

PRISME

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



RAPPORT

économique
et social

2008



Introduction

2008 marque une année de rupture pour le travail temporaire.

Après quatre années de croissance continue, l'emploi intérimaire atteint un niveau historique au premier trimestre 2008. Dès le deuxième trimestre la tendance s'inverse et l'intérim recule. La baisse ne fera que s'amplifier par la suite pour frôler -25 % en décembre. Le nombre d'intérimaires en mission diminuant en moyenne au cours de l'année de -8,3 % avec des tendances sectorielles et régionales contrastées.

L'explication de ce phénomène est bien connue : l'intérim constitue un indicateur avancé de la conjoncture économique. Le mécanisme est logique : l'intérim permet aux entreprises de faire face à un surcroît d'activité. Quand les entreprises constatent une baisse des commandes qui leur sont adressées ou anticipent un ralentissement de leur activité, en premier lieu elles cessent de recourir au travail temporaire.

Ainsi l'évolution des effectifs intérimaires décrit parfaitement le scénario de l'année économique : le niveau du PIB recule au deuxième trimestre et chute littéralement au 4^e (-1,1 %).

L'observation des cycles économiques nous apprend que l'intérim est un secteur synchrone avec des variations conjoncturelles, et ce, qu'elles soient orientées à la hausse ou à la baisse. Ainsi la croissance rapide de l'emploi qui est intervenue après le cycle récessif de 1993-1996 s'est appuyée sur le travail temporaire. L'intérim a permis de réduire le délai de réaction de l'emploi

à la croissance, d'enrichir son contenu en emploi et de favoriser les transitions vers l'emploi en CDI, une fois la croissance installée. 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.

La description proposée dans ce rapport démontre en effet que le champ d'action et l'efficacité des 7 000 agences d'emploi vont au-delà de la simple mise à disposition de personnel :

- l'intérim est un facteur de mobilité sur le marché de l'emploi, 16 millions de missions ont été confiées aux intérimaires en 2008, permettant ainsi aux candidats, majoritairement de moins de 30 ans, de multiplier les opportunités et les expériences.
- Elles s'appuient sur leur réseau et mettent en œuvre les technologies modernes et efficaces pour mobiliser les candidats renforçant ainsi leur réactivité.
- Elles développent des réponses à des besoins du marché du travail qui n'étaient, jusqu'à présent, pas satisfaits (prestations de recrutement dédiées notamment aux PME et bénéficiant aussi aux employés et aux ouvriers).
- Elles investissent massivement, en cette période de ralentissement, dans la formation des intérimaires afin de positionner favorablement les candidats à l'emploi dès qu'une opportunité se présente.

Il ne fait donc aucun doute que les agences d'emploi seront au cœur du scénario de reprise quand celui-ci interviendra.

Données de cadrage sur l'activité des agences d'emploi en 2008

L'intérim

Nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein (ETP) : **604 318**

Taux de recours : **3,3 %**

Nombre d'intérimaires en flux (millions) : **2**

Chiffre d'affaires : • **20,8 milliards d'euros**
• **-4,3 % taux d'évolution (2008/2007)**

Répartition de l'activité par secteur

Industrie : **43,7 %**, BTP : **20,8 %**, Tertiaire : **34,8 %**

Répartition des intérimaires par qualification

Cadres : **1,6 %**, professions intermédiaires : **7,4 %**, employés : **13,2 %**, ouvriers qualifiés : **39,4 %**, ouvriers non qualifiés : **38,4 %**

Le recrutement

Nombre de recrutements : **51 000**

Chiffre d'affaires du recrutement (en millions d'euros) : **135**

Taux d'évolution (2008/2007) : **+ 34 %**

Répartition par taille d'entreprises clientes

PME (- de 50 salariés) : **52 %**

Entreprises de plus de 50 salariés : **48 %**

Répartition de l'activité par secteur

Industrie : **30 %**, BTP : **8 %**, Tertiaire : **62 %**

Répartition des intérimaires par qualification

Cadres : **21 %**, professions intermédiaires : **23 %**, employés : **34 %**, ouvriers qualifiés : **14 %**, ouvriers non qualifiés : **8 %**

Les entreprises

Nombre d'entreprises : environ 1 200

Nombre d'agences : 7 000

Nombre de salariés permanents : 23 000

Sommaire

1. Confirmation du rôle "d'indicateur avancé" de l'intérim

Le ralentissement de l'activité enregistré en 2008 s'est accompagné d'un recul des effectifs intérimaires de 8,3 %	p. 4
Le recul de l'emploi intérimaire intervient après quatre années de croissance continue	p. 5
L'année 2008 est caractérisée par une chute brutale du nombre d'intérimaires en mission au 4 ^e trimestre	p. 6
La forte dégradation du 4 ^e trimestre s'explique principalement par la situation dans l'industrie	p. 7
La variation de la production industrielle a un effet immédiat sur l'emploi intérimaire	p. 8
La capacité de l'économie à relancer rapidement l'emploi repose sur le développement de l'intérim	p. 9
Le chiffre d'affaires des agences d'emploi représente en 2008 : 20,8 milliards d'euros	p. 10
L'année 2008 est caractérisée par une baisse du chiffre d'affaires et du volume des heures prestées de respectivement 4 % et 8 %	p. 11

2. Un réseau d'agences au cœur de l'action pour l'emploi

Les agences d'emploi multiplient les opportunités professionnelles et favorisent la mobilité	p. 12
2-1 : 7 000 agences d'emploi favorisent la mobilité.	
Les agences d'emploi représentent un réseau de 7 000 agences animées par 23 000 salariés permanents	p. 13
La création d'emploi s'inscrit dans une logique de flux. L'intérim permet de multiplier les missions et les expériences sur le marché du travail	p. 14
L'intérim : un moyen de développer de nouvelles compétences	p. 15
L'accompagnement proposé par les agences d'emploi et la diversité des expériences acquises en intérim limitent le risque et la durée du chômage	p. 16
2-2 : l'emploi intérimaire en 2008.	
Des régions plus ou moins touchées en fonction de leur orientation économique	p. 17
Entre 2000 et 2008, les régions du Grand Sud voient leur part relative dans la structure de l'emploi intérimaire s'accroître	p. 18
L'élévation du niveau moyen de qualification des intérimaires se poursuit en 2008	p. 20
L'intérim cadres résiste en dépit du développement rapide de l'activité de recrutement	p. 21
Zoom sur la population des cadres intérimaires	p. 22
2-3 : l'activité recrutement en 2008.	
Panorama des procédures de recrutement	p. 23
Les agences d'emploi, intermédiaires efficaces sur le marché du travail	p. 24
Les services mis en œuvre par les agences d'emploi garantissent le succès des recrutements dans près de 90 % des cas	p. 25
Les agences d'emploi, toujours premiers opérateurs privés dans le domaine du recrutement	p. 26
Les agences d'emploi proposent des services de recrutement à destination des PME	p. 27
Confirmation de la consolidation d'un service de recrutement dédié aux employés, aux techniciens et aux ouvriers	p. 28
Les agences d'emploi, partenaires de la fonction publique pour leurs actions de recrutement	p. 29

3. Typologie des clients des agences d'emploi

Rôle de l'intérim dans une économie ouverte	p. 30
3-1 : Intérim, rôle économique et avantages pour les entreprises.	
L'intérim, un facteur de compétitivité pour les entreprises	p. 31
L'intérim joue un rôle déterminant dans la stratégie de flexibilité des entreprises soumises à de fortes variations d'activité	p. 32
3-2 : recours à l'intérim en 2008.	
L'intérim représente 3,3 % de l'emploi salarié	p. 33
Dégradation forte de l'emploi intérimaire dans l'industrie	p. 34
Dans l'industrie, retournement de tendance au 2 ^e trimestre. Dans les services, l'intérim résiste jusqu'au 4 ^e trimestre	p. 35-36
Six zooms sectoriels.	
L'intérim dans le BTP	p. 37
L'intérim dans les industries des biens intermédiaires	p. 38
L'intérim dans les services aux entreprises	p. 39
L'intérim dans le commerce	p. 40
L'intérim dans les industries des biens d'équipement	p. 41
L'intérim dans les transports	p. 42

4. Le cadre juridique et social de l'intérim

Les agences d'emploi, gestionnaires de parcours professionnel	p. 43
4-1 : cadre juridique.	
L'intérim, une relation tripartite	p. 44
233 000 intérimaires ont bénéficié d'une formation en 2008	p. 45
Les services et prestations sociales du Fastt	p. 46
4-2 : zoom sur des populations intérimaires.	
Le profil type de l'intérimaire	p. 47
L'intérim facilite l'accès à l'emploi des jeunes	p. 48
Les jeunes, le premier emploi et l'intérim	p. 49
La pratique de l'intérim se développe chez les seniors	p. 50
Les seniors intérimaires sont globalement satisfaits de leur situation professionnelle	p. 51
L'intérim représente un moyen d'accéder à l'emploi pour les travailleurs handicapés	p. 52
Les travailleurs handicapés intérimaires très majoritairement satisfaits de leur situation professionnelle	p. 53

5. L'intérim dans le monde

L'emploi intérimaire en Europe	p. 54
Un marché mondial de 220 milliards d'euros en 2008	p. 55
Les conditions d'exercice du travail temporaire selon les pays européens	p. 56-57

Annexes

Précisions méthodologiques	p. 58
Références bibliographiques	p. 59

1. Confirmation du rôle "d'indicateur avancé" de l'intérim



Le ralentissement de l'activité enregistré en 2008 s'est accompagné d'un recul des effectifs intérimaires de 8,3 %.

Évolution comparée du PIB* et de l'emploi intérimaire



Au cours des 20 dernières années, le travail temporaire a accompagné, voire anticipé les mouvements conjoncturels. Sur la période 1988-2008, on peut observer 6 phases :

- Entre 1988 et 1993 : la croissance s'essouffle pour devenir négative en 1993. L'intérim adopte une trajectoire semblable, toutefois, le recul de l'emploi intérimaire intervient dès 1992.
- Entre 1994 et 1996 : après la récession de 1993, une accélération de l'activité survient en 1994. Celle-ci sera de courte durée puisque les deux années suivantes, la croissance du PIB ralentit à un niveau d'activité insuffisant pour se traduire par une augmentation du nombre d'intérimaires en ETP.

- Entre 1997 et 2000 : la reprise se consolide, la croissance de l'emploi intérimaire s'accélère, en parallèle, le niveau d'activité progresse rapidement.
- Entre 2001 et 2003 : l'activité s'essouffle et l'intérim au cours de cette période diminue en moyenne de 3 % chaque année.
- 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 : en évolution séquentielle, après une progression de 0,4 % au premier trimestre, le PIB recule au deuxième trimestre de -0,3 %, se redresse légèrement au troisième

(+0,1 %), et chute au 4^e (-1,1 %). Sur l'année, la croissance économique se limite à 0,7 % soit le niveau le plus faible observé depuis 1993.

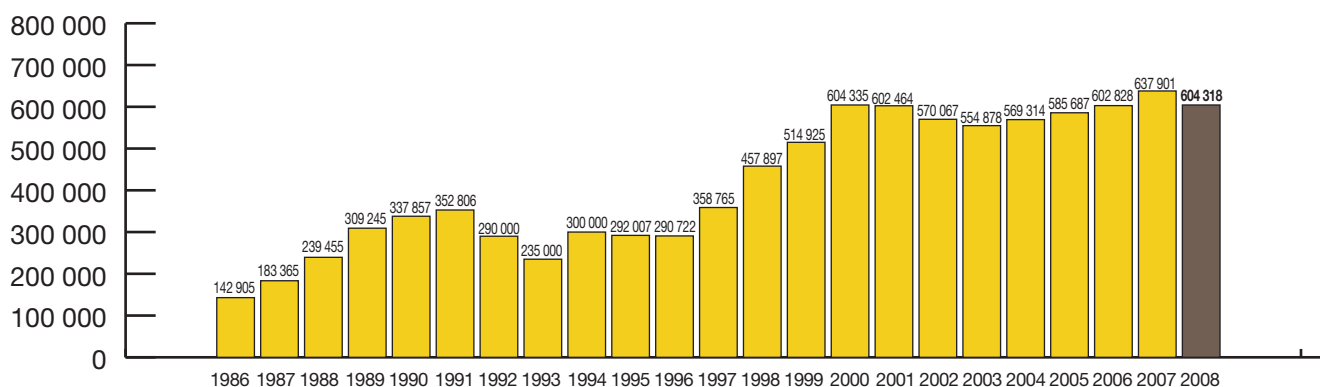
Au cours de l'année 2008, la baisse des effectifs intérimaires représente -8,3 %, avec un repli observé à partir du mois de mars 2008, lequel s'est fortement amplifié au 4^e trimestre.

Le recul de l'emploi intérimaire intervient après quatre années de croissance continue.

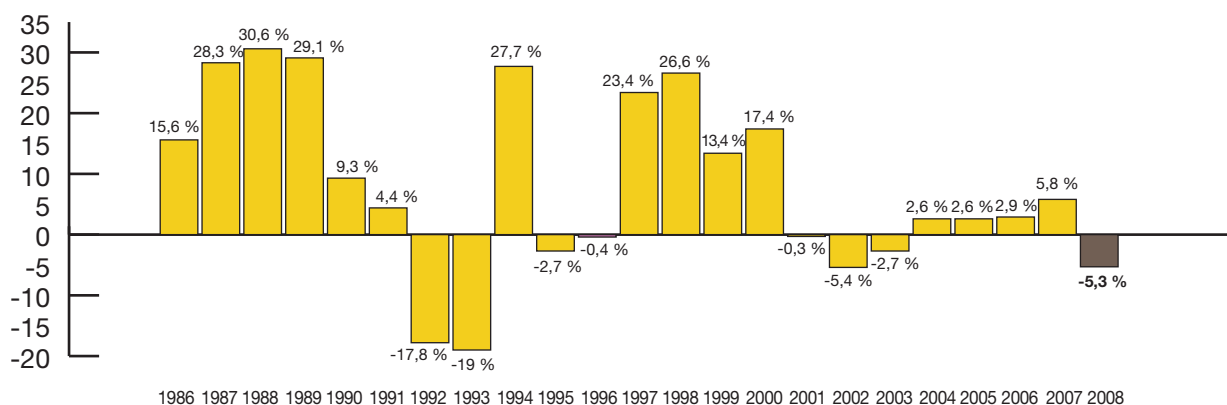
En 2008, le nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein* (définition de la DARES) représente 604 318 ETP, soit 2,1 % de la population active** et 3,3 % de l'emploi salarié***.

Après une croissance continue au cours des 4 dernières années, le volume des intérimaires en équivalent emplois temps plein diminue de 5,3 % en 2008, retrouvant ainsi son niveau de 2006.

Évolution annuelle de l'emploi intérimaire en volume



Taux d'évolution annuelle de l'emploi intérimaire



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

- à partir de janvier 1992 : modification dans la définition d'une mission d'intérim (les renouvellements de contrats ne sont plus comptabilisés) ;
- à partir de janvier 1995 : les Relevés Mensuels de Contrats sont transmis directement à l'UNEDIC et non au ministère du Travail ;
- à partir de novembre 2005 : les modalités de suivi des Relevés Mensuels de Contrats transmis par certaines entreprises de travail temporaire sont modifiées.

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

(**) La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi "population active ayant un emploi") et les demandeurs d'emploi.

(***) 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.

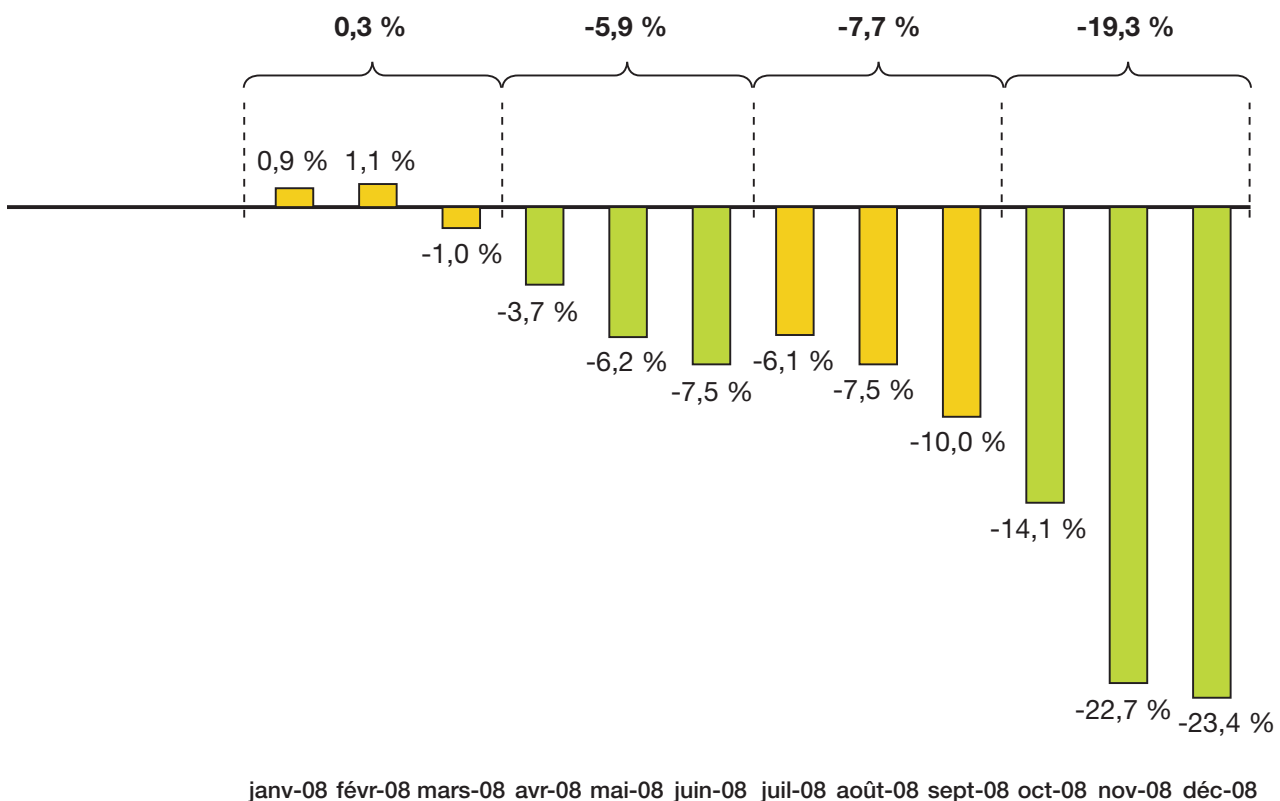
L'année 2008 est caractérisée par une chute brutale du nombre d'intérimaires en mission au 4^e trimestre.

Selon l'indicateur PRISME/CREDOC, les effectifs intérimaires diminuent de 8,3 % en 2008, avec des évolutions trimestrielles contrastées. Le nombre d'intérimaires en mission progresse au 1^{er} trimestre (+0,3 % comparé au 1^{er} trimestre 2007), atteignant à la fin de cette période un pic historique. L'intérim amorce un décrochage au 2^e trimestre (-5,9 % comparé au 2^e trimestre 2007),

qui s'accélère au 3^e trimestre (-7,7 % par rapport au 3^e trimestre 2007) et, avec -19,3 %, s'accroît au 4^e trimestre.

La chute de près de 20 % observée au 4^e trimestre 2008, par rapport au 4^e trimestre 2007, correspond à une baisse d'environ 130 000 postes.

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



La forte dégradation du 4^e trimestre s'explique principalement par la situation dans l'industrie.

Le repli du nombre d'intérimaires au 4^e trimestre est particulièrement marqué dans les secteurs industriels.

En effet, l'industrie, fortement affectée par la situation conjoncturelle, a diminué d'1/3 le nombre d'intérimaires en mission par rapport à la même période de l'année précédente. La filière automobile est, au 4^e trimestre 2008 (par comparaison

au 4^e trimestre 2007), la plus touchée, avec une baisse de moitié du recours à l'intérim.

Le BTP, le commerce et les transports, réduisent d'environ 15 % le nombre de postes d'intérimaires au cours de la période.

Le secteur des services dans son ensemble est moins impacté puisque la contraction de l'intérim se limite à -2,7 %.

L'intérim au 4^e trimestre 2008 (par secteur d'activité), en ETP et évolution (par rapport au 4^e trimestre 2007)

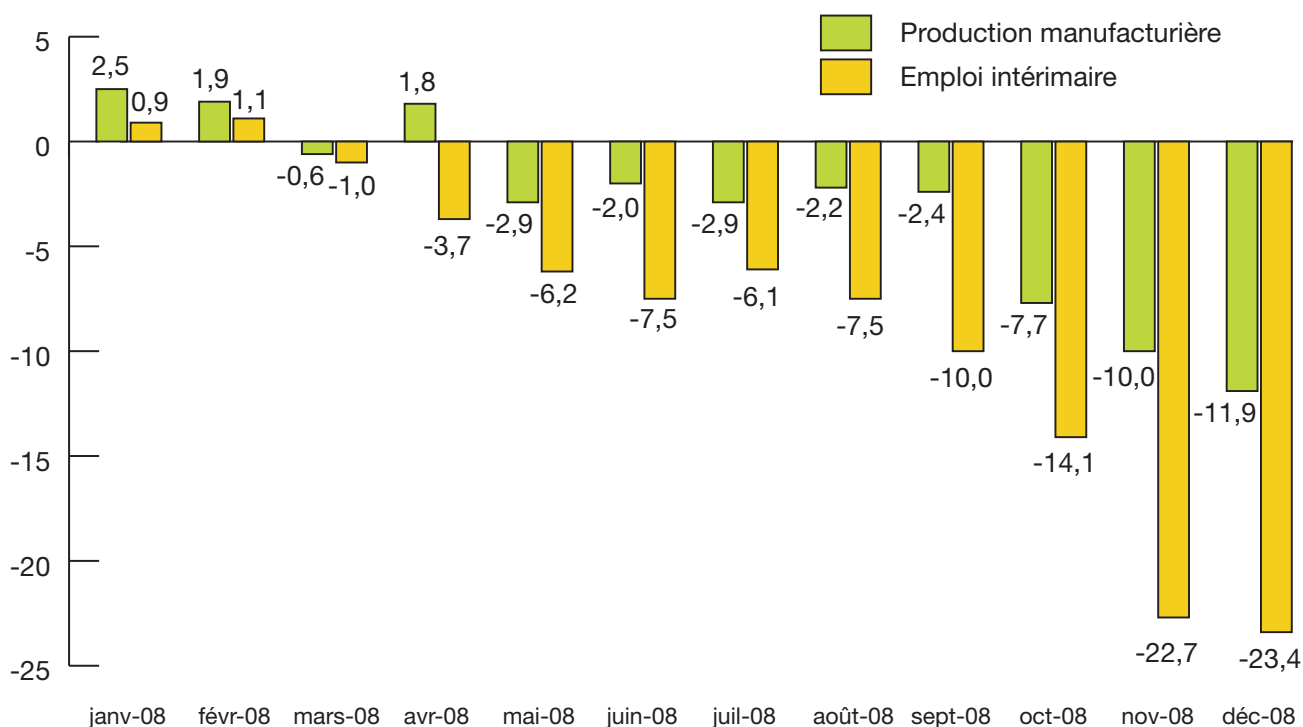
Secteurs d'activité	Nombre d'intérimaires en mission en ETP au 4 ^e trimestre 2008	Variation du nombre d'intérimaires en ETP entre les 4 ^e trimestres 2007 et 2008	Évolution entre les 4 ^e trimestres 2007 et 2008
Agriculture sylviculture, pêche	3 456	-561	-14 %
Industrie des biens intermédiaires	73 706	-36 754	-33,3 %
Industries des biens d'équipement	49 621	-11 014	-18,2 %
Industrie agricole alimentaire	42 475	-5 033	-10,6 %
Industrie des biens de consommation	24 631	-7 301	-22,9 %
Industrie automobile	14 807	-15 419	-51 %
Énergie	6 945	159	2,3 %
Construction	115 327	-20 286	-15 %
Commerce	51 903	-8 840	-14,6 %
Transports	45 482	-8 246	-15,3 %
Activités financières	7 119	-459	-6,1 %
Activités immobilières	3 063	-63	-2 %
Services aux entreprises	67 046	-2 100	-3 %
Services aux particuliers	10 913	-829	-7,1 %
Éducation, santé et action sociale	10 005	495	5,2 %
Administration	2 798	171	6,5 %

La variation de la production industrielle a un effet immédiat sur l'emploi intérimaire.

Le recours à l'intérim est principalement motivé par le surcroît d'activité des entreprises clientes. En période de ralentissement de l'activité, logiquement, les entreprises réduisent en priorité leur recours à l'intérim. Le travail temporaire permet ainsi aux entreprises du secteur industriel d'adapter leur outil de

production en fonction des évolutions de leurs carnets de commandes. Cette capacité d'adaptation permet de préserver la majeure partie des emplois et, lors des phases de reprise, de convertir ainsi instantanément le surplus d'activité en emplois.

Évolution en % de la production manufacturière et de l'emploi intérimaire (par comparaison aux mêmes mois de l'année 2007)



La capacité de l'économie à relancer rapidement l'emploi repose sur le développement de l'intérim.

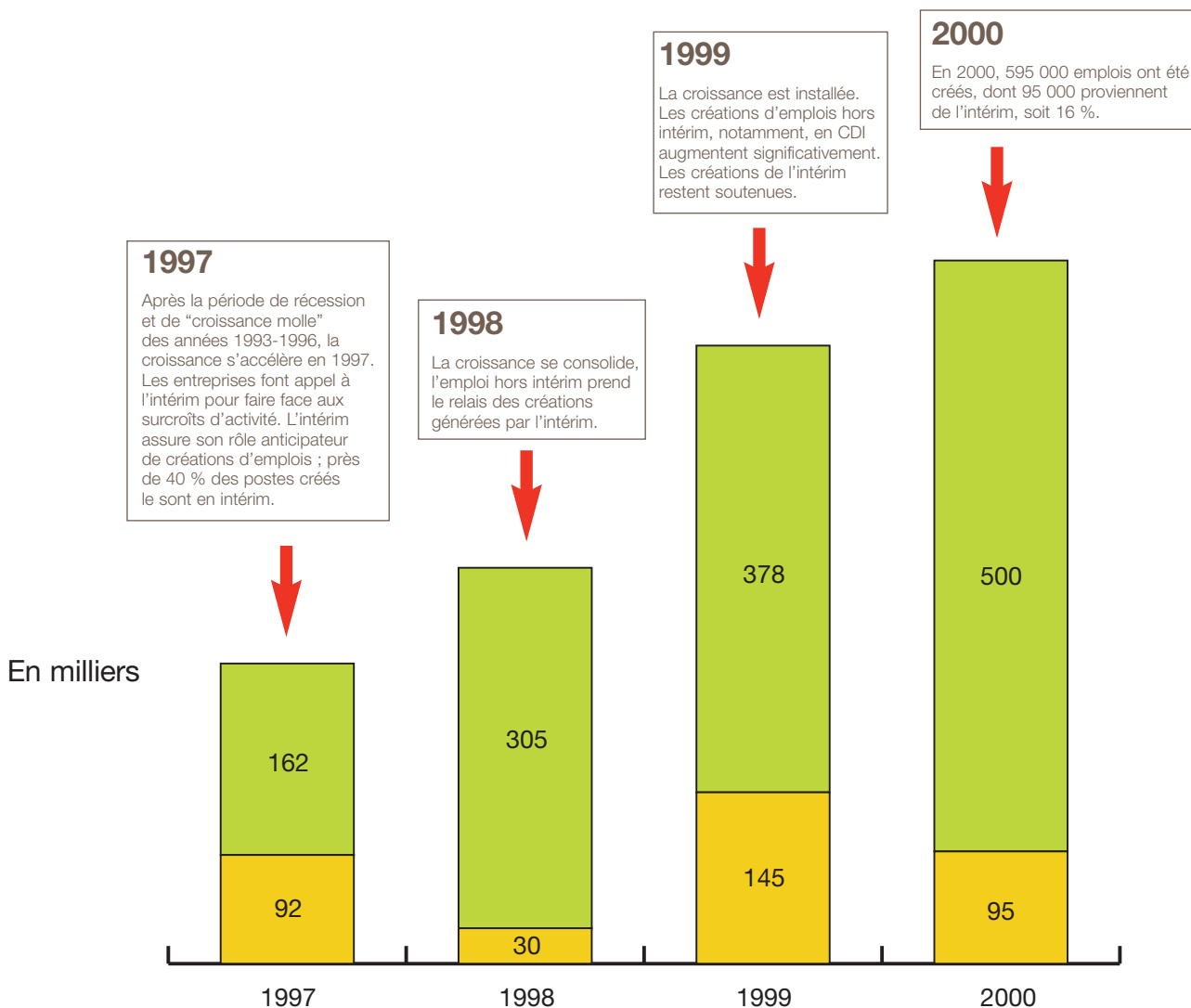
En phase de "reprise" de l'activité, l'incertitude économique persiste et la croissance présente des difficultés à se consolider. Les entreprises enregistrent, certes, une hausse de leurs carnets de commandes mais après plusieurs mois de ralentissement voire de recul, hésitent à embaucher.

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 moteur dans la reprise de l'emploi.

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 le contenu de la croissance en emploi et une fois celle-ci installée, de favoriser les transitions vers les CDI.

Observation des créations d'emplois lors du cycle de reprise de 1997-2000

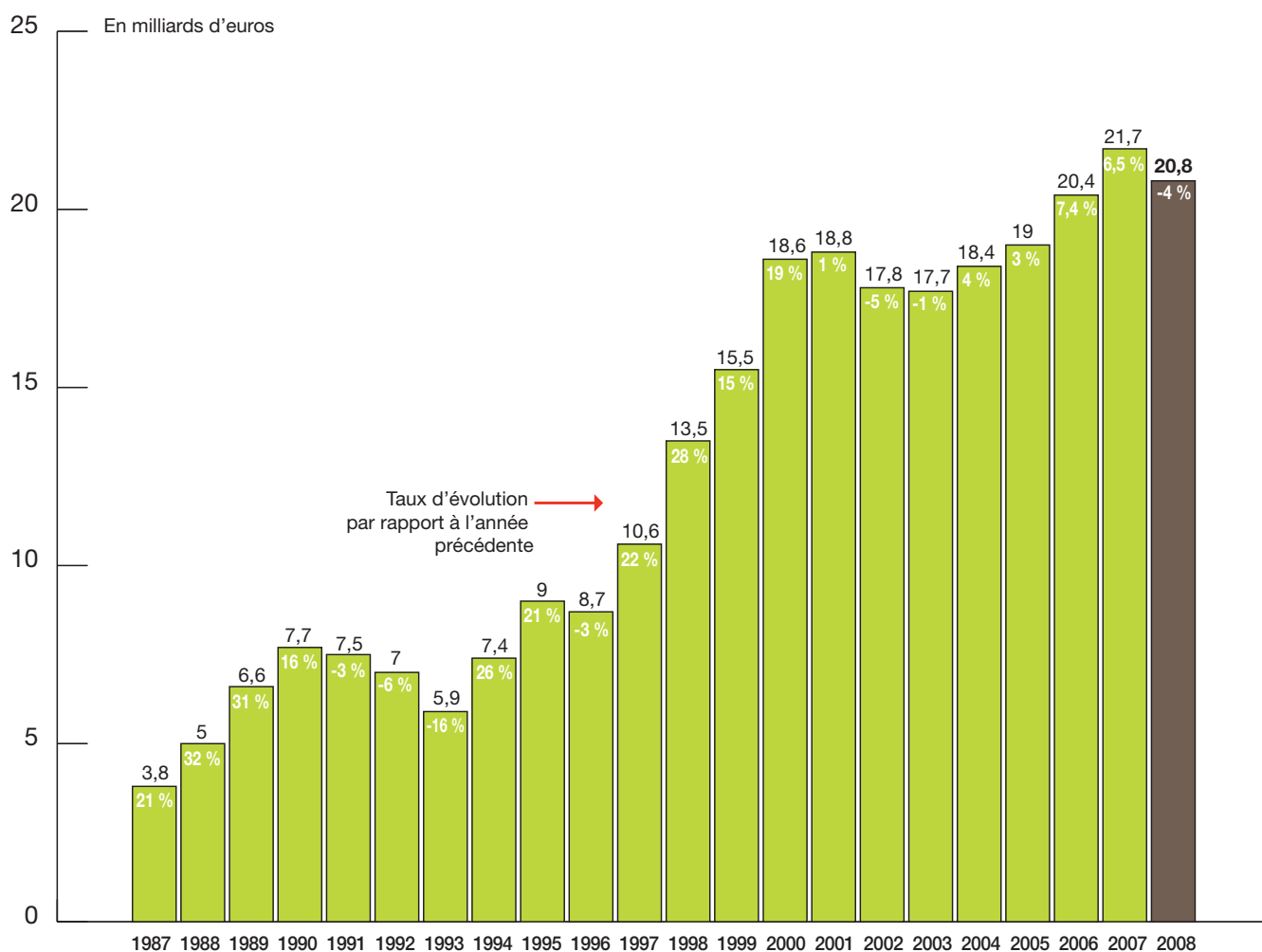


Le chiffre d'affaires des agences d'emploi représente en 2008 : 20,8 milliards d'euros.

L'activité intérim du réseau des 7 000 agences d'emploi a généré en 2008 un chiffre d'affaires de 20,8 milliards d'euros.

Les salaires et les charges sociales qu'elles versent comptent à eux seuls pour 87 % du chiffre d'affaires. La valeur ajoutée de la branche atteint 95 % du chiffre d'affaires.

Évolution annuelle du chiffre d'affaires du travail temporaire (en milliards d'euros), de 1987 à 2008

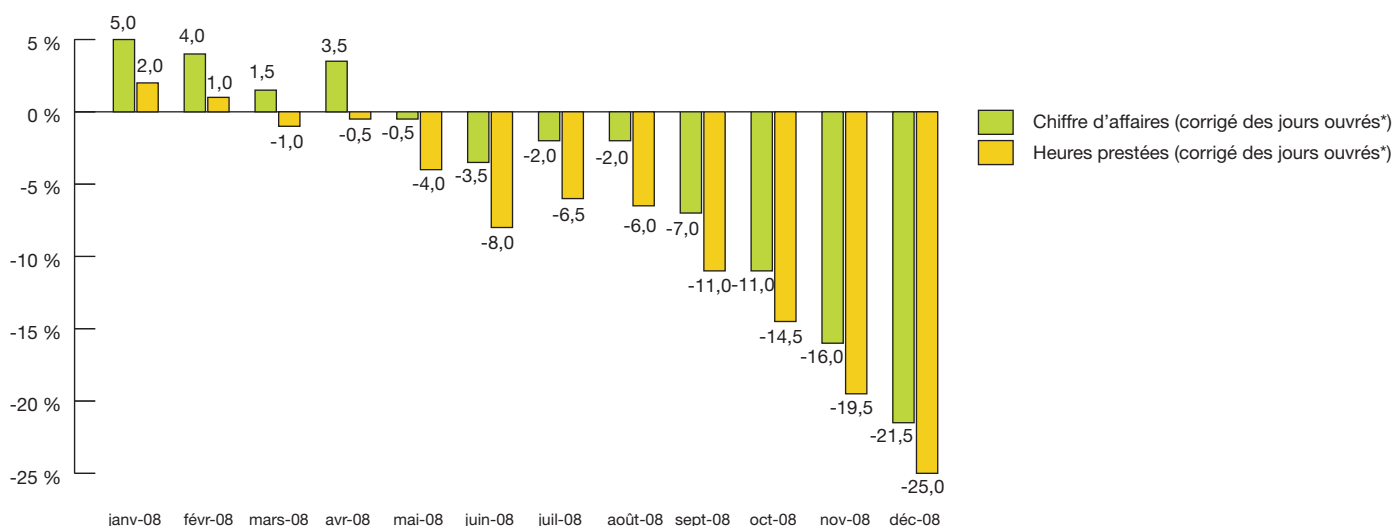


L'année 2008 est caractérisée par une baisse du chiffre d'affaires et du volume des heures prestées de respectivement 4 % et 8 %.

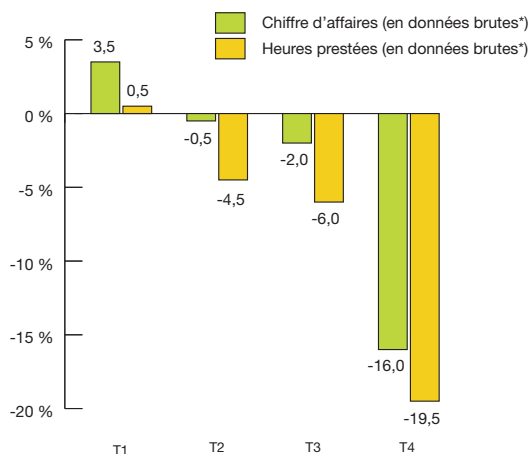
L'année 2008 se caractérise par une baisse du chiffre d'affaires et des heures prestées de respectivement 4 % et 8 % en données brutes. Ces évolutions annuelles sont similaires à celles enregistrées en 2002, toutefois la configuration des tendances mensuelles est très différente. L'activité avait, en effet, reculé tout au long de l'année 2002 tandis que la baisse de 2008 résulte des

seules tendances négatives enregistrées au second semestre et plus particulièrement au 4^e trimestre. L'écart observé entre l'évolution du chiffre d'affaires (-4 %) et l'évolution des heures prestées (-8 %) résulte de la revalorisation du SMIC (de 2,3 % en mai puis de 0,9 % en juillet 2008) ainsi que de l'élévation du niveau moyen de qualification des intérimaires.

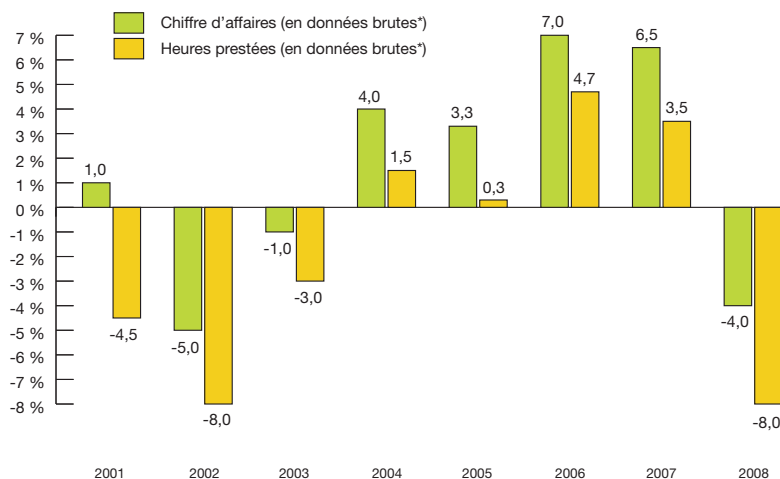
Taux d'évolution mensuelle par rapport au même mois de l'année précédente



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



Taux d'évolution annuelle par rapport à l'année précédente



- **Chiffre d'affaires en 2008** : 20,8 milliards d'euros, soit une diminution de 4 % par rapport à 2007 (estimation PRISME/I+C).
- **Volume des heures prestées en 2008** : 1 038,4 millions d'heures, soit une baisse de 8,0 % par rapport à 2007 (estimation PRISME/I+C).

2.

Un réseau d'agences au cœur de l'action pour l'emploi



Les agences d'emploi multiplient les opportunités professionnelles et favorisent la mobilité.

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

En l'espace de quelques années, le monde de l'intérim a profondément évolué : le réseau s'est densifié et les agences se sont spécialisées afin de mieux répondre aux attentes des clients et des intérimaires. La contribution de la profession à l'emploi a changé de dimension. Les professionnels ont enrichi les services proposés aux intérimaires et aux candidats à l'emploi. Ils répondent désormais aux différents besoins des entreprises et sont devenus membres à part entière du service public de l'emploi (SPE). C'est pour ces raisons que le PRISME a choisi en 2008 l'appellation agence d'emploi.

• L'intérim : un flux de 16 millions de missions en 2008

En 2008, 16 millions de missions d'intérim ont été confiées à 2 millions de personnes permettant ainsi aux candidats de multiplier les opportunités et les expériences.

• 7 000 agences d'emploi participent efficacement au fonctionnement du marché du travail

Proches des bassins d'emploi et des entreprises, les agences sont en mesure 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.

• L'intérim renforce la mobilité sur le marché du travail

Les agences des différents réseaux, que ce soit au niveau local ou national, sont organisées de façon opérationnelle. Dès qu'une opportunité d'emploi est détectée, le professionnel de l'agence va analyser la disponibilité de la compétence recherchée, en élargissant au fur et à mesure le périmètre de sa recherche.

Le processus repose ensuite sur la capacité des agences à mobiliser rapidement les candidats. Dans ce domaine, les agences d'emploi recourent aux outils les plus récents et les plus efficaces. Le contact se fait de façon croissante par SMS (système de messages courts) pour informer immédiatement les candidats des dernières opportunités d'emploi, des adresses de missions (avec la transmission d'un plan d'accès), des possibilités de formation...

• Enrichir l'offre de services sur le marché du travail

Les nouveaux services proposés dans les domaines du recrutement et des ressources humaines répondent à des besoins du marché du travail qui n'étaient, jusqu'à présent, pas satisfaits.

L'année 2008 le confirme, que ce soit dans le domaine de l'intérim ou du recrutement, les agences d'emploi interviennent sur toute la gamme des compétences, auprès de tous types d'entreprises. Le recours aux agences d'emploi permet de bénéficier de prestations de mise à disposition de salariés, de recrutement mais aussi de conseil en matière de formation et d'évolution des métiers et des qualifications.

• Penser, proposer et organiser de nouveaux schémas de gestion des ressources humaines

Les salariés intérimaires apparaissent de plus en plus qualifiés, des passerelles sont organisées entre l'intérim et le recrutement.

Les agences d'emploi mettent en place de nouveaux schémas de gestion des ressources favorisant la réalisation de missions ponctuelles, notamment de cadres, autour de projets complexes. Les partenaires sociaux du travail temporaire négocient depuis l'automne 2008, à la demande du législateur, un cadre pour permettre le développement sécurisé du "portage salarial".

2-1 : 7 000 agences d'emploi favorisent la mobilité.

Les agences d'emploi représentent un réseau de 7 000 agences animées par 23 000 salariés permanents.

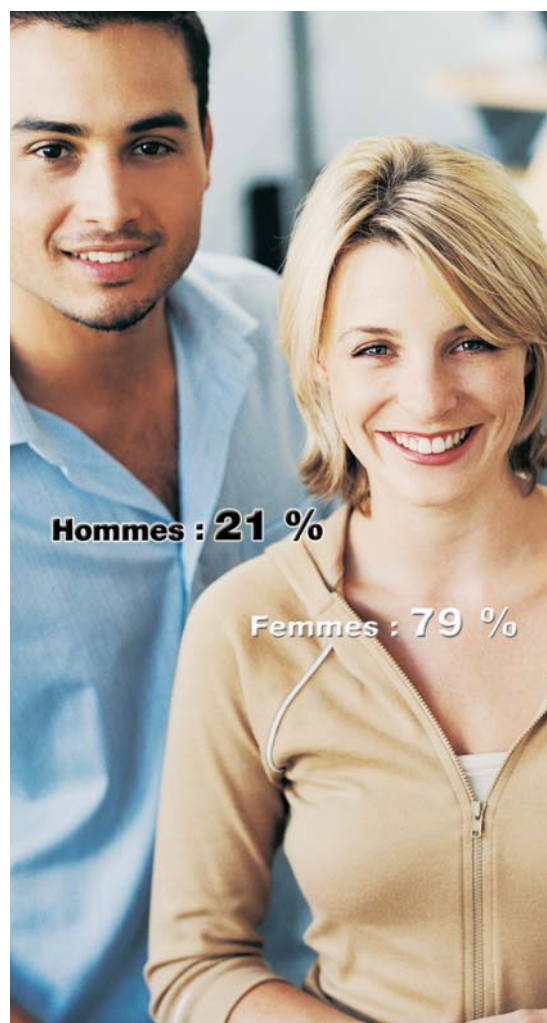
Le réseau des agences d'emploi compte, en décembre 2008, 6 968 agences et 23 000 permanents répartis sur l'ensemble du territoire.

Fonctionnant en réseau, les agences favorisent la mobilité des candidats ; leur proximité, leur expertise locale et leur réactivité, participent à fluidifier l'offre et la demande d'emplois.

Les agences d'emploi accompagnent les intérimaires et sont en mesure, à grande échelle, de convertir une succession de missions temporaires, en emploi continu. Le cadre conventionnel de l'intérim permet, en outre, aux intérimaires de transférer et de cumuler leurs droits d'une mission à l'autre et d'une agence à l'autre.

	Nombre d'agences		Évolution (%) du nombre d'agences
	déc. 07	déc. 08	déc. 08/07
Ile-de-France	1 154	1 156	0,2 %
Rhône-Alpes	757	851	12,4 %
PACA	498	561	12,7 %
Pays-de-la-Loire	449	465	3,6 %
Nord-Pas-de-Calais	368	383	4,1 %
Bretagne	334	360	7,8 %
Aquitaine	321	336	4,7 %
Centre	316	322	1,9 %
Alsace	263	264	0,4 %
Lorraine	262	258	-1,5 %
Haute-Normandie	259	257	-0,8 %
Midi-Pyrénées	256	289	12,9 %
Bourgogne	198	211	6,6 %
Picardie	194	192	-1,0 %
Languedoc-Roussillon	192	211	9,9 %
Poitou-Charentes	157	161	2,5 %
Champagne-Ardenne	155	155	0,0 %
Basse-Normandie	155	162	4,5 %
Franche-Comté	146	150	2,7 %
Auvergne	98	107	9,2 %
Limousin	64	70	9,4 %
DOM/TOM	51	47	-7,8 %
FRANCE	6 648	6 968	4,8 %

Qui sont les salariés permanents ?



La création d'emploi s'inscrit dans une logique de flux. L'intérim permet de multiplier les missions et les expériences sur le marché du travail.

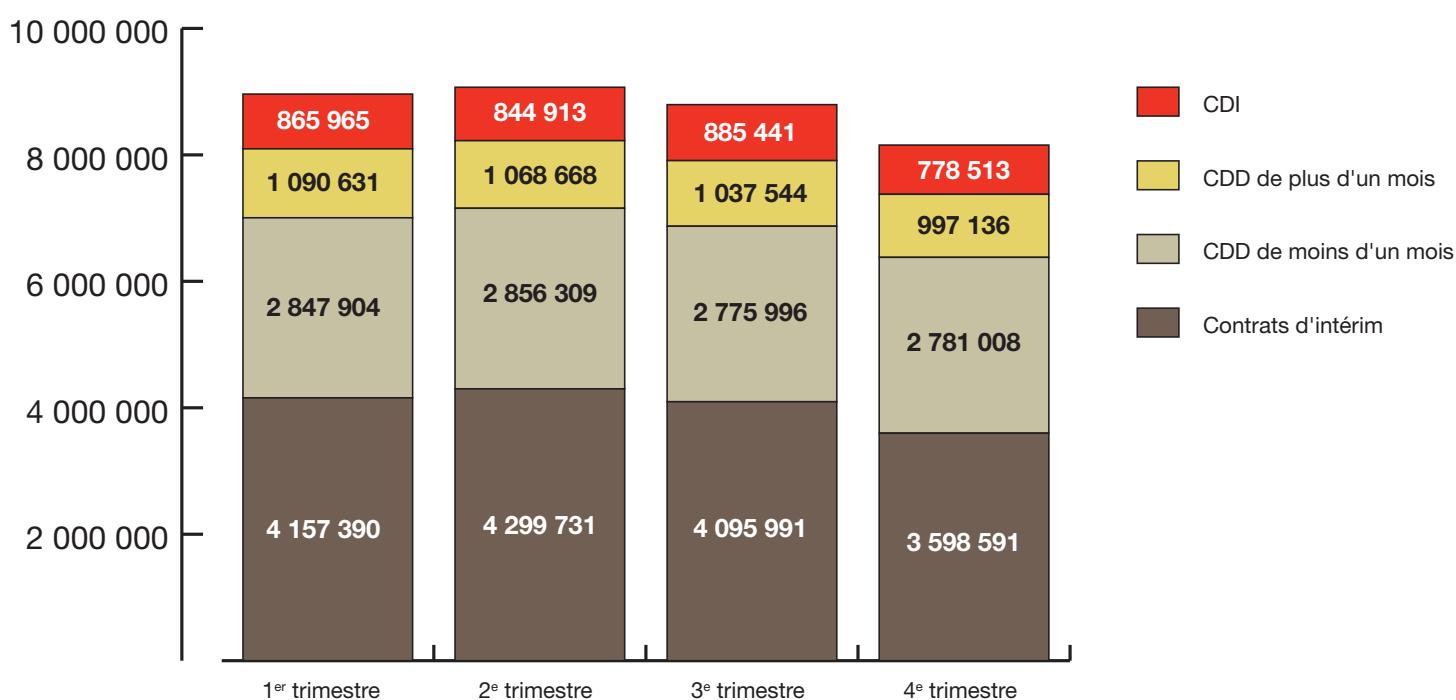
L'emploi au cours d'une année peut être analysé de façon "statique", en observant le volume d'emplois en fin d'année, ou de façon "dynamique" en observant les flux sur le marché du travail.

Il apparaît que cette deuxième option permet de mieux rendre compte des opportunités d'emplois et des phénomènes de mobilité. En effet, les parcours des salariés sur le marché de l'emploi sont diversifiés. Au cours d'une même année, un salarié

peut multiplier plusieurs contrats courts, ou changer d'emploi et d'entreprises en CDI. Le flux d'embauches permet ainsi d'observer la fluidité sur le marché de l'emploi, celle-ci étant révélatrice de la capacité du marché du travail à offrir des opportunités.

Au cours de l'année 2008, ce sont environ 35 millions de contrats de travail qui ont été conclus, dont près de la moitié sont intervenus en intérim (46 %), 32 % en CDD de moins d'un mois, 12 % en CDD de plus d'un mois et 10 % en CDI.

Nombre de contrats déclarés en 2008 (par type de contrats)



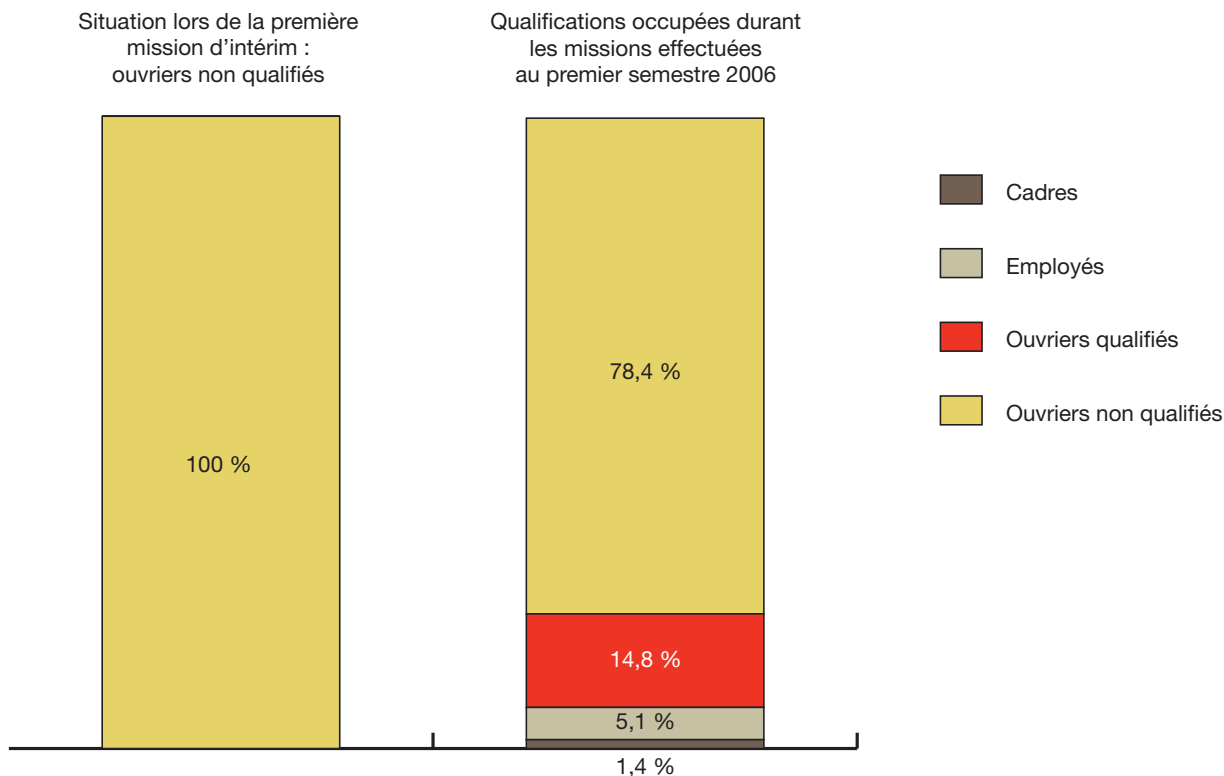
L'intérim : un moyen de développer de nouvelles compétences.

Les professionnels des agences d'emploi sont reconnus par leurs clients pour leur capacité à identifier des compétences et des potentiels. L'intérim apparaît souvent et selon les besoins exprimés sur le marché du travail, comme un moyen de multiplier les missions et comme une opportunité de polyvalence. C'est aussi pour les candidats débutants, la possibilité d'apprendre, de découvrir des métiers, des secteurs, et d'y développer des compétences.

C'est en cela, au sein des réseaux d'agences d'emploi qui ont d'importantes connexions, un accélérateur de compétences.

Une enquête de l'UNEDIC, publiée en février 2007, portant sur l'observation de la mobilité des intérimaires au cours du premier semestre 2006, montre que les intérimaires occupent des postes dont les qualifications professionnelles évoluent d'une mission à l'autre. S'agissant des intérimaires ayant effectué leur première mission en tant qu'ouvrier non qualifié (catégorie professionnelle comptant pour 38 % des effectifs intérimaires), il apparaît que dans plus de 20 % des cas, ceux-ci en l'espace d'un semestre changent de statut (14,8 % d'entre eux ont pu par la suite, et au cours de la période observée, occuper un poste d'ouvrier qualifié, 5,1 % d'employé et 1,4 % de cadre).

Mobilité des intérimaires ouvriers non qualifiés au 1^{er} semestre 2006



L'accompagnement proposé par les agences d'emploi et la diversité des expériences acquises en intérim limitent le risque et la durée du chômage.

De par l'essence même du contrat d'intérim, temporaire par définition, toutes les missions ne débouchent pas sur un emploi. Néanmoins, l'action des 7 000 agences permet de limiter le risque et la durée du chômage.

Les différentes observations confirment qu'en dépit du caractère temporaire de l'intérim, les solutions proposées par les agences d'emploi à leurs clients permettent aux intérimaires de multiplier les opportunités et les expériences ; et comparées au contrat à durée

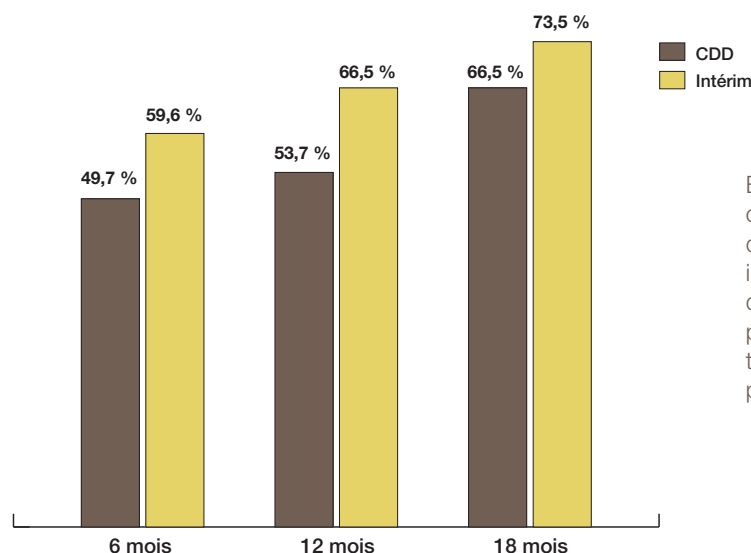
déterminée, réduisent le risque de chômage. L'accompagnement réalisé par les agences et la diversité des expériences professionnelles acquises favorisent le retour à l'emploi.

En 2008, en moyenne, 10,5 % des inscriptions à Pôle Emploi font suite à une mission d'intérim contre 25,2 % à l'issue d'un CDD. Alors que la durée moyenne des missions d'intérim est plus courte que celle du CDD, près de 3 fois plus de salariés en fin de CDD s'inscrivent au chômage.

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

Motif d'inscription (données brutes)	Année 2008
Licenciement pour cause économique	3,2 %
Démission	4,9 %
Fin mission d'intérim	10,5 %
Licenciement pour cause autre qu'économique	13,2 %
Fin CDD	25,2 %
Autres motifs (dont première inscription, etc.)	42,9 %
Ensemble	100 %

Taux de reclassement à 6, 12 et 18 mois des demandeurs d'emploi ayant fini un CDD ou une mission d'intérim



En juin 2008, l'UNEDIC a procédé à la troisième interrogation de la cohorte d'"entrants" en indemnisation (Assurance chômage) de décembre 2006. Il ressort que dans les 6 mois suivant leur inscription au chômage, 60 % des personnes inscrites suite à la fin d'une mission d'intérim avaient retrouvé un emploi contre 50 % des personnes ayant achevé un CDD. 18 mois après leur inscription, le taux de reclassement des intérimaires atteint 73,5 % contre 66,5 % pour le CDD.

2-2 : l'emploi intérimaire en 2008.

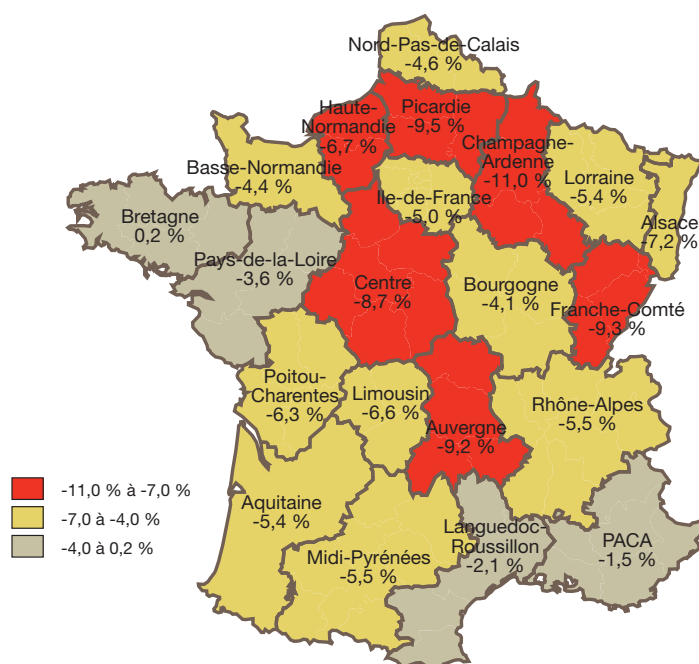
Des régions plus ou moins touchées en fonction de leur orientation économique.

L'année 2008 est caractérisée par une dégradation de l'emploi intérimaire dans l'ensemble des régions (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



Données de cadrage régional sur l'emploi intérimaire et l'emploi salarié

Régions	Emploi intérimaire en 2007	Emploi intérimaire en 2008	Évolution 2008/2007
Ile-de-France	105 127	99 837	-5,0 %
Rhône-Alpes	75 478	71 291	-5,5 %
Pays-de-la-Loire	45 785	44 158	-3,6 %
Nord-Pas-de-Calais	43 695	41 679	-4,6 %
PACA	35 572	35 049	-1,5 %
Bretagne	31 909	31 965	0,2 %
Centre	32 517	29 701	-8,7 %
Aquitaine	28 041	26 518	-5,4 %
Haute-Normandie	26 373	24 617	-6,7 %
Midi-Pyrénées	25 910	24 494	-5,5 %
Lorraine	22 660	21 440	-5,4 %
Alsace	21 459	19 908	-7,2 %
Picardie	23 597	21 355	-9,5 %
Bourgogne	18 239	17 485	-4,1 %
Basse-Normandie	16 034	15 334	-4,4 %
Languedoc-Roussillon	16 685	16 336	-2,1 %
Franche-Comté	15 255	13 841	-9,3 %
Poitou-Charentes	15 725	14 740	-6,3 %
Champagne-Ardenne	14 795	13 174	-11,0 %
Auvergne	11 704	10 624	-9,2 %
Limousin	6 071	5 672	-6,6 %

Entre 2000 et 2008, les régions du Grand Sud voient leur part relative dans la structure de l'emploi intérimaire s'accroître.

Ile-de-France : 99 837 → 16,5 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	18 725	18,8 %
Transports	14 740	14,8 %
Conseils et assistance	9 666	9,7 %
Commerce de gros	8 096	8,1 %
Services opérationnels	7 841	7,9 %

Aquitaine : 26 518 → 4,4 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	7 992	30,1 %
Ind. agricole/alimentaire	2 038	7,7 %
Commerce de gros	1 854	7,0 %
Équipement mécanique	1 463	5,5 %
Transports	1 432	5,4 %

Languedoc-Roussillon : 16 336 → 2,7 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	6 109	37,4 %
Commerce de gros	1 277	7,8 %
Transports	1 097	6,7 %
Services opérationnels	1 004	6,1 %
Ind. agricole/alimentaire	829	5,1 %

Rhône-Alpes : 71 291 → 11,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	12 781	17,9 %
Transports	6 379	8,9 %
Métallurgie trans. métaux	5 785	8,1 %
Équipement mécanique	5 779	8,1 %
Chimie, caoutchouc, plast.	4 072	5,7 %

Haute-Normandie : 24 617 → 4,1 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	4 750	19,3 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 910	7,8 %
Équipement mécanique	1 903	7,7 %
Transports	1 787	7,3 %
Métallurgie trans. métaux	1 738	7,1 %

Basse-Normandie : 15 334 → 2,5 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	3 514	22,9 %
Ind. agricole/alimentaire	1 977	12,9 %
Industrie automobile	1 218	7,9 %
Équipement mécanique	943	6,1 %
Métallurgie trans. métaux	794	5,2 %

Pays-de-la-Loire : 44 158 → 7,3 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	9 367	21,2 %
Ind. agricole/alimentaire	6 061	13,7 %
Équipement mécanique	4 149	9,4 %
Métallurgie trans. métaux	2 328	5,3 %
Commerce de gros	2 238	5,1 %

Midi-Pyrénées : 24 494 → 4,1 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	6 841	27,9 %
Conseils et assistance	1 954	8,0 %
Ind. agricole/alimentaire	1 915	7,8 %
Const. navale, aéro, ferrov.	1 765	7,2 %
Transports	1 252	5,1 %

Poitou-Charentes : 14 740 → 2,4 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	3 554	24,1 %
Ind. agricole/alimentaire	1 437	9,8 %
Équipement mécanique	1 070	7,3 %
Industrie du bois et papier	719	4,9 %
Commerce de gros	701	4,8 %

Nord-Pas-de-Calais : 41 679 → 6,9 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	8 317	20,0 %
Ind. agricole/alimentaire	3 991	9,6 %
Transports	3 244	7,8 %
Métallurgie trans. métaux	3 058	7,3 %
Industrie automobile	2 960	7,1 %

Picardie : 21 355 → 3,5 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	2 937	13,8 %
Transports	2 117	9,9 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 903	8,9 %
Métallurgie trans. métaux	1 898	8,9 %
Équipement mécanique	1 678	7,9 %

Franche-Comté : 13 841 → 2,3 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Industrie automobile	2 620	18,9 %
BTP	2 195	15,9 %
Métallurgie trans. métaux	1 452	10,5 %
Équipement mécanique	994	7,2 %
Chimie, caoutchouc, plast.	980	7,1 %

PACA : 35 049 → 5,6 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	10 462	29,8 %
Transports	3 704	10,6 %
Services opérationnels	2 499	7,1 %
Commerce de gros	1 945	5,5 %
Conseils et assistance	1 478	4,3 %

Lorraine : 21 440 → 3,5 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	3 929	18,3 %
Métallurgie trans. métaux	2 852	13,3 %
Équipement mécanique	1 716	8,0 %
Industrie automobile	1 641	7,7 %
Transports	1 512	7,1 %

Champagne-Ardenne : 13 174 → 2,2 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	2 154	16,3 %
Métallurgie trans. métaux	2 059	15,6 %
Transports	1 086	8,2 %
Équipement mécanique	878	6,7 %
Ind. agricole/alimentaire	840	6,4 %

Bretagne : 31 965 → 5,3 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Ind. agricole/alimentaire	8 682	27,2 %
BTP	6 482	19,2 %
Transports	2 002	6,0 %
Équipement mécanique	1 813	5,6 %
Commerce de gros	1 647	4,8 %

Alsace : 19 908 → 3,3 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	3 144	15,8 %
Équipement mécanique	1 795	9,0 %
Ind. agricole/alimentaire	1 625	8,2 %
Commerce de gros	1 472	7,4 %
Transports	1 442	7,2 %

Auvergne : 10 624 → 1,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	2 135	17,9 %
Métallurgie trans. métaux	1 285	12,2 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 218	11,7 %
Ind. agricole/alimentaire	1 069	10,5 %
Transports	581	5,2 %

Centre : 29 701 → 4,9 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	4 550	15,3 %
Transports	3 400	11,4 %
Pharm./parfum./entretien	2 174	7,3 %
Équipement mécanique	2 021	6,8 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 680	5,7 %

Bourgogne : 17 485 → 2,9 %

5 premiers secteurs utilisateurs :





BTP	3 017	17,3 %
Métallurgie trans. métaux	1 802	10,3 %
Équipement mécanique	1 664	9,5 %
Ind. agricole/alimentaire	1 419	8,1 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 208	6,9 %

Limousin : 5 672 → 0,9 %

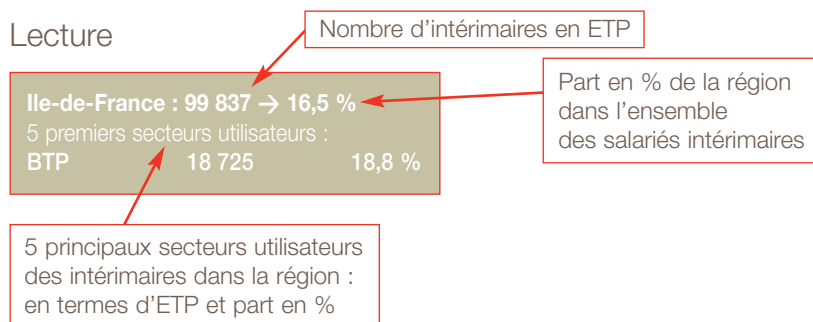
5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	1 429	25,2 %
Ind. agricole/alimentaire	726	12,8 %
Industrie du bois et papier	454	8,0 %
Transports	308	5,4 %
Équipement mécanique	289	5,1 %

Évolution par rapport à 2000

	-1,7 à -0,5 %
	-0,5 à 0 %
	0 à 0,5 %
	0,5 à 1 %

Lecture



Depuis 2000, ce sont les régions du Grand Sud qui enregistrent les plus fortes progressions de leur part relative par rapport au total ; Midi-Pyrénées augmente d'un point, PACA et Languedoc-Roussillon de 0,9 point.

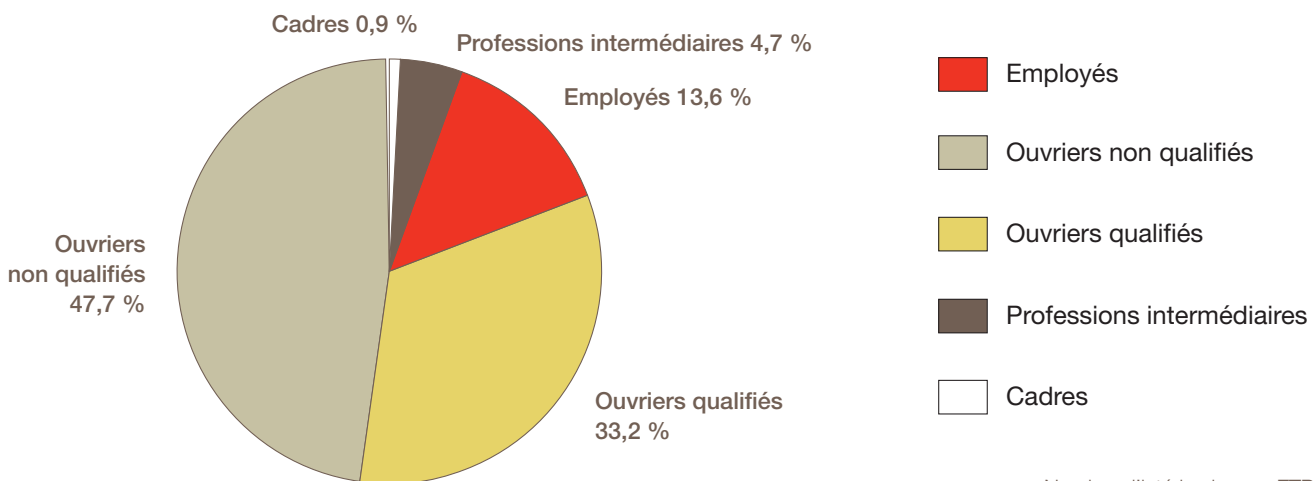
À l'inverse, l'Ile-de-France voit son poids relatif s'effriter le plus depuis 2000 avec -1,7 point. L'Est de la France a connu un recul dans la structure de l'emploi intérimaire avec -0,9 point pour l'Alsace, suivie de la Lorraine (avec -0,6 point) et la Franche-Comté (-0,5 point).

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

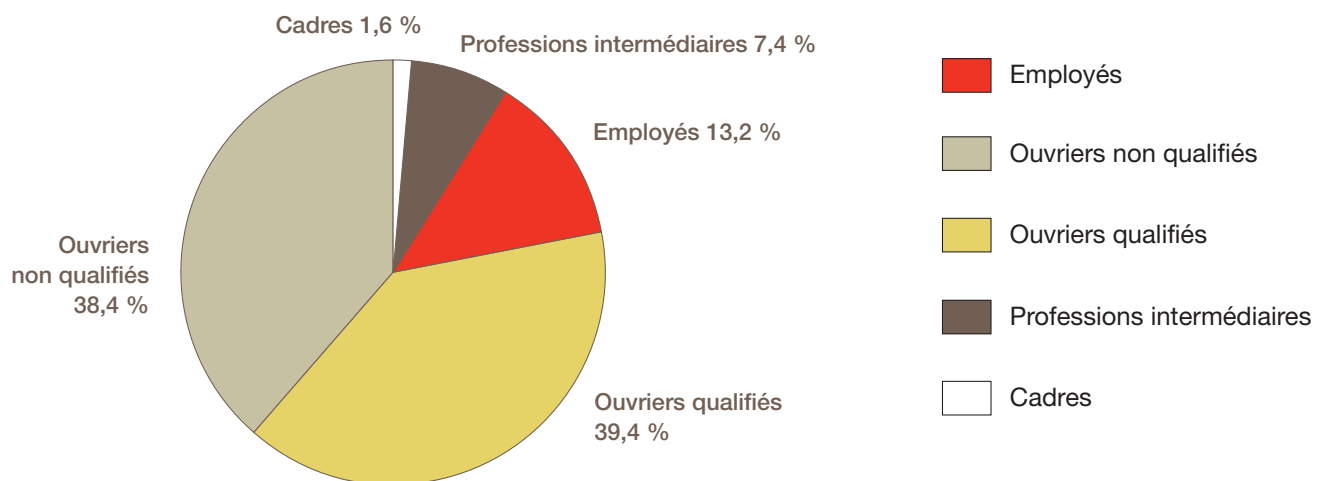
En l'espace d'une décennie, la part du groupe cadres/professions intermédiaires a augmenté de 3,4 points. Les ouvriers non qualifiés qui comptaient pour 47,7 % des effectifs en 1999, représentent 38,4 % du total en 2008.

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, employé des services comptables ou financiers...) 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



L'intérim cadres résiste en dépit du développement rapide de l'activité de recrutement.

L'intérim cadres enregistre un recul depuis 2007 qui ne reflète pas un changement de tendance mais traduit plutôt une diversification des services proposés aux candidats. Parallèlement à l'intérim, les agences d'emploi ont réalisé en 2008, 10 710 recrutements de cadres pour le compte d'entreprises.

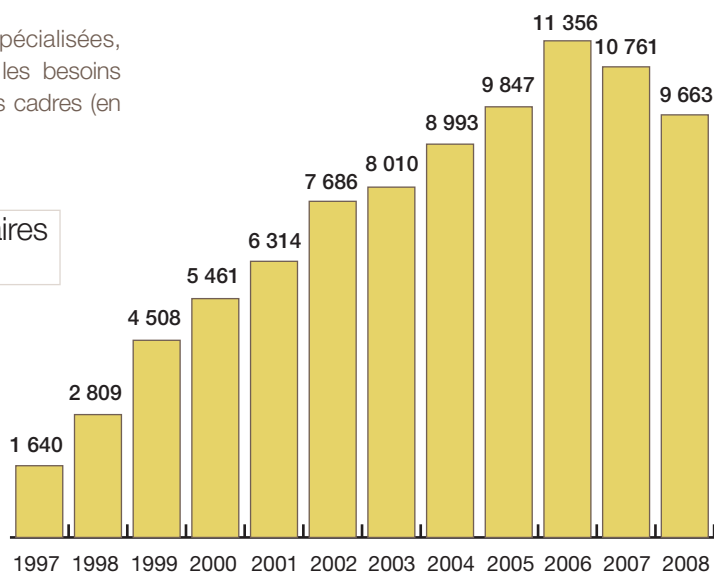
En 2008, près de 10 000 cadres ont été détachés en intérim. Ce sont les cadres administratifs et commerciaux qui enregistrent la plus forte progression de leur part relative avec une augmentation de 7 points par rapport à 2007 dans la structure de l'intérim cadres. Le développement de l'intérim cadres représente pour les agences d'emploi l'une des évolutions les plus marquantes de ces dernières années : entre 1997 et 2008 la croissance de l'intérim cadres a atteint 490 %.

- 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 souhaitent "tester" plusieurs entreprises avant de s'engager sur le long terme : l'intérim apparaît alors comme un accélérateur d'expériences, et les agences d'emploi les accompagnent dans la gestion de leur carrière.

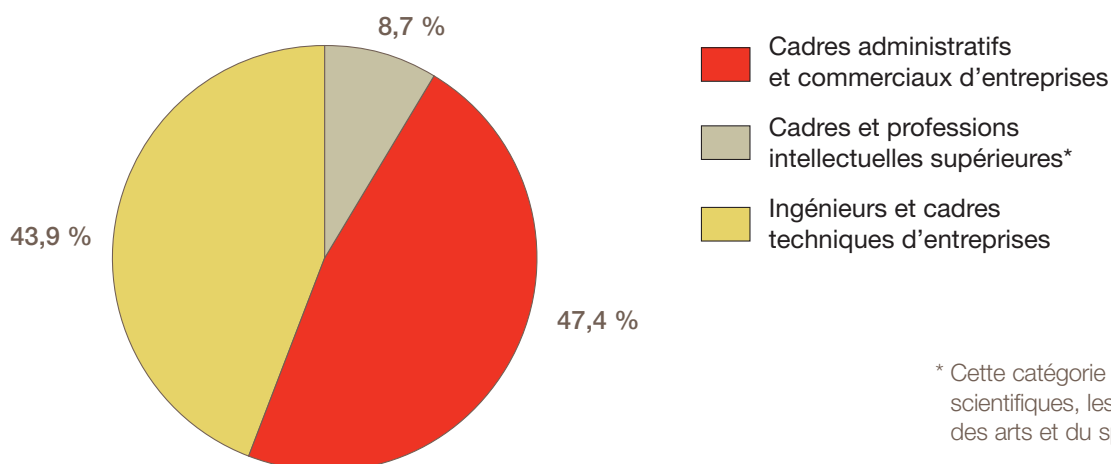
Parmi les raisons de cette montée en puissance, plusieurs facteurs peuvent être mentionnés :

- les agences d'emploi, de plus en plus spécialisées, accompagnent et anticipent de mieux en mieux les besoins en compétences de leurs clients et les attentes des cadres (en intérim et en CDI) ;

Évolution du nombre de cadres intérimaires en équivalent emplois temps plein



Répartition des cadres intérimaires par catégorie socioprofessionnelle détaillée en 2008



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

Zoom sur la population des cadres intérimaires.

L'étude de l'Observatoire du Travail Temporaire (OTT), "Trajectoire et devenir des cadres dans le travail temporaire" montre que d'une manière générale, avec une part plus significative de femmes, la population des cadres intérimaires apparaît plus mixte que la moyenne. La part des seniors demeure faible sauf dans le management de transition.

Les "quadras"

On trouve tout d'abord des "quadras" qui sont souvent dans une phase de transition de carrière. Ils sont "en repositionnement, en veille, ils cherchent le mouvement, le renouvellement, la découverte." Le passage par une période d'intérim peut ainsi se faire en parallèle à la maturation d'un projet personnel, ou encore comme réponse à une envie de repos/rupture, de prise de recul. L'intérim fait alors office de sas avant de se lancer dans une seconde carrière.

Les jeunes

Les candidats "juniors" viennent plutôt du monde universitaire que des grandes écoles. Intégrer le marché du travail, accéder à une expérience, et de surcroît variée lorsqu'ils parviennent à cumuler plusieurs missions sont leurs principales motivations. Ils cherchent d'une certaine manière un coaching pour leur orientation et un accompagnement dans l'accès à l'emploi. Toutefois, il est rare que les juniors accèdent directement à un statut cadre : en général ils débutent dans des métiers "d'agents de maîtrise".

Cette population reste toutefois relativement marginale car "on est dans l'intérim souvent dans une logique d'expérience, en remplacement de cadres déjà expérimentés".

Les femmes

On trouve en second lieu des femmes qui ont souvent un investissement plus séquencé, en lien avec la maternité et/ou la mobilité du conjoint. Elles ont, alors, un intérêt pour une logique de mission qui leur permet d'entrer plus vite sur le marché du travail local et de développer leur employabilité.

Les seniors

On trouve les seniors principalement 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 enfin une approche globale et une "hauteur de vue". C'est une population assez mobile car elle a moins d'obligations familiales et personnelles. Les entreprises les apprécient car "ils sont dans une posture de neutralité, d'objectivité, ça rassure".

L'étude réalisée par l'OTT souligne que le marché des cadres seniors peut se développer fortement sur ce segment : "c'est une population qui vient finir sa carrière avec nous car ils ne parviennent plus à s'insérer dans le marché de l'emploi classique. Ils sont hyper compétents et expérimentés... mais trop chers, l'intérim est leur seul moyen de préserver une activité rémunérée."

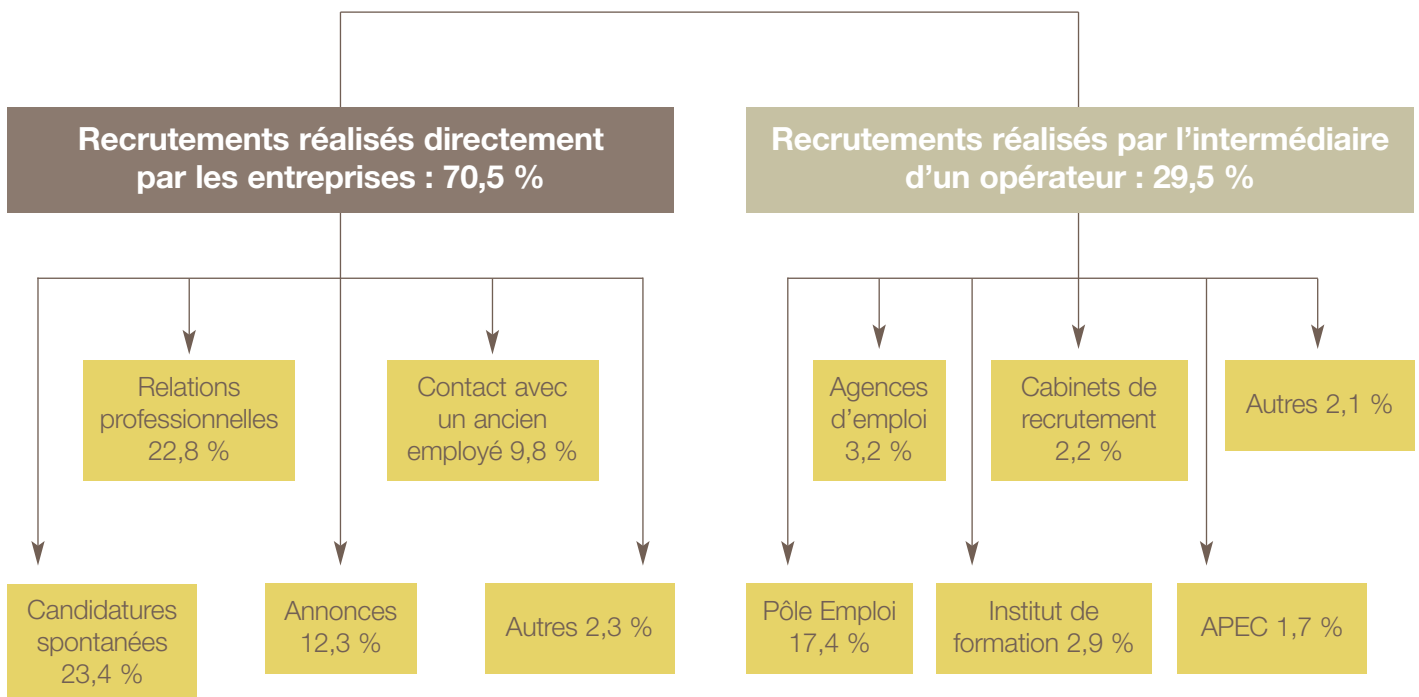
2-3 : l'activité recrutement en 2008.

Panorama des procédures de recrutement.

L'observation des procédures de recrutement montre que dans 70,5 % des cas, les recrutements sont réalisés directement par les entreprises, soit dans le cadre de prospection limitée (candidatures spontanées, réseau professionnel...), soit à travers un appel à candidatures externes (annonces presse écrite ou Internet).

Dans près de 30 % des cas, le recrutement est réalisé par un intermédiaire, avec en premier lieu le service public proposé par Pôle Emploi (anciennement ANPE). Les agences d'emploi, qui comptent pour 3,2 % des recrutements apparaissent comme les premiers opérateurs privés sur le marché du recrutement.

Répartition des différents canaux dans les procédures de recrutement

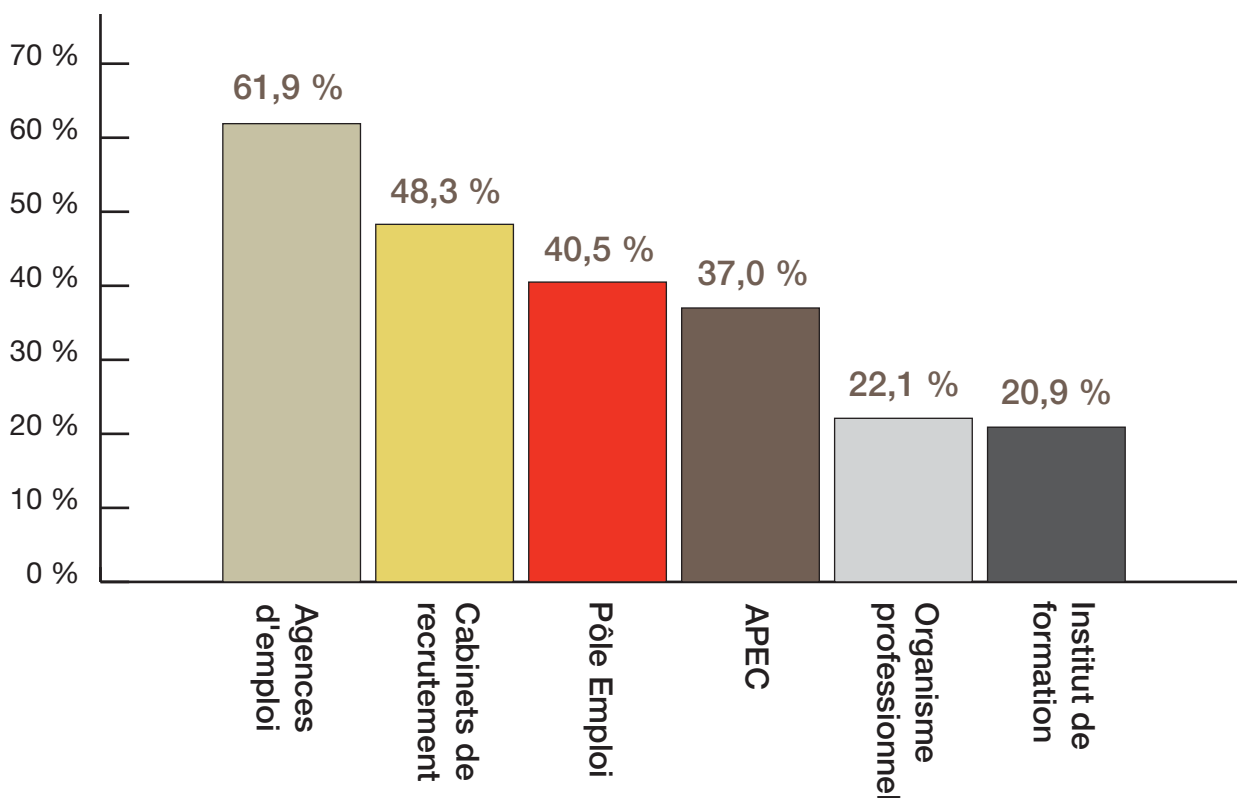


Les agences d'emploi, intermédiaires efficaces sur le marché du travail.

Le Centre d'Études de l'Emploi a évalué l'efficacité de l'action des différents opérateurs de placement. Les agences d'emploi ressortent comme les intermédiaires les plus efficaces : dans 61,9 % des cas, lorsqu'une agence d'emploi a été mobilisée par une entreprise cliente, c'est son action qui permet d'aboutir au recrutement effectif d'un candidat.

Le taux d'efficacité des agences d'emploi se situe 13,6 points au-dessus de celui des cabinets de recrutement et 21,4 points au-dessus de Pôle Emploi (anciennement ANPE).

Taux d'efficacité comparé des opérateurs de placement

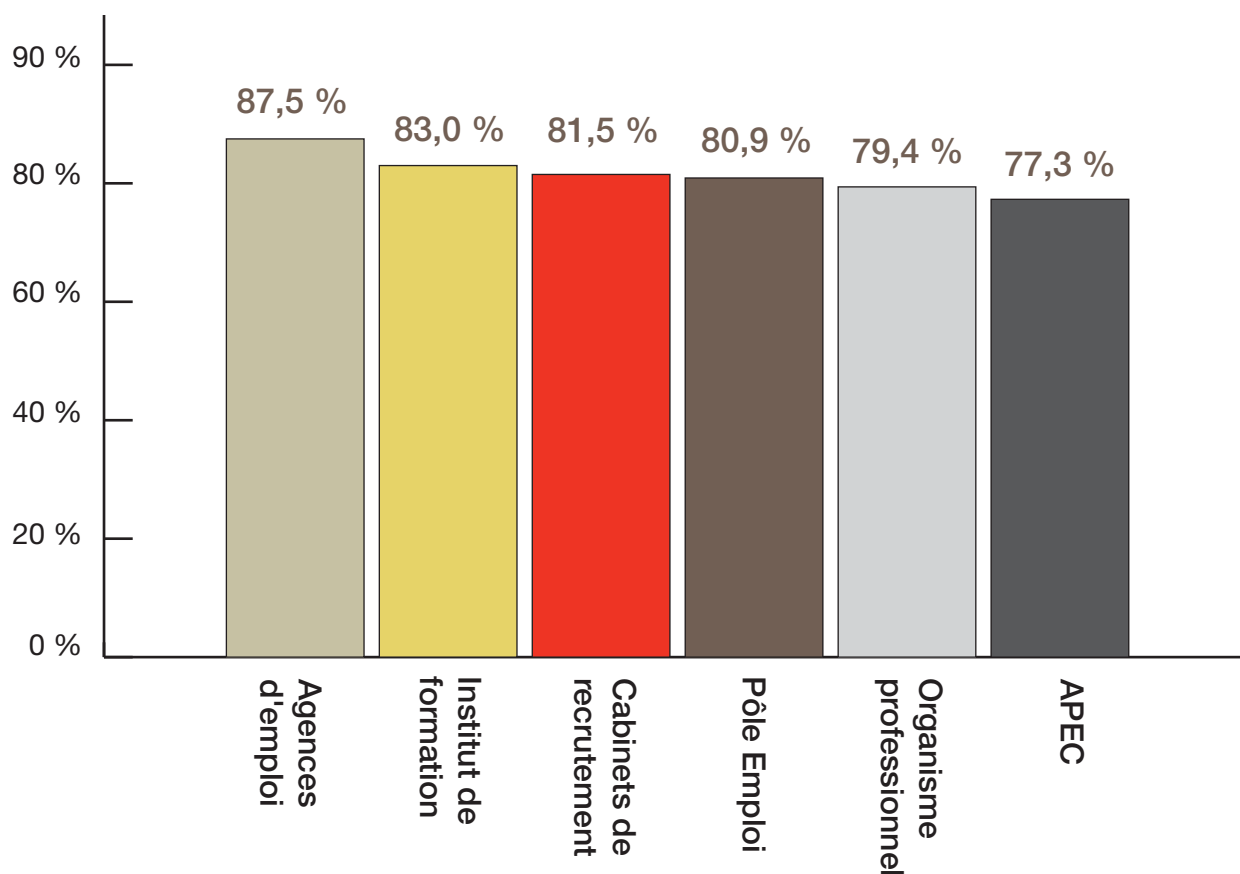


Les services mis en œuvre par les agences d'emploi garantissent le succès des recrutements dans près de 90 % des cas.

Le Centre d'Études de l'Emploi a également analysé la qualité des recrutements selon les intermédiaires. Cette comparaison révèle que la proportion de recrutements réussis varie d'un intermédiaire

à l'autre et que les prestations des agences d'emploi apparaissent concluantes, devant l'ensemble de tous les autres opérateurs de placement, dans 87,5 % des cas.

Proportion des recrutements réussis selon le canal de recrutement



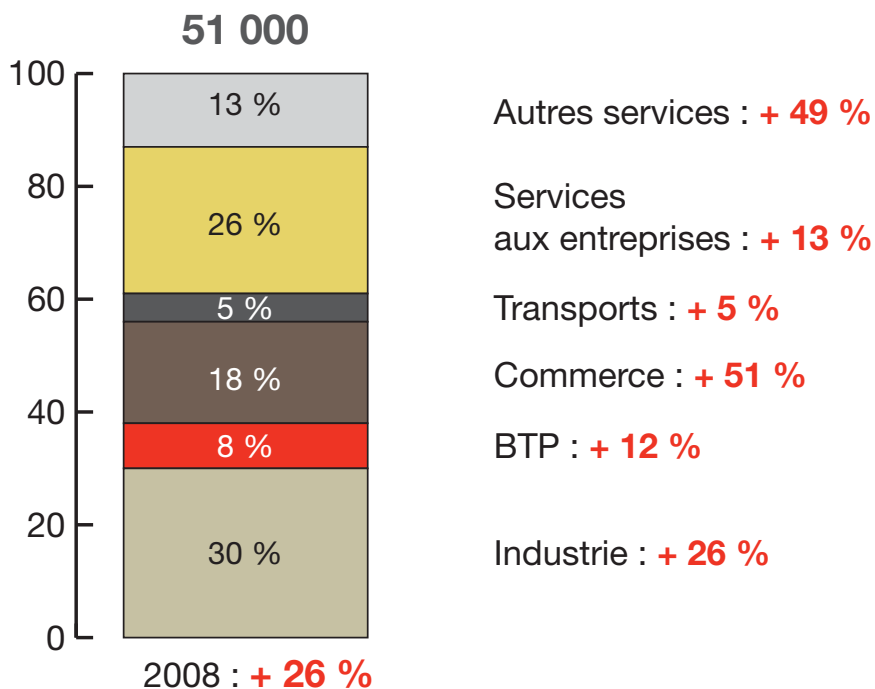
Les agences d'emploi, toujours premiers opérateurs privés dans le domaine du recrutement.

La loi de cohésion sociale de janvier 2005, a élargi le champ d'action des agences de travail temporaire 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, UNEDIC, AFPA, collectivités territoriales). Celles-ci ont changé de dimension et sont devenues des agences d'emploi.

En 2008, 51 000 recrutements en CDI ou en CDD ont été effectués pour le compte d'entreprises par l'intermédiaire des agences d'emploi, en croissance de 26 % par rapport à 2007. Le tertiaire cumule 62 % des recrutements dont 39 % dans le secteur des services, ce qui confirme une bonne complémentarité sectorielle avec l'intérim.

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

Répartition des recrutements par secteur



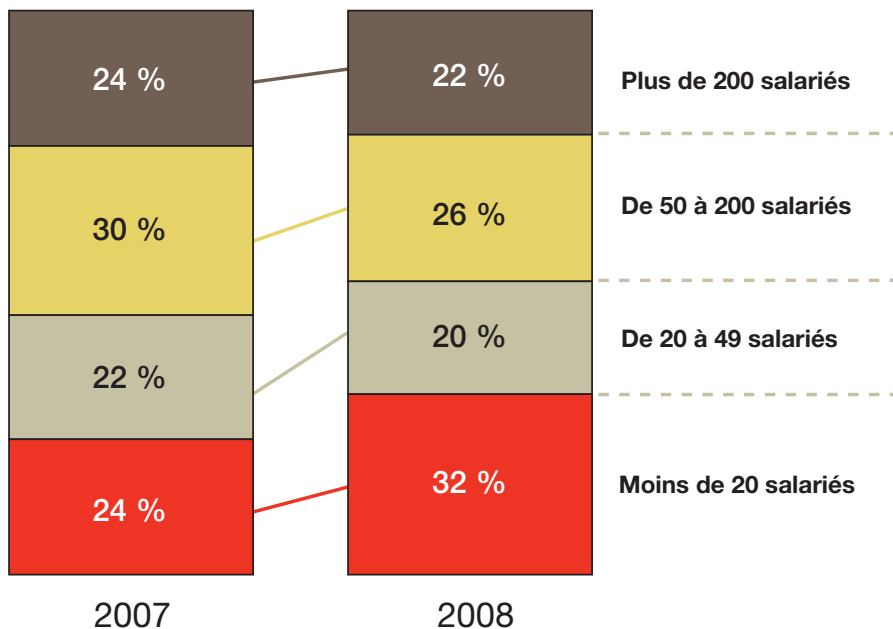
Les agences d'emploi proposent des services de recrutement à destination des PME.

Les PME de moins de 250 salariés, au nombre de 2 088 000, représentent 58 % de l'emploi salarié.

Il existe, en outre, un potentiel important de création d'emplois dans les PME et les TPE. Toutefois, celui-ci n'est pas atteint dans la mesure où elles ne peuvent recruter une partie des salariés recherchés. Le développement de l'emploi dans les PME et les TPE constitue, d'ailleurs, un enjeu central des politiques économiques : le dynamisme de l'économie française repose en grande partie sur leur capacité à grandir et sur l'environnement propice à favoriser cette croissance (Étude OSEO sur les PME et l'Emploi en France).

Les acteurs traditionnels du recrutement (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 7 000 agences d'emploi sont en mesure de proposer une offre de recrutement à des PME régionales. En 2008, la part des établissements de moins de 50 salariés représente plus de la moitié (52 %) des recrutements réalisés par l'intermédiaire des agences d'emploi. C'est le segment des établissements de moins de 20 salariés qui s'accroît le plus, il concerne, en effet, en 2008 un tiers des recrutements réalisés contre un quart un an plus tôt.

Répartition des candidats recrutés selon la taille des établissements



Confirmation de la consolidation d'un service de recrutement dédié aux employés, aux techniciens et aux ouvriers.

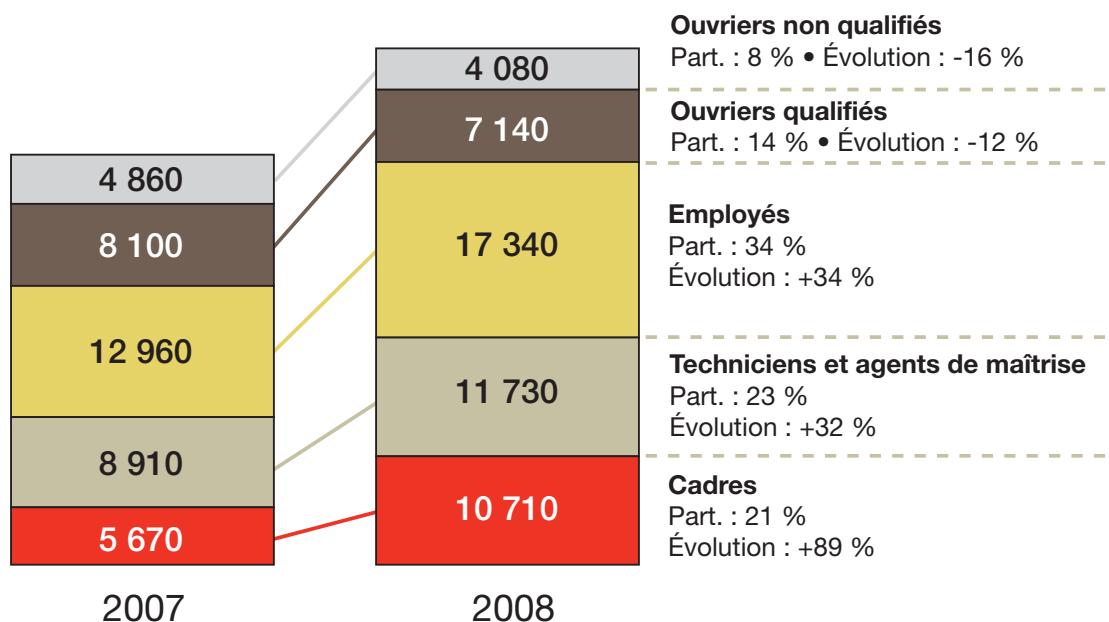
Les recrutements réalisés par les agences d'emploi profitent majoritairement à des catégories de population qui, jusqu'à présent, ne bénéficiaient pas de services de recrutement auprès d'opérateurs privés.

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 terme 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 (2007 et 2008)



Les agences d'emploi, partenaires de la fonction publique pour leurs actions de recrutement.

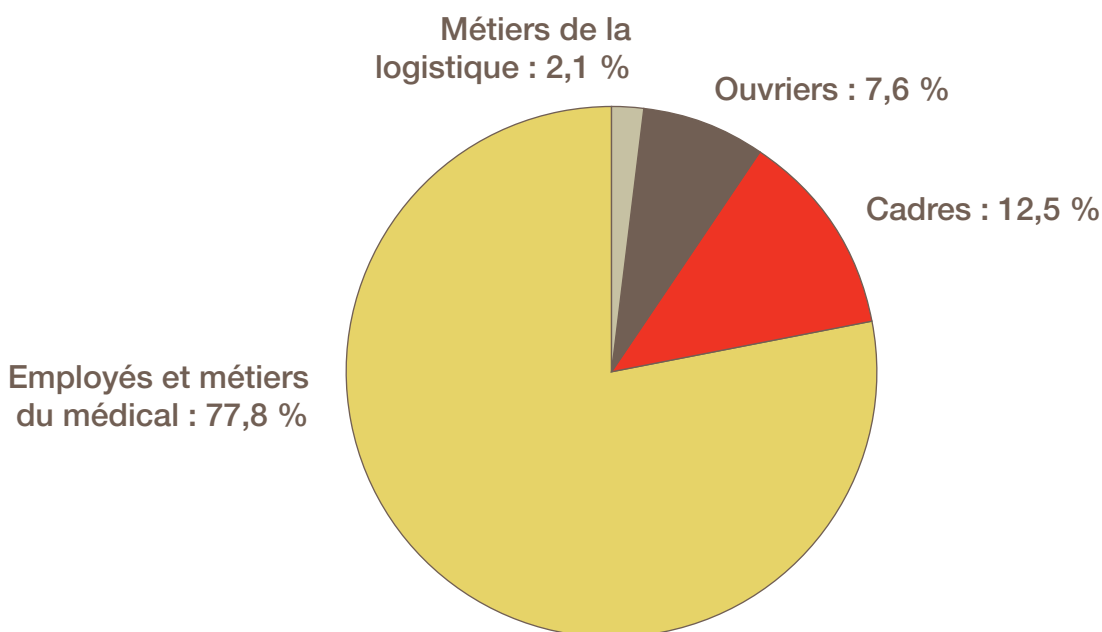
La part des 50 ans et plus est de 28 % dans le secteur public (13 % pour les 55 ans et plus) contre 21 % dans le secteur privé (et de 9 % pour les 55 ans et plus). Selon les projections réalisées pour le Conseil d'Orientation des Retraites, après prise en compte de la réforme des retraites, 29 % des fonctionnaires civils de l'État devraient quitter leur fonction d'ici à 2015. Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, ils devraient être 22 % et 26 %.

Si la moitié des départs en retraite sont remplacés, ce seraient entre 35 000 et 50 000 recrutements annuels qui devraient être réalisés au cours des prochaines années. Le recrutement constitue donc un

enjeu majeur pour garantir la continuité du service public. La qualité des recrutements apparaît décisive dans un contexte d'efficacité accrue.

Les agences d'emploi ont réalisé en 2008, 2 890 recrutements pour le compte de la fonction publique et des collectivités locales. Au cours des prochaines années, elles pourraient représenter une solution efficace pour faire face aux recrutements annoncés, notamment en mobilisant des jeunes. Elles pourraient également participer à professionnaliser les méthodes de recrutement et favoriserait les passerelles avec le secteur privé.

Répartition par qualification des 2 900 recrutements réalisés pour la fonction publique en 2008



3. Typologie des clients des agences d'emploi



Rôle de l'intérim dans une économie ouverte.

- **L'intérim permet aux entreprises de faire face au ralentissement et de préparer la reprise**

L'intérim offre la possibilité aux entreprises de synchroniser leur niveau de production et leurs carnets de commandes. Cette capacité d'adaptation leur permet, en phase de ralentissement, de résister.

En début de reprise, l'incertitude économique persiste et la croissance présente des difficultés à se consolider. Les entreprises enregistrent certes une hausse de leurs carnets de commandes mais après plusieurs mois de ralentissement voire de recul, elles hésitent à embaucher. L'intérim devient donc le moyen d'accompagner le retour de la croissance.

- **Les agences répondent aux besoins de réactivité imposés par les contraintes économiques**

Le secteur de l'intérim est caractérisé par une concurrence intense entre les opérateurs. 7 000 agences sont quotidiennement sollicitées par plusieurs milliers d'entreprises pour trouver le salarié

compétent, au bon moment et au bon endroit. Les agences disposent d'une implantation locale qui leur confère une excellente connaissance des entreprises et des bassins d'emploi. Grâce à un vivier de candidats évalués, à des méthodes de sélection éprouvées, et à un mode de fonctionnement en réseau, elles font preuve de réactivité. Les prestations proposées permettent ainsi à leurs clients d'éviter les phénomènes de "goulots d'étranglement" qui peuvent être à l'origine de contrats perdus ou de clients déçus.

- **L'intérim est, dans une économie ouverte, un facteur de compétitivité**

Une étude de la DARES (Emploi Industriel : le dernier creux conjoncturel sans influence sur la tendance des gains de productivité, avril 2005), au cœur du débat sur la délocalisation, a révélé que l'intérim est devenu un facteur clé de compétitivité pour les entreprises.

Dans un environnement international caractérisé par une concurrence accrue, le recours croissant 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. Et l'auteur de l'analyse d'observer : *"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"*.

- **L'intérim joue un rôle déterminant dans la stratégie de flexibilité des entreprises**

Les enquêtes de terrain réalisées démontrent que l'intérim est le mode de flexibilité qui répond le mieux aux besoins des entreprises confrontées à de fortes fluctuations d'activité.

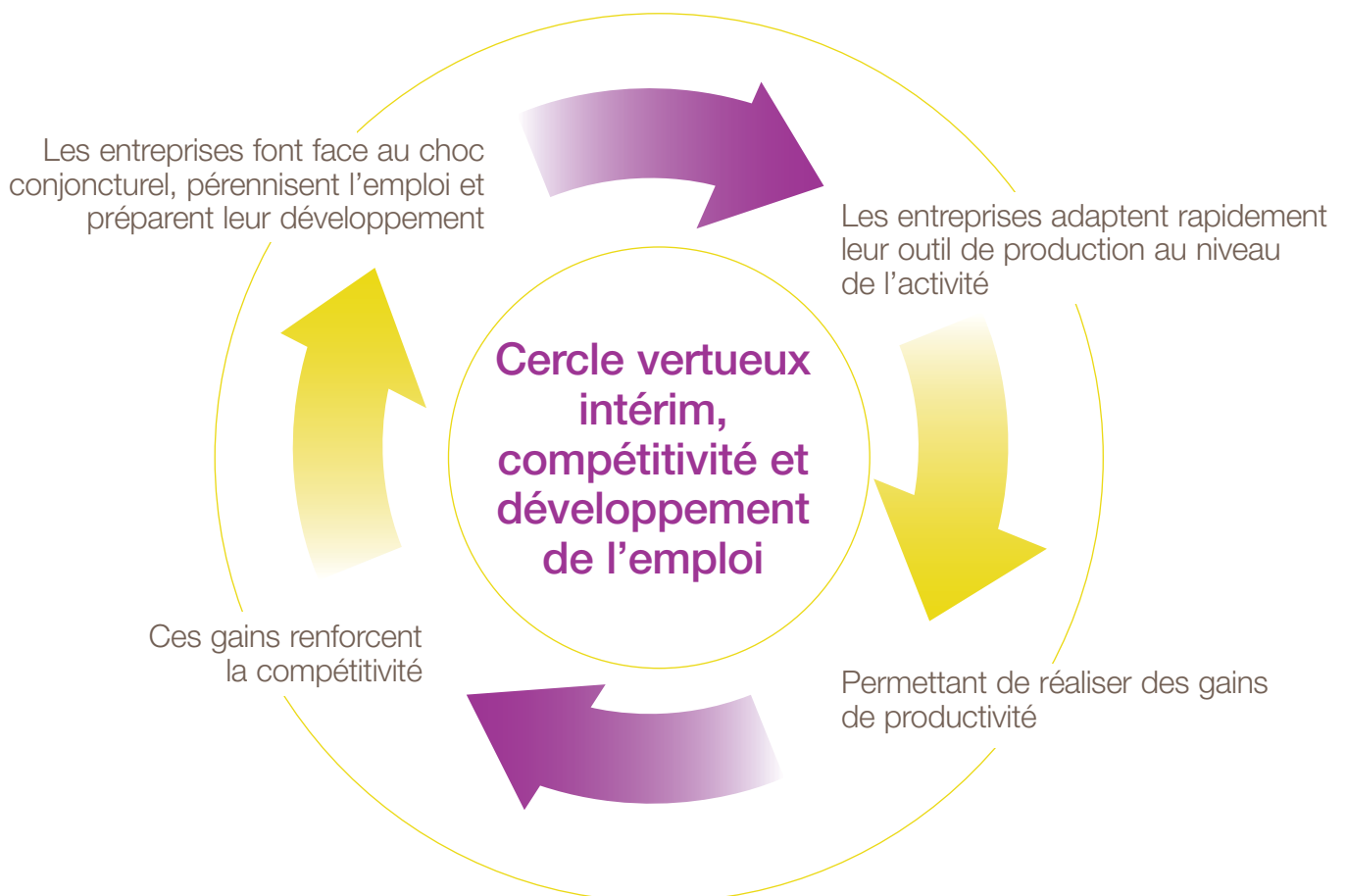
3-1 : intérim, rôle économique et avantages pour les entreprises

L'intérim, un facteur de compétitivité pour les entreprises.

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

Lors des cycles baissiers, le recours à l'intérim permet aux entreprises de faire face au choc conjoncturel et de pérenniser leur activité tout en préservant la plupart des emplois. En phase de reprise, l'intérim constitue une solution pour transformer

instantanément tout surplus d'activité en emploi, éviter les situations de "goulots d'étranglement" et contribuer au développement de l'emploi.

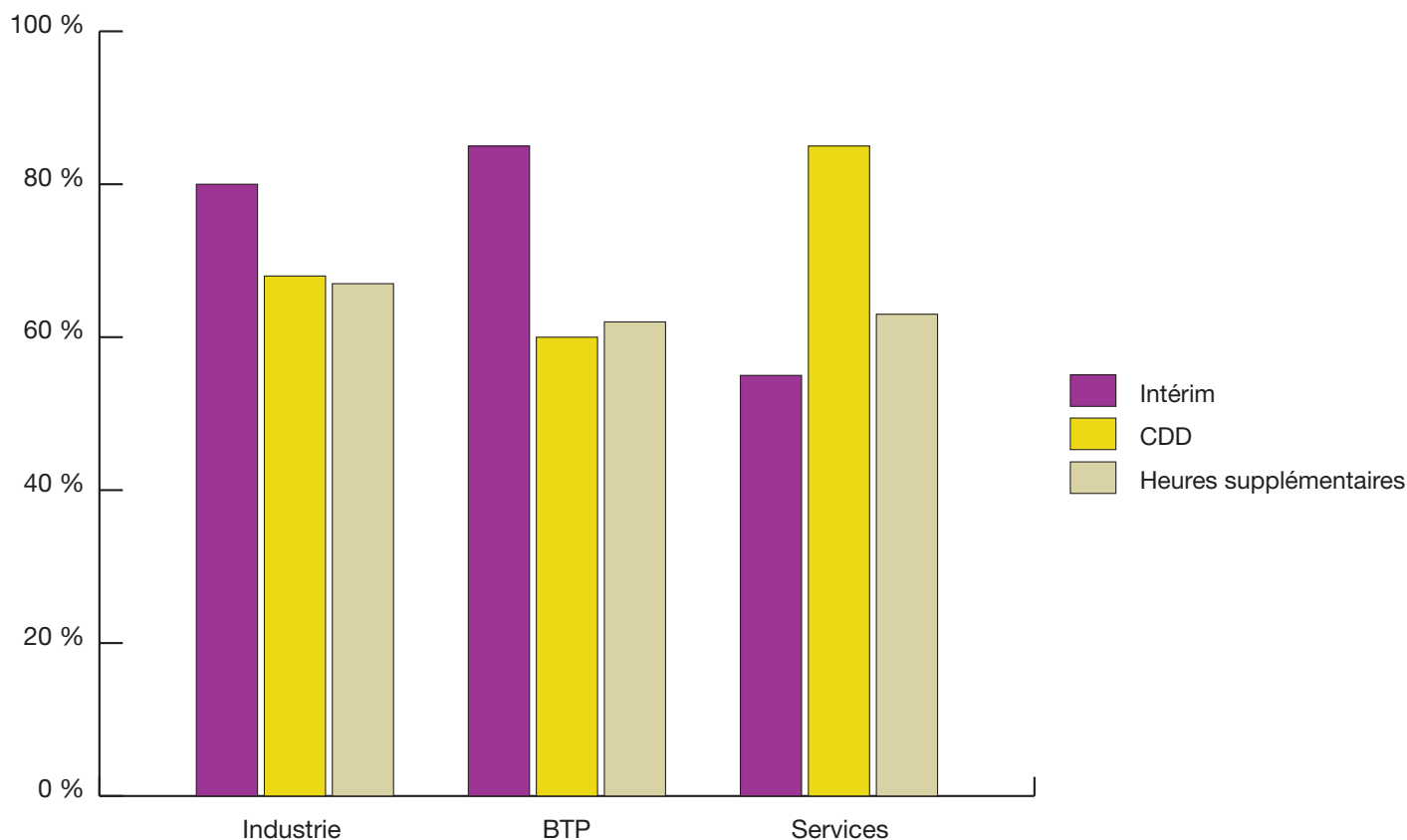


L'intérim joue un rôle déterminant dans la stratégie de flexibilité des entreprises soumises à de fortes variations d'activité.

L'enquête réalisée par la DARES portant sur "les pratiques de flexibilité" (Acémo Flexibilité) révèle que dans les secteurs où la production est organisée en flux tendu, l'intérim est utilisé comme le principal levier pour gérer les fluctuations d'activité. Dans l'industrie, l'intérim constitue la première réponse au besoin de flexibilité des entreprises (80 % à titre principal ou occasionnel), devant le CDD ou les heures supplémentaires. De même, le secteur du BTP, privilégie l'intérim comme le premier mode de

flexibilité (dans ce secteur l'intérim répond au besoin de flexibilité à titre principal ou occasionnel dans 85 % des cas). De cette enquête il ressort également qu'il est d'autant plus fait appel à l'intérim que les fluctuations d'activité sont de grande ampleur ; en outre, l'intérim apparaît comme un mode de flexibilité qui satisfait les entreprises qui y recourent puisque les entreprises déclarant recourir à l'intérim à titre principal utilisent activement ce mode de flexibilité.

Modes de flexibilité utilisés à titre principal ou occasionnel selon les secteurs



3-2 : recours à l'intérim en 2008.

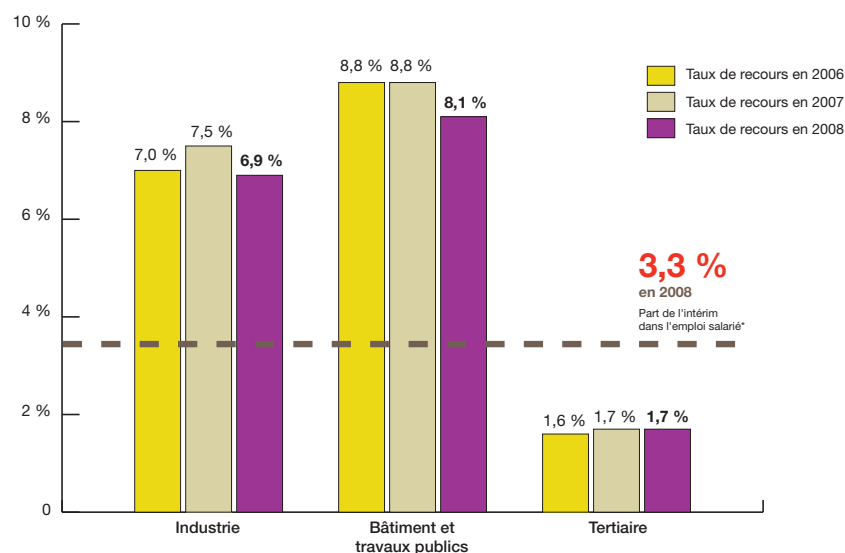
L'intérim représente 3,3 % de l'emploi salarié*.

Le recours à l'intérim diminue en moyenne de 0,3 point en 2008 et s'établit à 3,3 % de l'emploi salarié*. S'il demeure stable dans le tertiaire, il se réduit fortement dans l'industrie et le BTP (respectivement -0,6 et -0,7 point).

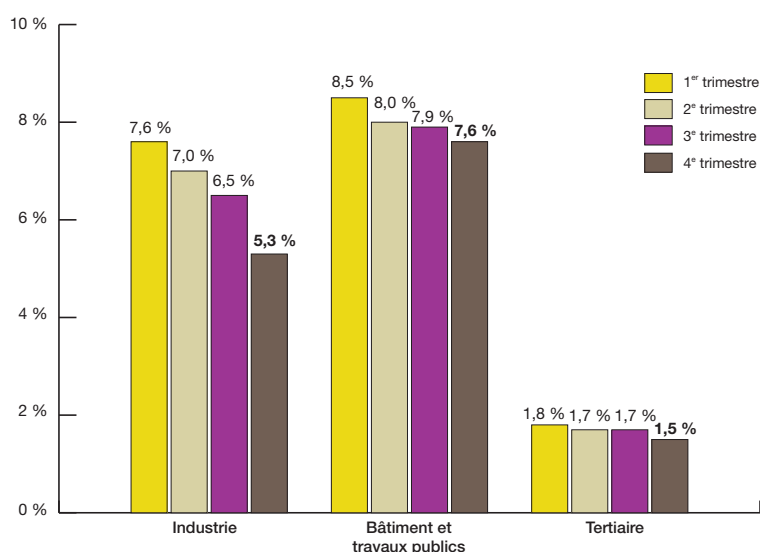
Dans le détail des trimestres, la part de l'intérim dans le BTP s'est tassée de près d'un point entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 4^e. Elle a chuté de 2,3 points dans l'industrie passant de 7,6 % au premier trimestre à 5,3 % au 4^e.

L'évolution du recours à l'intérim en 2008 démontre que lorsque les entreprises sont confrontées à des difficultés conjoncturelles, elles réduisent logiquement en priorité leur recours à l'intérim.

Taux de recours à l'intérim par grand secteur en 2006, 2007 et 2008



Taux de recours à l'intérim par trimestre et par grand secteur en 2008



* l'emploi salarié observé par la DARES 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.

Dégradation forte de l'emploi intérimaire dans l'industrie.

En 2008, le nombre d'intérimaires diminue dès le 2^e trimestre dans l'industrie. La baisse sur l'année représente dans l'industrie -12 %.

Le BTP, après avoir été le moteur du développement de l'intérim au cours du cycle précédent, s'inscrit sur une tendance comparable à la baisse moyenne.

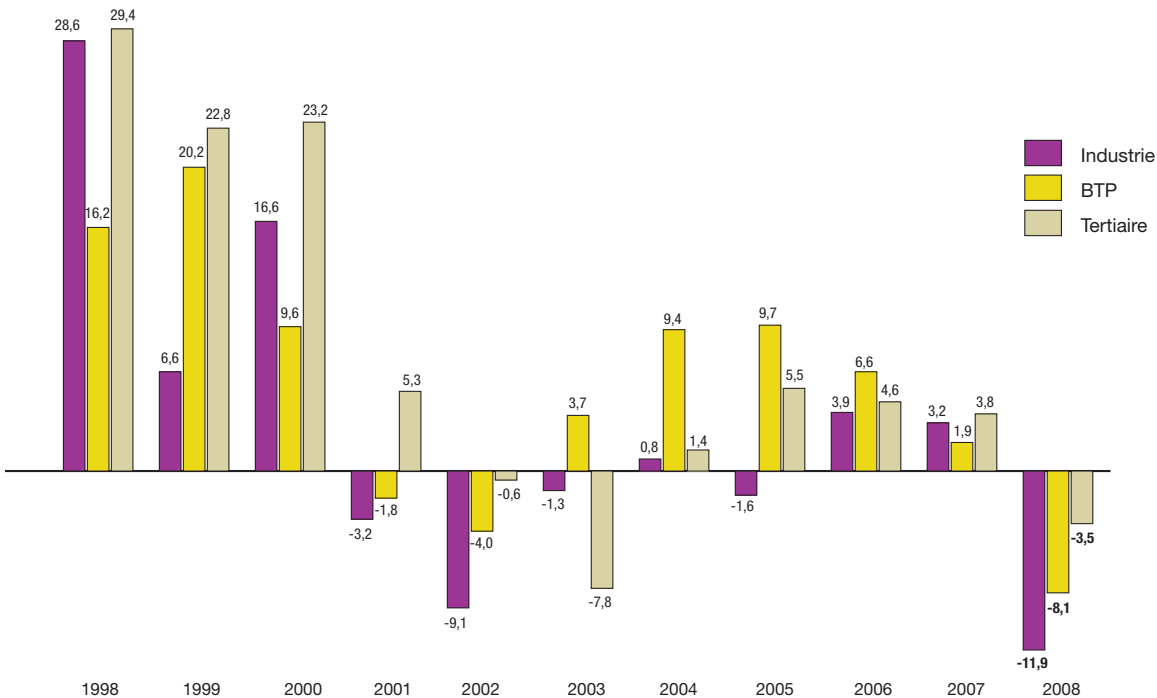
Le recul des effectifs dans le tertiaire se limite à -3,5 %.

La répartition de l'emploi intérimaire par grand secteur d'activité se caractérise en 2008 par une baisse de la part relative de l'industrie passant de 45,5 % en 2007 à 43,7 %.

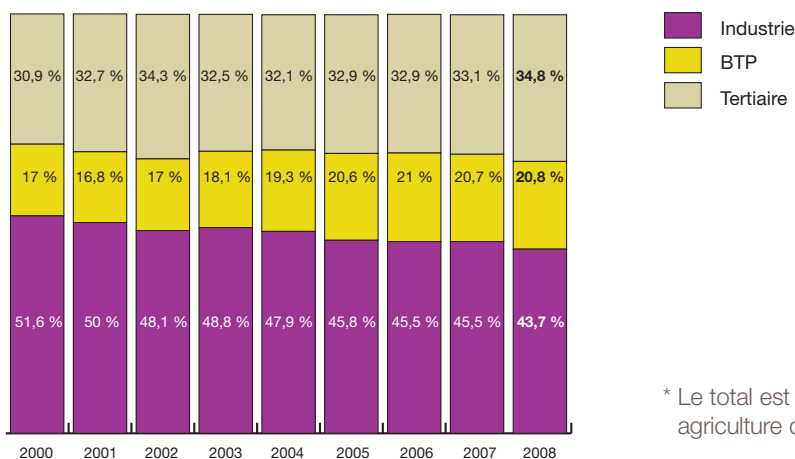
En raison d'un recul de moindre ampleur (-3,5 %), la part de l'intérim tertiaire s'apprécie de 1,7 point par rapport à 2007.

Le recul de l'activité industrielle dans la structure de l'emploi intérimaire s'accélère en 2008. Depuis 2000, la part relative de l'industrie a baissé de 8 points.

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



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



* Le total est légèrement < à 100 % en raison du secteur agriculture qui n'est pas représenté.

Dans l'industrie, retournement de tendance au 2^e trimestre. Dans les services, l'intérim résiste jusqu'au 4^e trimestre.

Dans leur ensemble, les secteurs industriels créent des emplois intérimaires au 1^{er} trimestre 2008 (par rapport au même trimestre de l'année précédente) puis enregistrent une dégradation au 2^e trimestre qui se poursuit au 3^e et s'amplifie au 4^e trimestre. L'évolution la plus notable en 2008 concerne l'industrie automobile, caractérisée par un développement dynamique de l'intérim au 1^{er} semestre, puis par un retournement au 3^e trimestre et une chute brutale des effectifs au 4^e trimestre.

Dans le tertiaire, l'activité des transports, représentative du niveau des échanges et de la situation conjoncturelle, a détruit des emplois intérimaires dès le deuxième trimestre 2008. Le secteur des services aux entreprises a bien résisté jusqu'au 4^e trimestre marqué par une baisse d'activité. Les secteurs de la santé, des services aux particuliers, de l'administration, et de l'éducation sont restés orientés à la hausse tout au long de l'année 2008.

Part en % dans
l'ensemble

Emploi intérimaire en ETP en 2008 : 604 318

Agriculture
4 042
0,7 %

Industrie **264 284**
43,7 %

BTP **125 622**
20,8 %

Tertiaire **210 370**
34,8 %

Industrie : en détail

	Nombre d'intérimaires en ETP	Tendance T1 2008// T1 2007	Tendance T2 2008// T2 2007	Tendance T3 2008// T3 2007	Tendance T4 2008// T4 2007
INDUSTRIES DES BIENS INTERMÉDIAIRES	100 879	+	-	-	--
Métallurgie, transformation des métaux	34 117	+	-	-	--
Chimie, caoutchouc, plastiques	26 163	+	-	-	--
Industrie comp., électrique, électronique	14 439	-	-	-	--
Industrie du bois et du papier	11 353	-	-	-	--
Industrie produits minéraux	11 790	+	-	-	--
Industrie textile	3 016	-	-	-	--
INDUSTRIES DES BIENS D'ÉQUIPEMENT	57 489	+	-	-	-
Équipement mécanique	35 439	+	-	-	--
Équipements électrique et électronique	11 584	-	-	-	-
Constructions navale, aéronautique et ferroviaire	10 466	+	+	-	-
INDUSTRIES AGRICOLES ET ALIMENTAIRES	43 980	+	-	-	-
INDUSTRIES DES BIENS DE CONSOMMATION	28 829	-	-	-	--
Industrie équipement du foyer	10 576	-	-	-	--
Pharmacie, parfumerie, entretien	11 968	+	+	+	-
Édition, imprimerie, reproduction	4 423	-	-	-	--
Habillement, cuir	1 862	+	-	-	-
INDUSTRIE AUTOMOBILE	26 363	++	+	-	--
ÉNERGIE	6 744	-	-	+	+
Eau, gaz, électricité	5 885	-	-	+	+
Combustibles carburant	859	+	+	+	++

+ : 0 à 10 %
++ : 10 à 20 %

- : -20 à 0 %
-- : -50 à -20 %



Dans l'industrie, retournement de tendance au 2^e trimestre.
 Dans les services, l'intérim résiste jusqu'au 4^e trimestre.



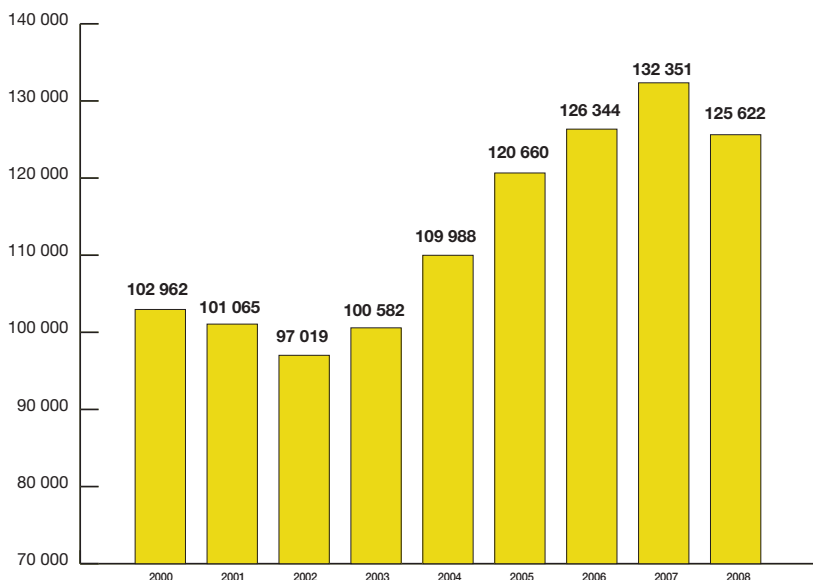
Tertiaire : en détail

	Nombre d'intérimaires en ETP	Tendance T1 2008//T1 2007	Tendance T2 2008//T2 2007	Tendance T3 2008//T3 2007	Tendance T4 2008//T4 2007
SERVICES AUX ENTREPRISES	69 542	+	+	+	-
Services opérationnels	32 666	+	+	+	-
Conseils et assistance	29 148	+	+	+	-
Postes et télécom	6 173	++	+++	+	-
Recherche développement	1 554	+	-	-	-
COMMERCE	55 309	+	-	-	-
Commerce de gros	32 285	+	-	-	-
Com. détail réparations	18 894	+	-	-	-
Com. et réparations automobile	4 130	-	-	-	--
TRANSPORTS	50 084	+	-	-	-
SERVICES AUX PARTICULIERS	11 730	++	++	-	-
Hôtels et restaurants	8 089	++	+	-	-
Activités récréatives, culturelles et sportives	1 756	-	-	--	-
Services personnels et domestiques	1 884	++	+++	+++	+++
ÉDUCATION, SANTÉ ET ACTION SOCIALE	10 077	++	++	++	+
Santé et action sociale	8 552	++	++	+	+
Éducation	1 526	++	+++	+++	+
ACTIVITÉS FINANCIÈRES	7 471	+	+	+	-
ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	3 438	++	++	++	-
ADMINISTRATION	2 719	+	+	++	+
Activités associatives et extraterritoriales	1 643	+	+	++	+
Administration publique	1 076	++	++	++	++

+ : 0 à 10 % +++ : plus de 20 % - : -20 à 0 %
 ++ : 10 à 20 % -- : -50 à -20 %

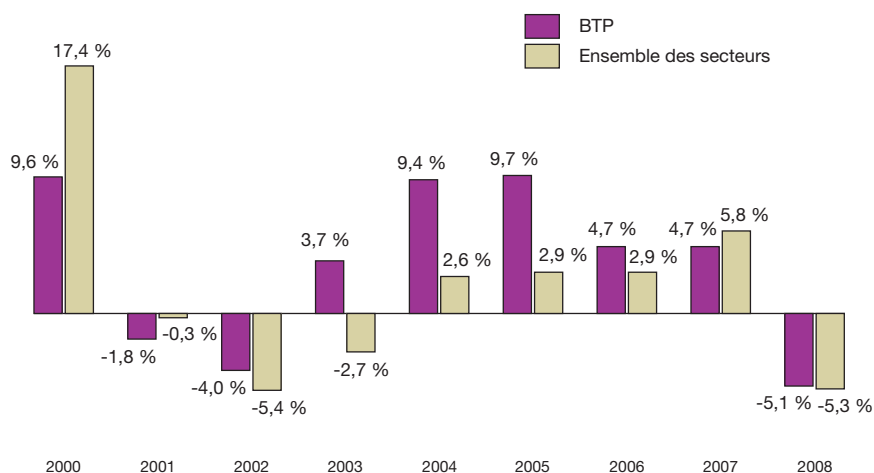
Six zooms sectoriels.

L'intérim dans le BTP.



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

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

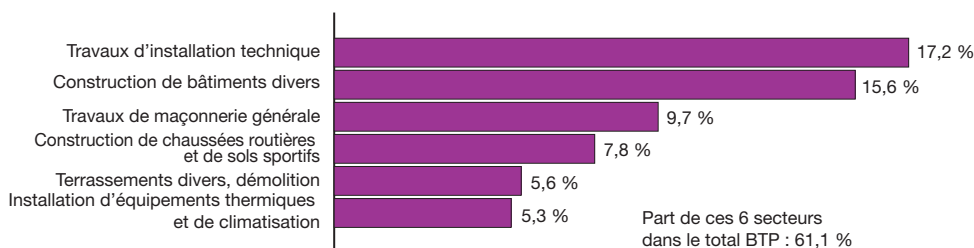


Tendances

En 2008, l'emploi salarié dans le BTP croît de 0,9 %, alors que l'emploi intérimaire dans ce secteur se réduit de 5,1 %.

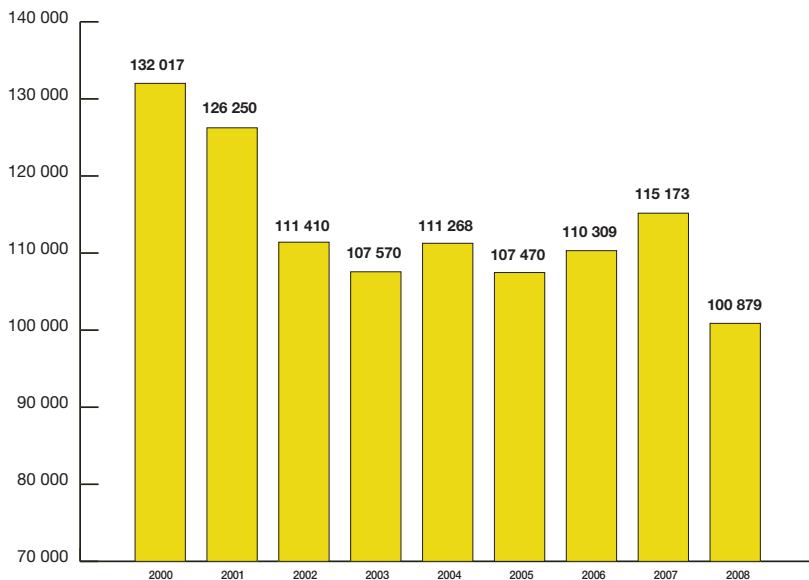
Au cours des 8 dernières années, le taux de croissance annuel moyen de l'emploi intérimaire dans le BTP atteint 2,5 % contre 0 % pour l'ensemble des secteurs.

Part des 6 principaux sous-secteurs du BTP (détail naf700)



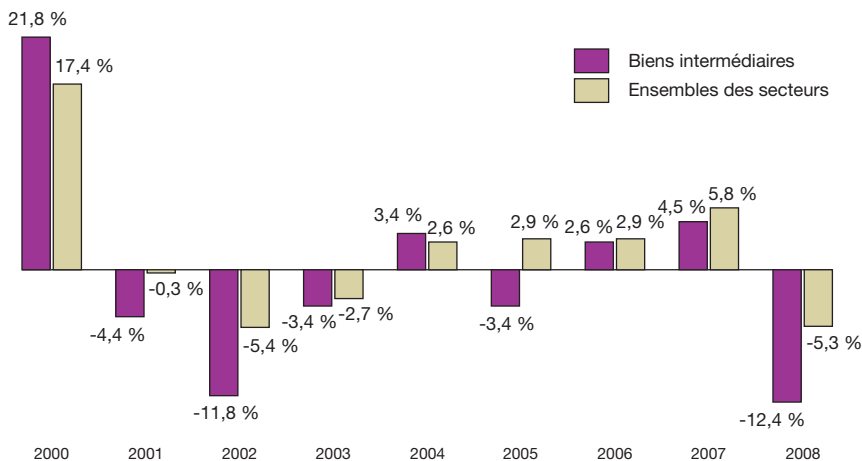
Dans le détail sectoriel, ce sont les travaux d'installation électrique qui emploient le plus d'intérimaires dans le BTP avec 17,2 % du total, suivis de la construction de bâtiments divers (15,6 %) et des travaux de maçonnerie générale (9,7 %). Ces 3 sous-secteurs rassemblent plus de 40 % des intérimaires du secteur.

L'intérim dans les industries des biens intermédiaires.

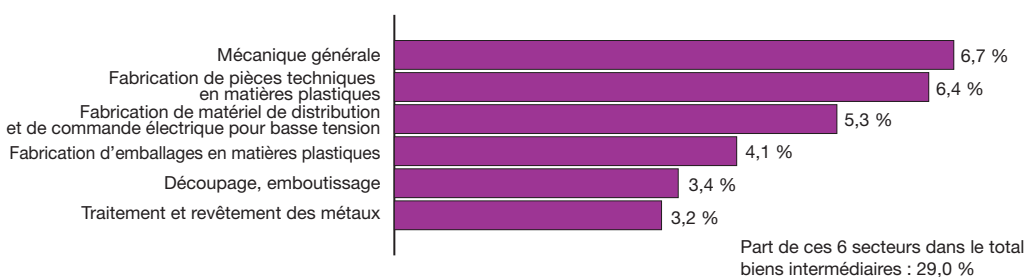


Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur des biens intermédiaires

Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires des biens intermédiaires à l'ensemble des intérimaires



Part des 6 principaux sous-secteurs des industries des biens intermédiaires (détail naf700)

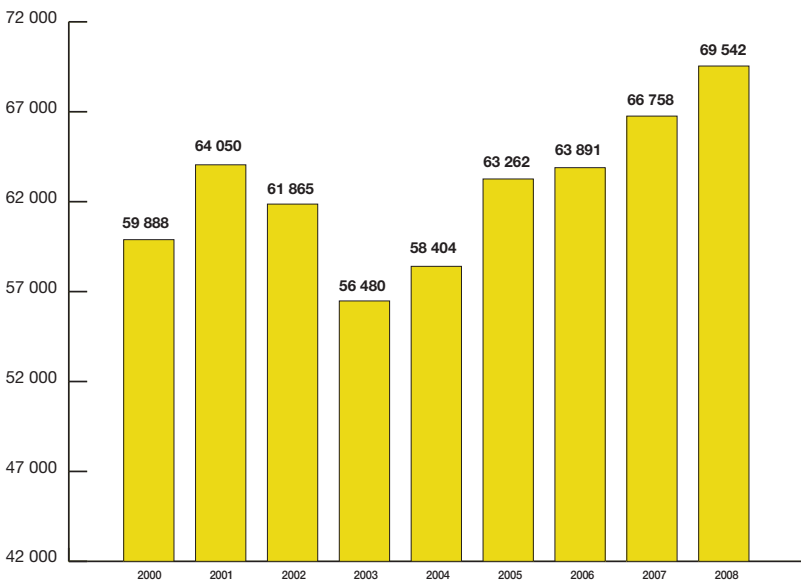


Tendances

En 2008, l'emploi salarié dans le secteur des biens intermédiaires enregistre une baisse de 2,8 %. L'emploi intérimaire décroît de 12,4 %, soit sa plus forte baisse depuis 2000. Au cours des 8 dernières années, le taux d'évolution annuel moyen de l'emploi intérimaire dans l'industrie des biens intermédiaires a été de -3,3 % contre 0 % en moyenne.

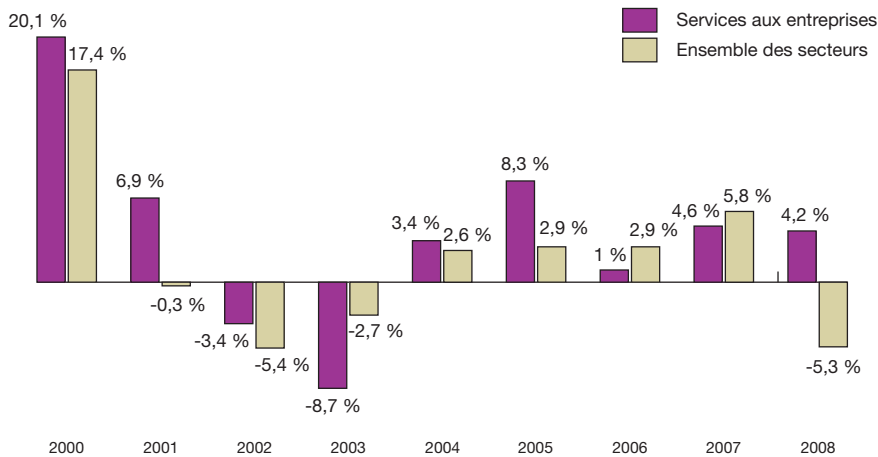
Après une année 2002 critique, 2008 l'est davantage; les 30 000 emplois équivalent temps plein détruits entre 2000 et 2008 l'ont été de façon diffuse et uniformément répartis selon les sous-secteurs. La fabrication de pièces techniques enregistre un léger recul et devient le deuxième secteur employeurs d'intérimaires derrière la mécanique générale.

L'intérim dans les services aux entreprises.



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

Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires des services aux entreprises à l'ensemble des intérimaires



Part des 6 principaux sous-secteurs des industries des services aux entreprises (détail naf700)

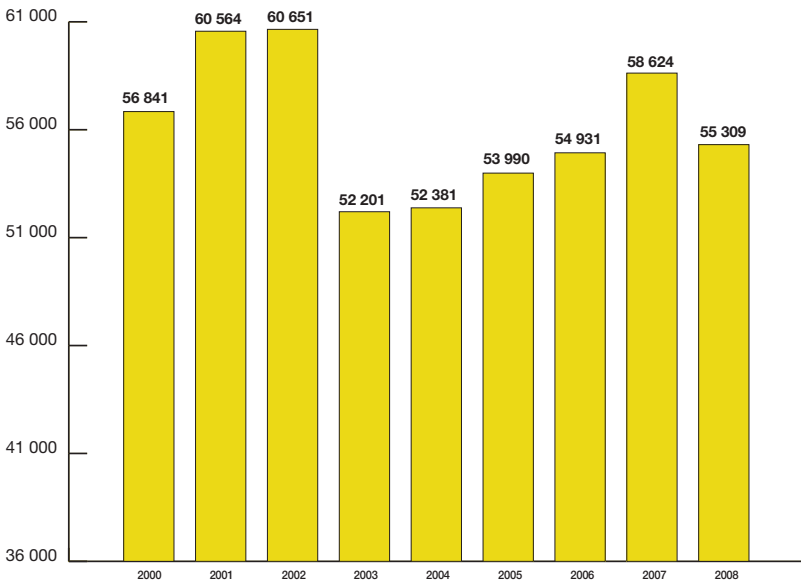


Tendances

En 2008, l'emploi salarié dans le secteur des services aux entreprises a diminué de 3,1 %. L'emploi intérimaire s'y est développé à un rythme de 4,2 % pour atteindre son plus haut niveau depuis 2000, avec plus de 69 000 intérimaires ETP. Au cours des 8 dernières années, le taux d'évolution annuel moyen de l'emploi intérimaire dans le secteur des services aux entreprises a été de 1,9 % contre 0 % pour l'ensemble des secteurs.

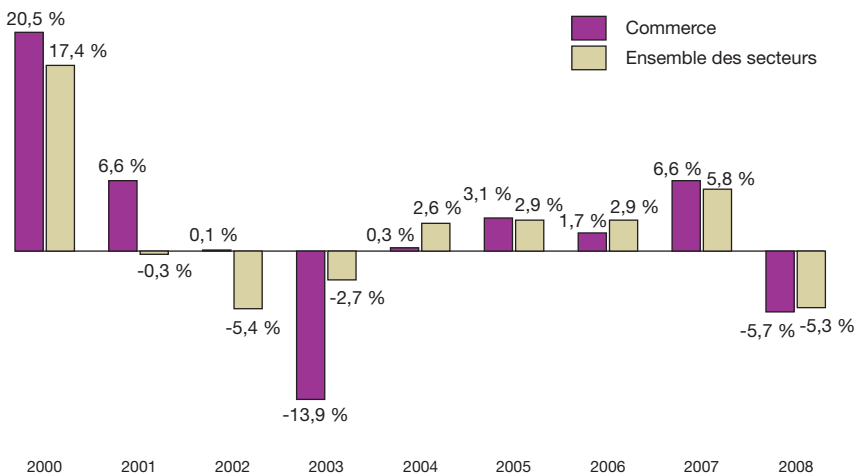
Les 3 premiers sous-secteurs, administration d'entreprises, (11,7 % des intérimaires), enlèvement et traitement des déchets (10,2%) et ingénierie et études techniques (9,6 %) représentent environ 1/3 de l'emploi intérimaire des services aux entreprises. Le conditionnement à façon enregistre un recul alors que se développe le conseil pour les affaires et la gestion.

L'intérim dans le commerce.



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

Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires du commerce à l'ensemble des intérimaires



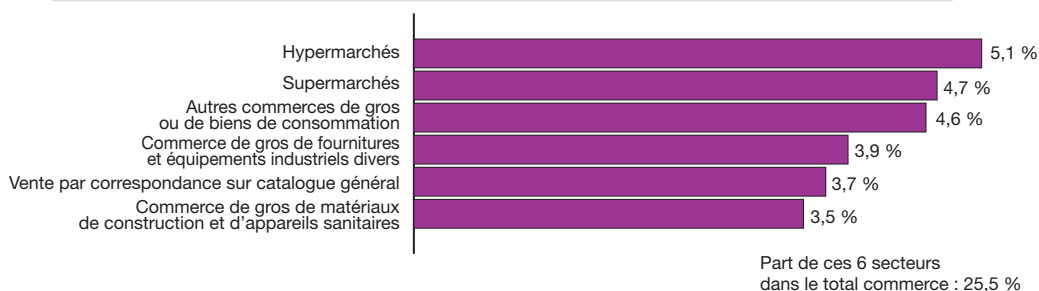
Tendances

En 2008, l'emploi salarié dans le secteur du commerce décroît de 0,4 %. Cette baisse est amplifiée dans l'emploi intérimaire et atteint 5,7 %. Les effectifs intérimaires retrouvent ainsi leur volume de 2006. Au cours des 8 dernières années, le taux d'évolution annuel moyen est de -0,3 % contre 0 % en moyenne.

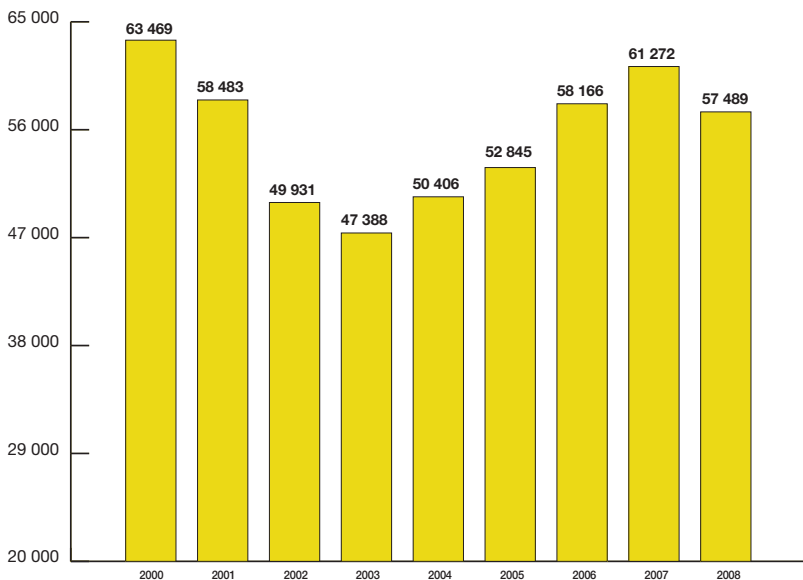
Dans le détail sectoriel, le phénomène le plus marquant depuis 2000 est la chute de la part du commerce de véhicules automobiles qui occupait alors 13,3 % contre 3,4 % aujourd'hui.

Le commerce se caractérise par une forte atomisation car les 6 premiers sous-secteurs concentrent à peine plus du quart de l'emploi dans le commerce.

Part des 6 principaux sous-secteurs du commerce (détail naf700)



L'intérim dans les industries des biens d'équipement.



Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur des biens d'équipement

Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires des biens d'équipement à l'ensemble des intérimaires



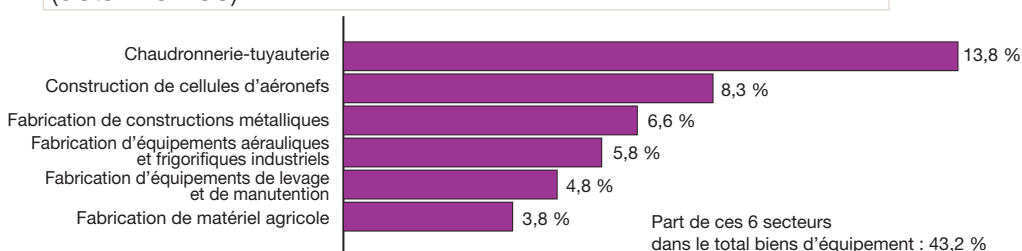
Tendances

L'emploi salarié dans le secteur des biens d'équipement recule de 0,1 % en 2008, dans le même temps, l'emploi intérimaire y recule de 6,2 %. Au cours des 8 dernières années, le taux d'évolution annuel moyen dans l'industrie des biens d'équipement enregistre une évolution de -1,2 % contre 0 % pour l'ensemble des secteurs.

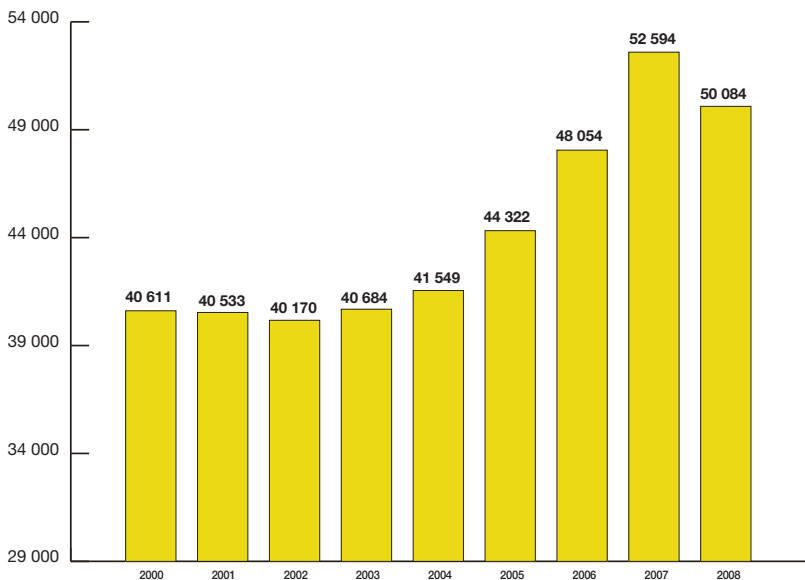
La chaudronnerie-tuyauterie, avec 13,8 % des intérimaires, reste le premier sous-secteur employeur dans les biens d'équipement.

Pour les 5 premiers sous-secteurs, la hiérarchie reste identique à celle de 2007, tandis que la fabrication de matériel agricole remplace à la 6^e position la fabrication de menuiserie.

Part des 6 principaux sous-secteurs des biens d'équipement (détail naf700)

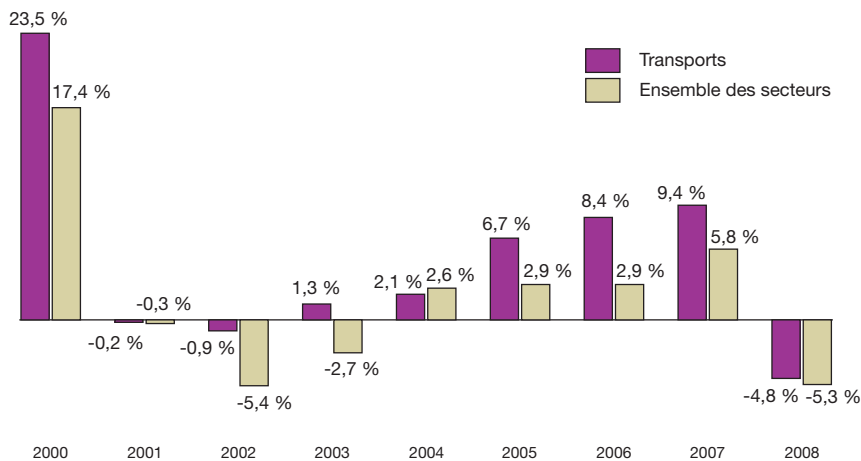


L'intérim dans les transports.

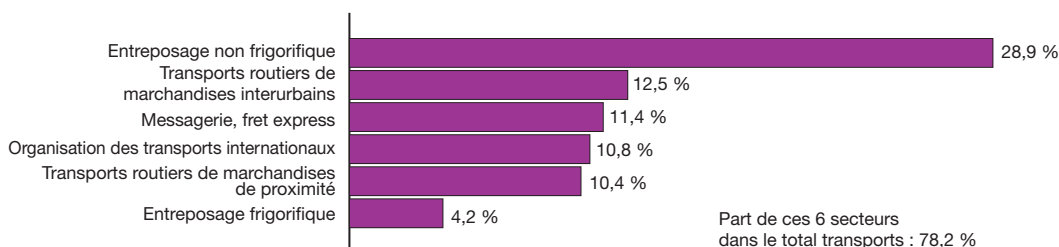


Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur des transports

Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires des transports à l'ensemble des intérimaires



Part des 6 principaux sous-secteurs des transports (détail naf700)



Tendances

En 2008, l'emploi salarié dans le secteur des transports se développe à un rythme de 0,4 %. L'emploi intérimaire dans ce secteur décroît de 4,8 %. Au cours des 8 dernières années, le secteur des transports enregistre un taux d'évolution annuel moyen de 2,7 % contre 0 % pour l'ensemble des secteurs.

Après une stagnation entre 2000 et 2004, une forte croissance entre 2004 et 2007, le secteur des transports détruit plus de 2 000 emplois en 2008. Le sous-secteur de l'entreposage non frigorifique est le premier utilisateur (passant de 17,4 % des effectifs en 2000 à 28,9 % en 2008). Ce secteur est très concentré, car les 6 premiers secteurs regroupent, en effet, presque 80 % des effectifs.

4.

Le cadre juridique et social du travail temporaire



Les agences d'emploi, gestionnaires de parcours professionnel.

- **L'intérim s'est développé en France dans le cadre réglementaire et conventionnel 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 percevait 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.

- **L'intérim répond au principe de sécurité en matière de protection sociale**

Depuis plus de 25 ans les partenaires sociaux de la branche ont élaboré un statut de l'intérimaire et mis en œuvre des dispositifs au moins équivalents à ceux dont bénéficient les salariés en CDI (formation, prévoyance, aide au

logement...). À cet égard l'Institut Montaigne, dans son rapport intitulé "Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise", publié en février 2006, 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 dispositifs mis en œuvre par la branche du travail temporaire apparaissent comme un modèle de flexicurité à part entière**

Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), dans le document de travail intitulé : "Organisation du travail et Flexicurité à la Française" (Octobre 2006), observe que la profession du travail temporaire pour juguler les effets indésirables de la

discontinuité du travail temporaire a permis aux intérimaires de "conserver certains droits de tirage qu'ils acquièrent à l'occasion de chaque mission et de sécuriser ces droits par-delà la nécessaire mobilité qu'implique cette forme de travail". À cet égard, les partenaires sociaux sont parvenus "à s'affranchir du cadre statique du contrat de travail et à raisonner dans celui plus dynamique de parcours professionnel."

- **Les agences d'emploi investissent massivement dans la formation**

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 2008, au-delà des obligations légales, 320 millions d'euros dans la formation professionnelle. Ce sont ainsi 233 000 formations opérationnelles qui ont été mises en œuvre.

4-1 : cadre juridique.

L'intérim, une relation tripartite.

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

Le contrat de mise à disposition et le contrat de mission doivent contenir des mentions obligatoires qui sont :

- **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) :**

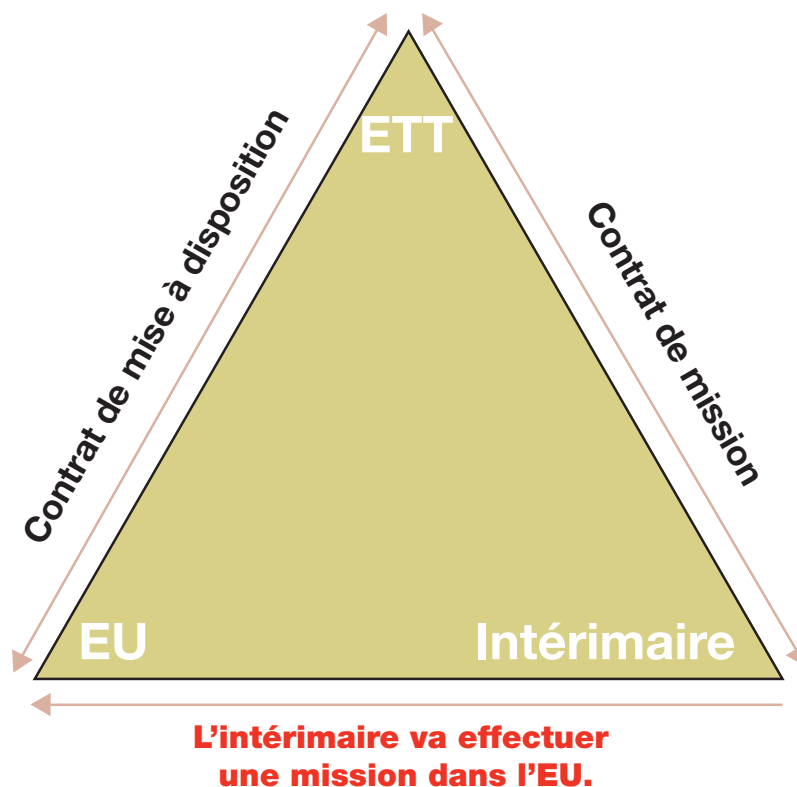
- maximum 18 mois dans le cas général,
- un seul renouvellement autorisé.

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** (port de charge, travail en hauteur...) et les équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser.



NB :

Certains travaux sont interdits aux intérimaires (exemple : amiante). À la fin de la mission, l'intérimaire perçoit une indemnité de fin de mission de 10 % et une indemnité compensatrice de congés payés de 10 %.

Sur le lieu de travail, le salarié intérimaire est soumis aux conditions d'exécution du travail et au règlement intérieur de l'EU qui doit l'encadrer et lui montrer les modes opératoires du poste de travail.

233 000 intérimaires ont bénéficié d'une formation en 2008.

FORMATION DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE

320 millions d'euros

Environ 233 000 intérimaires ont bénéficié d'une action de formation en 2008

PLAN DE FORMATION

En 2008, les agences d'emploi ont investi à hauteur de 175 millions d'euros au titre du plan de formation.

ALTERNANCE ET CIF FONDS D'ASSURANCE FORMATION DU TRAVAIL TEMPORAIRE - (FAF.TT)

RÉALISATIONS

- **Plan de formation de l'entreprise**

Près de 1 000 entreprises confient au FAF.TT la gestion de leur plan de formation, ce qui représente une collecte de 40 millions d'euros en 2008.

- **Formations en alternance**

En 2008, le FAF.TT a financé 16 200 formations en alternance pour les intérimaires :

- Contrats de professionnalisation :
6 653 intérimaires ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation en 2008,
- Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) pour des publics éloignés de l'emploi (durée du contrat : 210 heures à 420 heures) :
3 449 CIPI réalisés,
- Contrats de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) :
6 098 CDPI réalisés.

- **Congés individuels de formation (CIF), Bilan de compétences et Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Plus de 2 900 d'entre-eux ont été financés.

FONDS PROFESSIONNEL POUR L'EMPLOI DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE (FPE TT)

En 2008, les entreprises ont cotisé à hauteur de 20 millions d'euros au Fonds Professionnel pour l'Emploi pour assurer les missions suivantes :

- **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'entreprise de travail temporaire est épuisée).
- **Financer les surcoûts de la professionnalisation.**
- **Agir pour l'emploi et la sécurité** financer des actions ne répondant pas aux critères d'imputabilité de la formation professionnelle continue.

Les services et prestations sociales du Fastt.

Le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire met à la disposition des salariés intérimaires un ensemble de services et d'avantages sociaux dans de nombreux domaines, notamment :

ACCÈS AU LOGEMENT	MUTUELLE	PRÊTS À LA CONSOMMATION	ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	FAVORISER LA MOBILITÉ
<ul style="list-style-type: none">• Prêts pour l'acquisition d'une résidence principale avec le Crédit Immobilier de France.• Prêts pour des travaux de rénovation (PASS TRAVAUX-Fastt).• Accès à la location via le Passeport logement afin d'attester que les intérimaires ont accès aux aides LOCA PASS.• Solutions d'hébergement temporaire dans des conditions privilégiées.• Participation aux honoraires des agences immobilières.	<ul style="list-style-type: none">• Faciliter l'accès des intérimaires aux garanties d'une mutuelle dès leur première mission dans des conditions avantageuses.• Au total, plus de 31 000 intérimaires ont, en 2008, bénéficié de la complémentaire santé.	<ul style="list-style-type: none">• Permettre aux intérimaires, qui en ont la capacité, d'obtenir des crédits à la consommation.• 3 400 prêts à la consommation ont été accordés en 2008.	<ul style="list-style-type: none">• Les assistantes sociales du Fastt interviennent de manière ponctuelle auprès d'intérimaires rencontrant des difficultés.• En 2008, 7 500 intérimaires ont bénéficié du service d'action sociale.	<ul style="list-style-type: none">• Un service de location de voiture à prix réduit est désormais proposé sur tout le territoire.• Par ailleurs, les intérimaires peuvent bénéficier d'une aide de 500 € pour financer leur permis de conduire ; en 2008, 6 000 permis de conduire ont ainsi été cofinancés.• Des solutions pour se loger le temps d'une mission.

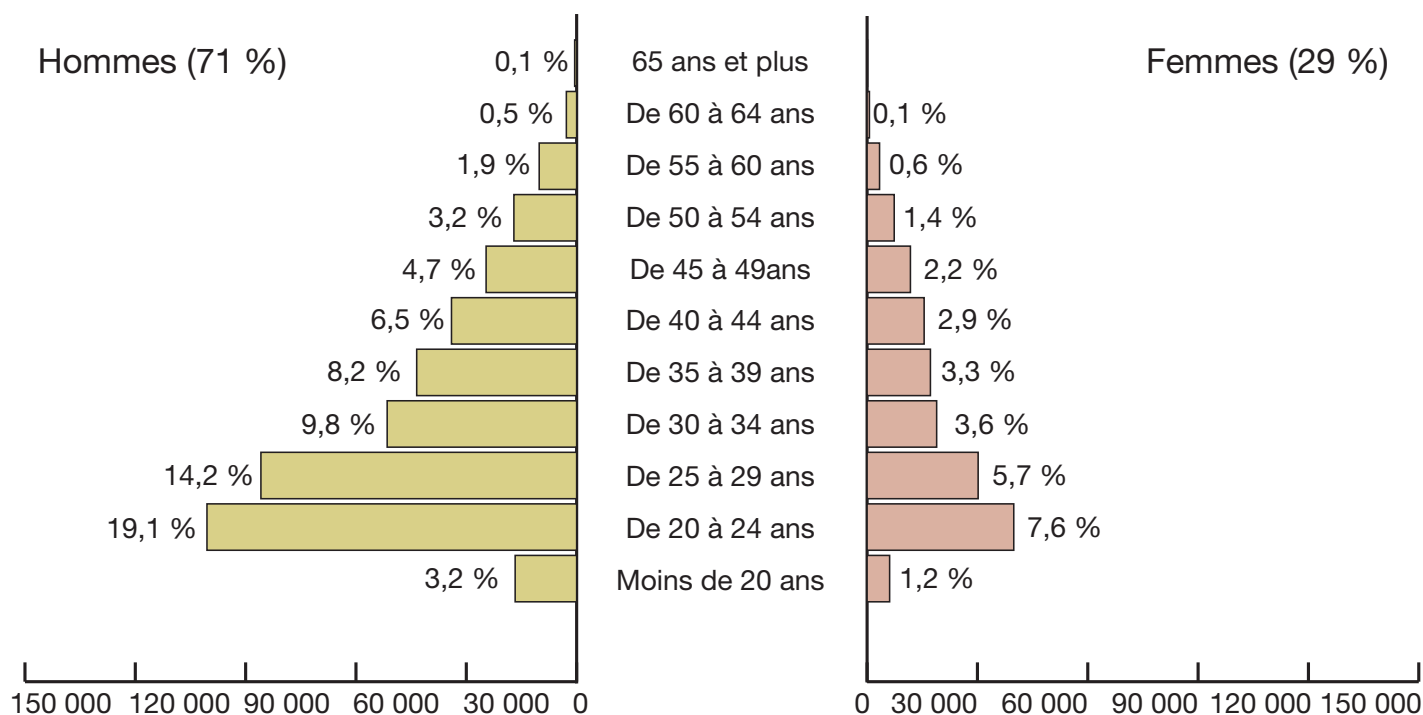
Le Fastt développe un dispositif appelé "AT services" destiné à épauler et accompagner les victimes d'accident de travail grave.

Ce dispositif se décline en 3 niveaux :

- Des réponses d'urgence pour faire face aux difficultés de la vie quotidienne liées à l'accident du travail (aide à domicile, garde d'enfants, rapatriement médical...),
- Un accompagnement social dans la durée,
- Le financement d'actions de reconversion pour se réinsérer dans la vie professionnelle.

4-2 : zoom sur des populations intérimaires.

Le profil type de l'intérimaire.



- Nombre d'équivalents emplois temps plein : **604 318**
- Part des femmes : **29 %**
- Part des hommes : **71 %**

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

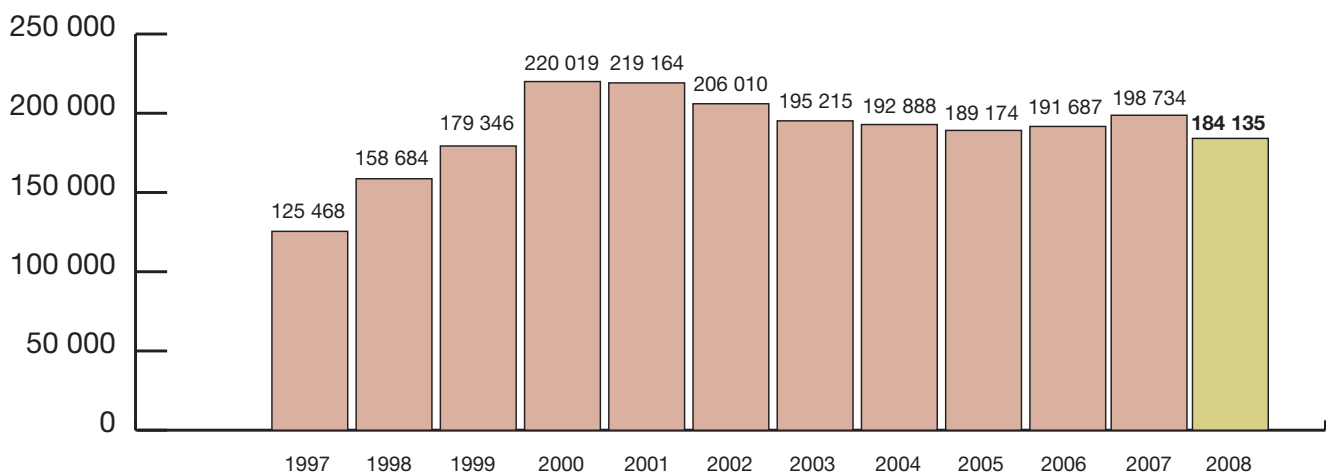
Une opportunité d'insertion dans la vie active pour les jeunes

En 2008, les jeunes (moins de 25 ans) totalisent :

- **30,5 % (*)** de l'ensemble de l'emploi intérimaire,
- **184 135 (*)** jeunes intérimaires (-7,3 % par rapport à 2007).

(*) en équivalent emplois temps plein

Évolution du nombre de jeunes intérimaires en équivalent emplois temps plein



• 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, la moitié des intérimaires de moins de 25 ans, n'avaient aucune expérience professionnelle significative au moment de leur entrée dans l'intérim (*).

• Un tremplin vers l'emploi

Si 92 % des intérimaires de moins de 25 ans étaient en dehors du marché de l'emploi lors de la première inscription en agence d'emploi (dont 56 % d'étudiants et 36 % de demandeurs d'emploi), ils sont, en mars 2008, 68 % à travailler (dont 36 % en intérim, 22 % en CDI et 10% en CDD) (*).

• Les jeunes et leur qualification

Dans l'intérim, les jeunes représentent 20 % des cadres intérimaires, 27 % des professions intermédiaires, 33 % des employés, 25 % des ouvriers qualifiés et 37 % des ouvriers non qualifiés.

• Les jeunes et la formation professionnelle

Près d'un jeune sur cinq passé par l'intérim en 2008 a suivi une formation. Il s'agit dans 78 % des cas d'une formation courte, dans 10 % d'une formation en alternance, dans 8 % d'un congé individuel de formation et dans 4 % d'une situation autre (*).

Les jeunes, le 1^{er} emploi et l'intérim.

Les jeunes, le 1^{er} emploi et l'intérim : principaux résultats (Étude OTT – Bernard Brunhes/BVA, Consultants - Janvier 2009)

- 75 % des jeunes ont une image positive du travail temporaire, proportion qui s'élève à 85 % pour ceux qui en ont une expérience. Cela 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.
- En moyenne, les jeunes intérimaires se sont inscrits pour la première fois en agence d'emploi neuf mois après la fin de leurs études. Plus des deux tiers (68 %) ont effectué leur première mission moins d'un mois après cette inscription. Cette proportion monte à 74 % pour les jeunes issus de ZUS.
- Les jeunes intérimaires trouvent dans l'intérim de nombreux avantages : le niveau de salaire (52 %), la possibilité de trouver un emploi en CDI ou en CDD dans l'entreprise utilisatrice (51 %), la possibilité de concilier travail et études (20 %).
- Leur entourage dispose d'un fort pouvoir de prescription : 64 % des jeunes hors ZUS et 68 % de ceux issus des ZUS ont choisi de travailler en intérim suite au conseil d'un tiers.
- Les modalités de l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes, qu'ils soient issus de ZUS ou non, sont identiques : 54 % ont débuté par l'intérim, 29 % par un CDD et 11 % par un CDI.
- L'intérim constitue donc une clé d'entrée reconnue et efficace sur le marché du travail à la fois pour les jeunes et par leur entourage.

Les actions de la profession à destination des jeunes

• Aide financière pour le passage du permis de conduire

Le Fastt (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) a mis en place en mai 2006 une aide pour financer le permis de conduire. Il vise à favoriser l'insertion professionnelle en élargissant les opportunités d'accès à l'emploi (sous toutes ses formes) grâce à l'accès au permis de conduire. Il conduit à la prise en charge partielle des frais d'école de conduite, jusqu'à 500 €. La prestation est ouverte à toute personne en faisant la demande ayant cumulé au moins 450 h de mission sur les 12 derniers mois. En 2008, le Fastt a cofinancé 6 000 permis.

• Logement

Le Fastt, dès la 1^{re} heure de mission, propose aux intérimaires de bénéficier de nombreux services pour faciliter la recherche et la location de logement.

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

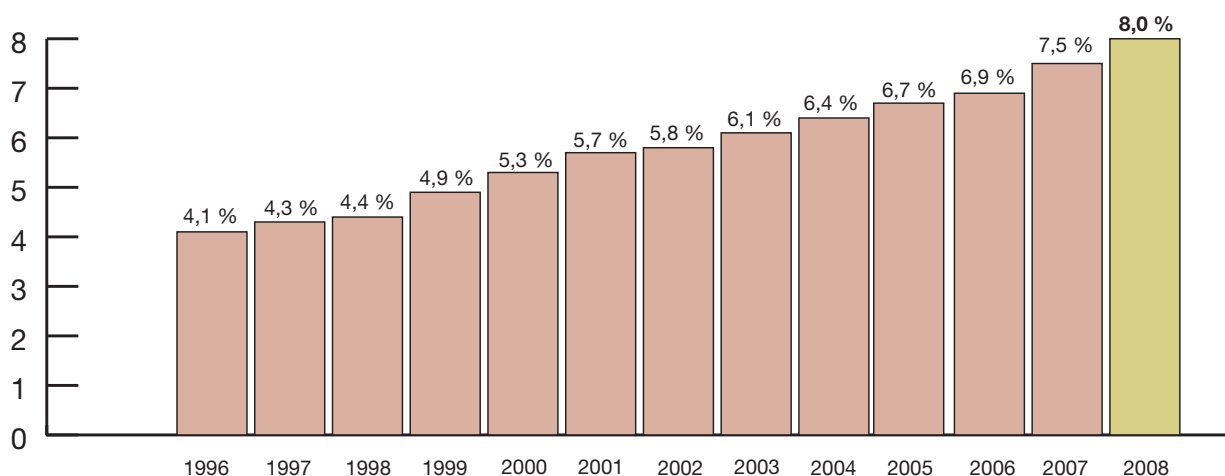
Les "seniors"

En 2008, les "seniors" (50 ans et plus) totalisent :

- **8,0 % (*)** de l'ensemble de l'emploi intérimaire,
- **48 468 (*)** "seniors", soit plus du double qu'en 1997.

(*) en équivalent emplois temps plein.

Évolution de la part en % des "seniors" intérimaires en équivalent emplois temps plein dans l'emploi intérimaire



• Les "seniors" sont de plus en plus nombreux à se tourner vers l'intérim

Entre 1995 et 2008, le nombre des "seniors" intérimaires a progressé 2 fois plus vite que celui de l'ensemble des intérimaires.

• Un moyen de trouver un emploi rapidement

51 % des "seniors" intérimaires interrogés (*) affirment qu'ils se sont tournés vers l'intérim pour trouver rapidement un emploi. À 82 %, ils jugent qu'effectivement l'intérim a été utile pour trouver un emploi.

• L'intérim, une option durable pour les seniors

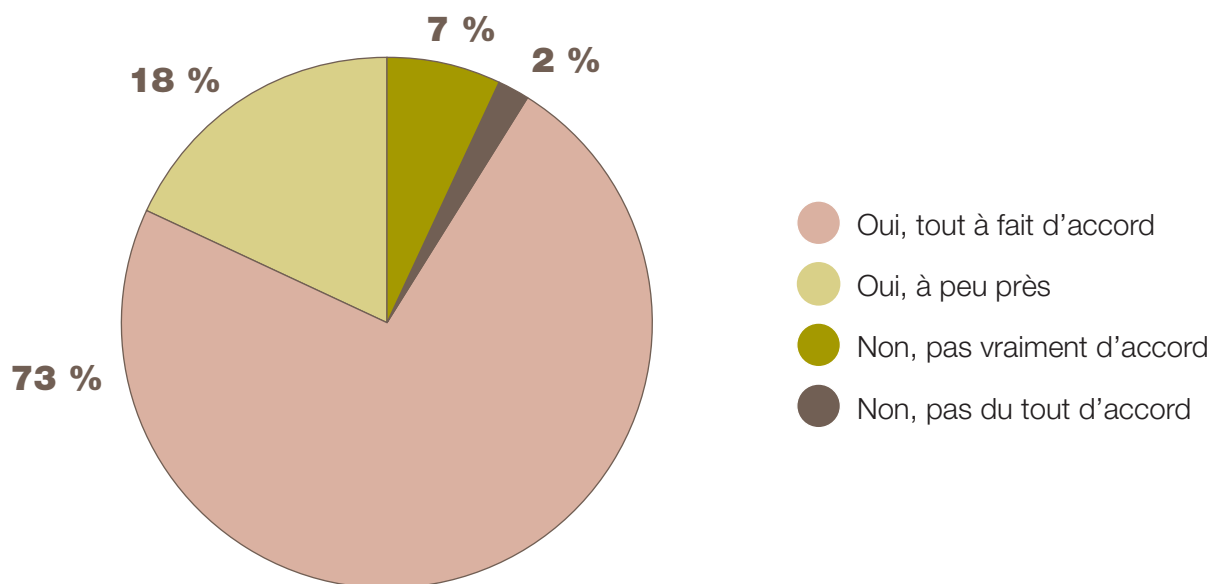
Sur la période de mars 2007 à mars 2008, 63 % des "seniors" intérimaires estiment que l'intérim peut être une bonne solution pendant plusieurs années contre 39 % pour l'ensemble des intérimaires (*).

Les seniors intérimaires sont globalement satisfaits de leur situation professionnelle.

L'image qu'ont les intérimaires seniors de l'intérim est positive : près de 8 intérimaires seniors sur 10 déclarent bien vivre cette situation professionnelle.

La relation instaurée avec leur agence d'emploi représente un motif de satisfaction dans 91 % des cas.

Globalement, êtes-vous satisfaits de l'agence d'emploi avec laquelle vous travaillez le plus ?



Base : 804 intérimaires.

Les motifs de satisfaction se construisent autour de deux pôles :

Le premier concerne les missions proposées :

- leur objectif principal étant de travailler, les intérimaires "seniors" apprécient que l'agence d'emploi leur propose régulièrement des offres de mission (38 %),
- les missions réalisées sont intéressantes (14 %),
- les missions sont bien payées (11 %).

Le second motif concerne la relation instaurée entre l'agence et l'intérimaire :

- le contact avec les salariés permanents de l'agence est bon (22 %),
- l'agence est souvent en contact avec eux, même si elle n'a pas de mission à leur proposer (10 %).

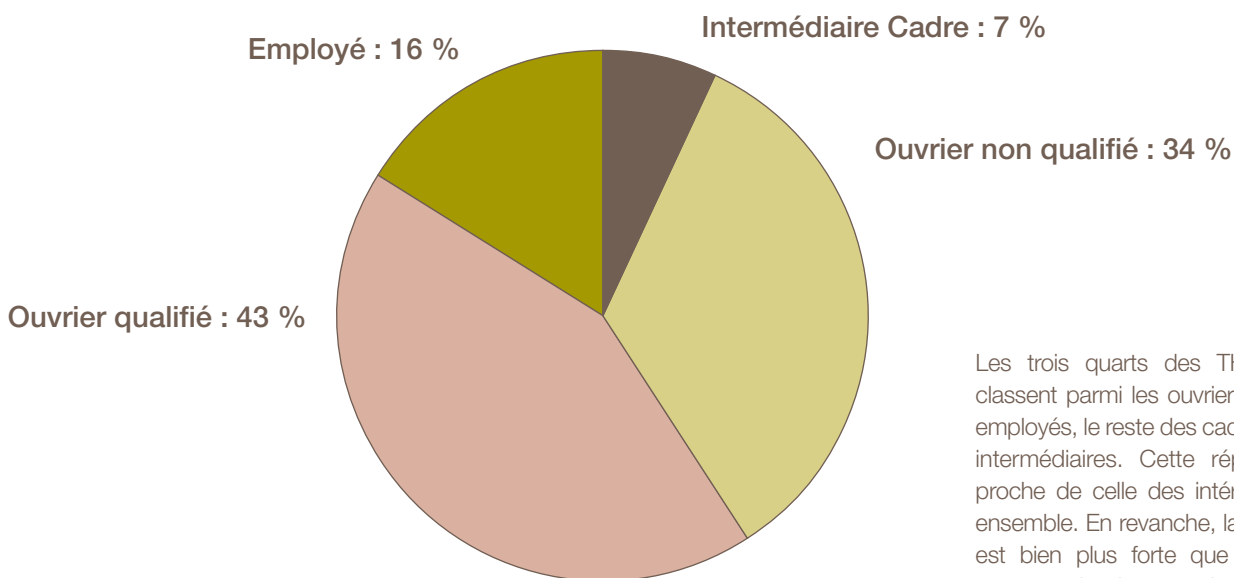
L'intérim représente un moyen d'accéder à l'emploi pour les travailleurs handicapés.

Profil des travailleurs handicapés intérimaires

Comme l'ensemble des travailleurs handicapés (TH), les TH intérimaires sont majoritairement des hommes (67 %), mais de façon moins marquée que les intérimaires dans leur ensemble

(72 %). Les intérimaires handicapés sont plus âgés que l'ensemble des intérimaires (moyenne d'âge : 40 ans), mais moins que les TH en contrats classiques ou demandeurs d'emploi.

Les professions des travailleurs handicapés en intérim



Les trois quarts des TH intérimaires se classent parmi les ouvriers, 16 % sont des employés, le reste des cadres et professions intermédiaires. Cette répartition est très proche de celle des intérimaires dans leur ensemble. En revanche, la part des ouvriers est bien plus forte que chez les TH en contrats classiques et les TH demandeurs d'emploi.

Secteur d'activité regroupé des salariées TH en intérim

Secteur d'activité	Intérimaires handicapés	Ensemble des Intérimaires	Ensemble des TH
Primaire	1 %	1 %	1 %
Industrie	56 %	45 %	39 %
BTP	10 %	21 %	4 %
Transport	5 %	8 %	5 %
Commerce	14 %	9 %	51 %
Services	13 %	16 %	

Les TH intérimaires sont fortement représentés dans l'industrie. Ils travaillent moins dans le BTP que les intérimaires dans leur ensemble, mais plus que les TH en contrats classiques.

Ils travaillent autant dans le tertiaire que les intérimaires dans leur ensemble, mais moins que les TH en contrats classiques.

Les travailleurs handicapés intérimaires très majoritairement satisfaits de leur situation professionnelle.

Les raisons de la satisfaction* (parmi les intérimaires TH satisfaits de leur agence)

Raisons de la satisfaction	
Bon accueil des chargés de recrutement	42 %
Offres de mission régulières	40 %
Rémunération correcte	28 %
Intérêt des missions proposées	27 %
Comptabilité des missions avec handicap	23 %
Nombreux contacts avec l'agence	20 %
Propositions de formation	7 %

- 90 % des TH intérimaires sont très satisfaits des services de leur principale agence d'emploi.
- Ils reconnaissent notamment la qualité de l'accueil et la fréquence des offres.

Les raisons de la satisfaction* (parmi les intérimaires TH satisfaits de leur agence)

Meilleure rémunération qu'un poste fixe	33 %
Effet tremplin vers l'emploi stable	33 %
Connaissance des secteurs	31 %
Souplesse pour s'arrêter de travailler	23 %
Connaissance des métiers	21 %
Simplicité (il n'y a qu'à s'inscrire en agence d'emploi)	15 %
Meilleure adaptation des postes au handicap	13 %
Accompagnement dans les recherches d'emploi	11 %
Le simple fait de donner du travail	5 %
Bon accueil/ambiance	1 %
Aucun avantage ou NSP	2 %
Autres	2 %

- Globalement, l'intégration dans les entreprises utilisatrices se passe très bien (93 % d'opinions positives).
- À noter : 15 % des intérimaires handicapés ont déjà accepté un CDI à la suite d'une mission d'intérim.

* Source : CREDOC/OTT, 2008. Deux réponses étant possibles, le total est supérieur à 100 %.

5. L'intérim dans le monde



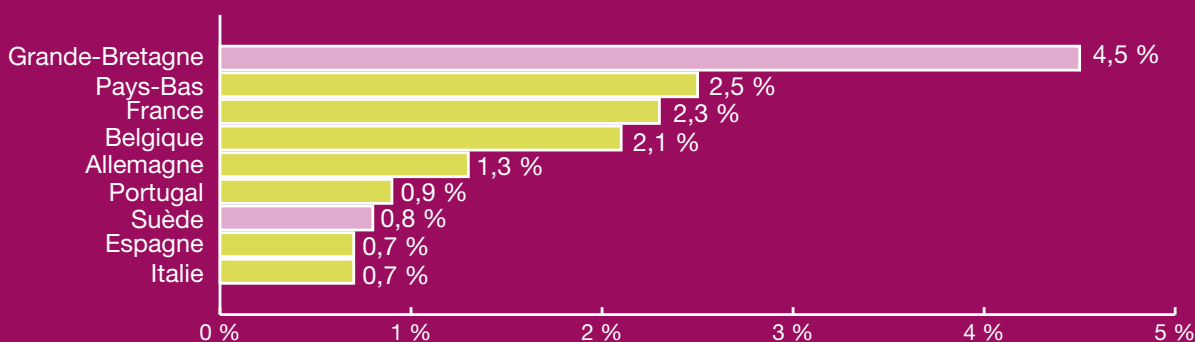
L'emploi intérimaire en Europe.



Les spécificités économiques des pays et la réglementation du travail ont façonné des formes et des pratiques hétérogènes de l'intérim d'un pays à l'autre.

En conséquence, d'importantes disparités sont à noter en ce qui concerne la part du travail temporaire dans la population active.

Part du travail temporaire dans la population active en 2007

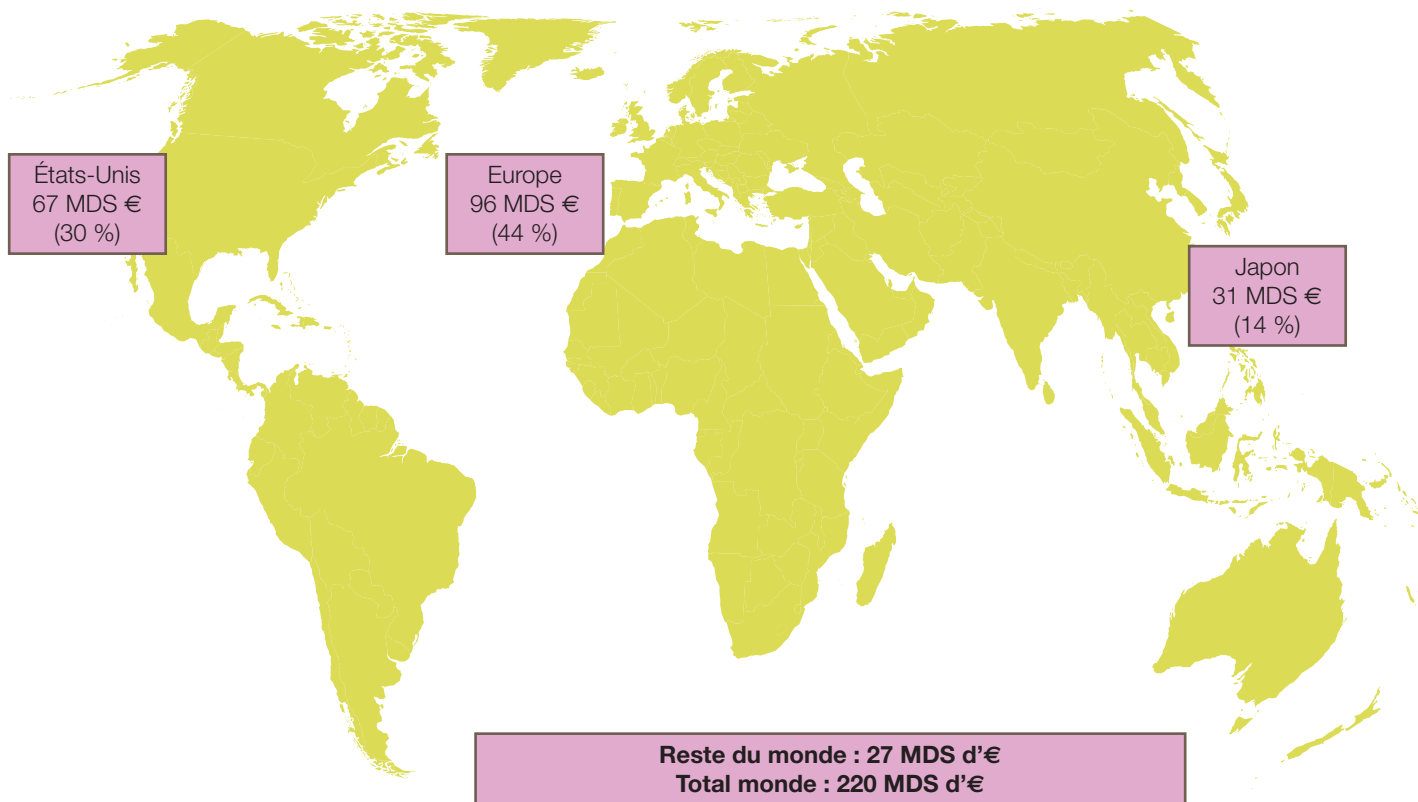


Sources : fédérations nationales du travail temporaire, analyse PRISME.

Un marché mondial de 220 milliards d'euros en 2008.

Le marché mondial du travail temporaire représente en 2008 environ 220 milliards d'euros. Le chiffre d'affaires réalisé sur le continent européen enregistre une baisse de près de 4 % et compte désormais pour 44 % de l'activité.

Les États-Unis demeurent le premier marché national, avec 30 % du chiffre d'affaires mondial, devant le Japon (14 %), la Grande-Bretagne (13 %) et la France qui totalise 9,5 % de l'activité. Les marchés émergents tirent leur épingle du jeu et progressent de près de 8 %.



Est indiqué, entre parenthèses, la part en % par rapport à l'ensemble monde.

Les conditions d'exercice du travail temporaire

	Autriche	Allemagne	Belgique	Bulgarie	Danemark	Espagne	Finlande	France	Grèce	Hongrie	Irlande
Activité exclusive	Non	Non	Non	Pas de loi	Non	Oui	Non	Oui sauf exceptions	Oui	Non (2 licences)	Non
Licence	Oui	Oui	Oui	Pas de loi	Non sauf exception	Oui	Non (information)	Oui (déclaration)	Oui	Oui	Oui
Garantie financière	Oui	Non	Oui	Pas de loi	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non
Égalité de traitement	Oui	Oui sauf si convention collective	Oui	Pas de loi	Selon la convention collective	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Cas de recours	Non	Non	Oui	Pas de loi	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non
Durée maximale	Non	Non	Oui	Pas de loi	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non
Secteurs interdits	Non	Oui : bâtiment (gros œuvre)	Oui	Pas de loi	Non	Oui : 15 dont bâtiment	Non	Oui (fonction publique)	Non	Non	Non

selon les pays européens.

Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Pologne	Portugal	République Tchèque	Roumanie	Royaume-Uni	Slovaquie	Slovénie	Suède	Suisse
Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	-	Non	Non	Non	-	Non	Non
Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non sauf exception	Oui	Oui	Oui	-
Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	-	Non	-
Oui	Oui	Non	Oui sauf si convention collective	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui
Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non	-
Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	-
Non	Non sauf exception	Non	Non	Non	Oui (bâtiment)	Oui (travaux dangereux)	Non	Non	Non	Non	Non	-

Annexes



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'indicateur nombre d'intérimaires en mission PRISME/CREDOC :

Cet indicateur repose sur un échantillon constant d'entreprises de travail temporaire adhérentes au PRISME et représentatives de la profession (80 % du chiffre d'affaires du secteur).

Il compile et compare le nombre d'intérimaires en mission enregistré chaque semaine de l'année en cours avec celui de la même semaine de l'année précédente. De même, un traitement mensuel est réalisé à partir du cumul des effectifs hebdomadaires d'un mois donné comparé avec les effectifs observés au cours de la même période de l'année précédente.

• L'indicateur chiffre d'affaires et volume des heures prestées PRISME/I+C :

L'indicateur repose sur un échantillon constant d'entreprises de travail temporaire adhérentes du PRISME et représentatives de la profession (85 % de 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.

• 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 l'UNEDIC. 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 de travail temporaire).

Références bibliographiques.

- Mai-09, Trajectoire et devenir des cadres dans le travail temporaire, OTT/BVA/Amnyos.
- Mars-09, DARES, l'emploi salarié au 4^e trimestre 2008.
- Janv-09, Document de travail du CEE n°113, Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement, Christian BESSY et Guillemette de LARQUIER.
- Janv-09, Les jeunes, le premier emploi et l'intérim, OTT/BVA/Bernard Brunhes Consultants.
- Nov-08, UNEDIC, Point statis n°37.
- Oct-08, Le rôle du travail temporaire dans l'emploi des personnes handicapées, OTT/CREDOC.
- Mars 2008, Observatoire du Travail Temporaire/BVA, "Étude Regards des intérimaires sur l'intérim".
- 2008, Étude EUROCIETT/Bain : "Davantage d'opportunités d'emploi pour plus de personnes".
- Nov-07, DARES, le positionnement des canaux de recrutement, Christian BESSY et Emmanuelle MARCHAL.
- 4^e trimestre 2007, UNEDIC, Statis n°187
- 2^e trimestre 2007, UNEDIC, Statis n°185.
- Mars-07, Les seniors et l'intérim, OTT/CREDOC.
- Fév-07, UNEDIC, Point statis n°26.
- Oct-06, 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.
- Juin-06, UNEDIC, Statis n°181.
- Févr-06, Institut Montaigne, Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise.
- 2005, DARES, Enquête OFER.
- Nov-05, UNEDIC, Point Statis n°14.
- Juin-05, UNEDIC, Statis n°177.
- Avr-05, DARES, Premières informations, premières synthèses, Emploi industriel : le dernier creux conjoncturel sans influence sur la tendance des gains de productivité.
- Mars-05, Cercle Laffitte, Les actes du Cercle Laffitte.
- Janv-05, SETT/I+C, Les agences de travail temporaire dans le secteur de la construction.
- Oct-04, FPE-TT / BVA, Regards des intérimaires sur l'intérim.
- Mai-04, Document d'études DARES n°81, "Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe: une analyse empirique" Matthieu BUNEL.
- Mars-04, SETT-CSA, La relation au travail des salariés en 2004.
- Déc-03, FAF-TT, Regards croisés sur la formation des intérimaires en Europe.
- Juin-03, CSA-FPE-TT, Regards des intérimaires sur l'intérim
- Janv-02, F. MICHON et G. LEFEVRE, Les stratégies des entreprises de travail temporaire
- Juin-01, FPE-TT/CREDOC, Les seniors, le travail et l'intérim.
- Févr-00, Christian de BOISSIEU et Carole DENEUVE, Le travail intérimaire dans la dynamique de l'emploi.
- 2000, MCKinsey, Orchestration de l'évolution des agences privées pour l'emploi pour une société plus forte.
- 2000, SETT/CSA, Provenance, devenir et regard des intérimaires sur l'intérim.

PRISME

56, rue Laffitte
75320 Paris Cedex 09

Tél. : 01 55 07 85 85

Fax : 01 55 07 85 86

www.prisme.eu