



Bilan de l'année 2021 et enjeux de l'année 2022 pour le secteur du travail temporaire

Introduction :

- L'année 2021 a été très fortement perturbée, d'abord par les restrictions sanitaires imposées par la pandémie puis par une reprise économique plus forte que prévue. La relance et les politiques publiques en faveur du maintien de l'emploi ont en effet conduit à une puissante vague d'embauches, concentrées sur une dizaine de secteurs : santé, construction, informatique, éducation, action sociale, services aux entreprises à forte valeur ajoutée etc. **En conséquence, les tensions sur les compétences qui préexistaient à la crise se sont exacerbées.**
- S'agissant de l'emploi intérimaire, le niveau atteint en décembre 2021 dépasse la situation d'avant la crise Covid (+5,1 % par rapport à décembre 2019). Toutefois, en cumul annuel, l'année 2021 s'inscrit toujours en retrait de 4,0 % par rapport à l'année de référence 2019 avec 730 500 emplois en ETP, en raison d'un début d'année difficile.
- Sur le plan qualitatif, l'emploi intérimaire s'est profondément transformé au cours de l'année 2021. En effet, cette quasi-normalisation dissimule des bouleversements sectoriels significatifs. **Au total, près de 25% des emplois intérimaires ont changé de nature sectorielle durant la crise.**
- Le début d'année 2022 a conjugué des besoins accrus pour faire face à la croissance de l'activité et à la nécessité de remplacer les salariés permanents malades avec un manque de visibilité dans certains secteurs, en raison de difficultés d'approvisionnement persistantes (matières premières, composants électroniques...). **Cette situation contrastée accentue les disparités territoriales et sectorielles qui caractérisent cette sortie de crise.**
- **Enfin, le secteur du travail temporaire dispose d'atouts et de moyens importants pour relever le défi de cette transformation de la structure des emplois.** Il peut s'appuyer sur un dialogue social de branche actif et coopératif, en particulier sur les sujets de formation et de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Il bénéficie également du déploiement systématique, territoire par territoire, d'une politique partenariale ambitieuse avec Pôle emploi, les Missions Locales et les Régions pour proposer un emploi à celles et ceux qui en restent encore éloignés.

Sommaire :

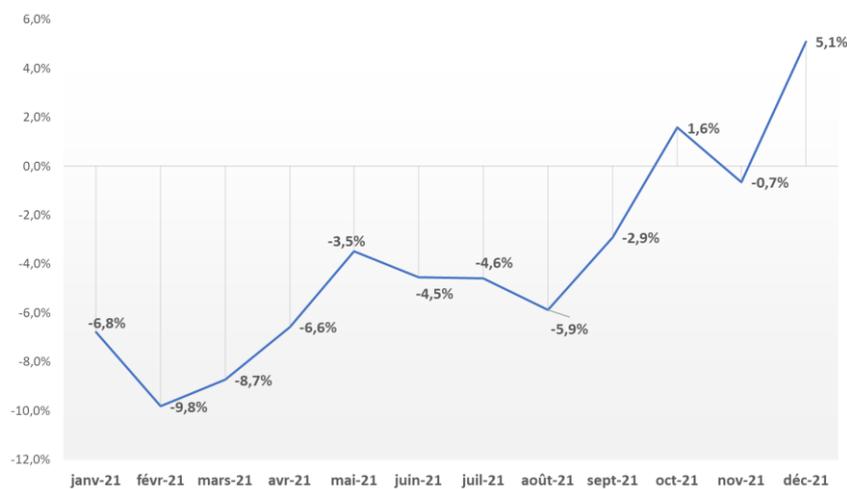
Le bilan économique de l'année 2021	3
Un redressement lent et progressif	3
Les tendances par secteur : l'évolution de l'intérim dans le secteur transport-logistique s'est nettement démarquée	3
Les tendances par qualification : les cols blancs connaissent des évolutions plus favorables que les cols bleus	4
Les tendances par région : reflet des caractéristiques sectorielles des bassins d'emploi	4
L'évolution du CDII	4
Le bilan des actions menées en 2021	5
Le développement des partenariats et la défense du modèle socialement responsable du travail temporaire	5
Les enjeux majeurs de l'année 2022	6
La réallocation sectorielle des emplois	6
Le développement des nouvelles formes d'emploi et des plateformes numériques d'emploi	7
La sécurisation du CDII et du modèle d'emploi salarié protecteur et flexible	8
L'emploi des publics vulnérables et des jeunes	9
Prism'emploi le Blog	10
Le baromètre Prism'emploi – Décembre 2021	11

Le bilan économique de l'année 2021

Au cours de l'année 2021, l'emploi intérimaire, comparé à la situation d'avant crise, a diminué en moyenne de 30 000 emplois en équivalent temps plein, avec une progression de la part des contrats à durée indéterminée intérimaires (CDII).

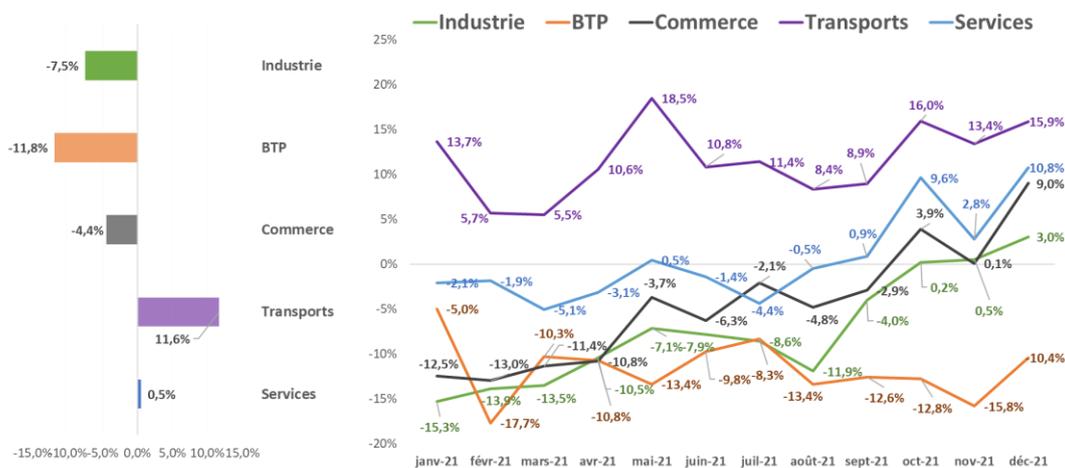
Avec des effectifs en baisse de 4,0 % par rapport à 2019, le travail temporaire compte en moyenne, en 2021, 730 500 emplois en équivalents temps plein (ETP). Cette évolution moyenne varie fortement suivant les mois, en fonction de la croissance économique, elle-même impactée par la politique sanitaire et les contraintes d'approvisionnement.

Un redressement lent et progressif



Après des baisses moyennes de l'ordre de -8,0 % au cours du premier quadrimestre, le travail temporaire s'est redressé lentement à partir du second quadrimestre (-4,6 %) puis au troisième, avec +0,6 %, a retrouvé son niveau d'avant crise.

Les tendances par secteur : l'évolution de l'intérim dans le secteur transport-logistique s'est nettement démarquée



L'industrie est caractérisée par une baisse de -7,5 % en 2021, se situant 3,5 points en dessous de la moyenne des secteurs. La situation particulièrement dégradée dans les filières aéronautique et automobile explique, en grande partie, cette baisse du recours à l'intérim. Dans le détail de l'année, après avoir baissé de 10,9 % au cours des 8 premiers mois de l'année, l'industrie s'est redressée à partir du mois de septembre pour quasiment retrouver son niveau d'avant crise sur la période de septembre-décembre 2021 (-0,3 % par rapport à la même période de 2019).

Le BTP a connu la dégradation la plus marquée en 2021 avec -11,8 %, se situant 7,8 points en dessous de la moyenne des secteurs. Les difficultés d'approvisionnements pour certains chantiers et les pénuries de personnel ont particulièrement pénalisé l'intérim dans ce secteur. Le commerce a enregistré un recul de -4,4 %, soit 0,4 point de moins que la moyenne des secteurs. En effet, la consommation des ménages a été encore cette année marquée par les contraintes liées aux rebonds épidémiques.

Les transports-logistique se sont distingués avec une croissance de 11,6 %, se situant 15,6 points au-dessus de la moyenne des secteurs. Le commerce électronique et les plateformes logistiques ont bénéficié des nouveaux comportements des consommateurs dans le contexte de crise sanitaire.

Le secteur des services, avec +0,5 %, se situe en 2021 à son niveau d'avant crise grâce, à la fois, à la normalisation de la situation dans l'hôtellerie-restauration, aux besoins importants d'emplois dans le médico-social mais aussi en raison 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.

Les tendances par qualification : les cols blancs connaissent des évolutions plus favorables que les cols bleus

Le processus de tertiarisation de l'emploi intérimaire s'est poursuivi en 2021. L'évolution des qualifications en 2021, impactée par l'hétérogénéité des situations sectorielles, est marquée par le développement des cadres et professions intermédiaires (+2,0 %), une moindre baisse des employés (-2,9 %) et des ouvriers non qualifiés (-3,0 %) et un recul plus marqué des ouvriers qualifiés (-6,5 %). Il convient de noter que les périodes marquées par le durcissement des règles en télétravail pénalisent davantage certains métiers de cadres et professions intermédiaires.

Les tendances par région : reflet des caractéristiques sectorielles des bassins d'emploi

Les régions caractérisées par une forte exposition aux secteurs industriels (Bourgogne-Franche-Comté : -8,6 % ; Occitanie : -5,6 % ; Normandie : -5,1 % ; Grand-Est : -5,0 %) ou au BTP (Ile-de-France : -11,7 %) enregistrent des baisses sensibles. Au contraire, les 4 régions qui en 2021 ont vu leur nombre d'intérimaires se développer, sont marquées par une part significativement plus élevée de la logistique et des services (Nouvelle-Aquitaine : +1,8 % ; Pays de la Loire : +0,9 % ; PACA : +0,9 % ; Centre-Val de Loire : +0,3 %).

L'évolution du CDII

Avec 48 075 ETP, les effectifs en CDII représentent 6,6% des effectifs des agences d'emploi (contre 5,1% en 2019). Dans un environnement économique et sanitaire appelant à renforcer la sécurisation des parcours, les entreprises de travail temporaire ont accru le nombre de leurs salariés en CDII de 9 510 ETP sur deux ans, correspondant à une hausse d'environ 25% par rapport à 2019.

Bilan des actions menées en 2021

Le développement des partenariats et la défense du modèle socialement responsable du travail temporaire

Face à une conjoncture à nouveau perturbée par la crise, Prism'emploi a souhaité renforcer son rôle de défenseur d'un modèle socialement responsable vis-à-vis des salariés intérimaires et permanents, tout au long de l'année.

Dans un contexte de pénuries de compétences aggravé sur certains métiers, le 12 mai 2021, **Pôle emploi et Prism'emploi** ont signé un nouvel accord-cadre national d'une durée de trois ans pour renforcer leur coopération. Cet accord a pour objectif premier d'accélérer la reprise du travail dans le contexte de relance économique. En travaillant ensemble et en rapprochant les offres et les savoir-faire, Pôle emploi et Prism'emploi participent ensemble à cet élan en améliorant l'accompagnement des demandeurs d'emplois et en remédiant, autant que possible, aux pénuries de compétences sur certains métiers. La déclinaison se poursuit dans les territoires, avec la signature de conventions régionales en Occitanie, PACA, Auvergne-Rhône-Alpes et à La Réunion. D'autres régions finalisent actuellement leur accord.

Les entreprises de travail temporaires ont également poursuivi leur engagement **en faveur de l'emploi des jeunes**. L'application de l'accord national conclu en 2014 entre Prism'emploi, le FASTT, l'Opco de la branche, l'État et l'Union Nationale des Missions Locales se poursuit dans les bassins d'emploi. La démarche Mission Jeunes a permis de créer un maillage territorial dense qui associe, fin 2021, 1 600 agences d'emploi et 250 missions locales. Depuis son lancement, 168 000 missions d'intérim ont été réalisées par les jeunes dans ce cadre, et 58 000 jeunes ont bénéficié du dispositif Garantie Jeunes.

Cette année également, la branche du travail temporaire a témoigné à nouveau de la vitalité de son dialogue social pour sécuriser les parcours des salariés intérimaires et permanents et leur garantir un niveau élevé de protection sociale.

Plusieurs accords ont été conclus en faveur de la protection des salariés intérimaires et permanents :

- En janvier et mars 2021, la branche a conclu deux accords pour accompagner les salariés intérimaires en CDI et les salariés permanents dans leurs projets de reconversion ou de promotion sociale par l'alternance.
- En mars, la signature d'un avenant au régime de prévoyance des salariés intérimaires, non-cadres et cadres, a permis de rétablir l'équilibre financier du régime de prévoyance au sein de la branche, impacté en 2020 par la crise sanitaire.
- En novembre, a été signé un accord relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social visant à le consolider et le moderniser.
- En décembre, les partenaires sociaux de la branche, se sont accordés sur une augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents de 2,5% au 1^{er} janvier 2022, au regard de la recommandation patronale de janvier 2021. A cette occasion, la branche a également réaffirmé son engagement en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- L'accord de branche du 19 novembre 2021 a permis de faire évoluer le taux de contribution légale à la formation pour les entreprises de travail temporaire en le fixant à 1% au lieu de 1,3% de la masse salariale. Cet accord, qui est entré en vigueur dès le début 2022, permet de transformer en fonds conventionnel cette fraction supplémentaire de 0,3%, auparavant légale, à la suite de l'adoption de la loi de finances pour 2022. Cette mesure permet de renforcer de 60 millions les moyens propres de la branche pour financer des actions de formation, levier essentiel pour accompagner les réorientations professionnelles des salariés dans le cadre des réallocations sectorielles. La branche travaille également au développement de programmes de

réorientation professionnelle à la suite d'un accident de travail, financés par ces fonds conventionnels.

Les enjeux majeurs de l'année 2022

L'évolution du travail temporaire reste comme toujours conditionnée par la santé économique générale du pays. En 2022, comme en 2021, de nombreux phénomènes conjoncturels persistent, qui alimentent un climat d'incertitude économique : les risques de rebonds épidémiques, la fin des aides aux entreprises, les pénuries de main-d'œuvre et de matières premières et une inflation dont l'ampleur et la durée préoccupent les économistes.

Au-delà de ces facteurs conjoncturels qui ont influencé le marché en 2021, la crise a également entraîné des évolutions plus structurelles, auxquelles la branche peut répondre compte tenu de son agilité, de sa « prise directe » sur les territoires et de sa capacité à innover et expérimenter.

La réallocation sectorielle des emplois

Face à l'instabilité de la situation économique, le marché a subi en 2021 de nombreuses réallocations sectorielles des emplois vers des secteurs dont l'activité est restée plus stable. Pour accompagner ces transformations et organiser les réorientations professionnelles au plus près des enjeux de chaque territoire, la branche a engagé une démarche de GPEC.

En effet, la crise sanitaire a nettement accéléré une demande déjà forte qui émanait des entreprises et des salariés et qui exprimait à la fois un besoin d'anticipation des évolutions à venir en termes d'emplois et de compétences, mais aussi un besoin de sécurisation des parcours professionnels.

La démarche de GPEC de branche propose de répondre de manière conjointe à ces besoins, en aidant les entreprises à optimiser la gestion de leurs ressources humaines et à mieux anticiper leurs besoins en emploi et en compétences, mais également les salariés à enrichir leur portefeuille de compétences et à sécuriser leur parcours professionnel.

Pour répondre à ces enjeux, la branche se dote de nombreux outils qui permettront à ses salariés et à ses enseignes de capitaliser sur de nouveaux leviers d'observation et d'action :

- Des outils de gestion des ressources humaines seront ainsi mis à disposition des entreprises.
- Des cartographies territoriales de compétences sont déployées et actualisées pour identifier les compétences disponibles au sein de la branche.
- Une étude approfondie sur les compétences transversales vient d'être publiée par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement pour permettre une meilleure identification des compétences des salariés souvent polyvalents de la branche (voir l'encadré ci-dessous).
- D'autres études sur les compétences et leur évolution permettront de mieux comprendre et d'anticiper les dynamiques d'évolution des compétences, et ainsi de déployer des outils pour s'y adapter.
- Des offres de formation seront développées pour les salariés permanents de la branche pour développer leurs compétences et les adapter aux évolutions du secteur.

L'ensemble de ces outils doit permettre aux entreprises d'adopter une gestion efficace de leurs ressources humaines, en identifiant plus facilement les compétences dont elles pourraient avoir besoin et en ciblant et recrutant plus rapidement les salariés qui répondent à leurs besoins.

De leur côté, les salariés pourront se saisir également des outils de la branche pour développer leurs compétences, évoluer dans leur emploi, voire envisager plus facilement une reconversion professionnelle en s'appuyant sur leurs compétences transversales.

Cette nouvelle démarche est élaborée de manière partenariale avec les organisations syndicales et les acteurs publics et privés de l'emploi.

En amont de la démarche, **l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement** a été mobilisé sur la réalisation d'études transversales pour analyser précisément la réalité des marchés locaux, et construire un référentiel des compétences transversales des salariés intérimaires.

Depuis son lancement, cette initiative reçoit le soutien du ministère du Travail. La branche a bénéficié d'un Engagement de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC), en lien avec AKTO, opérateur pivot de ces démarches pour la branche.

Étude sur les compétences transversales dans le secteur du travail temporaire Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR)

Afin de construire la démarche GPEC de branche, les partenaires sociaux s'appuient sur l'étude menée par l'OIR sur les compétences transversales des salariés intérimaires. Elle explore les aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives : travailler en équipe, résoudre des problèmes, coordonner une équipe ou un projet, témoigner de l'empathie, gérer l'information dans des environnements complexes, s'intégrer dans un groupe social... Ces compétences prennent de plus en plus d'importance pour les entreprises utilisatrices et correspondent à leur besoin au même titre que les compétences techniques.

Cette étude identifie les compétences transversales en tant que compétences indispensables à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, notamment à l'égard des premiers niveaux de qualification. Elle aboutit à l'identification d'une dizaine de compétences, déclinées en capacités transversales elles-mêmes classées par niveau de complexité. Le tout est indexé dans un référentiel détaillé, qui constitue un guide à la fois pour les agences d'emploi et les salariés intérimaires et qui est unique par son exhaustivité. En effet, aux côtés des savoirs de base, ce référentiel intègre aussi des compétences dans le domaine de la gestion de la relation, la capacité d'observation, l'univers des règles (sécurité, qualité, hygiène...) et des compétences numériques.

L'étude formule ensuite des recommandations aux agences d'emploi et entreprises utilisatrices pour favoriser l'identification et la prise en compte de ces compétences transversales dans les processus de recrutement et de choix des missions attribuées. Pour aller plus loin, [accéder à l'étude](#).

Le développement des nouvelles formes d'emploi et des plateformes numériques d'emploi

Depuis 2015, le marché de l'emploi vit une transformation profonde à travers le développement de nouvelles plateformes numériques d'emploi, dont certaines font le choix de se créer sous le statut d'entreprises du travail temporaire. Parallèlement, se sont développées d'autres plateformes, qui mettent en relation des micro-entrepreneurs avec des entreprises en recherche de main-d'œuvre. Ce nouveau mode d'intermédiation pose de nombreuses questions sur les conditions de travail et les protections sanitaires et sociales des utilisateurs de ces plateformes.

En effet, trop souvent, des micro-entrepreneurs interviennent sous la direction et le contrôle d'une entreprise cliente, dans des conditions de subordination qui relèvent en réalité du statut de salarié. La plateforme organisant l'intermédiation agit ainsi comme une agence d'emploi mais sans en respecter la réglementation spécifique ni en assumer les charges. Dans ce modèle, la plateforme s'affranchit notamment des cotisations patronales. Seules sont collectées les cotisations de la micro-entreprise, qui n'assurent d'ailleurs pas au micro-entrepreneur un statut social aussi complet et protecteur que celui du salarié intérimaire dont il devrait bénéficier.

Pour mémoire, en janvier puis en juin 2020, le Premier Ministre a confié à Jean-Yves Frouin le soin de formuler des propositions en matière de statut, de dialogue social et de droits sociaux liés aux plateformes numériques de travail. Le rapport Frouin a validé l'interprétation selon laquelle l'activité des plateformes de mise en relation entre bien dans le cadre de la réglementation sectorielle propre au secteur concerné, en particulier celle du travail temporaire.

A la suite de cette publication, la Ministre du travail a confié en début d'année 2021 à Bruno Mettling, Pauline Trequesser et Mathias Dufour la tâche d'élaborer un projet d'ordonnance sur la représentation des travailleurs indépendants des plateformes. Cette ordonnance a finalement été publiée le 22 avril dernier. Elle fixe les modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant aux plateformes pour leur activité de livraison et de mobilité, énonce les conditions d'exercice de cette représentation et met en place l'ARPE, l'Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi.

En parallèle, la Commission européenne a présenté le 9 décembre 2021 un projet de directive qui pose le principe d'une présomption de salariat en fonction de critères de fait.

Ce projet indique explicitement, dans son exposé des motifs, **que l'application de la directive de 2008 relative au « travail temporaire » s'applique d'ores et déjà aux plateformes numériques**, compte tenu de la relation contractuelle généralement triangulaire dans le contexte du travail via une plateforme. Ainsi, il précise que : « selon son modèle commercial et selon que ses clients sont des particuliers ou des entreprises, une plateforme de travail numérique pourrait être considérée comme une entreprise de travail intérimaire qui met ses travailleurs à la disposition d'entreprises utilisatrices. »

Ce projet de directive européenne pose les bases d'une classification des plateformes numériques par secteur d'activité, contribuant à la régulation du marché souhaitée par Prism'emploi. Cette position est également partagée par la World Employment Confederation, dans son « Position paper » du 2 avril 2021, mis à jour le 9 février 2022.

La sécurisation du CDII et du modèle d'emploi salarié protecteur et flexible

Imaginé par les partenaires sociaux de la branche en 2014, le Contrat à Durée Indéterminée Intérimaire, introduit dans le code du travail en septembre 2018, constitue une innovation sociale majeure qui a trouvé sa place et a résisté à la crise sanitaire et économique.

En effet, avec plus de 48 000 CDII en emploi, soit 6,6 % des effectifs des agences d'emploi, cette forme d'emploi s'est imposée en quelques années comme une solution répondant à la fois au besoin de flexibilité des entreprises et aux aspirations de sécurisation des salariés.

Le CDI Intérimaire, en apportant aux actifs des garanties en termes d'emploi, de revenu, de formation et de protection sociale, constitue de toute évidence le modèle de flexibilité responsable le plus abouti. Toutefois la transposition à l'identique à ce contrat de certaines règles héritées de l'exercice du travail temporaire demeure un obstacle à son développement à plus grande échelle.

Il paraît ainsi indispensable d'adapter le cadre du CDI Intérimaire, afin qu'il conserve ses avantages sociaux, tout en répondant aux besoins des entreprises :

- Aujourd'hui, une entreprise utilisatrice ne peut bénéficier de la mise à disposition d'un salarié intérimaire en CDII que dans des conditions identiques à celles applicables au recours à un salarié temporaire « classique » (remplacement d'un salarié permanent absent, accroissement temporaire d'activité). Le maintien des motifs de recours du travail temporaire ne paraît pas justifié dans le cas du CDI intérimaire qui est à durée indéterminée.
- Aujourd'hui, la mise à disposition au sein d'une même entreprise ne peut excéder 36 mois. Cette limite arbitraire fait peser un risque inutile sur l'emploi d'une personne qui aurait la possibilité de poursuivre sa mission au-delà. Il conviendrait donc d'abandonner le principe de limitation de la durée des CDII.
- Enfin, Prism'emploi demande l'arrêt immédiat de l'expérimentation du CDI d'employabilité, mis en place par la loi Avenir professionnel. Ce dernier concurrence directement le CDI Intérimaire sans subir les mêmes contraintes : absence de motifs de recours et moindre coût pour les entreprises utilisatrices, au prix d'une moindre protection sociale pour les salariés. Enfin, cette expérimentation se développe actuellement dans des conditions opaques en raison de l'insuffisance des dispositions relatives à son suivi par les pouvoirs publics.

L'emploi des publics vulnérables et des jeunes

Prism'emploi s'engage à travers de multiples actions à soutenir l'accueil des personnes les plus éloignées de l'emploi. Plus de 5 millions d'euros sont investis chaque année pour financer des contrats de formation CDPI destinés aux bénéficiaires du programme HOPE (Hébergement, Orientation, Parcours vers l'Emploi), qui vise à faciliter l'intégration et la qualification professionnelle des réfugiés. Ainsi, en cumul depuis les premières expérimentations en 2016, la branche a contribué à la sécurisation des parcours de 1 838 réfugiés du dispositif HOPE. Depuis 3 ans, sur 1 500 parcours HOPE annuels, la branche du travail temporaire contribue à près d'un tiers d'entre eux sur le volet « formation et accès à l'emploi ».

Prism'emploi s'engage également en faveur de l'emploi des jeunes. En raison de la crise et de ses effets au cours des prochaines années, les quelques 800 000 jeunes qui entrent chaque année sur le marché du travail risquent d'être confrontés à des difficultés importantes, au point d'évoquer le risque de génération(s) sacrifiée(s). La dégradation de l'insertion des jeunes diplômés dans l'emploi observés par l'APEC¹ est un signal préoccupant, d'autant qu'elle devrait se maintenir pendant plusieurs années, selon l'APEC, en dessous de son niveau d'avant crise. De son côté, l'intérim est un véritable allié pour la jeunesse. C'est un vecteur d'intégration clé pour près d'un million de jeunes (soit 250 000 équivalents temps plein). Depuis son lancement en 2014, la démarche Mission Jeunes a permis à 58 000 jeunes en Garantie Jeune de réaliser des missions d'intérim. Ce sont 168 000 missions qui ont ainsi été organisées en coopération entre les Missions Locales et les agences d'emploi.

Aujourd'hui, de nombreux mécanismes d'accès à l'emploi qui ont déjà fait leur preuve pour les jeunes méritent être enrichis dans ce contexte inédit :

- Un accompagnement individualisé et intensif pour sécuriser les personnes et améliorer l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi ;

¹ APEC - [Baromètre 2021 de l'insertion des jeunes diplômé.e.s](#)

- La poursuite du mouvement de réduction du coût du travail pour les premiers niveaux de qualification ;
- La suppression de certaines rigidités du contrat de travail temporaire qui apparaissent aujourd'hui contreproductives au regard des protections apportées par ce contrat.

Afin de contribuer à la mobilisation nationale en faveur des jeunes, Prism'emploi propose la mise en œuvre d'un plan sectoriel pour l'emploi des jeunes, centré autour de trois mesures phares :

1. Encourager un travail temporaire plus flexible sans sacrifice sur la protection sociale et la sécurité juridique, en apportant des aménagements juridiques et des allègements de charges.
2. Encourager l'acquisition de compétences vers un emploi stable et durable, avec la mise en place de parcours modulaires composés d'éléments différents et adaptables aux besoins spécifiques de chacun d'entre eux.
3. Proposer un nouveau parcours d'accompagnement et de formation innovant à destination des jeunes les plus éloignés de l'emploi.

Prism'emploi le Blog

A quelques mois de l'élection présidentielle, Prism'emploi présente ses réflexions et propositions en matière d'emploi et de recrutement sur « [Prism'emploi le Blog](#) ». En prise directe avec la réalité quotidienne de leurs salariés permanents (30 000 équivalents temps plein) et intérimaires (environ 735 000 équivalents temps plein) et de leurs entreprises clientes, les professionnels du travail temporaire et du recrutement, représentés par Prism'emploi, souhaitent capitaliser sur leur expérience pour formuler des propositions concrètes et prendre part au débat public.

L'objectif est de promouvoir et de partager des idées nouvelles et les résultats des expérimentations du secteur du travail temporaire, afin de contribuer plus largement à la modernisation du marché de l'emploi par des propositions concrètes. Plus largement, à l'issue de l'élection présidentielle, cette plateforme restera un outil clé afin que Prism'emploi poursuive sa communication en direction de l'opinion publique et des décideurs politiques.

Baromètre PRISM'EMPLOI Décembre 2021



COMMENTAIRE GÉNÉRAL POUR LE MOIS DE DÉCEMBRE 2021

La survenue de la crise sanitaire puis du confinement à partir du 17 mars 2020 ont conduit en quelques jours à l'effondrement de l'emploi intérimaire. En décembre 2021, la lecture des tendances reste perturbée par la référence à une période atypique (-5,7 % en décembre 2020 par rapport à décembre 2019, et ce en tenant compte de l'activité partielle). En conséquence, le commentaire du Baromètre Prism'emploi de décembre 2021 porte sur la comparaison avec les données d'avant crise, permettant un éclairage plus pertinent.

En décembre 2021, le travail temporaire (contrats de travail temporaire et CDI intérimaires) compte pour 709 320 emplois en équivalent temps plein (ETP).

Après la progression d'octobre (+1,6 %), l'intérim en décembre a, pour la seconde fois de l'année, dépassé son niveau d'avant la crise. En hausse de 5,1 % par rapport à décembre 2019, ce sont 34 300 emplois en équivalent temps plein supplémentaires qui, ce mois-ci, ont été créés par les agences d'emploi.

Cette nette amélioration doit toutefois être interprétée avec prudence. En effet, l'activité du mois de décembre est perturbée par les jours fériés et Noël et le jour de l'an étaient positionnés des samedis, ce qui a mécaniquement stimulé l'activité (en comparaison avec 2019 ou 2020 où ces jours se situaient en semaine). En outre, les besoins de remplaçants, liés à l'augmentation du nombre de personnes contaminées par la Covid ont également pu impacter le besoin de renforts intérimaires. Il est donc trop tôt pour voir, dans les seuls chiffres de décembre, l'expression d'une reprise solide du travail temporaire.

Dans le détail, l'amélioration concerne tous les secteurs et toutes les régions, mais avec des différences marquées :

- ▶ Le BTP demeure le seul secteur (nettement) orienté à la baisse (-10,4 %) mais sa tendance se redresse de 5,4 points par rapport à celle du mois dernier (-15,8 % en novembre).
- ▶ Après avoir renoué avec la croissance en octobre (+0,2 %) et en novembre (+0,5 %), la progression du travail temporaire se confirme et s'amplifie en décembre dans le secteur industriel (+3,0 %).
- ▶ Le secteur du commerce, avec +9,0 %, enregistre l'amélioration de tendance la plus notable (en hausse de 8,9 points par rapport au mois dernier).
- ▶ La croissance s'accélère également dans le secteur des services qui, avec +10,8 % dépasse pour la première fois cette année, le seuil des +10,0 %.
- ▶ L'amplification des créations d'emploi concerne également les transports-logistique passant de +13,4 % en novembre, à +15,9 % en décembre.

La moindre dégradation du BTP et l'accélération de l'activité industrielle ont ainsi contribué au retour de la croissance des effectifs ouvriers (+3,0 % pour les ouvriers qualifiés et +3,8 % pour les ouvriers non qualifiés). Les employés, portés par les besoins de la logistique et des services (notamment dans le domaine de la santé et de l'action sociale), progressent de 20,8 %.

A rebours des autres qualifications, les effectifs cadres et professions intermédiaires connaissent une baisse de -3,4 %, montrant que l'accentuation du télétravail peut constituer, pour certains métiers, un obstacle au recours à l'intérim.

DONNÉES NATIONALES DE CADRAGE

Évolution de décembre 2021 par rapport à décembre 2019

LES CHIFFRES CLÉS :

Les effectifs intérimaires s'inscrivent en hausse (+5,1 %) au niveau national.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

La majorité des secteurs sont en hausse

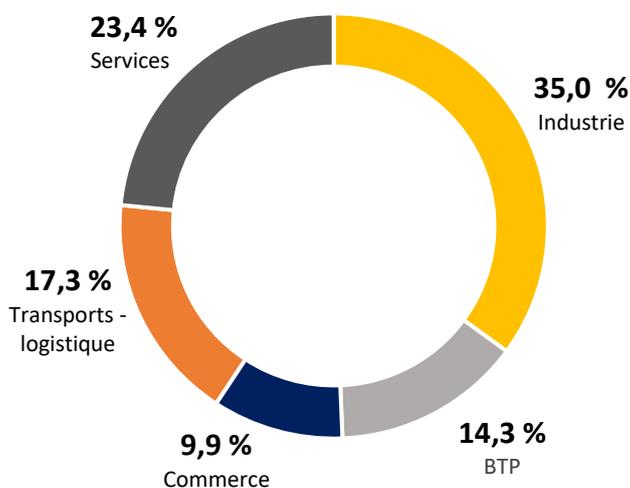
L'emploi intérimaire augmente dans les transports (+15,9 %), les services (+10,8 %), le commerce (+9,0 %) et l'industrie (+3,0 %), mais diminue dans le BTP (-10,4 %).

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES PAR QUALIFICATION

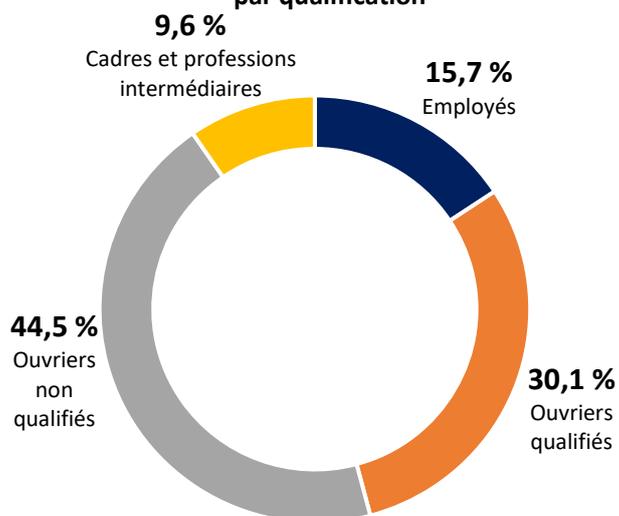
La majorité des qualifications sont en hausse

L'emploi intérimaire augmente chez les employés (+20,8 %), les ouvriers non qualifiés (+3,8 %) et les ouvriers qualifiés (+3,0 %) mais diminue chez les cadres et professions intermédiaires (-3,4 %).

Répartition des effectifs intérimaires par secteur



Répartition des effectifs intérimaires par qualification



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES EN DÉCEMBRE 2021 par rapport à décembre 2019 et décembre 2020

	2019	2020
Évolution globale	+5,1 %	+11,6 %
BTP	-10,4 %	+3,1 %
Industrie	+3,0 %	+29,9 %
Services	+10,8 %	-6,5 %
Transports	+15,9 %	+11,3 %
Commerce	+9,0 %	+21,1 %

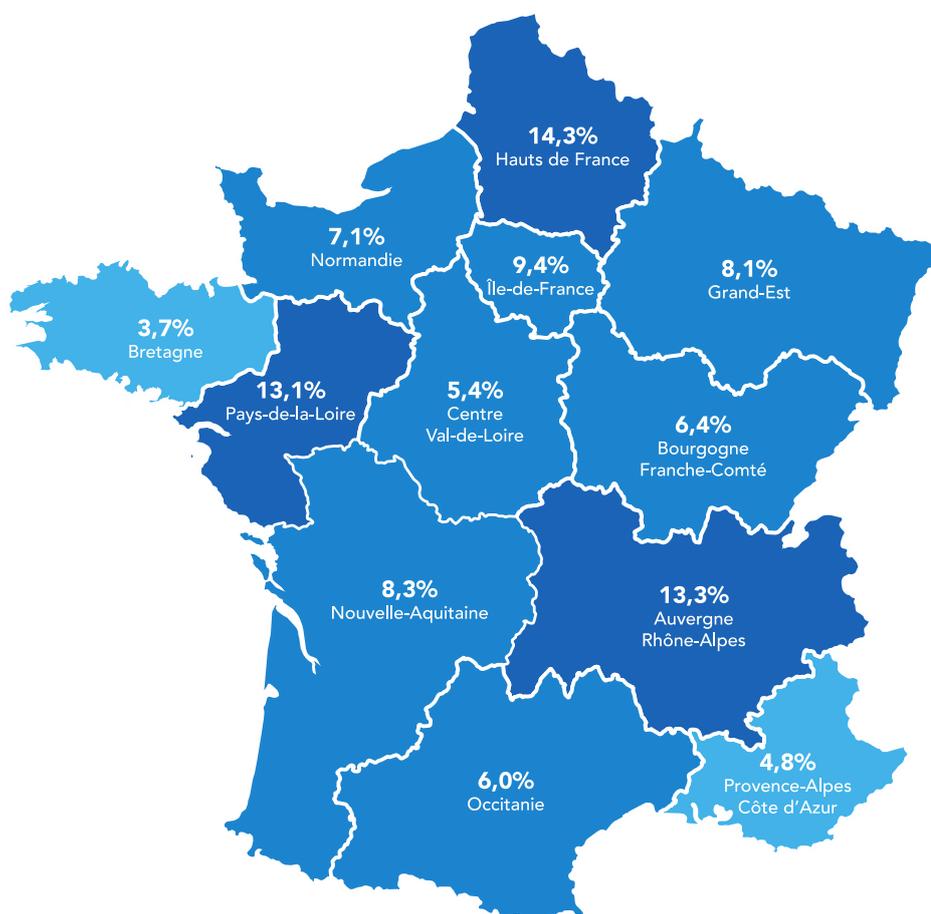
LE CDI INTÉRIMAIRE

En décembre 2021, le CDI Intérimaire représente 45 660 ETP, correspondant à 6,4% des effectifs des agences d'emploi.

Dans un environnement économique et sanitaire appelant à renforcer la sécurisation des parcours, celles-ci ont accru le nombre de leurs salariés en CDII de 5 150 ETP sur un an, correspondant à une hausse de 12,7%.

Sur les territoires, le recours au CDII est nettement surreprésenté en Pays de la Loire (10,1%), dans les Hauts-de-France (9,8%) et en Bourgogne-Franche-Comté (9,1%). C'est en Bretagne et en Ile-de-France (avec respectivement 4,0% et 3,6% des effectifs) que ce type de contrat demeure le moins développé.

La répartition géographique des CDII se concentre à plus de 40% dans 3 régions caractérisées par une forte orientation industrielle : Hauts-de-France : 14,3%, Auvergne-Rhône-Alpes : 13,3% et Pays de la Loire : 13,1%.



LA FRANCE DES RÉGIONS

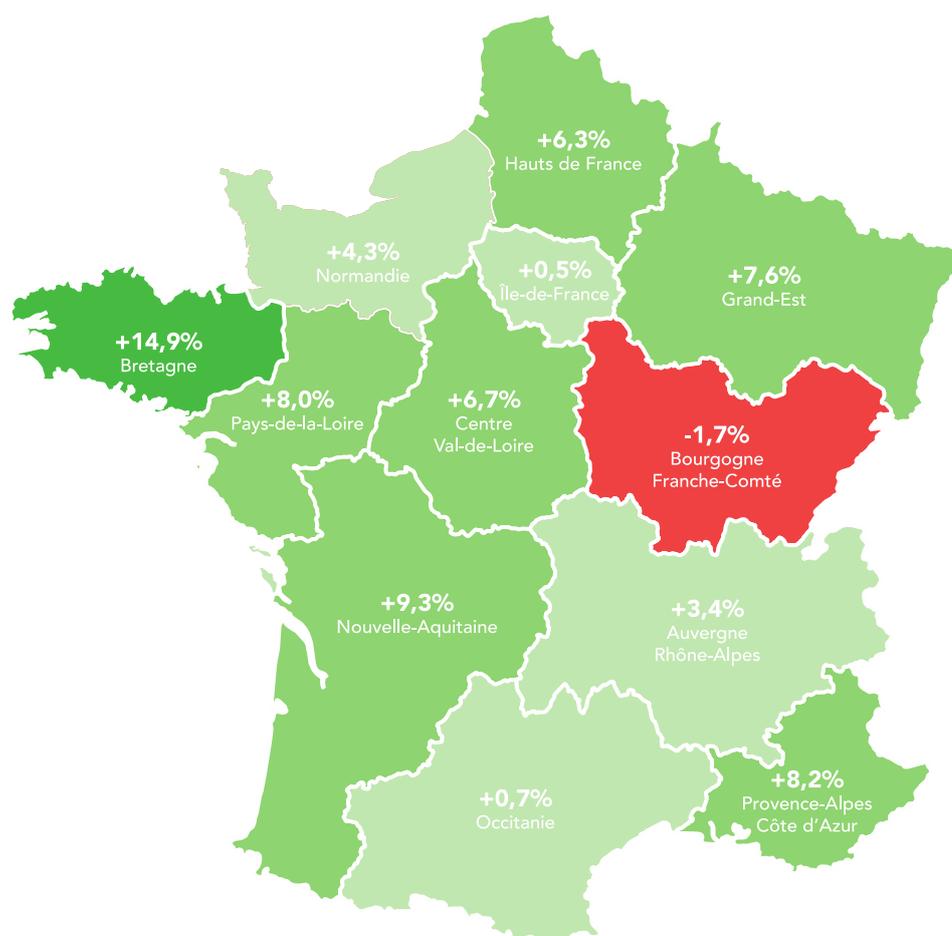
Décembre 2021 par rapport à décembre 2019

Onze régions sont en hausse

Les spécialisations sectorielles des bassins d'emploi ont un effet différenciant sur les évolutions géographiques. Parmi les régions métropolitaines, quatre d'entre elles, soutenues par l'essor des activités transport-logistique, commerce et services enregistrent une croissance de 8,0 % et plus (par rapport à décembre 2019) : Bretagne avec +14,9 %, Nouvelle-Aquitaine avec +9,3 %, PACA avec +8,2 % Pays-de-la-Loire avec + 8,0 %.

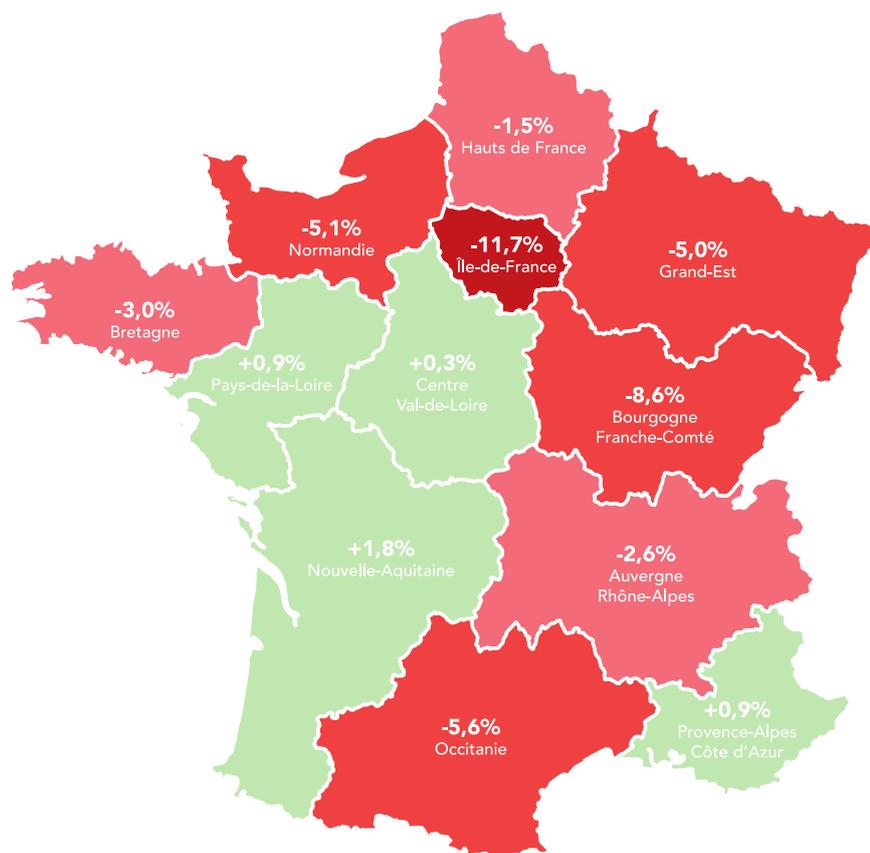
A noter, pour la première fois depuis la crise, l'intérim en Ile-de-France retrouve son niveau de 2019 (+0,5 %). Toutefois, à volume d'emploi similaire, leurs caractéristiques sectorielles ont significativement évolué depuis 2019, avec un recul de l'industrie et du BTP à la faveur du commerce et des services.

La Bourgogne-Franche-Comté, avec -1,7 %, demeure la seule région qui reste orientée à la baisse en décembre.



Cumul annuel : janvier-décembre 2021 (%)

Au cours des douze mois de l'année, l'emploi intérimaire enregistre une baisse cumulée de :
- 4,0 % par rapport à la même période en 2019.



Méthodologie :

Prism'emploi s'appuie sur l'expertise de Siaci Saint Honoré pour la réalisation du Baromètre Prism'emploi. La branche du travail temporaire a en effet choisi cet organisme pour collecter et consolider les données des Entreprises de Travail Temporaire (ETT) afin d'identifier les salariés éligibles à la mutuelle Intérimaires Santé et au régime de prévoyance. Ainsi, depuis fin 2015, les ETT transmettent chaque mois à Siaci Saint Honoré les informations relatives aux missions d'intérim. Ces données font désormais l'objet d'un traitement statistique dans le cadre d'une convention réunissant l'Observatoire de l'Intérim et du recrutement, S2H Consulting (filiale de Siaci Saint Honoré) et Prism'emploi. Leur traitement est effectué dans le strict respect des normes de confidentialité et sur des espaces sécurisés, et les données sont exploitées depuis janvier 2021 par Prism'emploi pour élaborer ce baromètre d'activité parfaitement exhaustif et permettant de distinguer les contrats de travail temporaire et les CDI.

Contacts presse

Ema Hazan
06.64.56.11.74
ema.hazan@plead.fr

Juliette Prost
06.72.47.53.28
juliette.prost@plead.fr

À propos de Prism'emploi

Prism'emploi – Professionnels du recrutement et de l'intérim – est l'organisation professionnelle, qui regroupe plus de 600 enseignes représentant 90% du chiffre d'affaires de la profession.
10 000 agences d'emploi et 29 000 salariés permanents sont présents sur l'ensemble du territoire.
www.prismemploi.eu - @Prismemploi