

prism^lemploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

2018 RAPPORT
ÉCONOMIQUE
& SOCIAL

INTRODUCTION

Les agences d'emploi contribuent au développement de l'emploi en répondant à la fois à des besoins temporaires et durables. L'évolution de l'intérim est étroitement corrélée à la conjoncture économique

Pour la 5^e année consécutive, l'intérim progresse.

Avec 785 530 équivalents temps plein en 2018, 280 000 emplois intérimaires supplémentaires ont été créés depuis le début du cycle de reprise enclenché fin 2014.

L'activité de l'intérim, caractérisée par un fléchissement en fin d'année, a connu une croissance plus modeste en 2018

Le moindre dynamisme du Pib en 2018, s'est traduit mécaniquement par un ralentissement de l'intérim en fin d'année sur fond de progression globale (+ 1,8 %). La baisse observée au quatrième trimestre (- 4,8 %) doit toutefois être nuancée : l'intérim se situe en 2018 à son niveau historiquement le plus haut.

Le CDI intérimaire et l'activité recrutement des agences d'emploi connaissent un développement remarquable

Le nombre de recrutements en CDD et CDI réalisés par les agences d'emploi a progressé de 15,5 % en 2018 et dépasse pour la première fois le seuil des 100 000 prestations.

Avec 25 500 nouveaux CDI Intérimaires signés cette année, le nombre de ces contrats d'un nouveau type (voir page 5) a quant à lui doublé.

Le développement de ces solutions sur le marché du travail confirme en 2018 le rôle des entreprises de travail temporaire en faveur de l'emploi durable.

Le dynamisme des agences d'emploi en 2018 s'explique par plusieurs facteurs complémentaires

Outre la situation conjoncturelle plus porteuse, les investissements des entreprises de travail temporaire expliquent également ces résultats en matière d'emploi.

Une proximité renforcée avec les candidats et avec les entreprises

La contribution des agences s'appuie sur un réseau : être proche des clients et des candidats permet de répondre immédiatement à toute opportunité professionnelle. C'est pourquoi les entreprises de travail temporaire se développent sur tous les bassins d'emploi. En 2018, ces 11 850 agences agissent pour rapprocher candidats et entreprises.

Des investissements massifs dans le domaine de la formation

De par leur modèle économique tourné vers la création d'emploi, leur connaissance des besoins en compétence et leur expertise en matière de formation, les agences sont à même d'orienter efficacement les parcours professionnels. Dans un univers économique dont l'instabilité est chronique, la sécurité doit être celle des individus plus que celle des contrats. Convaincues que l'employabilité des salariés tout au long de la vie professionnelle doit être une priorité, les agences d'emploi ont investi en 2018 près de 500 millions d'euros dans la formation de 340 000 actifs.

Le développement d'une véritable ingénierie de formation permet ainsi de trouver des solutions pour les entreprises confrontées à des difficultés de recrutement.

L'INTÉRIM

Nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein **783 533**

Évolution du nombre d'intérimaires (2018/2017) **1,8 %**

Taux de recours (emploi salarié) **3,2 %**

Taux d'évolution du chiffre d'affaires (2018/2017) **5 %**

Répartition de l'activité par secteurs :

Industrie	38,8 %
BTP	18,9 %
Tertiaire	41,8 %

Répartition des intérimaires par qualification :

Cadres	1,8 %
Professions intermédiaires	8,2 %
Employés	12,8 %
Ouvriers qualifiés	41,4 %
Ouvriers non qualifiés	35,8 %

LES ENTREPRISES Démographie

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

Nombre d'agences **11 853**

Nombre de salariés permanents **29 000**

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES (en millions d'euros)

Salaires versés aux intérimaires **20 500**

Cotisations sociales employeurs **6 700**

Contribution Économique Territoriale **290**

LE RECRUTEMENT

Nombre de recrutements **104 000**

Taux d'évolution (2018/2017) **15,5 %**

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

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 secteurs :

Industrie	25 %
BTP	7 %
Tertiaire	68 %

Répartition des personnes recrutées par qualification :

Cadres	22 %
Professions intermédiaires	16 %
Employés	37 %
Ouvriers qualifiés	17 %
Ouvriers non qualifiés	8 %

SOMMAIRE

1 - L'INTÉRIM JOUE UN RÔLE MOTEUR POUR L'EMPLOI 03

I - L'Intérim contribue à la création d'emploi 04

- _ Le développement du travail temporaire ralentit en 2018 dans un contexte de décélération de la croissance économique 04
- _ L'emploi intérimaire progresse de 1,8 % 05
- _ 25 500 CDI intérimaires (CDII) ont été signés en 2018 05
- _ Le nombre d'heures travaillées en intérim augmente de 3,6 %, le chiffre d'affaires correspondant s'accroît de 5 % 06
- _ L'intérim compte pour 783 533 emplois en équivalents temps plein 07

II - Le travail temporaire accompagne les trajectoires économiques des secteurs et territoires 15

- _ Le travail temporaire est une relation d'emploi tripartite 08
- _ Le processus de tertiarisation s'est accéléré en 2018 09
- _ L'industrie, plus sensible à la conjoncture, a été en 2018 pénalisée par le ralentissement intervenu au second semestre 10
- _ La montée en puissance des services s'accélère en 2018 11
- _ Le travail temporaire est implanté sur tous les bassins d'emploi 12
- _ 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 13
- _ L'emploi intérimaire en Europe 14

2 - LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DES AGENCES EST TOURNE VERS LA CRÉATION D'EMPLOI, EN INTÉRIM, EN CDD ET EN CDI 15

I - Les agences d'emploi sont au cœur de l'action pour l'emploi 16

- _ L'action des 11 850 agences d'emploi, implantées sur tous les bassins d'emploi, fluidifie le marché du travail 16
- _ En 2018, les agences d'emploi ont proposé plus de 21 millions d'opportunités professionnelles 17
- _ En 2018, les intérimaires ont été 3,5 fois moins touchés par le chômage que les salariés en CDD 17
- _ Les missions des intérimaires concernent en majorité des emplois qualifiés 18
- _ 40 000 cadres choisissent le travail temporaire 19

II - Parallèlement à l'intérim, les agences d'emploi proposent aux candidats d'autres solutions pour travailler 20

_ Avec 104 600, le nombre de recrutements réalisés en 2018 atteint son niveau le plus élevé depuis la naissance de ce service 20

_ Les deux tiers des recrutements interviennent dans les secteurs du tertiaire 21

_ Les services de recrutement proposés par les agences d'emploi sont également adaptés aux attentes des PME 21

_ Les services de recrutements proposés par les agences d'emploi sont d'abord à destination des employés, des techniciens et des ouvriers 22

3 - LE TRAVAIL TEMPORAIRE A BÂTI UN MODÈLE DE FLEXIBILITÉ RESPONSABLE 23

I - L'intérim facilite l'insertion professionnelle en particulier celle des jeunes 24

_ Le profil type de l'intérimaire : un homme de moins de 35 ans 24

_ En 2018, les agences d'emploi ont investi 475 millions d'euros pour le financement de 340 000 formations opérationnelles 25

_ Le travail temporaire s'est engagé dans une réforme ambitieuse au service des salariés des premiers niveaux de formation à travers la constitution d'un OPCO dédié 26

_ La formation et l'accompagnement des jeunes sont des priorités pour les agences d'emploi 26

_ L'intérim facilite l'accès à l'emploi des jeunes 26

_ L'agence d'emploi participe également au retour des seniors au chômage sur le marché du travail 27

_ La pratique de l'intérim se développe chez les seniors 28

_ L'intérim constitue de l'avis des intérimaires un tremplin vers l'emploi 28

_ L'observation des parcours montre qu'en dépit du caractère temporaire des missions, l'intérim contribue à une insertion durable 29

_ Les services visant à faciliter le quotidien des intérimaires sont coordonnés par le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) 30

_ Un million de personnes bénéficie désormais d'une mutuelle dans l'intérim 31

II - La création du CDI intérimaire et du FSP illustre la mise en œuvre de dispositifs concrets voués à améliorer la sécurisation et l'employabilité des intérimaires 32

_ 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 32

_ Le CDI intérimaire apporte des solutions concrètes aux attentes des candidats en matière de stabilité.

Ceux-ci sont plus de 80 % satisfaits par cette forme de contrat 33

_ Une dotation (le FSP) de 100 millions d'euros est consacrée en 2018 à l'intensification des durées d'emploi des intérimaires 35

4 - LES ENTREPRISES QUI RECOURENT A L'INTÉRIM S'APPUIENT SUR LES AGENCES D'EMPLOI POUR LEUR REACTIVITÉ ET LEUR SAVOIR-FAIRE EN MATIÈRE D'EMPLOI 36

I - La place des agences d'emploi auprès des entreprises 37

_ L'intérim renforce la réactivité des entreprises 37

_ 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 38

_ L'intérim représente en 2018, 3,2 % des salariés dans l'entreprise 39

II - Zoom sur les 6 principaux secteurs 40

_ L'intérim dans le secteur du BTP 40

_ L'intérim dans les principaux secteurs industriels 42

_ L'intérim dans le secteur des transports 44

_ L'intérim dans le secteur du commerce 46

_ L'intérim dans l'agro - alimentaire 48

_ L'intérim dans les principaux secteurs des services aux entreprises 50

ANNEXES

_ Précisions méthodologiques 52

_ Quelques références bibliographiques 53

1-L'INTÉRIM JOUE UN RÔLE MOTEUR POUR L'EMPLOI

L'activité des entreprises suscite des besoins en compétences, certains pour une courte durée et d'autres au long cours. C'est la raison pour laquelle elles embauchent à la fois en CDI, en CDD et en intérim. Le besoin de flexibilité est une constante, toutefois lorsque l'économie repart, le recours à l'intérim joue un rôle déterminant pour l'emploi.

En 2015, le travail temporaire a permis d'amorcer la reprise.

En phase de redressement économique, l'intérim permet aux entreprises d'embaucher malgré l'incertitude. L'observation des chiffres le démontre : que ce soit après la récession de 1993, la stagnation de 1996 ou la crise de 2009, l'intérim a été aux avant-postes pour recréer de l'emploi. Il joue en effet un rôle décisif pour réenclencher les embauches.

Après un recul continu enregistré depuis le quatrième trimestre 2011, l'emploi intérimaire s'est redressé début 2015. Cette inversion de tendance a confirmé la valeur d'indicateur avancé du travail temporaire.

En effet, l'emploi dans son ensemble a pris le relais un semestre plus tard avec un développement enregistré à partir du troisième trimestre 2015. Cette année-là, dans un environnement économique hésitant, l'intérim avec 60 % des postes créés, avait permis d'enrichir le contenu de la croissance en emplois.

Depuis 2017, l'emploi durable a pris le relais de la création d'emploi.

Depuis 2017, la reprise économique s'est consolidée, l'intérim a poursuivi sa progression à un rythme plus modéré et une partie des emplois temporaires ont été convertis en contrats à durée indéterminée.

En 2017-2018, le nombre de CDI a crû de 25 % et l'intérim se limite désormais sur la période à 20 % des créations d'emploi.

I – L'INTÉRIM CONTRIBUE À LA CRÉATION D'EMPLOI

_ Le développement du travail temporaire ralentit en 2018 dans un contexte de décélération de la croissance économique

Le travail temporaire est étroitement synchronisé avec l'activité économique.

Depuis 2005, force est de constater que l'économie a connu une évolution heurtée. Cinq « cycles » ont été observés :

– 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 % ;

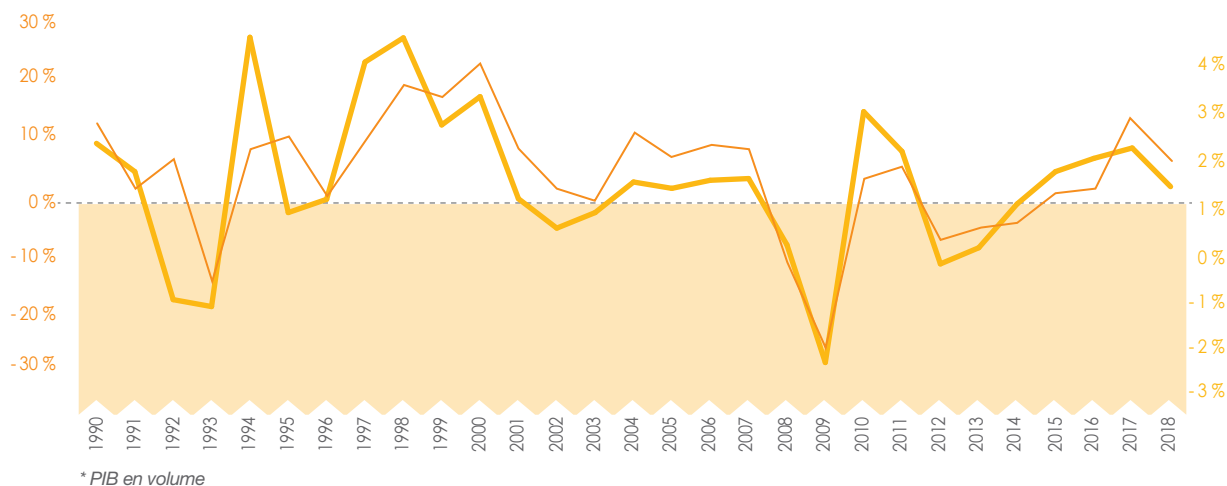
– en 2010 et en 2011, les croissances modérées de 1,5 %, puis de 1,7 % s'accompagnent d'un redressement de l'intérim de respectivement 14,8 %, puis 7,9 % ;

– entre 2012 et 2014, la stagnation du PIB entraîne un recul du nombre d'intérimaires en mission de respectivement 11,6 % en 2012, 8,8 % en 2013 et 1,2 % en 2014.

L'activité se redresse entre 2015 et 2017 (+ 1,1 % en 2015, + 1,2 % en 2016 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 %).

Évolution comparée du PIB* et de l'emploi intérimaire



* PIB en volume

Sources : Insee / Baromètre Prism'emploi

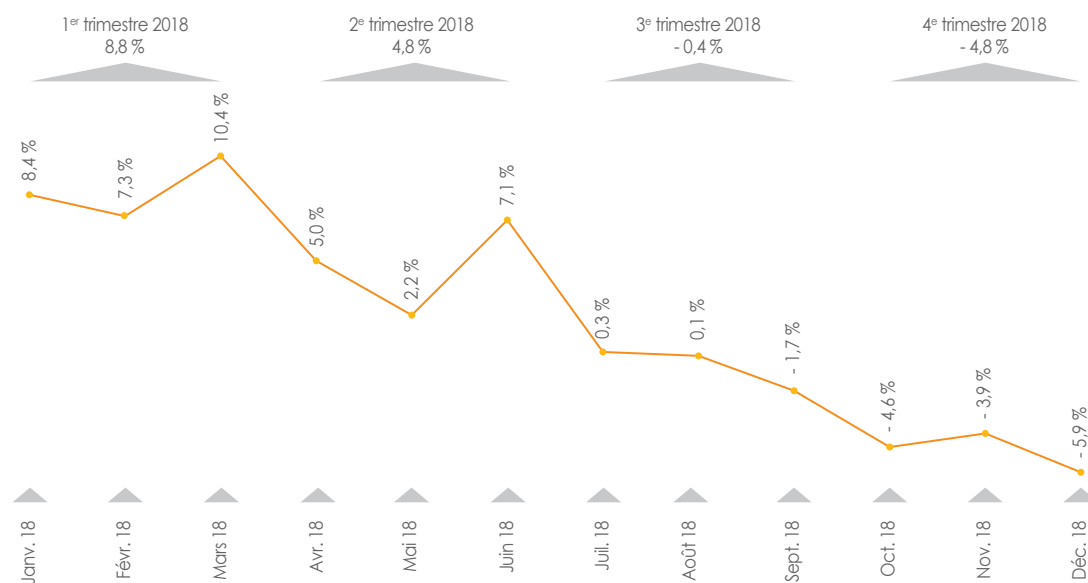
● Emploi intérimaire ● PIB

_ L'emploi intérimaire progresse de 1,8 %

L'année 2018 est marquée par une croissance de l'emploi au premier semestre et un décrochage au second semestre. Après des hausses notables de 8,8 % au premier trimestre et de 4,8 % au second, un tassement des créations d'emplois s'est ainsi produit au troisième trimestre (- 0,4 %), suivi par un recul plus accentué au dernier trimestre (- 4,8 %).

Le tassement de l'activité au second semestre reflète le ralentissement du PIB, l'intérim jouant un rôle déterminant en matière d'accompagnement des entreprises face aux fluctuations des cycles conjoncturels.

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



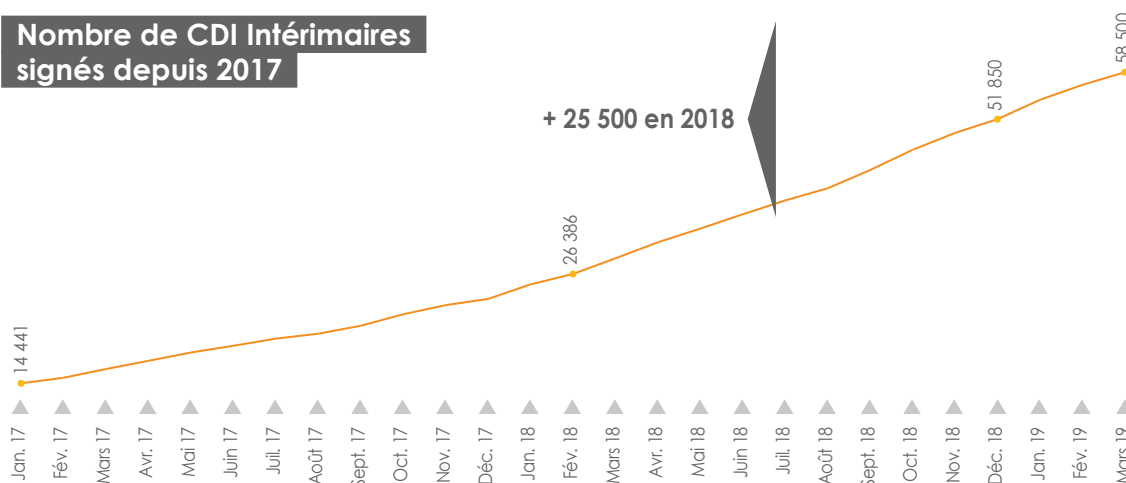
Source : Baromètre Prism'emploi

_ 25 500 CDI intérimaires (CDII) ont été signés en 2018

Le CDI intérimaire, introduit en France en 2014, constitue une innovation sociale majeure. Ce contrat facultatif résulte d'un accord entre l'intérimaire et son agence. Ainsi, 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.

Avec 25 500 contrats supplémentaires, le nombre de CDII signés a doublé en 2018. Le développement de ce contrat complémentaire à l'intérim classique a soutenu la progression du nombre de missions. Ainsi en tenant compte de cette activité, l'évolution de l'emploi intérimaire dans son ensemble atteindrait + 4,6 %.

Nombre de CDI Intérimaires signés depuis 2017



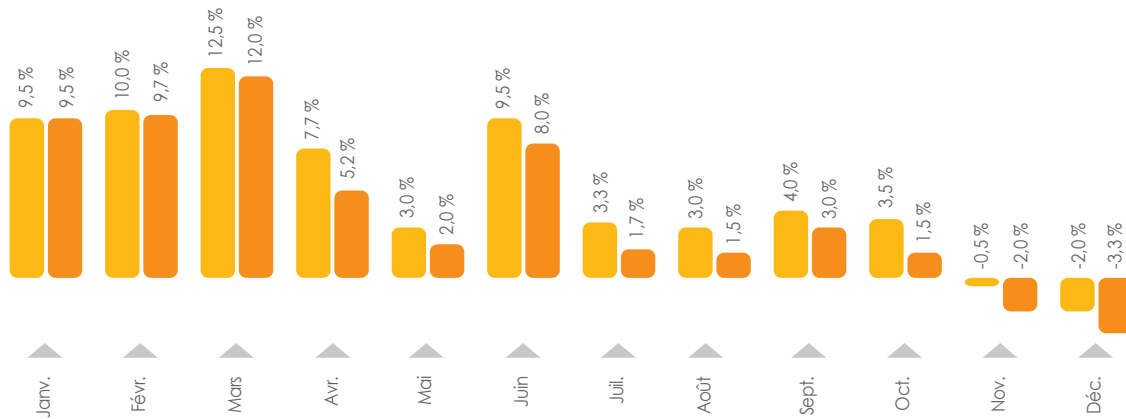
Source : Prism'emploi/Institut Plus Consultants

Le nombre d'heures travaillées en intérim augmente de 3,6 %, le chiffre d'affaires correspondant s'accroît de 5 %

Avec une première partie d'année dynamique, puis un tassement au second semestre, le nombre d'heures travaillées et le chiffre d'affaires suivent naturellement les tendances de l'emploi intérimaire.

L'écart entre l'évolution des heures en mission (+ 3,6 %) et du chiffre d'affaires correspondant (+ 5 %) s'explique par l'élévation du niveau des qualifications des salariés et par la hausse tendancielle des rémunérations.

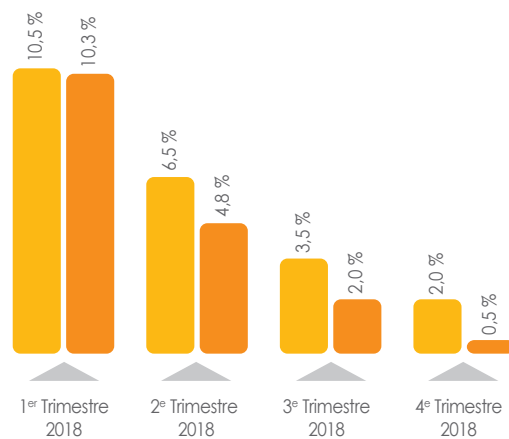
Taux d'évolution mensuelle par rapport au même mois de l'année précédente



Source : Prism'emploi / Institut Plus Consultants

Chiffre d'affaires (données brutes) Heures prestées (données brutes)

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



Source : Prism'emploi/Institut Plus Consultants

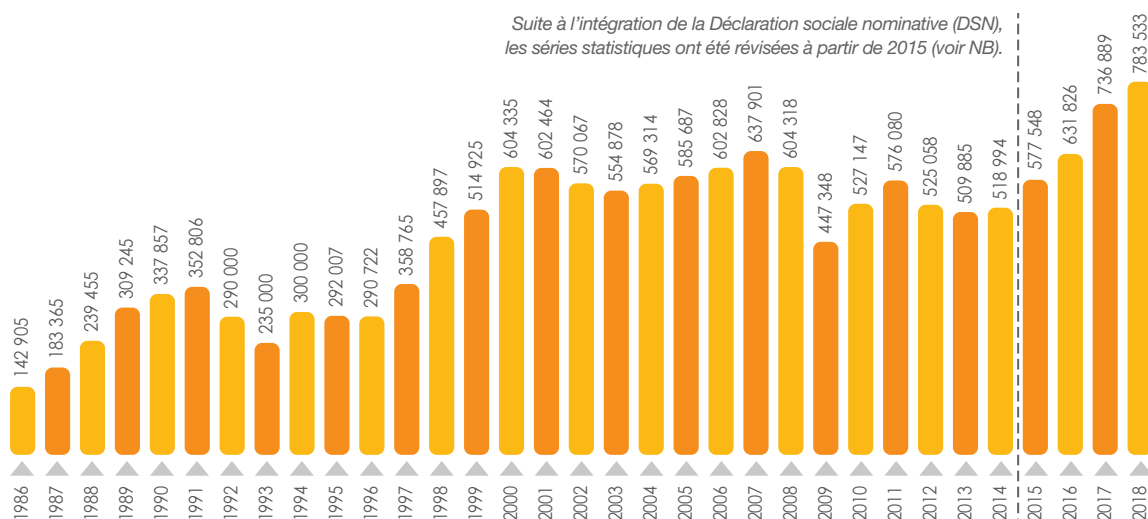
Chiffre d'affaires (données brutes) Heures prestées (données brutes)

L'intérim compte pour 785 500 emplois en équivalent temps plein

Le travail temporaire progresse pour la cinquième année consécutive et représente 2018, 785 533 équivalents temps plein, soit le niveau historiquement le plus élevé. Depuis la reprise de 2015, ce sont près de 280 000 emplois de plus qui ont été pourvus grâce à l'intérim.

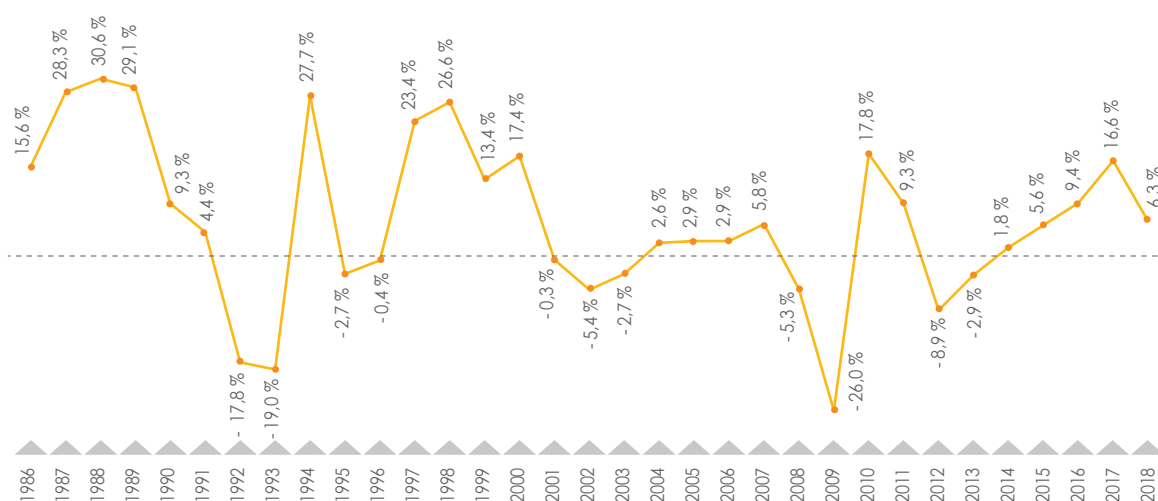
À noter sur un plan méthodologique, que le changement de source statistique, avec l'intégration de la Déclaration sociale nominative (DSN) a conduit la Dares à réviser sa série statistique. L'exploitation de la DSN se traduit par une hausse, toutes choses égales par ailleurs, d'environ 4,5 % de l'emploi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

Nombre d'intérimaires en équivalent temps plein



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

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



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

NB : Il y a eu quatre ruptures de séries depuis 1990 :

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

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

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

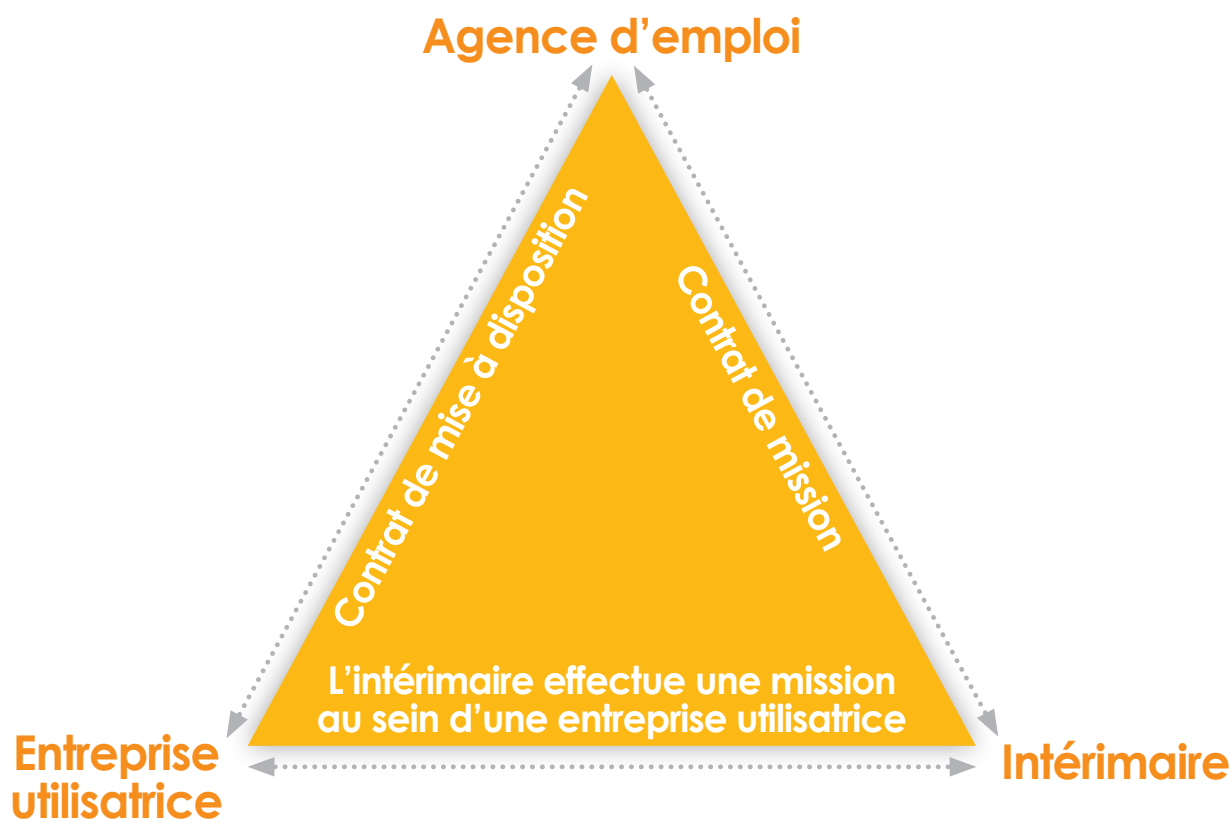
II – LE TRAVAIL TEMPORAIRE ACCOMPAGNE LES TRAJECTOIRES ÉCONOMIQUES DES SECTEURS ET DES TERRITOIRES

_ Le travail temporaire est une relation d'emploi tripartite

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

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

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



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

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

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

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

Le processus de tertiarisation s'est accéléré en 2018. **Pour la première fois, la part de l'intérim tertiaire (41,8 % des effectifs) dépasse celle de l'industrie (38,8 %).**

En 2018, l'ensemble des grands secteurs sont orientés à la hausse.

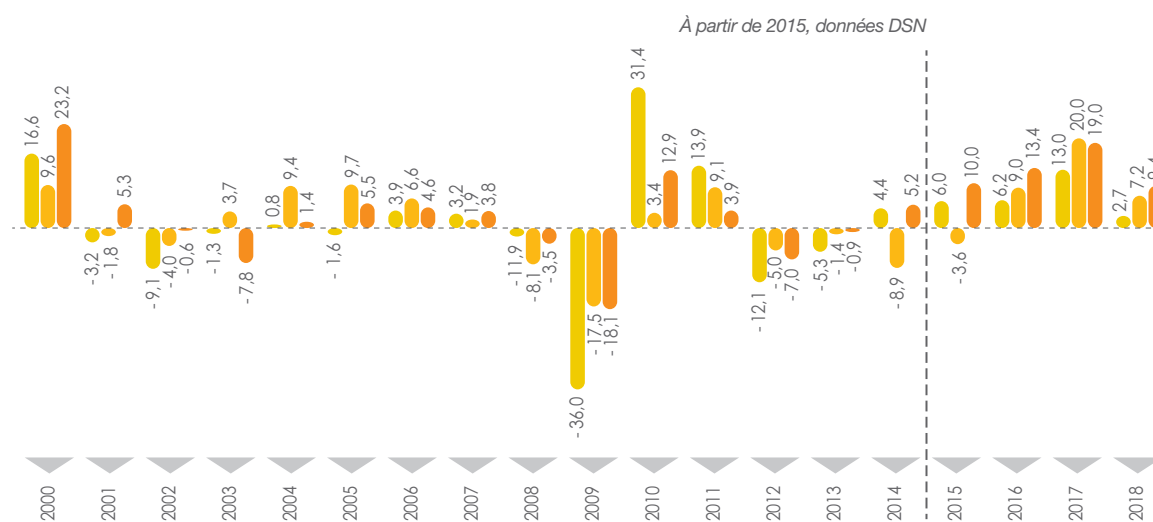
L'industrie connaît pour la quatrième année consécutive une hausse des effectifs intérimaires, toutefois celle-ci est moins marquée que la moyenne.

Le BTP progresse à un rythme un peu plus soutenu que la moyenne.

Le tertiaire, comme c'est le cas depuis 2015, a été le secteur le plus porteur en 2018. Le développement du CDII, comptabilisé dans le secteur des services, a particulièrement contribué à ce dynamisme.

Au cours des 20 dernières années, la part de l'industrie a diminué de près de 13 points. Dans le même temps, le poids du secteur tertiaire s'est accru d'environ 11 points et celui du BTP de 2 points.

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

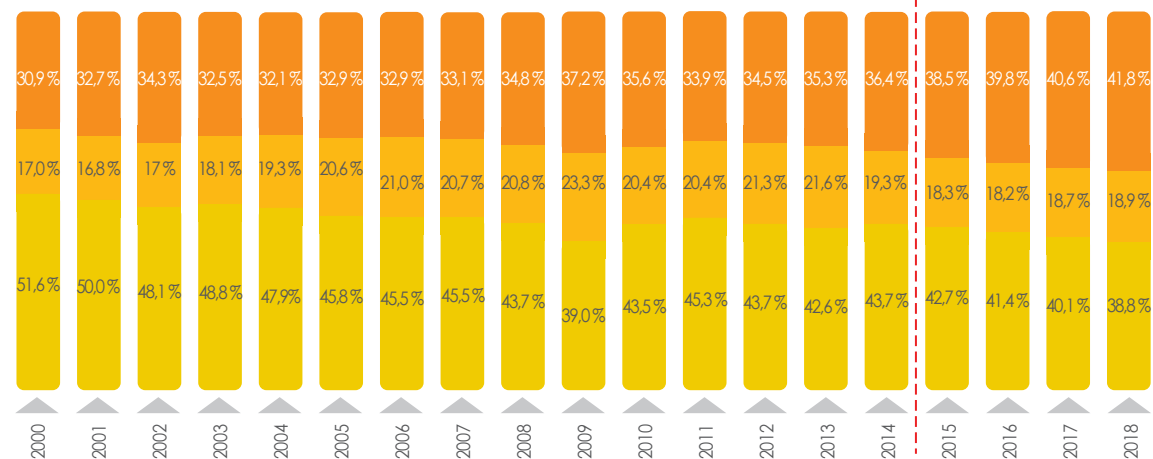


Source : Dares à partir des DSN des entreprises de travail temporaire

Industrie BTP Tertiaire

Répartition en % de l'emploi intérimaire en volume de 2000 à 2018

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



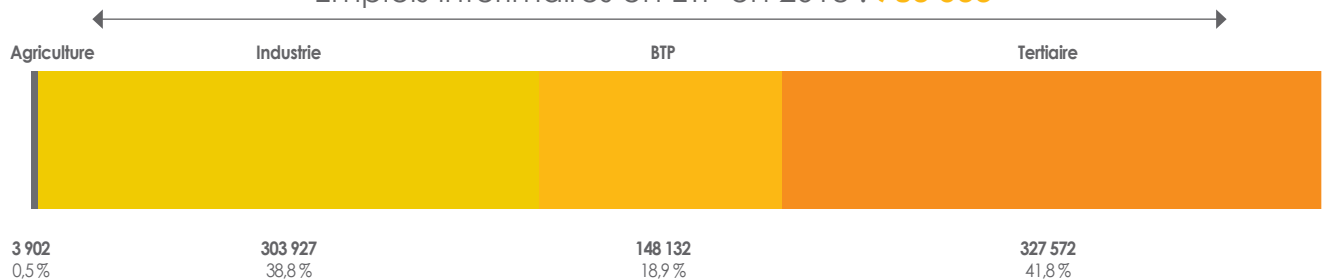
Source : Dares à partir des DSN des entreprises de travail temporaire

Industrie BTP Tertiaire

L'industrie, plus sensible à la conjoncture, a été en 2018 pénalisée par le ralentissement intervenu au second semestre

Le tassement du PIB au troisième et au quatrième trimestre 2018 s'est traduit par le report d'un certain nombre de projets et d'investissements. L'emploi dans le secteur industriel, particulièrement sensible aux variations d'activité, a connu une décélération plus marquée. Dans ce contexte, c'est dans l'agroalimentaire et la métallurgie que le nombre d'emplois créés en intérim a été le plus significatif.

Emplois intérimaires en ETP en 2018 : 783 533



• de - 10 à - 5 % : -- • de - 5 à 0 % : - • de 0 à 10 % : + • de 10 à 20 % : ++ • de 20 à 30 % : +++

Naf 17	Naf 38	Nb d'ETP, en moyenne en 2018	Évol. Entre T1 2018 et T1 2017	Évol. entre T2 2018 et T2 2017	Évol. Entre T3 2018 et T3 2017	Évol. entre T4 2018 et T4 2017	
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	56 477	++	++	+	+
	Cokéfaction et raffinage	Cokéfaction et raffinage	505	++	+	+	+
	Fabrication d'équipements électriques, électronique, informatiques ; fabrication de machines	Fab. prod. informat., électronique. & opt.	8 159	+	+	+	+
		Fabrication d'équipements électriques	11 571	+++	+	+	+
		Fab. de machines & équipements	19 700	++	+	-	--
	Fabrication de matériels de transport	Fabrication de matériels de transport	46 249	-	-	-	+
	Fabrication d'autres produits industriels	Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	9 253	++	+	+	+
		Industrie chimique	12 675	++	+	-	--
		Industrie pharmaceutique	6 698	++	+	+	--
		Travail bois, ind. papier & imprimerie	14 777	++	+	+	+
		Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	33 135	++	+	--	--
		Métallurgie	40 055	+++	+	-	--
		Réparation et installation de machines et d'équipements	21 144	++	+	--	--
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	Industries extractives	1 901	++	+	-	-
		Production & distribution d'électricité	4 755	++	+	+	+
Gestion eau, déchets & dépollution		16 872	++	++	+	+	

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

La montée en puissance des services s'accélère en 2018

Les activités locales et non délocalisables ont été au second semestre moins impactées par les tensions économiques mondiales. Ainsi les secteurs du BTP, du commerce, des transports et des services sont restés dynamiques en 2018.

À noter, la forte croissance observée dans le secteur « Activité de services administratifs » s'explique par le développement des CDI Intérimaires. En effet, pour des raisons de nomenclature, ceux-ci ne sont pas comptabilisés dans le secteur de l'entreprise utilisatrice, mais dans celui de l'agence d'emploi.

• de -10 à -5 % : -- • de -5 à 0 % : - • de 0 à 10 % : + • de 10 à 20 % : ++ • de 20 à 30 % : +++

Naf 17	Naf 38	Nb d'ETP, en moyenne en 2018	Évol. Entre T1 2018 et T1 2017	Évol. entre T2 2018 et T2 2017	Évol. Entre T3 2018 et T3 2017	Évol. entre T4 2018 et T4 2017
BTP	BTP	148 132	++	+	+	+
Commerce	Commerce & répar. automobile & moto.	5 952	++	++	+	+
	Commerce gros hors auto. & motocycle	39 214	++	+	+	+
	Com. détail, sf automobiles & moto.	27 807	+	-	--	+
Transports et entreposage	Transports et entreposage	101 376	++	++	+	-
Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	14 941	++	+	+	+
Information et communication	Édition, audiovisuel et diffusion	836	-	--	--	-
	Télécommunications	1 947	+++	+++	+++	++
	Activités informatiques	4 520	++	+	+	-
Activités financières et d'assurance	Activités financières et d'assurance	11 204	++	-	+	-
Activités immobilières	Activités immobilières	2 500	-	--	--	--
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	17 657	++	+	+	-
	Recherche-développement	1 864	++	+	+	-
	Autres activités scientifiques et techniques	3 434	++	+	+	+
	Activités de services administratifs	66 170	+++	+++	+++	+++
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	Administration publique	1 893	++	+	++	++
	Enseignement	4 000	++	+	+	--
	Activités pour la santé humaine	5 307	++	++	++	+
	Hébergement médico-social	9 208	+++	+++	+++	+++
Autres activités de services	Arts, spectacles & activités récréatives	2 556	-	+	+	-
	Autres activités de services	5 187	--	+	++	+

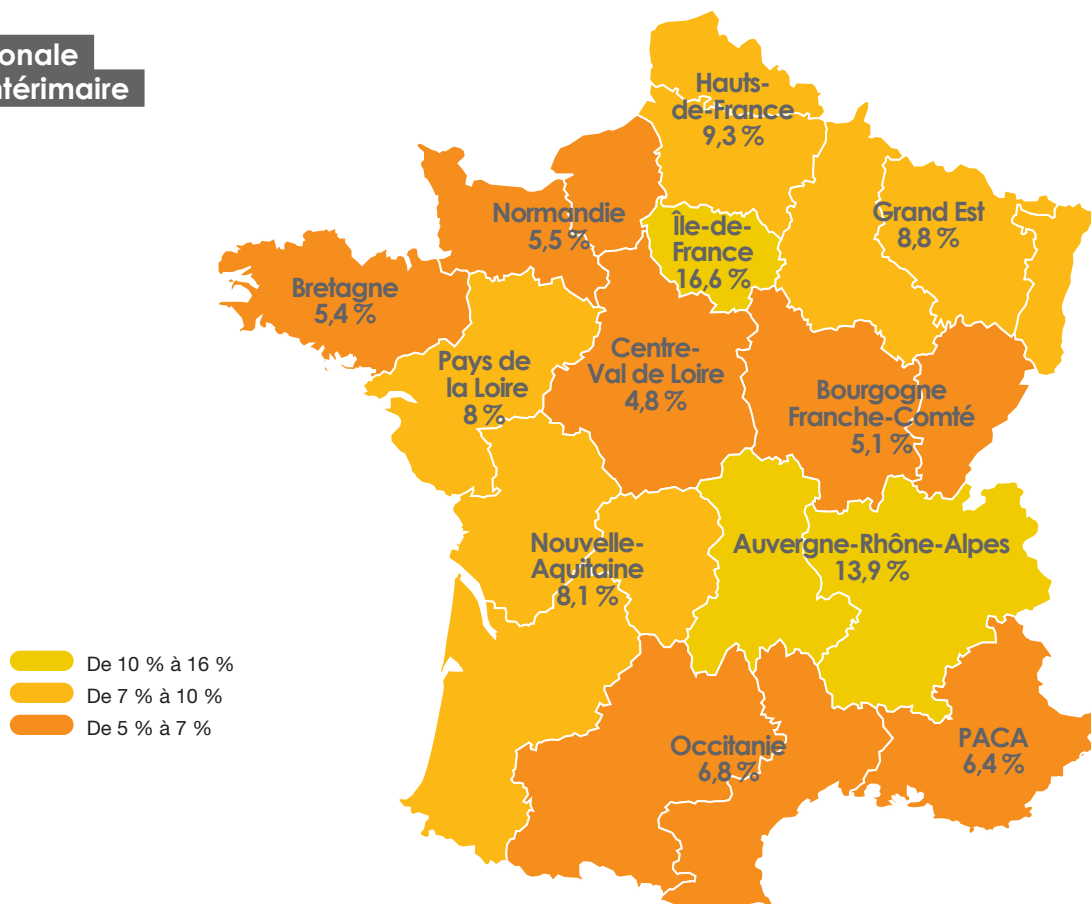
Source : Dares à partir des relevés mensuels de contrats des entreprises de travail temporaire

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

La localisation régionale de l'intérim est étroitement corrélée à la répartition de l'emploi dans son ensemble.

Ainsi, les deux principales régions, Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes comptent environ pour 30 % de l'emploi intérimaire. Les Hauts-de-France et le Grand Est avec 18 % des effectifs, puis Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire avec 16 %, constituent ensuite les principaux gisements d'emploi.

Structure régionale de l'emploi intérimaire



Répartition de l'emploi intérimaire en 2018 par région

Régions	Emploi intérimaire en 2018	Part régionale
Île-de-France	129 730	16,6 %
Auvergne-Rhône-Alpes	108 559	13,9 %
Hauts-de-France	72 827	9,3 %
Grand Est	68 595	8,8 %
Nouvelle-Aquitaine	63 644	8,1 %
Pays de la Loire	62 565	8,0 %
Occitanie	53 207	6,8 %
PACA	49 936	6,4 %
Normandie	43 408	5,5 %
Bretagne	42 337	5,4 %
Bourgogne-Franche-Comté	39 796	5,1 %
Centre-Val de Loire	37 708	4,8 %

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.

Île-de-France : 129 730 → 16,6 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Transports	26 576	20,5 %
Construction	25 775	19,9 %
Act. de services administratifs	12 413	9,6 %
Commerce de gros	8 201	6,3 %
Hébergement et restauration	5 664	4,4 %

Auvergne-Rhône-Alpes : 108 559 → 13,9 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Construction	19 260	17,7 %
Transports et entreposage	14 702	13,5 %
Métallurgie	8 495	7,8 %
Act. de services administratifs	7 535	6,9 %
Fab. aliments, boissons	6 473	6,0 %

Hauts de France : 72 827 → 9,3 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Transports et entreposage	10 921	15 %
Construction	10 416	14,3 %
Act. de services administratifs	7 659	10,5 %
Fab. de matériels de transport	6 173	8,5 %
Fab. aliments, boissons	5 682	7,8 %

Grand-Est : 68 595 → 8,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Construction	14 476	15,3 %
Transport et entreposage	6 683	9,7 %
Act. de services administratifs	6 426	9,4 %
Métallurgie	5 826	8,5 %
Fab. de matériels de transport	5 278	7,7 %

Nouv. Aquitaine : 63 644 → 8,1 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Construction	5 957	25,1 %
Transports et entreposage	5 704	9,0 %
Fab. aliments, boissons	5 526	8,7 %
Act. de services administratifs	4 948	7,8 %
Fab. de matériels de transport	3 256	5,2 %

Pays de la Loire : 62 565 → 8,0 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Construction	10 169	16,3 %
Fab. aliments, boissons	7 672	12,3 %
Fab. de matériels de transport	6 142	9,8 %
Act. de services administratifs	5 851	9,4 %
Métallurgie	4 461	7,1 %

PACA : 49 936 → 6,4 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Construction	13 964	28 %
Transports et entreposage	7 416	14,9 %
Act. de services administratifs	4 186	8,4 %
Commerce gros	2 738	5,5 %
Commerce de détail	2 380	4,8 %

Normandie : 43 408 → 5,5 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Construction	7 934	18,3 %
Fab. de matériels de transport	4 453	10,3 %
Transports et entreposage	3 774	8,7 %
Act. de services administratifs	3 653	8,4 %
Fab. aliments, boissons	3 575	8,2 %

Bretagne : 42 337 → 5,4 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Fab., aliments, boiss.	10 985	25,9 %
Construction	7 181	17 %
Transports et entreposage	3 550	8,4 %
Act. de services administratifs	2 437	5,8 %
Commerce gros	1 999	4,7 %

Bourgogne-Franche-Comté : 39 796 → 5,1 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Fab. de matériels de transport	5 537	13,9 %
Construction	4 535	11,4 %
Métallurgie	4 296	10,8 %
Transports et entreposage	4 273	10,7 %
Act. de services administratifs	3 539	8,9 %

Centre Val de Loire : 37 708 → 4,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Transports et entreposage	6 616	17,5 %
Construction	4 573	12,1 %
Act. de services administratifs	3 110	8,2 %
Fab. ps caou., plas.	2 367	6,3 %
Fab. aliments, boissons	2 158	5,7 %

Occitanie : 53 207 → 6,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Construction	14 764	27,7 %
Transports et entreposage	6 202	11,7 %
Fab. aliments, boissons	3 931	7,4 %
Fab. de matériels de transport	3 705	7 %
Act. de services administratifs	3 021	5,7 %

Exemple de lecture

Poids relatif de la région dans l'emploi intérimaire

Île-de-France : 129 730 → 16,6 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Transports	26 576	20,5 %
Construction	25 775	19,9 %
Act. de services administratifs	12 413	9,6 %
Commerce de gros	8 201	6,3 %
Hébergement et restauration	5 664	4,4 %

Nombre d'intérimaires en ETP et poids relatif des 5 principaux secteurs dans la région

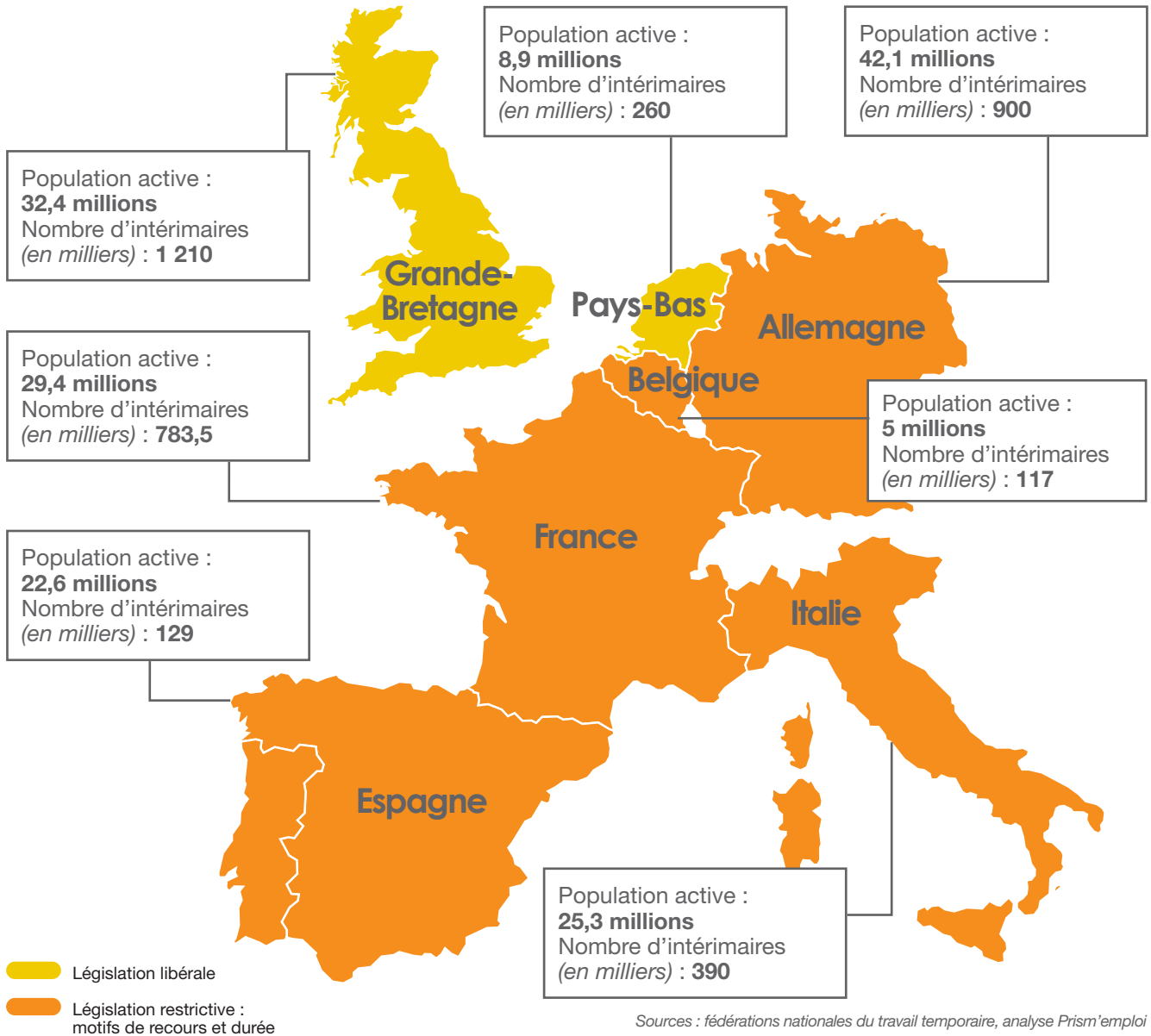
Évolution depuis 2000



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

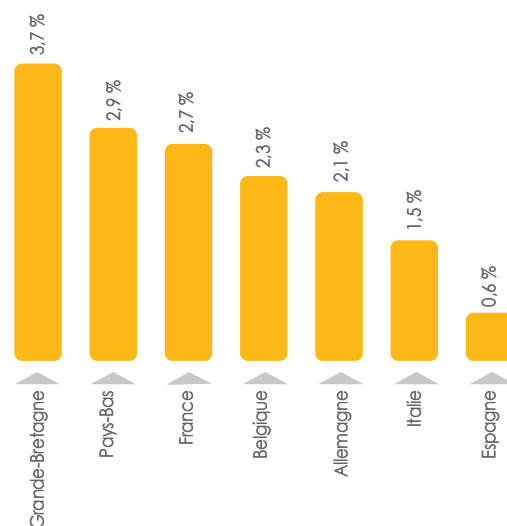
Le code couleur correspond à l'évolution de la part relative de la région dans la structure de l'emploi intérimaire. Dans le cas de l'Île-de-France, celle-ci a diminué de 2 points.

_ L'emploi intérimaire en Europe



L'intérim est une forme d'emploi qui se développe dans tous les grands pays européens. Toutefois compte tenu des spécificités économiques et réglementaires, les taux de recours varient d'un pays à l'autre. La part du travail temporaire dans les populations actives des nations européennes est comprise entre 0,6 % et 3,7 %. Avec 2,7 %, la France se situe à un niveau intermédiaire.

Part du travail temporaire dans la population active en 2018



2-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'emplois, les agences mettent tout en œuvre pour l'accès à l'emploi. Leur connaissance des métiers et des compétences permet aux intérimaires de bâtir un parcours professionnel, jalonné de missions et de formations.

Alors que certains intermédiaires de l'emploi dématérialisent totalement leurs relations avec les personnes envoyées en mission, les entreprises de travail temporaire restent convaincues de l'importance de tisser des liens étroits avec les candidats. Le réseau compte désormais 11 853 agences.

21 millions d'opportunités professionnelles en intérim

En 2018, 21 millions de missions d'intérim ont été confiées aux intérimaires, permettant à une part importante d'entre eux d'entrer sur le marché du travail et d'y développer leur employabilité. Les expériences en intérim offrent aux candidats l'occasion de faire leurs preuves et sont un tremplin vers l'emploi durable.

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

Les 29 000 professionnels des agences d'emploi, au contact quotidien de milliers d'entreprises et de centaines de milliers d'actifs, sont bien placés pour identifier les attentes. Inlassablement en recherche d'opportunités pour les candidats, ils ont également une idée précise des solutions susceptibles d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Pour atteindre cet objectif, les agences d'emploi ont développé de nouveaux services au cours des dernières années.

Avec 104 000 recrutements réalisés, ce service atteint en 2018 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.

Le CDI intérimaire se développe désormais au rythme de 25 500 contrats par an

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 plus de 50 000 contrats de ce type.

I – LES AGENCES D'EMPLOI SONT AU CŒUR DE L'ACTION POUR L'EMPLOI

L'action des 11 850 agences d'emploi, implantées sur tous les bassins d'emploi, fluidifie le marché du travail

Le réseau du travail temporaire s'est densifié en 2018 et représente désormais 11 853 agences d'emploi.

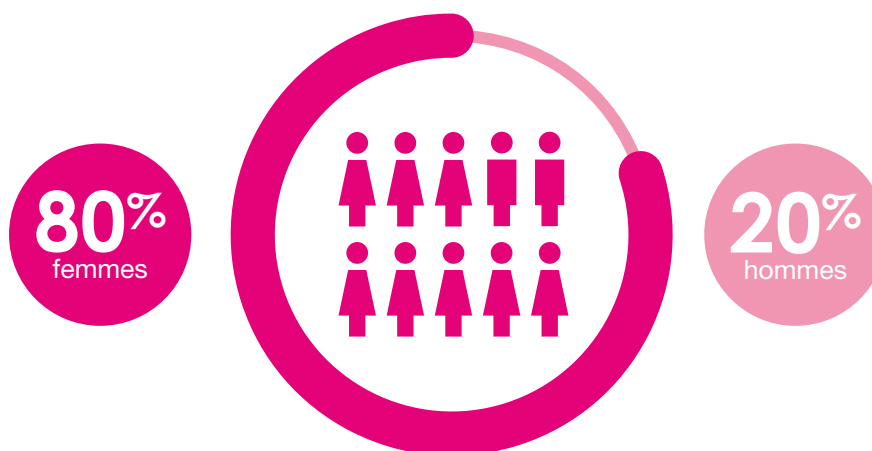
Ces opérateurs interviennent sans relâche sur tous les territoires pour trouver des solutions aux candidats.

Leur action auprès des entreprises locales et leur réactivité participent à améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Répartition des agences par région (par ordre décroissant)

Régions	Nombre d'agences en déc. 18	Part sur le total
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	1 808	15,3 %
ÎLE-DE-FRANCE	1 653	13,9 %
GRAND EST	1 138	9,6 %
NOUVELLE-AQUITAINE	1 025	8,6 %
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	1 015	8,6 %
OCCITANIE	900	7,6 %
PAYS DE LA LOIRE	875	7,4 %
HAUTS-DE-FRANCE	822	6,9 %
BRETAGNE	793	6,7 %
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	646	5,5 %
NORMANDIE	571	4,8 %
CENTRE-VAL DE LOIRE	476	4,0 %

Qui sont les salariés permanents ?



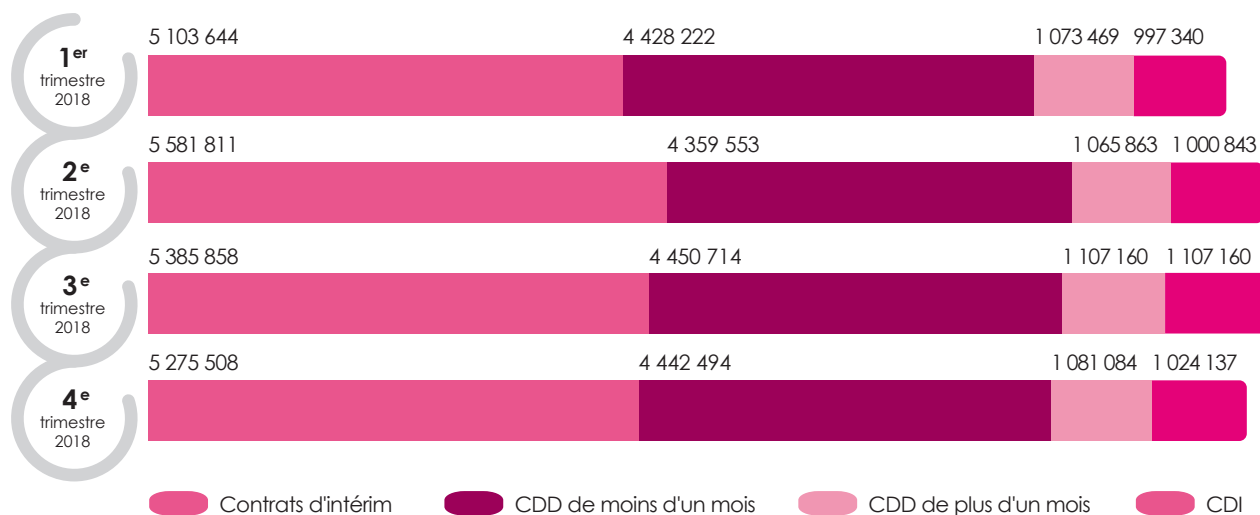
Source : Dares à partir des relevés mensuels de contrats et des DSN des entreprises de travail temporaire depuis mi-2016

En 2018, les agences d'emploi ont proposé plus de 21 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 : 45 % des contrats proposés par les entreprises l'ont été en intérim, 46 % en CDD et 9 % en CDI.

Nombre de contrats de travail en 2018



Source : ACOSS pour les statistiques relatives aux CDD et aux CDI et Dares pour les contrats d'intérim

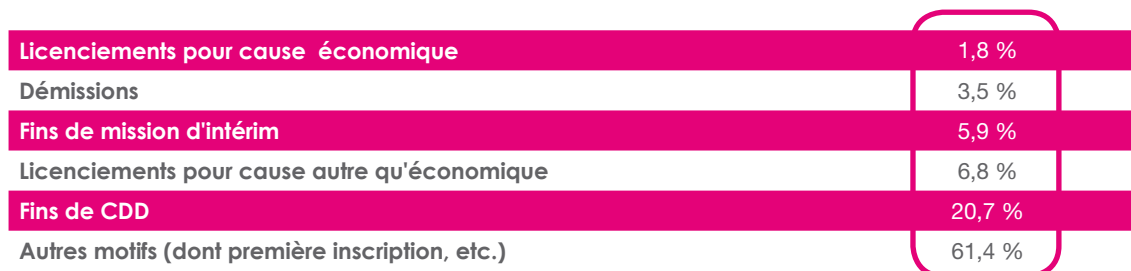
En 2018, les intérimaires ont été 3,5 fois moins touchés par le chômage que les salariés en CDD

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

Alors que le nombre de contrats en CDD et en intérim est comparable, quatre fois plus de salariés en fin de CDD s'inscrivent au chômage : en 2018, en moyenne, 5,9 % des inscriptions à Pôle Emploi se font suite à une mission d'intérim contre 20,7 % à l'issue d'un CDD.

Cette observation confirme que l'action des 29 000 professionnels des agences d'emploi auprès des salariés intérimaires est efficace. De par leur modèle économique, tourné vers la création d'emploi, les agences mettent tout en œuvre pour que la durée entre deux missions soit la plus courte possible. Leur proximité avec les entreprises et leur connaissance des métiers et des compétences permettent aux intérimaires de multiplier les opportunités et les expériences, de bâtir un parcours professionnel jalonné de missions et de formations.

Motifs d'inscription au chômage selon les circonstances de la recherche d'emploi en % en 2018



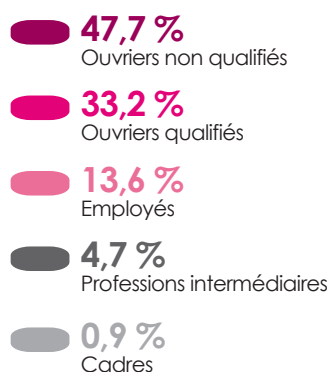
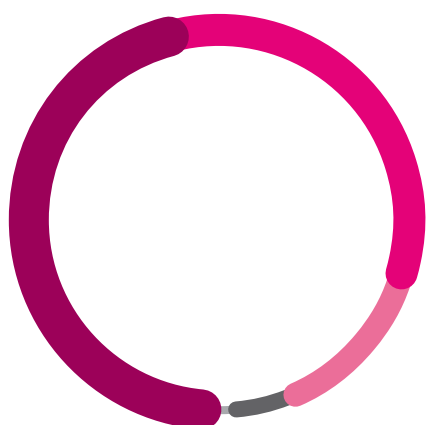
Sources : Pôle emploi

_ Les missions des intérimaires **concernent en majorité des emplois qualifiés**

L'élévation des qualifications des intérimaires s'est poursuivie en 2018, répondant aux besoins de compétences sur le marché du travail. Au cours des 20 dernières années, la part des ouvriers non qualifiés a baissé de 12 points, à la faveur des ouvriers qualifiés (dont la part relative augmente de plus de 8 points) et des cadres et professions intermédiaires (dont la proportion s'est accrue de plus de 4 points).

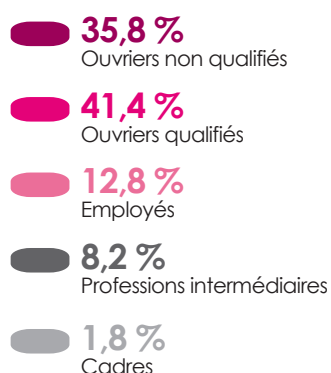
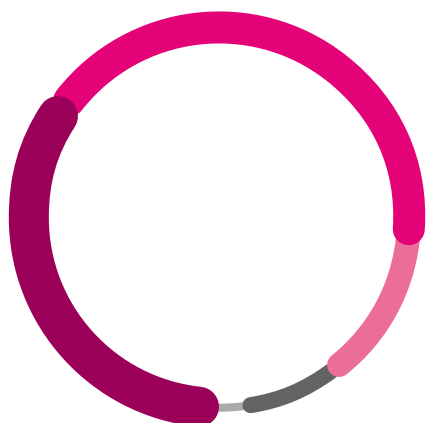
Même si l'intérim concerne en majorité des emplois d'ouvriers qualifiés, les « cols blancs » (employés, cadres et professions intermédiaires) comptent désormais pour près du quart des effectifs.

Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 1999



Nombre d'intérimaires en ETP :
514 925

Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2018



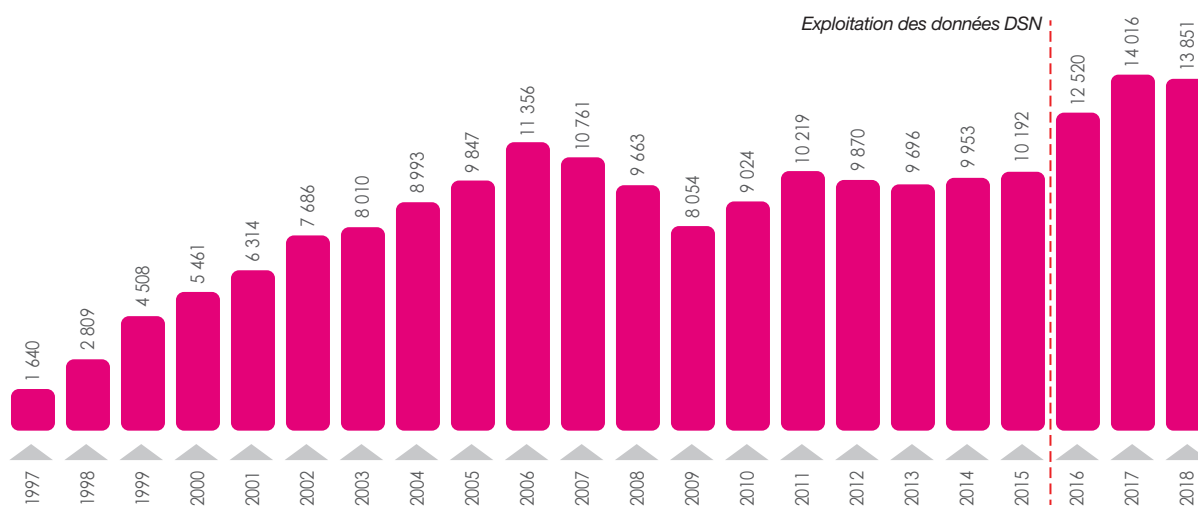
Nombre d'intérimaires en ETP :
783 533

_ 40 000 cadres choisissent le travail temporaire

Inexistant au début de la décennie, l'intérim cadres s'installe depuis les années 2000 dans le paysage de l'emploi : en 2018, 13 851 équivalents temps plein, soit 40 000 cadres, ont travaillé 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 temps plein



Répartition des cadres par CSP



- 41,9 %**
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises
- 50,4 %**
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises
- 7,6 %**
Cadres et professions intellectuelles supérieures*

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.

II – PARALLÈLEMENT À L'INTÉRIM, LES AGENCES D'EMPLOI PROPOSENT AUX CANDIDATS D'AUTRES SOLUTIONS POUR TRAVAILLER

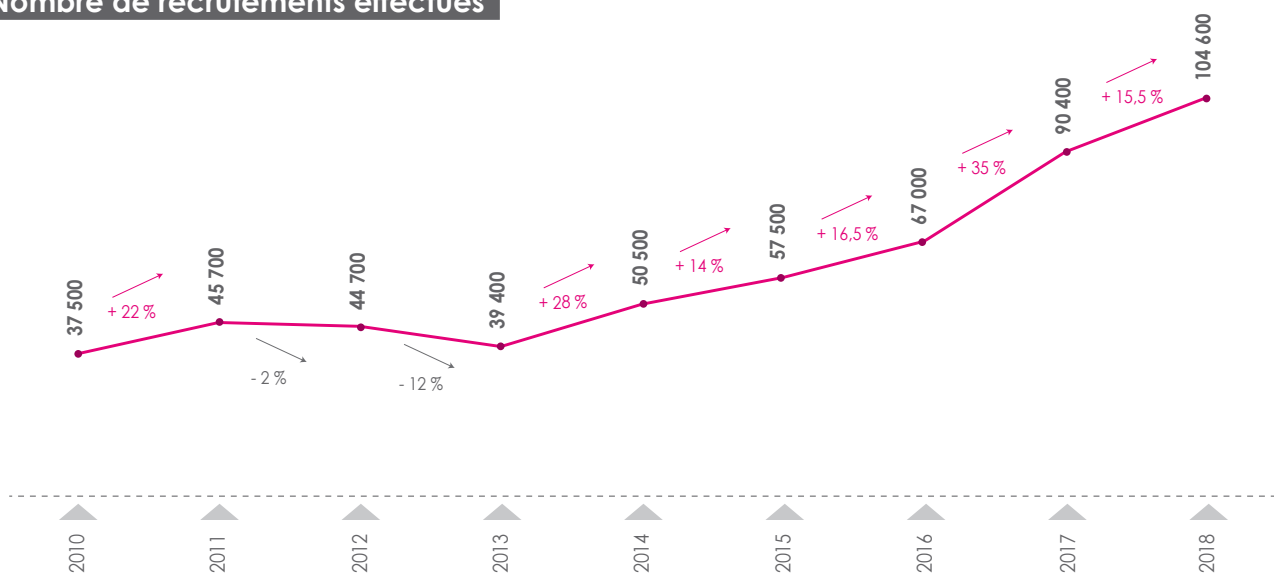
_ Avec 104 600, le nombre de recrutements réalisés en 2018 atteint son niveau le plus élevé depuis la naissance de ce service

La loi de cohésion sociale de janvier 2005 a élargi le champ d'action des agences leur donnant la possibilité d'exercer, conjointement à l'intérim, une activité de « placement ». Depuis cette date, les agences 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 et sont devenues des agences d'emploi.

En 2018, avec 104 600 recrutements, les agences d'emploi apparaissent comme le premier recruteur de France.

Depuis 2010, elles ont été à l'origine de près de 540 000 recrutements en CDI et en CDD.

Nombre de recrutements effectués

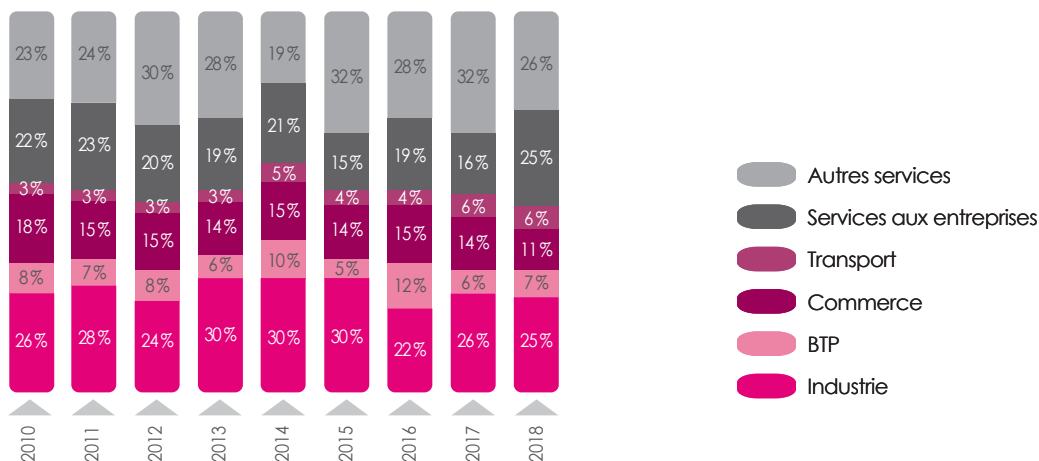


Les deux tiers des recrutements interviennent dans les secteurs du tertiaire

Les recrutements se concentrent à 68 % dans le tertiaire, avec les services comptant pour les trois quarts des prestations du secteur. L'activité recrutement des entreprises de travail temporaire apparaît donc comme complémentaire à l'intérim, plus polarisé sur l'industrie.

Le secteur des services aux entreprises est caractérisé par une accélération des recrutements en 2018, la part de ces entreprises passant de 16 % à 25 % des contrats conclus. L'industrie compte pour un quart des actions de recrutement, ce qui démontre qu'en dépit d'une tendance à la désindustrialisation, certaines qualifications industrielles techniques demeurent fortement recherchées.

Répartition du nombre de recrutements selon le secteur d'activité de 2010 à 2018



Les services de recrutement proposés par les agences d'emploi sont également adaptés aux attentes des PME

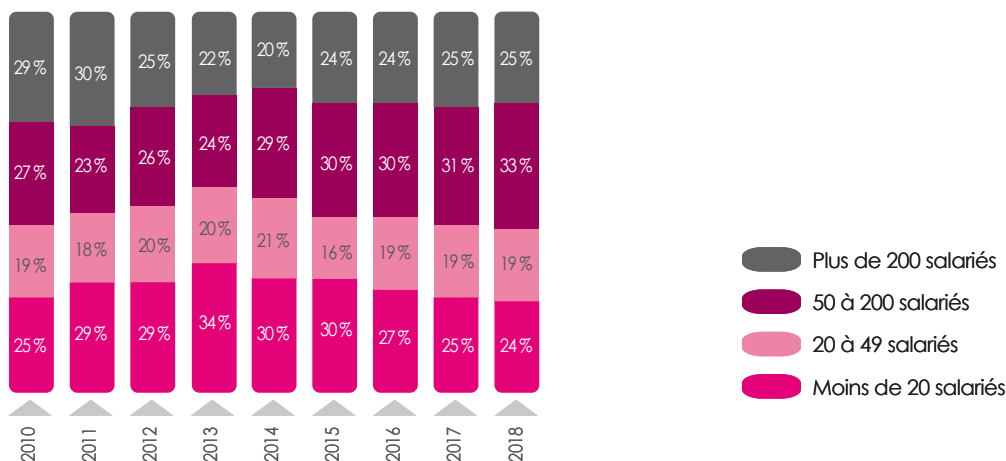
Le développement de l'emploi dans les TPE et PME constitue un enjeu central des politiques économiques : le dynamisme économique et l'emploi reposent en grande partie sur la capacité qu'ont ces entreprises à grandir.

Les enquêtes de terrain montrent qu'il existe un potentiel de création d'emplois important dans les TPE et PME. Ces mêmes enquêtes montrent qu'une partie de ce potentiel d'emplois n'est pas 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 2018, les entreprises de moins de 200 salariés représentent 75 % des recrutements réalisés.

Répartition des candidats recrutés selon la taille des établissements (de 2010 à 2018)

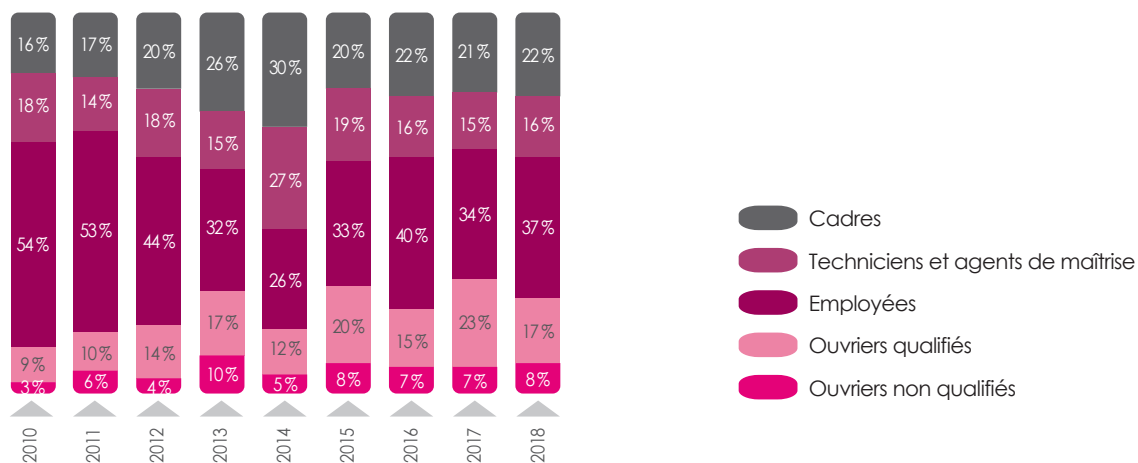


Les services de recrutement proposés par les agences d'emploi sont d'abord à destination des employés, des techniciens et des ouvriers

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 2018, les recrutements ont bénéficié à 37 % aux employés, 25 % aux ouvriers, à 16 % aux techniciens et agents de maîtrise, illustrant la consolidation d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi. 22 % des recrutements concernent des cadres, dont un quart de managers.

Les cols blancs (cadres et employés) comptent pour près de 60 % des recrutements réalisés. Près du tiers des débouchés professionnels concernent les fonctions médicales, celles du secrétariat et de la comptabilité de la finance.

Répartition des candidats recrutés selon leur qualification (2010 à 2018)



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

Part des « cols blancs » dans les recrutements réalisés en 2018 (%)	
MÉTIER(S) DU MÉDICAL	17,5 %
SECRÉTAIRES ET ASSISTANT(E)S	7,6%
MÉTIER(S) DE LA COMPTABILITÉ ET DE LA FINANCE	6,7 %
TÉLÉACTEURS	4,8%
INGÉNIEURS ET CADRES TECHNIQUES	4,8 %
COMMERCIAUX	4,6%
CADRES DE DIRECTION	3,1 %
AUTRES EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS	3,1%
INFORMATIENS	2,9 %

3-LE TRAVAIL TEMPORAIRE A BÂTI 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.

Le cadre réglementaire et conventionnel élaboré 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 garanties 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 2018 près de 500 millions d'euros dans la formation professionnelle. Ce sont ainsi 340 000 formations opérationnelles qui ont été mises en œuvre.

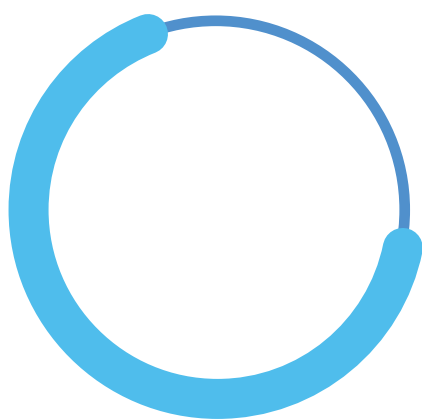
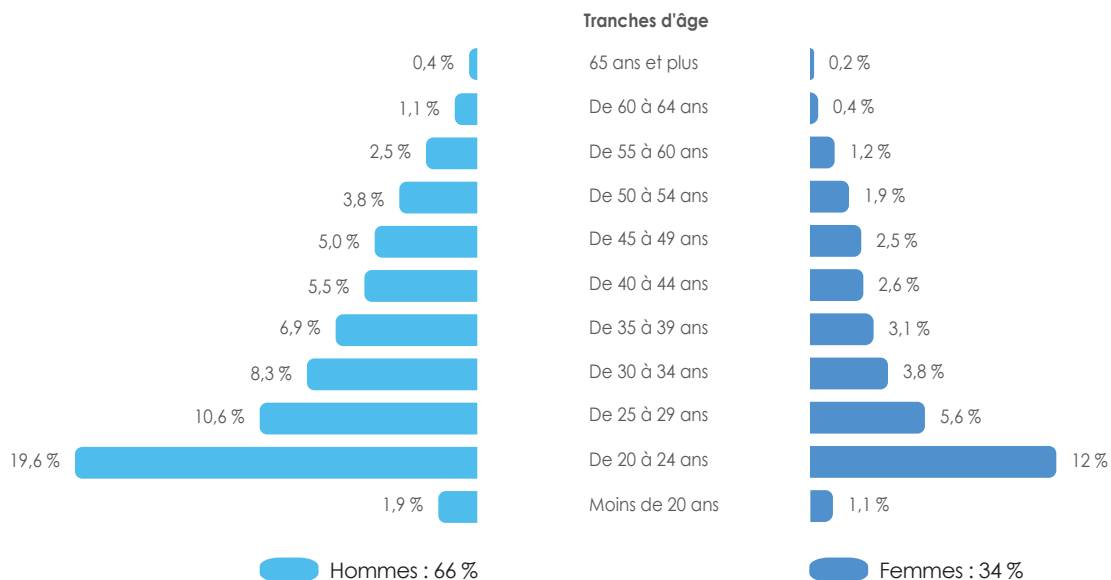
La création du CDI intérimaire et du FSPI illustre la mise en œuvre de dispositifs concrets voués à améliorer la sécurisation et l'employabilité des intérimaires

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.

De la même manière, le FSPI (Fond de sécurisation des parcours des intérimaires), également instauré en 2014, vise à l'allongement des durées d'emploi des intérimaires. Dans ce cadre, plus de 50 000 personnes ont été accompagnées en 2018 afin d'améliorer leur intensité d'emploi.

I – L'INTÉRIM FACILITE L'INSERTION PROFESSIONNELLE, EN PARTICULIER CELLE DES JEUNES

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



34 %
part des femmes

66 %
part des hommes

Nombre d'intérimaires :
2 745 683

Source : Siaci

En 2018, les agences d'emploi ont investi 475 millions d'euros pour le financement de 340 000 formations opérationnelles

FORMATION DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE :

475 millions d'euros

Environ 340 000 intérimaires ont bénéficié d'une action de formation

Plan de formation	Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF.TT)	Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)	Fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI)
<p>En 2018, le FAF.TT a financé 79 189 formations dans le cadre du plan de formation, dont 59 133 à destination des intérimaires et 20 056 à destination des permanents.</p>	<p>En 2018, le FAF.TT a financé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 33 603 formations dans le cadre de la professionnalisation (+ 14 % par rapport à 2017) dont : <ul style="list-style-type: none"> - 8 264 contrats de professionnalisation (6 396 intérimaires, 1 868 permanents), - 8 146 périodes de professionnalisation (7 218 intérimaires, 928 permanents), - 4 711 CDPI, - 2 786 CIPI, - 9 667 préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC), - 29 préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) ; • 22 294 formations dans le cadre du congé individuel (+ 17 % par rapport à 2017) dont : <ul style="list-style-type: none"> - 18 592 CPF (17 511 intérimaires, 1 081 permanents) ; - 3 124 CIF (2 986 intérimaires, 138 permanents), - 452 CBC (329 intérimaires, 123 permanents), - 126 VAE (102 intérimaires, 24 permanents). 	<p>En 2018, le FPE-TT a collecté près de 49 millions d'euros et réalisé près de 110 000 formations assurant ainsi les missions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • promouvoir l'insertion professionnelle (aide à l'agence d'emploi pour la délégation de personnes éloignées de l'emploi avec des missions suffisamment nombreuses et longues favorisant l'insertion professionnelle) ; • former les demandeurs d'emploi (cofinancement d'actions de formation dans le cadre de partenariats entre les agences d'emploi et les pouvoirs publics) ; • développer le plan de formation (financer des actions de formation lorsque la totalité du plan de formation de l'agence d'emploi est épuisée) ; • financer les surcoûts de la professionnalisation ; • agir pour l'emploi et la sécurité : financement des actions ne répondant pas aux critères d'imputabilité de la formation professionnelle continue. 	<p>Le Fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI) a été créé par l'accord portant sur la sécurisation de l'emploi des intérimaires signé le 10 juillet 2013.</p> <p>Il est alimenté par une contribution supplémentaire versée par les entreprises de travail temporaire, qui correspond à 0,5 % de la masse salariale. Il est dédié au financement d'actions de formation et d'accompagnement des parcours professionnels des salariés intérimaires.</p> <p>Collectés par le FPE.TT, ces fonds visent à accroître les durées d'emploi de 5 % par an sur trois ans, pour les salariés accompagnés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 92 926 formations ont été réalisées dans des secteurs qui permettent une mise à l'emploi rapide (transport-logistique notamment).

Source : Prism'emploi/FAF.TT/FPE-TT

Le travail temporaire s'est engagé dans une réforme ambitieuse au service des salariés des premiers niveaux de formation à travers la constitution d'un OPCO dédié

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 (dénommé OPCO ESSFIMO).

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 l'OPCO ESSFIMO, les salariés de premier niveau de qualification disposeront de nouvelles opportunités pour développer leurs compétences.

Chiffres clés de l'ESSFIMO

- 3,5 millions de salariés concernés
- Plus de 220 000 entreprises, dont 200 000 de moins de 50 salariés
- Plus d'un milliard d'euros de collecte globale

La formation et l'accompagnement des jeunes sont des priorités pour les agences d'emploi

Un accompagnement bénéficiant aux jeunes peu qualifiés

Chaque année, 200 000 jeunes quittent le système éducatif sans qualification, et au total près de 2 millions de jeunes de 15 à 29 ans ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation. Ces « NEET » comptent ainsi pour environ 17 % de leur classe d'âge. D'après l'OCDE, la proportion de « NEET » en France est la quatrième plus élevée des pays développés après l'Italie, l'Espagne et la Grèce.

Vecteur important d'insertion professionnelle, le travail temporaire remplit une fonction cruciale auprès de ces jeunes. Un quart des intérimaires ont moins de 25 ans parmi lesquels 39 % n'ont pas le bac^(*) ; véritable école de la deuxième chance, l'intérim est souvent le seul secteur à leur permettre de développer leur employabilité.

Les agences d'emploi, proches du terrain et au contact des besoins des entreprises, mettent en œuvre des formations opérationnelles garantissant une mission d'intérim.

Elles ont ainsi proposé en 2017 à 360 000 jeunes peu ou pas qualifiés des missions d'intérim.

Zoom sur les « Missions Jeunes » en 2018

La branche du travail temporaire développe depuis 2014 une démarche innovante d'accompagnement global renforcé dénommée « Mission Jeunes », en partenariat avec l'État et l'Union nationale des missions locales.

L'objectif : faciliter l'accès à l'emploi durable des jeunes de moins de 26 ans suivis dans le cadre de la « Garantie jeunes ».

À fin 2018, ce dispositif concerne :

- 31 000 jeunes non qualifiés accompagnés depuis juin 2014 par les agences d'emploi ;
- 122 000 missions d'intérim réalisées depuis le lancement ;
- 1 300 agences d'emploi et 200 missions locales associées à la démarche.

100 millions d'euros d'investissements supplémentaires des agences d'emploi consacrés à l'apprentissage

Depuis 2011, la loi Cherpion ouvre la possibilité aux agences d'emploi de signer des contrats d'apprentissage intérimaires.

Ce dispositif permet aux entreprises qui passent par une agence de trouver des apprentis et de bénéficier d'une intervention d'un professionnel des ressources humaines pour l'accompagnement et le tutorat d'un apprenti.

Les agences d'emploi qui interviennent déjà massivement dans le domaine de la professionnalisation à travers les Contrats d'insertion professionnelle intérimaire et les contrats de développement professionnels intérimaires se sont d'ailleurs organisées pour développer l'apprentissage en se dotant d'un Organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA).

En 2016, le FAF.TT est ainsi devenu l'OCTA de la branche permettant la montée en puissance progressive du dispositif.

(*) Source : OIR

L'intérim facilite l'accès à l'emploi des jeunes

Une opportunité d'insertion dans la vie active pour les jeunes

En 2018, les jeunes (moins de 25 ans) totalisent :

34,6 %^(*) de l'ensemble de l'emploi intérimaire
949 367^(*) salariés intérimaires

(*) Source : rapport de branche Observatoire de l'intérim et du recrutement

Répartition des intérimaires de moins de 25 ans



Source : Rapport de branche OIR, données Siaci

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, 89 % n'avaient jamais travaillé en CDI et 65 % n'avaient pas travaillé en CDD. Pour 38 %, d'entre eux l'intérim a été le moyen de trouver rapidement un emploi. 84 % d'entre eux ont une bonne opinion de l'intérim^(*).

Un tremplin vers l'emploi

Si 94 % des intérimaires de moins de 25 ans étaient en dehors du marché de l'emploi lors de leur inscription en agence d'emploi (dont 26 % d'étudiants et 68 % sans emploi), ils sont, en mars 2019, 62 % en emploi (dont 39 % en intérim, 13 % en CDI, 8 % en CDD et 2 % en CDI intérimaire)^(*).

Les jeunes et leur qualification

28 % des intérimaires de moins de 25 ans n'ont pas le bac, 48 % d'entre eux sont bacheliers et 15 % ont fait des études supérieures^(*). 1 % d'entre eux sont cadres, 17 % techniciens ou employés, 34 % ouvriers qualifiés et 47 % ouvriers non qualifiés

Les jeunes et la formation professionnelle

12 % des jeunes passés par l'intérim en 2018 ont suivi une formation. 69 % de ces formations ont été qualifiantes ou diplômantes^(*).

(*) Source : OIR, BVA « Regards croisés sur l'intérim », 2019

L'agence d'emploi participe également au retour des seniors au chômage sur le marché du travail

La situation des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans s'est dégradée au cours des cinq dernières années. L'allongement de l'âge légal de départ à la retraite et les pratiques managériales peu favorables aux plus de 50 ans ont particulièrement frappé cette catégorie de population.

Ainsi la durée d'inscription au chômage des seniors s'est fortement allongée, et les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) sont de plus en plus nombreux chez les plus de 50 ans.

1^{er} frein : des préjugés sur les prétentions salariales des plus de 50 ans

Toutes les enquêtes convergent, le premier frein au recrutement des salariés de plus de 50 ans est leur coût supposé ou réel. Les entreprises considèrent souvent que leur expérience professionnelle élève leurs prétentions salariales.

Du point de vue des attentes des entreprises et des candidats de plus de 50 ans, les missions d'intérim représentent un double avantage :

- pour les seniors : un maintien dans l'emploi, une sécurisation de leur situation avant l'âge de la retraite et la poursuite de la constitution des droits ;
- pour les entreprises « utilisatrices » : elles satisfont des projets ponctuels pour des emplois qu'elles ne parviennent pas forcément à pourvoir, car devant être assumés par des salariés très expérimentés, sans surcoût. En effet, l'intérim reposant sur la règle d'égalité de traitement (un salarié est payé suivant la mission effectuée), le frein du coût du travail est donc levé.

2^e frein : l'obsolescence, en partie supposée, des compétences des plus de 50 ans

- Le senior a un vécu professionnel. Les enquêtes montrent que les entreprises supposent qu'il aura plus de mal à s'adapter à la culture et aux méthodes de travail de l'entreprise qu'un candidat plus jeune. Elles considèrent souvent que leurs méthodes de travail sont obsolètes.
- Le rapport publié par France Stratégie sur « Les métiers en 2022 » montre que les projections en emplois sont défavorables aux métiers au sein desquels les seniors sont les plus nombreux. Ainsi il leur sera plus difficile d'occuper un poste identique à celui perdu. Un problème d'adéquation majeur va donc se poser entre les besoins en emplois nouveaux, et les qualifications des seniors qui seront sur la touche.
- Cette conjonction d'éléments fait que la formation joue et sera appelée à jouer un rôle de plus en plus important pour les seniors.

L'agence d'emploi, reconnue par les entreprises qui y recourent pour sa capacité à évaluer et sélectionner les compétences, permet de dépasser ces clichés, et facilite le retour des seniors sur le marché du travail.

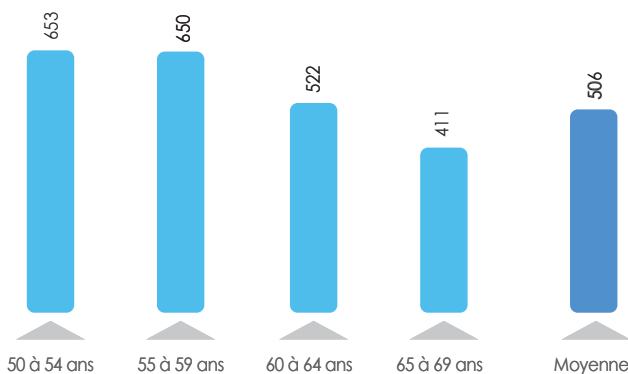
_ La pratique de l'intérim se développe chez les seniors

En 2018, les « seniors » (50 ans et plus) totalisent

11,5^(*) de l'ensemble de l'emploi intérimaire, soit 314 818^(*) salariés intérimaires
32 % des seniors intérimaires sont des femmes, 68 % des hommes

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

Nombre d'heures travaillées par intérimaire, en moyenne



Source : Rapport de branche OIR, données Siaci

Un moyen de trouver rapidement un emploi

75 % des seniors intérimaires interrogés^(*) considèrent que l'intérim leur a été utile pour trouver un emploi de longue durée.

55 % d'entre eux sont dans une logique pragmatique : ils se tournent à 26 % vers l'intérim pour trouver rapidement un emploi. 92 % d'entre eux ont une bonne opinion de l'intérim.

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 faisant ainsi évoluer les mentalités et les pratiques dans les entreprises utilisatrices.

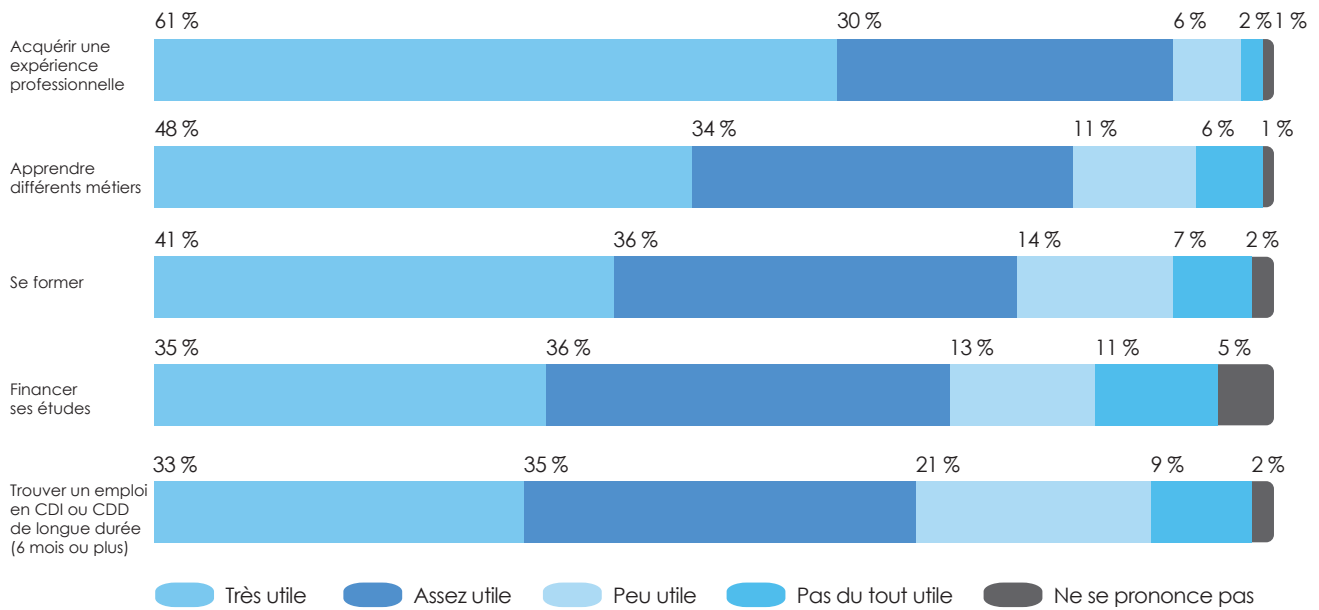
(*) Source : OIR, BVA « Regards croisés sur l'intérim » : 2019

_ L'intérim constitue de l'avis des intérimaires un tremplin vers l'emploi

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

91 % d'entre eux jugent que leur passage par l'intérim a été utile pour acquérir une expérience professionnelle. Il permet également d'apprendre différents métiers (82 %) 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 utile pour... ?

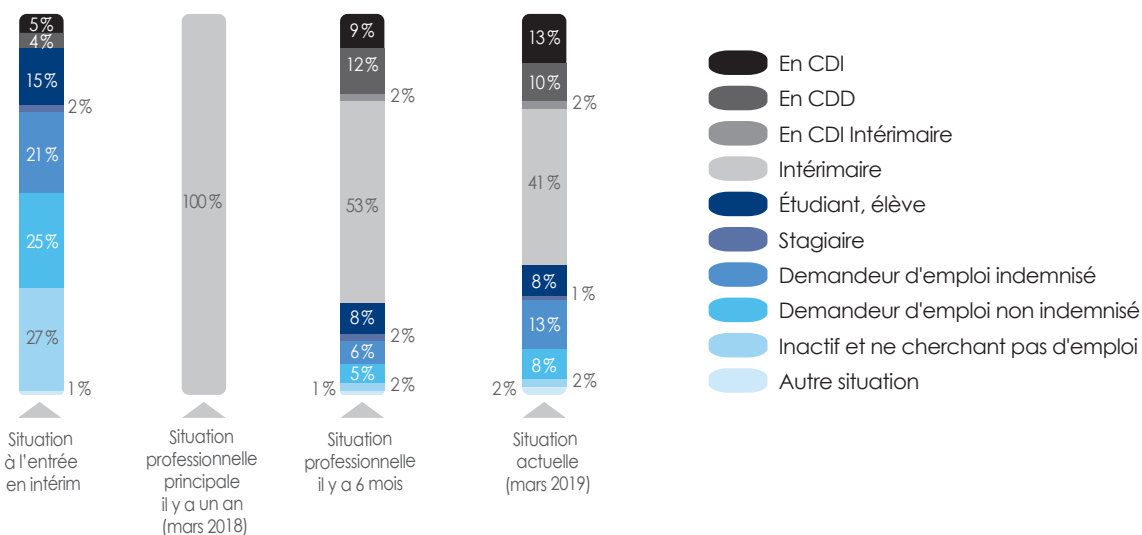


L'observation des parcours montre qu'en dépit du caractère temporaire des missions, l'intérim contribue à une insertion durable

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

L'enquête de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)/BVA révèle qu'en dépit du caractère temporaire des emplois, l'intérim joue un rôle significatif pour l'insertion sur le marché du travail. Avant de devenir intérimaires, 88 % des personnes étaient en dehors du marché du travail: 46 % étaient au chômage, 15 % étaient étudiants et 27 % inactifs. En mars 2019, un an après leur passage par l'intérim, 66 % sont en emploi.

Trajectoires professionnelles des intérimaires



Source : Enquête OIR/BVA Juin 2019

Les services visant à faciliter le quotidien des intérimaires sont coordonnés par le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt)

Au cours de l'année, le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) a délivré 151 000 prestations aux intérimaires en mobilisant 40 millions d'euros. Parmi les services et les avantages sociaux proposés, le Fastt est notamment intervenu pour :

Favoriser l'accès au logement	Faciliter la mobilité	Sécuriser l'accès au crédit	Santé et social
<ul style="list-style-type: none"> • Solutions d'hébergement le temps d'une mission éloignée du domicile. • Subvention de la moitié des honoraires des agences immobilières. • Accompagnement des intérimaires dans leur recherche de logement et conseils pratiques. • Afin de rassurer les propriétaires, le FASTT propose des garanties gratuites pendant trois ans contre les éventuels défauts de paiement de loyer et dégradations du logement. <p>En 2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14 450 bénéficiaires des outils logement du Fastt. • 3 582 intérimaires ont bénéficié du service d'accompagnement personnalisé. • 3 770 intérimaires bénéficiaires des garanties du Fastt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un service de location de voiture à prix réduit pour se rendre sur le lieu de la mission est proposé. • Un accompagnement à l'obtention du permis de conduire a été mis en place. • Pour ceux qui n'ont pas le permis de conduire, des locations de deux-roues motorisés ou de vélos ainsi que l'accès aux transports à la demande sont proposés. <p>En 2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 600 solutions de garde d'enfant pour dépanner les parents intérimaires, ont été mises en œuvre. • 36 000 locations de véhicules. • 3 746 prêts ont été accordés pour l'achat de véhicules, dont 792 microcrédits accompagnés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les salariés intérimaires ont la possibilité d'obtenir un diagnostic, auprès d'un conseiller financier. Ceux-ci peuvent permettre d'accéder à des solutions de prêt à des taux négociés. Ce dispositif permet aux intérimaires d'éviter de s'orienter, par défaut, vers des offres de crédits prohibitifs. • Pour les salariés intérimaires exclus de l'offre bancaire classique, des solutions de microcrédit sont proposées. Des solutions de prêt de 500 à 12 000 euros ont permis de financer une réparation de véhicule, passer le permis, ou faire des travaux. <p>En 2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 41 300 intérimaires ont bénéficié de conseils budgétaires de la part des conseillers du Fastt. 	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2016, le FASTT pilote le régime de complémentaire santé obligatoire Intérimaires santé. Cette complémentaire santé couvre les intérimaires à partir de leur 414^e heure de mission sur les 12 derniers mois. Les CDI intérimaires sont couverts dès la 1^{re} heure. Les intérimaires sont couverts entre chaque mission et bénéficient de la portabilité des garanties deux mois s'ils ne travaillent plus en intérim et jusqu'à sept mois en cas de chômage. Les conjoints et enfants peuvent être couverts.</p> <p>En 2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 002 300 intérimaires affiliés à la complémentaire Intérimaires santé au 31 décembre (régime obligatoire + portabilité). • 16 000 intérimaires ont bénéficié d'une aide du Fastt pour leurs couvertures optionnelles.

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

Un million de personnes bénéficient désormais d'une mutuelle dans l'intérim

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

La branche du travail temporaire s'est emparée de l'obligation de financer la couverture des frais de santé des salariés au 1^{er} janvier 2016 en instituant un régime de branche qui constitue une nouvelle étape dans la construction d'une flexibilité responsable.

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

Cet accord a précisé quels salariés doivent obligatoirement être affiliés en fixant une condition d'ancienneté de 414 heures de travail sur 12 mois glissants, fixé les garanties du régime et créé un dispositif inédit de portabilité forfaitaire de deux mois à laquelle s'ajoute une portabilité conventionnelle de cinq mois.

Il confie le pilotage paritaire du régime au Fastt.

Il a permis de procéder à deux appels d'offres pour sélectionner un opérateur de gestion et des organismes assureurs.

Le second accord du 14 décembre 2016 désigne l'opérateur de gestion, interlocuteur unique de tous les salariés intérimaires, quelle que soit l'entreprise qui les emploie, Siaci Saint Honoré, et recommande deux co-assureurs (AG2R et APICIL).

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

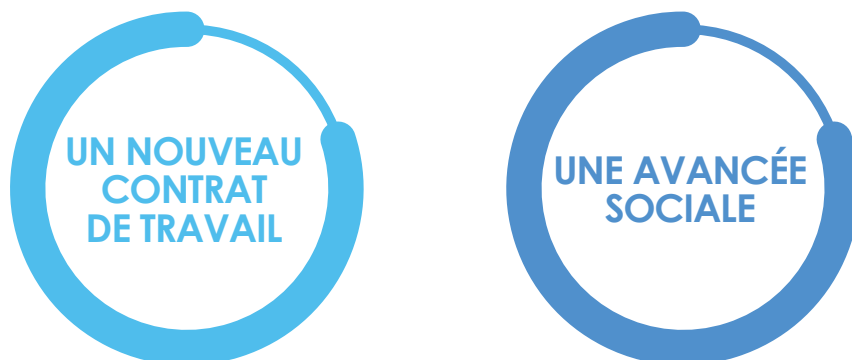
Ce régime unique permet aux salariés intérimaires employés par plusieurs agences d'emploi de bénéficier des mêmes garanties et d'une carte de tiers payant unique.

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

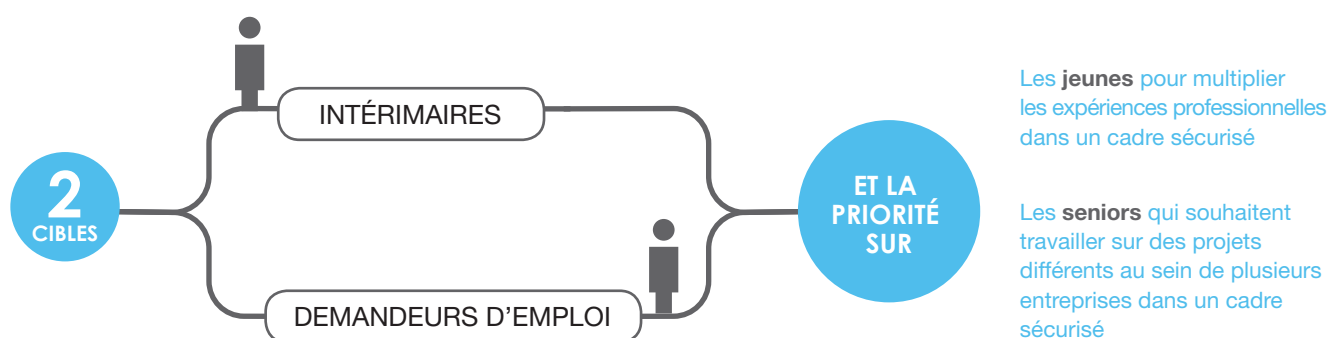
II – LA CRÉATION DU CDI INTÉRIMAIRE ET DU FSPI ILLUSTRE LA MISE EN ŒUVRE DE DISPOSITIFS CONCRETS VOUÉS À AMÉLIORER LA SÉCURISATION ET L'EMPLOYABILITÉ DES INTÉRIMAIRES

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

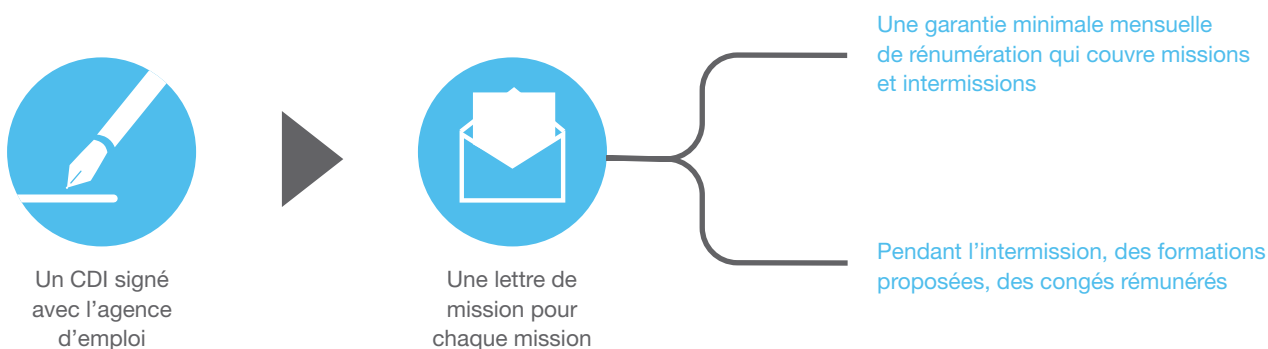
Qu'est-ce que c'est ?



Qui peut en bénéficier ?



Comment ça marche ?



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

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

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

C'est une solution pour sécuriser les emplois

Les personnes en CDI intérimaire sont salariées de leur agence d'emploi. Celles-ci sont amenées à travailler dans différentes entreprises, toutefois leur employeur reste identique. Celui-ci leur garantit une rémunération pendant les périodes d'intermission, qui ne peut être inférieure à un seuil, fixé au smic pour les ouvriers et employés, au smic + 15 % pour les techniciens et agents de maîtrise et au smic + 25 % pour les cadres.

Des services apportés au salarié

Les agences, en tant qu'employeurs jouent un rôle qui s'apparente à celui d'un « 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.

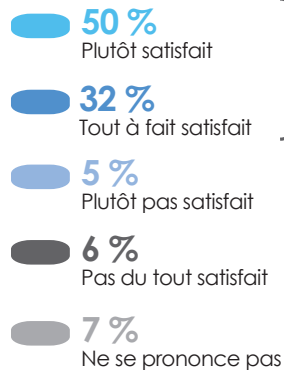
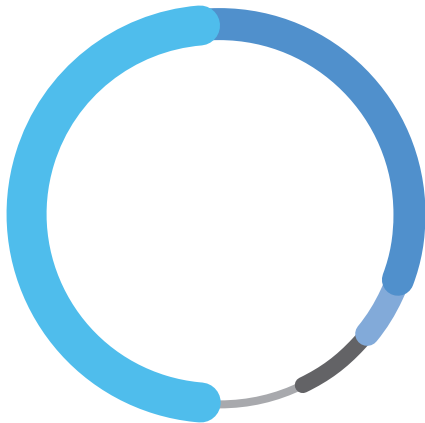
_ Le CDI Intérimaire apporte des solutions concrètes aux attentes des candidats en matière de stabilité. Ceux-ci sont à plus de 80 % satisfaits par cette forme de contrat

Les enquêtes menées auprès des personnes en CDI Intérimaire montrent qu'elles optent majoritairement pour cette forme de contrats pour sécuriser leur situation professionnelle (à 60 %), dans 26 % des cas pour stabiliser un revenu, et dans 17 % des cas afin d'avoir accès à un prêt bancaire ou un logement.

Il ressort également que les personnes ayant interrompu leur CDI Intérimaire l'ont fait, dans 67 % des cas, pour un CDI classique, le CDI Intérimaire étant également valorisé par les entreprises utilisatrices comme tremplin vers une embauche.

À la question de la satisfaction des personnes en CDI Intérimaire

% de réponses

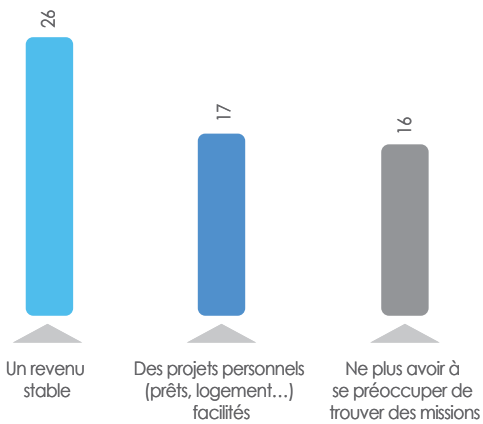


82 % des personnes en CDI Intérimaire se déclarent satisfaites par cette forme de contrats

Source : Enquête OIR/Amnyos, février 2018

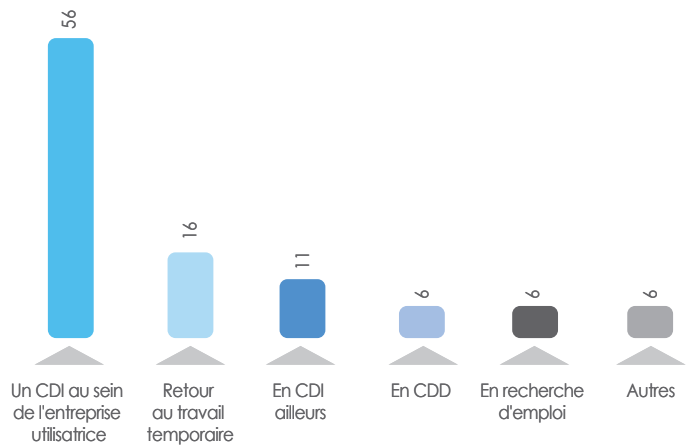
Quelles sont les trois principales motivations recherchées par les personnes qui optent pour le CDI Intérimaire ?

% de réponses



Quelle est la situation des personnes après avoir quitté un CDI Intérimaires ?

% de réponses



Une dotation (le FSPI) de 100 millions d'euros est consacrée en 2018 à l'intensification des durées d'emploi des intérimaires

Les agences d'emploi se sont donné, depuis 2014, des moyens supplémentaires pour la sécurisation des parcours avec la création d'un nouveau fonds : le « FSPI ».

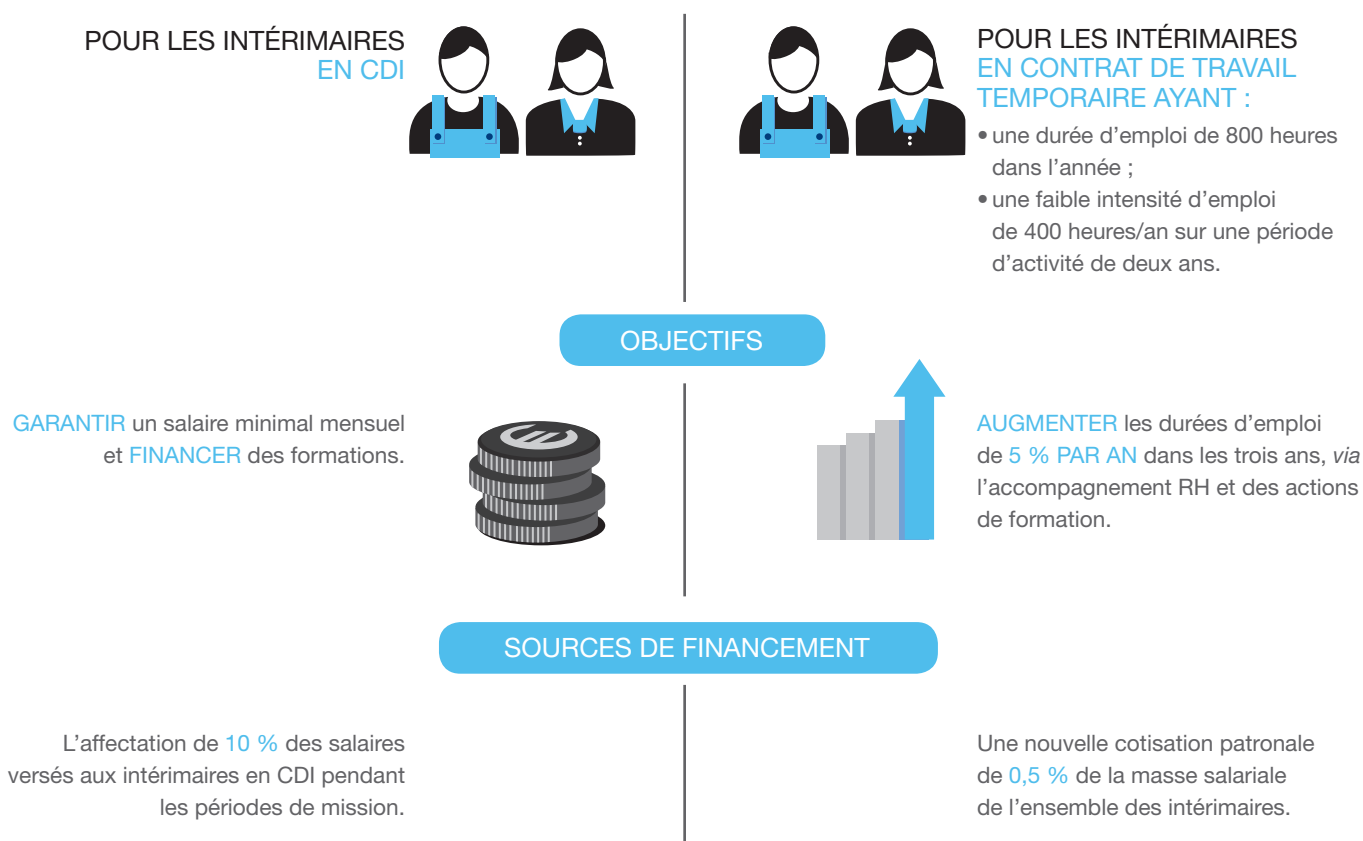
Celui-ci est financé par les agences d'emploi de deux manières :

- par le versement d'un montant correspondant à 10 % des salaires des intérimaires en CDI afin notamment de financer leurs rémunérations pendant l'intermission et leurs formations ;
- par une nouvelle cotisation égale à 0,5 % de la masse salariale totale des intérimaires qui servira prioritairement à financer les formations destinées à augmenter l'intensité d'emploi des intérimaires.

Sa création s'accompagne d'objectifs chiffrés et d'un suivi avec les partenaires sociaux.

En 2018, l'investissement des entreprises s'élève à 100 millions d'euros et a permis d'intervenir auprès de plus de 50 000 intérimaires.

Un fonds articulé en deux volets



4 - 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 la demande. Ce besoin est évident et ancien dans certains cas – tourisme, agriculture, hôtellerie-restauration, services à la personne, etc. Mais il touche désormais davantage d'activités, dans tous les domaines. 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, ce sont les attentes du consommateur final 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 le niveau de production avec celui de 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

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 d'emploi

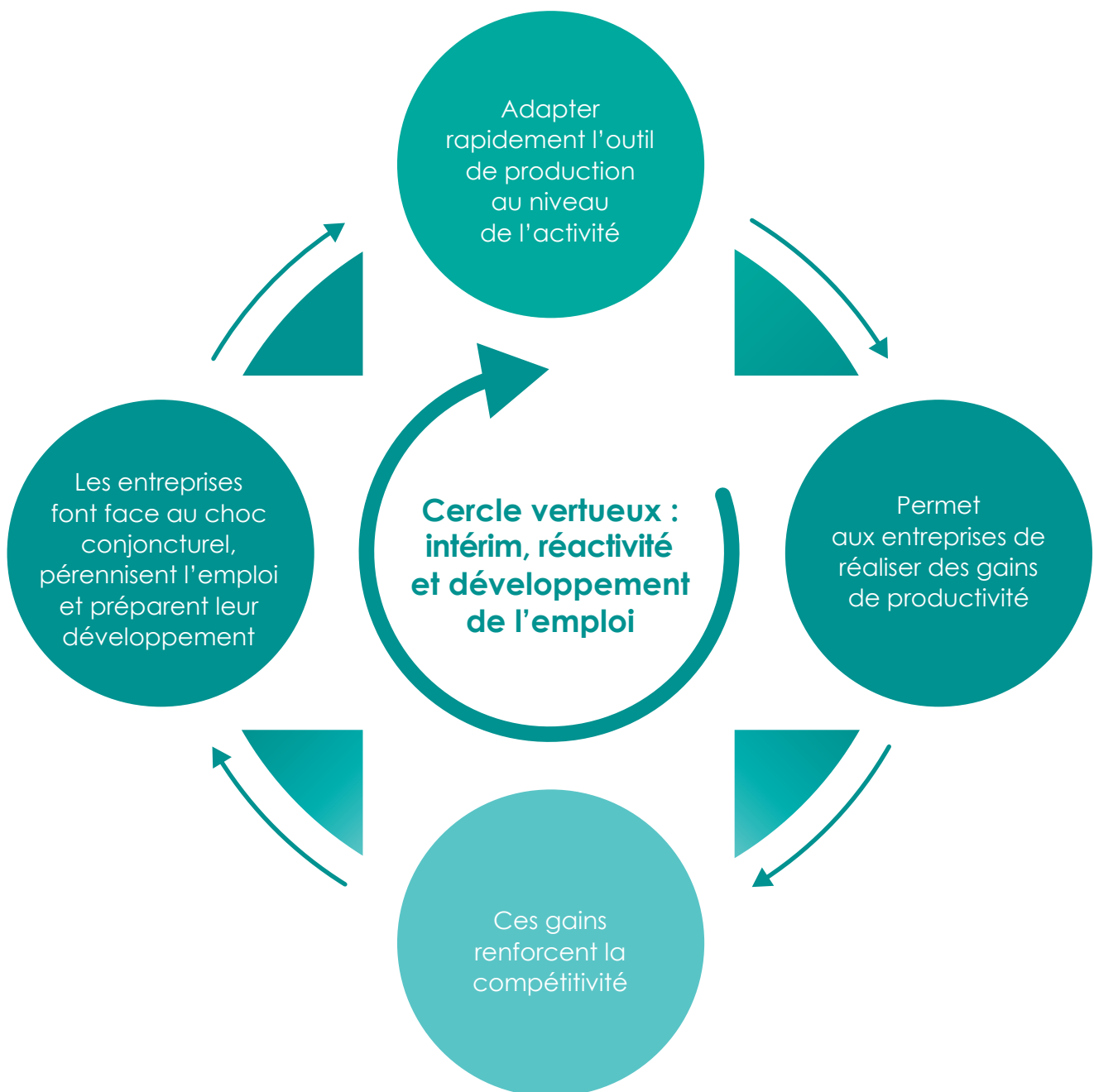
Les agences d'emploi sont en mesure de mobiliser rapidement les candidats disposant des savoir-faire répondant aux attentes de leurs clients. Que ce soit dans le domaine de l'intérim ou du recrutement, les agences, de plus en plus spécialisées, interviennent sur toute la gamme des compétences, auprès de tout type d'entreprises. Le recours aux agences d'emploi permet de bénéficier de solutions en matière d'intérim, de recrutement mais aussi de conseils en matière de formation et d'évolution des métiers et qualifications.

I – LA PLACE DES AGENCES D'EMPLOI AUPRÈS DES ENTREPRISES

_ L'intérim renforce la réactivité des entreprises

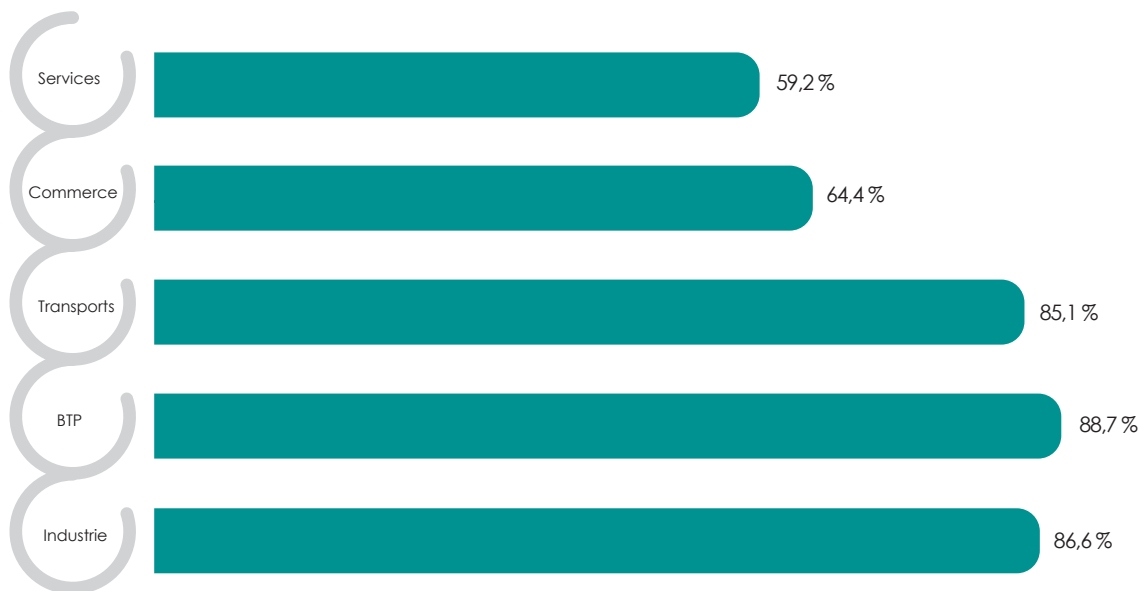
Le recours à l'intérim permet aux entreprises d'ajuster rapidement leurs activités au niveau de leurs carnets de commandes et d'atténuer les effets des variations d'activité. Ces gains de flexibilité s'accompagnent de gains de productivité.

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



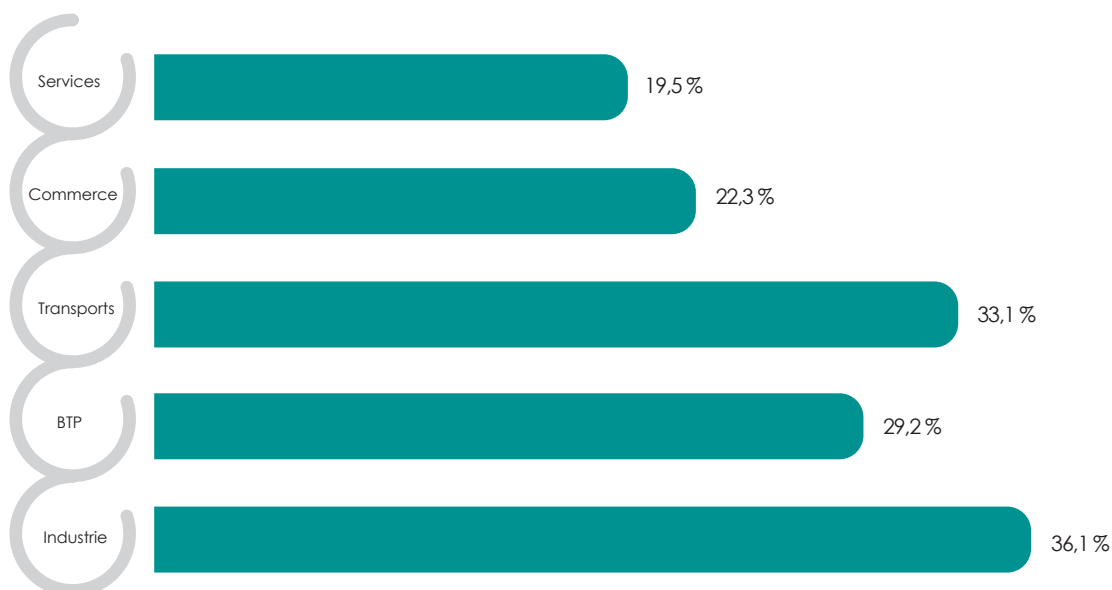
_ L'intérim joue un rôle déterminant pour affronter les cycles économiques, une part significative des entreprises qui y recourent le considèrent comme un moyen de renforcer leur compétitivité

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



Dans les secteurs sensibles à la conjoncture, l'intérim joue un rôle prépondérant pour gérer les fluctuations d'activité. Dans le BTP, l'industrie, et les transports, plus de 85 % des entreprises utilisatrices s'appuient sur l'intérim pour faire face aux cycles économiques.

Part des entreprises utilisatrices, par secteurs, considérant que l'intérim leur permet d'améliorer leur compétitivité



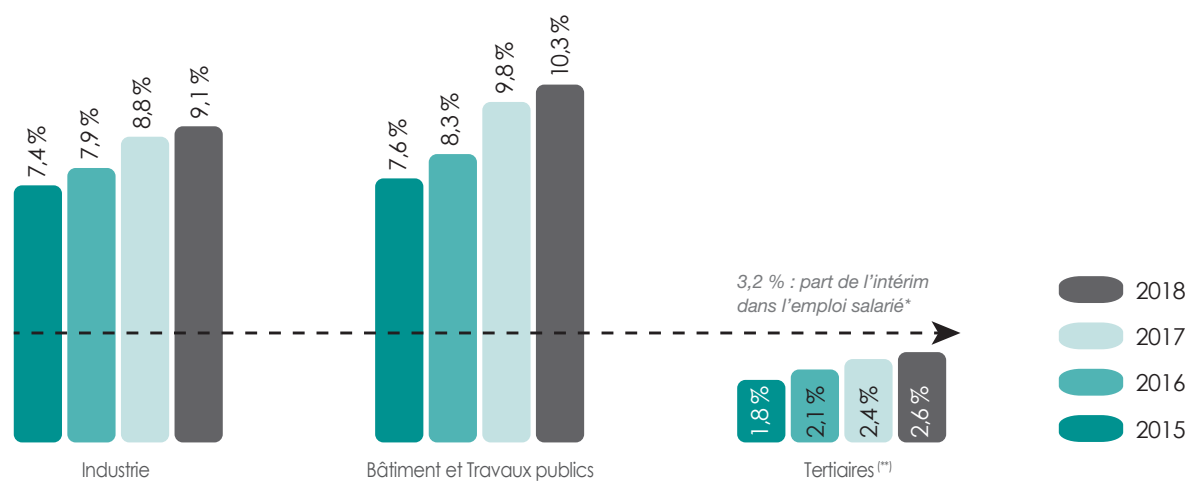
L'intérim, qui permet aux entreprises de répondre aux contraintes de réactivité, est perçu par près de 30 % des entreprises utilisatrices comme un moyen direct d'améliorer leur compétitivité sur leur marché.

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

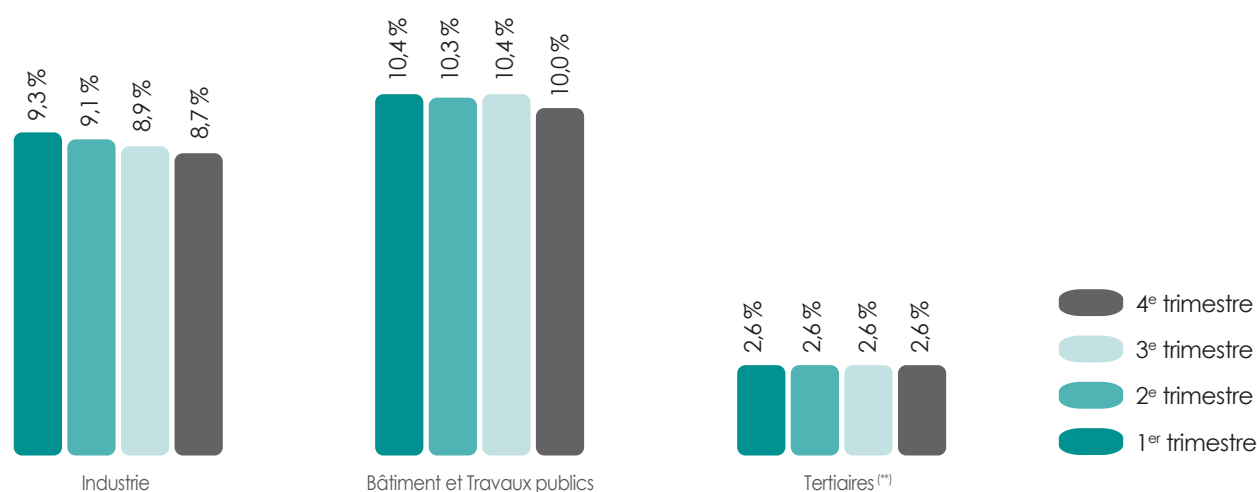
L'intérim représente en 2018, 3,2% des salariés dans les entreprises

La part de l'intérim a progressé de 0,2 point en 2018 représentant 3,2 % de l'emploi salarié du secteur marchand, contre 3 % en 2017. Le recours à l'intérim a progressé avec la reprise économique intervenue depuis 2015, mais se situe à un niveau à peu près comparable à celui d'avant la crise de 2009.

Taux de recours à l'intérim par grands secteurs de 2015 à 2018



Taux de recours à l'intérim par trimestre et par grands secteurs en 2018



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

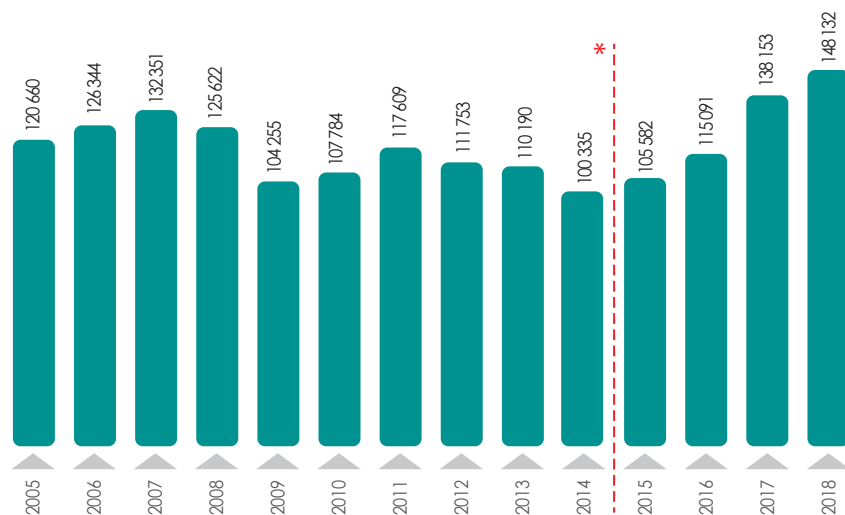
(**) *Tertiaire : tertiaire marchand à l'exclusion du secteur « administration publique ».*

Source : Dares

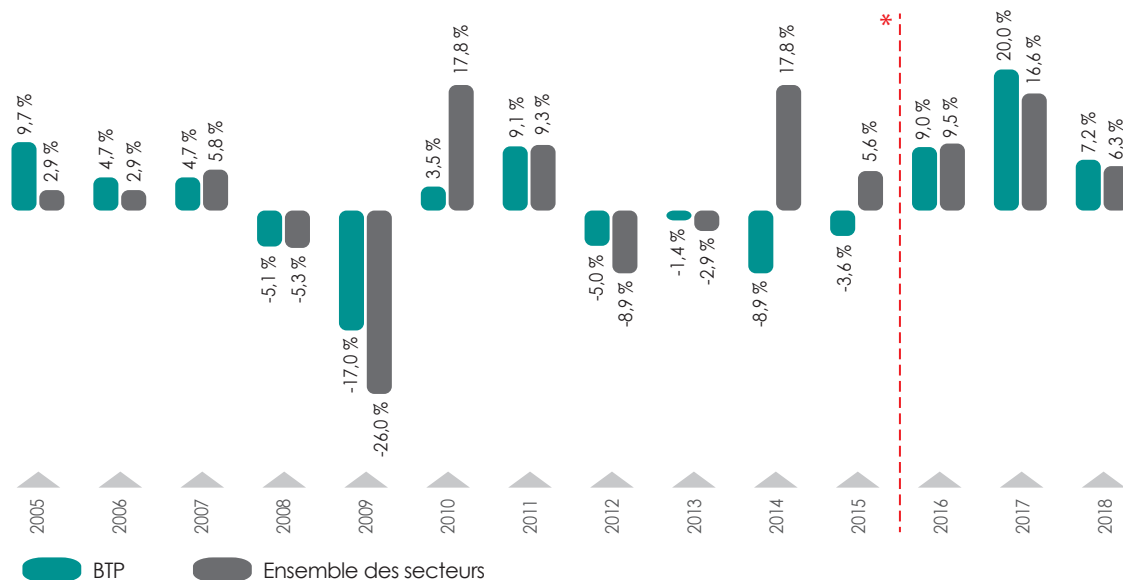
II – ZOOM SUR LES SIX PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS

L'intérim dans le secteur du BTP

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



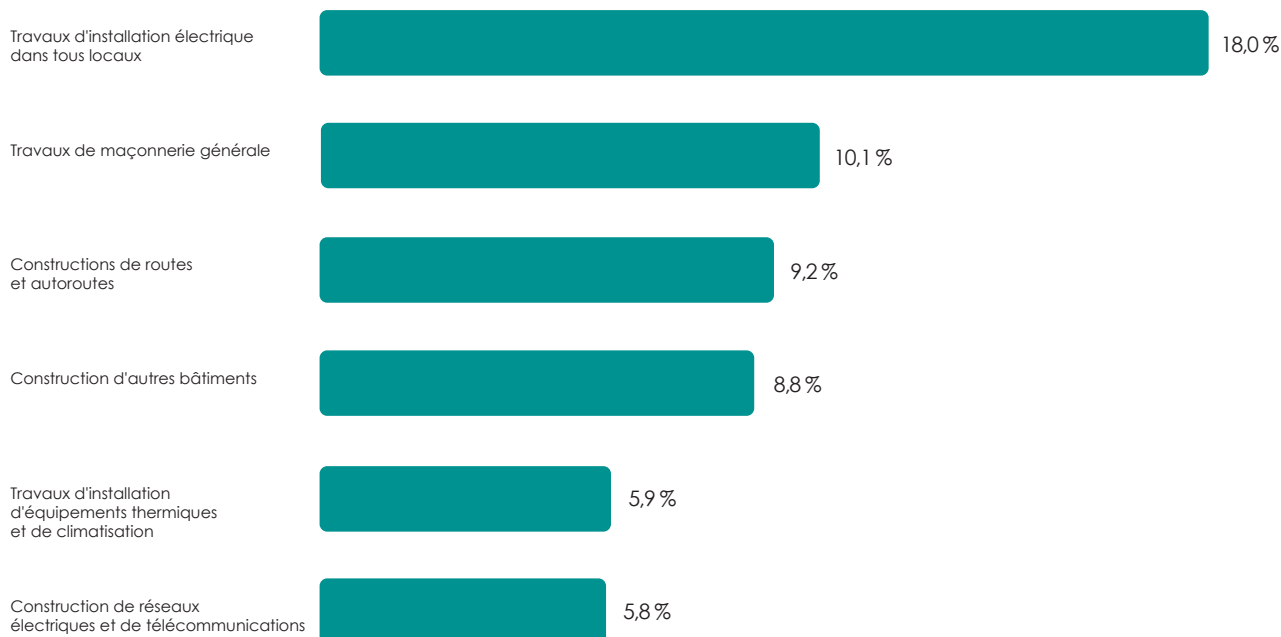
Évolution annuelle du nombre d'intérimaires dans le BTP comparée à l'ensemble des intérimaires



Source : Dares à partir des DSN et du Baromètre Prism'emploi

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

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



Part de ces six secteurs dans le total BTP : 58 %

TENDANCES

Depuis 2000, le taux de croissance annuel moyen dans le BTP est de 2 %, contre 1,5 % pour l'ensemble des secteurs.

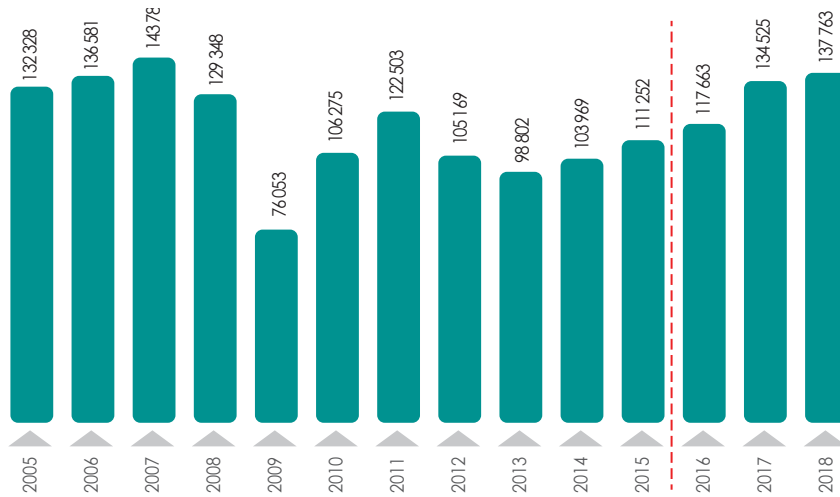
Dans le second œuvre, l'intérim est représenté dans les travaux d'installation électrique (18 %), la construction de réseaux électriques (5,8 %) et l'installation électrique (5,9 %).

Dans le gros œuvre, l'intérim se concentre dans la construction de bâtiments (8,8 %) et la maçonnerie (10,1 %).

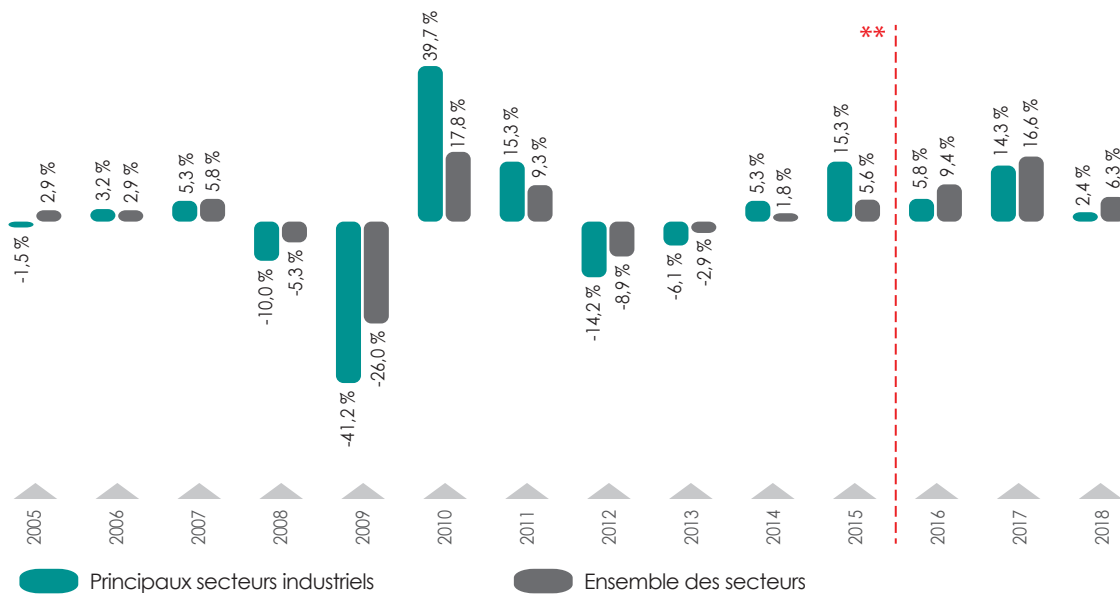
Dans les travaux publics, la construction de routes et d'autoroutes cumule 9,2 % des effectifs.

L'intérim dans les principaux secteurs industriels*

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



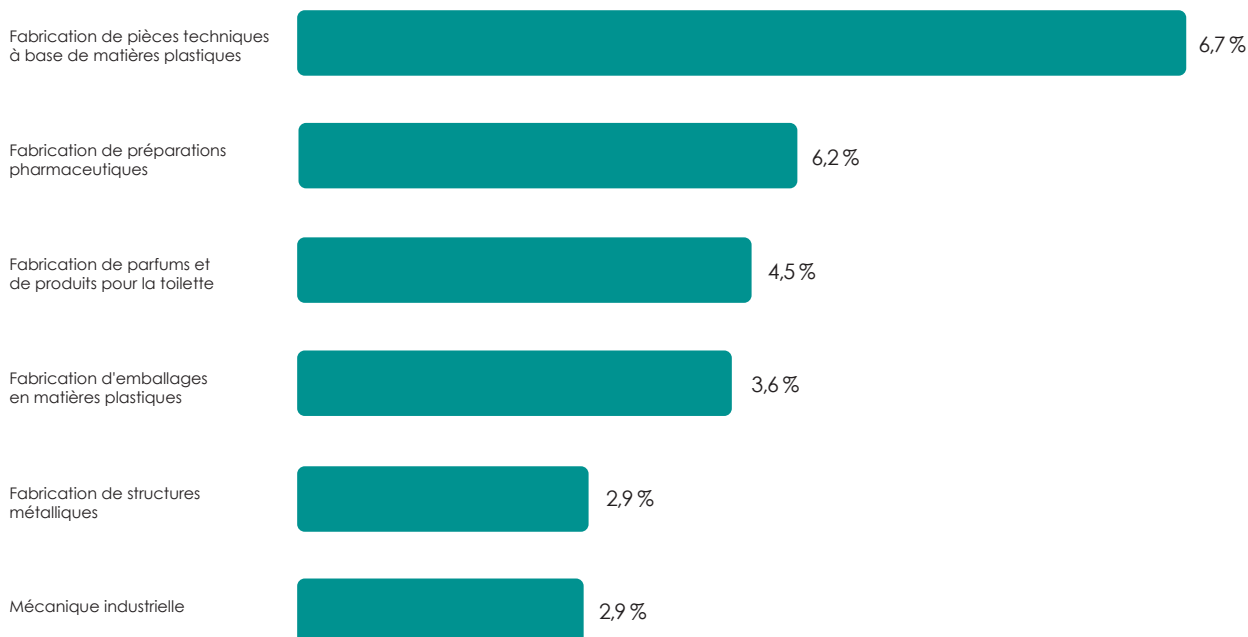
Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans les principaux secteurs industriels*



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



Part de ces six secteurs dans le total autres produits industriels : 26,7 %

TENDANCES

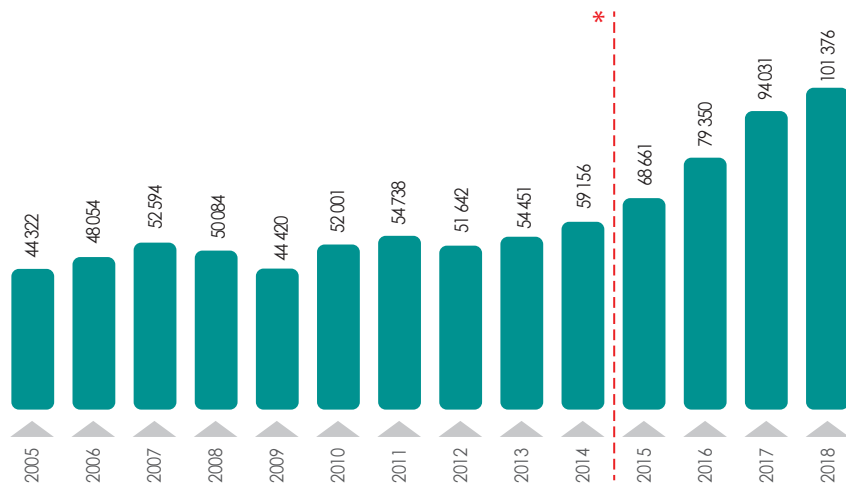
Ce secteur est particulièrement sensible à la conjoncture, puisque, que ce soit à la hausse ou à la baisse, il amplifie généralement les tendances moyennes.

Depuis 2000, le taux de croissance annuel moyen des principaux secteurs industriels baisse de 0,8%, contre une hausse de 1,5 % pour l'ensemble des secteurs.

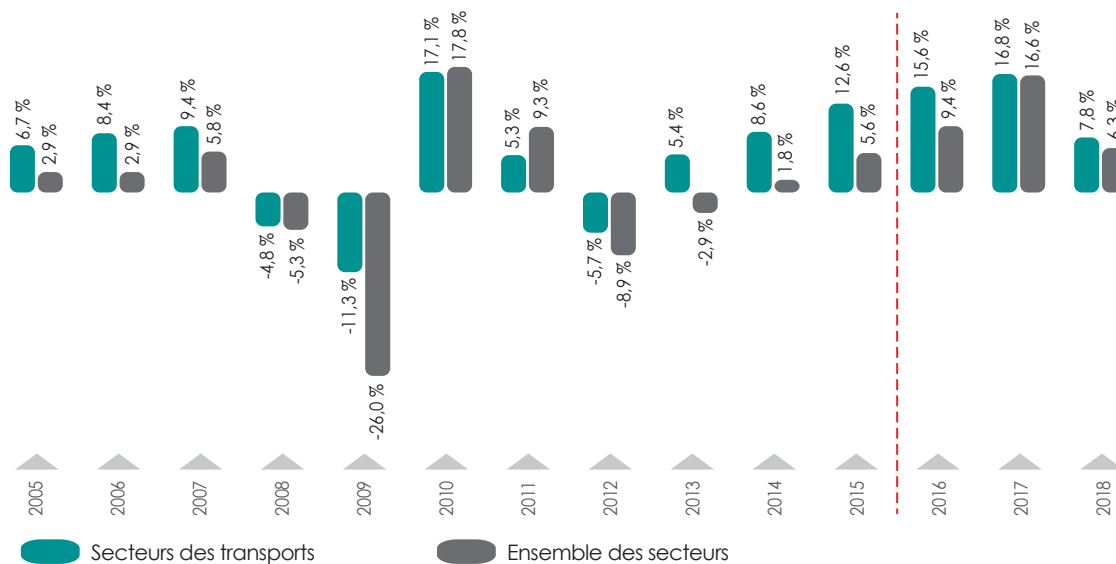
Les principaux secteurs industriels sont relativement atomisés puisque les cinq premiers sous-secteurs représentent un peu plus du quart des effectifs.

L'intérim dans le secteur des transports

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

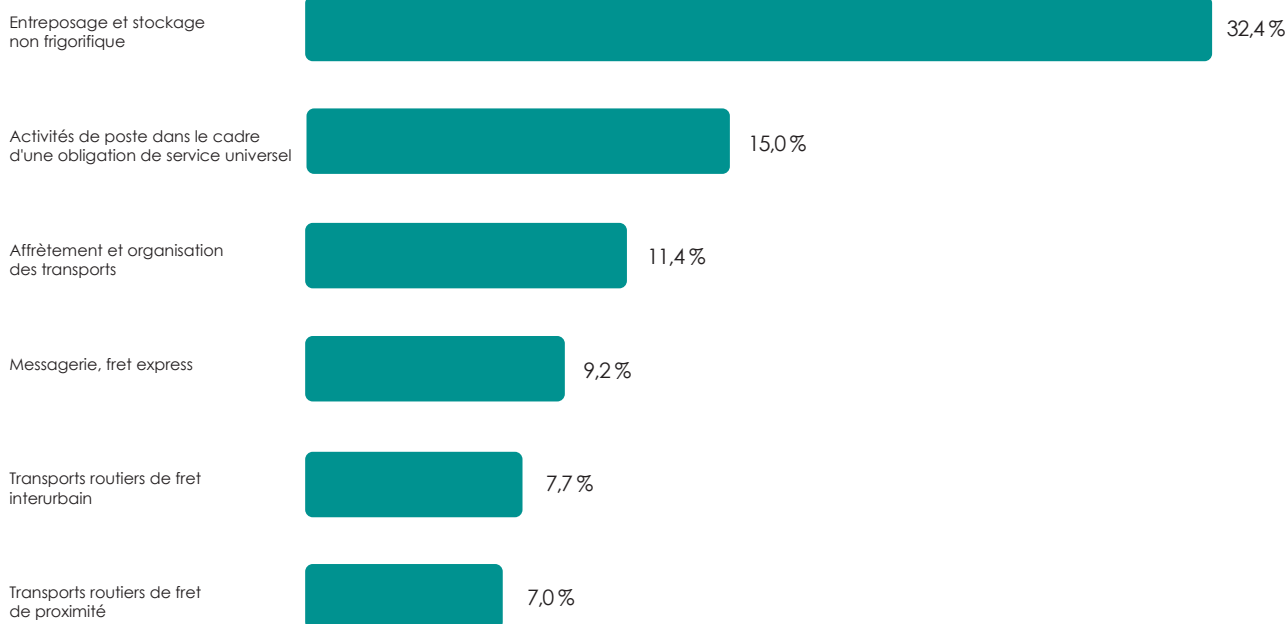


Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans les principaux secteurs des transports



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

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



Part de ces six secteurs dans le total transports : 82,8 %

TENDANCES

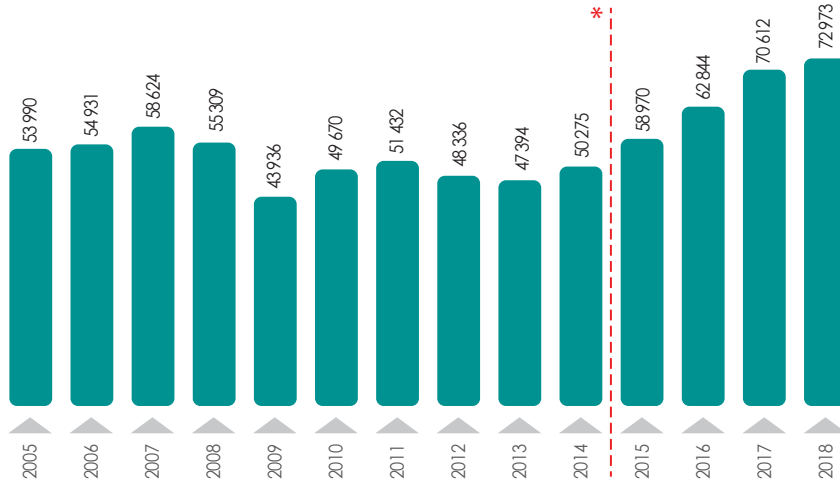
En 18 ans, le taux de croissance annuel moyen du secteur des transports croît de 5 %, contre une hausse de 1,5 % pour l'ensemble des secteurs.

Avec le tiers des effectifs, l'activité d'entreposage et de stockage représente le 1^{er} sous-secteur.

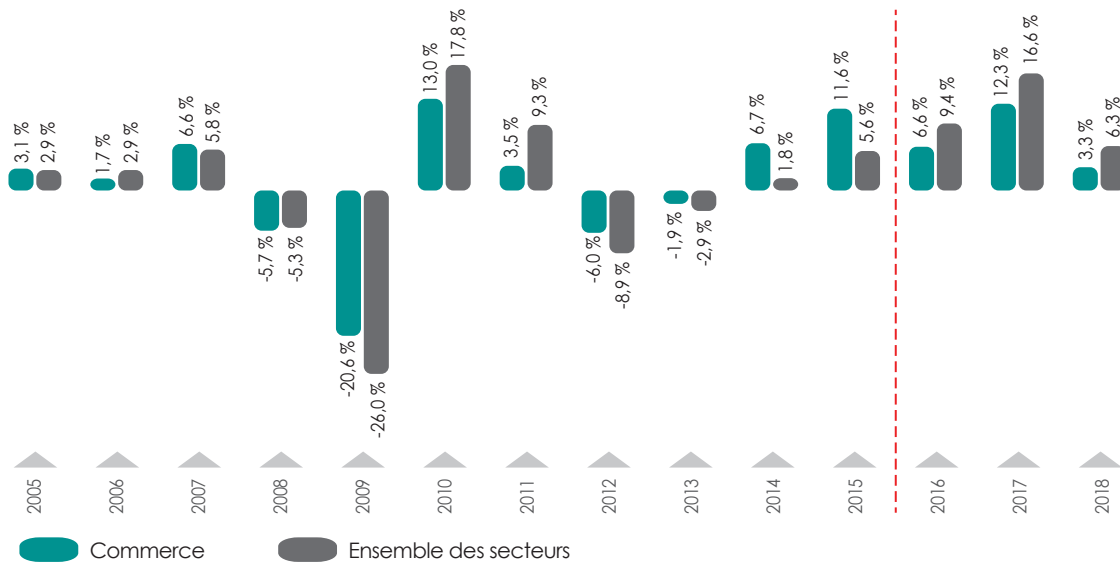
Les transports forment un ensemble plutôt concentré puisque les six premiers sous-secteurs totalisent près de 83 % des effectifs.

L'intérim dans le secteur du commerce

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

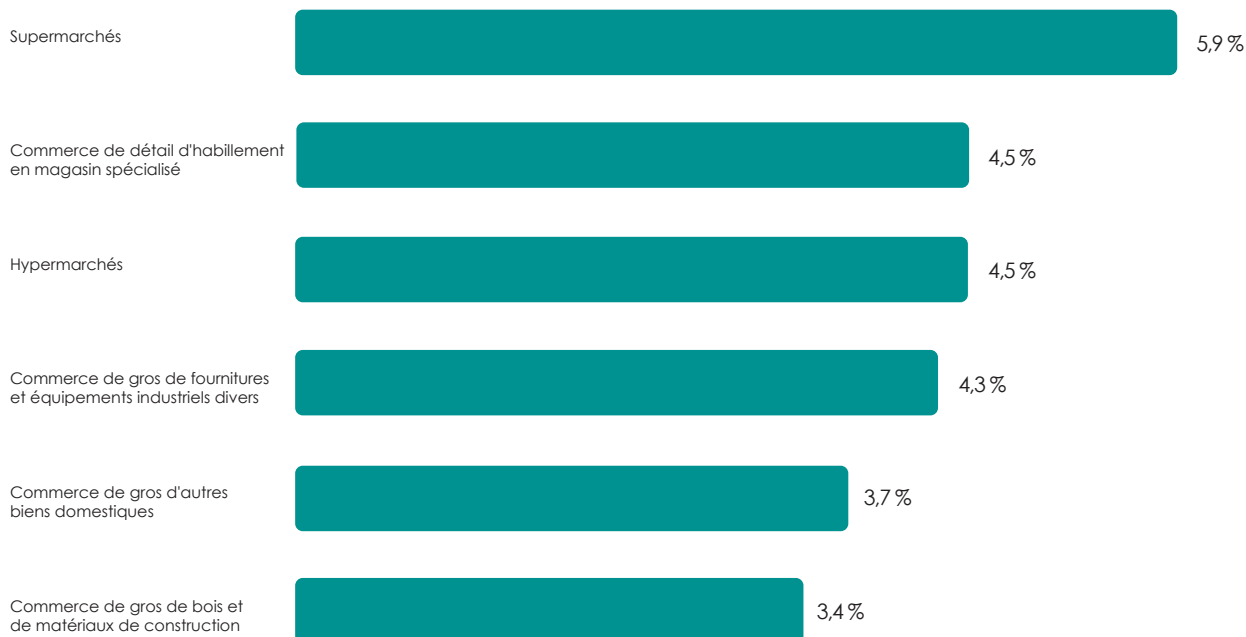


Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur du commerce



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

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



Part de ces six secteurs dans le total commerce : 26,3 %

TENDANCES

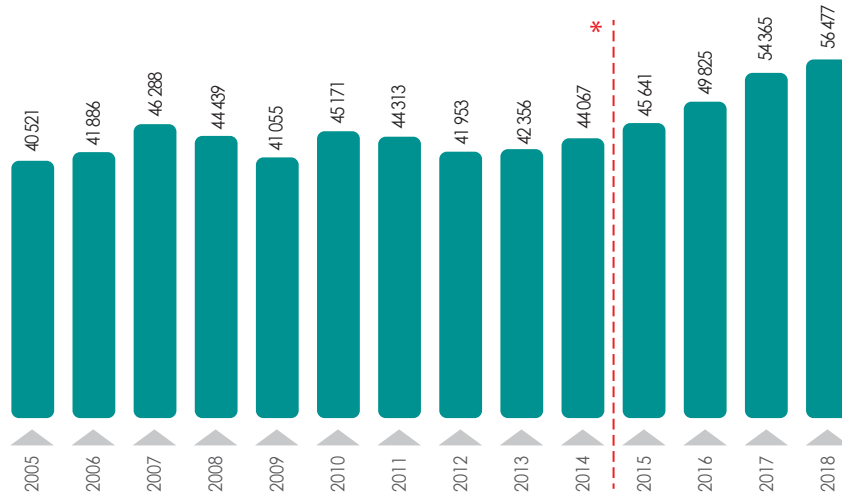
Sur les 18 dernières années, le taux de croissance annuel moyen du secteur commerce augmente de 1,6 %, en ligne avec la hausse moyenne de 1,5 % de l'ensemble des secteurs.

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

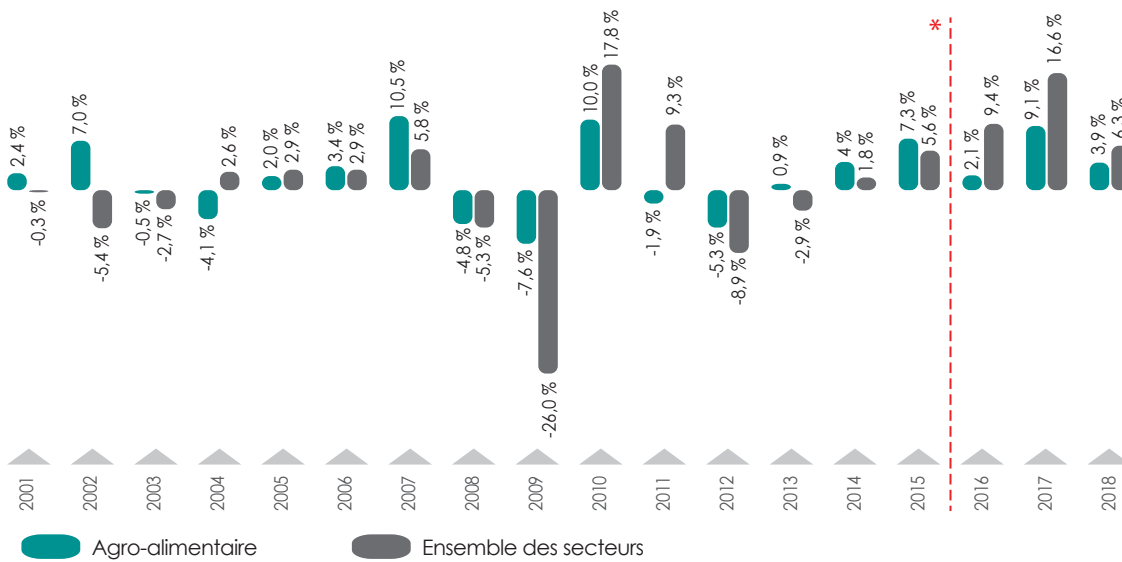
Les intérimaires du commerce interviennent dans le commerce de détail dont les supermarchés et hypermarchés (respectivement 5,9 % et 4,5 %) et habillement (4,5 %), et dans le commerce de gros dont les biens domestiques (3,7%). L'équipement industriel et les matériaux de construction emploient respectivement 4,3 % et 3,7% des intérimaires du secteur.

L'intérim dans l'agro-alimentaire**

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



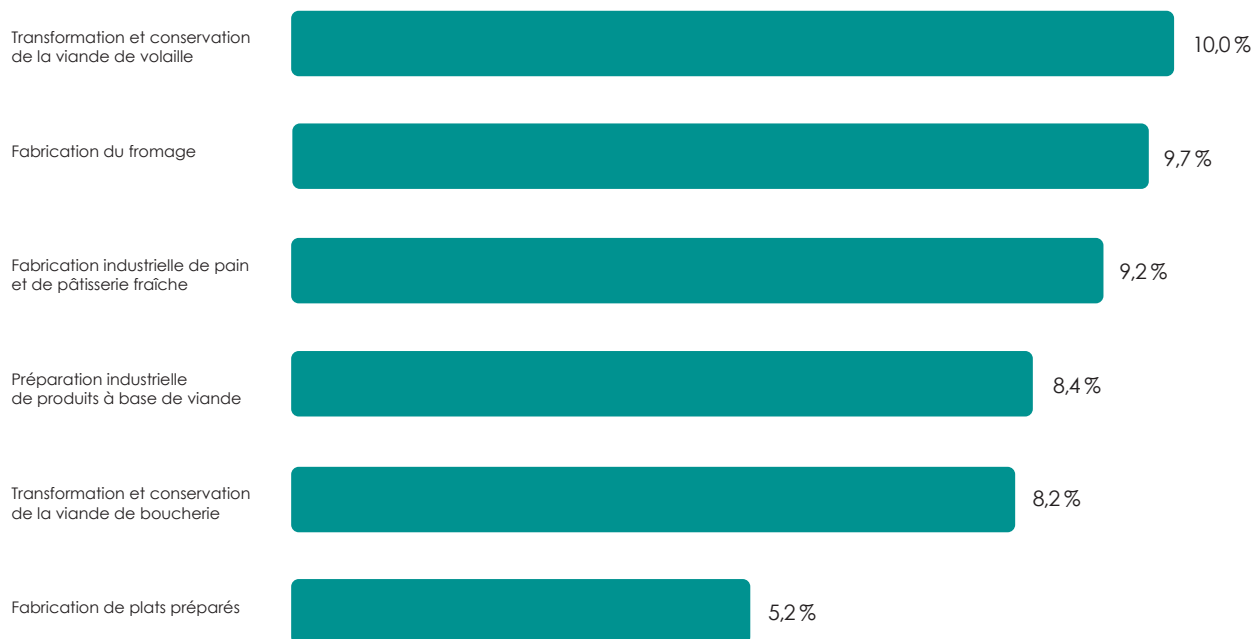
Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires



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

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

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



Part de ces six secteurs dans le total fabrication de denrées alimentaires : 50,7 %

TENDANCES

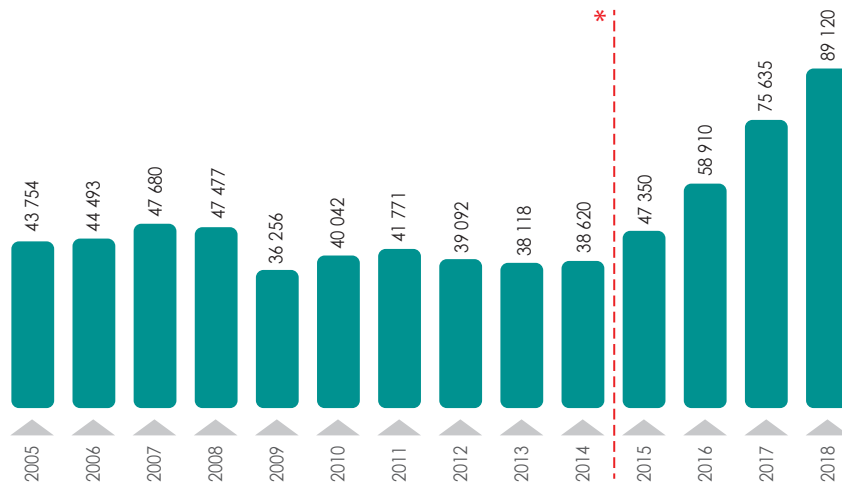
Depuis 2000, le taux d'évolution annuel moyen dans l'agro-alimentaire est de 2,2 % contre une hausse de 1,5 % pour l'ensemble des secteurs.

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

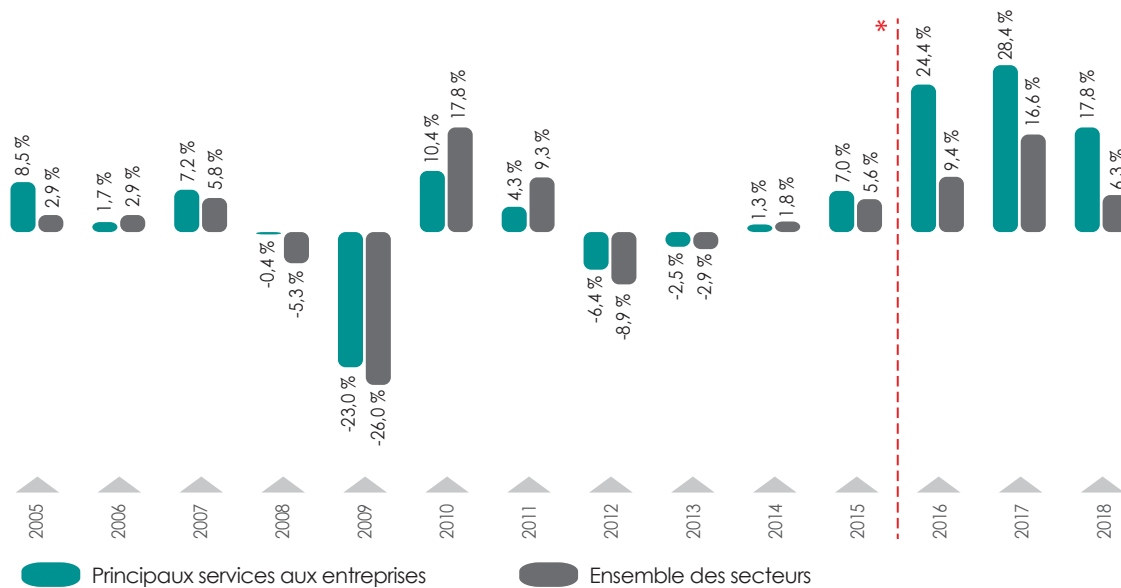
Les trois premiers sous-secteurs, transformation de viande, fabrication de fromage et fabrication industrielle de pain totalisent près du tiers de l'activité du secteur.

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

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



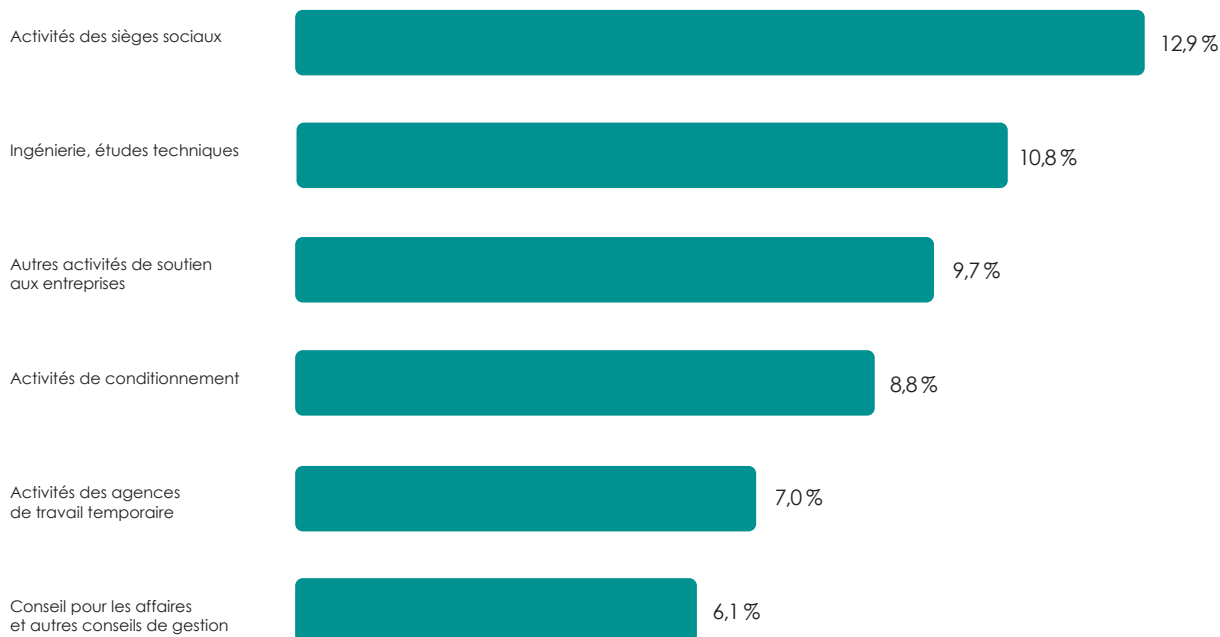
Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur des services aux entreprises



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

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

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



Part de ces six secteurs dans le total activités scientifiques et services administratifs : 55,3 %

TENDANCES

Depuis 2000, le taux de croissance annuel moyen dans les services aux entreprises augmente de 4,5 % contre une hausse de 1,5 % pour l'ensemble des secteurs.

Les effectifs se répartissent tant entre des activités à forte valeur ajoutée comme l'activité des sièges sociaux (12,9 %), l'ingénierie (10,8 %) et le conseil (7,5 %) qu'entre des activités de services opérationnels tels que le soutien aux entreprises (9,7 %), l'activité des agences d'emploi (7 %) ou le conditionnement (8,8 %).

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

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

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

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

L'indicateur du Baromètre Prism'emploi :

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

L'indicateur chiffre d'affaires et volume des heures prestées Prism'emploi I+C :

L'indicateur repose sur un échantillon constant d'entreprises de travail temporaire adhérentes au Prism'emploi et représentatives de la profession (80 % du chiffre d'affaires du secteur). Les entreprises du panel communiquent leur chiffre d'affaires hors taxes et le volume des heures facturées correspondantes pour chaque mois écoulé.

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

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

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

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

QUELQUES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Juin 2019, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/BVA « Regards des intérimaires sur l'intérim »
- Juin 2019, Enquête recrutement, Prism'emploi/I+C
- Février 2018, Étude sur le CDI intérimaire, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/Amnyos
- Décembre 2018, Rapport de branche, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement
- Mai 2012, Étude BVA-PRISME, « Enquête auprès des entreprises sur les contrats de travail dont la durée est limitée »
- 2012, Étude Boston Consulting Group/Eurociett, « Adapting to change »
- 2011, l'Harmattan, « Visages de l'intérim en France et dans le monde », Rachid Belkacem, Cathel Kornig et François Michon
- 2008, Étude EUROCIEET/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

