



Bilan 2020 et Enjeux 2021 pour le secteur du travail temporaire

L'année 2020 fut en tous points inédite. Il y a un an, nous observions un léger fléchissement (latent depuis la mi-2018), guettant un retour à l'équilibre avant d'envisager de retrouver une hausse. Ces estimations – qui paraissent *a posteriori* bien optimistes – devinrent caduques avec l'irruption de la Covid-19, qui engendra un effondrement économique dès la mi-mars, avec une brutalité inouïe.

Face à cette crise inédite, la branche s'est mobilisée, faisant front avec unité dans la crise, pour guider, orienter et sécuriser les parcours de ses salariés, tant permanents qu'intérimaires. Le bilan 2020 est évidemment négatif. Mais le travail temporaire peut être une force motrice pour la relance que nous appelons tous de nos vœux.

Le bilan économique en 2020

Au cours de l'année 2020, le travail temporaire a reculé de 23,6 %, correspondant à la disparition de près de 185 000 emplois intérimaires en équivalent temps plein. Ce sont ainsi, en moyenne, 594 000 intérimaires qui ont été délégués par les agences d'emploi, effaçant la croissance observée entre 2016 et 2018 et rétrogradant le niveau du travail temporaire à celui de 2015.

L'observation annuelle de l'ensemble des baromètres mensuels permet de cerner quelques enseignements :

- Les deux premiers mois de l'année 2020 se sont situés sur une tendance comparable à celle de l'année 2019
- A la mi-mars (date correspondant au début du confinement), en quelques jours, les effectifs en mission ont baissé de 65 % et sont restés à ce niveau tout au long du confinement.
 - Au cours de cette période, l'activité partielle a permis d'atténuer les conséquences économiques de la baisse, laquelle s'est située aux mois d'avril et de mai aux environs de -50 %.
- Le « déconfinement » en juin a conduit mécaniquement à une amélioration de la situation, mais celle-ci s'est avérée lente, modérée et inégale selon les territoires.
 - Le « point haut » du second semestre s'est situé en octobre avec -10,3 %.
- Le reconfinement du mois de novembre s'est traduit par un nouveau décrochage (-4,2 points de tendance par rapport à octobre, soit -14,5%). Celui-ci est apparu relativement limité au regard de la situation vécue lors du premier confinement. Il s'est néanmoins caractérisé par de fortes dégradations pour les activités directement entravées par la crise sanitaire (hôtellerie-restauration, événementiel, tourisme, activités aéroportuaires...).
- Les effets de rattrapage observés au mois de décembre (+ 3 points de tendance) ont permis de recouvrer une partie des emplois perdus en novembre.

En décembre, a été franchi le cap des 100 000 CDII signés. Le CDII qui est le produit de la capacité d'innovation de la branche et la mobilisation des entreprises a donc traversé la crise sanitaire, grâce notamment à l'activité partielle.

Tendances par secteur

L'industrie a été caractérisée par une baisse de -26,9 % en 2020, se situant 3,3 points en dessous de la moyenne des secteurs (-23,6 %). En effet, le redressement observé au cours du second semestre a été moins marqué qu'en moyenne ; la situation particulièrement dégradée dans les filières aéronautique et automobile ayant freiné la reprise de l'activité.

Le BTP a connu une dégradation de -28,8 %, se situant 5,2 points en dessous de la moyenne des secteurs. Le premier confinement s'est traduit par une quasi-interruption de tout recours à l'intérim entre mi-mars et mi-mai. Un effet de rattrapage a ensuite été observé jusqu'à fin août avec des tendances plus porteuses que la moyenne. Toutefois, depuis septembre, la situation s'est à nouveau dégradée.

Le commerce a enregistré un recul de -19,5 %, soit 4,1 points au-dessus de la moyenne des secteurs. La consommation des ménages ayant été moins heurtée en 2020 que le niveau de l'activité, l'emploi intérimaire dans le commerce a été sensiblement moins pénalisé. En revanche, c'est dans ce secteur que le reconfinement du mois de novembre a eu le plus fort impact avec une baisse de -26,7 %.

Le secteur transport-logistique s'est distingué par un repli limité à -3,8 %, soit 9,8 points au-dessus de la moyenne des secteurs. Le commerce électronique et les plateformes logistiques, dans le contexte de crise sanitaire, ont maintenu, voire développé, leur activité au cours du deuxième trimestre. Ces secteurs ont contribué à atténuer la baisse totale de l'emploi intérimaire. Depuis septembre, l'emploi intérimaire y enregistre une croissance toujours portée par le dynamisme du commerce en ligne.

Relais de croissance solide en 2018 et en 2019, le secteur des services a connu en 2020 une dégradation de -28,6 %, soit 5 points en dessous de la moyenne des secteurs. Le redressement au cours du second semestre y a été moins marqué qu'en moyenne, en raison de certaines activités durablement sinistrées telles que l'hôtellerie-restauration, la culture et les loisirs. Par ailleurs, le développement du télétravail dans certaines activités (comptabilité, assurance, finances...) s'est avéré moins propice au recours à l'intérim, en raison de freins organisationnels pour la prise de poste à distance.

Tendances par qualification

L'observation des niveaux de qualifications montre, en 2020, une relative homogénéité des tendances comprises entre -25,7 % (ouvriers qualifiés) et -20,8 % (employés).

Toutefois, au second semestre, l'écart a eu tendance à s'amplifier entre les métiers à plus forte valeur ajoutée (Cadres et Professions Intermédiaires d'une part et Ouvriers Qualifiés d'autre part) et ceux de premiers niveaux (Ouvriers Non Qualifiés et Employés), un peu moins touchés par les effets de la crise sanitaire.

La branche unie et mobilisée dans la crise

Face à cette crise inédite, la mobilisation de la branche fut pleine et entière. Ce ne sont pas moins de 10 accords ou décisions paritaires qui ont été signés en un an, qu'il s'agisse de la préservation de la santé et de la sécurité pendant l'exercice des missions, de la défense des soignants intérimaires ou encore de formation.

Ensemble, les partenaires sociaux ont constitué un front unanime à quatre reprises, pour soutenir efficacement les salariés intérimaires. Les mesures pour assurer la santé et la sécurité sanitaire des intérimaires et des salariés permanents ont fait l'objet de deux décisions

paritaires, de même que la défense des soignants intérimaires injustement privés de la prime Covid destinée aux métiers médicaux mobilisés.

L'accord du 10 juillet 2020 a posé la première pierre de la politique de branche en matière de GPEC. L'objectif commun des partenaires sociaux est d'analyser et d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des qualifications et des compétences, en tenant compte des impacts induits par la crise sanitaire. Il sera alors possible d'identifier et de recenser les compétences des salariés intérimaires et d'évaluer les écarts constatés entre évolution et diagnostic afin d'élaborer des plans d'actions, notamment en termes de formation.

Ces plans de reconversion, particulièrement destinés à ceux fortement exposés au risque de désinsertion professionnelle, bénéficieront des moyens financiers de la branche qui mobilisera les ressources et les dispositifs de son opérateur de compétence (AKTO) et du Fonds professionnel pour l'emploi du travail temporaire (FPE-TT).

Au printemps 2021, l'OIR publiera une étude sur 4 bassins d'emploi (Saint Nazaire, Sochaux, Toulouse, Lille). Ces diagnostics territoriaux permettront d'identifier les pertes et les offres d'emplois et les éventuels écarts de compétences des salariés intérimaires afin de mettre en place des solutions adaptées pour renforcer leur employabilité et sécuriser leurs parcours. L'OIR mène en parallèle de l'approche territoriale, une étude sur les compétences socles des salariés intérimaires. Autant d'outils et de connaissances qui seront mobilisés pour optimiser les parcours de reconversion.

La formation constitue une priorité de la branche. L'accord ProA, signé à l'unanimité des organisations syndicales le 2 février 2021 renforce les dispositifs de branche pour sécuriser la reconversion professionnelle ou favoriser la promotion sociale des salariés intérimaires en CDI.

Enjeux 2021

Le contexte demeure très incertain. Si certains secteurs paraissent connaître une reprise, voire un développement (porté par le numérique notamment), la grande majorité d'entre eux semble aujourd'hui sinistrée.

Au cœur de cette fragilité générale de l'économie, l'intérim a un rôle majeur à jouer pour faciliter l'activité tout en garantissant un statut social protecteur au salarié.

Le travail temporaire au cœur de la relance

La branche souhaite poursuivre son rôle d'accompagnement des salariés intérimaires, vers des reconversions, en mobilisant les dispositifs de branche développés ou financés par le FPE-TT, le FASTT et AKTO.

Prism'emploi souhaite plus que jamais la préservation de la protection complète (sanitaire, sociale, économique, statutaire) de l'ensemble des travailleurs. Le développement de plateformes numériques d'intermédiation devrait s'opérer dans le cadre de la réglementation du travail temporaire, respectant en tous points le statut social du salarié intérimaire.

Il paraît également nécessaire d'assouplir le cadre juridique du travail temporaire pour répondre au besoin de flexibilité des entreprises dans le contexte de crise que nous connaissons. L'accord du 10 juillet propose la suppression du délai de carence et la création d'un cas de recours exceptionnel « reprise d'activité covid-19 », attaché à la personne, qui vise à faciliter le retour à l'emploi des publics les plus vulnérables, tels que les personnes en difficultés d'insertion mises à disposition par des ETTI, les jeunes de moins de 30 ans et les seniors de 50 ans et plus.

Il conviendrait enfin de diminuer le coût du travail intérimaire pour favoriser une concurrence loyale : écartier le bonus/malus sur les cotisations assurance-chômage, prévoir des taux de

cotisations spécifiques pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus fragilisées par la crise (TH, jeunes, seniors, demandeurs d'emploi de longue durée, etc.).

Concernant le CDI-I, qui a permis à de nombreux salariés intérimaires d'être protégés des conséquences de la crise, Prism'emploi souhaite consolider ses fondements en obtenant en particulier la suppression du motif de recours classique (remplacement ou hausse d'activité) qui n'a pas lieu d'être pour un CDI. La question se pose également de la durée maximale de mission des salariés en CDII (36 mois), cette limite pouvant entraîner la perte de leur emploi pour les personnes arrivées au terme de cette durée dans cette période critique.

De multiples enjeux de société

Parmi les enjeux de 2021, la réforme du système de santé au travail est examinée avec grande attention par Prism'emploi qui a fait part de ses propositions. En effet, le système actuel est dysfonctionnel pour le secteur, et ce, de longue date. La prévention des risques professionnels, avec un ciblage sur l'accompagnement des salariés vulnérables, une offre de services de santé au travail plus diversifiée (médecine du travail, médecine de ville, télémédecine) et l'introduction de visites collectives de prévention et le développement de la téléconsultation sont les priorités de la branche.

Renforcer l'accès des jeunes à l'emploi par le secteur de l'intérim est également un enjeu et Prism'emploi regrette que l'aide à l'embauche aux jeunes de moins de 26 ans ne soit pas accessible aux CTT de plus de trois mois, comme elle l'est aux CDD de plus de trois mois. Néanmoins, la branche poursuit ses initiatives avec les Missions locales, en proposant son programme Mission Jeunes qui fera l'objet d'une évaluation avec les pouvoirs publics courant 2021.

Plus généralement, le développement de toutes les formes de coopérations sur les territoires, à travers les PRITH pour les personnes en situation de handicap, les pactes régionaux d'investissement dans les compétences, les conventions avec les diverses composantes du service public de l'emploi (Pôle Emploi, APEC, Missions locales...) sont autant de leviers pour qu'acteurs publics et privés de l'emploi luttent plus efficacement ensemble en faveur de l'emploi,



Contacts presse

Godefroy Daubin
06.67.98.27.32
godefroy.daubin@plead.fr

Juliette Prost
06.72.47.53.28
juliette.prost@plead.fr

À propos de Prism'emploi

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