelle28

En 2020, 820 000 jeunes ont réalisé une ou plusieurs missions d'intérim..... 29

La pratique de l'intérim se développe chez les seniors 30

La branche du travail temporaire amplifie son action en faveur de l'insertion des personnes handicapées 31

De l'avis des intérimaires, le travail temporaire est un tremplin vers l'emploi 31

L'observation des parcours montre que en dépit du caractère temporaire des missions, l'intérim contribue à une insertion durable 32

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..... 33

1/ La place des agences d'emploi auprès des entreprises34

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 34

En 2020, les intérimaires comptent pour 2,5 % des salariés 36

2/ Zoom sur les 6 principaux sous-secteurs37

L'intérim dans le secteur du BTP 37

L'intérim dans les principaux secteurs industriels..... 39

L'intérim dans le secteur des transports..... 41

L'intérim dans le secteur du commerce..... 43

L'intérim dans l'agroalimentaire 45

L'intérim dans les principaux secteurs des services aux entreprises 47

Précisions méthodologiques..... 49

Quelques références bibliographiques 49

I. 2020, UN CHOC CONJONCTUREL D'UNE AMPLEUR INÉDITE

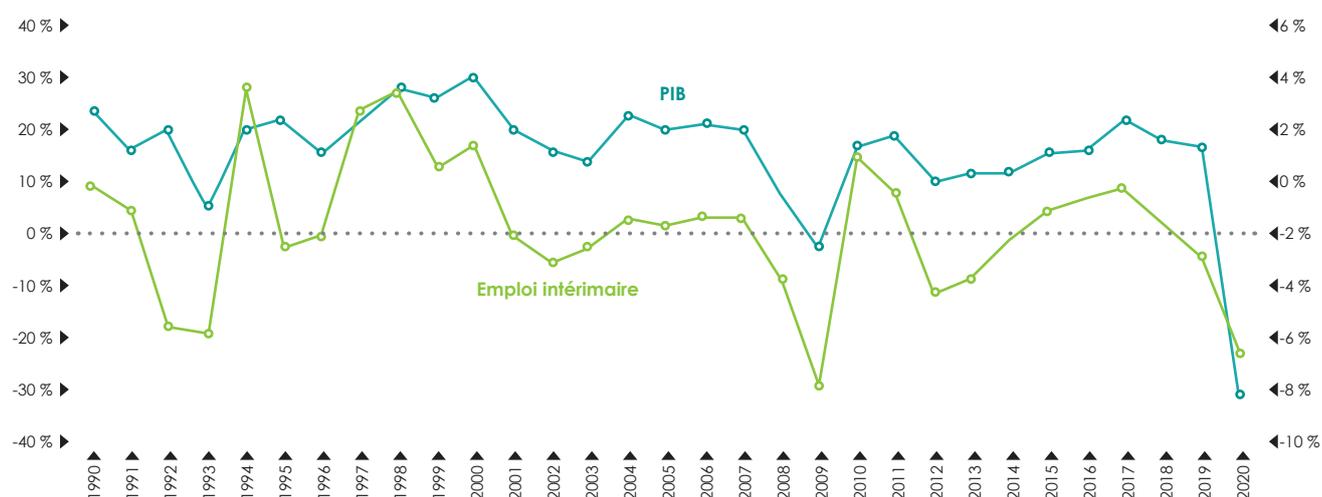
La crise sanitaire de mars 2020 et la récession qu'elle a engendrée, se sont traduites par un recul de l'emploi intérimaire de 23,4 %

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 un trend légèrement supérieur 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 au second ; sur l'année la croissance se limite à 0,1 %. Dans le même temps, la baisse des effectifs intérimaires, représente - 8,3 %.
- Avec un recul du PIB de 2,5 %, l'année 2009 est 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 % puis de 7,9 %.
- Entre 2012 et 2014, la stagnation du PIB entraîne un recul du nombre d'intérimaires en mission de respectivement 11,6 % en 2012, de 8,8 % en 2013 et de 1,2 % en 2014.
- L'activité se redresse entre 2015 et 2017 (+ 1,1 % en 2015, + 1,2 % en 2016 et + 2,3 % en 2017), permettant à l'intérim de repartir à la hausse (+ 4,4 % en 2015, + 6,7 % en 2016 et + 8,5 % en 2017).
- En 2018, la croissance plus modérée (+ 1,7 %) se traduit par une décélération de l'emploi intérimaire (+ 1,8 %).
- En 2019, la croissance de 1,5 % s'accompagne d'une contraction de l'activité intérimaire de 4,4 %.
- L'année 2020, impactée par la crise sanitaire, enregistre une chute du PIB de 8,3 %, niveau jamais observé depuis l'après-guerre, entraînant une chute de l'emploi intérimaire de 23,6 %.

Évolution comparée du PIB et du travail temporaire



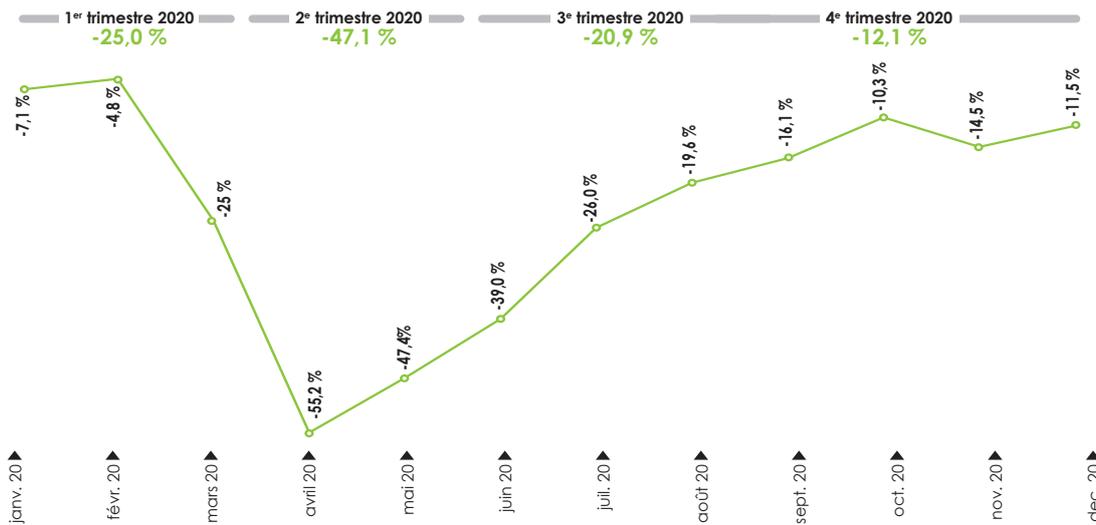
Source : INSEE / Baromètre Prism'emploi.

Avec une baisse moyenne d'environ - 50 %, l'intérim a connu un recul historique au 2^e trimestre 2020

Au cours de l'année 2020, le travail temporaire a reculé en moyenne de 23,6 %, ce qui correspond à la disparition de près de 180 000 emplois intérimaires, ramenant le niveau de l'emploi intérimaire à la situation de 2016.

Avec le confinement du mois de mars 2020, l'emploi intérimaire s'est effondré, puis s'est redressé progressivement à mesure que les contraintes sanitaires ont été assouplies. Ainsi, 2020 est marquée par une baisse de 25 % au premier trimestre puis par une chute de 47,1 % au 2^e trimestre. Au 3^e trimestre, la baisse est moins marquée avec - 20,9 %, puis - 12,1 % au dernier trimestre.

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



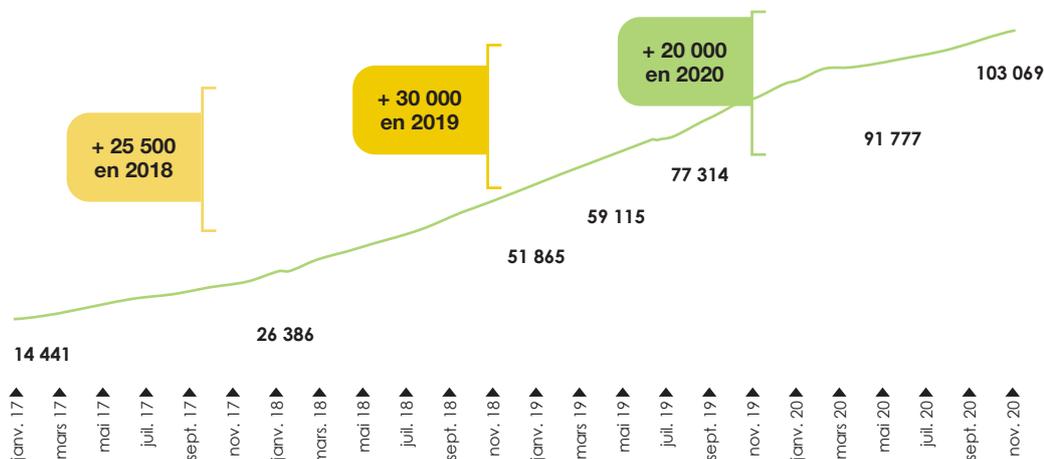
Source: Baromètre Prism'emploi.

20 000 CDI intérimaires (CDII) signés en 2020

Le CDI intérimaire, introduit en France en 2014, constitue une innovation sociale majeure: l'agence « délègue » un intérimaire qu'elle emploie en CDI auprès d'une ou de plusieurs entreprise(s) tierce(s), répondant à la fois au besoin de flexibilité du client et de sécurisation du salarié.

Après 14 000 CDII signés en 2017, son développement s'accélère avec 25 500 contrats supplémentaires en 2018, puis 30 000 en 2019 et 20 000 en 2020 dépassant ainsi les 100 000 signatures en 6 ans. En tenant compte de cette forme d'emploi, la baisse de l'emploi intérimaire en 2020 se limite à - 22,7 %.

Nombre de CDI Intérimaires signés depuis 2017

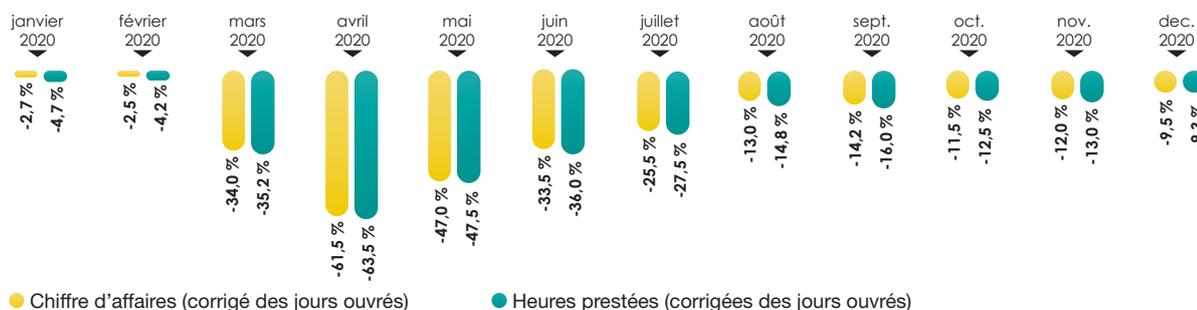


Source: Prism'emploi / Institut Plus Consultants.

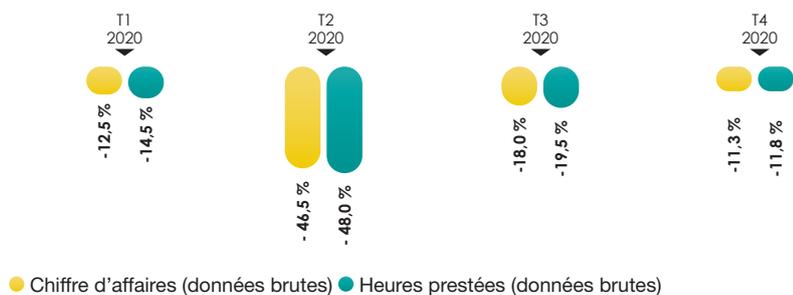
En 2020, le nombre d'heures travaillées en intérim diminue de 24,2 %, le chiffre d'affaires correspondant se contracte de 22,5 %

L'évolution du chiffre d'affaires et des heures travaillées en intérim est étroitement corrélée à celle de l'emploi intérimaire. L'écart entre l'évolution des heures en mission (- 24,2 %) et du chiffre d'affaires correspondant (- 22,5 %) s'explique par l'élévation du niveau des qualifications des salariés et par la hausse tendancielle des rémunérations.

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

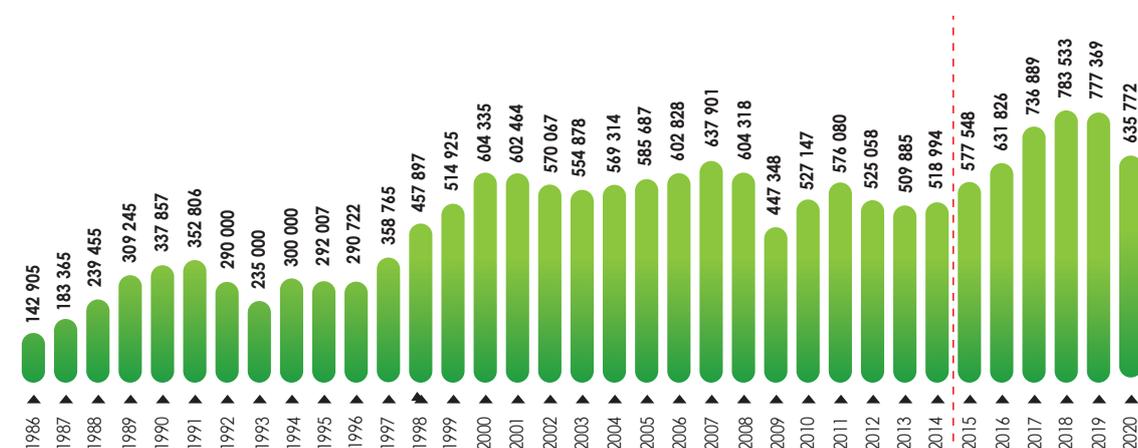


Sources : Prism'emploi / Xerfi Institut Plus Consultants.

L'intérim compte 635 772 emplois en équivalent temps plein (ETP) en 2020

Le travail temporaire représente en 2020, 635 772 emplois en équivalent temps plein (en tenant compte de l'activité partielle), correspondant à 2,5 % de l'emploi salarié.

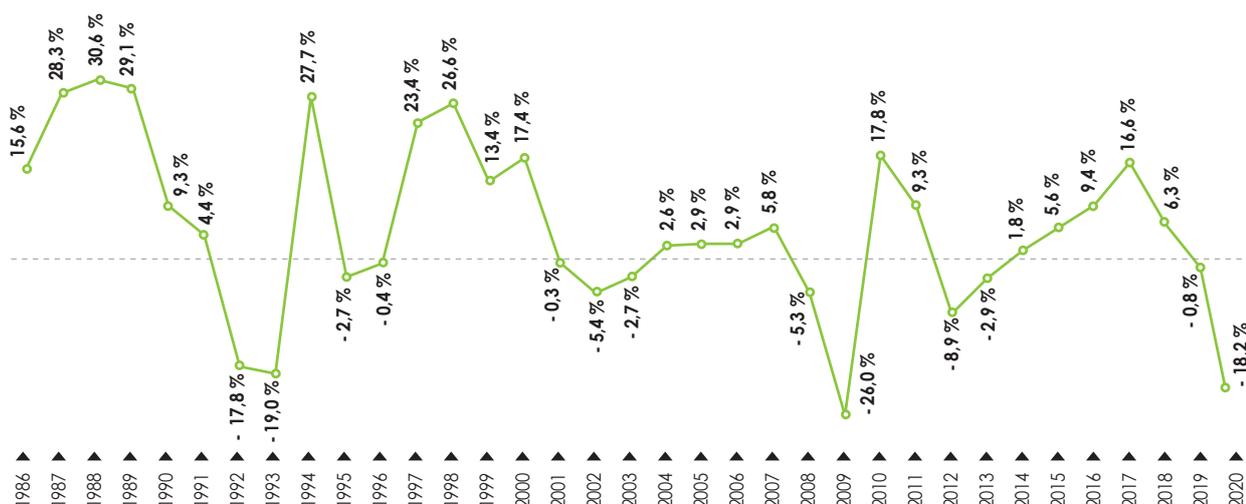
Nombre d'intérimaires en équivalent temps plein



Suite à la Déclaration sociale nominative, les séries statistiques ont été révisées à partir de 2015 (voir NB)

Source : DARES à partir des DSN des entreprises de travail temporaire, estimation Prism'emploi pour S1 2020.

Évolution annuelle du nombre d'intérimaires en équivalent temps plein (%)



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

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

NB : Il y a eu trois 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).

1/ Le travail temporaire contribue à la réallocation des emplois des secteurs sinistrés vers les secteurs porteurs

Le travail temporaire est une relation d'emploi tripartite

La relation de travail temporaire est une relation tripartite réunissant l'entreprise utilisatrice (entreprise cliente) qui exprime un besoin de personnel, l'agence d'emploi qui met à disposition un intérimaire et l'intérimaire qui va effectuer une mission dans l'entreprise utilisatrice.

La prestation d'intérim consiste, en amont, à chercher puis à sélectionner des candidats répondant au besoin d'un client. L'agence évalue leurs compétences, vérifie l'adéquation entre le profil du candidat et la mission proposée et les accompagne vers l'emploi. Lorsqu'ensuite le contrat de travail est conclu, l'entreprise de travail temporaire prend en charge l'ensemble des tâches administratives.

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



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

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

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

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

La crise sanitaire a induit de forts contrastes sectoriels : l'industrie et le BTP ont été les plus impactés. Dans ce contexte, la tertiarisation de l'emploi intérimaire s'est accélérée en 2020

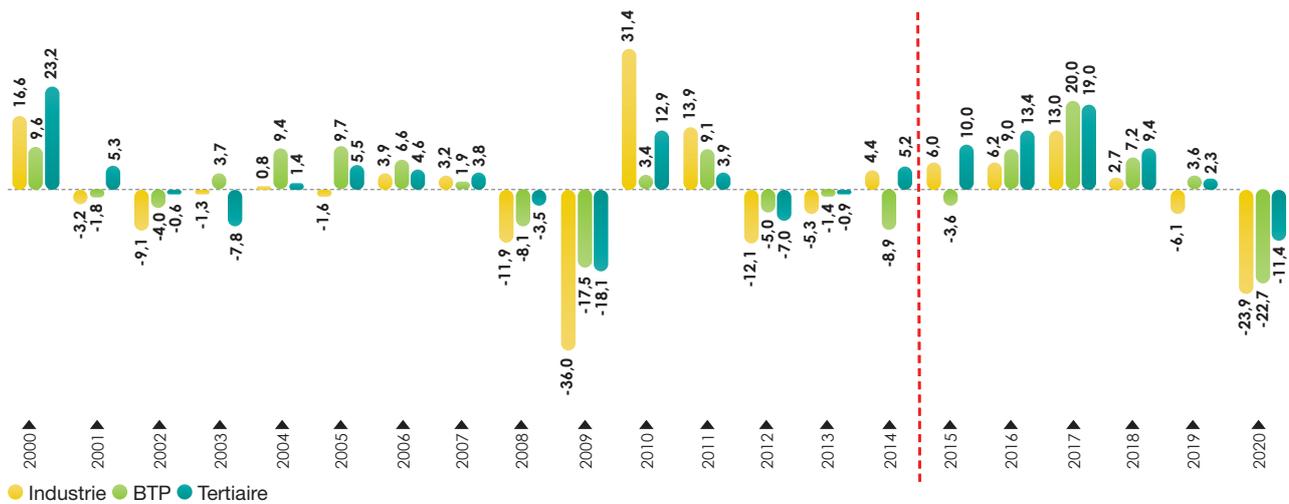
Après - 6,1 % en 2019, en 2020 l'intérim recule de 23,9 % dans l'industrie.

Le BTP baisse quant à lui de 22,7 %.

Le tertiaire enregistre une chute plus modérée avec - 11,4 %. Celui-ci profite du développement du CDI Intérimaire, dont les effectifs, quels que soient leurs secteurs de délégation, sont comptabilisés dans les services.

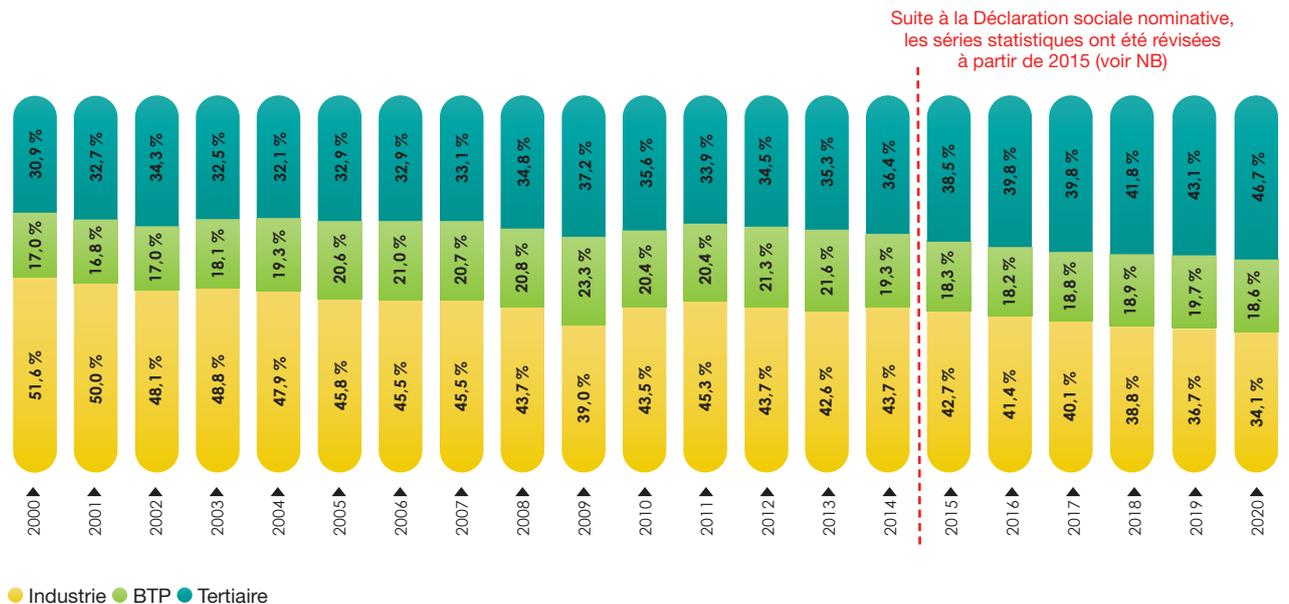
Au cours des 20 dernières années la part de l'industrie a diminué de près de 17,5 points. Dans le même temps, le poids du secteur tertiaire s'est accru de près de 16 points et celui du BTP de près de 2 points.

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



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

Répartition en % de l'emploi intérimaire en volume de 2000 à 2020



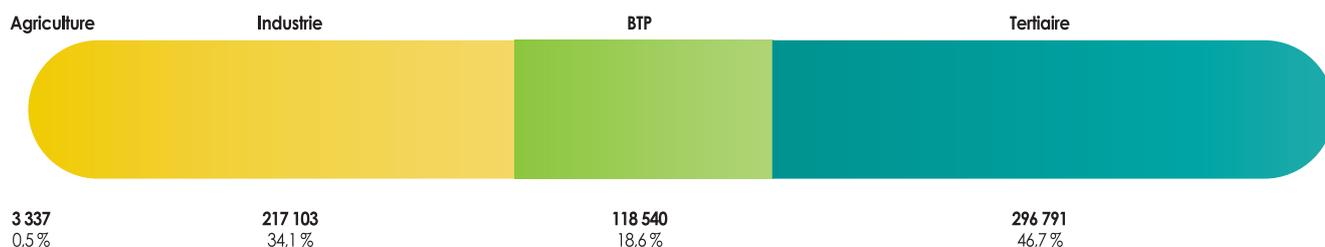
Sources : DARES à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

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

L'industrie a été, parmi les grands secteurs, le plus touché par la crise sanitaire. La fabrication de matériel de transport et les sous-traitants qui en dépendent ont été tout particulièrement affectés

Les baisses d'emplois ont d'abord touché les contrats courts dans les secteurs affectés par la crise sanitaire. Ainsi en 2020, les emplois intérimaires dans la filière automobile, impactée par la chute des ventes de véhicules, et dans l'aéronautique, frappé par la crise du transport aérien, ont été tout particulièrement exposés.

Emplois intérimaires en ETP en 2020 : **635 772**



- - 90 à - 45 % : ----
- de - 45 à - 25 % : ---
- de - 25 à -10 % : --
- de -10 à 0 % : -
- de 0 à 10 % : +
- de 10 à 20 % : ++
- de 20 à 65 % : +++

Naf 17	Naf 38	Nb d'ETP, en moyenne en 2020	Évol. entre T1 2020 et T1 2019	Évol. entre T2 2020 et T2 2019	Évol. entre T3 2020 et T3 2019	Évol. entre T4 2020 et T4 2019	
INDUSTRIE	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	51 173	-	--	-	-
	Cokéfaction et raffinage	Cokéfaction et raffinage	407	-	--	--	-
	Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques; fabrication de machines	Fab. prod. informat., électroniq. & opt.	5 313	--	---	---	--
		Fabrication d'équipements électriques	8 197	--	----	--	--
		Fab. de machines & équipements	10 937	--	----	---	-
	Fabrication de matériels de transport	Fabrication de matériels de transport	26 266	--	----	---	---
	Fabrication d'autres produits industriels	Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	6 419	--	----	---	--
		Industrie chimique	9 795	-	---	--	-
		Industrie pharmaceutique	6 344	-	-	-	-
		Travail bois, ind. papier & imprimerie	10 586	--	---	--	--
		Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	22 267	--	----	--	-
		Métallurgie	24 012	--	----	---	--
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	Réparation et installation de machines et d'équipements	15 2778	--	----	--	--
		Industries extractives	1 619	-	----	-	-
		Production & distribution d'électricité	4 329	-	--	-	+
	Gestion eau, déchets & dépollution	14 160	-	---	-	-	

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

En 2020, les secteurs du tertiaire connaissent des évolutions contrastées

Le secteur de l'hébergement-restauration a été particulièrement touché avec des diminutions allant de - 90 % au 2^e trimestre avec la mise en place du premier confinement à - 66 % au 4^e trimestre avec le second confinement. Les « autres activités de services » ont été également particulièrement affectées. Les domaines de l'entreposage, de la santé et du médico-social, ont au contraire connu un développement de leurs effectifs intérimaires au cours du second semestre.

- de - 90 à - 45 % : ----
- de - 45 à - 25 % : ---
- de - 25 à - 10 % : -
- de 0 à 10 % : --
- de -10 à 0 % : -
- de 0 à 10 % : +
- de 10 à 20 % : ++
- de 20 à 65 % : +++

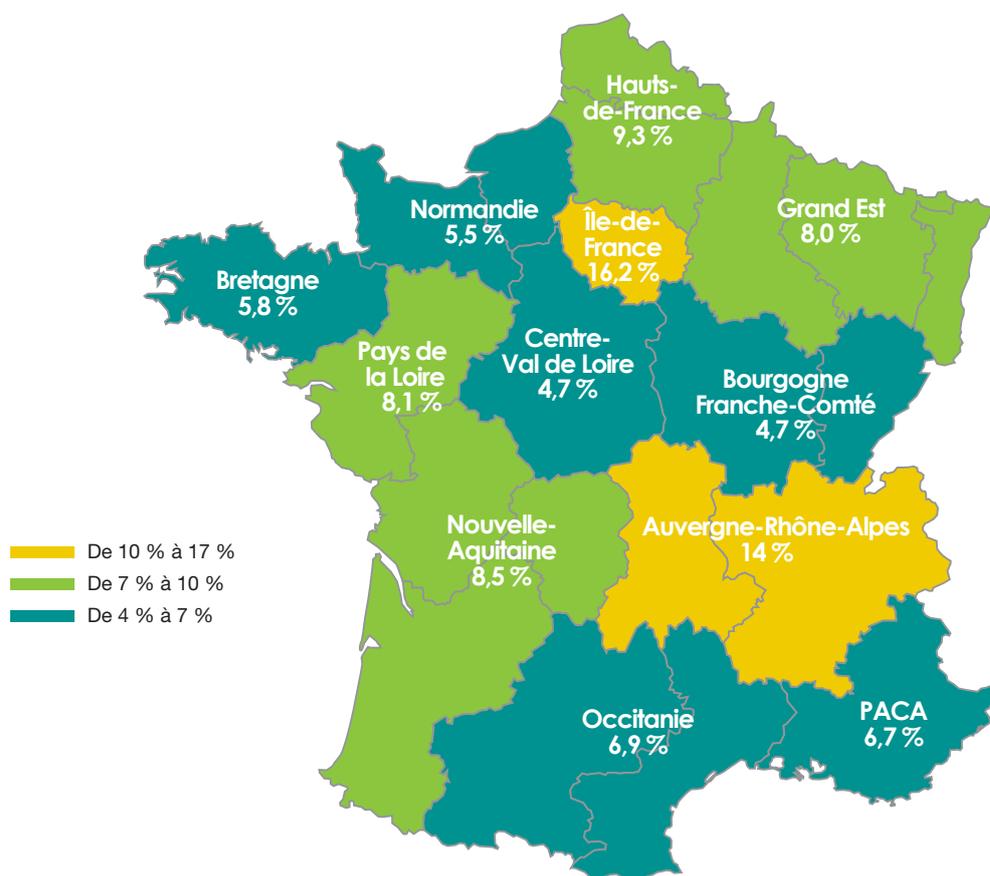
Naf 17	Naf 38	Nb d'ETP, en moyenne en 2020	Évol. entre T1 2020 et T1 2019	Évol. entre T2 2020 et T2 2019	Évol. entre T3 2020 et T3 2019	Évol. entre T4 2020 et T4 2019
BTP	BTP	118 540	-	----	--	-
Commerce	Commerce & répar. automobile & moto.	3 826	-	----	--	---
	Commerce gros hors auto. & motorcycle	32 935	-	---	-	-
	Com. détail, sf automobiles & moto.	25 257	-	---	-	-
Transports et entreposage	Transports et entreposage	92 544	-	---	-	+
Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	6 705	--	----	----	----
Information et communication	Édition, audiovisuel et diffusion	544	-	----	---	--
	Télécommunications	1 836	-	--	-	-
	Activités informatiques	3 719	-	---	--	--
Activités financières et d'assurance	Activités financières et d'assurance	7 297	--	----	--	--
Activités immobilières	Activités immobilières	1 991	-	---	--	--
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	12 643	--	----	--	--
	Recherche-développement	1 491	-	--	--	-
	Autres activités scientifiques et techniques	2 872	+	---	--	--
	Activités de services administratifs	73 934	++	--	-	-
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	Administration publique	2 406	+	-	++	++
	Enseignement	2 535	-	----	--	-
	Activités pour la santé humaine	5 836	+	--	+	++
	Hébergement médico-social	13 094	++	-	++	++
Autres activités de services	Arts, spectacles & activités récréatives	1 027	--	----	----	----
	Autres activités de services	3 900	-	----	--	--

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

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

Les deux principales régions : Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes ne totalisent que 30 % de l'emploi intérimaire, montrant un fort ancrage territorial des agences d'emploi.

Structure régionale de l'emploi intérimaire



Répartition de l'emploi intérimaire en 2020 par région

Régions	Nombre d'ETP	Part sur le total
Île-de-France	102 826	16,2 %
Auvergne-Rhône-Alpes	89 010	14 %
Hauts-de-France	59 352	9,3 %
Nouvelle Aquitaine	53 794	8,5 %
Pays de la Loire	51 507	8,1 %
Grand Est	50 920	8,0 %
Occitanie	44 120	6,9 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	42 797	6,7 %
Bretagne	37 130	5,8 %
Normandie	34 716	5,5 %
Bourgogne-Franche-Comté	30 177	4,7 %
Centre-Val de Loire	29 779	4,7 %
La Réunion	3 996	0,6 %
Martinique	1 871	0,3 %
Guadeloupe	1 816	0,3 %
Guyane	1 523	0,2 %
Corse	439/	0,1 %

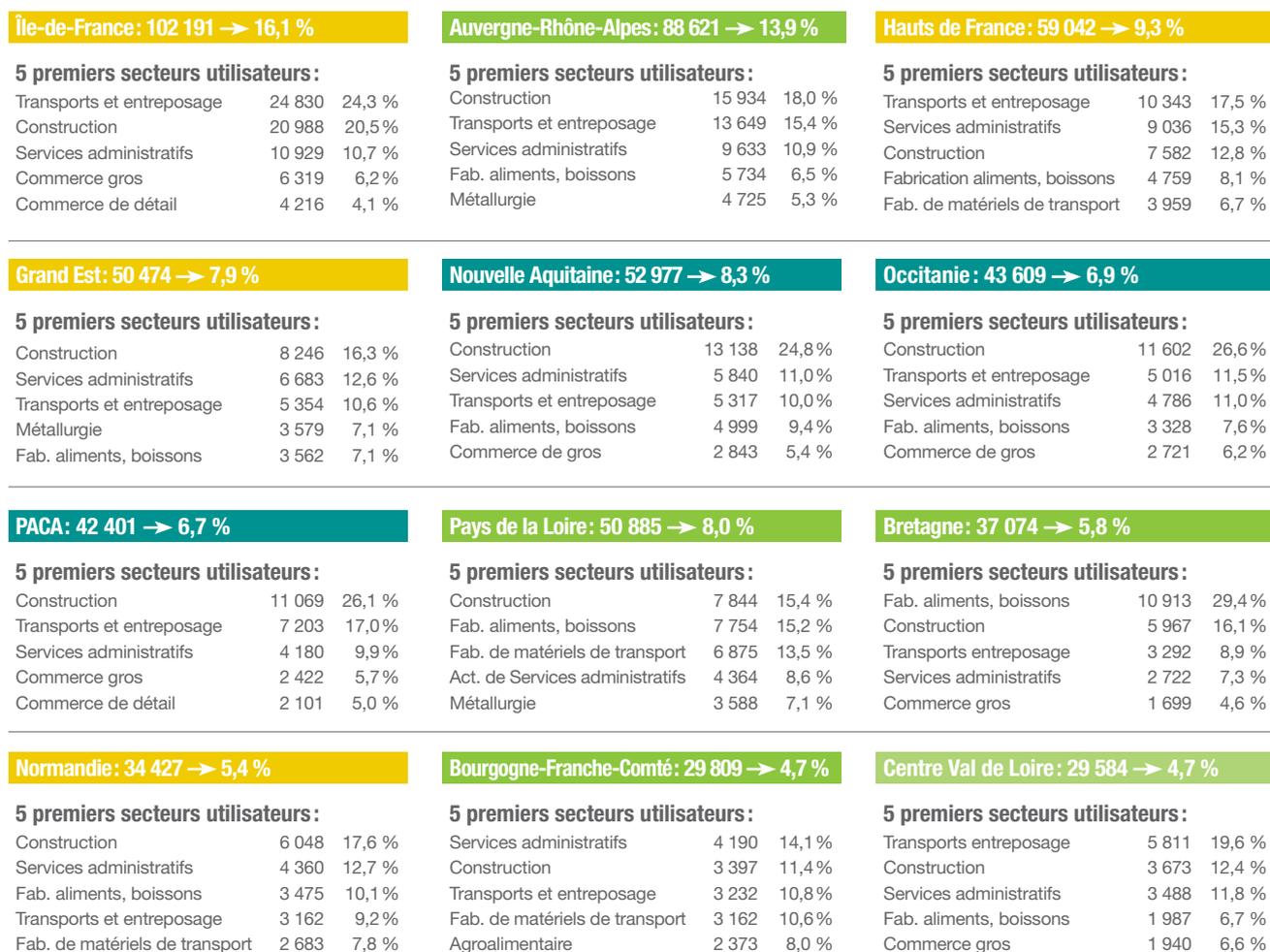
Sources : DARES à partir des relevés mensuels de contrats des entreprises de travail temporaire.

Depuis 20 ans, 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 les premiers gisements de travail temporaire, ces zones d'emploi tendent à voir leur poids relatif décliner.

Au contraire, depuis 2000, c'est dans le Grand Sud et à l'Ouest de la France que l'intérim s'est le plus renforcé.



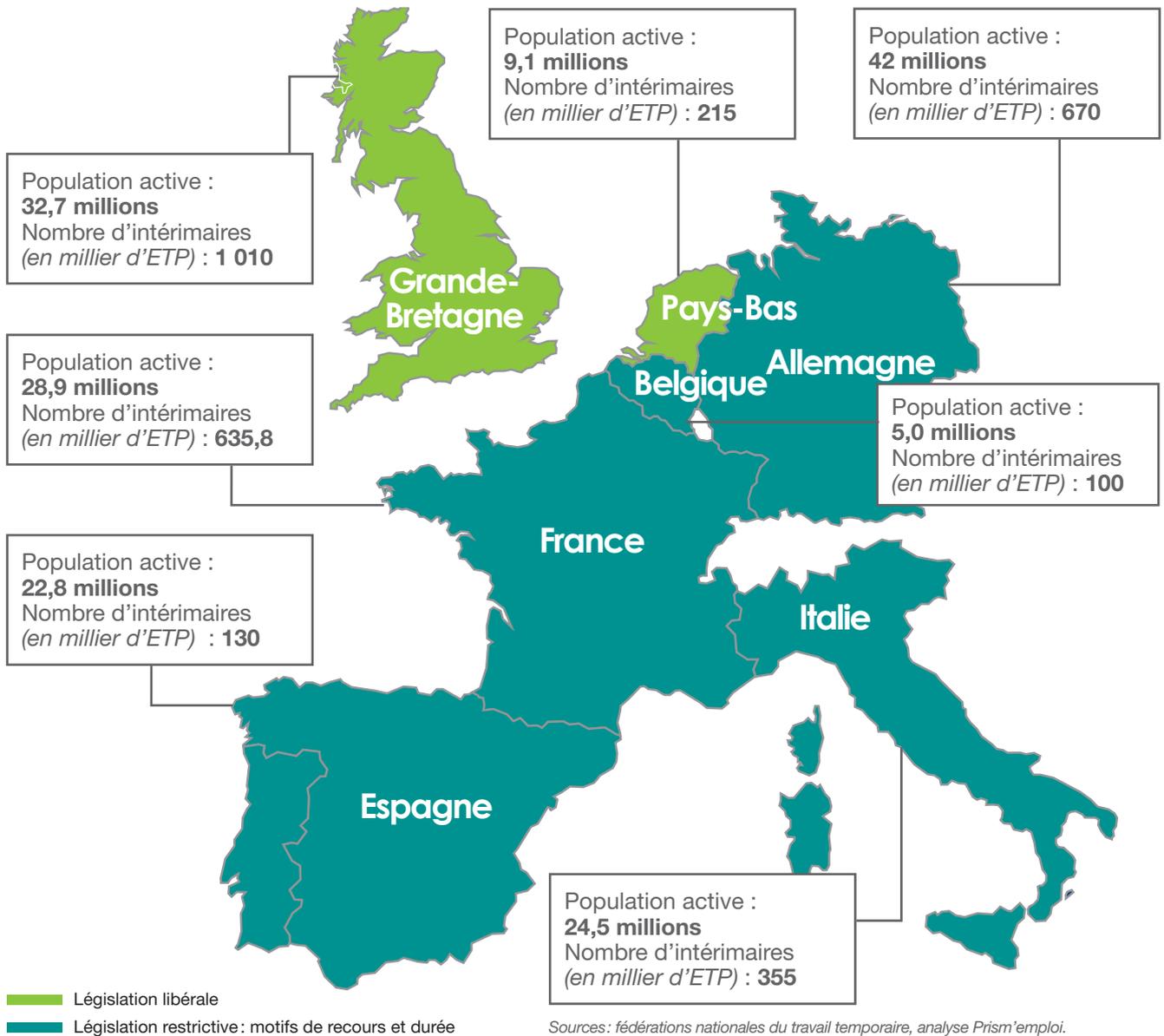
Évolution depuis 2000

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

Source : DARES à partir des DSN.

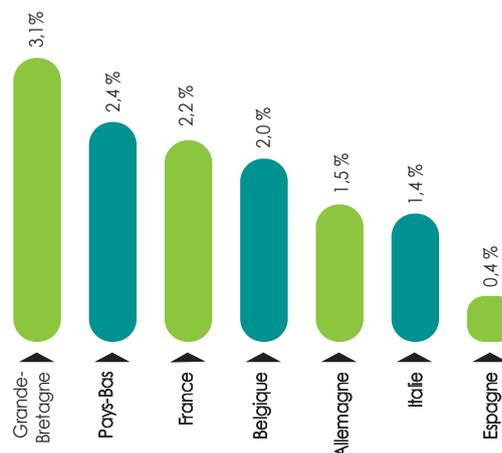
Le code couleur correspond à l'évolution de la part relative de la région dans la structure de l'emploi intérimaire par rapport à l'an 2000. Dans le cas de l'Île-de-France, celle-ci a diminué de 1,3 point.

L'emploi intérimaire en Europe



En 2020, dans les principaux pays européens, le travail temporaire a connu une baisse tant en volume qu'en part relative. En moyenne, l'intérim y représente 1,9 % de la population active, avec, compte tenu des spécificités économiques et réglementaires, des taux de recours qui varient d'un pays à l'autre (compris entre 0,5 % et 3,1 %). Avec 2,2 %, la France se situe 0,3 point au-dessus de la moyenne européenne.

Part du travail temporaire dans la population active en 2020



II. LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DES AGENCES EST TOURNÉ VERS LA CRÉATION D'EMPLOI, EN INTÉRIM, EN CDD ET EN CDI

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

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

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

En l'espace de 15 ans, le réseau des agences d'emploi a doublé car c'est en partie la proximité avec les entreprises qui garantit son efficacité. Ce maillage étroit au cœur des bassins d'emploi leur permet d'intervenir rapidement en transformant en emploi toute opportunité professionnelle, y compris celle de courte durée. De par leur modèle économique, tourné vers la création d'emploi, les agences mettent tout en œuvre pour l'accès à l'emploi. Leur connaissance des métiers et des compétences, permet aux intérimaires de bâtir un parcours professionnel, jalonné de missions et de formations.

Alors que certains intermédiaires de l'emploi dématérialisent totalement leurs relations avec les personnes envoyées en mission, les entreprises de travail temporaire restent convaincues de l'importance de tisser des liens étroits avec les candidats. Le réseau compte désormais 10 273 agences.

En dépit de la crise, 16 millions d'opportunités professionnelles ont été proposées par les agences d'emploi

En 2020, 16 millions de missions d'intérim ont été confiées aux intérimaires leur permettant, pour une part importante d'entre eux, d'entrer sur le marché du travail et d'y développer leur employabilité. Les expériences en intérim permettent aux candidats de faire leurs preuves et sont un tremplin vers l'emploi durable.

L'innovation au cœur de l'offre de services des agences

Les 30 000 professionnels des agences d'emploi, au contact quotidien de milliers d'entreprises et des centaines de milliers d'actifs, sont bien placés pour identifier les attentes. Inlassablement en recherche d'opportunités pour les candidats, ils ont également une idée précise des solutions susceptibles d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Pour atteindre cet objectif, les agences d'emploi ont développé de nouveaux services au cours des dernières années.

Avec 77 700 recrutements réalisés, ce service atteint en 2020 son niveau historiquement le plus haut

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 caractérisé par un besoin de sécurisation des candidats, le nombre de contrats en CDI intérimaire a dépassé les 100 000 au cours de l'année 2020

Cette innovation sociale, introduite en 2014, rencontre un succès grandissant auprès des clients et des candidats. Depuis sa mise en œuvre, les agences d'emploi ont signé près de 105 000 contrats de ce type.

1/ Les agences d'emploi sont au cœur de l'action pour l'emploi

L'action des 10 774 agences d'emploi, implantées sur tous les bassins d'emploi, contribue à rapprocher l'offre et la demande de travail

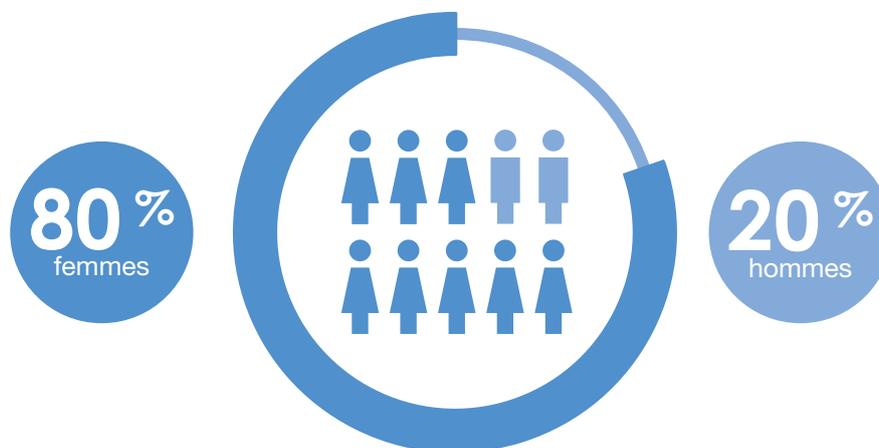
En 2020, le réseau du travail temporaire compte 10 774 agences d'emploi animées par 30 000 salariés. Ces opérateurs interviennent sans relâche sur tous les territoires pour trouver des solutions aux candidats en recherche d'emploi. Leur action auprès des entreprises locales et leur réactivité participent à améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Évolution et répartition des agences par région

Régions	Nombre d'agences en déc. 2020	Part
Auvergne-Rhône-Alpes	1 520	14,1 %
Île-de-France	1 446	13,4 %
Nouvelle-Aquitaine	1 079	10,0 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	995	9,2 %
Occitanie	914	8,5 %
Grand Est	887	8,2 %
Hauts-de-France	815	7,6 %
Pays de la Loire	809	7,5 %
Bretagne	633	5,9 %
Normandie	564	5,2 %
Bourgogne-Franche-Comté	520	4,8 %
Centre-Val de Loire	450	4,2 %
La Réunion	55	0,5 %
Guadeloupe	30	0,3 %
Guyane	22	0,2 %
Martinique	20	0,2 %
Corse	15	0,1 %

Source: Dares, à partir des Dsn des ETT.

Qui sont les salariés permanents ?



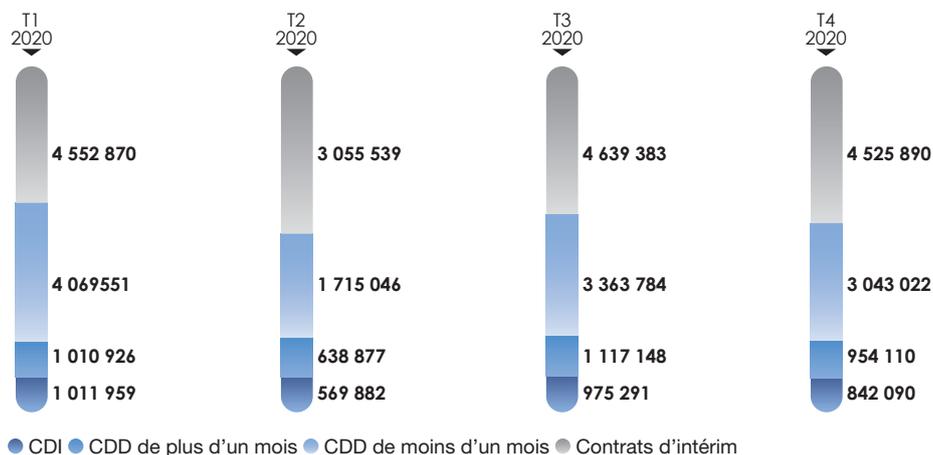
Source: rapport de branche OIR.

En 2020, malgré la crise, les agences d'emploi ont proposé plus de 16 millions d'opportunités professionnelles

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 9 % en CDI.

Nombre de contrats de travail en 2020



Sources : ACOSS pour les statistiques relatives aux CDD et aux CDI et DARES pour les contrats d'intérim.

En 2020, les intérimaires ont été 3 fois moins touchés par le chômage que les salariés en CDD

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

Alors que le nombre de contrats en CDD et en intérim est comparable, 3 fois plus de salariés en fin de CDD s'inscrivent au chômage : en 2020, en moyenne, 6,5 % des inscriptions à Pôle Emploi se font suite à une mission d'intérim contre 20,5 % à l'issue d'un CDD.

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

Motifs d'inscription au chômage selon les circonstances de la recherche d'emploi en % en 2020

Licenciements pour cause économique	2 %
Démissions	4,0 %
Fins de mission d'intérim	6,5 %
Licenciements pour cause autre qu'économique	6,8 %
Fins de CDD	20,5 %
Autres motifs (dont première inscription, etc.)	60,1 %

Sources : Pôle Emploi.

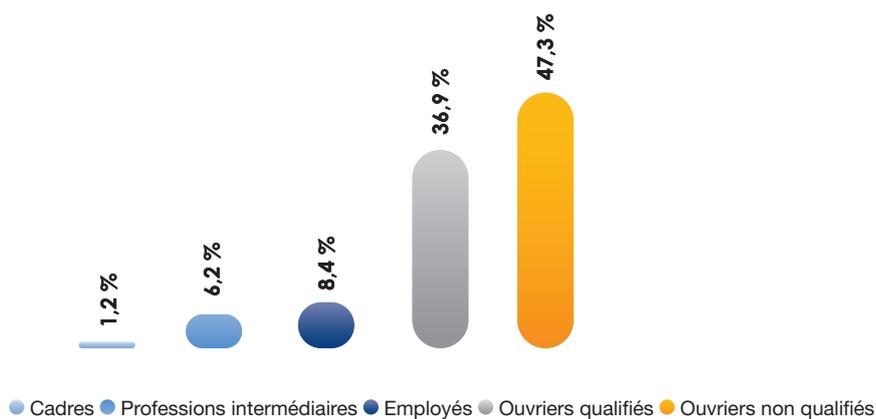
Les missions des intérimaires concernent en majorité des emplois qualifiés

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

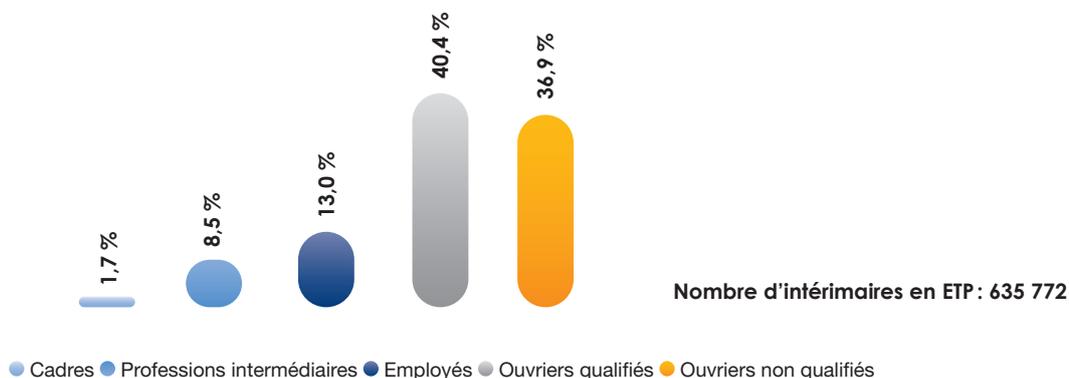
Au cours des 20 dernières années, la part des ouvriers non qualifiés a baissé de 10,9 points, à la faveur des employés (+ 4,6 points) des ouvriers qualifiés (dont la part relative augmente de 3,5 points) et des cadres et professions intermédiaires (dont la proportion s'est accrue de plus de 2,8 points).

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

Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2000



Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2020



Source : DARES.

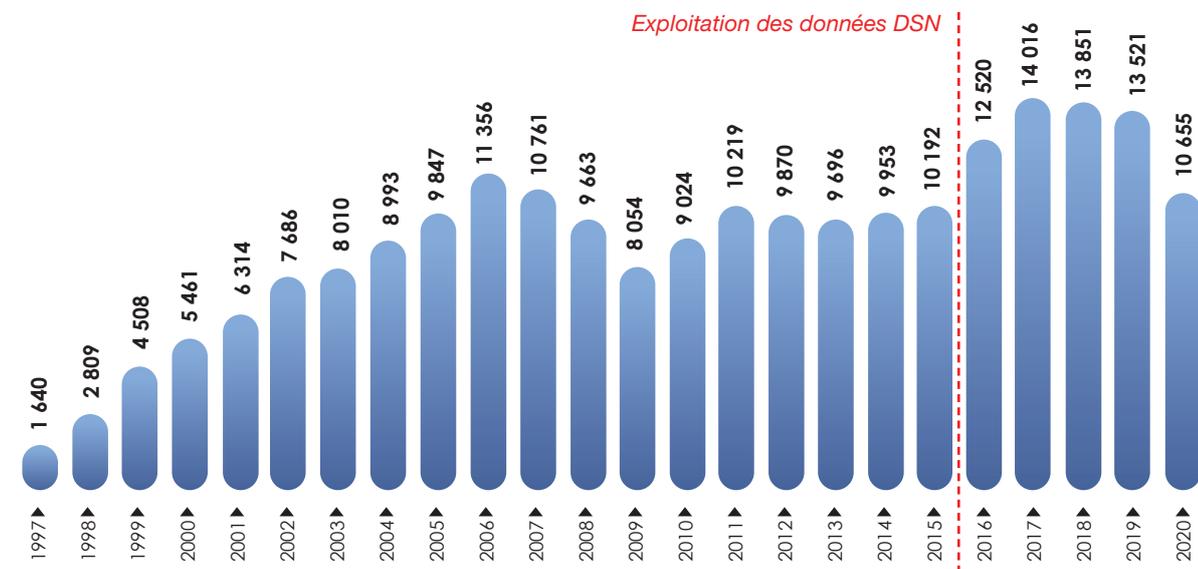
40 000 cadres choisissent le travail temporaire

Inexistant au début de la décennie 90, l'intérim cadres s'installe depuis les années 2000 dans le paysage de l'emploi : en 2019, 13 521 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 :

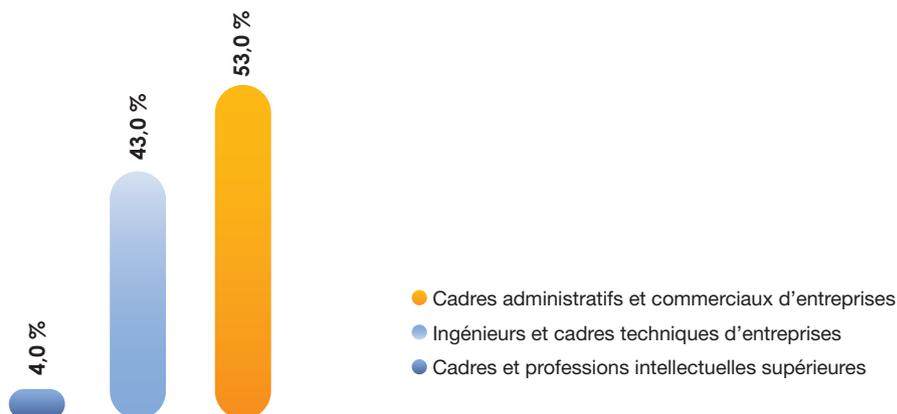
- les agences d'emploi, de plus en plus spécialisées, accompagnent et anticipent de mieux en mieux les besoins en compétences de leurs clients et la gestion des parcours des cadres ;
- les entreprises fonctionnent de plus en plus sur le mode « projet » (un salarié prend en charge une tâche identifiée 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



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

Répartition des cadres par CSP en 2020



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

* Cette catégorie regroupe les professions scientifiques, les professions de l'information des arts et du spectacle et les professeurs.

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

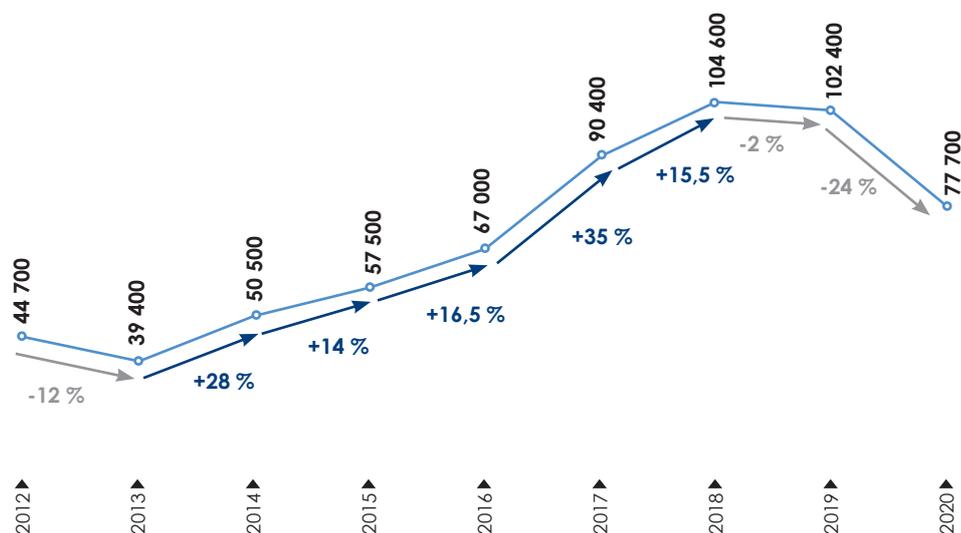
Avec - 24 % en 2020, l'activité de recrutement chute dans des proportions comparables à celles de l'intérim

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.

La crise de 2020 s'est traduite par un recul de 24 % du nombre de recrutements réalisés par les agences d'emploi, toutefois avec près de 78 000 recrutements, les agences d'emploi demeurent le premier recruteur de France.

Ces prestations qui ont bénéficié à 82 % à d'anciens intérimaires, ont également permis de proposer massivement d'autres solutions que l'intérim à des candidats quand cela était souhaité.

Nombre de recrutements réalisés (2012-2020)



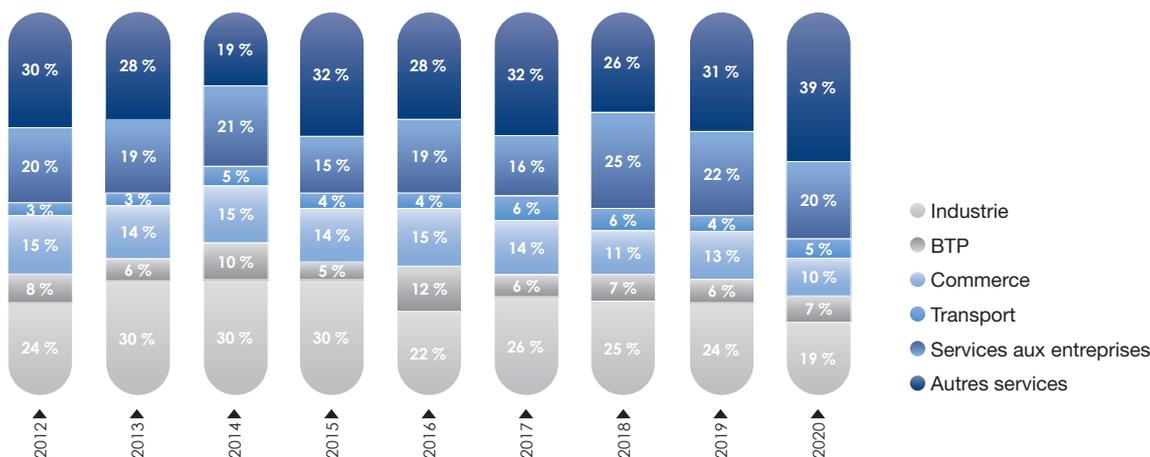
Source: Enquête Prism'emploi/I+C, juin 2021.

Plus des deux tiers des recrutements interviennent dans les secteurs du tertiaire

La part de l'industrie atteint un minimum historique (19 %), tout comme celle du commerce (10 %). Cette évolution se fait principalement à la faveur des autres services (médical, services aux particuliers...) avec une proportion record de 39 %.

Le transport logistique ne connaît pas d'augmentation significative montrant des dynamiques différentes entre intérim et recrutement. L'industrie compte néanmoins pour près de 20 % des actions de recrutement, ce qui démontre qu'en dépit d'une tendance à la désindustrialisation, certaines qualifications techniques demeurent fortement recherchées.

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



Source: Enquête Prism'emploi/I+C, juin 2021.

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.

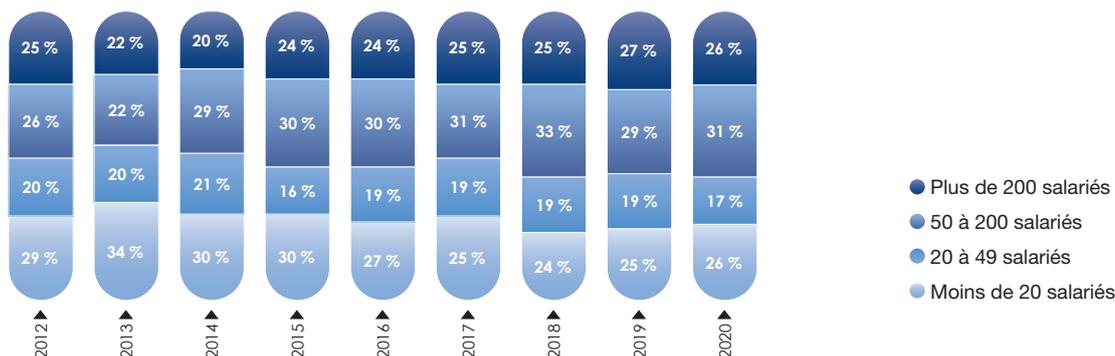
Les enquêtes de terrain montrent qu'il existe un potentiel de création d'emploi important dans les TPE et PME.

Ces mêmes enquêtes montrent qu'une partie de ce potentiel d'emploi n'est pas satisfaite. 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 2020, les entreprises de moins de 200 salariés représentent 74 % des recrutements réalisés.

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



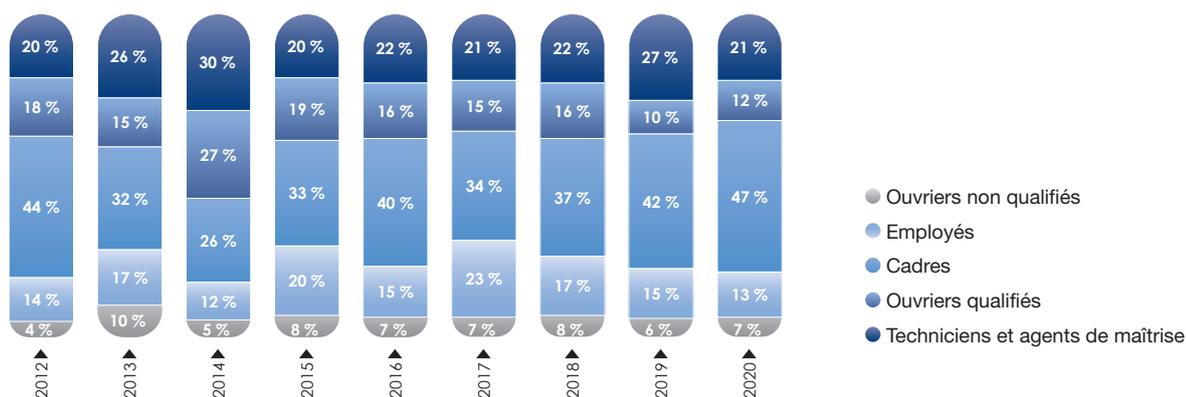
Source: Enquête Prism'emploi/I+C, juin 2021.

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 2020, les recrutements ont bénéficié à 47 % aux employés, 20 % aux ouvriers, à 12 % aux techniciens et agents de maîtrise, illustrant la consolidation d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi. 21 % des recrutements concernent des cadres dont 2,1 % de cadres de direction.

Les cols blancs comptent pour plus de la moitié des recrutements réalisés. Près de 30 % des postes proposés concernent en 2020 des fonctions médicales.

Répartition des candidats recrutés selon leur qualification



Source: Enquête Prism'emploi/I+C, juin 2021.

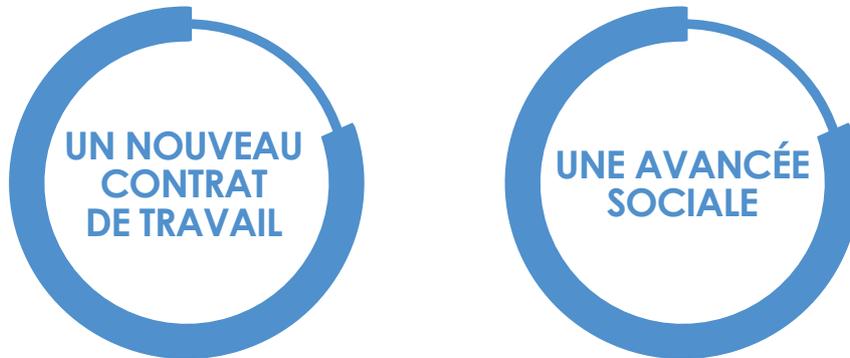
Focus sur les principaux métiers occupés par les « cols blancs » recrutés par l'intermédiaire des agences d'emploi en 2020

Métiers du médical	29,5 %
Métiers de la comptabilité et de la finance	5,5 %
Secrétaires et assistantes	5,2 %
Autres employés administratifs	4,9 %
Ingénieurs et cadres techniques	3,4 %
Commerciaux	3,1 %
Cadres de direction	2,1 %
Informaticiens	2,0 %
Métiers des RH de la formation et du juridique	1,4 %

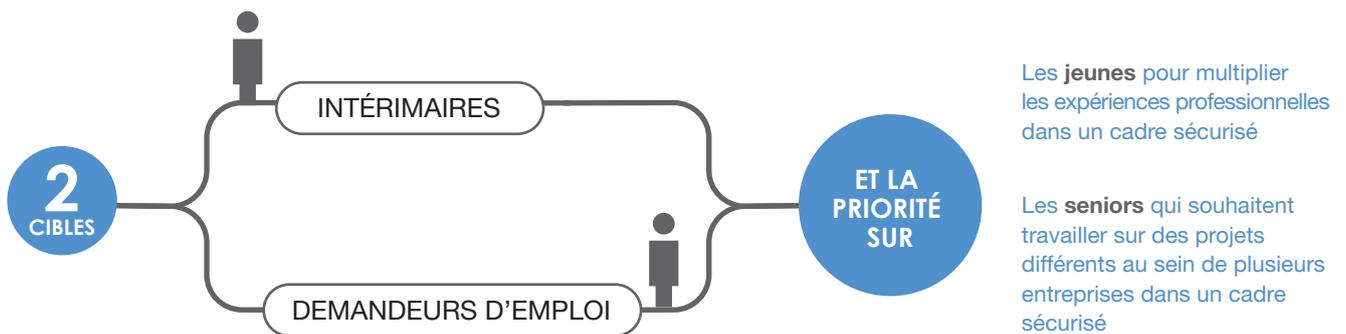
Source: Enquête Prism'emploi/I+C, juin 2021.

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

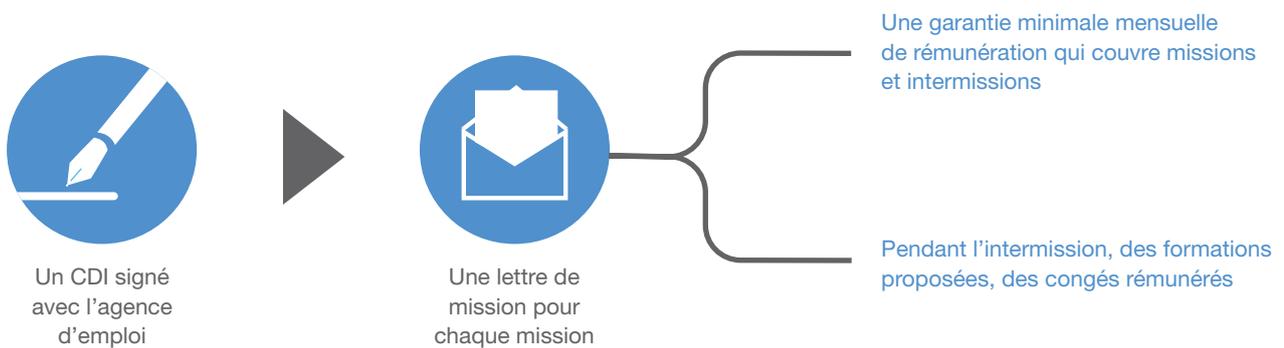
Qu'est-ce que c'est ?



Qui peut en bénéficier ?



Comment ça marche ?



Le CDI intérimaire permet aux intérimaires par choix de bénéficier d'un statut adapté

Les études démontrent que 10 % des salariés intérimaires (soit environ 200 000 personnes) cumulent plus de 7 mois de mission dans une année, par ailleurs, dans 20 % des cas, l'intérim représente un choix personnel.

Un nombre significatif de salariés est attaché à l'autonomie professionnelle ou au changement d'environnement professionnel. Toutefois « l'indépendance » et le goût pour la mobilité présentent de nombreux inconvénients tels que l'absence de salaire entre les emplois, un risque « d'employabilité » lié aux allers-retours avec le chômage, des difficultés pour obtenir un logement ou un crédit bancaire. Cette manière de travailler implique en outre des démarches administratives qui complexifient la vie de ces salariés. La crise économique mettant à mal toute forme non stabilisée d'emplois, il était urgent d'apporter des solutions adaptées.

C'est une solution pour sécuriser les emplois

Les personnes en CDI intérimaire sont salariées de leur agence d'emploi. Celles-ci, sont amenées à travailler dans différentes entreprises, toutefois leur employeur reste identique. Celui-ci leur garantit une rémunération pendant les périodes d'intermission, qui ne peut être inférieure à un seuil, fixé au Smic pour les ouvriers et employés, au Smic + 15 % pour les techniciens et les 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 du chômage pendant cette période d'apprentissage. Les seniors, qu'ils cherchent à combler leur quota d'annuités retraite ou non, bénéficient dans cette formule d'un accompagnement adapté et ont la possibilité de valoriser leur expertise auprès de plusieurs entreprises

Des perspectives professionnelles à long terme

Les « intérimaires en CDI » bénéficient entre les missions de formations qui leur permettent d'améliorer leur employabilité et de s'orienter vers les métiers porteurs.

Par ailleurs, pour certains interlocuteurs, la garantie d'un CDI peut être pour un salarié un facteur facilitant l'accès au logement et au crédit bancaire.

Une plus grande visibilité permet aussi d'organiser et de prendre plus facilement ses congés. En effet, dans le cas de l'intérim les congés payés sont versés sous forme de prime.

Le CDI intérimaire participe à réduire le chômage et son coût

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

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 contrats pour garantir leur revenu (27 %), pour l'aspect symbolique du CDI dans 25 % des cas et pour faciliter des projets personnels (prêts, logements...) pour 24 % d'entre eux.

Il ressort également que les personnes ayant interrompu leur CDI Intérimaire l'ont, dans 70 % des cas, fait 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

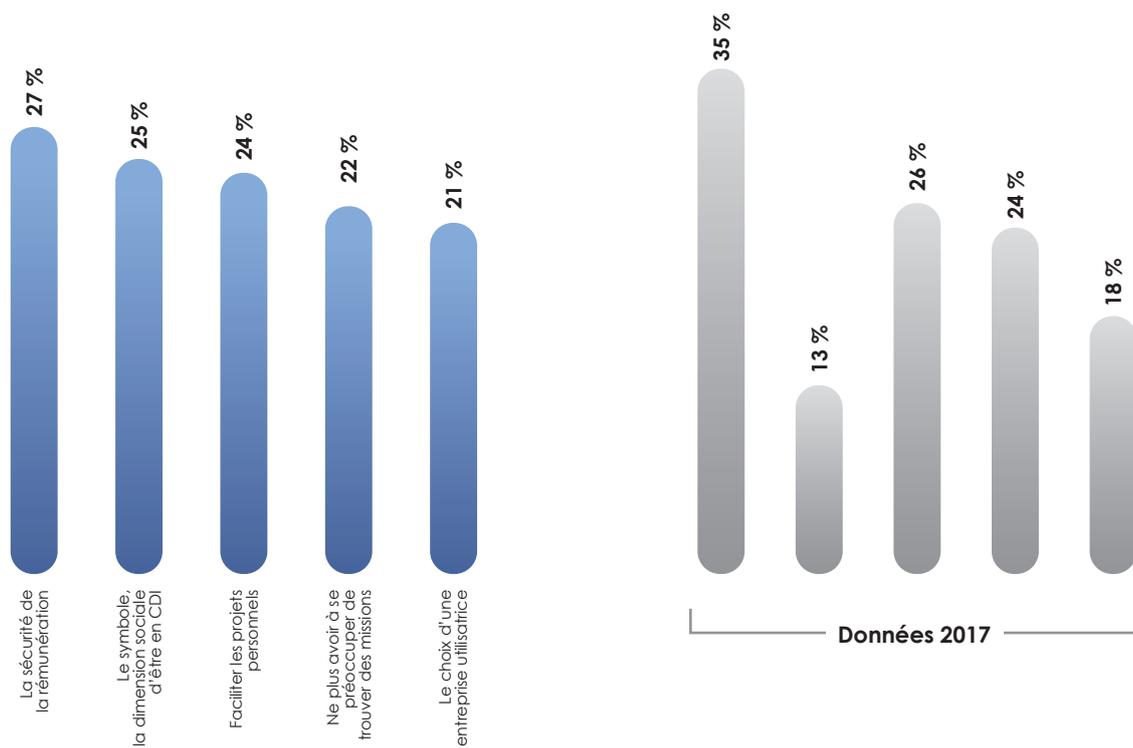
des intérimaires interrogés conseilleraient à un proche en intérim de signer un CDII

71 %

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

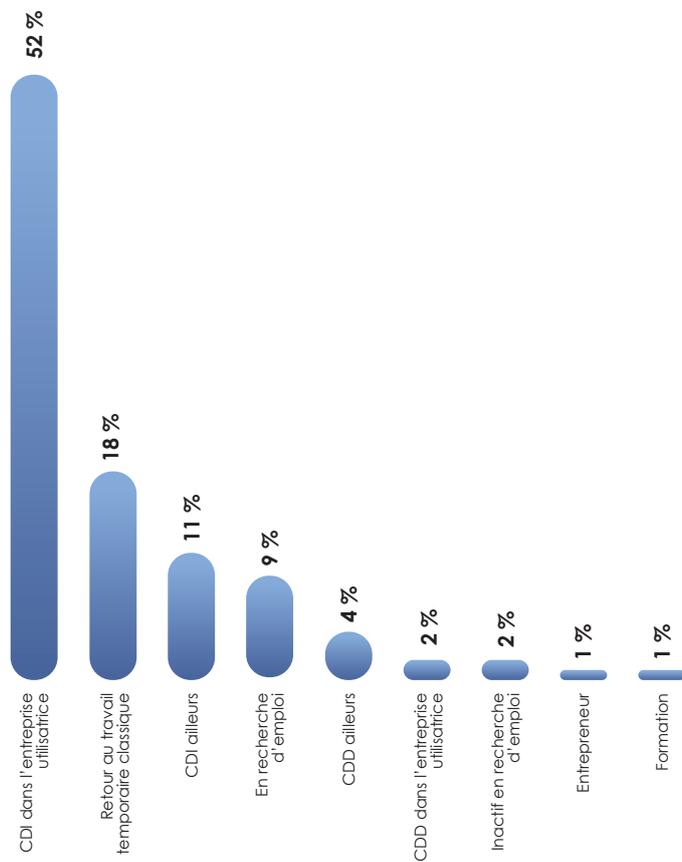
Source : Étude relative au CDII, OIR/Amnyos.

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



Source: Enquête OIR/Amnyos, janvier 2020.

Quelle a été votre situation après avoir quitté le CDI ?



Base: Enquête auprès des personnes dont le CDI a été rompu (500).

III. LE TRAVAIL TEMPORAIRE REPOSE SUR UN MODÈLE DE FLEXIBILITÉ RESPONSABLE

La branche du travail temporaire promeut une forme de flexibilité responsable

La flexibilité du marché du travail est une nécessité économique. Les emplois dépendent de l'activité des entreprises et tous les contrats de travail ne peuvent s'inscrire sur la durée. Pour autant toutes les formes de flexibilité ne se valent pas.

La branche du travail temporaire a choisi de se démarquer des autres formes de flexibilité en créant de vrais mécanismes de sécurisation professionnelle pour les salariés intérimaires.

Elle se distingue du CDD en apportant des droits supplémentaires en matière de formation et d'action sociale ainsi que des garanties pour l'accompagnement professionnel. L'intérimaire dispose d'une indemnité financière compensant le caractère temporaire des missions au contraire du CDD d'usage, du contrat saisonnier ou du contrat vacataire de la fonction publique.

À l'opposé d'autres formes tripartites d'emploi qui ne concernent que les salariés qualifiés, l'intérim donne accès à des expériences qualifiantes et permet à de jeunes demandeurs d'emploi de s'insérer durablement sur le marché du travail.

Enfin au contraire de la mise à disposition d'autoentrepreneurs dans 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 dans laquelle ils travaillent.

Concrétisant le principe de « flexisécurité »

Le statut social de l'intérimaire en mission propose des dispositifs au moins équivalents à ceux dont bénéficient les salariés en CDI dans les domaines de la formation, de la prévoyance, de l'aide au logement... À cet égard l'Institut Montaigne, dans son rapport intitulé « Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise », observe que les intérimaires trouvent dans l'agence d'emploi « un employeur responsable avec lequel ils peuvent négocier sur le long terme ». Au contraire des intérimaires, les salariés en CDD (contrat à durée déterminée) ne bénéficient pas d'un encadrement spécifique et d'un statut conventionnel ; ils profitent peu d'opportunités de formation et disposent d'une plus faible visibilité dans l'avenir. Une des recommandations préconisée par l'institut Montaigne pour favoriser l'insertion consiste, pour l'entreprise faisant face à un surcroît d'activité, à substituer l'intérim au CDD.

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

Les évolutions techniques et technologiques rendent les compétences rapidement obsolètes et aucun statut ne préserve du chômage. Les parcours professionnels des salariés seront de plus en plus jalonnés d'une succession de périodes d'emploi de chômage et de formation. Dans ces conditions, plus que la durée de son contrat, c'est l'employabilité qui est déterminante pour le salarié. Les dispositifs mis en place dans l'intérim, ont pour ambition de construire des parcours qualifiants au fil des missions, apportant un suivi personnalisé, des formations et une validation périodique des acquis professionnels. L'observation des parcours démontre que l'intérim favorise l'insertion durable sur le marché du travail.

La formation constitue une priorité

Afin de répondre à des besoins en compétence non satisfaits et pour adapter les qualifications aux évolutions récentes du marché du travail, les agences d'emploi ont investi en 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 300 000 formations opérationnelles ont été mises en œuvre dans la branche.

La création du CDI intérimaire illustre la mise en œuvre de dispositifs concrets voués à améliorer la sécurisation et l'employabilité des intérimaires

Les salariés qui font le choix du travail temporaire comme mode de vie doivent pouvoir bénéficier d'un statut adapté et sécurisant entre les missions. C'est la raison pour laquelle un nouveau contrat de travail, le CDI intérimaire, a été créé par les partenaires sociaux en 2014. Cette innovation sociale majeure permet ainsi d'apporter une stabilité professionnelle et des garanties de rémunération pour les intérimaires qui optent pour ce contrat.

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 2020

1,2 Md€ de contributions

27 branches couvertes

5 011 780 salariés

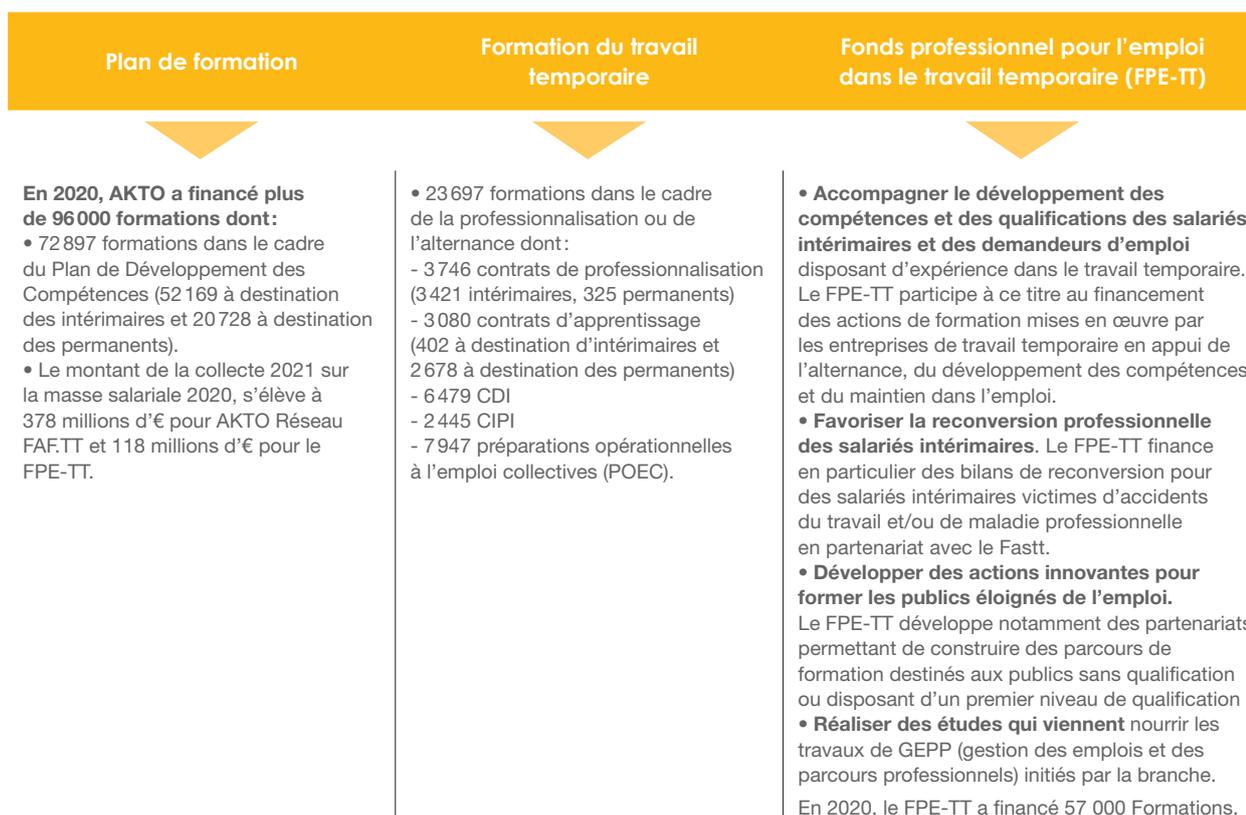
314 590 actions de formation

628 794 stagiaires formés et **65 989** alternants accompagnés

En 2020, les agences d'emploi ont investi près de 500 millions d'euros pour le financement de formations opérationnelles débouchant sur un emploi

Formation dans le travail temporaire

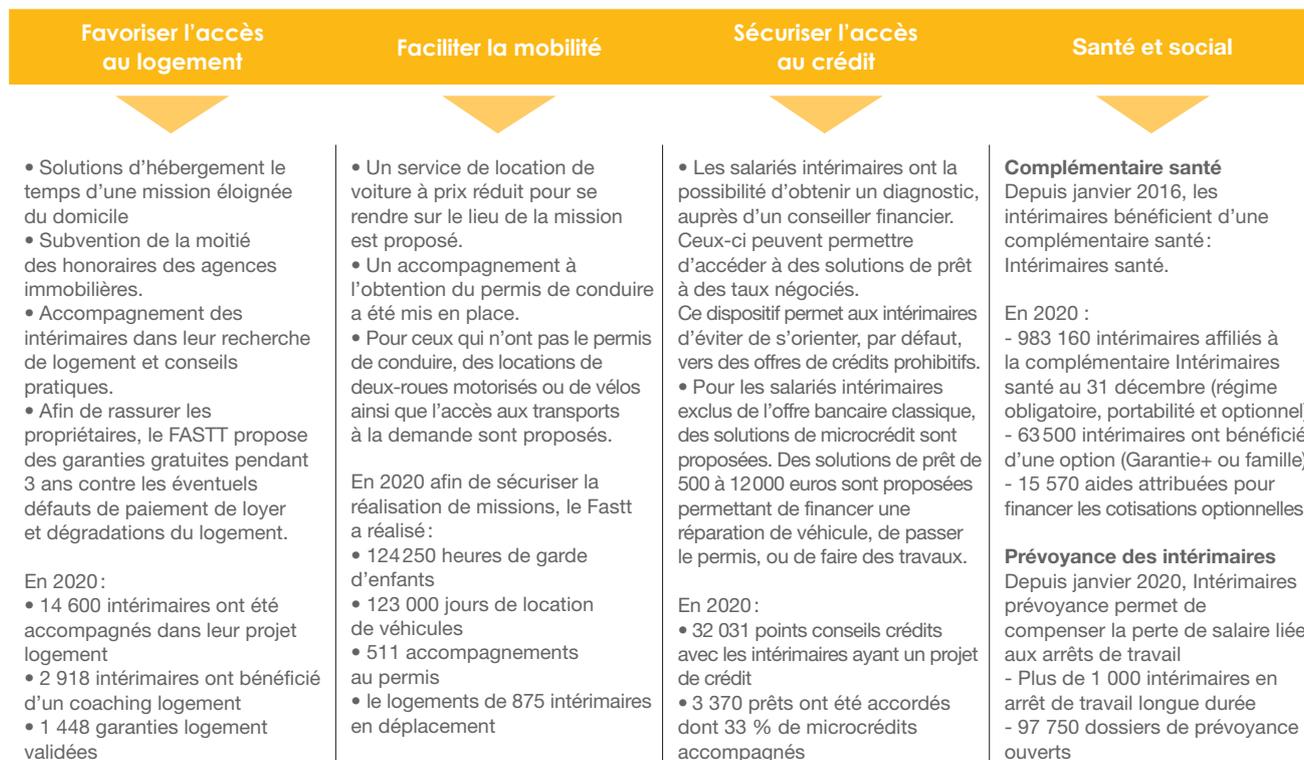
Environ 300 000 intérimaires ont bénéficié d'une action de formation avec notamment :



Source : AKTO, Prism'emploi.

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

Au cours de l'année, le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) a délivré des prestations aux intérimaires en mobilisant 33 millions d'euros. Parmi les services et les avantages sociaux proposés, le Fastt est notamment intervenu pour :



Source: Fastt (Fonds d'action sociale du travail temporaire).

Plus d'un million d'intérimaires bénéficient d'une mutuelle

Le régime de frais de santé des salariés intérimaires : intérimaires santé

La branche du travail temporaire a mis en application l'obligation de financer la couverture des frais de santé des salariés au 1^{er} janvier 2016 en instituant un régime de branche qui constitue une nouvelle étape dans la construction d'une flexibilité responsable et un élément du statut social de l'intérimaire.

Le régime a été institué par l'accord du 4 juin 2015 fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires. Par cet accord tous les salariés intérimaires totalisant 414 heures de travail dans la branche (toutes entreprises confondues) sur 12 mois glissants doivent obligatoirement être affiliés. Il a 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.

Par un second accord du 14 décembre 2016 les partenaires sociaux ont désigné un opérateur de gestion, interlocuteur unique de tous les salariés intérimaires quelle que soit l'entreprise qui les emploie, Siaci Saint Honoré, et recommandé deux coassureurs (AG2R et APICIL). La recommandation de ces deux coassureurs a été renouvelée par l'avenant 6 du 25 septembre 2020.

Outre les missions d'un gestionnaire délégué (encaissement des cotisations d'assurance et gestion des prestations), Siaci Saint Honoré est responsable du décompte de l'ancienneté de tous les salariés intérimaires afin de déterminer ceux qui remplissent la condition de 414h de travail sur 12 mois glissants. Le gestionnaire est aussi chargé d'administrer, pour le compte des entreprises les demandes de dispense des salariés qui ne souhaitent pas entrer dans le régime collectif obligatoire.

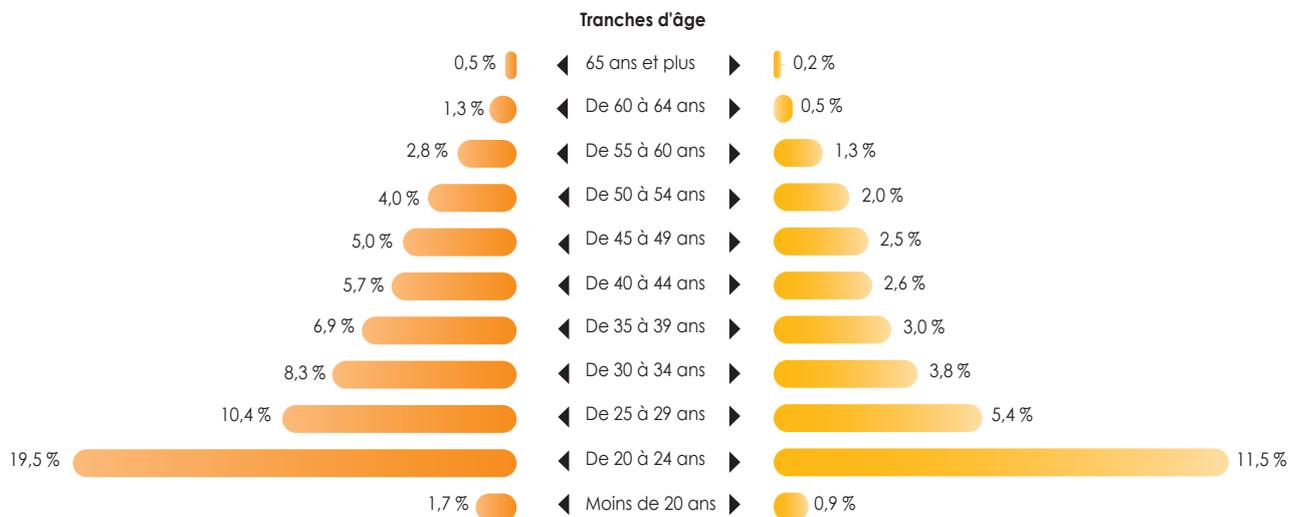
Ce régime unique permet aux salariés intérimaires employés par plusieurs agences d'emploi de bénéficier des mêmes garanties et d'une carte de tiers payant annuelle unique.

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

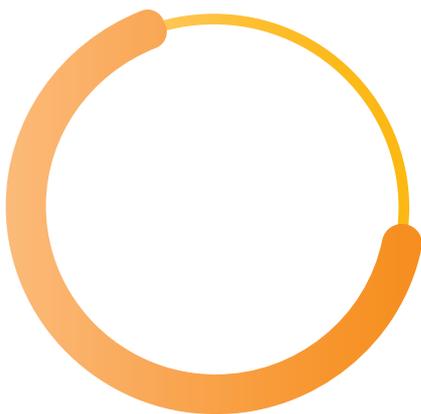
Source: Prism'emploi.

2/ Le travail temporaire contribue à l'insertion professionnelle

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



Source: Siaci.



Source: Siaci.

Nombre d'intérimaires :

2 412 231

66 %
part des hommes

34 %
par des femmes

En 2020, 820 000 jeunes ont réalisé une ou plusieurs missions d'intérim

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

En 2020, les jeunes (moins de 25 ans) totalisent :

34,1 % (*) de l'ensemble de l'emploi intérimaire

821 930 (*) salariés intérimaires

37 % des intérimaires de moins de 25 ans sont des femmes, **63 %** des 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 61 % n'avaient pas travaillé en CDD. Pour 67 % des intérimaires de moins de 25 ans interrogés, l'intérim leur a permis de trouver rapidement un emploi.

Un tremplin vers l'emploi

Si 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 36 % d'étudiants et 56 % sans emploi), ils sont, en mars 2021, 51 % en emploi (dont 21 % en CDI, 20 % en CDD et 10 % en intérim)(*).

Les jeunes et leur qualification

24 % des intérimaires de moins de 25 ans n'ont pas le bac, 49 % d'entre eux sont bacheliers, 27 % ont fait des études supérieures et 6 % n'ont aucun diplôme(*).

1 % d'entre eux est cadre, 20 % techniciens ou employés, 33 % ouvriers qualifiés et 47 % ouvriers non qualifiés.

Les jeunes et la formation professionnelle

7 % des jeunes interrogés passés par l'intérim en 2020 ont suivi une formation. 79 % de ces formations ont été qualifiantes ou diplômantes.(*)

(*) Source : OIR, BVA « Regards croisés sur l'intérim », 2021.

Répartition des moins de 25 ans par tranche d'âge



Source : Rapport de branche OIR, données Siaci.

La pratique de l'intérim se développe chez les seniors

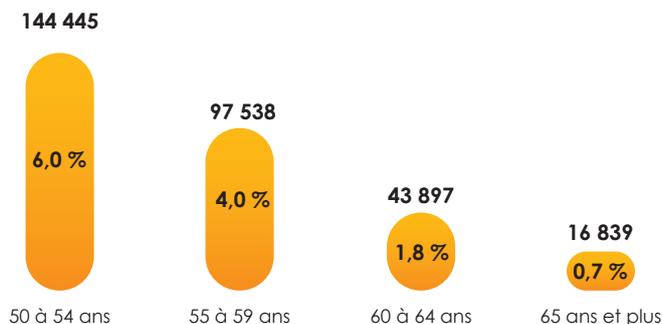
En 2020, les « seniors » (50 ans et plus) totalisent :

12,5 % ^(*) de l'ensemble de l'emploi intérimaire, soit **302 719** ^(*) salariés intérimaires

32 % des seniors intérimaires sont des femmes, **68 %** des hommes

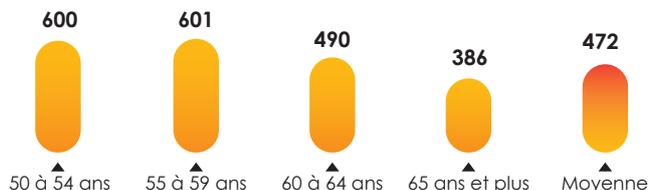
(*) Rapport de branche Observatoire de l'intérim et du recrutement.

Répartition des seniors par tranche d'âge



Source : Rapport de branche OIR, données Siaci.

Nombre d'heures travaillées par intérimaire, en moyenne



Source : Rapport de branche OIR, données Siaci.

Un moyen de trouver rapidement un emploi

57 % des seniors intérimaires interrogés (*) se sont tournés vers l'intérim car cela leur permettait d'accéder rapidement à un emploi, 24 % car les conditions de cette forme d'emploi leur convenaient (rémunération, rythme de travail...).

L'intérim, un moyen de mettre en valeur les compétences des seniors

Le travail temporaire permet de valoriser les compétences techniques des salariés de plus de 50 ans permettant ainsi de faire évoluer les mentalités et les pratiques dans les entreprises utilisatrices.

16 % des seniors intérimaires interrogés ont suivi une formation (73 % d'entre elles donnaient lieu à l'obtention d'un diplôme ou d'une certification reconnue).

(*) Source : OIR, BVA « Regards croisés sur l'intérim » : 2021.

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 initiée 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 société 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 :

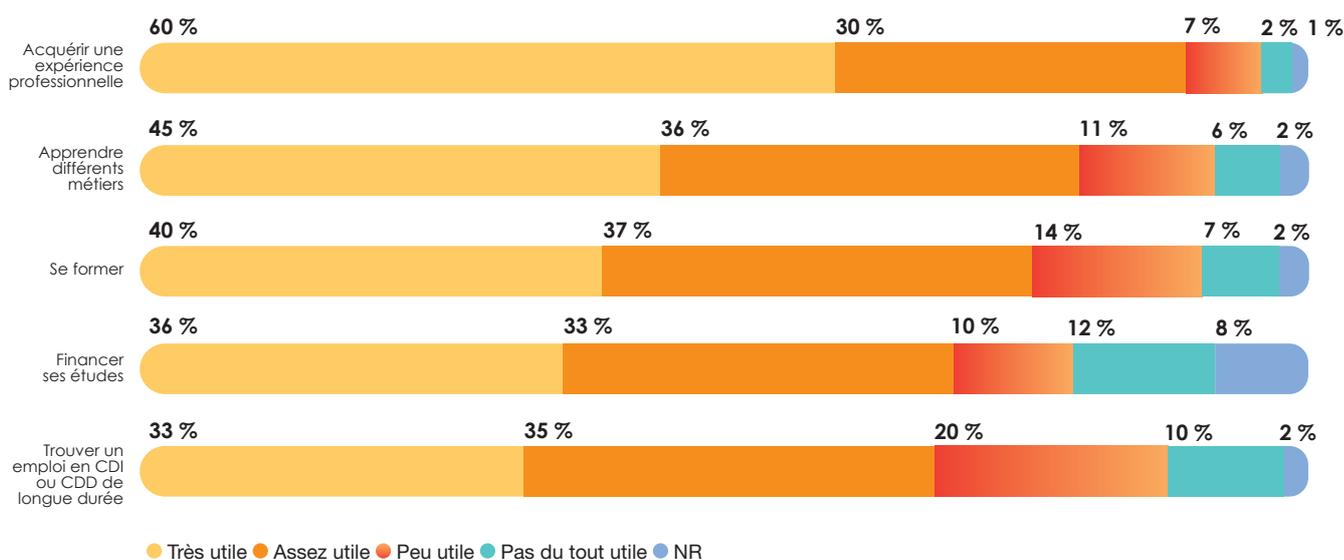
- favoriser une meilleure connaissance mutuelle par une interconnaissance des offres de services réciproques pour sécuriser les conditions du développement de l'emploi de personnes handicapées par les agences d'emploi tout au long du parcours de la personne ;
- faciliter l'écoute, la participation et la coopération des signataires avec les représentants de la branche du Travail Temporaire pour accompagner la montée en compétences des équipes dans les agences d'emploi, au plus près des territoires ;
- donner de la visibilité aux signataires sur les synergies et partenariats existants et à développer et définir leurs engagements pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle des termes de l'accord ;
- accompagner le déploiement et permettre la réussite de la mise en œuvre de l'expérimentation des Entreprises adaptées de travail temporaire (EATT).

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

Les enquêtes menées auprès des intérimaires montrent que l'intérim est considéré comme une véritable opportunité dans une carrière professionnelle.

90 % d'entre eux jugent que leur passage par l'intérim a été utile pour acquérir une expérience professionnelle. Il permet également d'apprendre différents métiers (81 %) et de se former (77 %). L'intérim apparaît comme un moyen utile pour trouver un emploi durable pour 68 % des intérimaires.

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



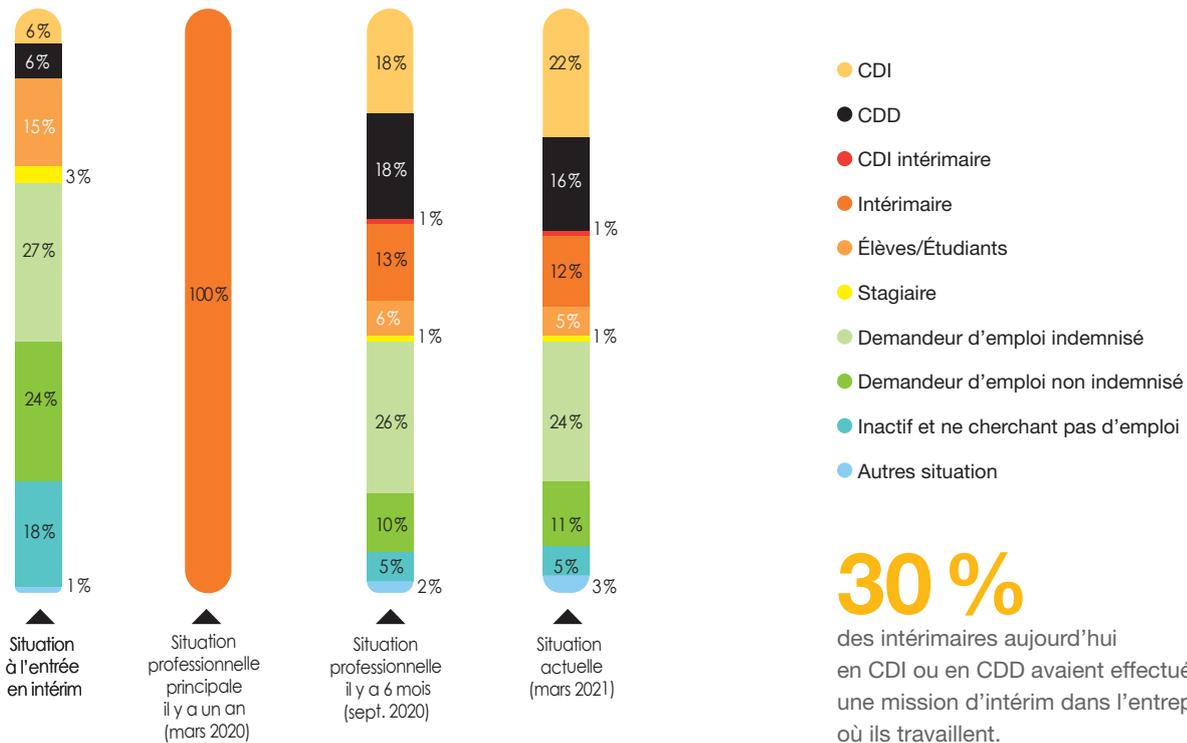
Source: Enquête OIR / BVA, 2021.

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 ou en CDD : 22 % en CDI (+ 9 points par rapport à l'an dernier) et 16 % en CDD (+ 9 points par rapport à l'an dernier).

La proportion des demandeurs d'emploi passe de 51 % à 35 %. 12 % des enquêtés sont toujours intérimaires (soit une baisse de 37 points par rapport à l'an dernier).



30 %

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

Source: Enquête OIR / BVA juin 2020.

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 manière croissante 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 de plus en plus impatients et exigeants. En d'autres termes, dans une économie globalisée, ce sont les attentes des consommateurs qui structurent l'organisation du travail.

Le travail temporaire aide les entreprises à préparer la reprise

Les agences disposent d'une implantation locale qui leur confère une connaissance approfondie des entreprises et des bassins d'emploi. Grâce à un mode de fonctionnement en réseau, elles sont en mesure d'apporter des solutions opérationnelles au besoin de flexibilité. Les entreprises utilisatrices peuvent ainsi synchroniser leur production avec leurs carnets de commandes. En phase de reprise, l'incertitude économique incite les entreprises à la prudence et l'intérim apparaît comme un moyen essentiel pour accompagner leur développement.

L'intérim contre la délocalisation industrielle

L'intérim est devenu un facteur clé de compétitivité et de maintien de l'emploi en France pour les industries exposées à la concurrence internationale. Le recours au travail temporaire a permis à certains secteurs industriels de résister et de se renforcer en accentuant leur réactivité face à la conjoncture et à leurs clients. Ces gains de flexibilité se sont accompagnés de gains de productivité qui ont permis de limiter les destructions d'emplois ou de développer l'emploi. Une étude du Ministère de l'emploi le confirme : « Plus les secteurs ont recours aux nouveaux modes de flexibilité de l'emploi apparus au cours de la précédente décennie (contrats courts et intérim), plus ils parviennent à préserver des gains de productivité soutenus tout en transformant le surplus d'activité en emplois ».

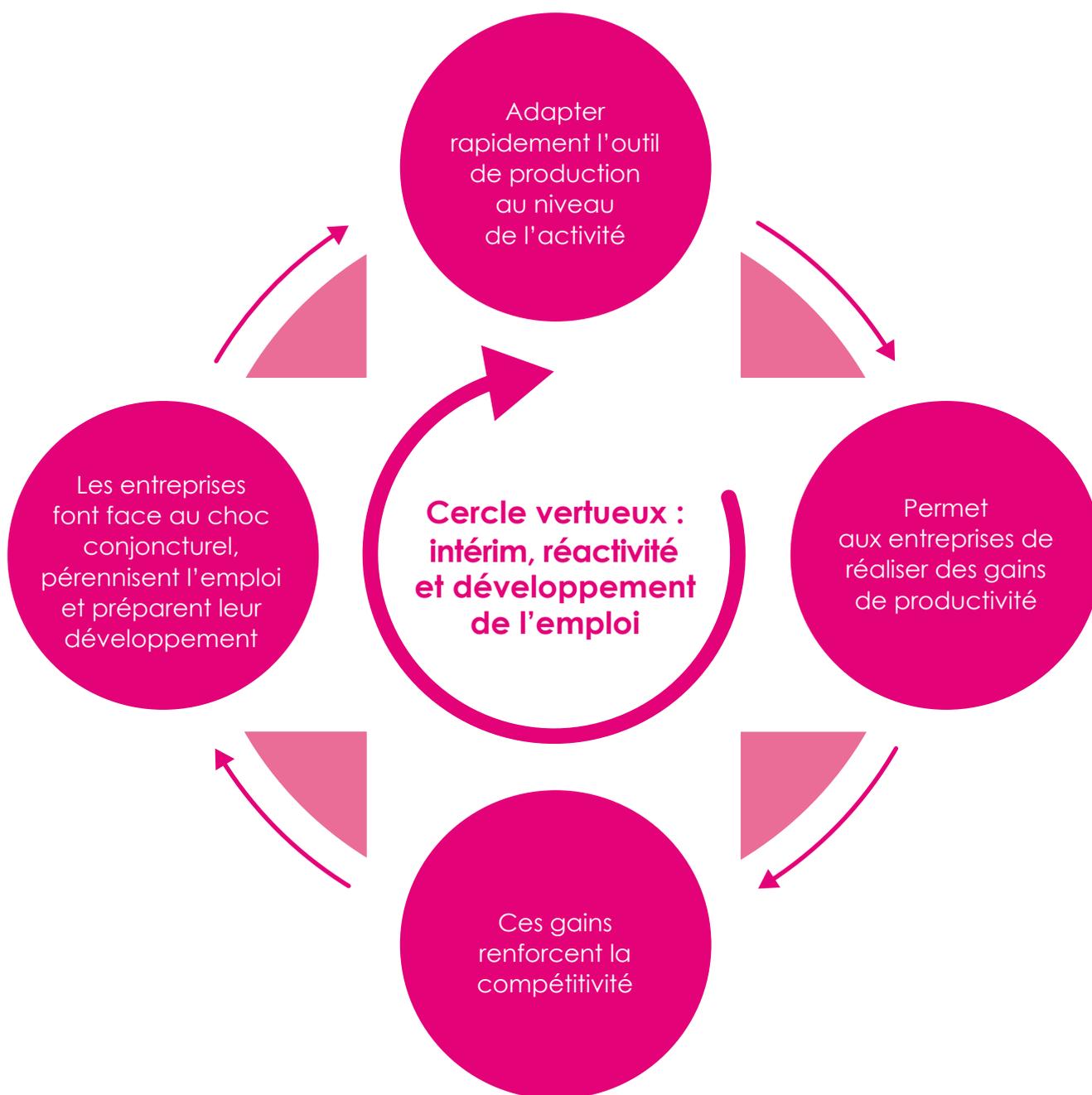
Une valeur ajoutée majeure en matière de ressources humaines

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

L'intérim renforce la réactivité des entreprises

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

Lors des cycles baissiers, le recours à l'intérim permet aux entreprises de faire face au choc conjoncturel et de pérenniser leur activité tout en préservant la plupart des emplois. En phase de reprise, l'intérim constitue une solution pour transformer instantanément tout surplus d'activité en emploi, éviter les situations de « goulots d'étranglement » et contribuer au développement de l'emploi.



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

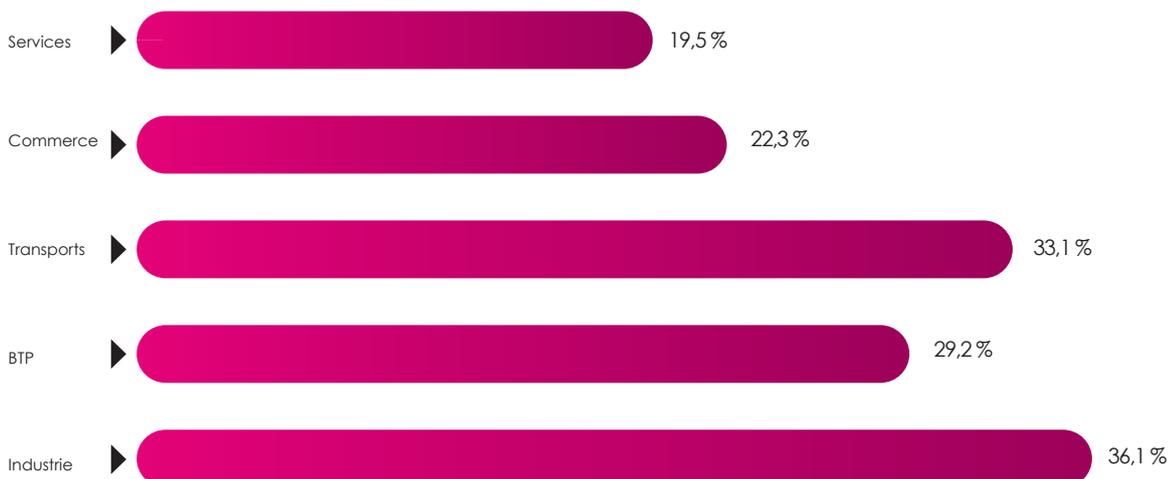
Part des entreprises utilisatrices, par secteur, considérant que l'intérim les aide à faire face aux cycles économiques



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

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



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

L'intérim, qui permet aux entreprises de répondre aux contraintes de réactivité, est perçu par près de 30 % des entreprises utilisatrices comme un moyen direct d'améliorer leur compétitivité sur leur marché.

En 2020, les intérimaires comptent pour 2,5 % des salariés

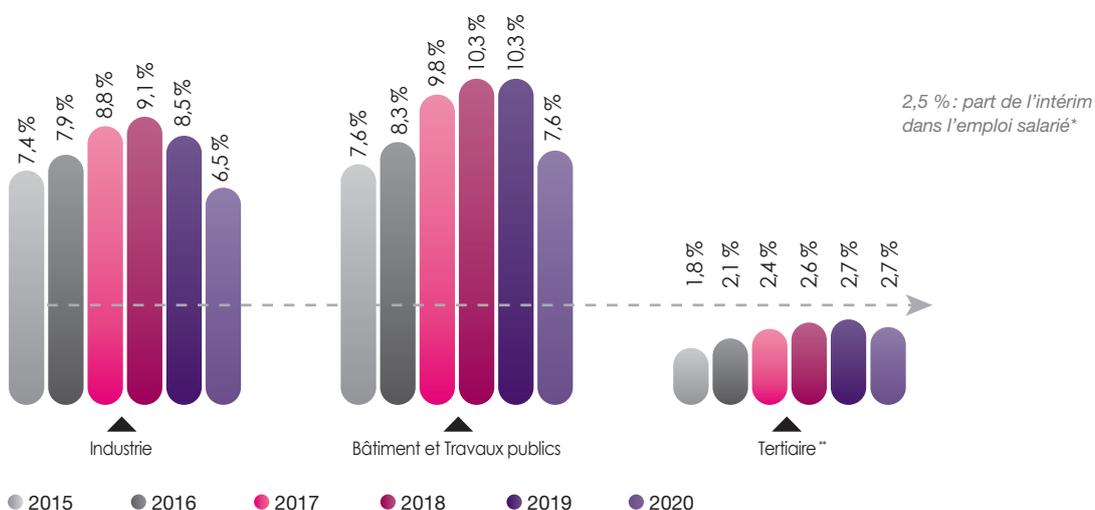
Le travail temporaire, impacté par la crise sanitaire, voit sa part baisser de 0,6 point, et représenter 2,5 % des effectifs salariés en 2020.

Le recours à l'intérim, qui permet en premier lieu aux entreprises de faire face au surcroît d'activité, a naturellement chuté lors du confinement de la mi-mars 2020 ; avec une baisse particulièrement marquée dans le secteur du BTP avec un taux de recours divisé par 2,5 comparé à la situation d'avant crise. Les intérimaires ont toutefois bénéficié, au même titre que l'ensemble des salariés, du dispositif de l'activité partielle, permettant d'amortir les effets de l'interruption de leurs missions. La reprise lente et progressive de l'activité économique s'est ensuite accompagnée d'un redressement du recours à l'intérim à la fin du deuxième trimestre.

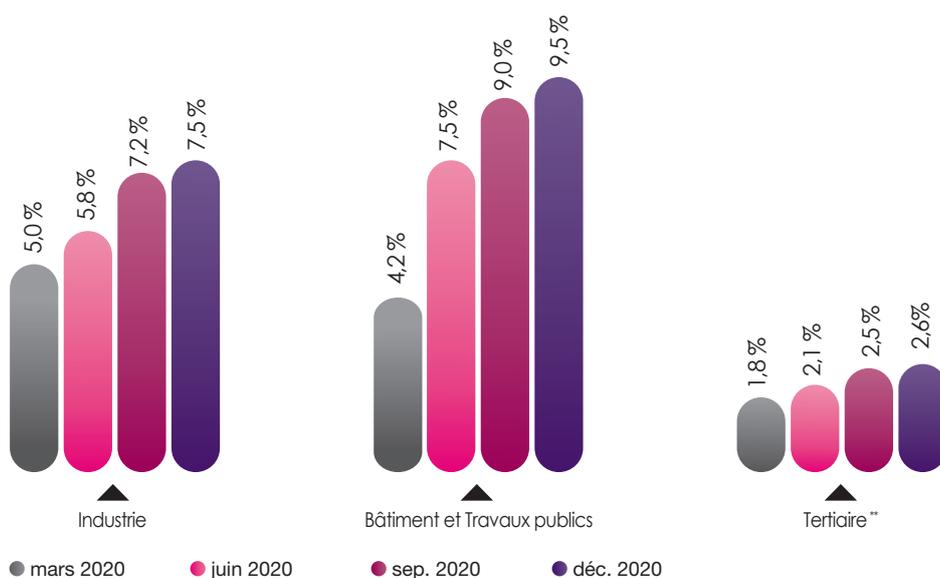
L'observation du recours à l'intérim décrit de fortes variations trimestrielles, directement liées à la situation conjoncturelle.

Toutefois, celui-ci, en valeur annuelle, apparaît relativement constant au cours des 25 dernières années (compris entre 2,5 % et 3,5 %), montrant qu'il est pleinement intégré au processus de production et qu'il joue un rôle stabilisateur pour les entreprises.

Taux de recours à l'intérim par grand secteur de 2015 à 2020



Taux de recours à l'intérim par trimestre et par grand secteur en 2020



Source : DARES.

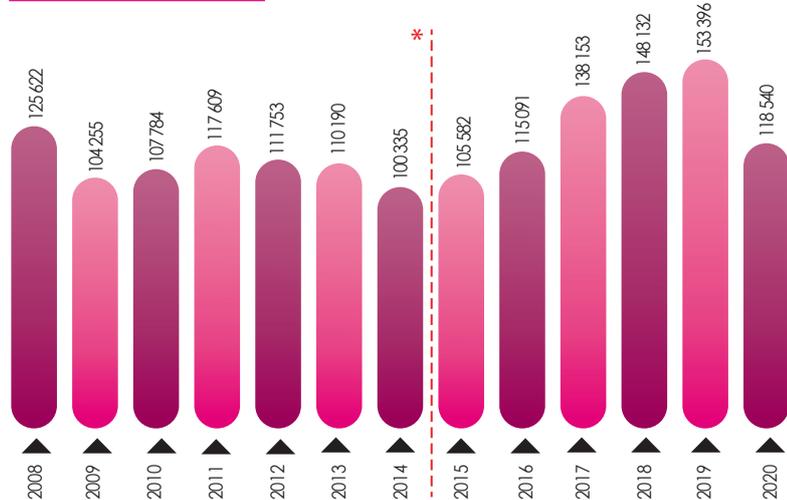
* Emploi salarié : estimation trimestrielle Acoess-Dares-Insee. Il couvre tous les secteurs d'activité, en dehors des activités extraterritoriales, et porte sur le champ de la France, hors Mayotte.

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

2/ Zoom sur les 6 principaux sous-secteurs

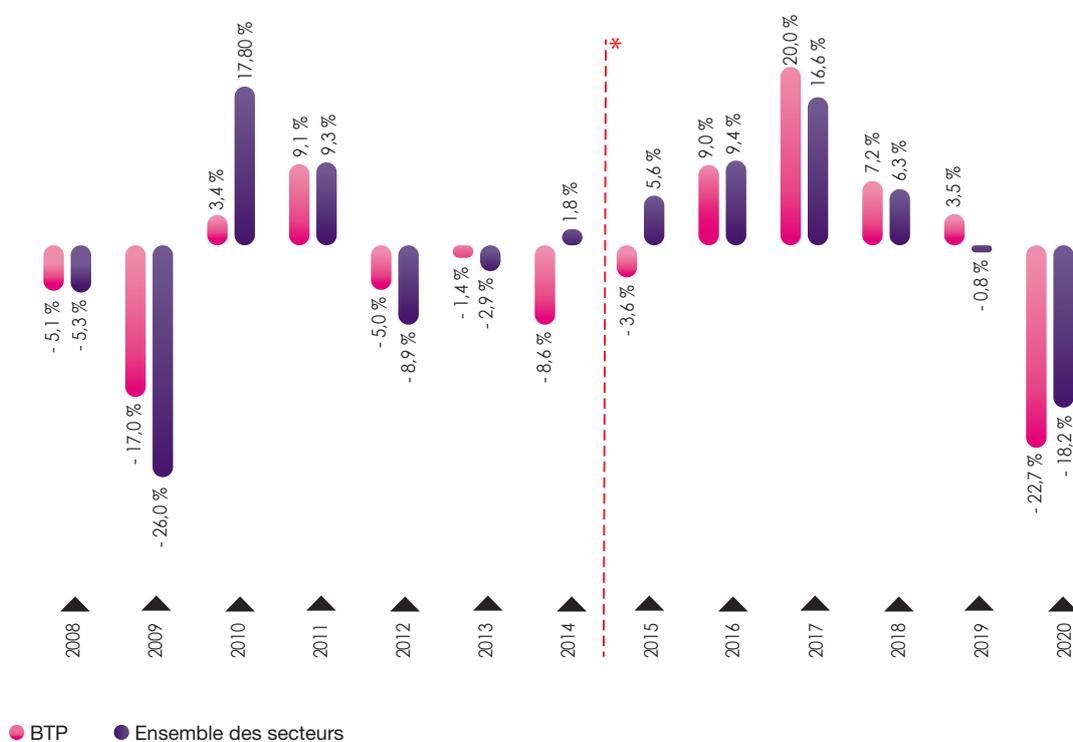
L'intérim dans le secteur du BTP

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



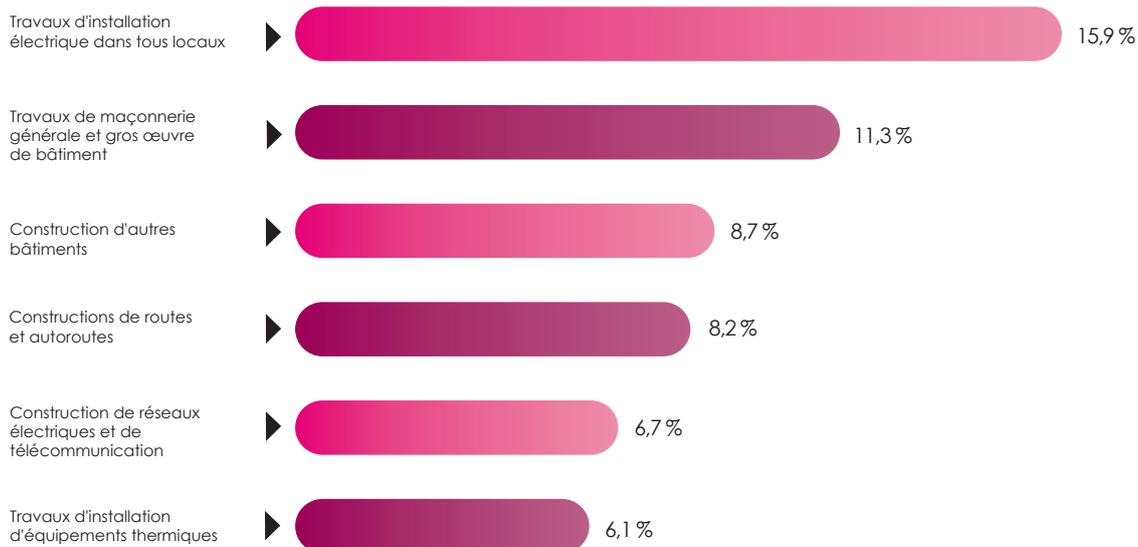
(*) Données Dares révisées

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



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

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



Part de ces 6 secteurs dans le total BTP : 56,9 %

TENDANCES

Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen dans le BTP est de 1,0 % contre 1,9 % pour l'ensemble des secteurs.

Dans le second œuvre, l'intérim est essentiellement représenté dans les travaux d'installation électrique (15,9 %) et l'installation d'équipements thermiques (6,1 %).

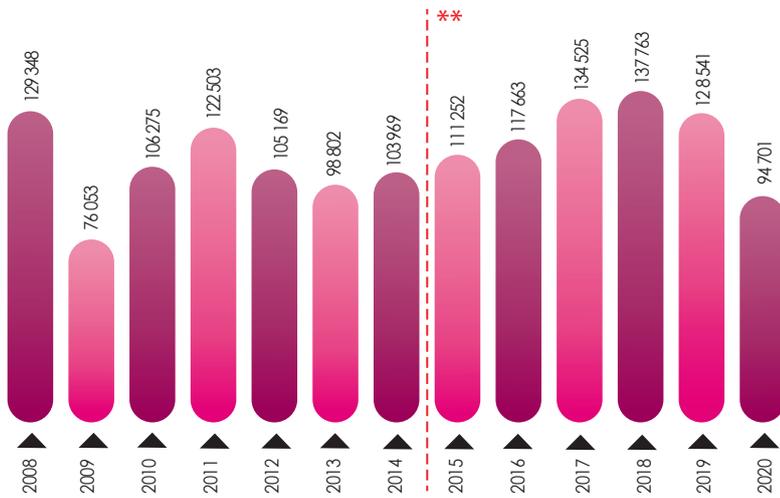
Dans le gros œuvre, l'intérim se concentre sur la maçonnerie (11,3 %) et la construction de bâtiments (8,7 %).

Dans les travaux publics, la construction de routes et d'autoroutes cumule 8,2 % des effectifs.

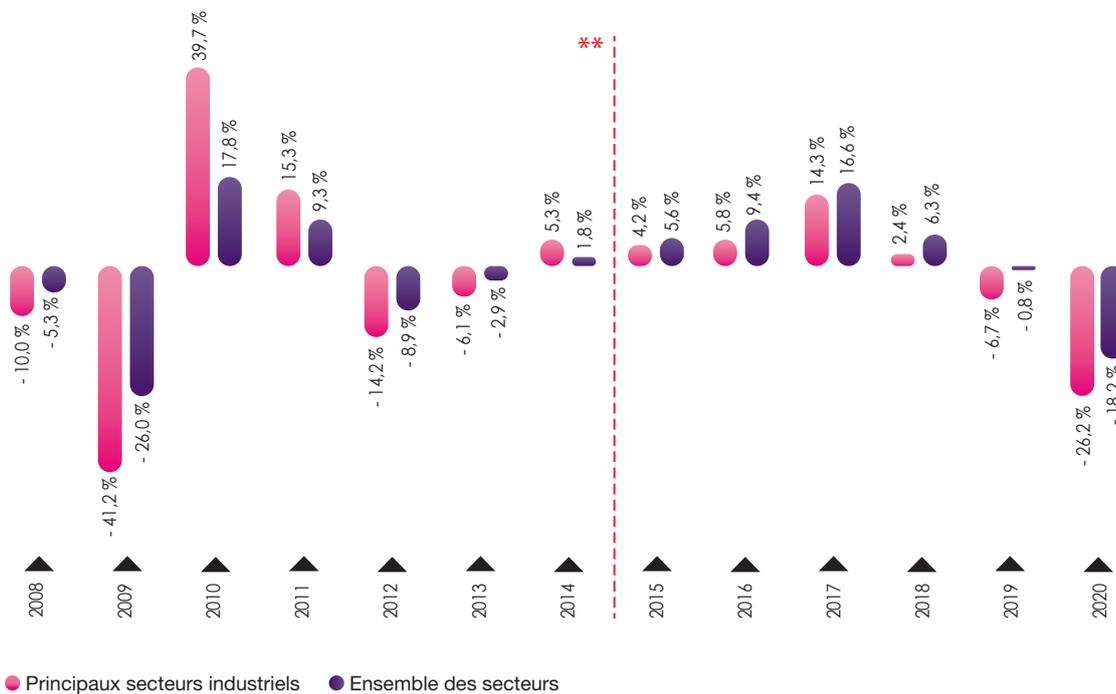
Source : DARES à partir des DSN. Baromètre Prism'emploi pour les secteurs détaillés.

L'intérim dans les principaux secteurs industriels

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



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

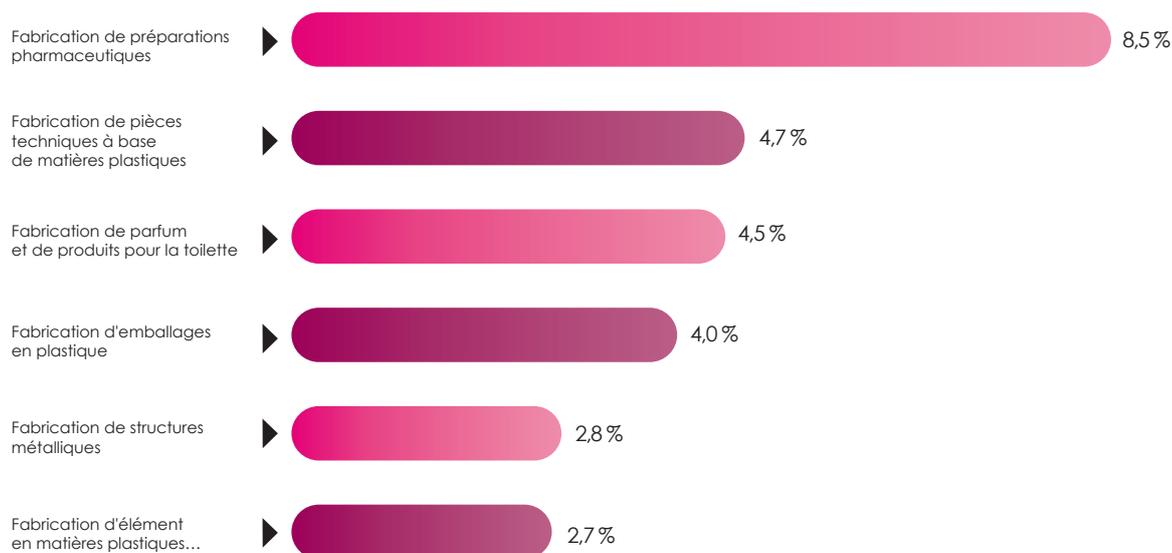


* Les principaux secteurs industriels correspondent dans la nomenclature agrégée de l'Insee au secteur : fabrication d'autres produits industriels.

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

Part des 6 principaux sous-secteurs de la fabrication des principaux produits industriels

(détail NAF 700)



Part de ces 6 secteurs dans le total autres produits industriels : 27,1 %

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.

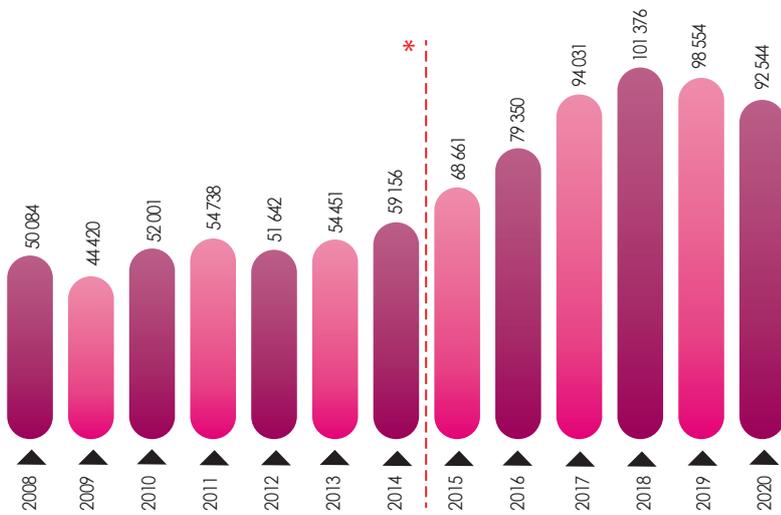
Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen des principaux secteurs industriels baisse de -1,1 %, contre une hausse de 1,9 % pour l'ensemble des secteurs.

Les principaux secteurs industriels sont relativement atomisés puisque les 5 premiers sous-secteurs représentent le quart des effectifs.

Source: DARES à partir des DSN.

L'intérim dans le secteur des transports

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



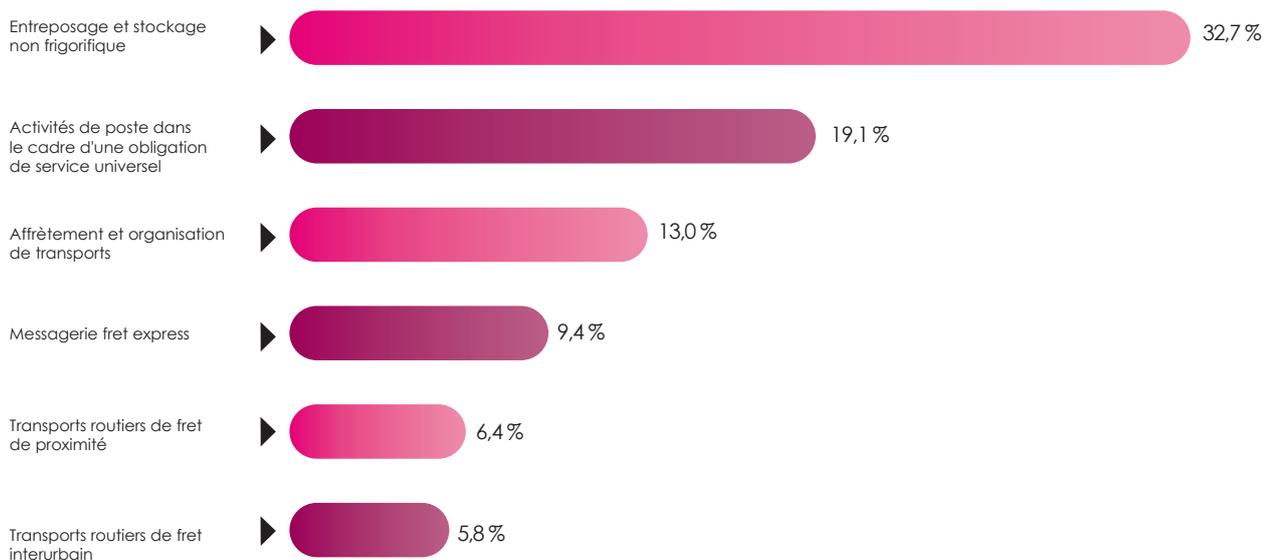
Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur des transports



● Secteur des transports ● Ensemble des secteurs

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

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



Part de ces 6 secteurs dans le total transports: 86,4 %

TENDANCES

Sur la période observée, le taux de croissance annuel moyen du secteur des transports croît de 5,9 %, contre une hausse de 1,9 % pour l'ensemble des secteurs.

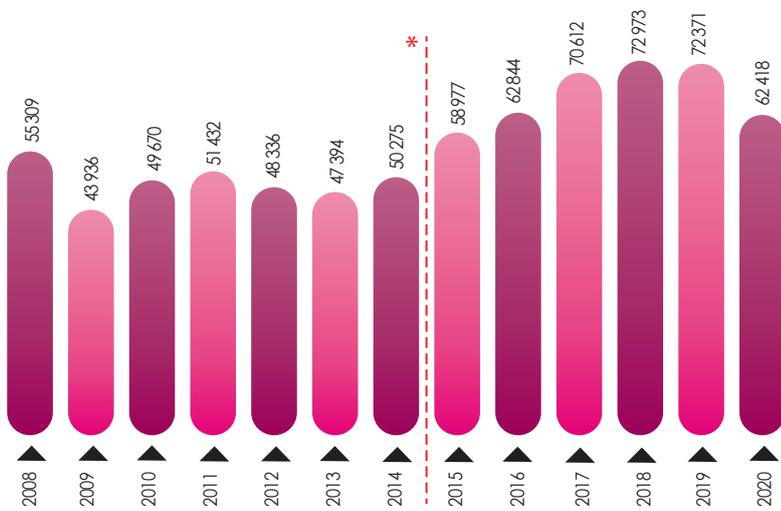
Avec le tiers des effectifs, l'activité d'entrepôt représente le premier sous-secteur.

Les transports et la logistique forment un ensemble plutôt concentré puisque les 5 premiers sous-secteurs représentent plus de 80 % des effectifs.

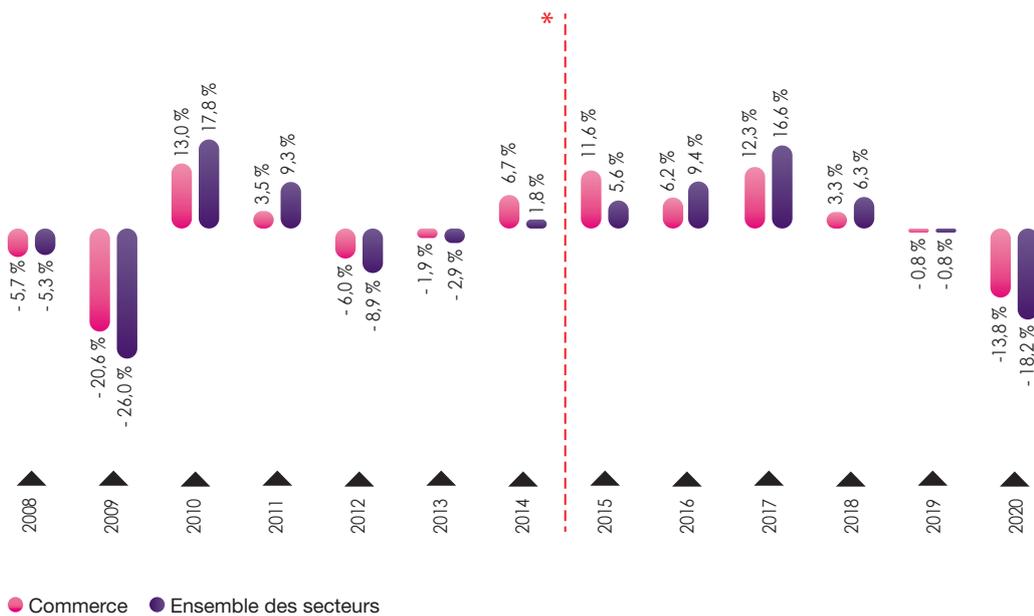
Source: DARES à partir des DSN. Baromètre Prism'emploi pour les secteurs détaillés.

L'intérim dans le secteur du commerce

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

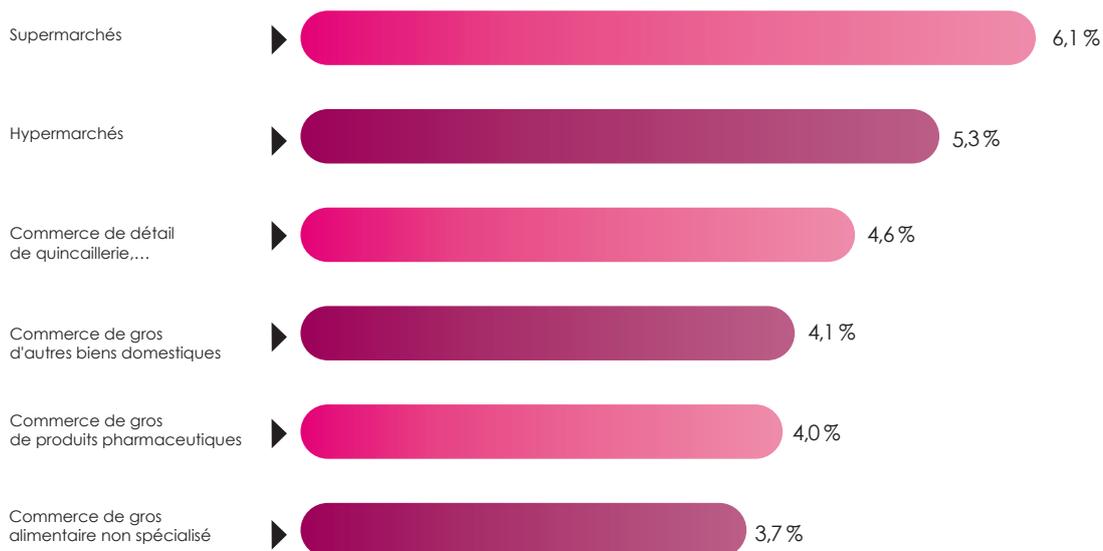


Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur du commerce



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

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



Part de ces 6 secteurs dans le total commerce: 27,8 %

TENDANCES

Sur les 10 dernières années, le taux de croissance annuel moyen du secteur commerce augmente de 2,3 %, contre 1,9 % pour l'ensemble des secteurs.

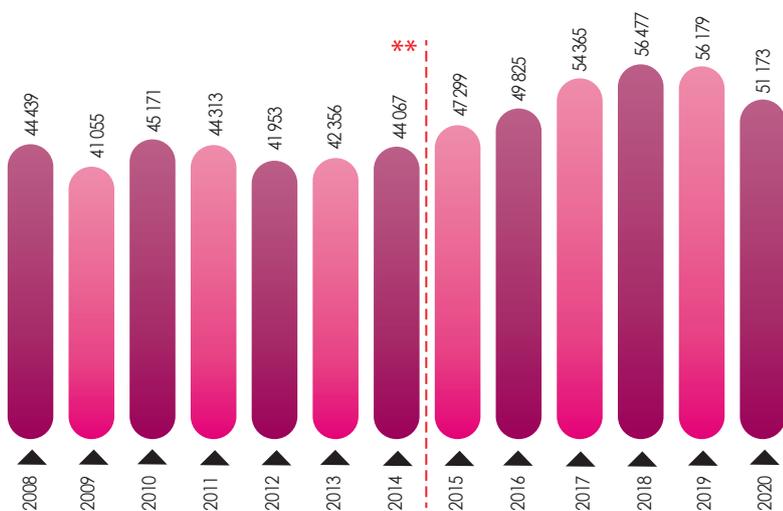
Celui-ci, fortement dépendant de la consommation des ménages, apparaît plus stable que la moyenne des secteurs.

Les intérimaires du commerce se concentrent d'abord dans le commerce de détail (les supermarchés, les hypermarchés et la quincaillerie totalisent respectivement 6,1 %, 5,3 % et 4,6 % des effectifs), puis dans le commerce de gros d'équipement de biens domestiques et de produits pharmaceutiques qui emploient respectivement 4,1 % et 4,0 % des intérimaires du secteur.

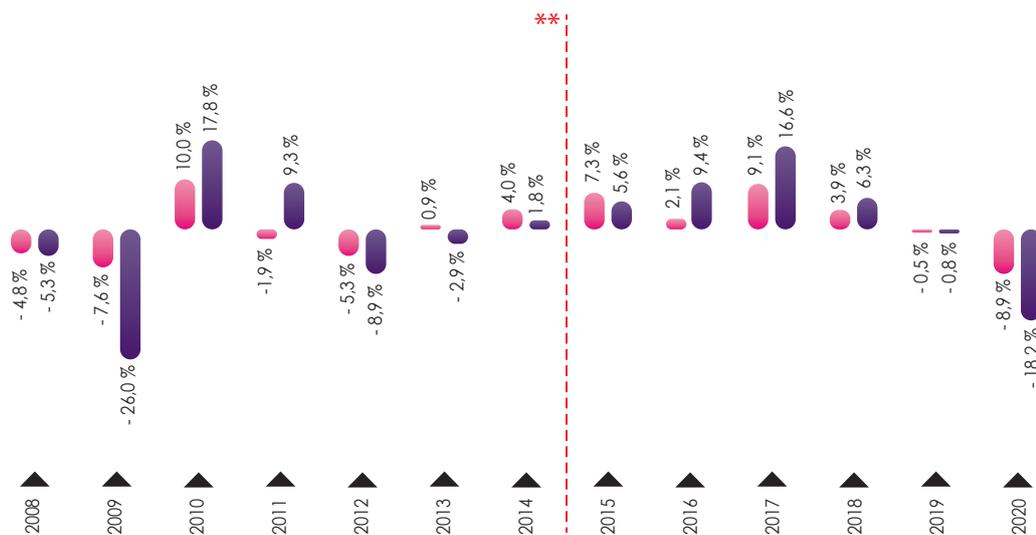
Source: DARES à partir des DSN. Baromètre Prism'emploi pour les secteurs détaillés.

L'intérim dans l'agroalimentaire*

Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans la fabrication de denrées alimentaires



Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires



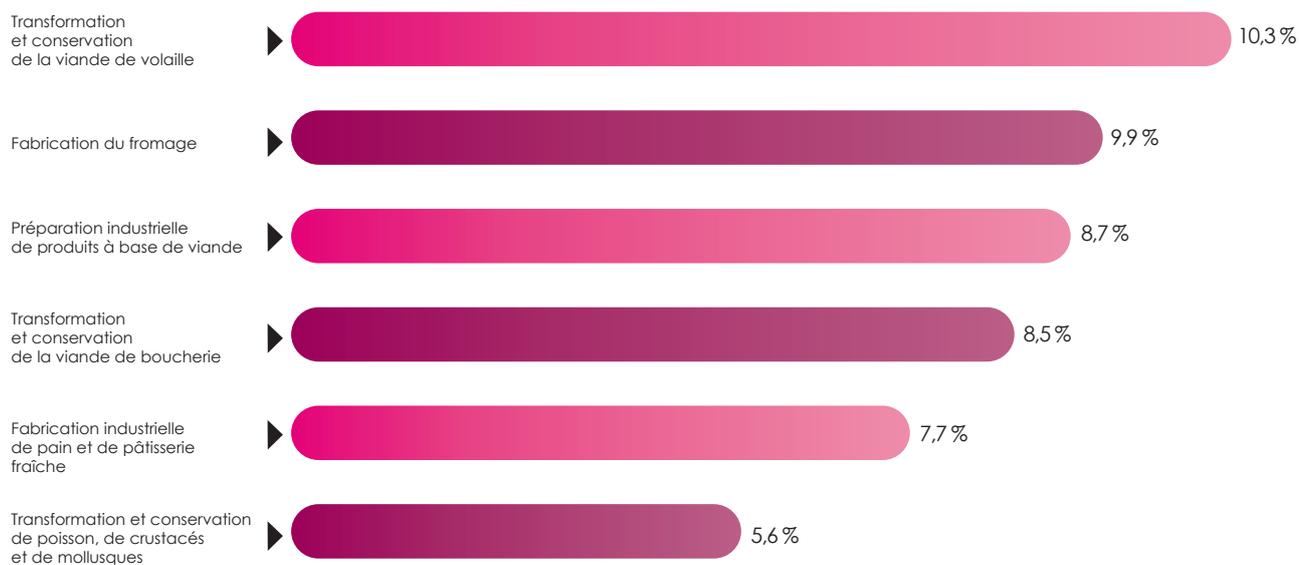
● Agroalimentaire ● Ensemble des secteurs

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

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

Part des 6 principaux sous-secteurs de la fabrication de denrées alimentaires

(détail NAF 700)



Part de ces 6 secteurs dans le total fabrication de denrées alimentaires : 51 %

TENDANCES

Depuis 2010, le taux d'évolution annuel moyen dans l'agroalimentaire est de 1,3 %, contre une hausse de 1,9 % pour l'ensemble des secteurs.

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

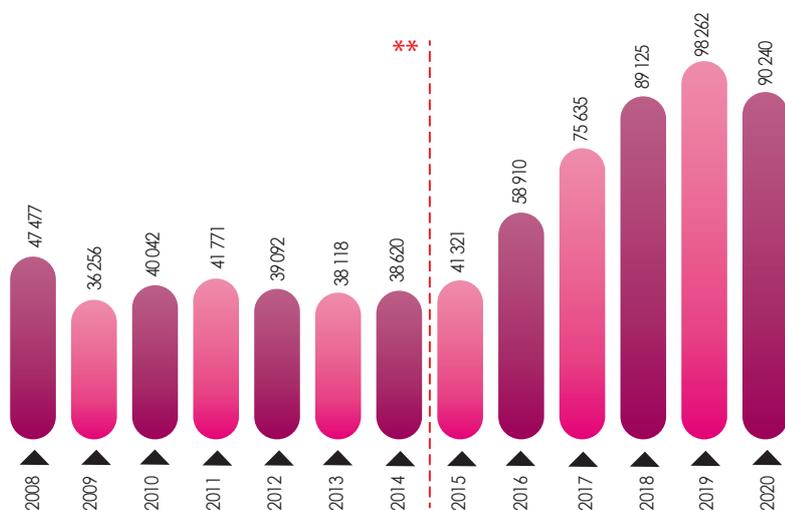
Les 3 premiers sous-secteurs – transformation de viande de volaille, fabrication de fromage et préparation industrielle de produits à base de viande – totalisent près de 30 % de l'activité du secteur.

Source : DARES à partir des DSN.

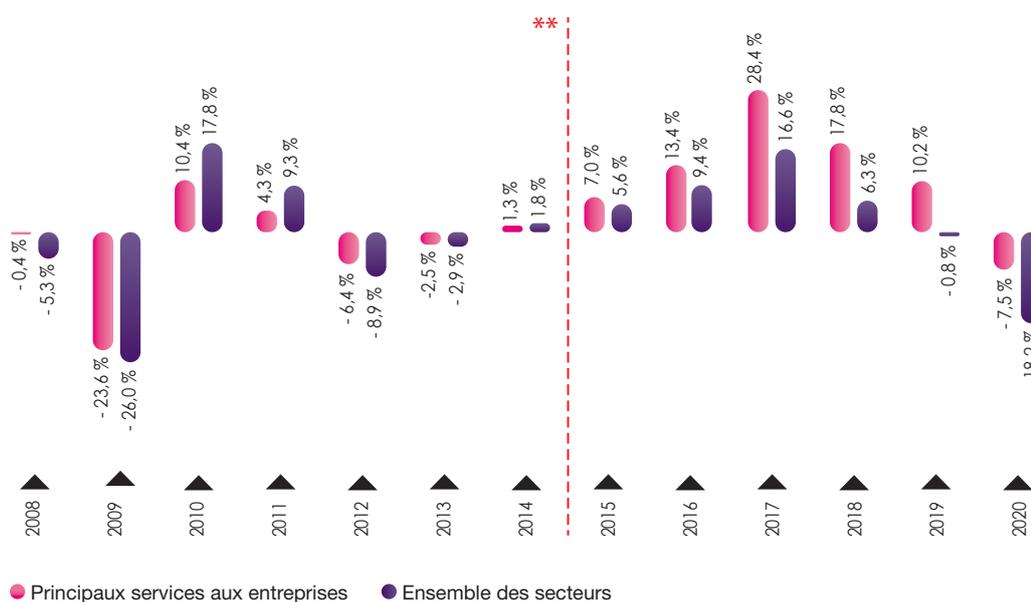
L'intérim dans les principaux secteurs des services aux entreprises*

Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein

dans le secteur des principaux services aux entreprises*



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

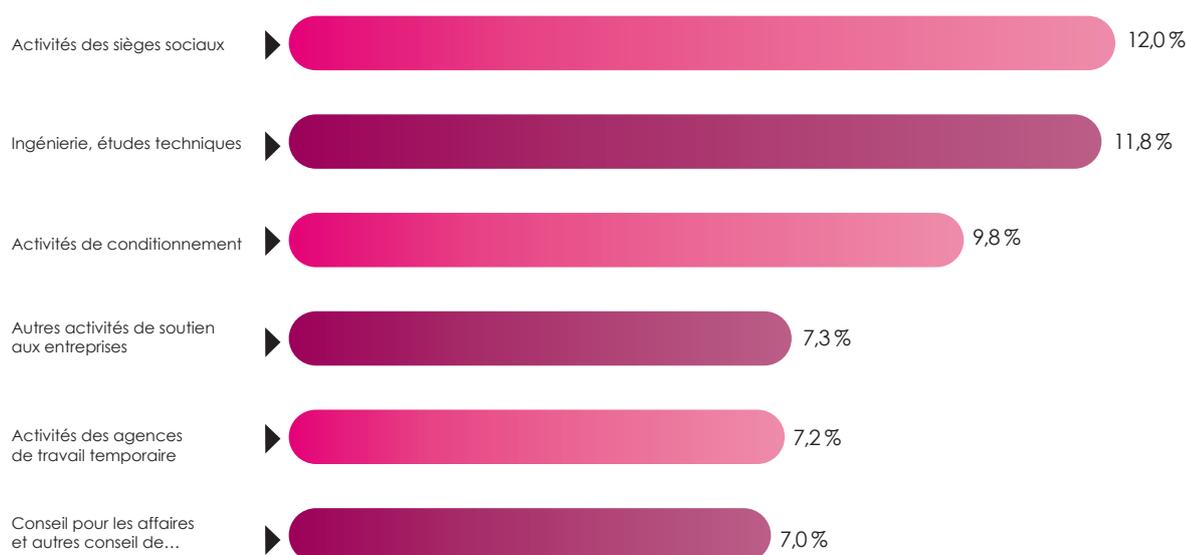


● Principaux services aux entreprises ● Ensemble des secteurs

* 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.

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

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



Part de ces 6 secteurs dans le total activités scientifiques et services administratifs : 55 %

TENDANCES

Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen dans les services aux entreprises augmente de 8,5 %, contre une hausse de 1,9 % pour l'ensemble des secteurs.

Cette forte progression s'explique d'abord par l'essor du CDII, comptabilisé dans ce secteur et qui, depuis 2014, a créé près de 50 000 emplois en équivalent temps plein.

Source : 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 DSN entreprises de travail temporaire. 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. 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 % chiffre d'affaires du secteur). Les entreprises du panel communiquent leur chiffre d'affaires hors taxes et le volume des heures facturées correspondantes pour chaque mois écoulé.

Un taux d'évolution brut (par rapport au même mois de l'année précédente) est calculé à partir de la compilation des données et un taux d'évolution corrigé des jours ouvrables (CJO) est précisé afin de tenir compte d'éventuels « effets calendaires ». En effet, deux mêmes mois d'années successives peuvent comporter un nombre de jours ouvrables ou « facturables » (du lundi au vendredi) différents.

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

- l'augmentation du niveau de salaire et du Smic,
- l'élévation du niveau des qualifications des intérimaires.

Quelques références bibliographiques

- **Juillet 2021**, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/BVA « Regards des intérimaires sur l'intérim »
- **Juillet 2021**, Enquête recrutement, Prism'emploi/Xerfi-I+C
- **Décembre 2020**, 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
- **Mai 2012**, Étude BVA-PRISME, « Enquête auprès des entreprises sur les contrats de travail dont la durée est limitée »
- **2012**, Étude Boston Consulting Group/Eurociett, « Adapting to change »
- **2011**, l'Harmattan, « Visages de l'intérim en France et dans le monde », Rachid Belkacem, Cathel Kornig et François Michon
- **2008**, Étude EUROCIETT/Bain : « Davantage d'opportunités d'emploi pour plus de personnes »
- **Octobre 2006**, Document de travail du groupe de travail « Sécurisation des parcours professionnels », Conseil d'Orientation pour l'Emploi, « Organisation du marché du travail et « flexicurité » à la française ». Laurent Duclos et Jean-Yves Kerbourc'h
- **Février 2006**, Institut Montaigne « Pauvreté, exclusion ce que peut faire l'entreprise »
- **Avril 2005**, DARES, Premières informations, premières synthèses, Emploi industriel : le dernier creux conjoncturel sans influence sur la tendance des gains de productivité

