



Professionnels de l'intérim,
services et métiers de l'emploi

Bilan 2008 & perspectives 2009

Surmonter la crise, préparer la reprise

Dossier de presse
30 juin 2009

Contacts presse - Agence Hopscotch

Marion Paisant

T : 01 58 65 00 45

mpaisant@hopscotch.fr

Pauline Sain

T : 01 58 65 00 56

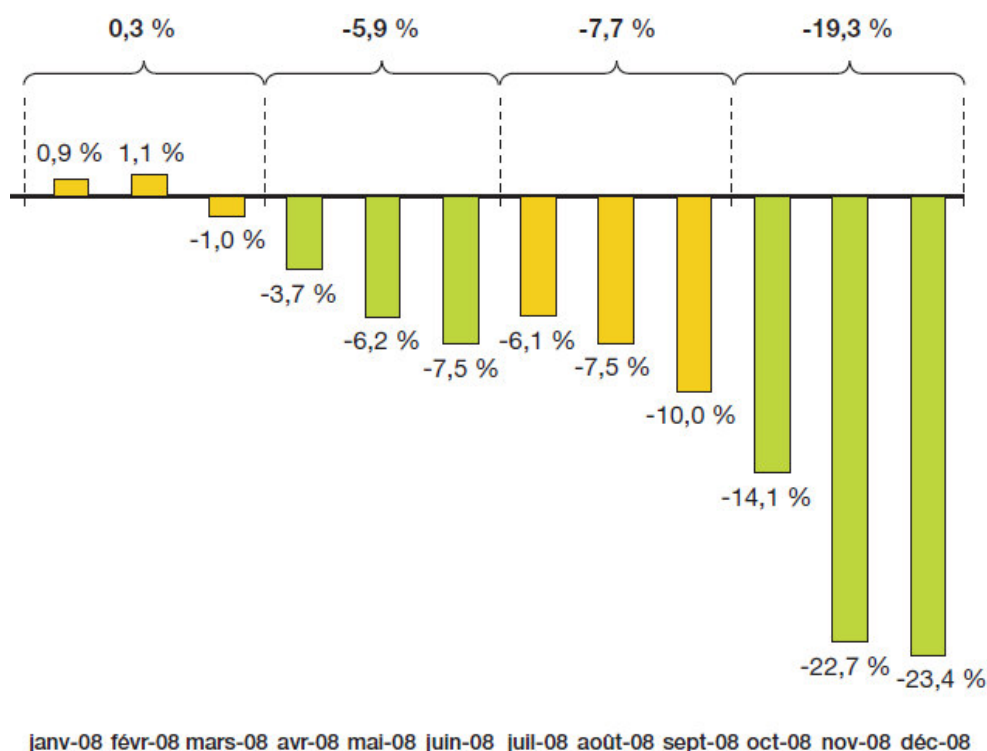
psain@hopscotch.fr

I - Bilan 2008

1.1 Intérim : baisse de 8,3% en 2008

En 2008, le nombre d'intérimaires atteint 604 418 équivalents temps plein (ETP), soit 3,3% de l'emploi salarié. Après quatre années de croissance continue, l'emploi intérimaire atteint un niveau important au premier trimestre 2008 mais, après une hausse de 0,3%, la tendance au deuxième trimestre s'inverse. Les trois trimestres suivants enregistrent une baisse respective de 5,8%, 7,8% et de 19,8%. Les effectifs d'intérimaires ont ainsi diminué de 8,3 % sur l'année (soit 55 000 emplois intérimaires détruits) avec des tendances sectorielles et régionales contrastées.

Taux d'évolution mensuel et trimestriel en 2008 (par rapport aux mêmes périodes de 2007) du nombre d'intérimaires en mission



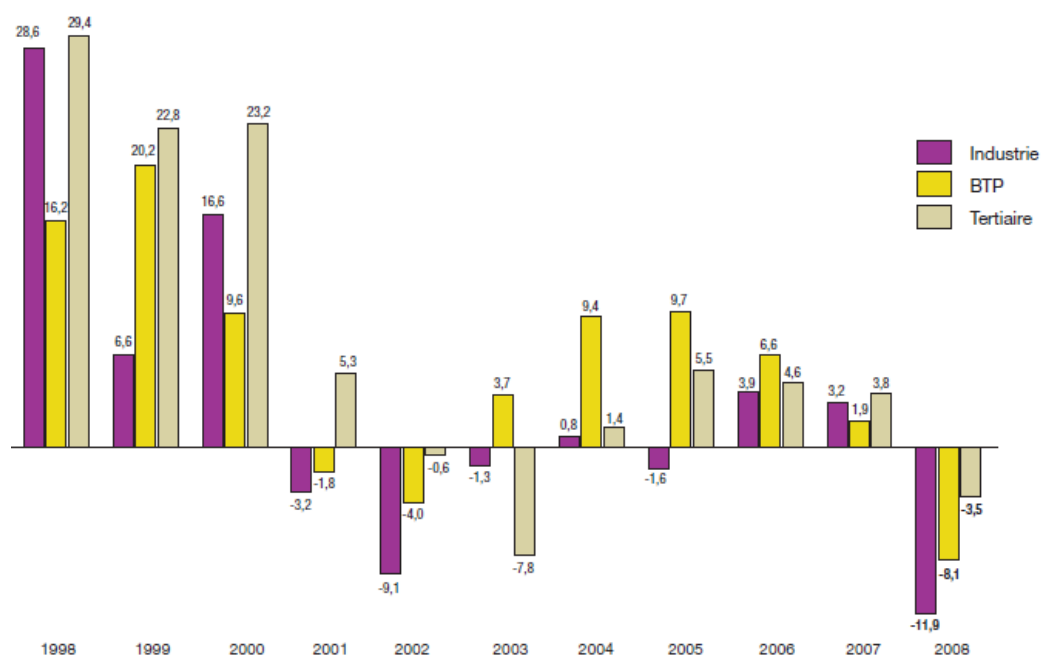
Sources : PRISME/CREDOC

Evolutions sectorielles

D'un point de vue sectoriel, on constate dès le deuxième trimestre un repli du nombre d'intérimaires dans l'industrie, dont l'évolution annuelle recule de 12%. La filière automobile est particulièrement touchée au quatrième trimestre 2008.

Le BTP, après avoir été le moteur du développement de l'intérim depuis 2003, s'inscrit dans une tendance comparable à la baisse moyenne (-8,1%). Dans le tertiaire, le recul des effectifs intérimaires se limite à -3,5%.

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

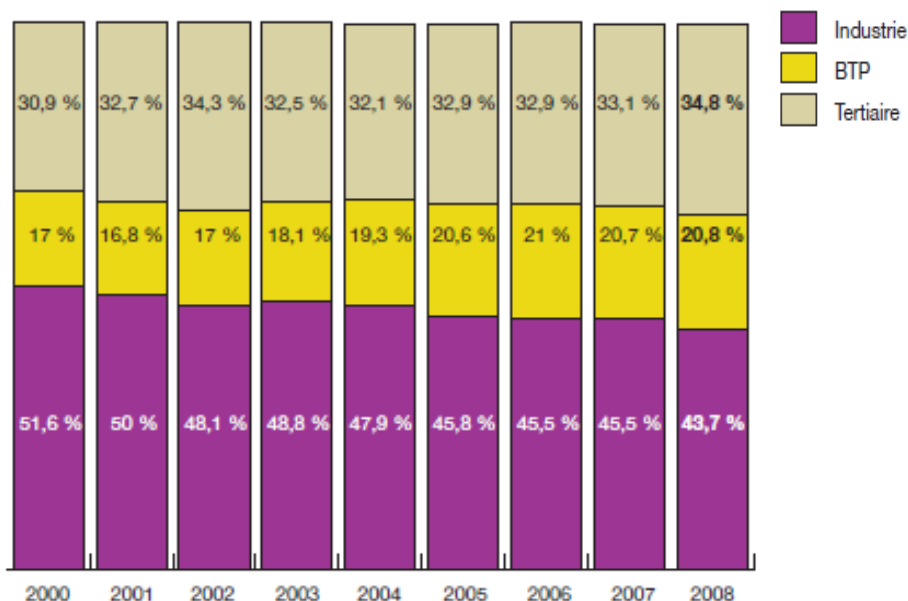


Sources : DARES à partir des relevés mensuels de contrats des entreprises de travail temporaire/Evolutions sectorielles 2007 et 2008 analyse PRISME

La répartition de l'emploi intérimaire par grand secteur d'activité révèle en 2008 une accélération du recul de la part relative de l'industrie, passant de 45,5% en 2007 à 43,7%. La proportion de l'industrie dans l'emploi intérimaire régresse de plus de 8 points depuis 2000.

La part du tertiaire s'accroît de 1,7 point en raison d'un recul de moindre ampleur des effectifs intérimaires. Le BTP se stabilise à 20,8% des effectifs.

Répartition de l'emploi intérimaire en volume de 2000 à 2008



Sources : DARES à partir des relevés mensuels de contrats des entreprises de travail temporaire/Evolutions sectorielles 2007 et 2008 analyse PRISME

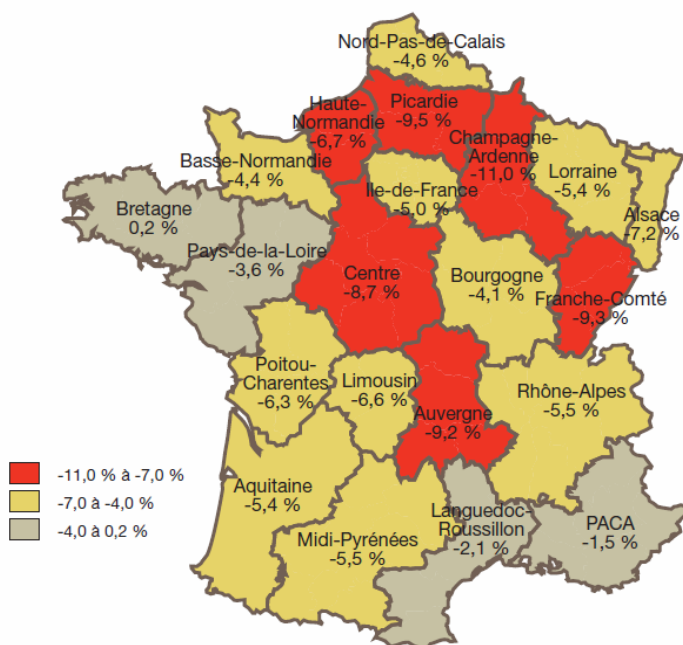
Evolutions régionales

L'ensemble des régions est touché par la dégradation de l'emploi intérimaire à l'exception de la Bretagne où le nombre d'emplois intérimaires demeure stable.

Les régions les plus touchées par le recul des effectifs sont la Champagne-Ardenne, la Picardie, la Franche-Comté et l'Auvergne avec des baisses comprises entre 9,2% et 11% par rapport à 2007. Ces régions sont caractérisées par une proportion relativement élevée des industries de biens intermédiaires et de l'automobile.

Les régions caractérisées par une part importante des industries agroalimentaires (Bretagne et Pays-de-la-Loire) et celles du Sud-Est (PACA et Languedoc-Roussillon) enregistrent des tendances plus favorables, comprises entre -3,6% et 0,2%.

Évolutions régionales de l'emploi intérimaire



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

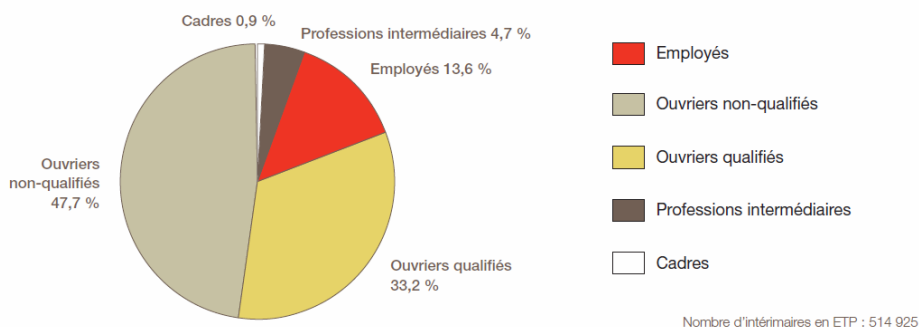
1.2 Portrait des intérimaires en 2008

Une population de plus en plus qualifiée

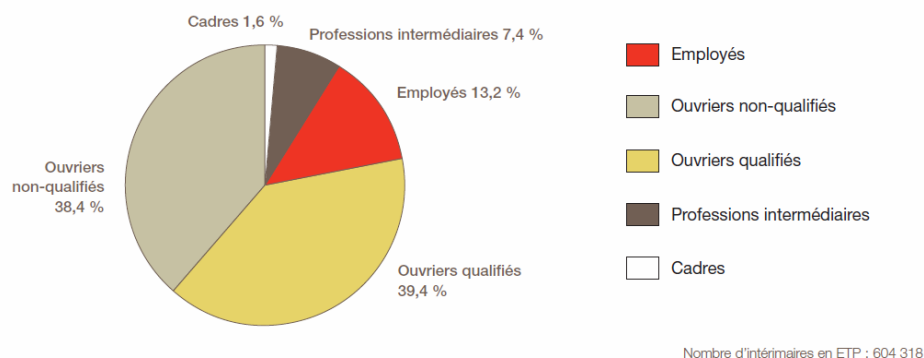
L'élévation du niveau moyen de qualification des intérimaires se poursuit en 2008.

En l'espace d'une décennie, la part des cadres et des professions intermédiaires a augmenté de 3,4 points. Les ouvriers non qualifiés qui comptaient pour près de la moitié des effectifs en 1999, représentent désormais moins de 40% du total en 2008. Les employés sont la seule catégorie professionnelle dont le nombre a augmenté en 2008 (+2,2%). Ce profil de qualification, incluant des métiers tels que secrétaire, employé administratif, vendeur ou encore employé des services comptables voit ainsi sa part relative s'accroître d'un point en l'espace d'une année.

Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 1999



Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2008



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

Les jeunes

En 2008, les jeunes de moins de 25 ans totalisent 30,5% de l'ensemble de l'emploi intérimaire, soit 184 135 équivalents temps plein (-7,3% par rapport à 2007).

L'intérim constitue un moyen d'accès privilégié à un premier emploi pour les jeunes. En effet, la moitié des intérimaires de moins de 25 ans, n'avaient aucune expérience professionnelle significative au moment de leur entrée dans l'intérim¹. De même, 75% des jeunes ont une image positive du travail temporaire, proportion qui s'élève à 85% pour ceux qui en ont l'expérience. Cette perception se confirme dans l'image qu'ils ont de l'intérim en tant que premier emploi : c'est une bonne expérience professionnelle pour 85%, un bon moyen de s'insérer sur le marché de l'emploi pour 82% et un bon moyen de trouver un CDI ou un CDD dans l'entreprise d'accueil pour 79% d'entre eux.

Les cadres

L'intérim cadres enregistre un léger recul depuis 2007 qui ne reflète cependant pas tant un changement de tendance que la diversification des services proposés aux candidats. Les agences d'emploi ont en effet réalisé, en 2008, 10 710 recrutements de cadres pour le compte d'entreprises.

En 2008, les cadres intérimaires représentent 10 000 équivalents temps plein, soit plus de 20 000 personnes. Ce sont les cadres administratifs et commerciaux qui enregistrent la plus forte progression de leur part relative (+7 points par rapport à 2007 dans la structure de l'intérim cadres). Le développement de l'intérim cadres constitue ainsi pour les agences d'emploi l'une des évolutions les plus marquantes de ces dernières années. En dix ans, les effectifs ont triplé.

Cette évolution démontre que les agences d'emploi ont su accompagner et anticiper les besoins en compétences de leurs clients ainsi que les attentes des cadres en intérim et CDI.

Les seniors

Entre 1995 et 2008, le nombre de seniors intérimaires a progressé deux fois plus vite que celui de l'ensemble des intérimaires. En 2008, ils représentent 48 468 équivalents temps plein, soit 8% de l'ensemble de l'emploi intérimaire.

Les seniors exercent principalement des missions dans le management de transition. Leurs caractéristiques et atouts sont leur expertise technique, des compétences managériales transversales ou verticales, une forte capacité d'adaptation et une approche globale. C'est une population assez mobile car elle a moins d'obligations familiales et personnelles.

L'intérim constitue un moyen rapide de trouver un emploi pour 51% des seniors interrogés². A 82%, ils jugent que l'intérim a été utile pour trouver un emploi.

¹ OTT - Regards des intérimaires - mars 2008.

² OTT - Regard des intérimaires - mars 2008

2. Recrutement : +26% en 2008

Une diversification réussie des agences d'emploi

Les 7 000 agences d'emploi participent activement au fonctionnement du marché du travail. La densité du réseau leur permet d'être proches des bassins d'emploi et des entreprises, et ainsi de transformer en emploi toute opportunité professionnelle formulée par leurs clients, y compris celles de courte durée. L'accompagnement des candidats réalisé par les agences favorise leur retour à l'emploi.

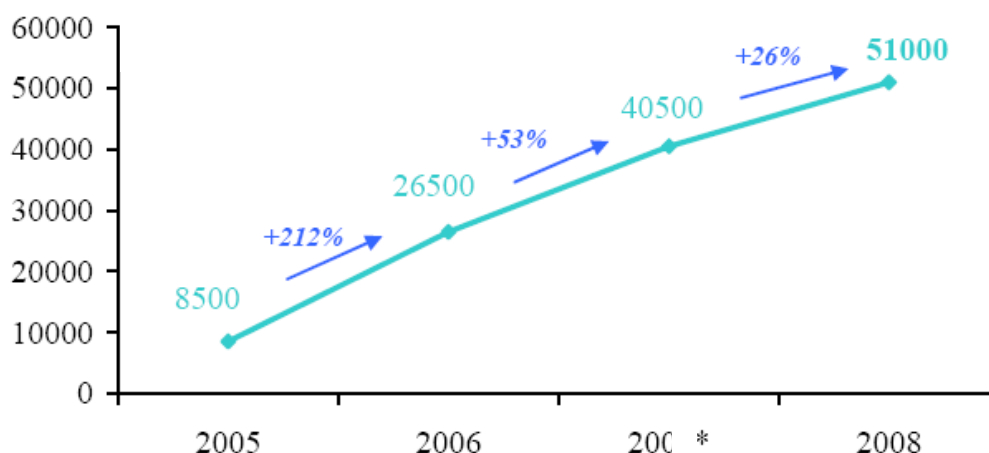
Premier opérateur privé du recrutement

La profession est, depuis 2007, le premier acteur privé du recrutement en nombre de contrats. L'observation des procédures de recrutement montre que dans 70,5% des cas, les recrutements sont réalisés directement par les entreprises. Dans les 30% restants, le recrutement est réalisé par un intermédiaire, avec en premier lieu le service public proposé par Pôle Emploi³. Les agences d'emploi, qui comptent pour 3,2% des recrutements apparaissent ainsi comme les premiers opérateurs privés sur le marché du recrutement.

Elles représentent également les intermédiaires les plus efficaces sur le marché du travail. Leur taux d'efficacité est supérieur de plus de 13 points à celui des cabinets de recrutement et de 20 points à celui de Pôle Emploi selon le Centre d'Études de l'Emploi⁴.

En 2008, 51 000 recrutements dont 77% de CDI ont été réalisés pour le compte d'entreprises par les agences d'emploi, soit plus de 26 % par rapport à 2007.

Nombre de recrutements réalisés entre 2005 et 2008



Source : Enquête PRISME/I+C – avril 2009

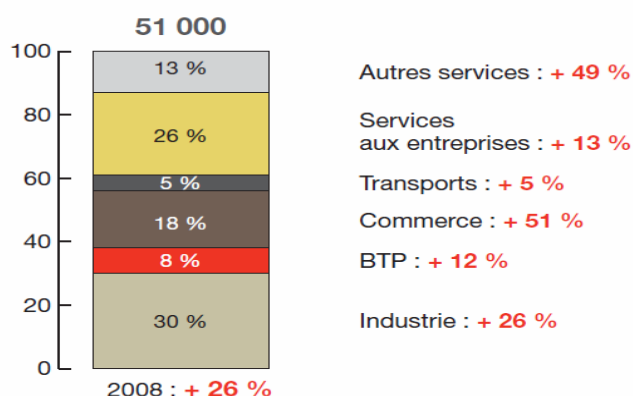
³ DARES – Le positionnement des canaux de recrutement

⁴ Centre d'Etudes de l'Emploi, Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement – janvier 2009 (à partir des résultats de l'enquête OFER de 2005)

D'un point de vue sectoriel, le tertiaire cumule 62% des recrutements dont 39% dans le secteur des services, ce qui confirme une bonne complémentarité avec l'intérim.

Si en moyenne le nombre de recrutements progresse de 26%, il augmente de 51% dans le commerce et de 49% dans les autres services.

Répartition des recrutements par secteur



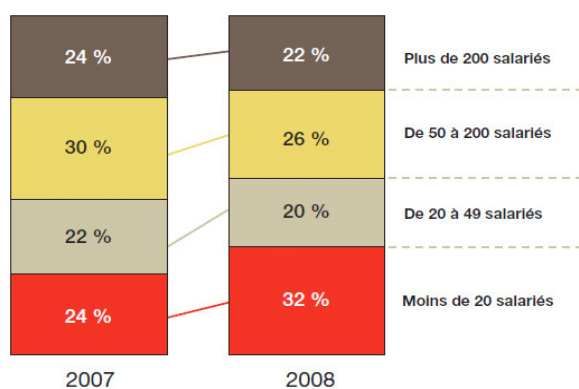
Source : Enquête PRISME/I+C – avril 2009

L'accompagnement des PME

Les agences d'emploi disposent par ailleurs d'une expertise dans l'accompagnement des PME grâce à une bonne connaissance de leurs attentes et un maillage dense du territoire.

52% des établissements de moins de 50 salariés ont fait appel en 2008 aux agences d'emploi. C'est le segment des établissements de moins de 20 salariés qui s'accroît le plus : un tiers des recrutements réalisés contre un quart un an plus tôt.

Répartition des candidats recrutés selon la taille des établissements



Source : Enquête PRISME/I+C – avril 2009

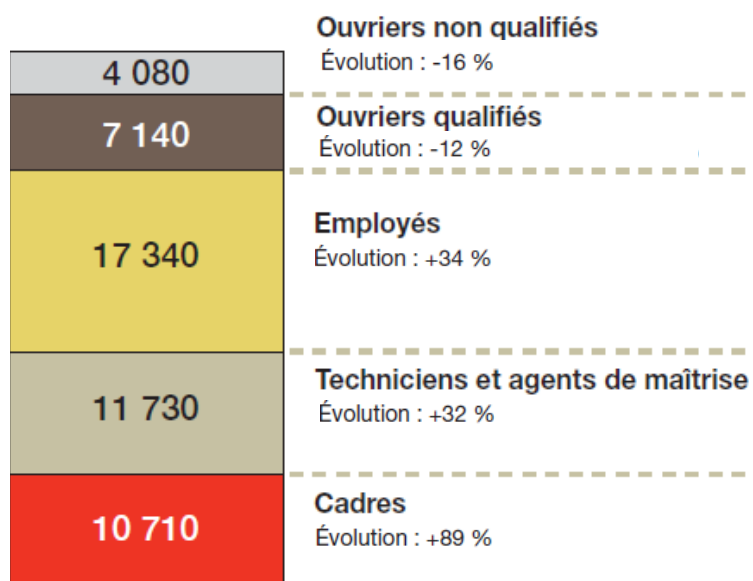
La consolidation d'un service de recrutement dédié aux employés, techniciens et ouvriers

Les recrutements réalisés par les agences d'emploi profitent toujours majoritairement à des catégories de population qui, jusqu'à présent, ne bénéficiaient pas des services de recrutement auprès d'opérateurs privés.

En 2008, les recrutements ont bénéficié à 34% d'employés, 23% de techniciens et agents de maîtrise et 22% d'ouvriers, illustrant ainsi l'apparition et le développement d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi.

En termes de développement, c'est néanmoins la catégorie des cadres qui enregistre la plus forte progression du nombre de recrutements (+89%), dynamisée par le segment des ingénieurs et cadres techniques. Dans le détail des profils les plus répandus, les secrétaires et assistantes comptent pour 13,7% des recrutements, les commerciaux pour 12,3%, les ingénieurs et cadres techniques pour 6,2% et les comptables pour 3,9%.

Répartition des recrutements par qualification



Source : Enquête PRISME/I+C – avril 2009

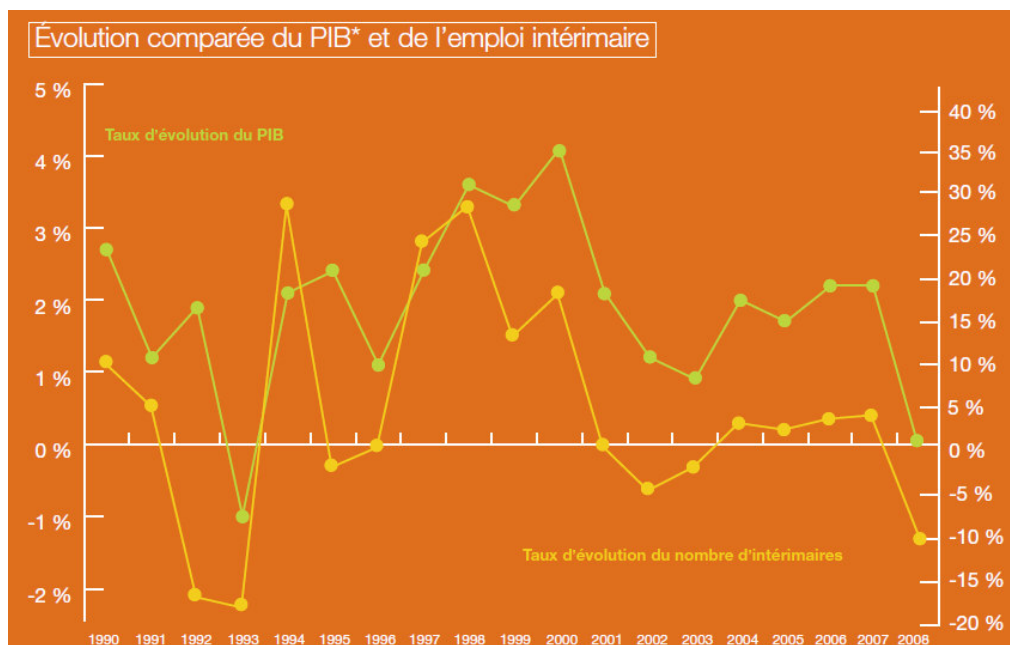
II – L'intérim confirme son rôle d'indicateur avancé de l'économie

Si le rôle de l'intérim comme indicateur avancé de la crise est indéniable, la branche sera également au premier plan dans le scénario de reprise. Dès le 2^{ème} trimestre 2008, les effectifs intérimaires ont enregistré une baisse de 5,8%. De même, le PIB recule au cours de la même période pour chuter au 4^{ème} trimestre à -1,1%. L'observation des cycles économiques confirme que l'intérim est un secteur synchrone avec des variations conjoncturelles, qu'elles soient orientées à la hausse ou à la baisse.

En effet, en phase de "reprise" de l'activité, l'incertitude économique persiste et la croissance présente des difficultés à se consolider. Les entreprises enregistrent une hausse de leurs carnets de commandes mais après plusieurs mois de ralentissement voire de recul, hésitent à embaucher. La capacité de l'économie à relancer rapidement l'emploi dépend de la possibilité pour les entreprises d'ajuster leurs capacités de production dans un environnement caractérisé par une incertitude persistante. L'intérim joue donc un rôle essentiel dans la reprise de l'emploi.

Ainsi la croissance rapide de l'emploi qui est intervenue après le cycle récessif de 1993-1996 démontre que l'intérim a permis de réduire le délai de réaction de l'emploi à la croissance, d'enrichir son contenu en emploi et une fois la croissance installée de favoriser les transitions vers l'emploi en CDI. De même, au cours de la période 2004-2007 caractérisée par une accélération de la croissance, l'intérim a contribué à près de 15% aux créations d'emploi.

Ce phénomène mécanique naturel du marché de l'emploi se retrouve par ailleurs dans d'autres pays comme les Pays Bas ou la Belgique.



Source : INSEE-PRISME/Credoc

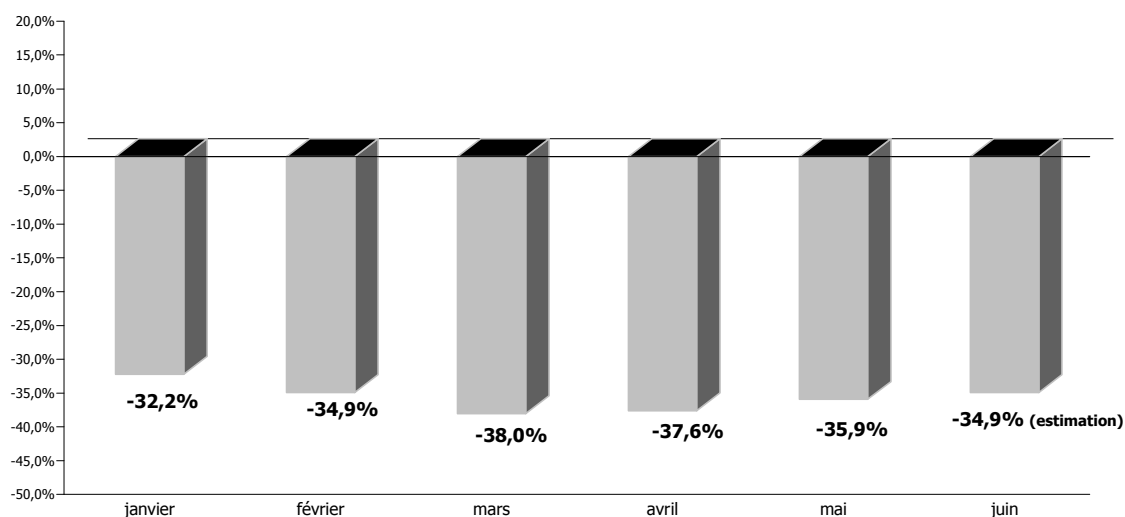
III - Premier semestre 2009

1. Intérim : poursuite de la dégradation

Au premier semestre 2009, les effectifs intérimaires ont enregistré une baisse de 35,5% (par rapport au premier semestre 2008), soit la destruction de 220 000 emplois en équivalents temps plein. Le nombre d'intérimaires recule de 32,2% en janvier (par rapport à janvier 2008) pour atteindre un point bas (- 38%) en mars et remonter à -34,9% en juin.

Cette évolution moins défavorable ne traduit pas une amélioration de l'emploi intérimaire mais plutôt un effet de base lié au recul de 2008 qui s'est amplifié dès le deuxième trimestre.

Evolution mensuelle du nombre d'intérimaires en mission de janvier à juin 2009 (les mois de 2009 sont comparés aux mêmes mois de 2008)



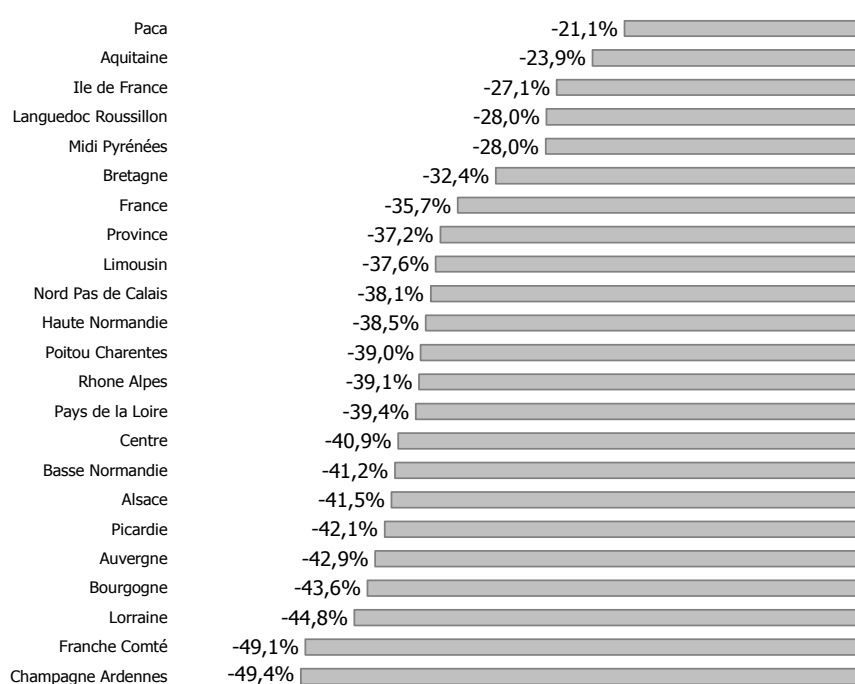
Sources : PRISME/CREDOC

-1-

Sectoriellement, la détérioration est toujours très marquée dans l'industrie et dans le BTP. Les secteurs de l'agroalimentaire et de l'énergie sont moins impactés. Le transport et la logistique continuent à souffrir du double effet du destockage et des volumes faibles de production manufacturière ainsi que de la faiblesse des échanges de marchandises. Le tertiaire, bien que résistant mieux à la crise, est aussi touché.

Les régions fortement industrialisées comme le Nord et l'Est de la France sont à la peine. Le Sud et l'Ouest résistent un peu mieux ainsi que l'Île-de-France et la région PACA en raison d'un moindre recul des services.

Evolution régionale cumulée du nombre d'intérimaires en mission (cinq premiers mois de 2009 par rapport aux cinq premiers mois de 2008)



Sources : PRISME/CREDOC

2. Recrutement : accélération de la dégradation

Après une progression de 26% en 2008, le nombre de recrutements au premier semestre 2009 s'élève à 16 400, soit une baisse de 40%.

IV - Mobilisation des agences d'emploi pour préparer les conditions de la reprise

Les agences d'emploi sont au cœur de la problématique emploi-formation. Grâce à leur expertise en ressources humaines, elles accompagnent les intérimaires et les aident à construire et à sécuriser leur parcours professionnel.

1. Formation professionnelle : un investissement important de la profession

Les agences d'emploi proposent à leurs salariés intérimaires des actions de formation pour les faire monter en compétences et développer ainsi leur employabilité.

En 2008, 233 000 intérimaires ont bénéficié d'une formation. 16 200 contrats en alternance ont été réalisés, soit une progression de 15% par rapport à 2007. La profession a ainsi réalisé 10% des formations en alternance en France.

Certains contrats sont spécifiques à la profession. Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) s'adresse à toute personne sans diplôme supérieur au niveau V (CAP, BEP,....) et travaillant dans l'intérim depuis au moins 3 mois. Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) est destiné à tout demandeur d'emploi éloigné du marché de l'emploi rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion.

En 2008, 6 100 CDPI et 3 450 CIPI ont été réalisés.

Ces contrats spécifiques bénéficient pour près de la moitié d'entre eux aux jeunes : 56% des CIPI et 39% des CDPI ont été effectués par des jeunes de moins de 26 ans.

Le contexte actuel de la crise a mobilisé les agences d'emploi pour développer les compétences et qualifications de leurs salariés intérimaires. C'est la raison pour laquelle la branche a signé avec le Ministre de l'Emploi, le 25 mai 2009, un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) afin de préparer la sortie de crise. 240 opérations collectives qui concerneront 2 400 intérimaires auront lieu en 2009 et 2010.

Une proposition de contrat dédié au public jeune : le contrat d'insertion professionnelle jeune intérimaire (CIPIJ)

Afin de renforcer l'accompagnement des jeunes vers l'emploi, un des projets défendus par la profession serait d'utiliser une partie de la taxe d'apprentissage pour financer des actions de professionnalisation des jeunes. Sur une période de 2 ans, 12 000 jeunes rencontrant des difficultés d'insertion pourraient ainsi bénéficier d'un accompagnement individuel réalisé par les agences d'emploi pendant 9 mois. Cet accompagnement comprendrait l'orientation, le placement et le suivi du jeune dans l'emploi pendant les 3 premiers mois qui suivent le début de son contrat.

2. Action sociale

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) propose aux salariés intérimaires différents services destinés à leur faciliter l'accès à l'emploi, au logement, au crédit ou à les aider dans leur vie quotidienne. La plupart des prestations sont accessibles dès la 1^{ère} heure de mission.

En 2008, afin d'amortir les effets de la crise et d'être plus présent aux côtés des salariés intérimaires, le Fastt a décidé d'abaisser les conditions d'ancienneté à 450h de mission au lieu de 600 heures.

Les conventions signées en 2008 et au 1^{er} semestre 2009

- PRISME- CPNSST et CNAM : signature d'une charte sur la prévention des risques routiers
- PRISME - FFB : charte visant à améliorer la prévention des risques professionnels (chartes régionales conclues dans le Var et en Midi-Pyrénées.)
- Prisme- Urssaf Moselle : convention de partenariat pour lutter contre les détachements transfrontaliers illicites.
- Signature d'un Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

V - Négociations sociales

1. Négociation interprofessionnelle : le portage salarial

Suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et à la loi du 25 juin 2008 relative à la modernisation du marché du travail, le PRISME s'est vu confié la négociation relative au portage salarial. Il s'agit d'organiser et d'encadrer l'activité de portage salarial.

Les partenaires sociaux doivent, selon le cahier des charges défini par l'ANI et la loi du 25 juin 2008, créer un nouveau statut pour la personne portée, qui lui donne les mêmes droits sociaux que ceux d'un salarié. Les négociations avec les syndicats de salariés ont démarré en septembre dernier. A ce jour, six réunions ont déjà eu lieu.

Afin de définir ce statut, le PRISME a consulté à plusieurs reprises les organisations professionnelles du portage : le SNEPS (syndicat national des entreprises de portage salarial), la FeNPS (fédération nationale du portage salarial), et l'UNEPS (union nationale des entreprises de portage spécialisé), la dernière rencontre a eu lieu le 25 juin.

A ce jour, les partenaires sociaux se sont accordés sur les points suivants :

Le contrat conclu entre la société de portage et le salarié porté est un contrat de travail classique adapté à la situation de la personne portée. Cette dernière est à l'initiative de la prestation de travail qu'elle réalise.

La protection sociale du salarié porté sera équivalente à celle d'un salarié sous contrat classique, y compris pour les droits à l'assurance chômage.

L'activité de portage salarial sera qualifiée par un faisceau d'indices (qualification, expertise, autonomie et rémunération...).

La prochaine réunion en commission mixte paritaire aura lieu début septembre.

2. Négociations de branche

Formation professionnelle

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur la formation, les partenaires sociaux ont démarré une négociation afin d'adapter les dispositifs existants de la branche et développer la sécurisation des parcours professionnels.

Depuis plus de 25 ans, la profession a toujours su faire preuve d'innovation sociale et plus particulièrement concernant les dispositifs de formation professionnelle. A titre d'exemple, en 2004, un accord collectif de branche a permis de créer des dispositifs spécifiques de professionnalisation (CIPI et CDPI).

Les partenaires sociaux ont par ailleurs entamé des discussions sur la mise en place d'une période de professionnalisation pour les salariés intérimaires.

L'objectif de cette période de professionnalisation est de favoriser par des actions de formation le maintien et/ou l'évolution dans l'emploi des salariés intérimaires.

Les partenaires sociaux examinent aussi la possibilité d'adapter la période de professionnalisation à certains publics, notamment les seniors et les travailleurs handicapés.

Les seniors

Le 26 juin, les partenaires sociaux de la branche ont démarré une négociation sur les seniors qui concerne les salariés permanents et intérimaires. L'objectif est de proposer des dispositions favorables permettant le recrutement ou le maintien dans l'emploi de salariés de plus de 50 ans.

La réflexion porte sur les domaines suivants :

- le recrutement des salariés de plus de 50 ans dans l'entreprise ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Deux indicateurs seront définis pour chacun des secteurs choisis et permettront de refléter la volonté de la branche de s'engager dans une politique active d'emploi en faveur des seniors.

Les discussions se poursuivront début septembre.

I - Bilan 2008	1
1.1 Intérim : baisse de 8,3% en 2008	1
Evolutions sectorielles	2
Evolutions régionales	3
1.2 Portrait des intérimaires en 2008	4
Une population de plus en plus qualifiée	4
Les jeunes	5
Les cadres	5
Les seniors	5
2. Recrutement : +26% en 2008	6
Premier opérateur privé de recrutement	6
L'accompagnement des PME	7
La consolidation d'un service de recrutement dédié aux employés, techniciens et ouvriers	7
II - Confirmation du rôle d'indicateur avancé de l'intérim	9
III - Premier semestre 2009	10
1. Intérim : poursuite de la dégradation	10
2. Recrutement : accélération de la dégradation	11
IV - Mobilisation des agences d'emploi pour préparer les conditions de la reprise	12
1. Formation professionnelle : un investissement important de la profession	12
Une proposition de contrat dédié au public jeune : le contrat d'insertion professionnelle jeune intérimaire (CIPIJ)	12
2. Action sociale	13
V - Négociations sociales	14
1. Négociation interprofessionnelle : le portage salarial	14
2. Négociations de branche	14
Formation professionnelle	14
Les seniors	15