

PRISME

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

RAPPORT

ÉCONOMIQUE

&
SOCIAL

2009

LA CRISE ÉCONOMIQUE DE 2009 A FORTEMENT IMPACTÉ LES AGENCES D'EMPLOI DANS LEURS ACTIVITÉS D'INTÉRIM ET DE RECRUTEMENT

Introduction



La récession générale observée en France en 2009 (-2,2 %) s'est traduite par une chute de l'intérim de près de 30 %.

Dans la continuité du 4^e trimestre 2008 (-19,3 % par comparaison à la même période de l'an passé), l'année 2009 est marquée par une chute des effectifs intérimaires au premier trimestre (-34,9 % par rapport au premier trimestre 2008) et au 2^e trimestre (-36,2 % par rapport au deuxième trimestre 2008) puis par une stabilisation à un niveau très bas aux 3^e (-27,6 %) et 4^e trimestres (-14,4 %).

L'emploi intérimaire, qui avait atteint un point haut en 2007, a enregistré en l'espace de 2 années, une diminution de près de 200 000 emplois équivalents temps plein (ETP), retrouvant ainsi, avec environ 450 000 ETP, son niveau de 1998. Avec 30 000 recrutements réalisés, cette activité recrutement enregistre également une baisse significative (-42 %).

L'observation des cycles économiques nous apprend que l'intérim est un secteur synchrone avec les variations conjoncturelles, et ce, qu'elles soient

orientées à la baisse ou à la hausse. L'évolution de l'emploi au cours des vingt dernières années montre que, lorsque la croissance s'accélère, l'intérim raccourcit le délai de reprise de l'emploi, enrichit le contenu de la croissance en emplois et favorise les transitions vers l'emploi en CDI une fois la reprise consolidée. C'est pourquoi, en dépit de la crise incontestable en 2009, les agences d'emploi ont adopté une attitude résolument volontariste, tournée vers l'avenir et positionnée en faveur d'un scénario de reprise. En effet, avec 6 500 agences en fin d'année 2009, les agences d'emploi ont maintenu leur capacité d'action en ne réduisant leur réseau que de 6,9 %. Elles ont en outre massivement investi dans la formation des intérimaires afin de positionner favorablement les candidats en vue d'un redémarrage des recrutements. Elles ont enfin poursuivi leur diversification dans les services liés à l'emploi en apportant des réponses efficaces à des besoins du marché du travail peu ou mal satisfaits (prestations de recrutement dédiées aux PME et bénéficiant aussi aux employés et aux ouvriers, innovations sociales pour la gestion de parcours véritablement sécurisés...).

DONNÉES DE CADRAGE SUR L'ACTIVITÉ DES AGENCES D'EMPLOI EN 2009

L'INTÉRIM

Nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein : **447 348**

Évolution du nombre d'intérimaires en mission : **-28,7 %**

Taux de recours (emploi salarié) : **2,5 %**

Chiffre d'affaires : **15,3 milliards d'euros**
Taux d'évolution (2008/2007) : **-26,2 %**

Répartition de l'activité par secteur :

- Industrie : **39 %**
- BTP : **23,3 %**
- Tertiaire : **37,2 %**

Répartition des intérimaires par qualification :

- Cadres : **1,8 %**
- Professions intermédiaires : **8,1 %**
- Employés : **14,5 %**
- Ouvriers qualifiés : **39,4 %**
- Ouvriers non qualifiés : **36,3 %**

LE RECRUTEMENT

Nombre de recrutements : **29 300**

Chiffre d'affaires du recrutement (en milliers) : **93 600 €**

Taux d'évolution (2009/2008) : **-42 %**

Répartition par taille d'entreprises clientes :

- moins de 50 salariés : **53 %**
- plus de 50 salariés : **47 %**

Répartition de l'activité par secteur :

- Industrie : **24 %**
- BTP : **8 %**
- Tertiaire : **68 %**

Répartition des personnes recrutées par qualification :

- Cadres : **17 %**
- Professions intermédiaires : **21 %**
- Employés : **48 %**
- Ouvriers qualifiés : **9 %**
- Ouvriers non qualifiés : **5 %**

LES ENTREPRISES

Nombre d'entreprises : **environ 1 200**

Nombre d'agences : **6 500**

Nombre de salariés permanents : **20 000**

I – LA RÉCESSION ÉCONOMIQUE S’EST ACCOMPAGNÉE D’UNE BAISSÉ DE 28,7 % DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES

- La récession économique, caractérisée en 2009 par une baisse du PIB de 2,2 %, s’est accompagnée d’une chute de l’intérim de près de 30 % p. 4
- En 2009, l’activité travail temporaire recule de 26,2 % p. 5
- Le chiffre d’affaires des agences d’emploi diminue dans les mêmes proportions que le volume d’emploi intérimaire p. 6
- En 2009, le nombre d’intérimaires en mission recule de 28,7 % p. 7
- Avec près de 450 000 intérimaires équivalents emploi temps plein, l’intérim se situe en 2009 à un niveau comparable à celui de 1998 p. 8

II - MALGRÉ LA CRISE, LES AGENCES D’EMPLOI ONT MAINTENU LEUR CAPACITÉ D’ACTION EN FAVEUR DE L’EMPLOI

- Les agences d’emploi demeurent au cœur de l’action pour l’emploi p. 10
- ### 1. 6 500 agences favorisent la mobilité
- L’opportunité de relancer rapidement l’emploi repose sur le développement de l’intérim p. 11
 - Malgré la crise, l’intérim joue un rôle déterminant dans l’accès à l’emploi. En 2009, ce sont 13,5 millions de missions qui ont été confiées aux intérimaires p. 12

- Avec 6 500 agences et 20 000 salariés permanents en 2009, les agences d’emploi ont maintenu leur capacité d’action en faveur de l’emploi p. 13
- L’accompagnement proposé par les agences d’emploi et la diversité des expériences acquises en intérim limitent le risque de chômage p. 14

2. L’emploi intérimaire en 2009

- Les régions à forte dominante industrielle, plus sensibles à la conjoncture, ont été en 2009 les plus affectées par la crise p. 15
- Les régions du grand Sud sont dans une dynamique positive : durant la dernière décennie, leur part relative dans la structure de l’emploi intérimaire n’a cessé de s’accroître p. 16
- L’élévation du niveau moyen de qualification des intérimaires et la tertiarisation des compétences s’accroissent en 2009 p. 18
- L’intérim cadres moins touché par la récession que les autres qualifications p. 19
- Profil type des cadres intérimaires p. 20

3. L’activité recrutement en 2009

- Les agences d’emploi se sont vu confier 30 000 recrutements, à près de 70 % dans le secteur tertiaire p. 21
- Les services de recrutement proposés par les agences d’emploi sont également adaptés aux attentes des PME p. 21
- Confirmation de la consolidation d’un service de recrutement dédié aux employés, aux techniciens et aux ouvriers p. 22
- Les commerciaux représentent en 2009 le métier pour lequel les clients ont le plus fait appel aux agences pour leur recrutement p. 23

III - TYPOLOGIE DES CLIENTS DES AGENCES D’EMPLOI

- Rôle des agences d’emploi dans une économie ouverte p. 24
- ### 1. Rôle économique de l’intérim
- L’intérim renforce la compétitivité des entreprises p. 25
 - L’intérim joue un rôle déterminant dans la stratégie de flexibilité des entreprises soumises à de fortes variations d’activité p. 26
- ### 2. Recours à l’intérim
- L’intérim représente en 2009, 2,5 % de l’emploi salarié. Le recours à l’intérim se redresse nettement en fin d’année p. 27
 - L’intérim industriel durement affecté par la crise économique p. 28

- L’année 2009 est caractérisée par des évolutions trimestrielles négatives ininterrompues pour la quasi-totalité des secteurs p. 30

3. 6 zooms sectoriels

- Détail des zooms sectoriels p. 32-37

IV - LE CADRE JURIDIQUE ET SOCIAL DU TRAVAIL TEMPORAIRE

- Les agences d’emploi, gestionnaires de parcours professionnels p. 38

1. Le cadre juridique de l’intérim

- L’intérim, une relation tripartite p. 39
- Le profil type de l’intérimaire p. 40
- 200 000 intérimaires ont bénéficié d’une formation en 2009 p. 41
- Les évolutions récentes du cadre conventionnel du travail temporaire p. 42
- Les services et prestations sociales du Fastt p. 43

2. Zoom sur des populations intérimaires

- L’intérim facilite l’accès à l’emploi des jeunes p. 44
- Les jeunes, le premier emploi et l’intérim p. 45
- La pratique de l’intérim se développe chez les seniors p. 46
- Les seniors intérimaires sont globalement satisfaits de leur situation professionnelle p. 47
- L’intérim représente un moyen d’accéder à l’emploi pour les travailleurs handicapés p. 48
- Les travailleurs handicapés intérimaires très majoritairement satisfaits de leur situation professionnelle p. 49

V - L’INTÉRIM DANS LE MONDE

- L’emploi intérimaire en Europe en 2009 p. 50
- Regards des Européens sur l’intérim p. 51
- Un marché mondial d’environ 190 milliards d’euros p. 51
- Les conditions d’exercice du travail temporaire en Europe p. 52

ANNEXES

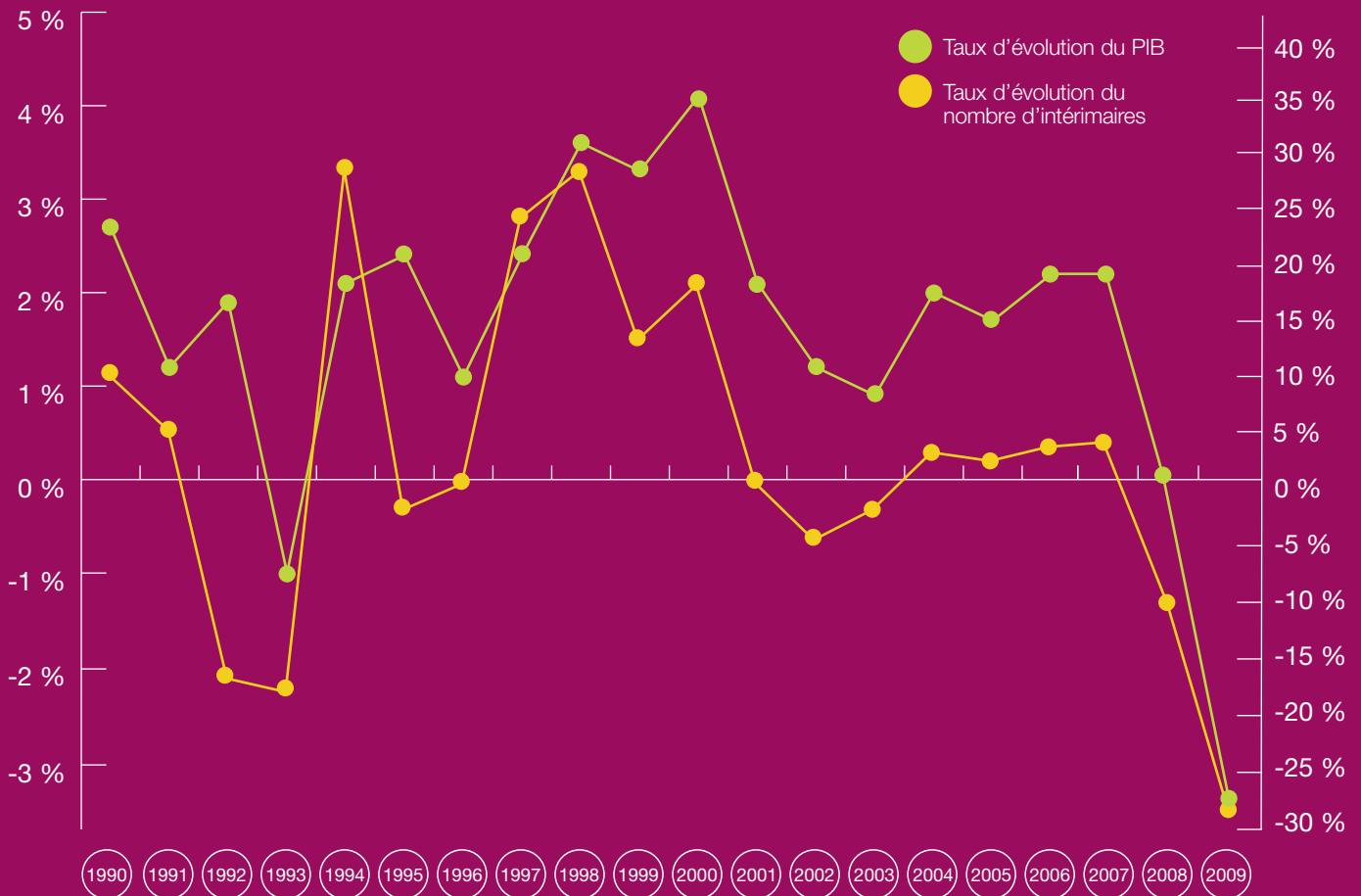
- Précisions méthodologiques p. 54
- Références bibliographiques p. 55



Sommaire

I – LA RÉCESSION ÉCONOMIQUE S'EST ACCOMPAGNÉE D'UNE BAISSSE DE 28,7% DES EFFECTIFS INTÉRIMAIRES

ÉVOLUTION COMPARÉE DU PIB* ET DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE



Au cours des vingt 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, 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 recul du PIB de 2,2 %, l'année 2009 est marquée par une récession d'une intensité historique. Dans ce contexte exceptionnel, l'emploi intérimaire chute de 28,7 %.

* PIB en volume (prix chaînés, base 2000).

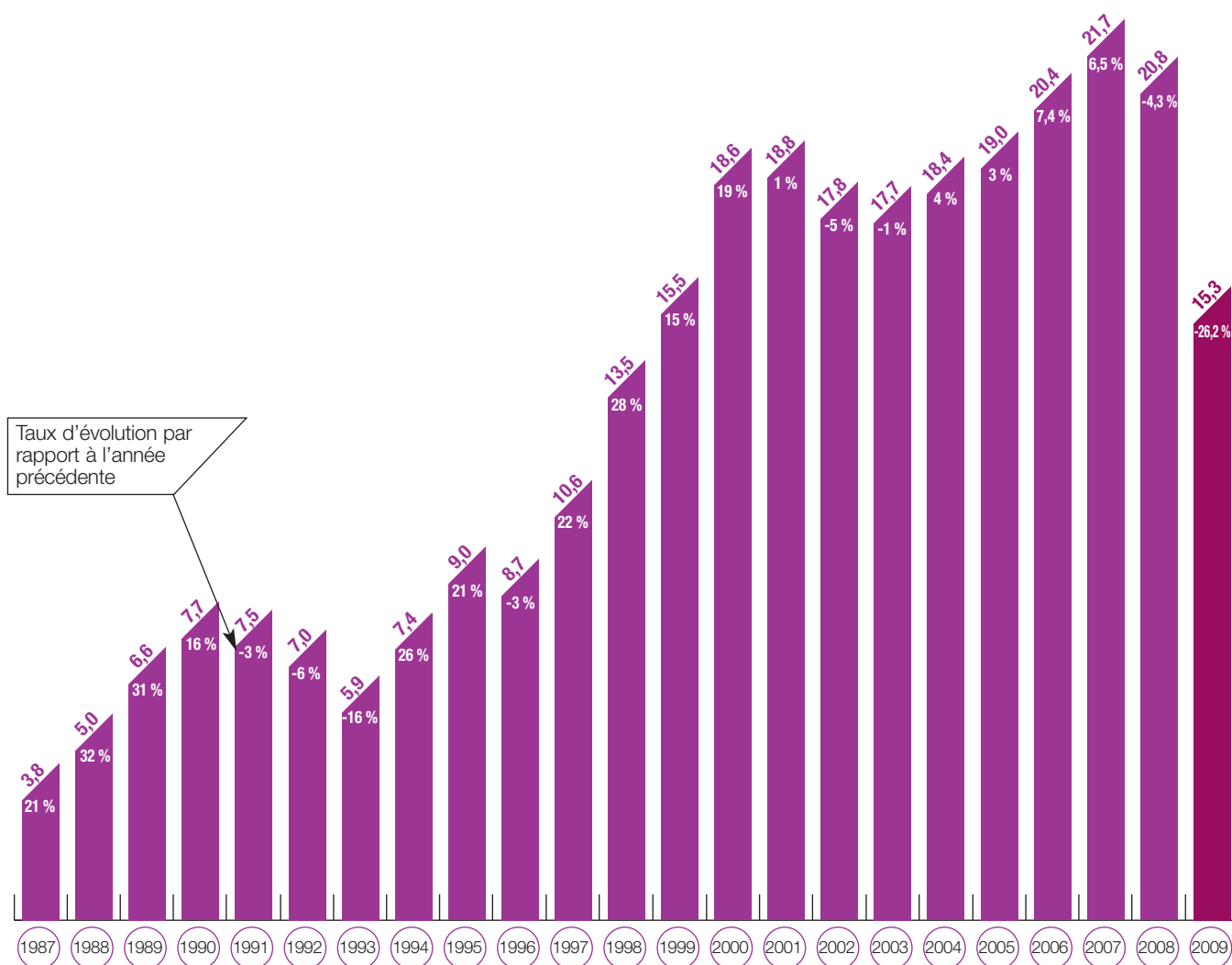
Sources : Insee/PRISME-CRÉDOC.

EN 2009, L'ACTIVITÉ TRAVAIL TEMPORAIRE RECULE DE 26,2 %

L'activité intérim du réseau des 6 500 agences d'emploi a généré en 2009 un chiffre d'affaires de 15,3 milliards d'euros, en baisse de 26,2 % par rapport à l'an passé.

Les salaires et les charges sociales versés 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 2009

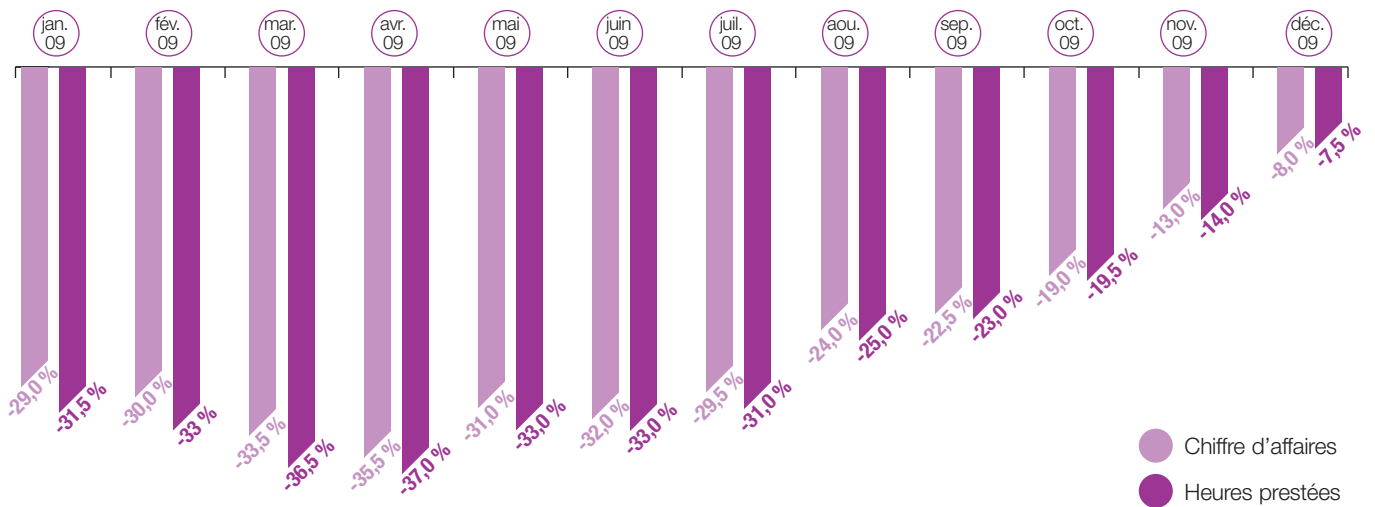


LE CHIFFRE D'AFFAIRES DES AGENCES D'EMPLOI DIMINUE DANS LES MÊMES PROPORTIONS QUE LE VOLUME D'EMPLOI INTÉRIMAIRE

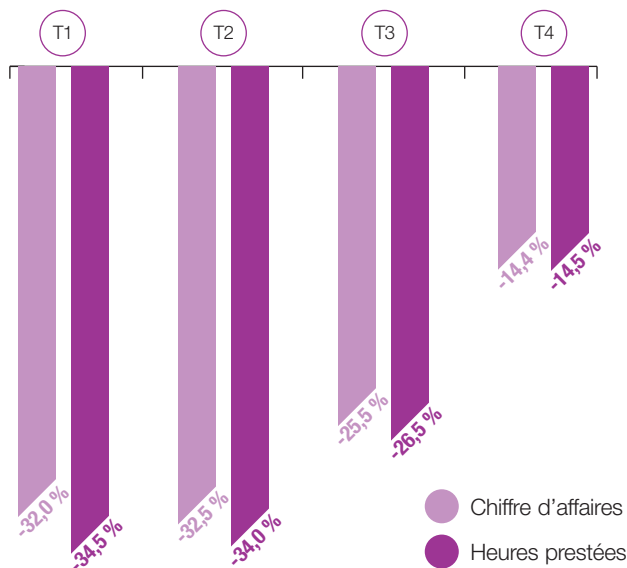
Le volume d'heures prestées en intérim recule de 27,7 % en 2009 (par rapport à 2008). Dans le même temps, le chiffre d'affaires enregistre une baisse de 26,2 %.

L'écart observé entre ces 2 évolutions résulte de la revalorisation du SMIC (de 1,3 % en janvier 2009) ainsi que de l'élévation du niveau moyen de qualification des intérimaires.

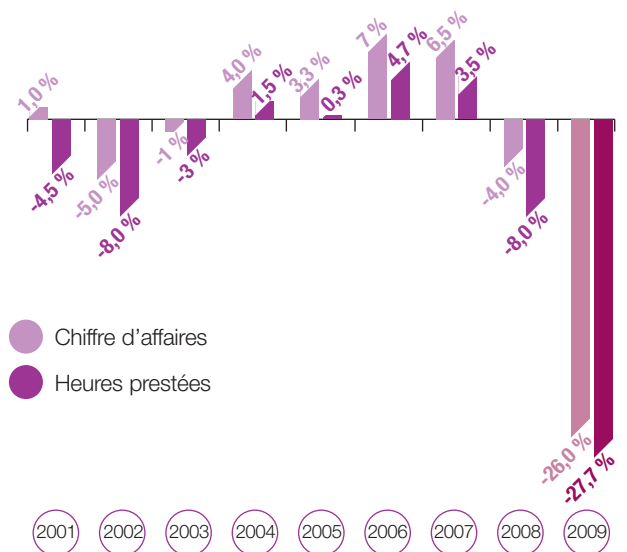
TAUX D'ÉVOLUTION MENSUELLE PAR RAPPORT AU MÊME MOIS DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE



TAUX D'ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE PAR RAPPORT AU MÊME TRIMESTRE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE



TAUX D'ÉVOLUTION ANNUELLE PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE



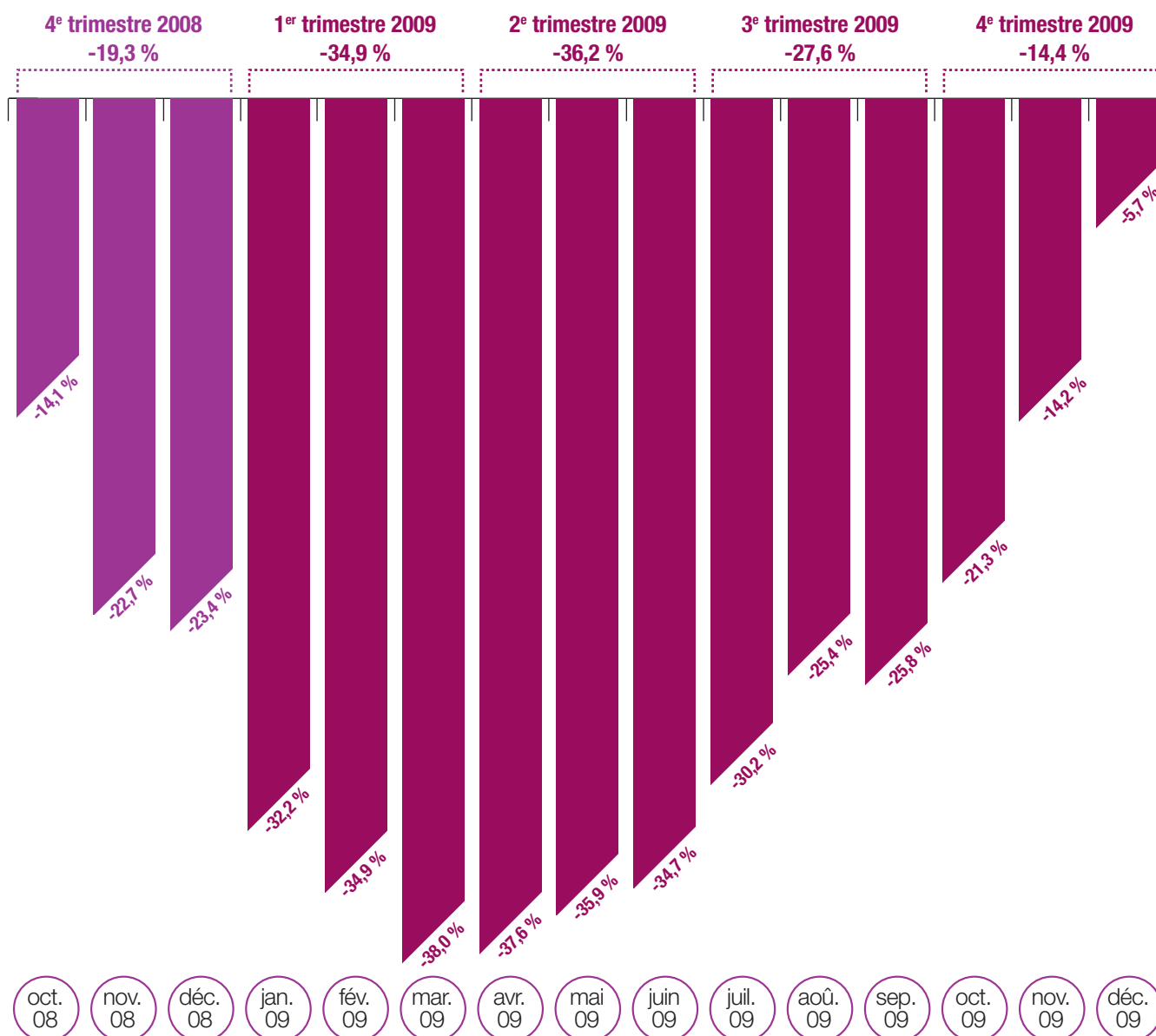
- Chiffre d'affaires en 2009 : 15,3 milliards d'euros, soit une diminution de 26,2 % par rapport à 2008 (estimation PRISME/I+C).
- Volume des heures prestées en 2009 : 750,8 millions d'heures, soit une baisse de 27,7 % par rapport à 2008 (estimation PRISME/I+C).

EN 2009, LE NOMBRE D'INTÉRIMAIRES EN MISSION RECULE DE 28,7 %

Le nombre d'intérimaires en mission s'est réduit de 28,7 % durant l'année 2009. Dans le détail, les deux premiers trimestres se caractérisent par une chute marquée (-34,9 % et -36,2 % par rapport aux deux premiers trimestres 2008). Le 3^e trimestre enregistre une diminution de plus faible ampleur (-27,6 % par rapport au troisième trimestre 2008).

Le 4^e trimestre, avec -14,4 % par rapport au 4^e trimestre 2008, connaît une décélération de la baisse des effectifs, passant de -21,3 % en octobre 2009 à -5,7 % en décembre 2009. Ce redressement relatif en fin d'année résulte d'un effet de base : c'est à partir du 4^e trimestre 2008 que les effectifs intérimaires avaient fortement chuté.

TAUX D'ÉVOLUTION MENSUELLE ET TRIMESTRIELLE EN % EN 2009 (PAR RAPPORT AUX MÊMES PÉRIODES DE 2008) DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES EN MISSION

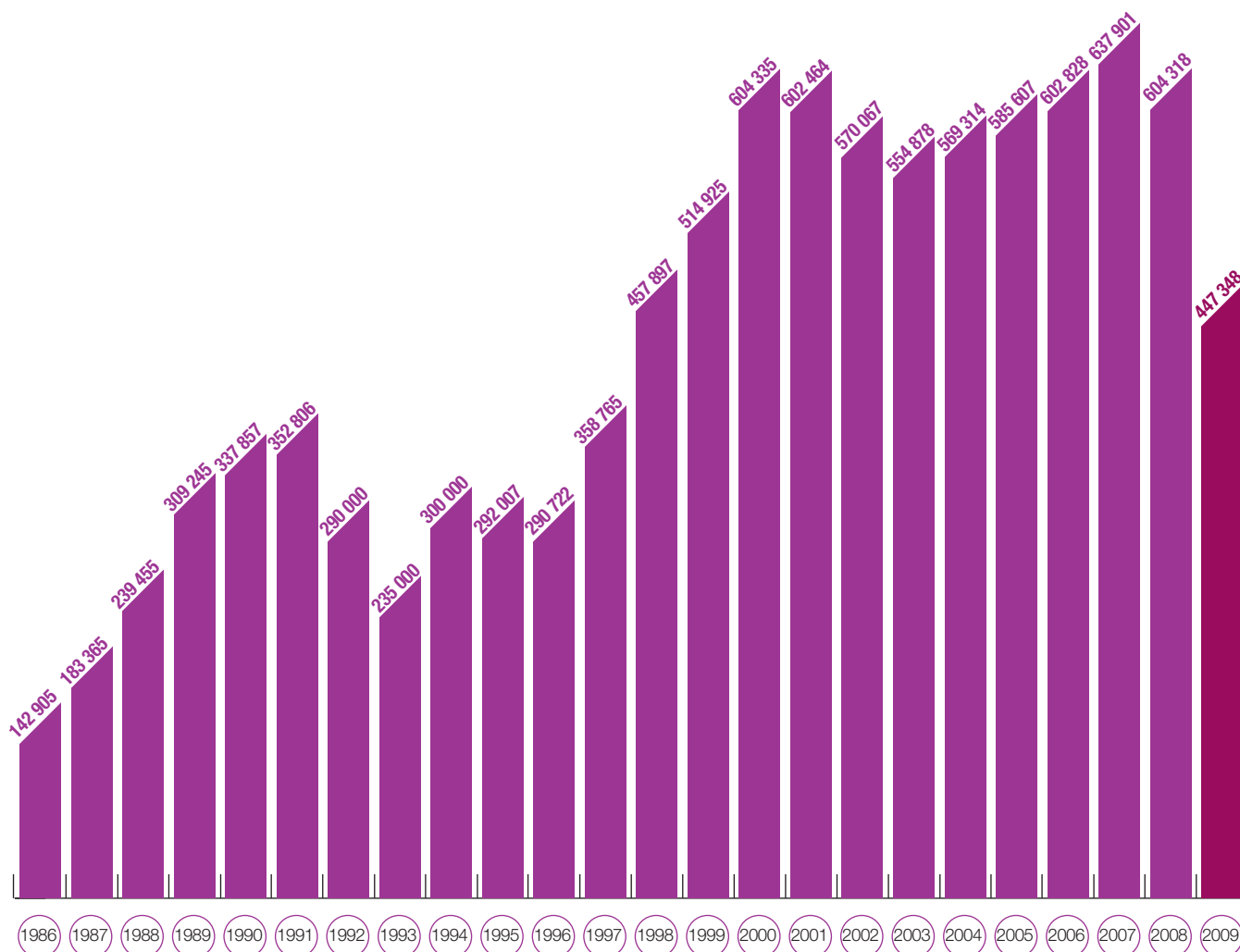


AVEC PRÈS DE 450 000 INTÉRIMAIRES ÉQUIVALENTS EMPLOI TEMPS PLEIN, L'INTÉRIM SE SITUE EN 2009 À UN NIVEAU COMPARABLE À CELUI DE 1998

En 2009, on dénombre 447 348 salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein (ETP) selon la définition de la DARES*, soit 2,5 % de l'emploi salarié**.

Après une baisse de 33 500 en 2008, le nombre d'intérimaires en ETP recule de 157 000 en 2009. Le travail temporaire se situe ainsi en 2009 à un niveau comparable à celui de 1998.

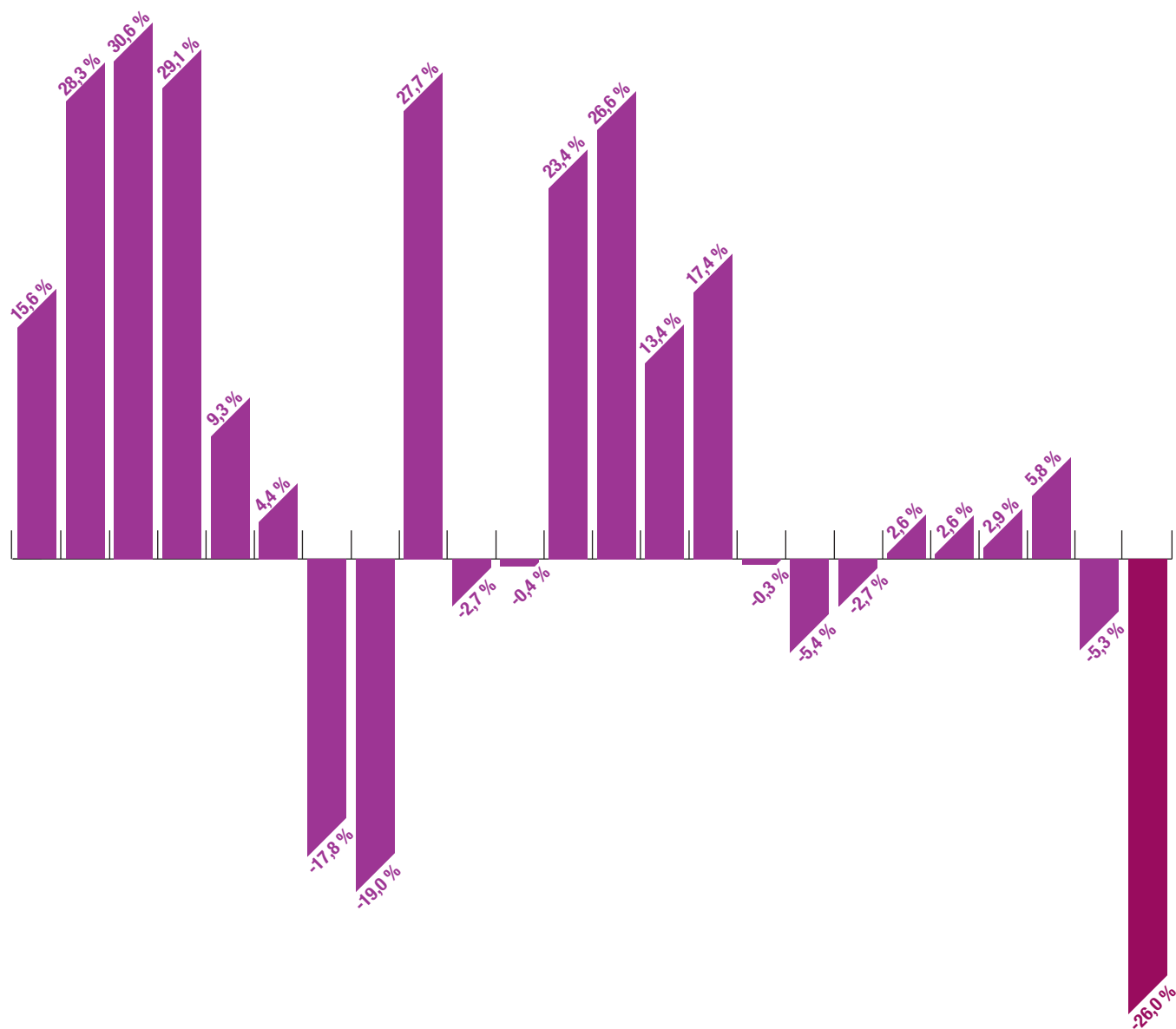
ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE EN VOLUME



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

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

TAUX D'ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE (%)



1986 1987 1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009

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.

II – MALGRÉ LA CRISE LES AGENCES D'EMPLOI ONT MAINTENU LEUR CAPACITÉ D'ACTION EN FAVEUR DE L'EMPLOI

LES AGENCES D'EMPLOI DEMEURENT AU CŒUR DE L'ACTION POUR L'EMPLOI

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 d'intérim s'est densifié et les agences se sont spécialisées afin de mieux répondre aux attentes des clients et des salariés 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 de fait membres du service public de l'emploi (SPE). C'est pour ces raisons que le PRISME a choisi en 2008 de modifier l'appellation « agence d'intérim » par celle d'« agence d'emploi ».

L'intérim : un flux de 13,5 millions de missions en 2009

En 2009, 13,5 millions de missions d'intérim ont été confiées à près de 2 millions de personnes permettant ainsi aux candidats de multiplier les opportunités et les expériences.

6 500 agences d'emploi participent efficacement au fonctionnement du marché du travail

En dépit d'une chute historique de leur activité, les agences d'emploi ont maintenu leur réseau, car c'est en partie sa densité

qui garantit son efficacité. Proches des bassins d'emploi et des entreprises qui les animent, les agences sont en mesure de transformer en emploi toute opportunité professionnelle formulée par leurs clients, y compris celles de courte durée.

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. Que ce soit dans le domaine de l'intérim ou du recrutement, les agences d'emploi, de plus en plus spécialisées, 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 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 humaines favorisant la réalisation de missions ponctuelles, notamment concernant les salariés qualifiés, autour de projets complexes. Les partenaires sociaux du travail temporaire négocient depuis l'automne 2008, à la demande du législateur, un cadre pour permettre un encadrement de l'activité du « portage salarial ».

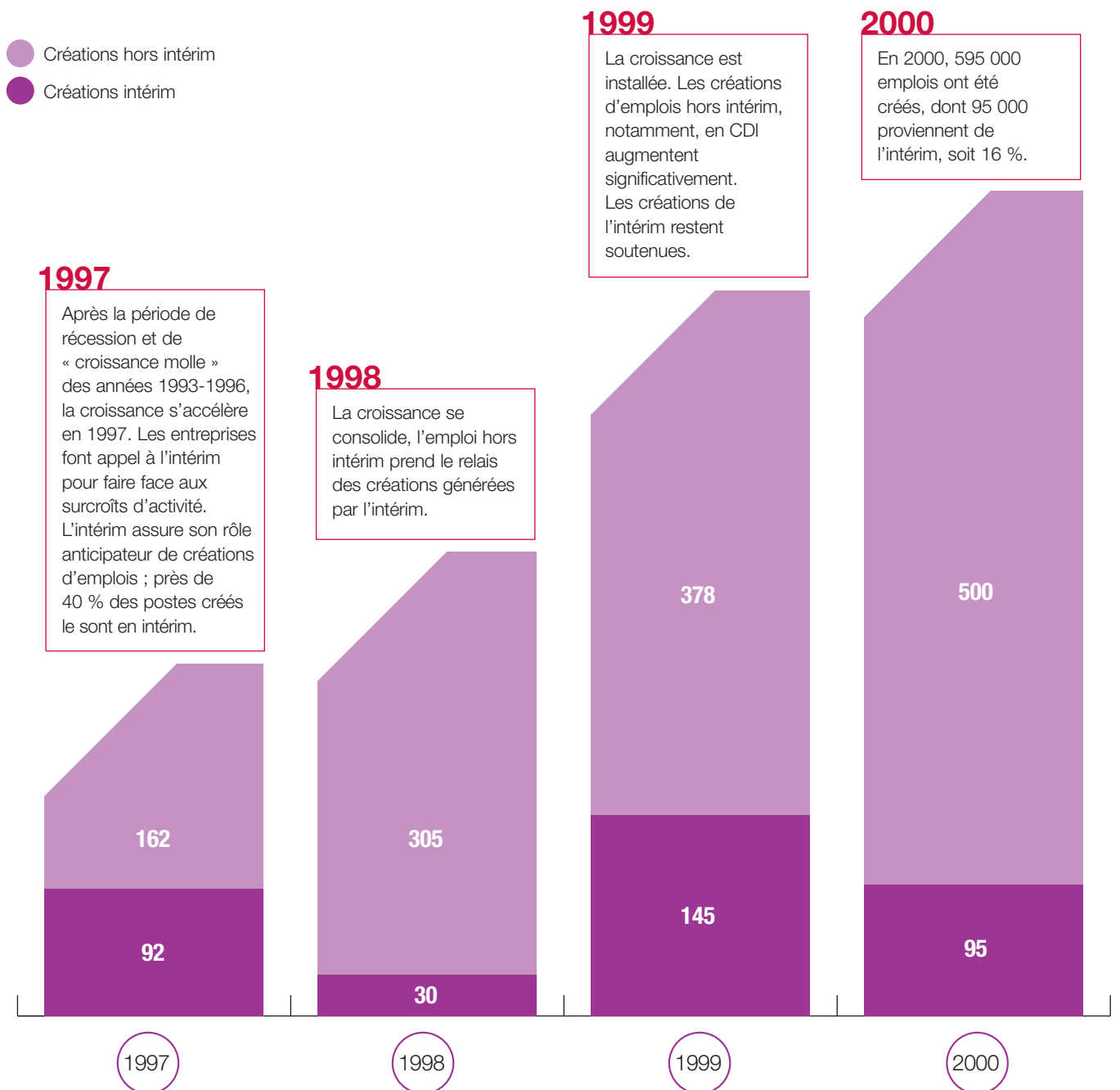
1. 6 500 AGENCES FAVORISENT LA MOBILITÉ L'OPPORTUNITÉ DE RELANCER RAPIDEMENT L'EMPLOI REPOSE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'INTÉRIM

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, celles-ci hésitent à embaucher.

La capacité de l'économie à relancer rapidement l'emploi dépendra 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 emplois et de favoriser l'emploi en CDI, une fois la croissance installée.

OBSERVATION DES CRÉATIONS D'EMPLOIS LORS DU CYCLE DE REPRISE 1997-2000

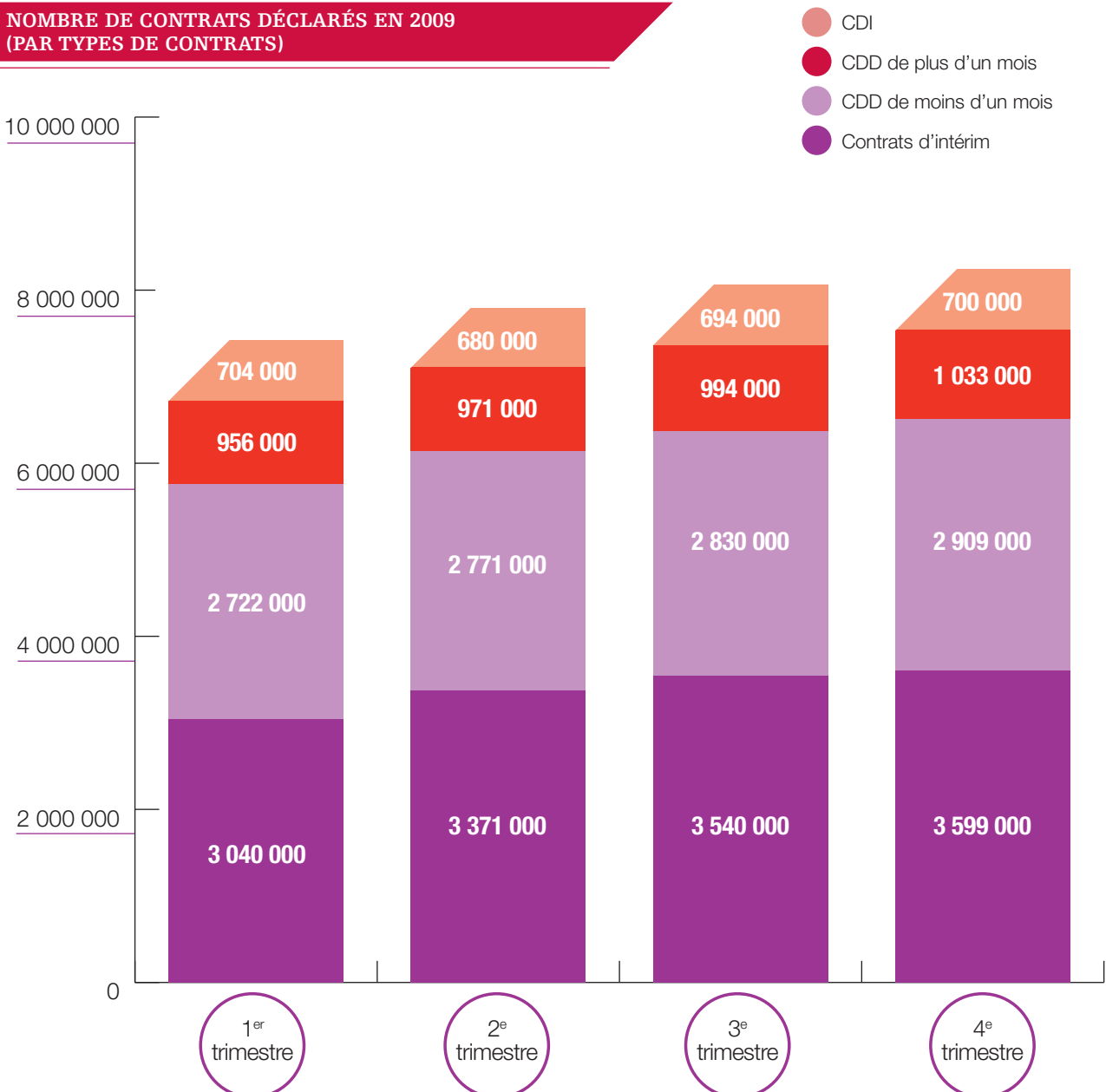


MALGRÉ LA CRISE, L'INTÉRIM JOUE UN RÔLE DÉTERMINANT DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI. EN 2009, CE SONT 13,5 MILLIONS DE MISSIONS QUI ONT ÉTÉ CONFIEES AUX INTÉRIMAIRES

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. Les mobilités permettent ainsi d'observer la fluidité sur le marché de l'emploi, celle-ci étant révélatrice de la capacité du marché du travail à proposer des emplois.

Cette analyse « dynamique » des flux sur le marché du travail montre qu'en 2009, les agences d'emploi continuent à proposer des opportunités aux intérimaires : 13,5 millions de missions leur ont été confiées, soit 43 % des contrats de travail conclus dans l'année.

**NOMBRE DE CONTRATS DÉCLARÉS EN 2009
(PAR TYPES DE CONTRATS)**



AVEC 6 500 AGENCES ET 20 000 SALARIÉS PERMANENTS EN 2009, LES AGENCES D'EMPLOI ONT MAINTENU LEUR CAPACITÉ D'ACTION EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Le réseau des entreprises de travail temporaire compte en 2009 près de 6 500 agences. Malgré une baisse de leur chiffre d'affaires de 26,2 % en 2009, les agences d'emploi ont limité les fermetures d'agences à 6,9 %, maintenant ainsi leur capacité d'action en faveur de l'emploi. Fonctionnant en réseau, elles favorisent la mobilité des candidats vers les emplois ; leur proximité, leur expertise locale et leur réactivité, participent à rapprocher l'offre et la demande d'emploi.

Proches des préoccupations de leurs clients, les professionnels des agences, à travers la valeur ajoutée proposée et leur expertise (connaissance des métiers et qualifications, mobilisation de ressources en formation, mise en réseau des compétences), permettent de résoudre des problèmes très spécifiques en trouvant au bon moment les ressources humaines adaptées aux besoins de leurs clients.

	Nombre d'agences		Évolution (%) du nombre d'agences
	déc. 09	déc. 08	déc. 09/08
Ile-de-France	1 063	1 156	-8,0 %
Rhône-Alpes	803	851	-5,6 %
PACA	519	561	-7,5 %
Pays-de-la-Loire	434	465	-6,7 %
Nord-Pas-de-Calais	355	383	-7,3 %
Bretagne	343	360	-4,7 %
Aquitaine	319	336	-5,1 %
Centre	288	322	-10,6 %
Midi-Pyrénées	267	289	-7,6 %
Lorraine	258	258	0,0 %
Alsace	240	264	-9,1 %
Haute-Normandie	239	257	-7,0 %
Picardie	189	192	-1,6 %
Languedoc-Roussillon	189	211	-10,4 %
Bourgogne	180	211	-14,7 %
Basse-Normandie	156	162	-3,7 %
Poitou-Charentes	150	161	-6,8 %
Champagne-Ardenne	143	155	-7,7 %
Franche-Comté	137	150	-8,7 %
Auvergne	102	107	-4,7 %
Limousin	63	70	-10 %
Dom/Tom	49	47	4,3 %
FRANCE	6 488	6 968	-6,9 %

QUI SONT LES SALARIÉS PERMANENTS ?



L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ PAR LES AGENCES D'EMPLOI ET LA DIVERSITÉ DES EXPÉRIENCES ACQUISES EN INTÉRIM LIMITENT LE RISQUE DE 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 agences d'emploi permet de limiter le risque de chômage.

En 2009, en moyenne, 7,1 % des inscriptions à Pôle emploi se font suite à une mission d'intérim contre 24,5 % à l'issue d'un CDD. Alors que la durée moyenne des missions d'intérim est plus courte que celle du CDD, trois fois plus de salariés en fin de CDD s'inscrivent au chômage.

Cette observation confirme qu'en dépit du caractère temporaire de l'intérim, les solutions proposées par les agences d'emploi à leurs clients et mises en œuvre par leurs 20 000 professionnels permettent aux salariés intérimaires de multiplier les opportunités et les expériences.

MOTIFS D'INSCRIPTION AU CHÔMAGE SELON LES CIRCONSTANCES DE LA RECHERCHE D'EMPLOI EN % EN 2009

Motif d'inscription (données brutes)	Année 2009
Licenciement pour cause économique	4,4 %
Démission	3,7 %
Fin mission d'intérim	7,1 %
Licenciement pour cause autre qu'économique	10,6 %
Fin CDD	24,5 %
Autres motifs (dont première inscription, etc.)	49,7 %
Ensemble	100 %

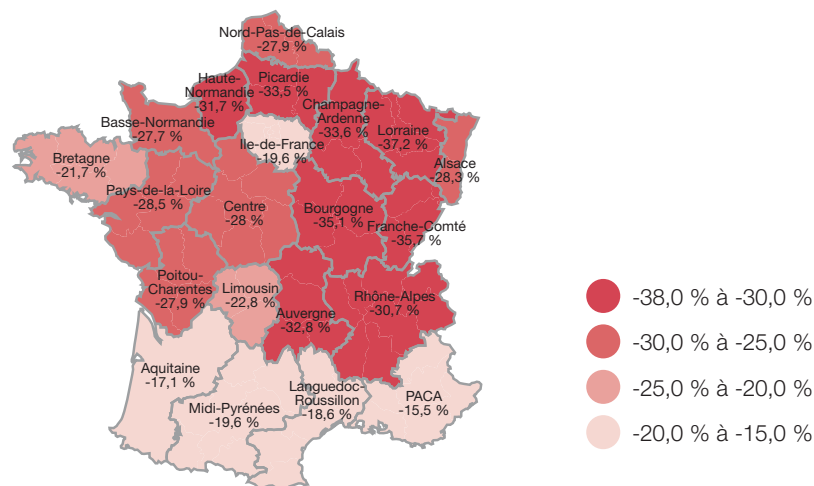
2. L'EMPLOI INTÉRIMAIRE EN 2009

LES RÉGIONS À FORTÉ DOMINANTE INDUSTRIELLE, PLUS SENSIBLES À LA CONJONCTURE, ONT ÉTÉ EN 2009 LES PLUS AFFECTÉES PAR LA CRISE

C'est à l'Est que l'emploi intérimaire a le plus souffert de la crise économique, tout particulièrement en Lorraine (-37,2 %), en Franche-Comté (-35,7 %) et en Bourgogne (-35,1 %). Au contraire, le grand Sud a été un peu moins touché (PACA : -15,5 %, Aquitaine : -17,1 %, Languedoc-Roussillon : -18,6 %). L'impact de la récession a été également plus modéré en Ile-de-France (-19,6 %).

L'influence régionale de la crise sur l'emploi intérimaire est étroitement liée à leur orientation économique. Les régions les plus touchées sont celles à forte dominante industrielle, les moins affectées sont toutes plus orientées dans les activités tertiaires.

ÉVOLUTIONS RÉGIONALES DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE



DONNÉES DE CADRAGE RÉGIONAL SUR L'EMPLOI INTÉRIMAIRE ET L'EMPLOI SALARIÉ

Régions	Emploi intérimaire en 2009	Emploi intérimaire en 2008	Évolution 2009/2008
Ile-de-France	80 312	99 837	-19,6 %
Rhône-Alpes	49 370	71 291	-30,7 %
Pays de la Loire	31 569	44 158	-28,5 %
Nord-Pas-de-Calais	30 053	41 679	-27,9 %
PACA	29 604	35 049	-15,5 %
Bretagne	25 042	31 965	-21,7 %
Aquitaine	21 978	26 518	-17,1 %
Centre	21 393	29 701	-28,0 %
Midi-Pyrénées	19 683	24 494	-19,6 %
Haute-Normandie	16 825	24 617	-31,7 %
Alsace	14 270	19 908	-28,3 %
Picardie	14 201	21 355	-33,5 %
Lorraine	13 472	21 440	-37,2 %
Languedoc-Roussillon	13 299	16 336	-18,6 %
Bourgogne	11 354	17 485	-35,1 %
Basse-Normandie	11 087	15 334	-27,7 %
Poitou-Charentes	10 624	14 740	-27,9 %
Franche-Comté	8 894	13 841	-35,7 %
Champagne-Ardenne	8 742	13 174	-33,6 %
Auvergne	7 140	10 624	-32,8 %
Limousin	4 378	5 672	-22,8 %

LES RÉGIONS DU GRAND SUD SONT DANS UNE DYNAMIQUE POSITIVE : DURANT LA DERNIÈRE DÉCENNIE, LEUR PART RELATIVE DANS LA STRUCTURE DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE N'A CESSÉ DE S'ACCROÎTRE

Depuis 2000, ce sont les régions du grand Sud qui enregistrent les plus fortes progressions de leur part relative dans l'emploi intérimaire ; PACA voit sa présence augmenter de 2 points, Midi-Pyrénées de 1,3 point et Languedoc-Roussillon de 1,1 point. L'impact du processus de désindustrialisation, qui s'est accéléré en 2009, a encore

réduit le poids relatif des régions de l'Est (avec -1,1 point pour la Lorraine, -1 point pour l'Alsace et -0,8 point pour la Franche-Comté). Alors qu'elles étaient jusqu'à présent dans une dynamique positive, 2009 marque une rupture en Rhône-Alpes et en Auvergne, dont la part relative se situe désormais en dessous de celle de 2000.

Ile-de-France : 80 312 → 18,0 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	15 518	19,3 %
Transports	12 795	15,9 %
Commerce de gros	6 167	7,7 %
Act. de services admin.	5 128	6,4 %
Act. jur., compta., gestion	3 928	4,9 %

PACA : 29 604 → 6,6 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	8 848	29,9 %
Transports	3 973	13,4 %
Commerce de gros	1 618	5,5 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	1 444	4,9 %
Act. de services admin.	1 349	4,6 %

Midi-Pyrénées : 19 683 → 4,4 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	5 820	29,6 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	1 767	9,0 %
Fab. de matériel de transport	1 415	7,2 %
Transports	1 271	6,5 %
Métallurgie trans. métaux	917	4,7 %

Rhône-Alpes : 49 370 → 11,0 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	10 362	21,0 %
Transports	5 414	11,0 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	3 418	6,9 %
Commerce de gros	2 545	5,2 %
Métallurgie trans. métaux	2 406	4,9 %

Bretagne : 25 042 → 5,6 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Fab. aliments, boiss. et tabac.	8 027	32,1 %
BTP	5 038	20,1 %
Transports	1 686	6,7 %
Commerce de gros	1 050	4,2 %
Commerce de détail	909	3,6 %

Haute-Normandie : 16 825 → 3,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	3 881	23,1 %
Transports	1 308	7,8 %
Métallurgie trans. métaux	1 079	6,4 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	1 039	6,2 %
Act. de services admin.	996	5,9 %

Pays-de-la-Loire : 31 569 → 7,1 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	8 012	25,4 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	5 269	16,7 %
Commerce de gros	1 842	5,8 %
Métallurgie trans. métaux	1 650	5,2 %
Transports	1 440	4,6 %

Aquitaine : 21 978 → 4,9 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	7 208	32,8 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	1 980	9,0 %
Transports	1 468	6,7 %
Commerce de gros	1 418	6,5 %
Act. de services admin.	887	4,0 %

Alsace : 14 270 → 3,2 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	2 468	17,3 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	1 415	9,9 %
Fab. de matériel de transport	1 119	7,8 %
Transports	980	6,9 %
Commerce de gros	961	6,7 %

Nord-Pas-de-Calais : 30 053 → 6,7 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	6 386	21,2 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	3 240	10,8 %
Transports	2 627	8,7 %
Commerce de détail	2 339	7,8 %
Fab. de matériel de transport	2 006	6,7 %

Centre : 21 393 → 4,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	3 867	18,1 %
Transports	3 011	14,1 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	1 609	7,5 %
Commerce de gros	1 071	5,0 %
Fab. produit caout., plastique	1 022	4,8 %

Picardie : 14 201 → 3,2 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	2 468	17,4 %
Transports	1 670	11,8 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	1 176	8,3 %
Industrie chimique	1 077	7,6 %
Fab. produit caout., plastique	910	6,4 %

Lorraine : 23 472 → 3,0 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	3 123	23,2 %
Métallurgie trans. métaux	1 275	9,5 %
Équipement mécanique	1 184	8,8 %
Industrie automobile	880	6,5 %
Transports	814	6,0 %

Basse-Normandie : 11 087 → 2,5 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	3 019	27,2 %
Ind. agricole alimentaire	1 730	15,6 %
Industrie automobile	626	5,6 %
Équipement mécanique	507	4,6 %
Métallurgie trans. métaux	503	4,5 %

Champagne-Ardenne : 8 743 → 2,0 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	1 958	22,4 %
Transports	779	8,9 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	707	8,1 %
Métallurgie trans. métaux	684	7,8 %
Fab. produit caout., plastique	681	7,8 %

Languedoc-Roussillon : 13 299 → 3,0 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	4 833	36,3 %
Transports	1 067	8,0 %
Commerce de gros	1 012	7,6 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	867	6,5 %
Gestion eau, déchets, dépollut.	597	4,5 %

Poitou-Charentes : 10 625 → 2,4 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	2 729	25,7 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	1 345	12,7 %
Transports	626	5,9 %
Travail bois, indus. papier	567	5,3 %
Commerce de gros	526	4,9 %

Auvergne : 7 141 → 1,6 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	1 804	25,3 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	965	13,5 %
Fab. produit caout., plastique	756	10,6 %
Transports	568	8,0 %
Métallurgie trans. métaux	462	6,5 %

Bourgogne : 11 354 → 2,5 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	2 514	22,1 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	1 227	10,8 %
Transports	921	8,1 %
Métallurgie	839	7,4 %
Fab. produit caout., plastique	770	6,8 %

Franche-Comté : 8 894 → 2,0 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

Fab. de matériel de transport	1 710	19,2 %
BTP	1 568	17,6 %
Fab. produit caout., plastique	858	9,7 %
Métallurgie trans. métaux	673	7,6 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	624	7,0 %

Limousin : 4 378 → 1,0 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	1 075	24,6 %
Fab. aliments, boiss. et tabac.	611	14,0 %
Travail bois, indus. papier	356	8,1 %
Transports	317	7,2 %
Fab. produit caout., plastique	226	5,2 %

ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2000 (EN POINTS DE %)

- -1,1 à -0,6
- -0,5 à 0
- 0 à 1
- 1 à 2

Lecture

Nombre d'intérimaires en ETP

Ile-de-France : 80 312 → 18,0 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	15 518	19,3 %
-----	--------	--------

Part en % de la région dans l'ensemble des salariés intérimaires

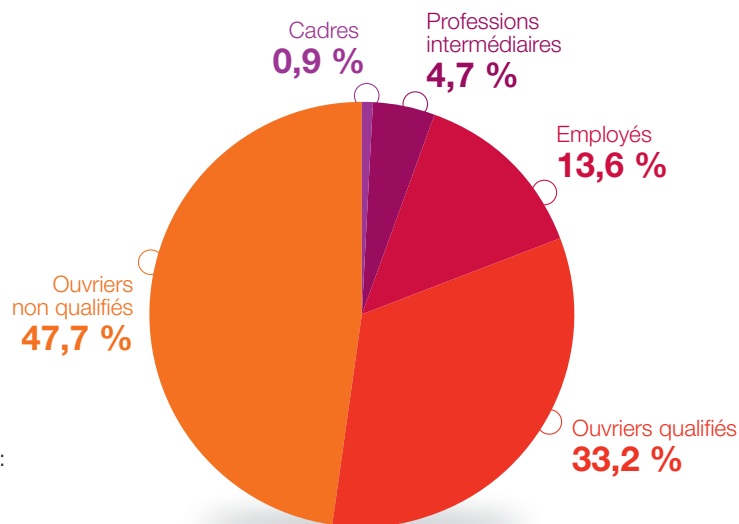
5 principaux secteurs utilisateurs des intérimaires dans la région : en termes d'ETP et part en %

L'ÉLEVATION DU NIVEAU MOYEN DE QUALIFICATION DES INTÉRIMAIRES ET LA TERTIARISATION DES COMPÉTENCES S'ACCÉLÈRENT EN 2009

En l'espace d'une décennie, la structure des qualifications intérimaires a profondément évolué. La part des ouvriers non qualifiés a diminué de 11,4 points en faveur des ouvriers qualifiés (+ 6,2 points), du groupe cadres/professions intermédiaires

(+ 4,3 points) et des employés (+ 0,9 point). En 2009, les qualifications relevant des fonctions tertiaires (cadres, professions intermédiaires et employés) comptent pour près du quart des salariés intérimaires.

RÉPARTITION DES INTÉRIMAIRES PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 1999

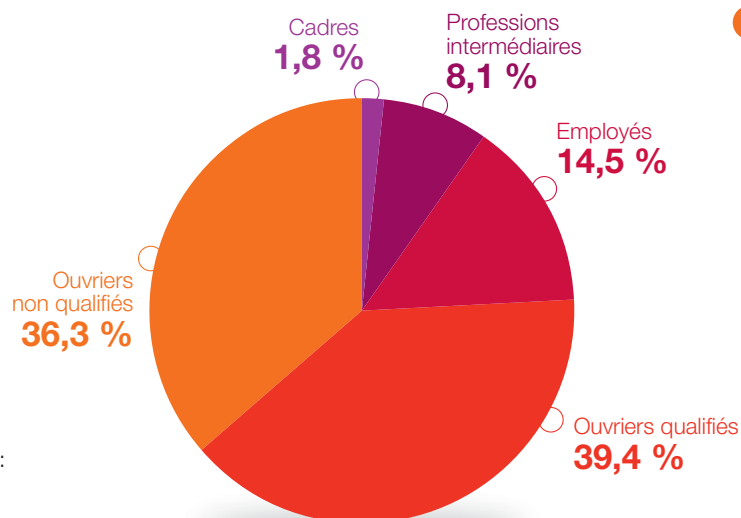


Nombre d'intérimaires en ETP :

514 925

- Cadres
- Professions intermédiaires
- Employés
- Ouvriers qualifiés
- Ouvriers non qualifiés

RÉPARTITION DES INTÉRIMAIRES PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2009



Nombre d'intérimaires en ETP :

447 348

L'INTÉRIM CADRES MOINS TOUCHÉ PAR LA RÉCESSION QUE LES AUTRES QUALIFICATIONS

En 2009, plus de 25 000 cadres ont travaillé en intérim comptant pour 8 000 équivalents temps plein. Le recul du nombre de cadres intérimaires (-16,7 %), deux fois moins marqué que pour la moyenne des qualifications, montre que malgré la récession et le développement de formes atypiques d'emploi concernant les cadres (auto-entrepreneurs, portage salarial...), cette pratique se maintient. Le développement de l'intérim cadres représente d'ailleurs pour les agences d'emploi l'une des évolutions les plus

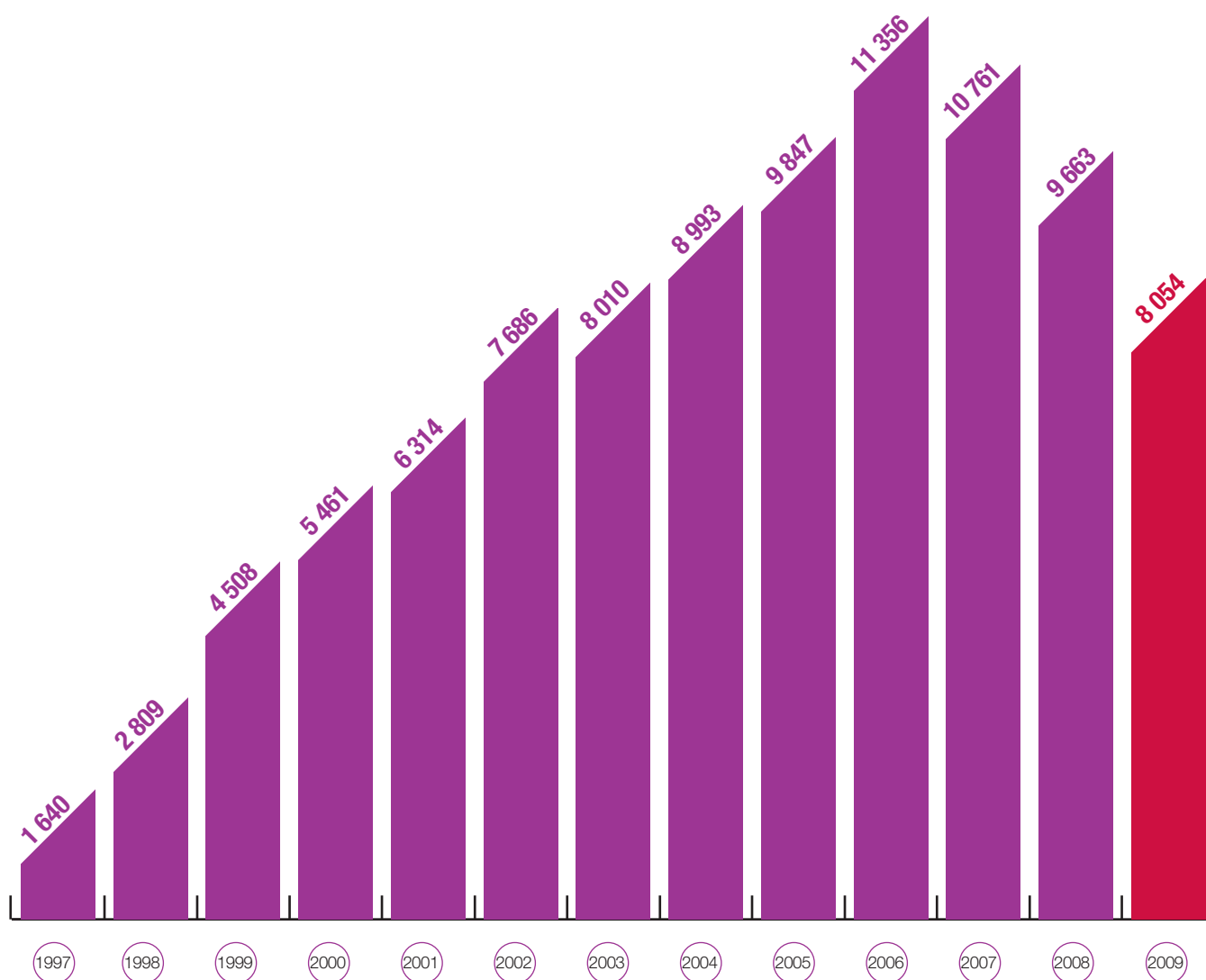
marquantes de ces dernières années : entre 1997 et 2009, la croissance de l'intérim cadres atteint 391 %.

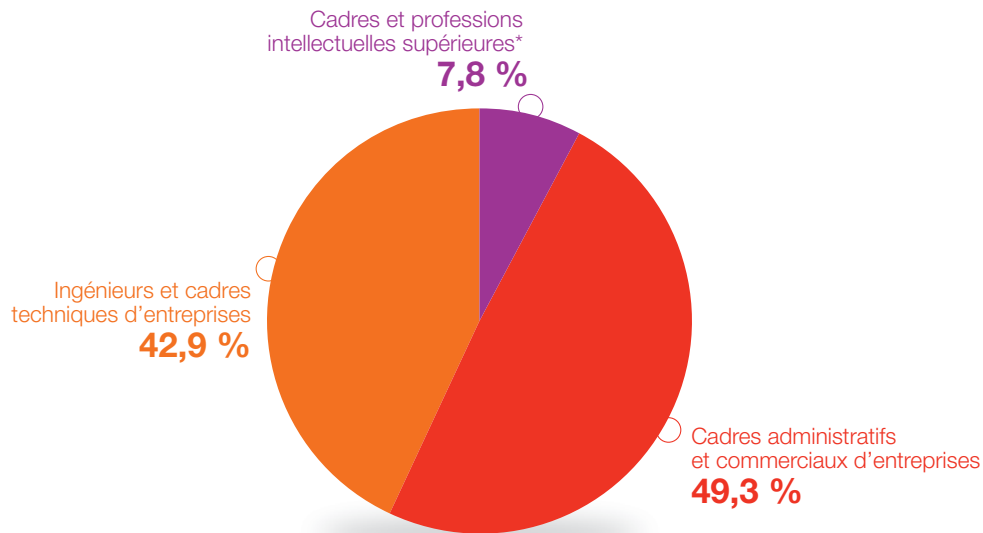
Parmi les raisons de cette montée en puissance, plusieurs facteurs peuvent être mentionnés :

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

- 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, souvent jeunes, gèrent leur carrière comme une suite de missions : l'agence d'emploi apparaît alors comme un facilitateur les accompagnant dans la gestion de leur carrière.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CADRES INTÉRIMAIRES EN ÉQUIVALENT EMPLOIS TEMPS PLEIN





PROFIL TYPE DES CADRES INTÉRIMAIRES

L'étude de l'Observatoire des métiers et de l'emploi (OME), « Trajectoire et devenir des cadres dans le travail temporaire », montre que d'une manière générale, avec une part plus significative de femmes et de « jeunes », la population des cadres intérimaires apparaît plus mixte que la moyenne. La part des seniors est 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. Leur motivation est tout simplement d'entrer sur le marché du travail, d'accéder à une expérience, variée lorsqu'ils parviennent à cumuler plusieurs missions. 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 les métiers d'« agent de maîtrise ».

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. Dans ce cas, elles ont un intérêt pour une logique de mission qui leur permet d'entrer plus vite sur le marché du travail local, 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, un certain nombre de « savoir-être », et enfin une approche globale et une « hauteur de vue ». C'est une population flexible et assez mobile qui a moins d'obligations familiales et personnelles.

Les entreprises les apprécient car « leur carrière est derrière eux, ils ne sont plus dans une logique de pouvoir, ils sont dans une posture de neutralité, d'objectivité, ça rassure ».

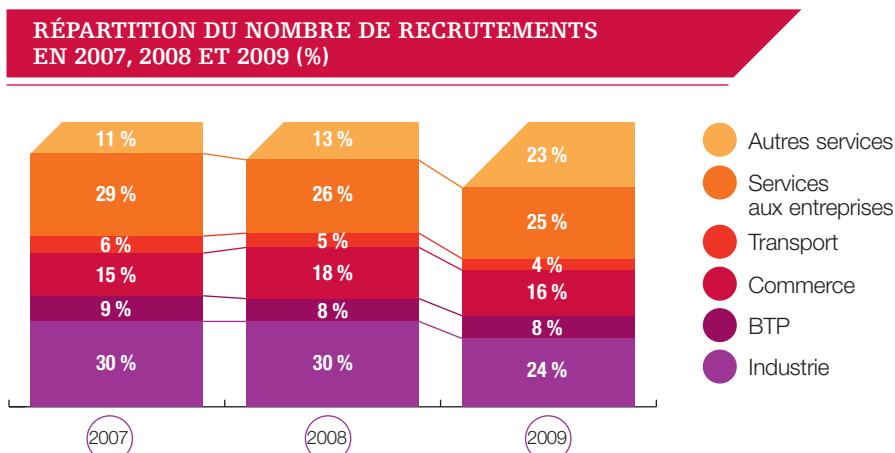
Selon plusieurs interlocuteurs, le marché risque de se développer fortement sur ce segment : « C'est une population qui vient finir sa carrière avec nous car ils ne parviennent plus à s'insérer dans le marché de l'emploi classique. Ils sont hyper-compétents et expérimentés... mais trop chers, l'intérim est leur seul moyen de préserver une activité rémunérée. »

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

3. L'ACTIVITÉ RECRUTEMENT EN 2009 LES AGENCES D'EMPLOI SE SONT VU CONFIER 30 000 RECRUTEMENTS, À PRÈS DE 70 % DANS LE SECTEUR TERTIAIRE

La loi de cohésion sociale de janvier 2005, a élargi le champ d'actions 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, AFPA, collectivités territoriales). Celles-ci ont changé de dimension et sont devenues des agences d'emploi. En 2009, 29 300 recrutements en CDI ou en CDD ont été effectués pour le compte d'entreprises par l'intermédiaire des agences d'emploi, en baisse de 42 % par rapport à 2008.

Le tertiaire cumule 68 % des recrutements, dont 48 % dans le secteur des services, ce qui confirme une bonne complémentarité sectorielle avec l'intérim. On observe en 2009 un net recul de la part de l'industrie, passée de 30 % en 2008, à 24 % en 2009. Si en moyenne le nombre de recrutements chute de 42 %, il croît de 1,6 % dans les autres services, secteur comprenant notamment la fonction publique et les services à la personne.

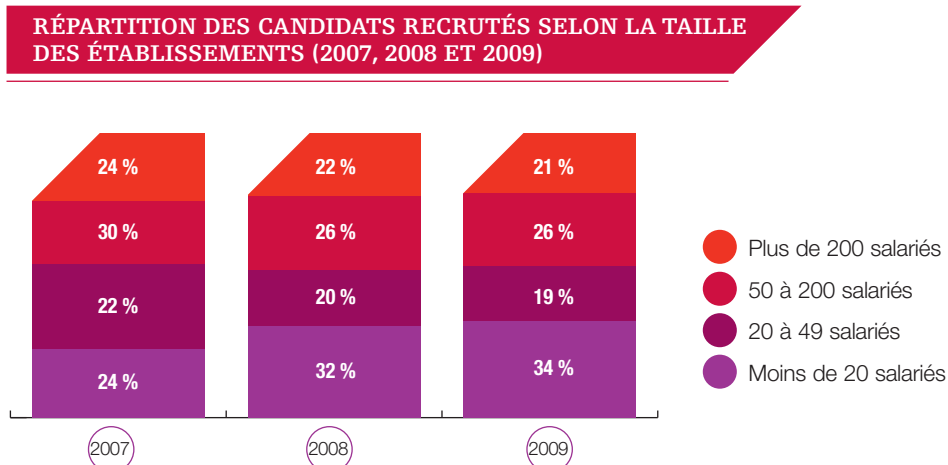


LES SERVICES DE RECRUTEMENT PROPOSÉS PAR LES AGENCES D'EMPLOI SONT ÉGALEMENT ADAPTÉS AUX ATTENTES DES PME

Les PME de moins de 250 salariés, représentent en France près de 2,7 millions d'entreprises et plus de 80 % des salariés. Il existe, en outre, un potentiel important de création d'emplois dans les PME-TPE qui n'est pas atteint car celles-ci 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 OSÉO 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 6 500 agences d'emploi ont la capacité de proposer une

offre de recrutement à des PME régionales. En 2009, la part des établissements de moins de 50 salariés représente 53 % 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, cette année 34 % des recrutements réalisés, contre 24 % deux ans plus tôt.



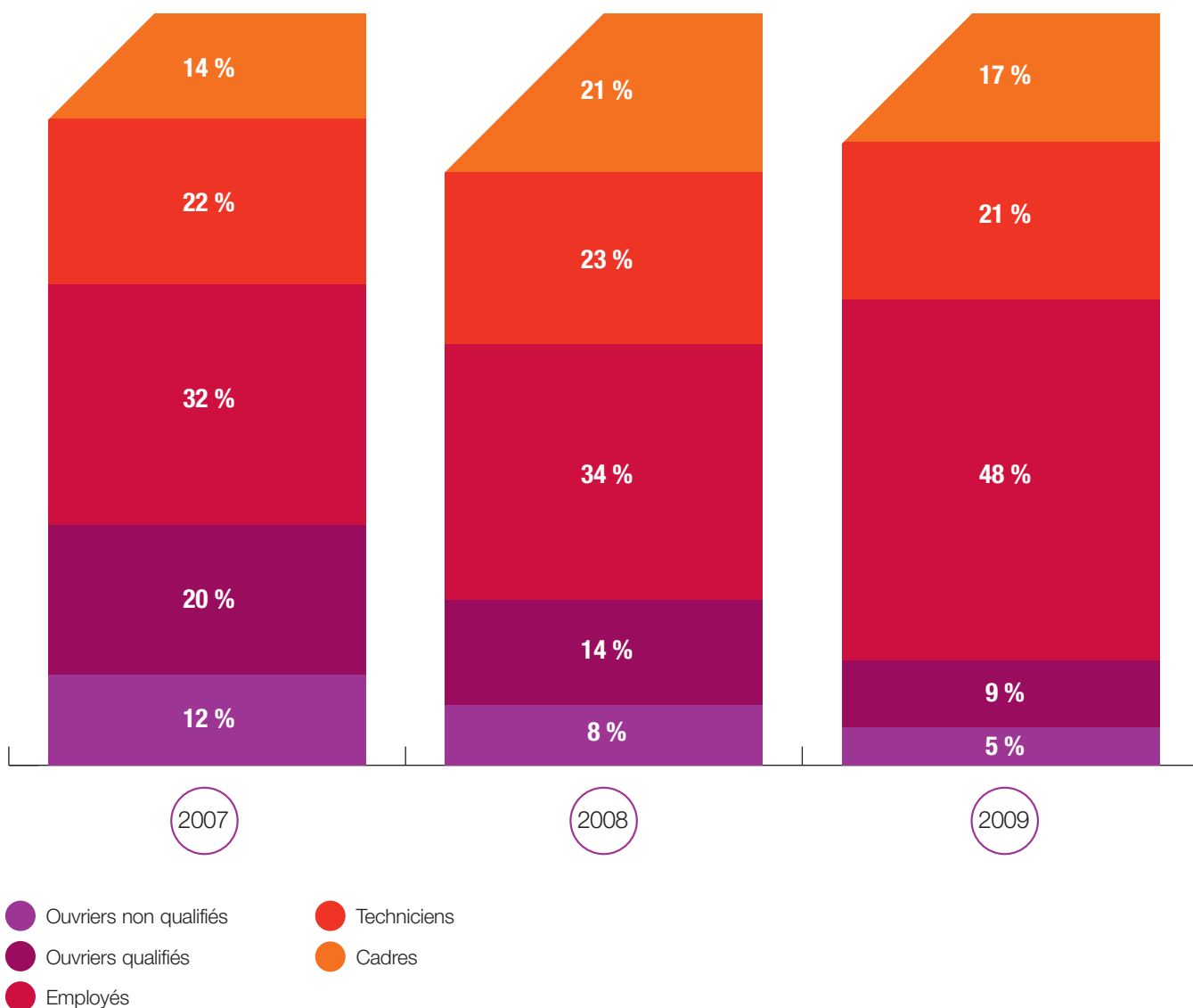
CONFIRMATION DE LA CONSOLIDATION D'UN SERVICE DE RECRUTEMENT DÉDIÉ AUX EMPLOYÉS, AUX TECHNICIENS ET AUX OUVRIERS

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 2009, les recrutements ont bénéficié à 48 % d'employés, 21 % de techniciens et agents de maîtrise et 14 % d'ouvriers, illustrant la consolidation d'un nouveau type de service

d'intermédiation sur le marché de l'emploi. 17% des recrutements concernent des cadres.

En termes de développement, c'est la catégorie des ouvriers (qualifiés, comme non qualifiés) qui connaît le recul le plus important avec une baisse de respectivement 63 % et 64 %.

RÉPARTITION DES CANDIDATS RECRUTÉS SELON LEUR QUALIFICATION (2007, 2008 ET 2009)



LES COMMERCIAUX REPRÉSENTENT EN 2009 LE MÉTIER POUR LEQUEL LES CLIENTS ONT LE PLUS FAIT APPEL AUX AGENCES D'EMPLOI POUR LEUR RECRUTEMENT

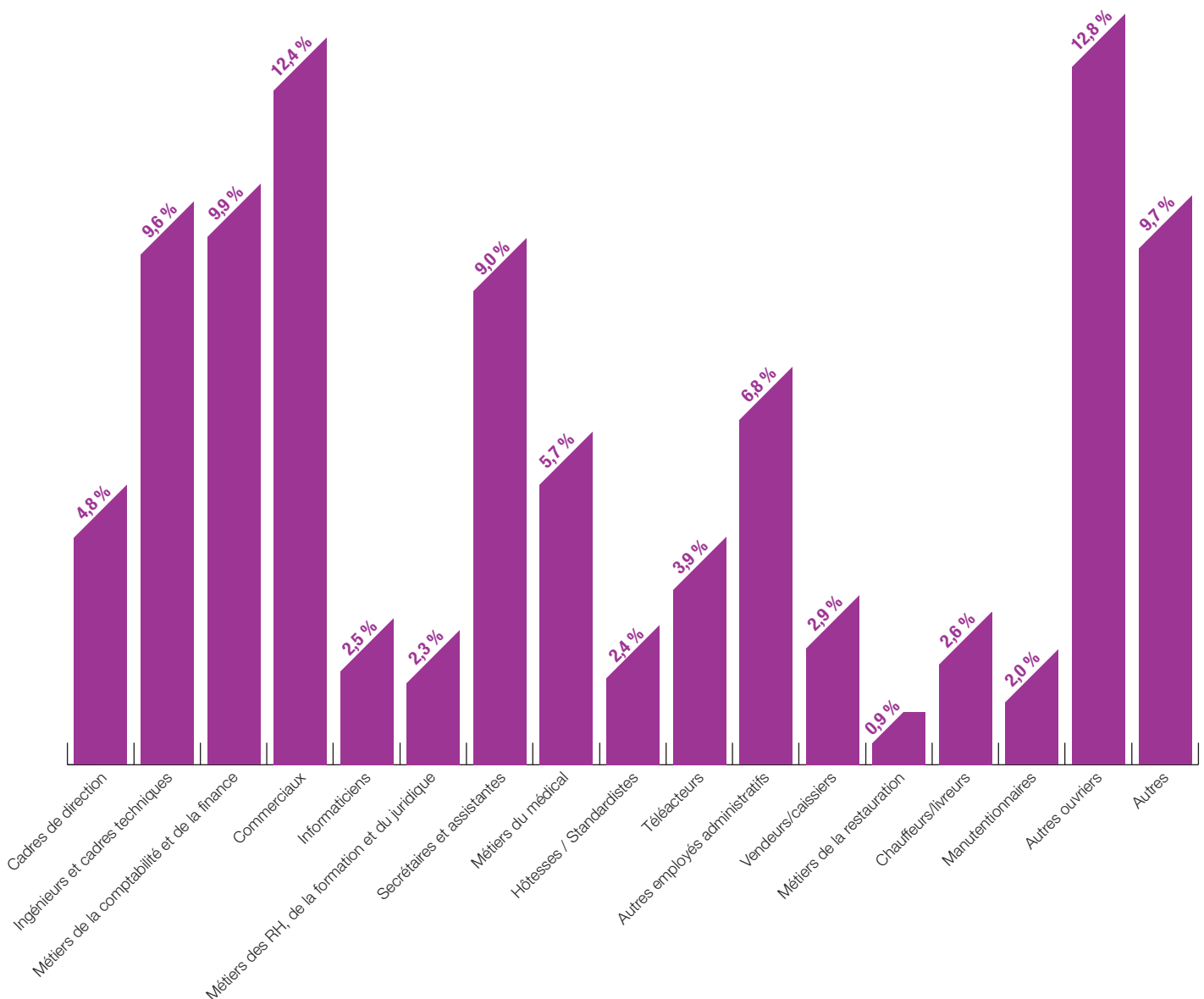
Dans le détail des profils, les commerciaux comptent pour 12,4 % des recrutements réalisés et représentent le métier le plus recherché. En effet, dans un contexte économique difficile, les entreprises misent sur leur force de vente pour maintenir ou développer leur part de marché.

La part des recrutements réalisés est également significative pour d'autres métiers dits « stratégiques ». Les cadres de direction totalisent 5 % et les ingénieurs et cadres techniques 9,6 %.

Dans le domaine du « middle management », les métiers de la comptabilité/finance

comptent pour 9,9 % du total, les informaticiens pour 2,5 % et les métiers des RH et du juridique pour 2,3 %. Les employés recrutés par l'intermédiaire des agences d'emploi sont d'abord des secrétaires et assistantes (9,0 %), d'autres employés administratifs (6,8 %) et des professionnels du secteur médical (5,7 %).

RÉPARTITION DES CANDIDATS RECRUTÉS EN 2009 SELON LEUR MÉTIER



III – TYPOLOGIE DES CLIENTS DES AGENCES D'EMPLOI

RÔLE DES AGENCES D'EMPLOI 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. 6 500 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 doivent faire preuve de réactivité. Ce qui leur permet 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, devant le CDD et les heures supplémentaires, l'intérim est le mode de flexibilité qui répond le mieux aux besoins des entreprises confrontées à de fortes fluctuations d'activité.

1. RÔLE ÉCONOMIQUE DE L'INTÉRIM

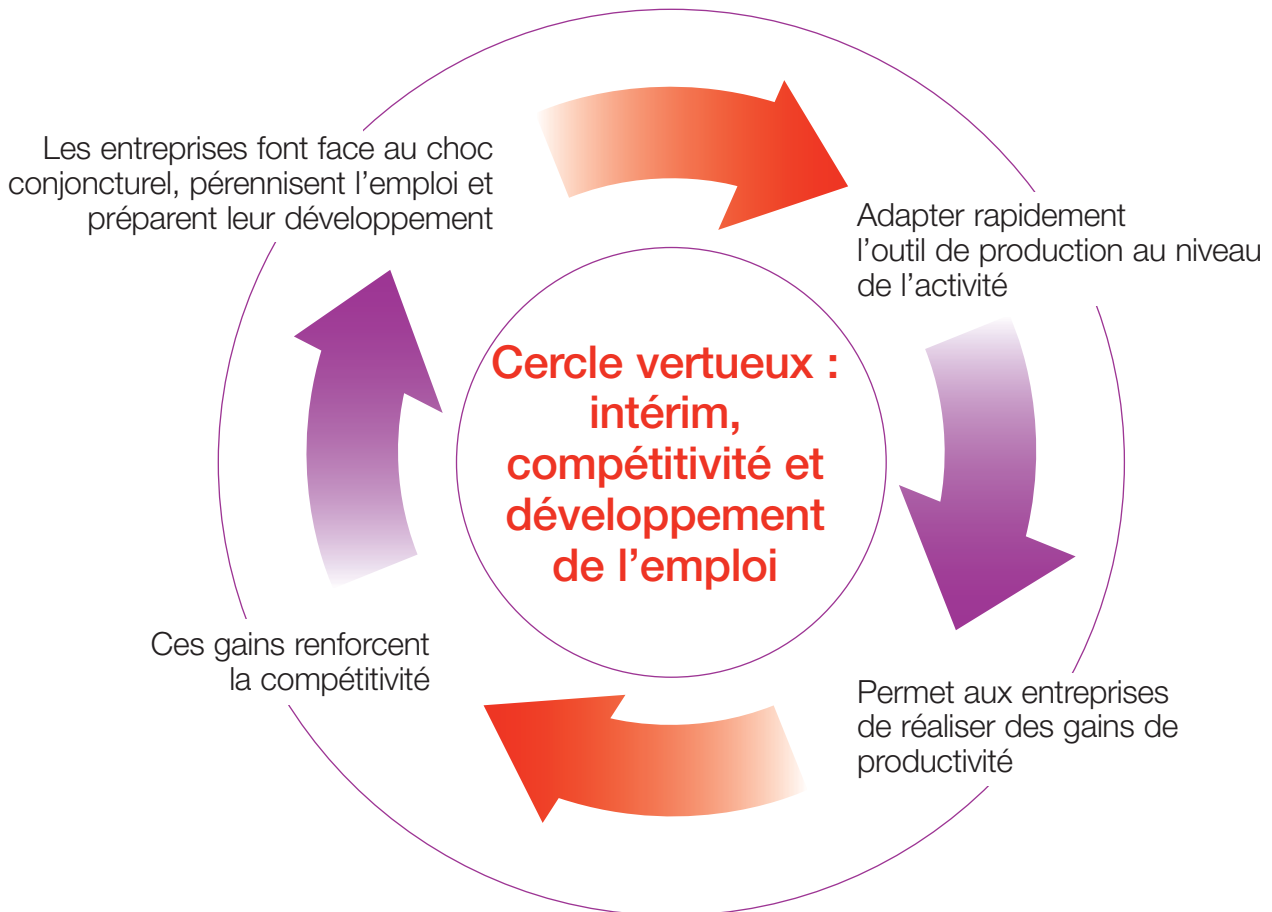
L'INTÉRIM RENFORCE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

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 qui 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

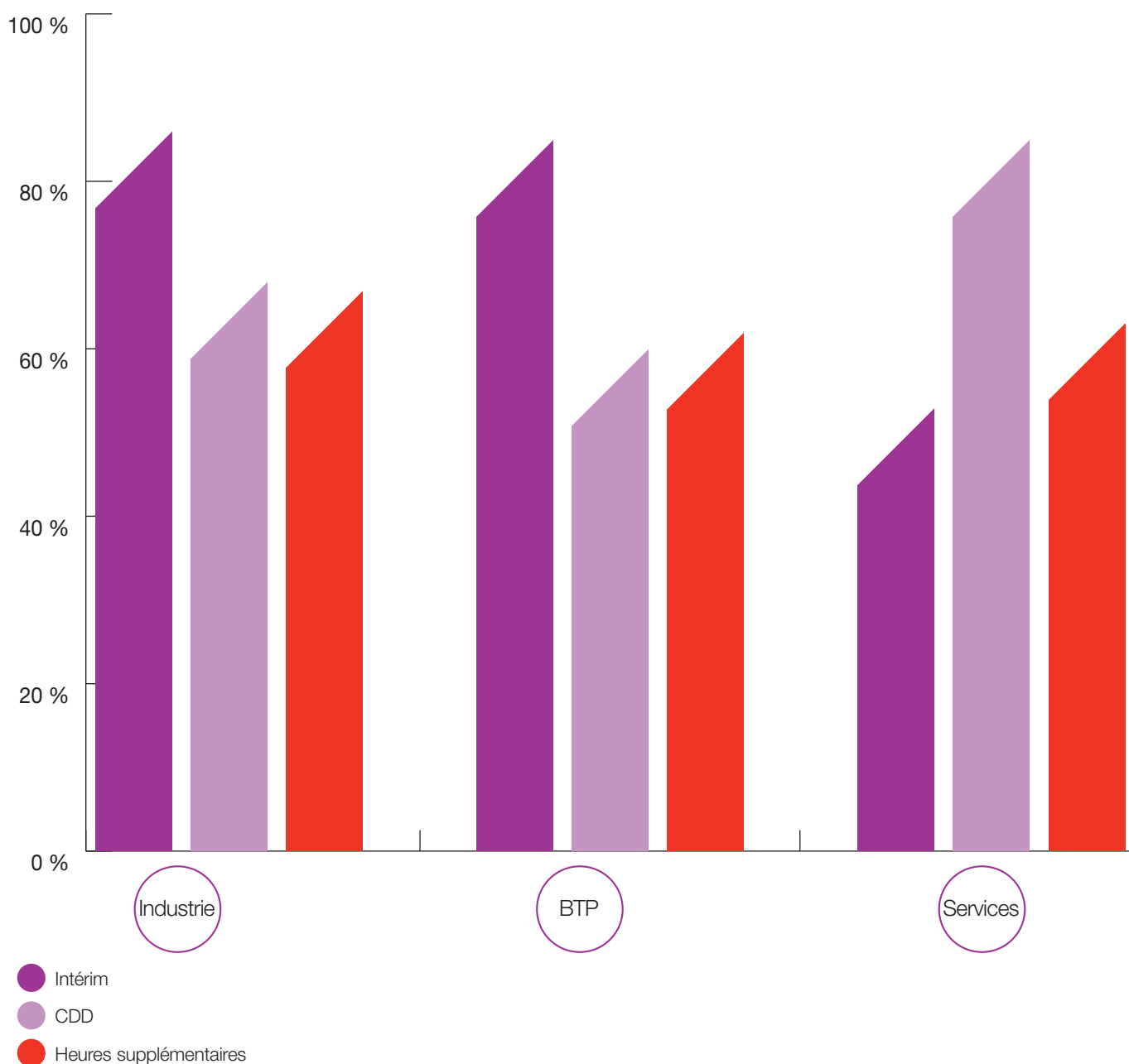
L'enquête réalisée par la DARES portant sur « Les pratiques de flexibilité » (Acémo Flexibilité) révèle que dans les secteurs où la production est organisée en flux tendu, l'intérim est utilisé comme le principal levier pour gérer les fluctuations d'activité. Dans l'industrie, l'intérim constitue la première réponse aux besoins 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 (l'intérim répond ainsi au besoin de flexibilité des entreprises du BTP à titre principal ou occasionnel dans 85 % des cas).

Les auteurs révèlent, par ailleurs, 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.

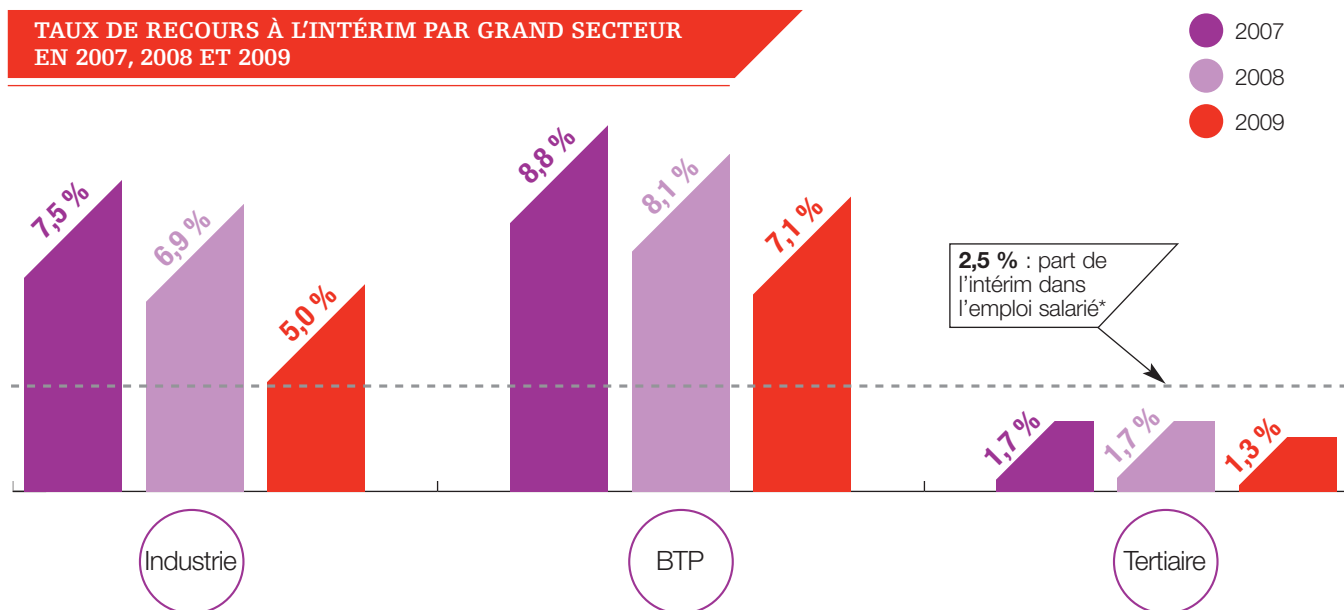
MODES DE FLEXIBILITÉ UTILISÉS À TITRE PRINCIPAL OU OCCASIONNEL SELON LES SECTEURS



2. RECOURS À L'INTÉRIM

L'INTÉRIM REPRÉSENTE EN 2009, 2,5 %, DE L'EMPLOI SALARIÉ*. LE RECOURS À L'INTÉRIM SE REDRESSE NETTEMENT EN FIN D'ANNÉE

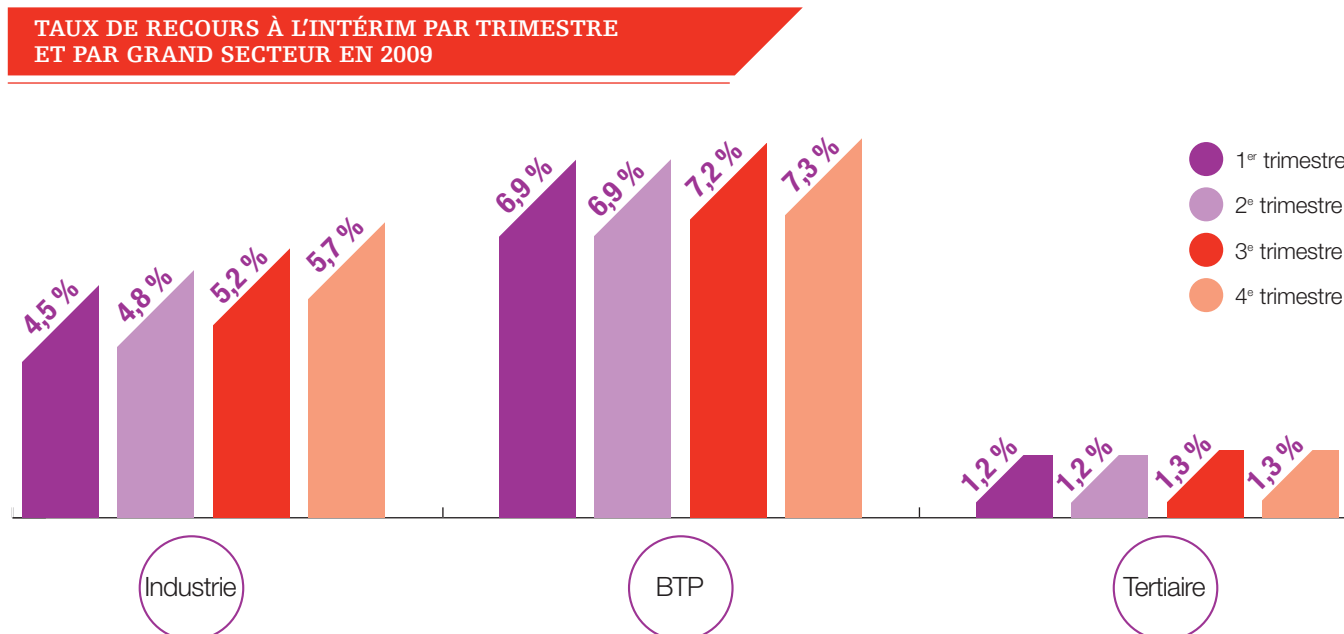
Le recours à l'intérim diminue en moyenne de 0,8 point en 2009 et s'établit à 2,5 % de l'emploi salarié*. Avec un recul de près de 2 points, c'est dans le secteur industriel que le recours à l'intérim a le plus fortement chuté. Le BTP enregistre une baisse de 1 point de la proportion des intérimaires et le tertiaire un recul de 0,4 point.



Dans le détail des trimestres, après un effondrement du recours à l'intérim observé au premier trimestre, confirmé au 2^e trimestre, la part de l'intérim s'est progressivement redressée aux 3^e et

4^e trimestres. En fin d'année, le recours à l'intérim s'établit à 2,7 %. Cette évolution révèle que lorsque les entreprises sont confrontées à des difficultés conjoncturelles, elles réduisent

logiquement en priorité leur recours à l'intérim. De la même manière, dès qu'elles enregistrent une amélioration, elles s'appuient sur l'intérim pour accompagner leur redressement.



* 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.

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

L'INTÉRIM INDUSTRIEL DUREMENT AFFECTÉ PAR LA CRISE ÉCONOMIQUE

En 2009, le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein a chuté de près de 36 % dans l'industrie.

Les effectifs intérimaires dans le BTP et le tertiaire, diminuent d'environ 18 %, correspondant à une baisse deux fois moins marquée que dans l'industrie.

TAUX D'ÉVOLUTION ANNUEL DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE PAR SECTEUR (%)

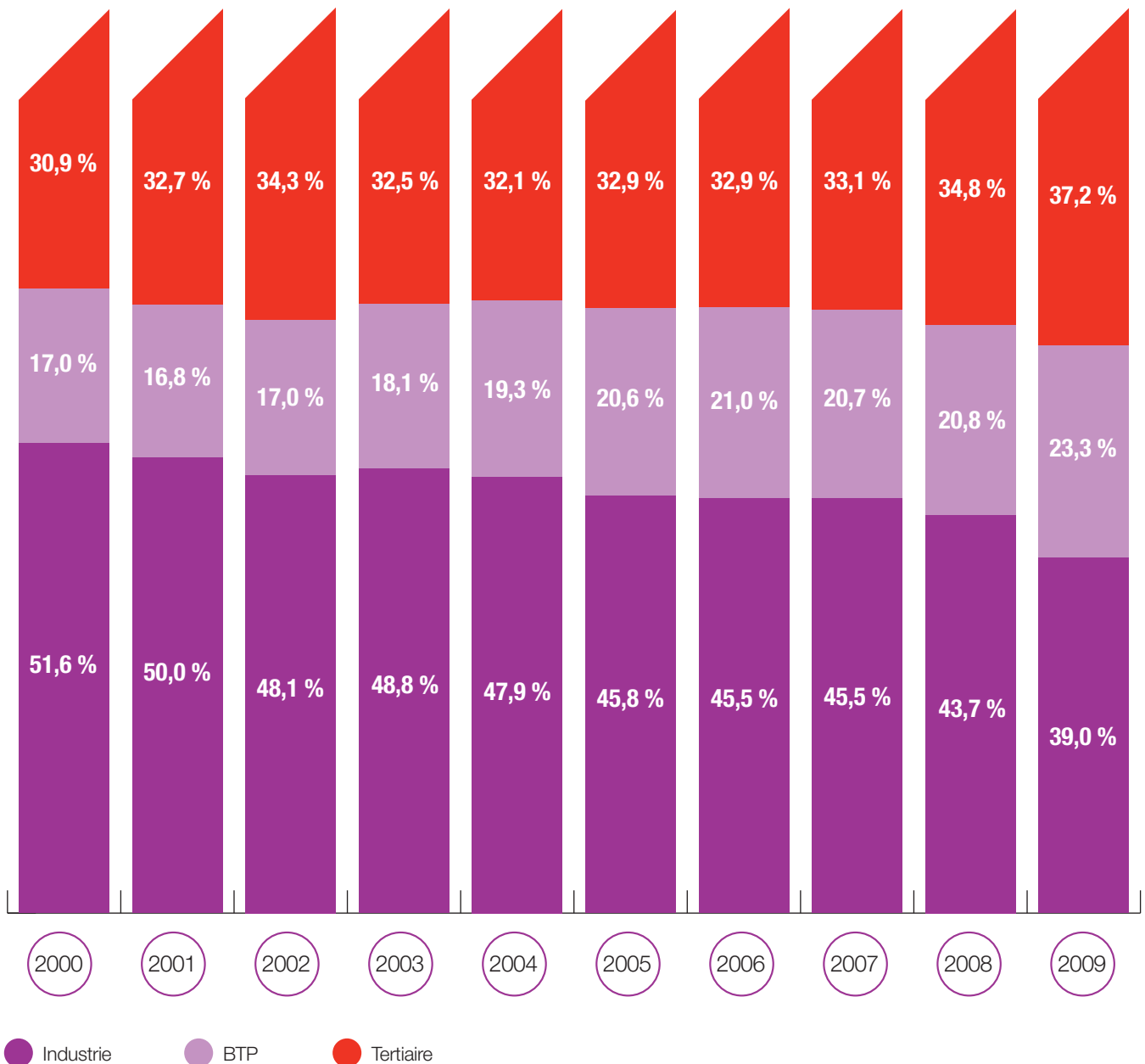


Sur fond de délocalisations, le recul de la part de l'industrie dans l'emploi intérimaire, tendanciel depuis le début des années 2000, s'est accéléré en 2009.

L'industrie représente désormais 39 % de l'intérim en 2009 contre 43,7 % un an auparavant. Depuis 2000, la part relative de l'industrie a baissé de 12,6 points.

En dépit d'une baisse d'environ 18 %, la part du tertiaire et du BTP s'apprécie et représente respectivement 37,2 % et 23,3 % du total.

RÉPARTITION EN % DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE EN VOLUME DE 2000 À 2008



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

L'ANNÉE 2009 EST CARACTÉRISÉE PAR DES ÉVOLUTIONS TRIMESTRIELLES NÉGATIVES ININTERROMPUES POUR LA QUASI-TOTALITÉ DES SECTEURS

Dans le détail trimestriel, à l'exception de la cokéfaction au premier semestre, de la production/distribution d'électricité au premier trimestre et de l'industrie

pharmaceutique au 4^e trimestre, la totalité des activités industrielles sont orientées à la baisse durant toute l'année. La détérioration de l'industrie, très marquée

durant les trois premiers trimestres apparaît contenue en fin d'année.

Part en % dans l'ensemble

Emploi intérimaire en ETP en 2009 : 447 348

**Agriculture
2 471
0,6 %**

**Industrie 174 337
39,0 %**

**BTP 104 225
23,3 %**

**Tertiaire 166 285
37,2 %**

Répartition en 17 secteurs	Détail en 38 secteurs	Nombre d'intérimaires en ETP	Tendance T1 2009// T1 2008	Tendance T2 2009// T2 2008	Tendance T3 2009// T3 2008	Tendance T4 2009// T4 2008
Agriculture, sylviculture et pêche	Agriculture, sylviculture et pêche	2 471	-	-	-	-
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	Fabrication d'aliments, boissons et produits à base de tabac	41 056	-	-	-	-
Cokéfaction et raffinage	Cokéfaction et raffinage	465	+	+	-	--
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	Fabrication de produits informatiques, électroniques & optiques	6 263	-	---	---	--
	Fabrication d'équipements électriques	6 908	--	---	---	--
	Fabrication de machines & équipements	8 890	---	---	---	---
Fabrication de matériels de transport	Fabrication de matériels de transport	17 306	---	---	---	-
Fabrication d'autres produits industriels	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	3 070	--	---	--	-
	Industrie chimique	8 138	---	---	--	-
	Industrie pharmaceutique	5 797	-	-	-	+
	Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	9 477	---	---	--	-
	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	17 133	---	---	--	--
	Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	18 174	---	---	---	--
	Autres industries manufacturières ; réparations et installations de machines et d'équipements	14 264	---	---	---	--
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	Industries extractives	1 290	---	--	--
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	4 763	+	-	-	-	
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets	11 344	-	-	-	-	

+ : 0 à 21 % - : -20 à 0 % -- : -40 à -20 % --- : -62 à -40 %

La situation est un peu plus contrastée dans les secteurs du tertiaire, avec en tendance, un recul deux fois moins marqué que dans l'industrie, et des situations plus hétérogènes. En effet, l'intérim se redresse dans la restauration au 4^e trimestre, dans le

secteur de la santé il progresse au 3^e trimestre, dans les arts et spectacles les 2^e et 3^e trimestres sont orientés à la hausse. Enfin, l'intérim a progressé dans l'administration tout au long de l'année. Cette évolution positive s'explique par

l'ouverture de la fonction publique à l'intérim en 2009, permettant désormais aux administrations de s'appuyer sur les agences d'emploi pour garantir la continuité du service public.

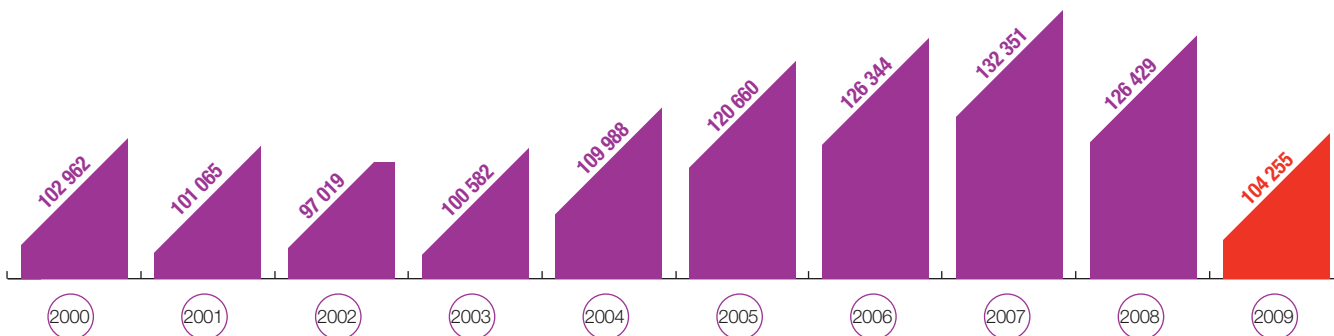
Répartition en 17 secteurs	Détail en 38 secteurs	Nombre d'intérimaires en ETP	Tendance T1 2009// T1 2008	Tendance T2 2009// T2 2008	Tendance T3 2009// T3 2008	Tendance T4 2009// T4 2008
Construction	Construction	104 255	--	-	-	-
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	43 936	--	--	-	-
Transport et entreposage	Transport et entreposage	44 420	--	--	-	-
Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	7 210	--	--	-	+
Information et communication	Édition, audiovisuel et diffusion	1 099	-	--	--	--
	Télécommunications	1 544	--	--	--	--
	Activités informatiques et services d'information	4 068	-	-	-	-
Activités financières et d'assurance	Activités financières et d'assurance	8 665	-	-	-	-
Activités immobilières	Activités immobilières	2 575	-	-	-	-
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	12 198	---	--	--	-
	Recherche-développement scientifique	1 428	-	-	-	-
	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	2 452	--	--	--	--
	Activités de services administratifs et soutien	20 178	--	--	-	-
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	Administration publique	1 415	+	+	+	+
	Enseignement	1 318	-	-	--	-
	Activités pour la santé humaine	4 878	-	-	+	-
	Hébergement médico-social et action sociale sans hébergement	3 294	-	-	-	-
Autres activités de services	Arts, spectacles et activités récréatives	1 285	-	+	+	-
	Autres activités de services, activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités extra-territoriales	4 312	-	--	--	-

+ : 0 à 21 % - : -20 à 0 % -- : -40 à -20 % --- : -62 à -40 %

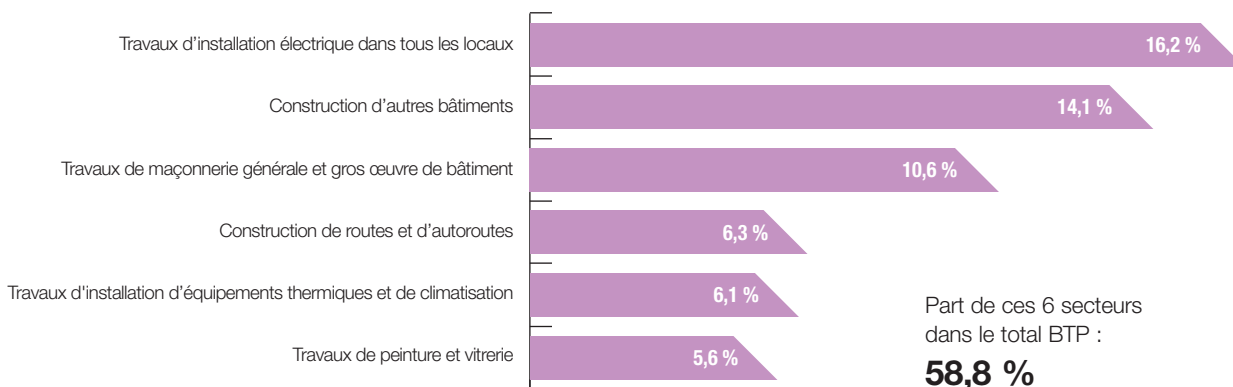
3. 6 ZOOMS SECTORIELS

L'INTÉRIM DANS LE BTP

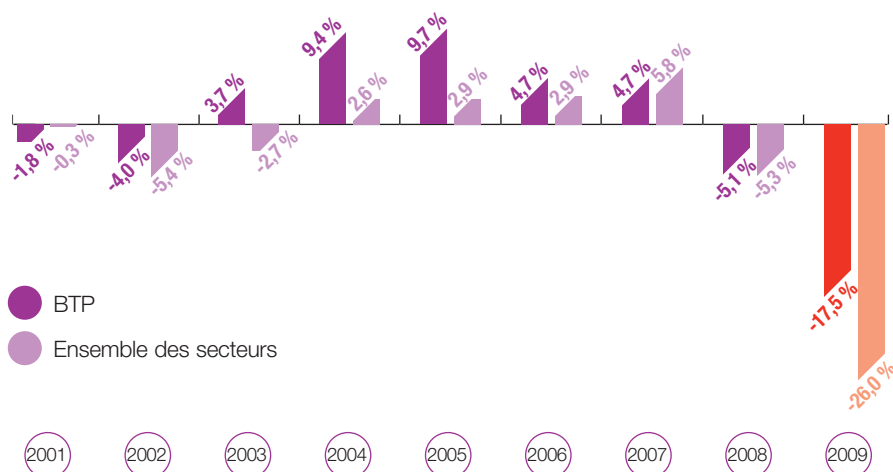
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS INTÉRIMAIRES EN ÉQUIVALENT EMPLOIS TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DU BTP



PART DES 6 PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS DU BTP (DÉTAIL NAF700)



ÉVOLUTION ANNUELLE COMPARÉE DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES DU BTP À L'ENSEMBLE DES INTÉRIMAIRES



Tendances

En 2009, l'emploi salarié dans le secteur du BTP décroît de 2,6 %. Dans le même temps, l'emploi intérimaire diminue de 17,5 %.

Le taux de croissance annuel moyen de l'emploi intérimaire dans le BTP atteint 0,1 % au cours des 9 dernières années contre -3,3 % pour l'ensemble des secteurs.

Dans le détail sectoriel, ce sont les travaux d'installation électrique (16,2 %), la construction de bâtiments (14,1 %) et les travaux de maçonnerie (10,6 %) qui emploient le plus d'intérimaires.

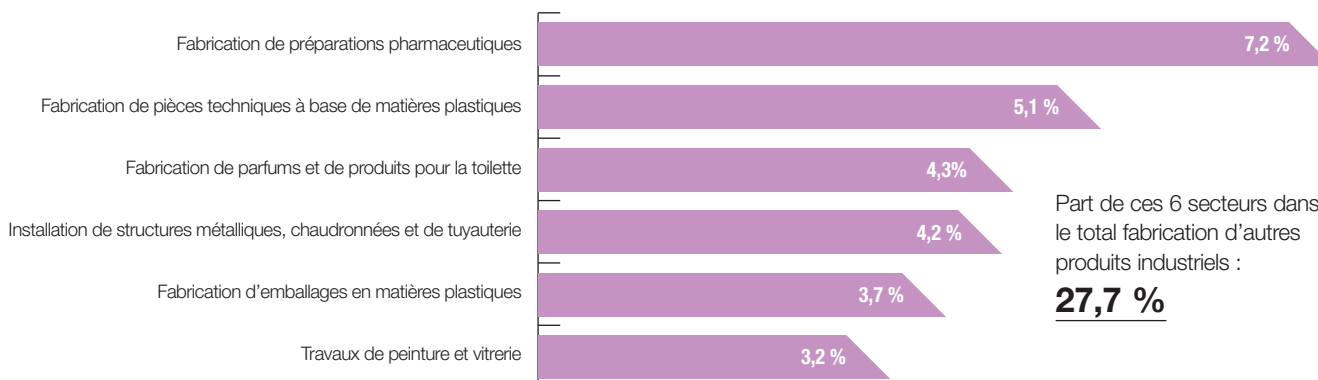
Ces 3 sous-secteurs comptabilisent plus de 40 % des intérimaires du secteur du BTP.

L'INTÉRIM DANS LA FABRICATION D'AUTRES PRODUITS INDUSTRIELS

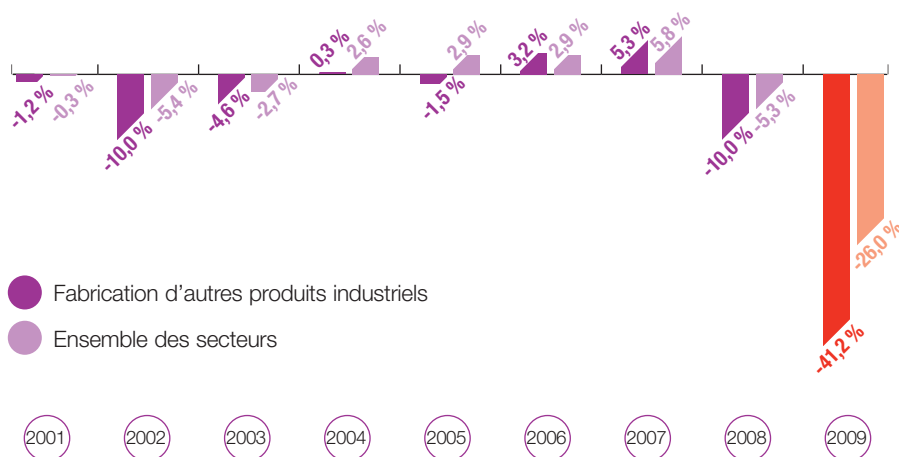
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS INTÉRIMAIRES EN ÉQUIVALENT EMPLOIS TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION D'AUTRES PRODUITS INDUSTRIELS



PART DES 6 PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS DE LA FABRICATION D'AUTRES PRODUITS INDUSTRIELS (DÉTAIL NAF700)



ÉVOLUTION ANNUELLE COMPARÉE DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION D'AUTRES PRODUITS INDUSTRIELS À L'ENSEMBLE DES INTÉRIMAIRES



Tendances

En 2009, l'emploi salarié dans le secteur de la fabrication d'autres produits industriels diminue de 7,4 %. Dans le même temps, l'emploi intérimaire y connaît une baisse de 41,2 % correspondant à un recul de 50 000 intérimaires en ETP.

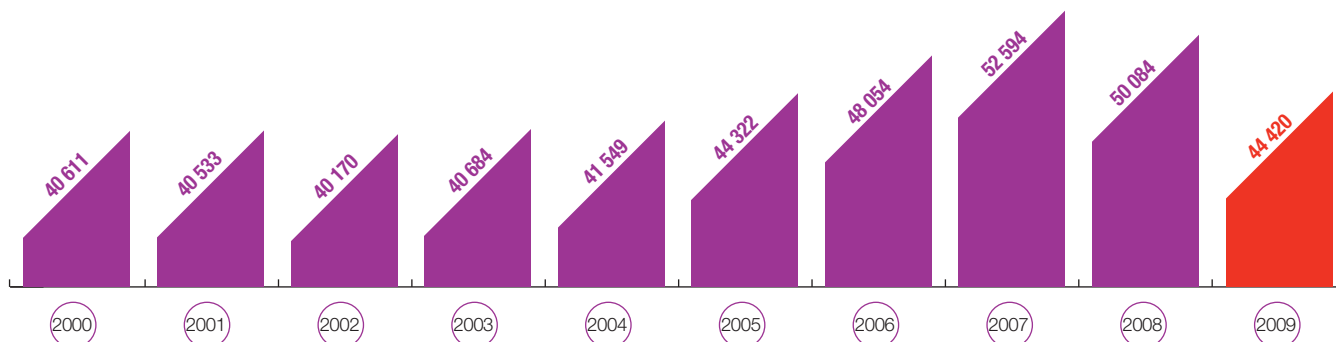
Au cours des 9 dernières années, le taux d'évolution annuel moyen, fortement impacté par l'année 2009, représente -7,8 % contre -3,3 % en moyenne.

Le recul des effectifs observé en 2009 s'explique en partie par la crise qui a durement frappé les entreprises qui concourent à la production d'éléments pour l'automobile : la plasturgie, le caoutchouc, le verre, la fonderie...

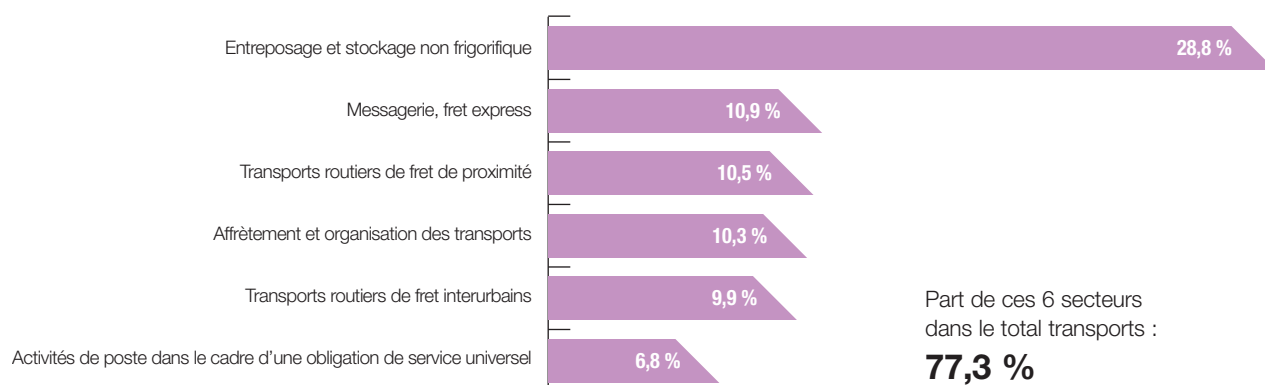
La chute des effectifs intérimaires en mission auprès des équipementiers automobiles se traduit par une forte dispersion : les 6 premiers sous-secteurs concentrent à peine plus du quart des intérimaires employés dans la fabrication d'autres produits industriels.

L'INTÉRIM DANS LES TRANSPORTS

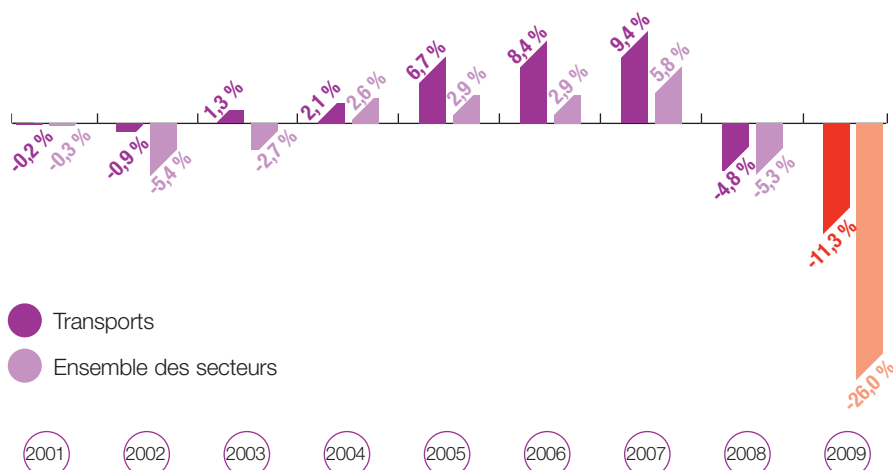
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS INTÉRIMAIRES EN ÉQUIVALENT EMPLOIS TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS



PART DES 6 PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS DES TRANSPORTS (DÉTAIL NAF700)



ÉVOLUTION ANNUELLE COMPARÉE DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES DES TRANSPORTS À L'ENSEMBLE DES INTÉRIMAIRES



Tendances

En 2009, l'emploi salarié dans le secteur des transports se contracte de 2,4 %. La baisse est amplifiée dans l'emploi intérimaire avec une diminution de 11,3 % des effectifs, retrouvant ainsi le niveau de 2005.

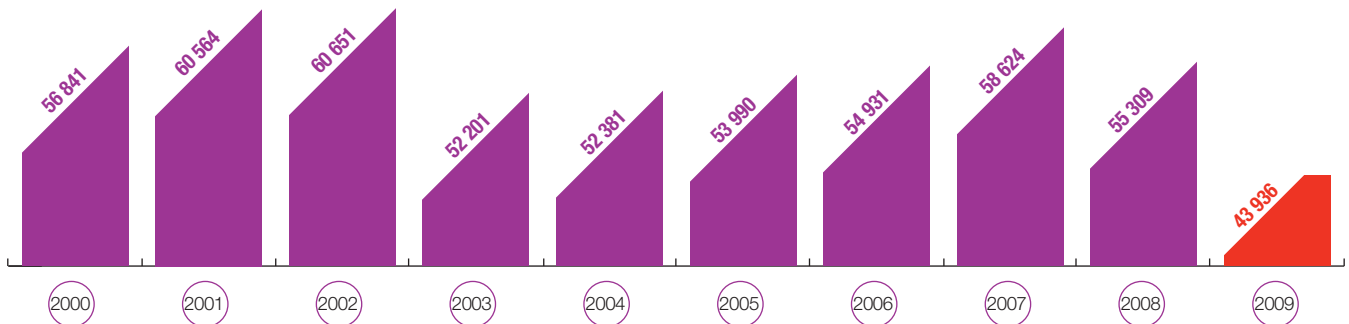
Au cours des 9 dernières années, le taux de croissance annuel moyen dans le secteur des transports demeure positif et atteint 0,7 % contre -3,3 % pour l'ensemble des secteurs.

L'activité entreposage et stockage non frigorifique reste, de loin, le premier sous-secteur client concentrant à lui seul 28,8 % des intérimaires des transports.

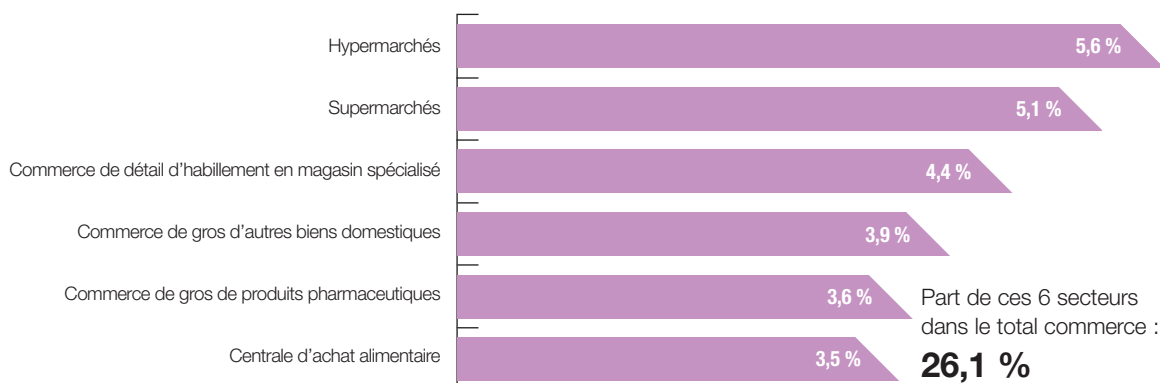
Les transports recouvrent des activités concentrées : les 6 premiers sous-secteurs représentent près de 80 % des effectifs.

L'INTÉRIM DANS LE COMMERCE

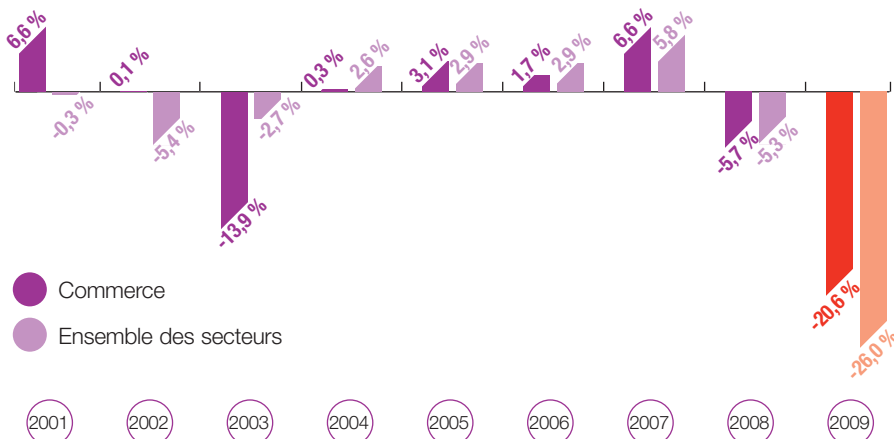
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS INTÉRIMAIRES EN ÉQUIVALENT EMPLOIS TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DU COMMERCE



PART DES 6 PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS DU COMMERCE (DÉTAIL NAF700)



ÉVOLUTION ANNUELLE COMPARÉE DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES DU COMMERCE À L'ENSEMBLE DES INTÉRIMAIRES



Tendances

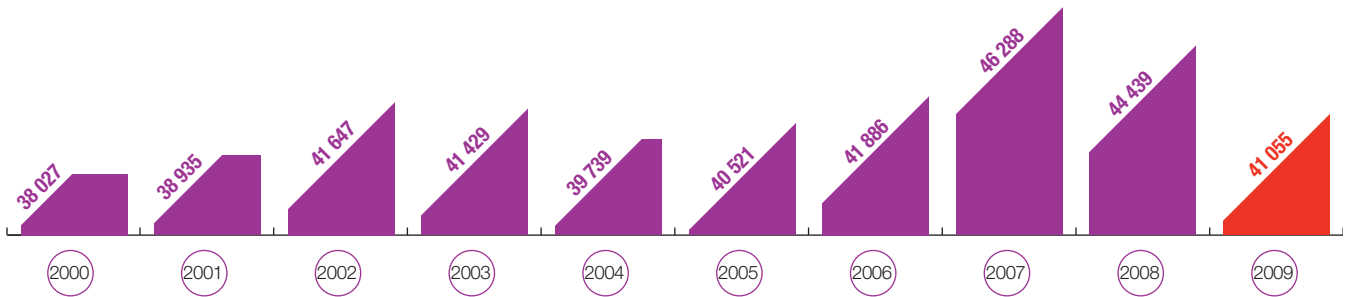
En 2009, l'emploi salarié dans le secteur du commerce décroît de 2,9 %. L'emploi intérimaire diminue de 20,6 % et concerne en 2009 près de 44 000 emplois équivalent temps plein.

Durant les 9 dernières années, le taux de croissance annuel moyen dans ce secteur a été de -2,4 %, contre -3,3 % tous secteurs confondus.

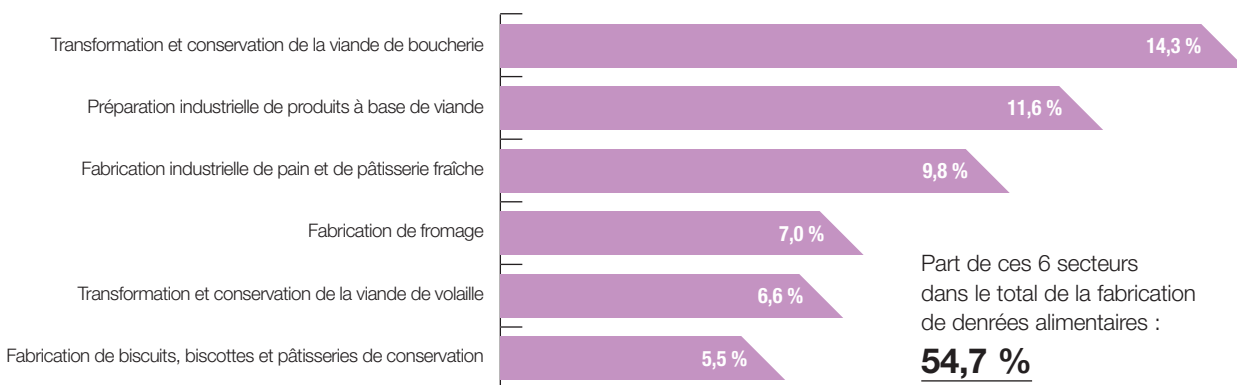
Les sous-secteurs hypermarchés et supermarchés emploient environ 10 % des effectifs du secteur ; pour le reste, l'emploi est fortement atomisé entre les différentes catégories de commerce de gros et de détail.

L'INTÉRIM DANS LA FABRICATION DE DENRÉES ALIMENTAIRES

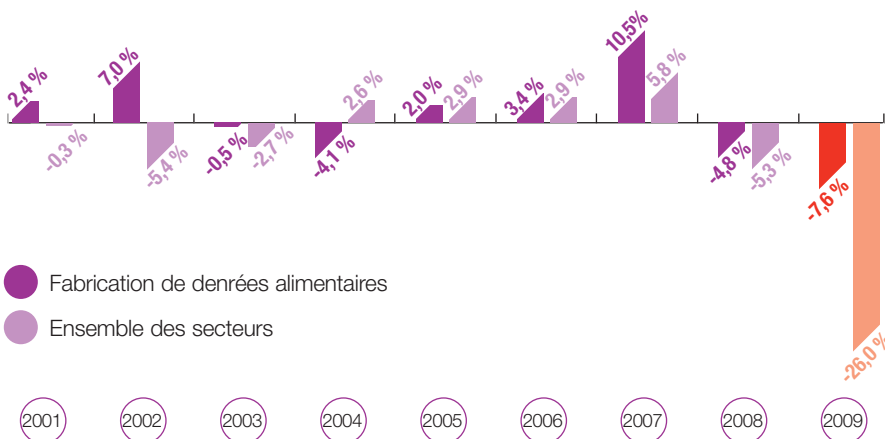
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS INTÉRIMAIRES EN ÉQUIVALENT EMPLOIS TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION DE DENRÉES ALIMENTAIRES



PART DES 6 PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS DE LA FABRICATION DE DENRÉES ALIMENTAIRES (DÉTAIL NAF700)



ÉVOLUTION ANNUELLE COMPARÉE DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION DE DENRÉES ALIMENTAIRES À L'ENSEMBLE DES INTÉRIMAIRES



Tendances

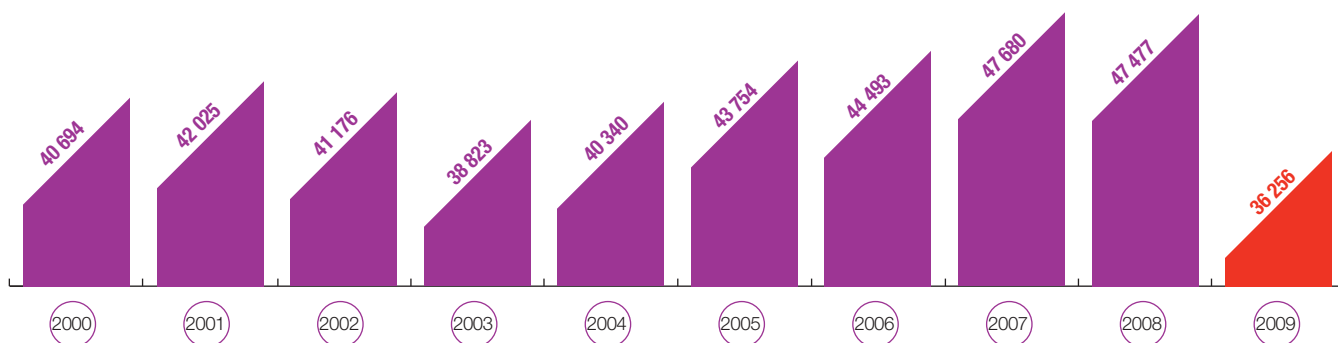
En 2009, l'emploi salarié dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires recule de 2,3 %. L'emploi intérimaire dans ce secteur diminue de 7,6 %.

Ce secteur industriel, étroitement connecté à la consommation incompressible des ménages, apparaît moins sensible à la conjoncture. Au cours des 9 dernières années, le niveau de l'emploi intérimaire est demeuré remarquablement stable, le taux d'évolution annuel moyen enregistrant une évolution légèrement positive (0,9 %).

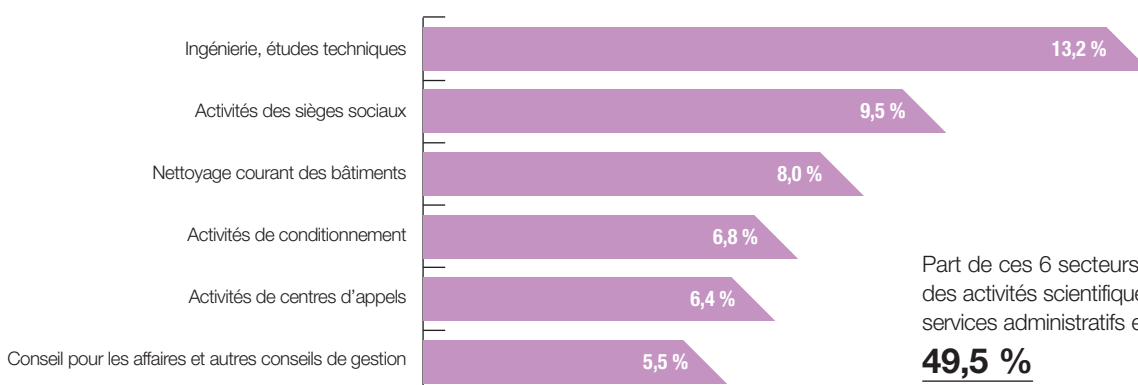
Dans le détail sectoriel, les 3 premiers sous-secteurs, transformation et conservation de la viande (14,3 %), préparation de produits à base de viande (11,6 %) et la pâtisserie (9,8 %) représentent plus du tiers de l'emploi intérimaire du secteur de la fabrication des denrées alimentaires.

L'INTÉRIM DANS LES ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES, LES SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS INTÉRIMAIRES EN ÉQUIVALENT EMPLOIS TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES, LES SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN



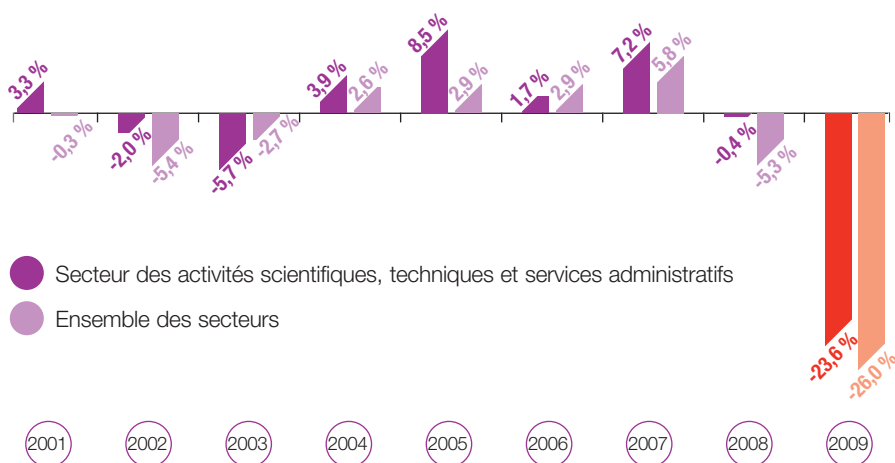
PART DES 6 PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS DES ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES, TECHNIQUES, SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN (DÉTAIL NAF700)



Part de ces 6 secteurs dans le total des activités scientifiques, techniques, services administratifs et de soutien :

49,5 %

ÉVOLUTION ANNUELLE COMPARÉE DU NOMBRE D'INTÉRIMAIRES DANS LE SECTEUR DES ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES, LES SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN À L'ENSEMBLE DES INTÉRIMAIRES



Tendances

En 2009, l'emploi salarié dans le secteur des activités scientifiques et techniques et des services administratifs se maintient (enregistrant une croissance de 0,5 %). L'emploi intérimaire y chute néanmoins de 23,6 %.

Au cours des 9 dernières années, le taux d'évolution annuel moyen atteint -1,3 % contre -3,3 % pour l'ensemble des secteurs. Les 6 premiers secteurs comptent pour la moitié des effectifs. Les services concernés apparaissent très hétérogènes : à la fois à forte valeur ajoutée (ingénierie, études techniques : 13,2 % ; activités des sièges sociaux : 9,5 % ; conseil pour les affaires et la gestion : 5,5 %) mais également fortement orientés sur le soutien opérationnel auprès des entreprises : nettoyage des bâtiments : 8 % ; conditionnement : 6,8 % ; centres d'appels : 6,4 %.

IV – LE CADRE JURIDIQUE ET SOCIAL DU TRAVAIL TEMPORAIRE

LES AGENCES D'EMPLOI, GESTIONNAIRES DE PARCOURS PROFESSIONNELS

L'intérim s'est développé en France dans un 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 percevrait un salarié en CDI de même qualification effectuant les mêmes tâches (salaire de référence). De plus, au terme de son contrat, l'intérimaire bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés de 10 % et d'une indemnité de fin de mission, représentant 10 % de la rémunération totale. Dès lors l'intérimaire, pour compenser le caractère temporaire de son emploi, dispose d'une majoration de 21 % du salaire de référence.

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 dans les domaines de la formation, de la prévoyance, de l'aide au logement... À cet égard, l'Institut Montaigne, dans son rapport intitulé « Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise », observe que les intérimaires trouvent dans l'agence d'emploi « un employeur responsable avec lequel ils peuvent négocier sur le long terme ».

Au contraire des intérimaires, les salariés en CDD (Contrat à durée déterminée) ne bénéficient pas d'un encadrement spécifique et d'un statut conventionnel ; ils profitent peu d'opportunités de formation et disposent d'une plus faible visibilité dans l'avenir. Une des recommandations préconisées par l'Institut Montaigne pour favoriser l'insertion consiste, pour l'entreprise faisant face à un surcroît d'activité, à substituer l'intérim au CDD.

Les agences d'emploi gestionnaires de parcours professionnels

Les parcours professionnels des salariés sont jalonnés d'une succession de périodes d'emploi, de chômage et de formation. Dans ces conditions, tout emploi apparaît comme potentiellement provisoire et aucun statut ne préserve aujourd'hui du chômage. L'arrivée sur le marché du travail de la « Génération Y », classe d'âge née dans les années 1980, plus exigeante vis-à-vis des employeurs et des conditions d'emploi et moins attachée à une carrière linéaire au sein d'une seule entreprise, nécessite le développement de nouveaux types d'intermédiation.

Les dispositifs initiés dans l'intérim ont apporté des réponses concrètes à ces changements de paradigmes : sur un marché du travail en mutation constante, il faut sécuriser les parcours professionnels plutôt que les contrats de travail. Les agences se positionnent comme des gestionnaires des ressources humaines coordonnant la construction de parcours

qualifiants au fil des missions, apportant un suivi personnalisé et une validation périodique des acquis professionnels.

Les agences d'emploi investissent massivement dans la formation

Afin de répondre à des besoins en compétences non satisfaits et pour adapter les qualifications aux évolutions récentes du marché du travail, les agences d'emploi ont investi en 2009, au-delà des obligations légales, 270 millions d'euros dans la formation professionnelle. Ce sont ainsi 200 000 formations opérationnelles qui ont été mises en œuvre.

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 », précise 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.* »

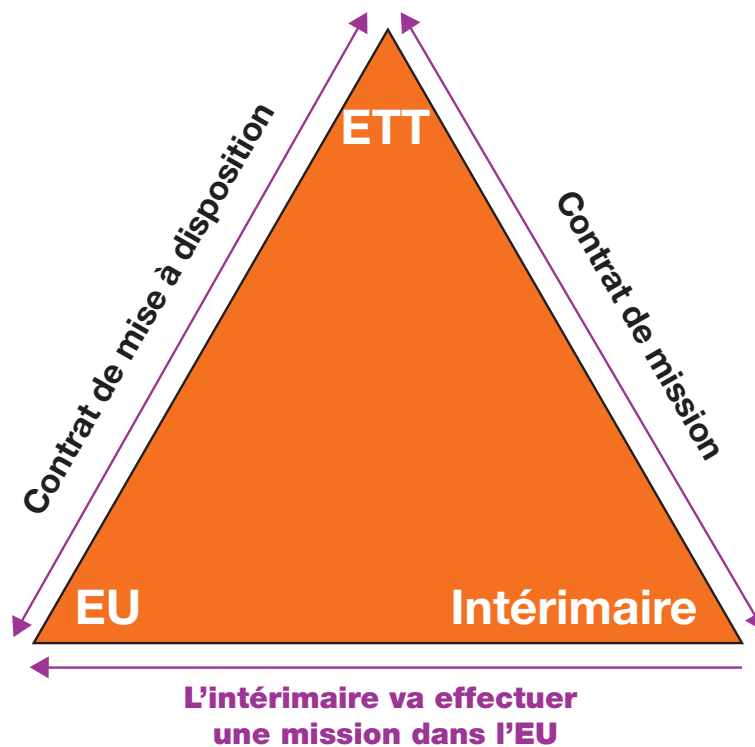
1. LE CADRE JURIDIQUE DE L'INTÉRIM

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.

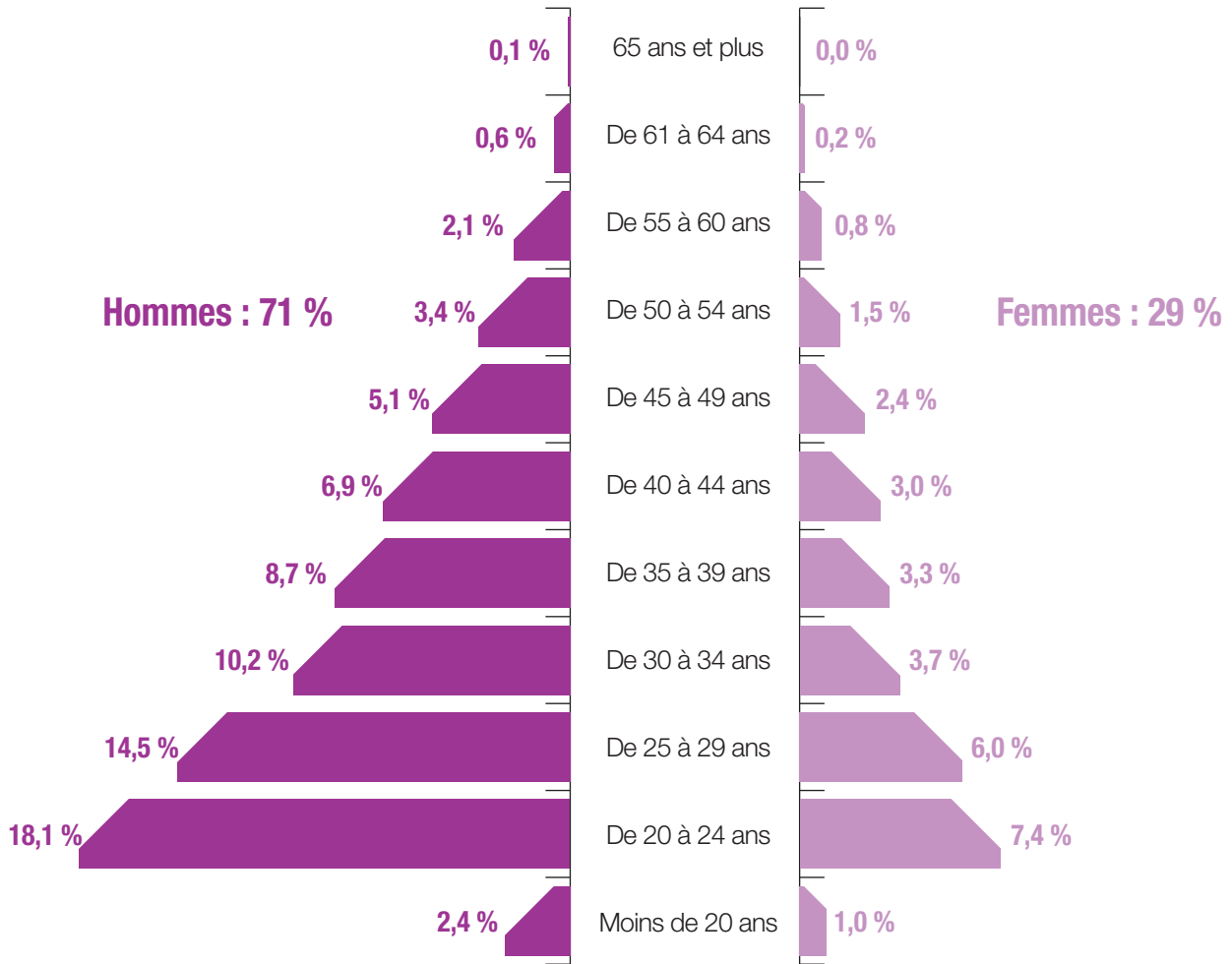
Le contrat de mise à disposition et le contrat de mission doivent contenir des mentions obligatoires, qui sont :

- 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.

LE PROFIL TYPE DE L'INTÉRIMAIRE



Nombre d'équivalents emplois temps plein : **447 348**

- Part des femmes : **29 %**
- Part des hommes : **71 %**

200 000 INTÉRIMAIRES ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION EN 2009

FORMATION DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE

270 millions d'euros

Environ 200 000 intérimaires ont bénéficié d'une action de formation en 2009

PLAN DE FORMATION

En 2009, les agences d'emploi ont investi à hauteur de 155 millions d'euros au titre du plan de formation.

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

RÉALISATIONS

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

Plus de 1 000 entreprises confient au FAF.TT la gestion de leur plan de formation, coordonnant la formation de 50 000 intérimaires.

- **Formations en alternance**

En 2009, le FAF.TT a financé 9 060 formations en alternance en faveur des intérimaires.

- Contrats de professionnalisation : 2 113 intérimaires.

- Contrats d'insertion professionnelle intérimaires (CIPI) pour des publics éloignés de l'emploi (durée du contrat : 210 heures à 420 heures : 2 488 intérimaires.

- Contrats de développement professionnel intérimaires (CDPI) : 4 458 intérimaires.

- **Congés individuels de formation (CIF), Bilans de compétences et Validation des acquis de l'expérience (VAE).** Près de 3 700 actions financées.

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

En 2009, les agences d'emploi 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'agence d'emploi est épuisée) ;

- **financer les surcoûts de la professionnalisation ;**

- **agir pour l'emploi et la sécurité :** financement des actions ne répondant pas aux critères d'imputabilité de la formation professionnelle continue.

LES ÉVOLUTIONS RÉCENTES DU CADRE CONVENTIONNEL DU TRAVAIL TEMPORAIRE

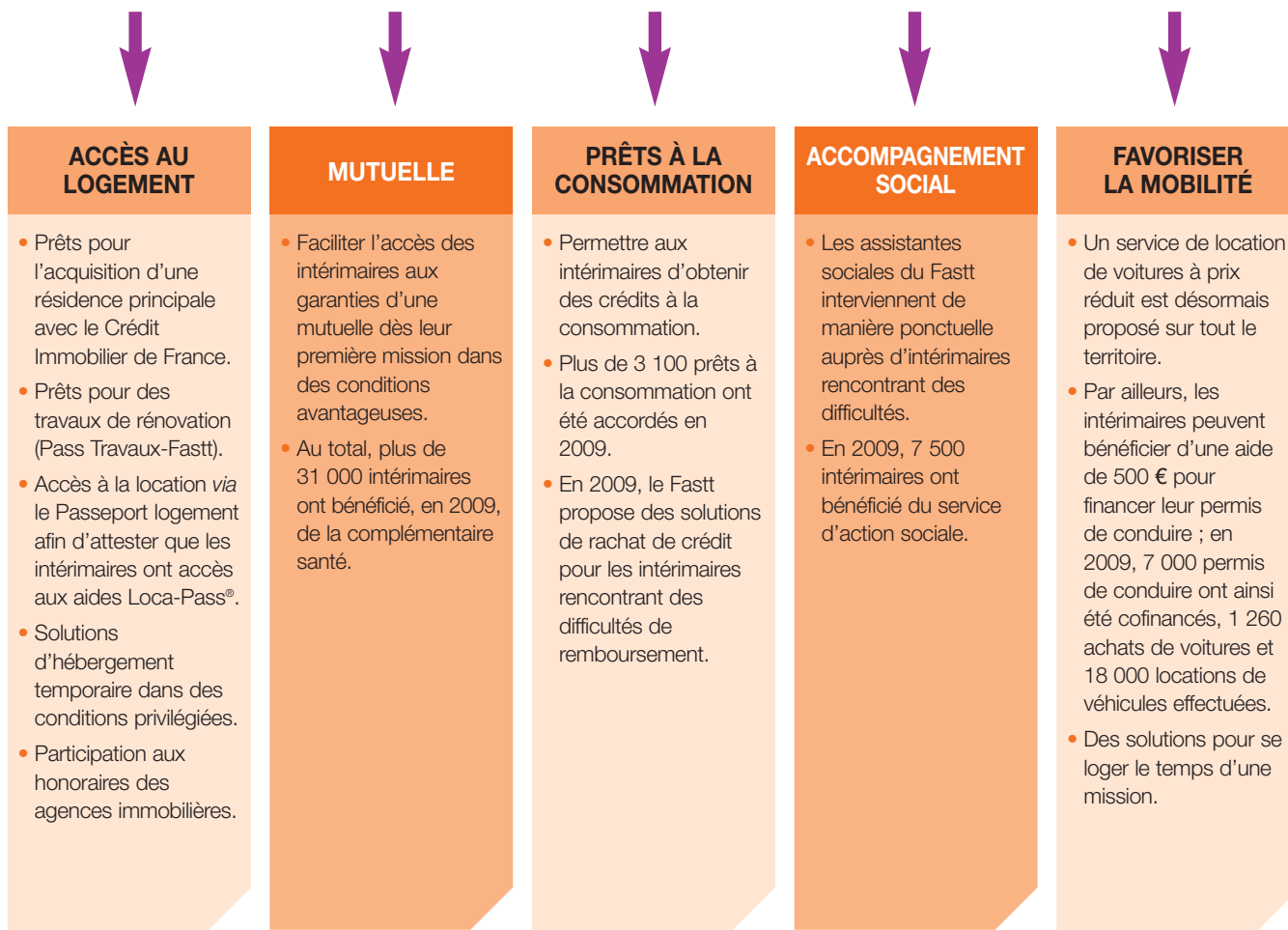
Dans le contexte particulier de la récession de 2009, le PRISME a maintenu un dialogue constant avec les partenaires sociaux pour trouver des solutions

adaptées à cette situation, en améliorant le cadre conventionnel. Le renforcement du statut social de l'intérimaire s'est poursuivi.

ACCORD	DESCRIPTIF
<p>Formation</p>	<p>Renforcer l'employabilité des intérimaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • En mai, signature pour 2 ans d'un EDEC (Engagement pour le développement de l'emploi et des compétences) avec l'État, permettant le cofinancement d'opérations de formation et d'une étude sur les emplois de demain. • En juillet, signature d'un avenant à l'accord « Moyens et priorités de la formation professionnelle dans le travail temporaire », qui crée une période de professionnalisation pour les intérimaires. Cet avenant permet aux intérimaires de bénéficier de formations en alternance de durée courte visant à leur qualification ou requalification. • En octobre, signature d'un avenant à durée déterminée à l'accord sur les contrats spécifiques (formations en CIPI et CDPI) permettant aux intérimaires d'accéder au dispositif avec une ancienneté moindre.
<p>Emploi des seniors</p>	<p>Inciter à développer l'emploi des seniors</p> <ul style="list-style-type: none"> • En novembre, un accord relatif à l'emploi des seniors est signé. Il vise à augmenter la part des seniors en emploi. Des efforts particuliers seront menés en termes d'accès à la formation des plus de 45 ans et de transmission des savoirs (développement du tutorat). Une campagne de communication mettra en avant le recrutement des seniors.
<p>Prévoyance</p>	<p>Renforcer les garanties en matière de prévoyance</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'accord relatif aux garanties de prévoyance des salariés intérimaires a été révisé en juillet 2009. Applicable à compter du 1^{er} janvier 2010, il offre d'importantes améliorations de garanties, notamment en cas d'accident grave du travail ou de maladie professionnelle, avec des durées d'indemnisation complémentaires plus longues.

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 :



Le Fastt développe un dispositif appelé « AT services » destiné à épauler et accompagner les victimes d'accident du 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.

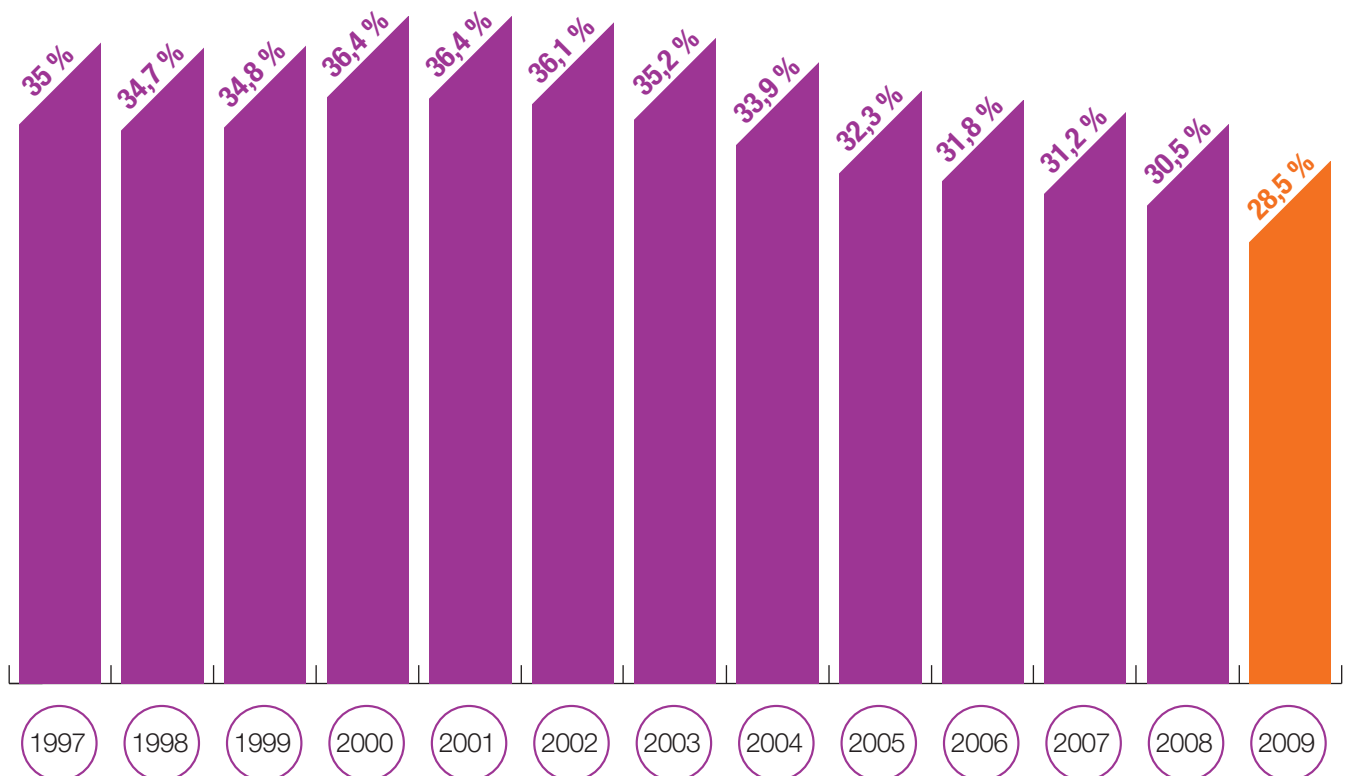
2. ZOOM SUR DES POPULATIONS INTÉRIMAIRES L'INTÉRIM FACILITE L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES

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

En 2009, les jeunes (moins de 25 ans) totalisent :

- **28,5 %*** de l'ensemble de l'emploi intérimaire,
- **127 347*** jeunes intérimaires.

ÉVOLUTION DE LA PART EN % DES « JEUNES » DANS L'EMPLOI INTÉRIMAIRE



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 leur 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**.

* En équivalent emplois temps plein.

** Source : OME, « Regard des intérimaires », mars 2008.

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

LES JEUNES, LE PREMIER EMPLOI ET L'INTÉRIM

Les jeunes, le premier emploi et l'intérim : principaux résultats (étude OME-Bernard Brunhes/BVA, 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'intérim 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 pour 52 % d'entre eux, la possibilité de trouver un emploi en CDI ou en CDD dans l'entreprise utilisatrice 51 % de citations, la possibilité de concilier travail et études pour près de 20 % des jeunes interrogés.
- 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 pour les jeunes et, à ce titre, fortement prescrite 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 ce dispositif en mai 2006. 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 heures de mission. En 2009, le Fastt a financé 7 000 permis.

• Logement

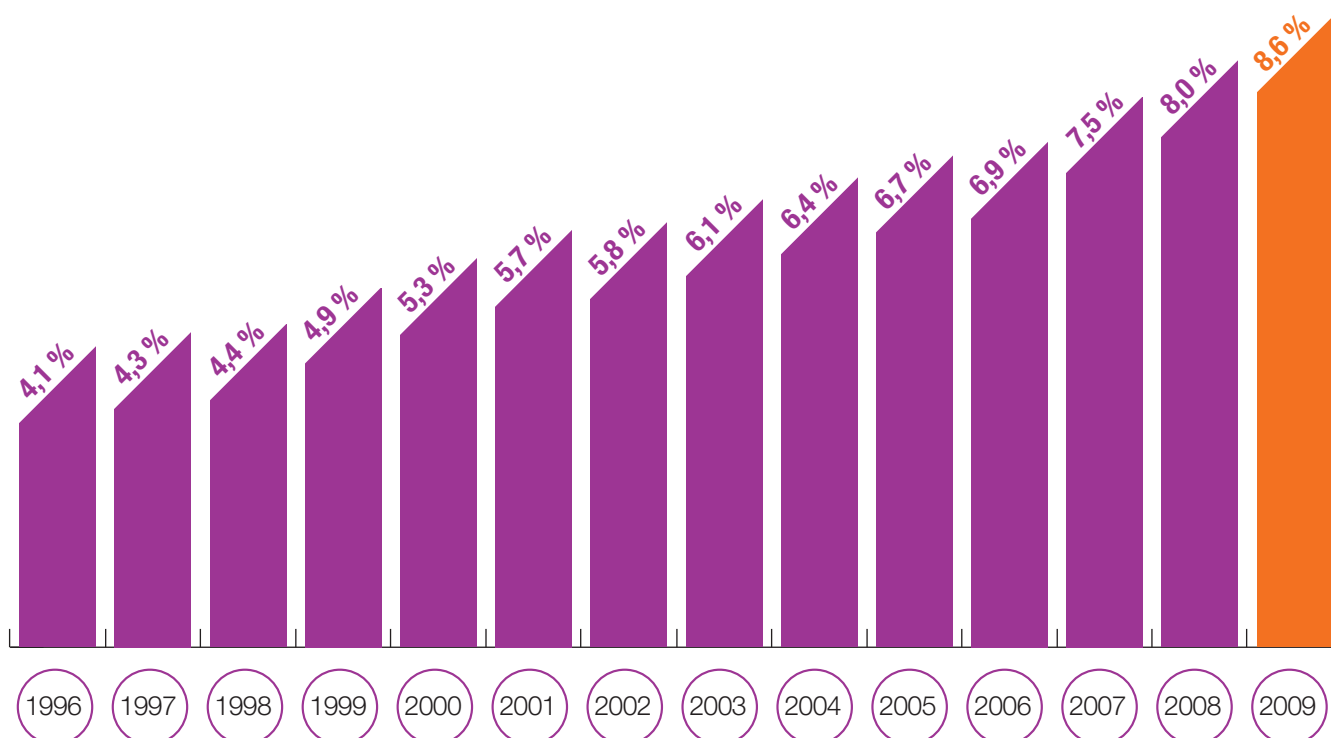
Le Fastt, dès la 1^{re} heure de mission, propose aux intérimaires de bénéficier de nombreux services pour faciliter la recherche et la location de logement.

LA PRATIQUE DE L'INTÉRIM SE DÉVELOPPE CHEZ LES SENIORS

En 2009, les « seniors » (50 ans et plus) totalisent :

- **8,6 %*** de l'ensemble de l'emploi intérimaire,
- **38 538*** « seniors ». Leur part relative a plus que doublé par rapport à 1997.

ÉVOLUTION DE LA PART EN % DES « SENIORS » DANS L'EMPLOI INTÉRIMAIRE



Les « seniors » sont de plus en plus nombreux à se tourner vers l'intérim

Entre 1995 et 2009, 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**.

* En équivalent emplois temps plein.

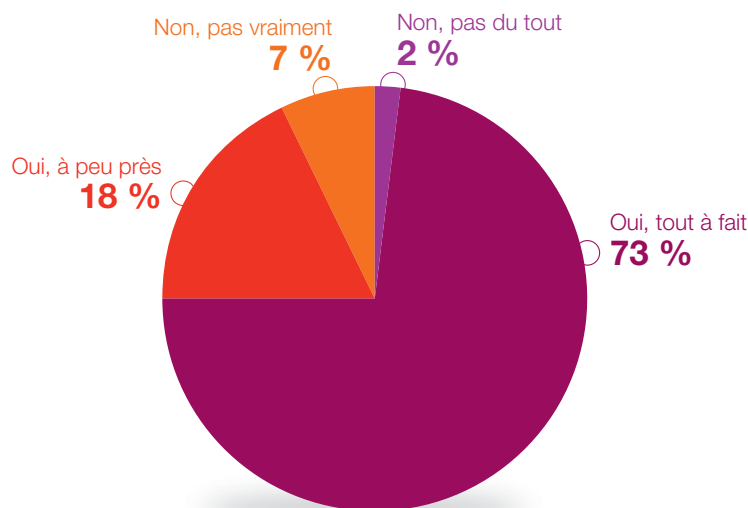
** Source : OME, « Regard des intérimaires », mars 2008.

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 SATISFAIT DE L'AGENCE D'INTÉRIM AVEC LAQUELLE VOUS TRAVAILLEZ LE PLUS ?



- Non, pas du tout
- Oui, tout à fait
- Oui, à peu près
- Non pas vraiment

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 missions** (38 %) ;
 - les **missions réalisées sont intéressantes** (14 %) ;
 - les **missions sont bien payées** (11 %).

- Le second motif de satisfaction 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 %).

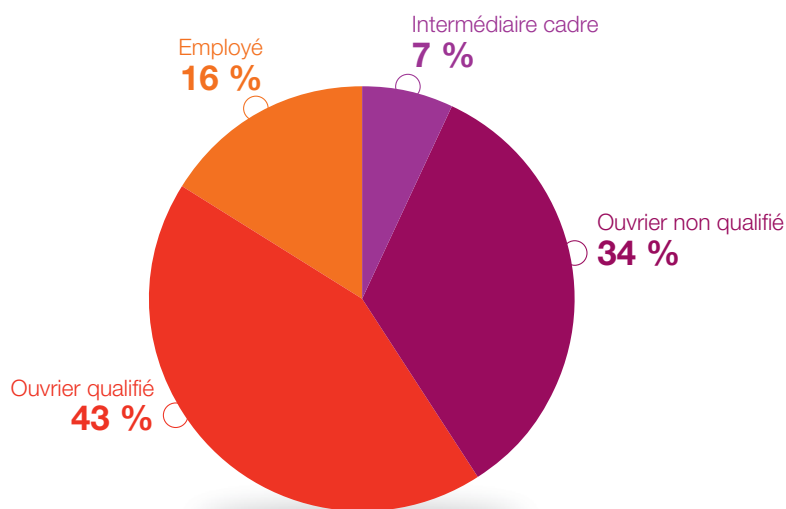
L'INTÉRIM REPRÉSENTE UN MOYEN D'ACCÉDER À L'EMPLOI POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

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.

- Intermédiaire cadre
- Ouvrier non qualifié
- Ouvrier qualifié
- Employé

SECTEUR D'ACTIVITÉ REGROUPE DES SALARIÉS TH EN INTÉRIM

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.

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

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	Ensemble des TH
Bon accueil des chargés de recrutement	42 %
Offres de mission régulières	40 %
Rémunération correcte	28 %
Intérêt des missions proposées	27 %
Compatibilité des missions avec handicap	23 %
Nombreux contacts avec l'agence d'emploi	20 %
Propositions de formation	7 %

90% des TH intérimaires sont très satisfaits des services de leur principale agence d'intérim.

Ils reconnaissent notamment la qualité de l'accueil et la fréquence des offres.

Deux réponses étant possibles, le total est supérieur à 100 %.

LES RAISONS DE LA SATISFACTION (PARMI LES INTÉRIMAIRES TH SATISFAITS DE LEUR AGENCE)

Globalement, l'intégration dans les entreprises utilisatrices se passe très bien (93 % d'opinions positives).

À noter : 15 % des intérimaires handicapés ont obtenu un CDI à la suite d'une mission d'intérim.

Raisons de la satisfaction	Ensemble des TH
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'intérim)	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 %

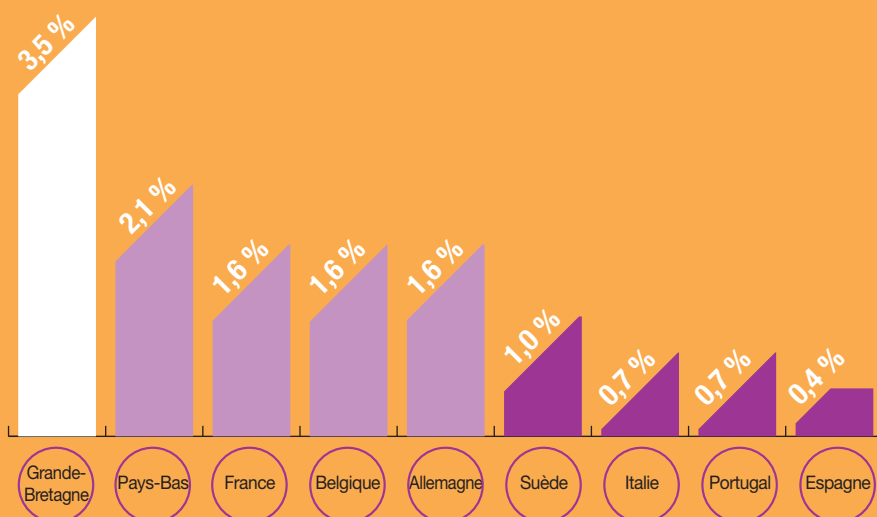
Deux réponses étant possibles, le total est supérieur à 100 %.

V – L'INTÉRIM DANS LE MONDE

L'EMPLOI INTÉRIMAIRE EN EUROPE EN 2009



PART DU TRAVAIL TEMPORAIRE DANS LA POPULATION ACTIVE EN 2009






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, des disparités sont à noter en ce qui concerne la part du travail temporaire dans la population active.

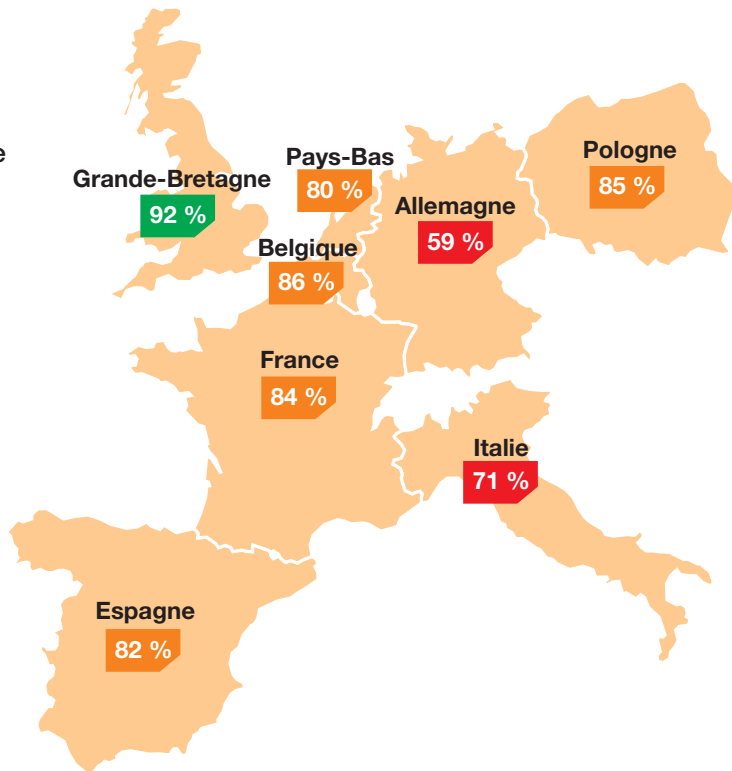
REGARDS DES EUROPÉENS SUR L'INTÉRIM

L'intérim est considéré comme un tremplin vers l'emploi par les Européens. À 80 % et plus, les Néerlandais (80 %), les Espagnols (82 %), les Français (84 %) les Belges (86 %) et les Anglais (92 %) voient dans l'intérim un moyen efficace de décrocher un premier emploi.

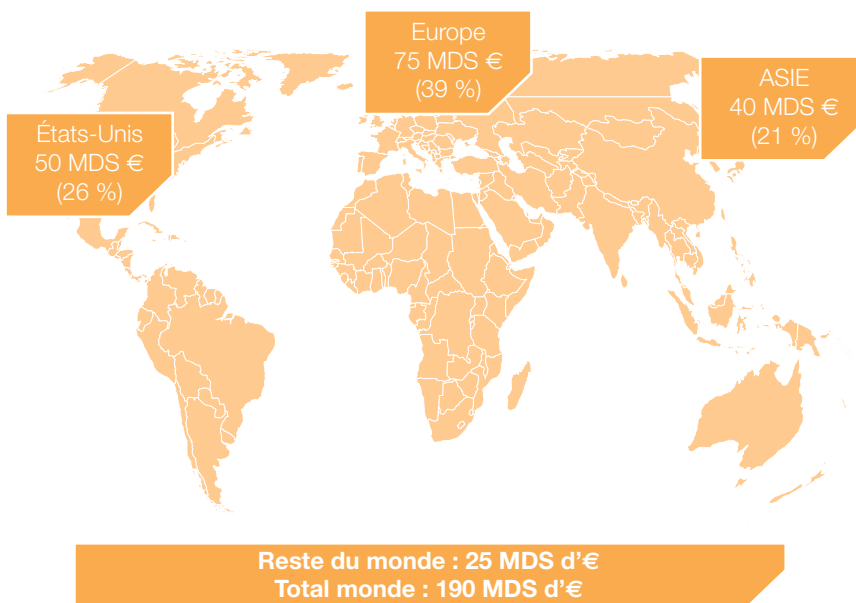
% DES POPULATIONS EUROPÉENNES CONSIDÉRANT L'INTÉRIM COMME UN MOYEN EFFICACE D'OBTENIR UN PREMIER EMPLOI

Le travail intérimaire : un moyen efficace de décrocher un premier emploi

-  Opinion partagée par une **très large majorité** de la population.
-  Opinion partagée par une **large majorité** de la population.
-  Opinion partagée par **la majorité** de la population.



UN MARCHÉ MONDIAL D'ENVIRON 190 MILLIARDS D'EUROS EN 2009



Le marché mondial du travail temporaire représente en 2009 environ 190 milliards d'euros.

Le chiffre d'affaires réalisé sur le continent européen enregistre une baisse de près de 22 % et compte désormais pour 39 % de l'activité.

Le chiffre d'affaires réalisé aux États-Unis, recule à peu près dans les mêmes proportions (-21 %) et demeurent le premier marché national, avec 26 % du chiffre d'affaires mondial.

La zone Asie compte désormais pour plus de 20 % de l'activité.

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

Source : OME/BVA, « Regards des intérimaires ».

LES CONDITIONS D'EXERCICE DU TRAVAIL TEMPORAIRE EN EUROPE

	Autriche	Allemagne	Belgique	Bulgarie	Danemark	Espagne	Finlande	France	Grèce	Hongrie	Irlande
Activité exclusive	Non	Non	Non	Pas de loi	Non	Oui	Non	Oui sauf exception	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 CC*	Oui	Pas de loi	Selon CC*	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 (bâtiment)	Non	Non	Non	Non	Non

*CC : convention collective.

Source : EUROCIETT.

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 CC*	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/CRÉDOC :

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 au Prisme et représentatives de

la profession (85 % du chiffre d'affaires du secteur). Les entreprises du panel communiquent leur chiffre d'affaires hors taxes et le volume des heures facturées correspondantes pour chaque mois écoulé. Un taux d'évolution brut (par rapport au même mois de l'année précédente) est calculé à partir de la compilation des données et un taux d'évolution corrigé des jours ouvrables (CJO) est précisé afin de tenir compte d'éventuels « effets calendaires ». En effet, deux mêmes mois d'années successives peuvent comporter un nombre de jours ouvrables ou « facturables » (du lundi au vendredi) différents. Plusieurs facteurs peuvent induire des écarts entre l'évolution du chiffre d'affaires et celle du volume des heures prestées et tout particulièrement :

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

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

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

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- 2010, Observatoire des métiers et de l'Emploi/BVA, « Regards des intérimaires sur l'intérim ».
- Mars-10, Pôle emploi, « Emploi salarié au 4^e trimestre 2009 ».
- Mai-09, OTT/BVA/Amnyos, « Trajectoire et devenir des cadres dans le travail temporaire ».
- Janv-09, Document de travail du CEE n°113, « Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement », Christian Bessy et Guillemette de Larquier.
- Janv-09, OTT/BVA/Bernard Brunhes Consultants, « Les jeunes, le premier emploi et l'intérim ».
- Oct-08, OTT/CRÉDOC, « Le rôle du travail temporaire dans l'emploi des personnes handicapées ».
- Mars-08, 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 ».
- 2008, OSÉO, « Quels emplois pour les PME ? ». Étude sur les PME et l'emploi en France « Regards sur les PME n°15 ».
- Mars-07, OTT/CRÉDOC, « Les seniors et l'intérim ».
- 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 ».
- Nov-05, UNEDIC, « Point Statist 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/CRÉDOC, « 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