

**PRISME**

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



**Rapport**  
économique et social 2006

# Introduction

**L'observation des statistiques démontre que la croissance de l'intérim, le développement de la création d'emploi et la baisse du chômage sont des phénomènes étroitement imbriqués.**

La progression de l'intérim constitue le signe avant coureur d'une amélioration plus générale de la situation du marché du travail : les chefs d'entreprises, avant de procéder à des embauches fermes, dans un environnement économique incertain, privilégient, dans un premier temps, la souplesse du contrat de travail temporaire. Par ailleurs, au cours des dernières années, l'observation comparée du chômage et du recours à l'intérim démontre que l'augmentation du recours à l'intérim favorise la baisse du taux de chômage. En effet, lorsque le chômage recule, certaines entreprises rencontrent des difficultés pour trouver rapidement des candidats disponibles, c'est pourquoi, pour accompagner leur développement, elles font davantage appel aux 22 000 professionnels de l'intérim répartis dans 6 450 agences sur l'ensemble du territoire. **L'intérim participe ainsi à améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi et, à taux de croissance économique constant, permet d'enrichir le contenu de la croissance en emplois.**

De ce point de vue, l'année 2006 apparaît encourageante : **la dynamique de l'intérim s'est réenclenchée à partir du 2<sup>e</sup> trimestre 2006** et sa croissance sur l'année représente environ 5 %. Dans le même temps, la reprise de l'emploi salarié se consolide : après une année 2005 marquée par une augmentation de 102 000 emplois salariés, ce sont, en un an, 204 400 emplois salariés supplémentaires qui ont été comptabilisés fin 2006 par l'UNEDIC. L'intérim, comme au cours des précédentes phases de développement, anticipe le mouvement et dynamise la croissance de l'emploi : de décembre 2005 à décembre 2006, l'UNEDIC enregistre 34 400 intérimaires supplémentaires **soit une contribution aux**

**créations nettes d'emplois de 17 %.** **Le travail temporaire représente 602 828 emplois équivalents temps plein en 2006, et retrouve le niveau d'emploi duquel il s'était écarté depuis 2001.** Le taux de recours à l'intérim s'établit cette année à 2,2 % de la population active (en progression de 0,1 point).

**Les agences d'intérim disposent d'une large expertise répondant à différents besoins des entreprises utilisatrices.** Les agences proposent des solutions pour aider leurs clients à gérer les fluctuations d'activité ; elles ont également vocation à enrichir leur capital humain en mettant à leur disposition des savoir-faire objectivement évalués. Elles proposent, en outre, différents services en matière de formation ou de gestion des compétences visant à anticiper au mieux les changements. Elles jouent ainsi un rôle significatif en faveur du maintien et du renforcement de la compétitivité des entreprises qui y recourent.

**L'intérim correspond à des situations professionnelles hétérogènes.** Il peut aussi bien répondre à un besoin ponctuel pour un étudiant, représenter un tremplin vers l'emploi pour un jeune actif, le moyen de revenir sur le marché du travail pour un chômeur, un complément de revenu pour un travailleur indépendant ou pour un retraité, un choix de vie pour un salarié qualifié... Quelle que soit la motivation de l'intérimaire, ce système représente une opportunité. C'est en tout premier lieu la possibilité **d'accéder plus rapidement à l'emploi, de multiplier les expériences, de progresser professionnellement, ce qui, compte tenu du fonctionnement du marché de l'emploi, s'avère décisif pour améliorer l'employabilité et s'inscrire durablement dans l'emploi.** Les études de terrain sont formelles : l'intérim accélère le retour vers l'emploi et l'expérience acquise, plus qu'avec tout autre forme de contrat, renforce la

position des intérimaires sur le marché du travail et les rend moins vulnérables aux situations de chômage.

Ce sont chaque année environ **2 millions de personnes qui passent par le dispositif intérim**, lesquelles ont réalisé en 2006 16 millions de missions soit en moyenne au cours de l'année 8 missions par intérimaire. Le cadre conventionnel de l'intérim en France apparaît comme **le plus novateur et le plus protecteur d'Europe.** En effet, il permet aux intérimaires, pour compenser le caractère temporaire des emplois, de transférer et de cumuler des droits d'une mission à l'autre et d'une agence d'intérim à l'autre. Ces droits ont été élaborés depuis plus de 20 ans par les partenaires sociaux de la branche et concernent aussi bien l'action sociale que la formation professionnelle. Les entreprises de travail temporaire, dont l'action vise à répondre à des besoins en compétences recherchées, investissent massivement dans la formation. En 2006, au-delà de leurs obligations légales, les entreprises de travail temporaire ont consacré 290 millions d'euros à la formation professionnelle, correspondant à 220 000 actions de formation.

Ainsi, l'agence d'intérim, au cours des dernières années, et tout particulièrement en 2006, change de dimension. Les professionnels de l'intérim élargissent leur expertise des métiers des Ressources Humaines et enrichissent les services proposés aux collaborateurs intérimaires et aux candidats au recrutement. Ce rapport économique et social propose de décrire en quoi, en 2006, **l'agence d'intérim améliore le fonctionnement du marché du travail, propose des solutions efficaces pour les entreprises clientes et pour les intérimaires, et apparaît de plus en plus comme un prestataire global de service en Ressources Humaines et un gestionnaire des parcours professionnels.**

## I – En 2006, le nombre d'intérimaires en mission a progressé de 4,6 %. p. 4

La croissance économique de 2,2 % observée en 2006 s'est accompagnée d'une progression de l'emploi intérimaire de 4,6 %.	p. 4
En 2006, l'intérim croît de 4,6 %, avec une accélération dès le 2 <sup>e</sup> trimestre.	p. 5
Avec 602 828 équivalents emplois temps plein, le travail temporaire retrouve en 2006 le niveau d'emploi duquel il s'était écarté depuis 2001.	p. 6
Le chiffre d'affaires du travail temporaire représente, en 2006, 20,4 milliards d'euros.	p. 7
L'année 2006 est caractérisée par une croissance du chiffre d'affaires et du volume des heures prestées de respectivement 7 % et 4,7 % (en données brutes).	p. 8

## II – À travers leurs activités d'intérim et de recrutement, les entreprises de travail temporaire sont au cœur de l'action pour l'emploi. p. 10

L'intérim favorise les créations d'emplois et la baisse du chômage. Les emplois proposés par les agences sont de plus en plus qualifiés.	p. 10
L'intérim permet d'enrichir le contenu de la croissance en emploi.	p. 11
La progression du recours à l'intérim favorise la baisse du taux de chômage.	p. 12
Les 22 000 salariés permanents répartis dans 6 450 agences de travail temporaire agissent comme de véritables opérateurs locaux sur le marché du travail.	p. 13
L'action des professionnels des agences d'intérim accélère le retour vers l'emploi... et limite le risque et la durée du chômage.	p. 14
En 2006, les zones du "Centre Ouest" et du "Grand Sud" enregistrent une évolution particulièrement dynamique de l'emploi intérimaire.	p. 15
Entre 2000 et 2006, les régions du "Grand Sud" sont celles qui, dans la structure de l'emploi intérimaire, ont vu leur part relative s'apprécier le plus.	p. 16
L'élévation du niveau moyen de qualification des intérimaires s'accélère en 2006.	p. 18
En l'espace d'une décennie, le nombre de cadres intérimaires a été multiplié par dix.	p. 19
26 500 recrutements en CDI ou en CDD ont été réalisés par l'intermédiaire des entreprises de travail temporaire en 2006.	p. 20
Les services de recrutement mis en place par les agences d'intérim répondent à des besoins qui n'étaient, jusqu'à présent, pas satisfaits.	p. 21

## III – Typologie des clients des agences d'intérim. p. 22

Le recours au travail temporaire constitue, dans une économie moderne, un facteur de compétitivité pour les entreprises utilisatrices.	p. 22
L'intérim compte en 2006 pour 3,4 % de l'emploi salarié*.	p. 23
L'intérim joue un rôle déterminant dans la stratégie de flexibilité des entreprises soumises à de fortes variations d'activité.	p. 24
En 2006, l'emploi intérimaire se développe dans les 3 grands secteurs d'activité.	p. 25
En 2006, outre le BTP, ce sont les secteurs des industries des biens d'équipement et des transports qui ont le plus développé l'intérim.	p. 26
L'intérim dans le BTP.	p. 28
L'intérim dans les industries des biens intermédiaires.	p. 29
L'intérim dans les services aux entreprises.	p. 30
L'intérim dans le commerce.	p. 31
L'intérim dans les industries des biens d'équipement.	p. 32
L'intérim dans les transports.	p. 33

# Sommaire

## IV – L'intérim propose un juste équilibre entre, d'une part, flexibilité et, d'autre part, sécurisation et insertion professionnelle. p. 34

Les agences d'intérim apparaissent de plus en plus comme des "gestionnaires de parcours professionnel".	p. 34
Le cadre juridique du travail temporaire.	p. 35
L'intérim : une opportunité professionnelle dans une carrière.	p. 36
L'intérim : un moyen de multiplier les missions et d'acquérir de nouvelles qualifications.	p. 37
L'intérim apparaît comme un tremplin vers l'emploi.	p. 38
L'expérience acquise en intérim renforce l'employabilité des intérimaires.	p. 39
220 000 intérimaires ont bénéficié de formations opérationnelles répondant aux attentes des entreprises.	p. 40
Le profil type de l'intérimaire : un homme de moins de 30 ans.	p. 41
L'intérim facilite l'accès à l'emploi aux moins de 25 ans.	p. 42
La pratique de l'intérim se développe chez les seniors.	p. 43
Les évolutions du cadre conventionnel du travail temporaire.	p. 44
Les services et prestations aux intérimaires dans le cadre du Fastt.	p. 45

## V – L'intérim en Europe et dans le monde. p. 46

Le travail temporaire en Europe.	p. 46
Un marché mondial de 195 milliards d'euros en 2006.	p. 47
Les conditions d'exercice du travail temporaire selon les pays en Europe.	p. 48
Les relations contractuelles dans le travail temporaire selon les pays en Europe.	p. 49

## Annexes p. 50

Précisions méthodologiques.	p. 50
Références bibliographiques.	p. 51

# I

## En 2006, le nombre d'intérimaires en mission a progressé de 4,6 %.

La croissance économique de **2,2 %** observée en **2006** s'est accompagnée d'une progression de l'emploi intérimaire de **4,6 %**.

**Au cours des 15 dernières années, le travail temporaire a accompagné, voire anticipé, les mouvements conjoncturels.**

Sur la période 1990-2005, on peut constater 5 cycles majeurs :

- 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 : un redressement du PIB survient en 1994, et de manière concomitante, l'intérim progresse fortement. Les deux années suivantes, la croissance du PIB ralentit aux alentours de 1,5 %, niveau d'activité insuffisant pour se traduire par une augmentation du nombre d'intérimaires en ETP\*.

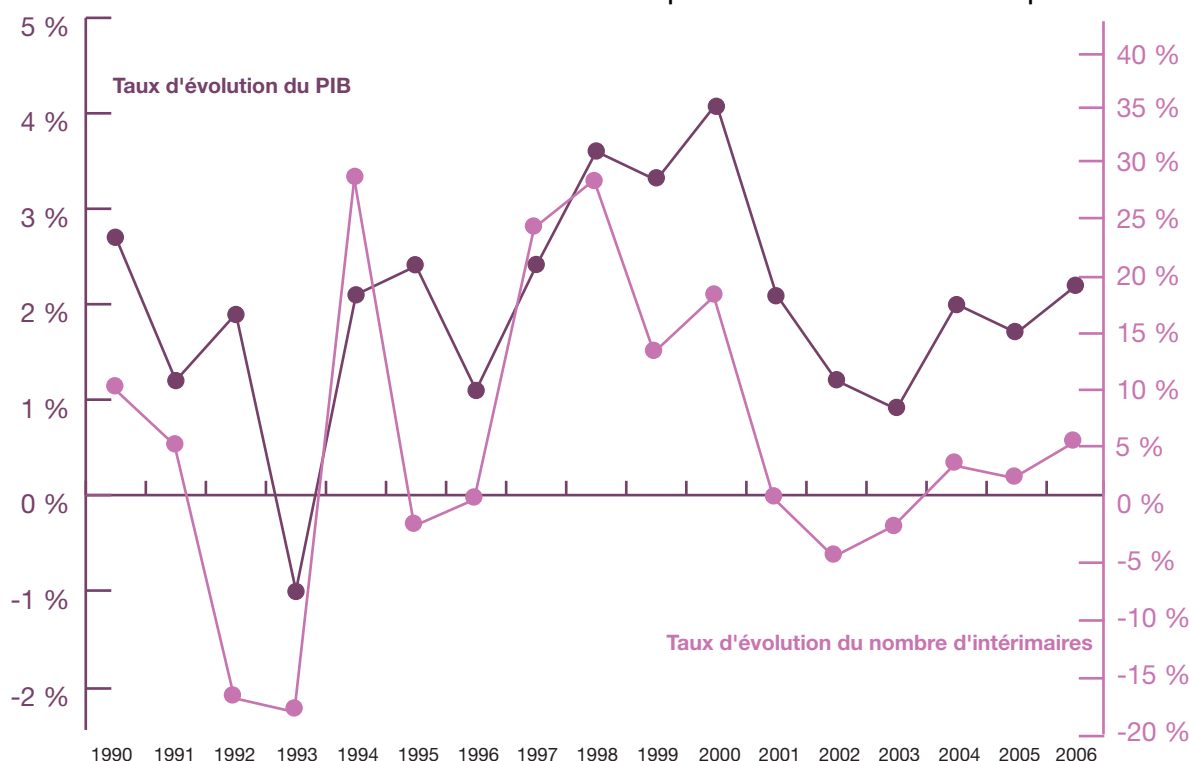
- Entre 1997 et 2000 : la croissance de l'emploi intérimaire s'accélère, en parallèle, le niveau d'activité progresse rapidement.

- Entre 2001 et 2003 : la croissance du PIB s'essouffle et l'intérim au cours de cette période diminue en moyenne de 3 % chaque année.

- En 2004-2005 : la croissance du PIB, comprise entre 1,5 et 2 %, s'accompagne d'une légère amélioration de l'intérim.

**En 2006, la croissance du PIB de 2,2 % se traduit par une croissance de l'emploi intérimaire de l'ordre de 5 %.**

Évolution comparée du PIB\*\* et de l'emploi intérimaire



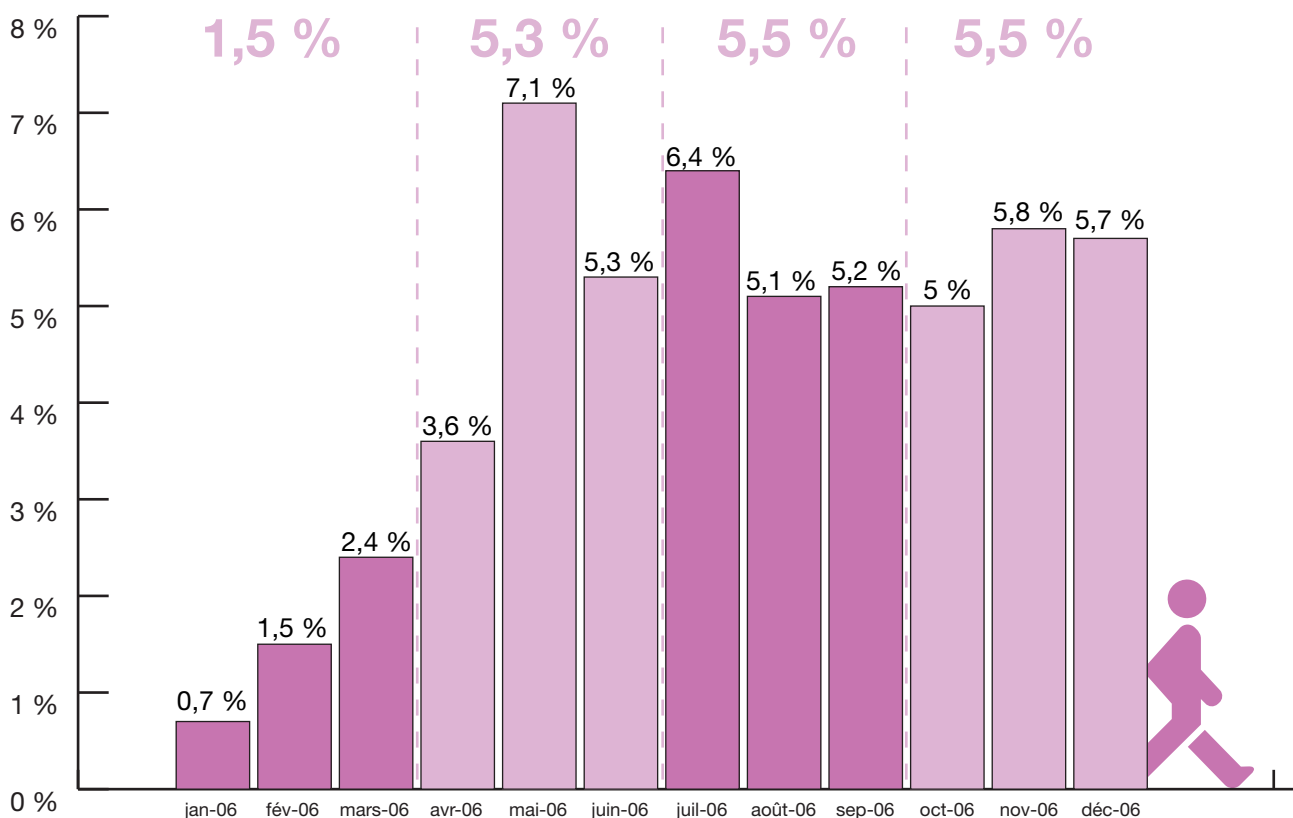
# En 2006, l'intérim croît de **4,6 %**, avec une **accélération** dès le **2<sup>e</sup> trimestre**.

**En 2006, le nombre d'intérimaires en mission progresse de 4,6 %.**

Dans le détail trimestriel, dans la continuité de la tendance enregistrée en 2005, l'emploi intérimaire au premier trimestre 2006 est caractérisé par une augmentation de 1,5 % (par rapport à la même période de 2005). Puis, porté par le rebond de la croissance, le développement du travail temporaire

s'est accéléré au deuxième trimestre atteignant 5,3 %. Les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres sont caractérisés par une progression de 5,5 %, avec un dynamisme à peu près constant tout au long du second semestre puisque les tendances mensuelles sont comprises entre 5 % et 6,4 %.

Taux d'évolution mensuel et trimestriel en % en 2006 (par rapport aux mêmes périodes de 2005) du nombre d'intérimaires en mission



# Avec **602 828** équivalents emplois temps plein, le travail temporaire retrouve en 2006 le niveau d'emploi duquel il s'était écarté depuis 2001.

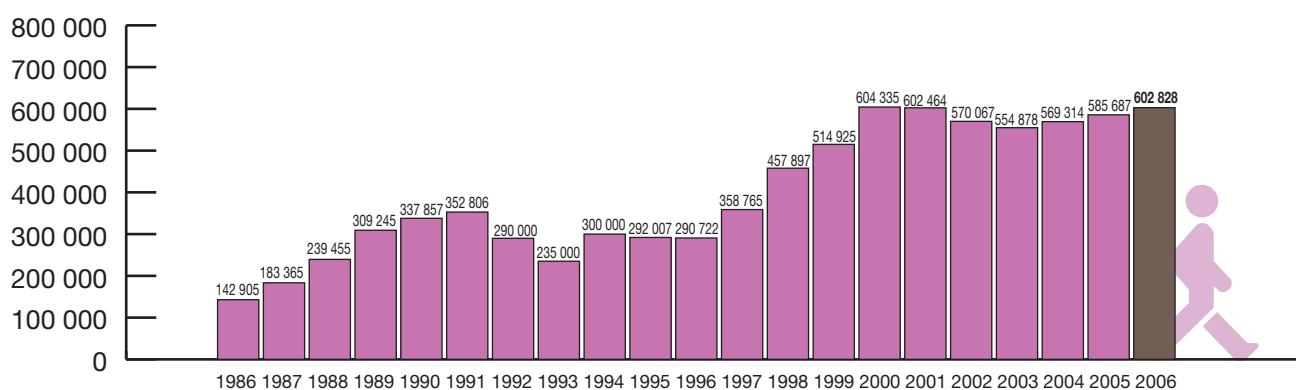
Pour la troisième année consécutive, le nombre d'intérimaires croît, retrouvant ainsi son niveau de 2001. Le nombre de salariés intérimaires selon la définition de la DARES des équivalents emplois temps plein (ETP)\* atteint en 2006 602 828, soit 2,2 % de la population active\*\*.

L'évolution de l'emploi intérimaire observée en 2006 par la DARES se limite à 2,9 %, tendance probablement sous-estimée en raison d'une rupture statistique.

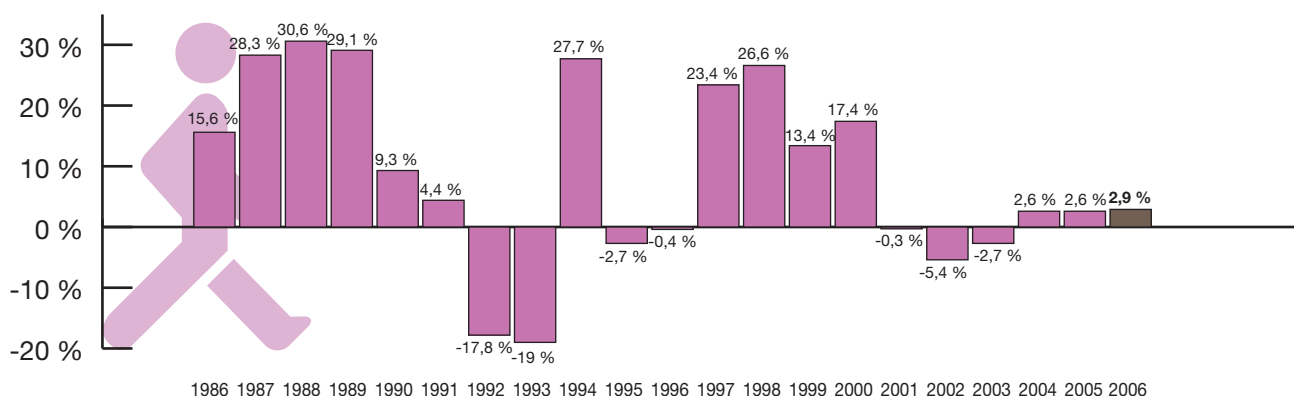
La croissance du nombre d'intérimaires en mission enregistrée en 2006 par l'indicateur PRISME/CREDOC représente

4,6 % ; la moyenne de l'évolution des effectifs intérimaires en fin de mois tout au long de l'année 2006 observée par l'UNEDIC représente 5,2 % ; avec 4,7 %, le nombre d'heures prestées en intérim comptabilisée par l'Institut I+C, converge également autour de 5 % (voir page 9).

## Évolution annuelle de l'emploi intérimaire en volume



## Taux d'évolution annuelle de l'emploi intérimaire



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

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

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

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

\*\*La population active projetée par l'INSEE pour 2006 représente 27,8 millions de personnes.

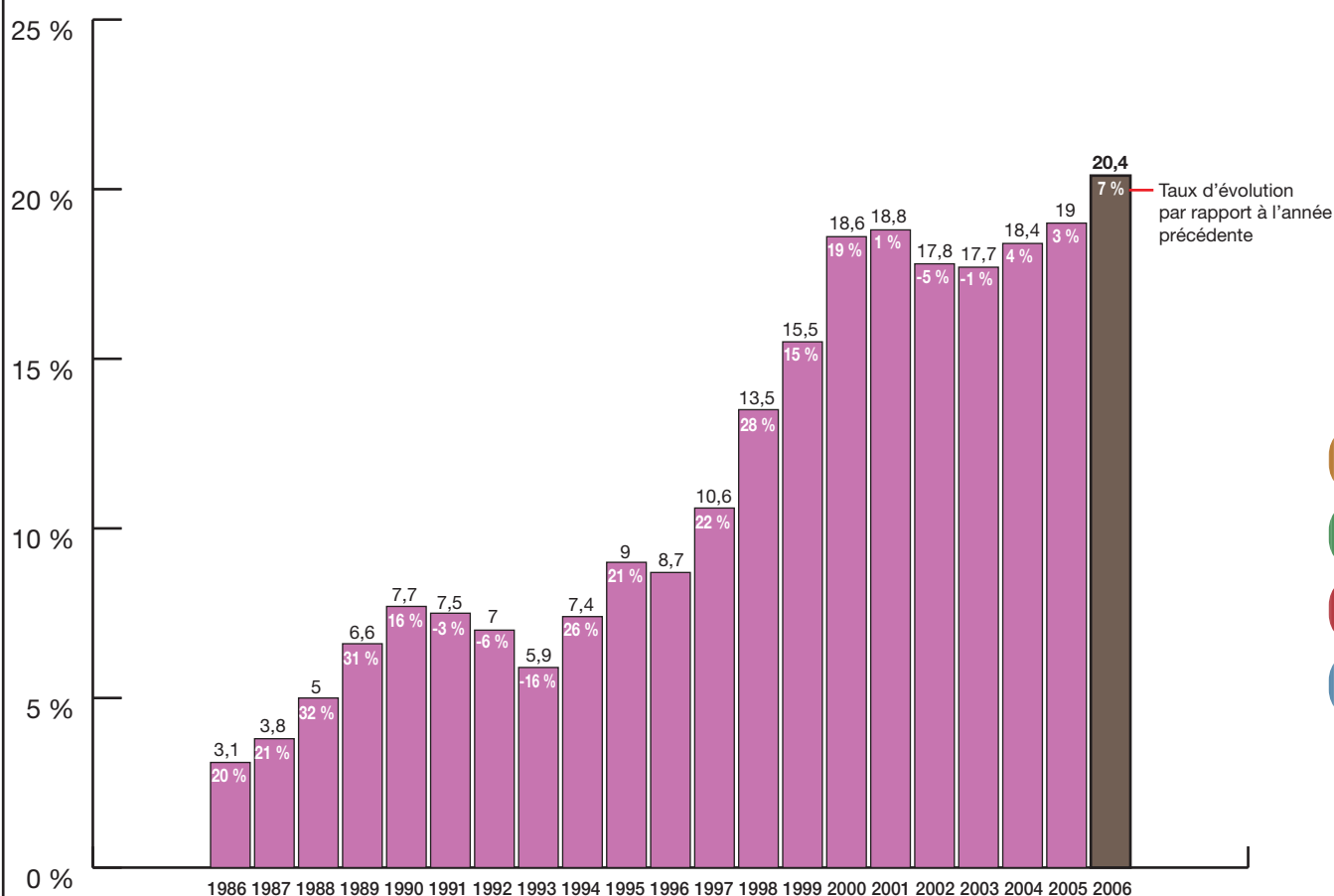
# Le chiffre d'affaires du travail temporaire

représente, en 2006, 20,4 milliards d'euros.

**Le réseau des 6 450 agences de travail temporaire a généré en 2006 un chiffre d'affaires global de 20,4 milliards d'euros.**

Les salaires et les charges sociales versés par les entreprises de travail temporaire 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 1986 à 2006



II

III

IV

V

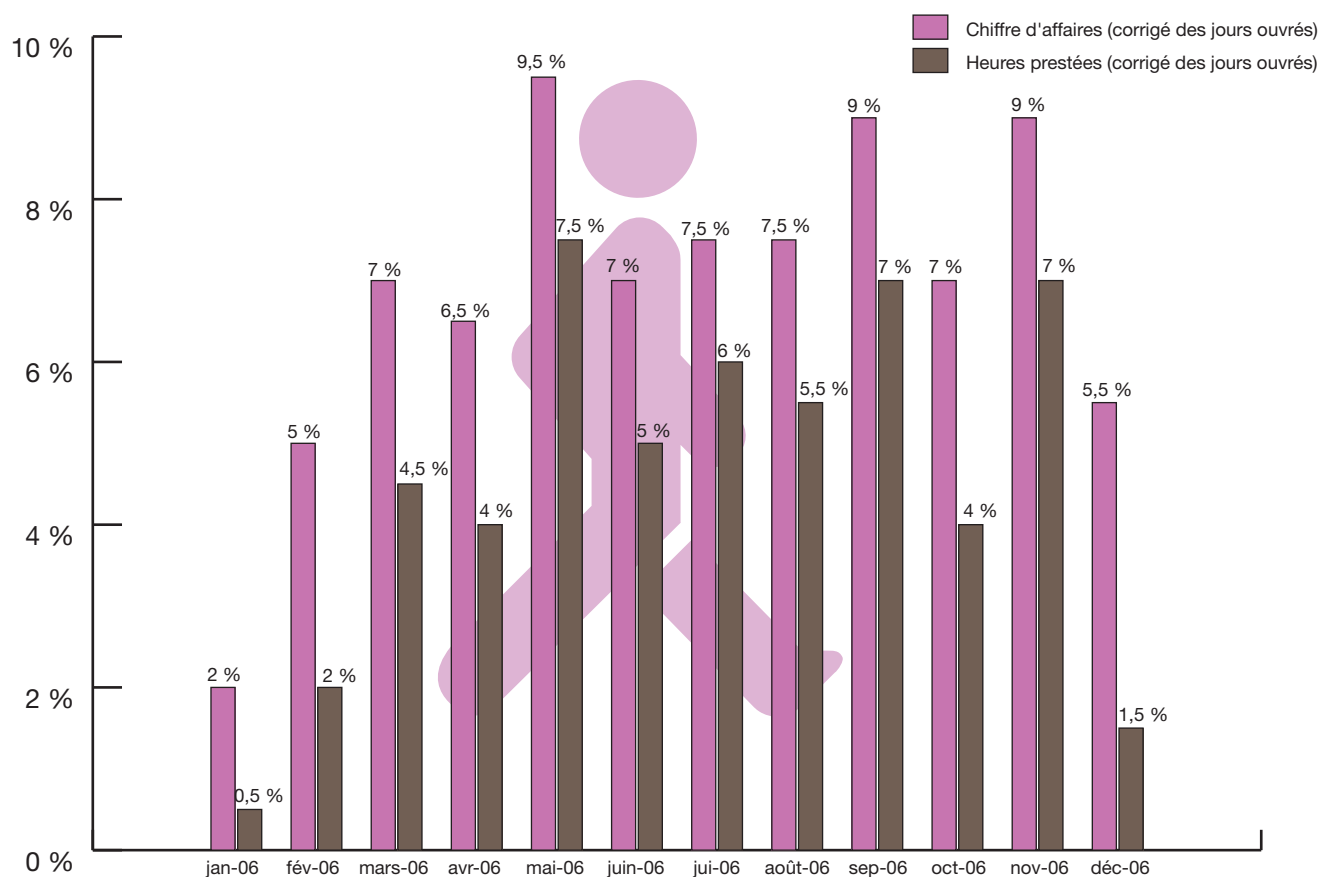
# L'année 2006 est du chiffre d'affaires et de respectivement

**L'année 2006 est caractérisée par une progression du chiffre d'affaires et du nombre d'heures prestées de respectivement 7 % et 4,7 %.**

L'évolution du volume des heures prestées, révélatrice de la tendance de l'emploi intérimaire, croît de 4,7 %. Dans le même temps, le chiffre d'affaires augmente de 7 %. L'écart entre ces

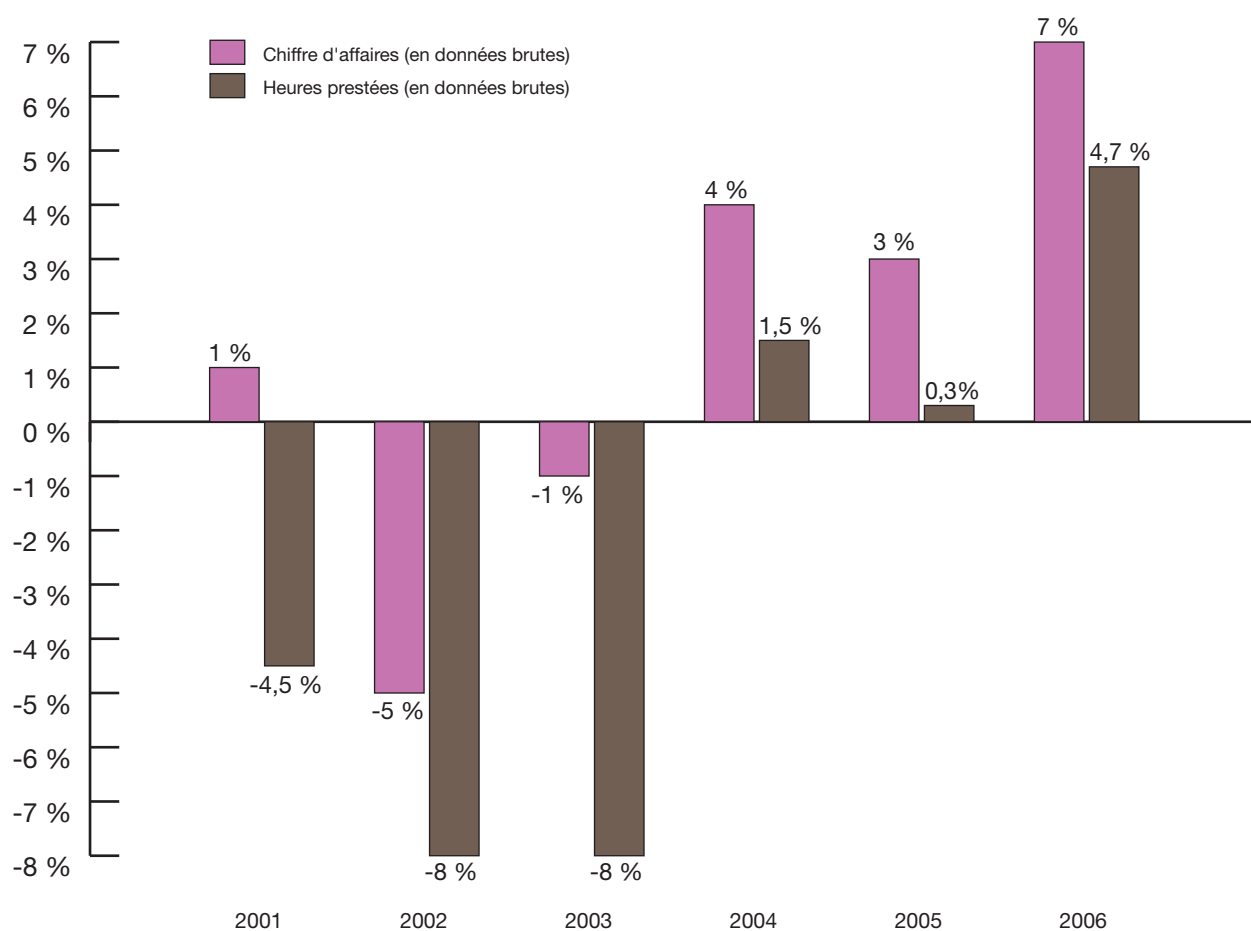
2 évolutions résulte de la revalorisation du SMIC (5,5 % en juillet 2005 puis 3,05 % en juillet 2006) et de l'élévation du niveau moyen de qualification des intérimaires.

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



# caractérisée par une croissance du **volume** des **heures prestées** ent **7 %** et **4,7 %** (en données brutes).

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



II

III

IV

V

**Chiffre d'affaires en 2006** : 20,353 milliards d'euros, soit une progression de 7 % par rapport à 2005 (estimation PRISME).  
**Volume des heures prestées en 2006** : 1 088,8 millions d'heures, soit une croissance de 4,7 % par rapport à 2005 (estimation PRISME).

# II

## À travers leurs activités d'intérim et de recrutement, les entreprises de travail temporaire sont au cœur de l'action pour l'emploi.

### L'intérim favorise les créations d'emplois et la baisse du chômage. Les emplois proposés par les agences sont de plus en plus qualifiés.

#### L'intérim permet d'enrichir le contenu de la croissance de l'activité en emploi

L'incertitude économique peut représenter un frein à l'embauche. La possibilité de recourir à l'intérim offre aux entreprises la souplesse requise pour créer des emplois dans un environnement économique aléatoire. Les entreprises peuvent réagir plus vite, anticipent les créations d'emploi grâce à l'intérim, réduisant ainsi le délai de réaction de la création d'emploi à la croissance de l'activité.

#### Les emplois créés n'auraient pas existé autrement

Une étude européenne menée par MC Kinsey montre que sans l'intérim 86 % des entreprises interrogées n'auraient pas embauché de salariés, (en recourant entre autres aux heures supplémentaires, à la sous-traitance et pour 17 % sans réaliser la charge de travail additionnelle). Il apparaît ainsi qu'il n'y a pas d'effet de substitution. Ce sont donc bien l'expertise et l'efficacité des agences d'intérim qui sont à l'origine de ces créations d'emploi.

#### L'intérim apparaît comme un moyen efficace de lutter contre le chômage

L'observation empirique de la courbe du chômage et de l'évolution du recours à l'intérim montre que le développement du recours à l'intérim a, depuis 2000, systématiquement favorisé la baisse du taux de chômage.

#### Les 6 450 agences de travail temporaire transforment en emploi toute opportunité professionnelle

Proches des bassins d'emplois et des entreprises qui les animent, les agences de travail temporaire sont en mesure de transformer en emploi toute opportunité professionnelle formulée par leurs clients, y compris celles de courte durée. Les agences ont ainsi, en 2006, proposé à 2 millions de personnes 16 millions de missions, qui mises bout à bout représentent l'équivalent temps plein de 602 800 salariés.

#### L'élévation du niveau moyen de qualification des intérimaires s'accélère en 2006

Pour la première fois en 2006, on compte en intérim plus d'ouvriers qualifiés (39,5 %) que d'ouvriers non qualifiés (39,0 %). Les employés représentent 12,4 % des effectifs et les cadres et professions intermédiaires 9,1 %.

#### Les services de recrutement mis en œuvre par les agences d'intérim depuis 2005 répondent à des besoins du marché du travail qui n'étaient, jusqu'à présent, pas satisfaits

Le rôle des agences d'intérim est reconnu par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, elles sont désormais partie prenante du service public de l'emploi. Le nombre de recrutements réalisés en 2006 par les agences d'intérim atteint 26 500. Ceux-ci bénéficient à des catégories de candidats et d'entreprises qui, jusqu'à présent, étaient peu concernés par les services d'intermédiation.

# L'intérim permet d'enrichir le contenu de la croissance en emplois.

Lors des premiers signes conjoncturels favorables, l'incertitude économique persiste et la croissance présente des difficultés à se consolider. Les entreprises enregistrent les prémices d'un redémarrage mais dans un contexte incertain, celles-ci hésitent à embaucher. Le recours à l'intérim leur permet alors d'ajuster leurs capacités de production dans un environnement incertain. Dans ces conditions, l'intérim permet de développer l'emploi tout en réduisant le délai de réaction de l'emploi à la croissance.

Par ailleurs, le marché du travail est caractérisé à la fois par un chômage significatif et par des difficultés de recrutement pour certains métiers. La connaissance du terrain et les moyens mis en œuvre par les entreprises de travail temporaire permettent de fluidifier l'offre de travail. Les entreprises

de travail temporaire proposent à leurs intérimaires des formations courtes et opérationnelles leur permettant d'obtenir rapidement un emploi sur des métiers très demandés. Le fonctionnement en réseau des agences encourage la mobilité.

D'après les statistiques de l'UNEDIC, au cours des 10 dernières années, hors intérim, ce sont 1,9 million d'emplois salariés qui ont été créés par l'économie française, auxquels s'ajoutent 280 000 emplois intérimaires. **Sur un total de 2,2 millions d'emplois créés, la contribution de l'intérim à la création d'emploi représente ainsi 13 %.**

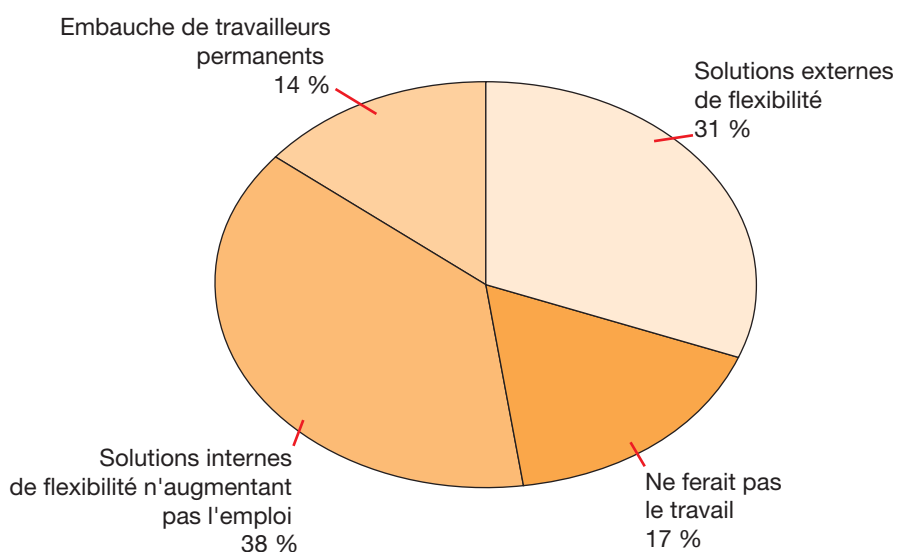
L'effet positif de l'intérim sur le développement de l'emploi apparaît en 2006 tout à fait significatif. L'UNEDIC observe entre décembre 2005 et décembre 2006, la création de 205 000 emplois. Pour la même période,

l'UNEDIC mesure 34 400 emplois intérimaires de plus. **La contribution de l'intérim à la création d'emplois en 2006 représente 17 %.**

D'après les enquêtes disponibles, les créations d'emplois soutenues par l'intérim n'auraient, en l'absence de cette formule, pas existé dans plus de 80 % des cas. Une étude européenne menée auprès de 500 entreprises ayant recours à l'intérim, démontre que s'il n'était pas possible de faire appel aux intérimaires, 55 % d'entre elles n'auraient pas développé l'emploi (17 % ne répondraient pas au besoin, 38 % trouveraient des solutions internes de flexibilité pour y répondre), 31 % auraient sous-traité la tâche à l'extérieur et seules 14 % y auraient substitué des embauches.

## Alternatives au travail temporaire

Réponse en % à la question "Pouvez-vous nous indiquer en pourcentage, les alternatives que vous auriez choisies s'il ne vous était pas possible de trouver ou si vous n'étiez pas autorisé à faire appel à des travailleurs intérimaires ?"



Source : Étude MC Kinsey - Orchestration de l'évolution des agences privées pour l'emploi pour une société plus forte.

# La progression du recours à l'intérim favorise la baisse du taux de chômage.

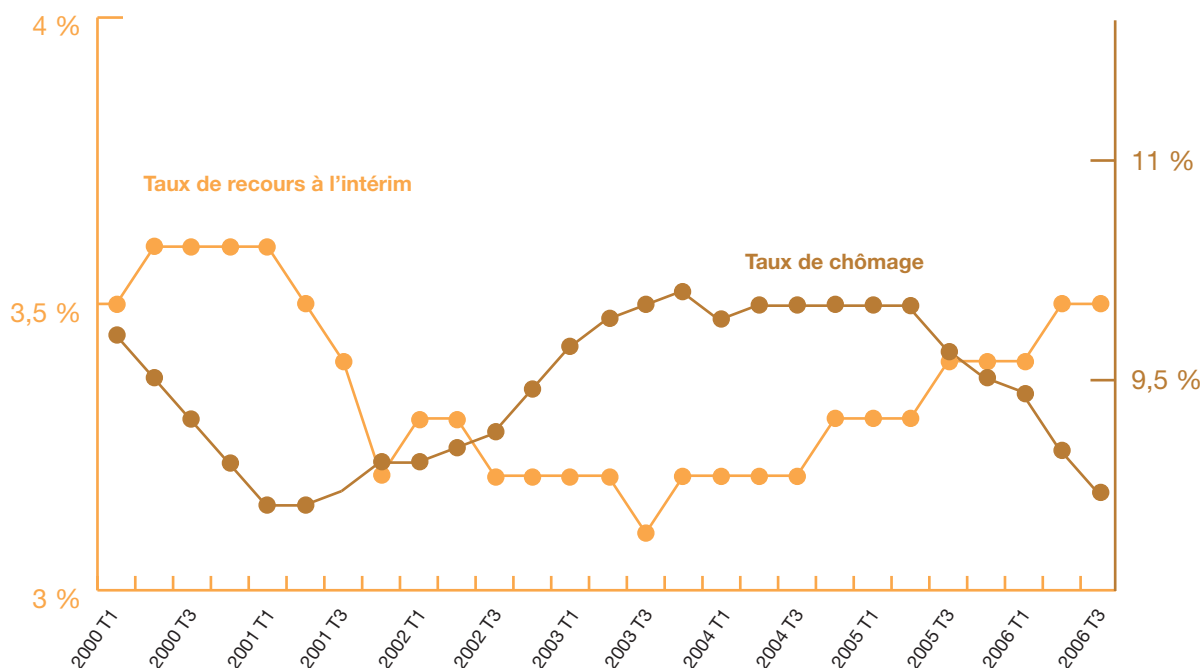
**La comparaison de l'évolution du recours à l'intérim\* avec la courbe d'évolution du taux de chômage\* met en évidence le phénomène suivant : plus le recours à l'intérim progresse et plus le taux de chômage diminue ; à l'opposé, lorsque les entreprises réduisent leur usage de l'intérim, parallèlement, le taux de chômage augmente.**

Ainsi, le taux de recours à l'intérim atteint en début d'année 2001 3,6 %, le taux de chômage se limitant à 8,6 %. Le taux de recours à l'intérim recule à partir du 2<sup>e</sup> trimestre 2002 pour tomber à 3,1 % au 3<sup>e</sup> trimestre 2003. Dans le même temps le taux de chômage s'accroît, sa hausse sera continue atteignant 10,1 % au 4<sup>e</sup> trimestre 2003. Le taux de chômage se réduit légèrement en début d'année 2004 puis stagne à environ 10 % jusqu'au 2<sup>e</sup> trimestre 2005. Parallèlement, l'intérim stagne à environ 3,3 % de l'emploi salarié. A partir du 3<sup>e</sup> trimestre 2005,

le taux de chômage entame son reflux, et de façon concomitante, la proportion de l'intérim dans l'emploi progresse de nouveau.

Lorsque le chômage recule, certaines entreprises rencontrent plus de difficultés pour trouver rapidement des candidats disponibles. C'est pourquoi, elles comptent davantage sur l'intérim pour accompagner leur développement, permettant ainsi de réduire les goulots d'étranglement, de "fluidifier" le fonctionnement du marché de l'emploi et de favoriser la baisse du chômage.

Évolution comparée du taux de chômage\*\* et du taux de recours à l'intérim (2000-2006)



\* Taux de recours à l'intérim calculé d'après le champ de l'emploi salarié du secteur concurrentiel - DARES.

# Les 22 000 salariés permanents répartis dans 6 450 agences de travail temporaire agissent comme de véritables opérateurs locaux sur le marché du travail.

**Le réseau de travail temporaire représente, en décembre 2006, environ 6 450 agences.**

Les 6 450 agences de travail temporaire et les 22 000 permanents répartis sur l'ensemble du territoire contribuent de manière efficace à l'insertion des personnes en recherche d'emploi et à leur maintien dans la sphère professionnelle. Fonctionnant en réseau, les entreprises de travail temporaire sont à même de faciliter la mobilité des chômeurs vers les emplois. De plus, les agences, de par leur proximité, leur connaissance locale du terrain et leur réactivité,

participent à fluidifier l'offre et la demande d'emploi.

Les professionnels des agences, à travers la valeur ajoutée proposée (connaissance des métiers et qualifications, mobilisation de ressources en formation, mise en réseau des compétences), permettent de résoudre des problèmes très spécifiques en limitant voire en supprimant les goulots d'étranglement auxquels des entreprises clientes sont confrontées.

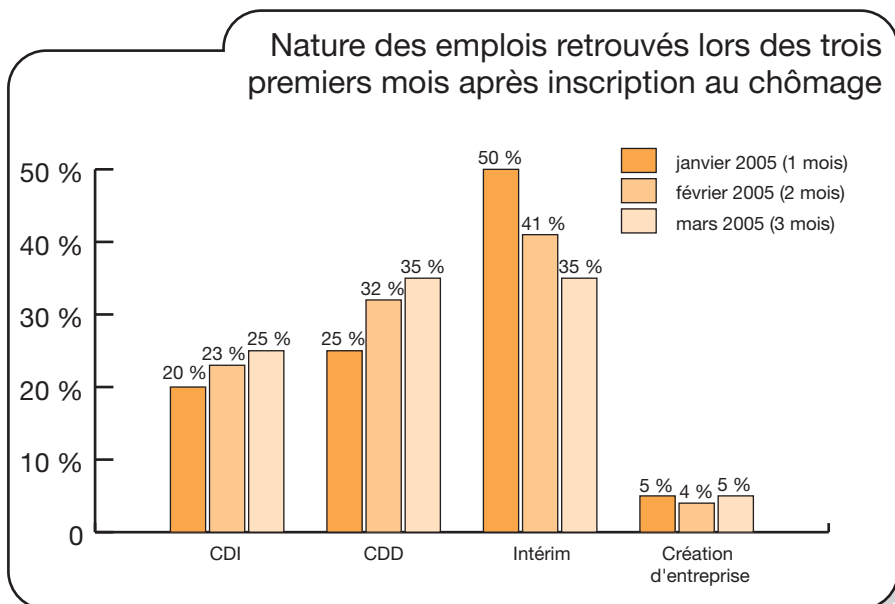
	Nombre d'agences		Évolution (%) du nombre d'agences
	déc. 06	déc. 05	déc. 06/05
Île-de-France	1 155	1 196	-3,4 %
Rhône-Alpes	754	739	2,0 %
PACA	481	486	-1,0 %
Pays de la Loire	410	415	-1,2 %
Nord-Pas-de-Calais	359	370	-3,0 %
Bretagne	319	304	4,9 %
Centre	308	292	5,5 %
Aquitaine	305	291	4,8 %
Lorraine	247	256	-3,5 %
Alsace	260	272	-4,4 %
Midi-Pyrénées	267	260	2,7 %
Haute-Normandie	255	247	3,2 %
Picardie	187	185	1,1 %
Bourgogne	191	183	4,4 %
Languedoc-Roussillon	188	181	3,9 %
Franche-Comté	146	145	0,7 %
Champagne-Ardenne	152	150	1,3 %
Poitou-Charentes	141	145	-2,8 %
Basse-Normandie	133	130	2,3 %
Auvergne	95	96	-1,0 %
Limousin	59	52	13,5 %
DOM / TOM	31	35	-11,4 %
<b>FRANCE</b>	<b>6 444</b>	<b>6 431</b>	<b>0,2 %</b>

Qui sont les salariés permanents ?



# L'action des professionnels des agences d'intérim accélère le retour vers l'emploi...

L'UNEDIC réalise, depuis 2005, tous les six mois un examen du parcours des personnes entrées au chômage en décembre 2004. Cette observation permet de mesurer la vitesse de retour à l'emploi ainsi que les facteurs explicatifs de ce retour à l'emploi. La première vague de l'enquête réalisée en juin 2005 met en évidence le rôle de l'intérim comme un "accélérateur" dans la recherche d'emploi. Parmi les personnes au chômage ayant retrouvé un emploi le 1<sup>er</sup> mois après leur inscription, la moitié intervenait en intérim (contre 25 % en CDD, 20 % en CDI et 5 % par la création d'entreprises).



Source : UNEDIC, STATIS n° 177, février 2007.

## ... et limite le risque et la durée du chômage.

**De par l'essence même du contrat d'intérim, temporaire par définition, toutes les missions ne se prolongent pas par un emploi au sein de l'entreprise utilisatrice. Néanmoins, l'action des agences permet aux intérimaires de multiplier les missions.**

Au cours de l'année 2006, en moyenne, 9,1 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, l'ont été après une mission d'intérim contre 24,8 % qui achèvent un CDD. Alors que la durée des missions d'intérim est en moyenne plus courte que le CDD, trois fois plus de salariés en fin de CDD s'inscrivent au chômage.

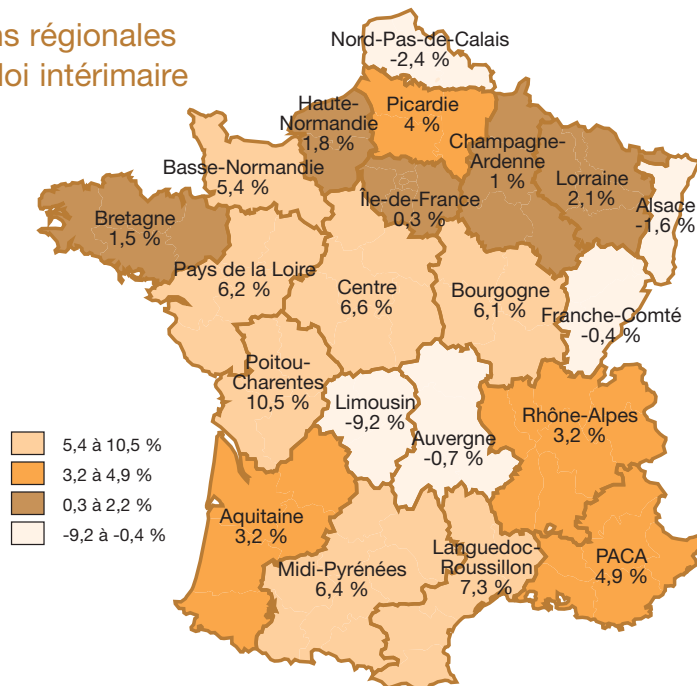
Cette observation confirme qu'en dépit du caractère temporaire de l'intérim, les solutions proposées par les entreprises de travail temporaire à leurs clients et mises en œuvre par leurs 22 000 professionnels permettent aux intérimaires de multiplier les opportunités et les expériences.

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

Motifs d'inscription (données brutes)	Année 2006
Fin de CDD	<b>24,8 %</b>
Licenciement (autre que pour cause économique)	<b>13 %</b>
Fin de mission d'intérim	<b>9,1 %</b>
Démission	<b>5 %</b>
Licenciement pour cause économique	<b>3,8 %</b>
Autres motifs	<b>44,3 %</b>
<b>Total</b>	<b>100 %</b>

# En 2006, les zones du “Centre Ouest” et du “Grand Sud” enregistrent une évolution particulièrement dynamique de l’emploi intérimaire.

## Évolutions régionales de l’emploi intérimaire



**Les tendances relatives à l’emploi intérimaire dans les régions varient de -9,2 % (Limousin) à 10,5 % (Poitou-Charentes).**

L’année 2006 est caractérisée par le développement rapide de l’emploi intérimaire autour d’un axe localisé à l’Ouest et au Centre, incluant Basse-Normandie, Pays de la Loire, Centre, Poitou-Charentes et Bourgogne. L’intérim enregistre également une progression dynamique dans le “Grand Sud” (Aquitaine, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, PACA, Rhône-Alpes). Au contraire des régions Nord-Pas-de-Calais, Alsace, Franche-Comté, Limousin et Auvergne, qui souffrent de destructions d’emplois.

## Données de cadrage régional sur l’emploi intérimaire et l’emploi salarié

Régions	Emploi intérimaire 2006 en ETP	Évo. emploi intérimaire 2006/2005	Emploi salarié évo. cumulée déc. 2005 à déc. 2006
Île-de-France	101 570	0,3 %	1,5 %
Rhône-Alpes	71 422	3,2 %	1,1 %
Pays de la Loire	42 904	6,2 %	1,9 %
Nord-Pas-de-Calais	41 044	2,2 %	0,8 %
PACA	34 512	4,9 %	1,6 %
Centre	31 303	6,6 %	0,4 %
Bretagne	30 963	1,5 %	1,8 %
Aquitaine	26 192	3,2 %	1,9 %
Midi-Pyrénées	24 845	6,4 %	2,4 %
Haute-Normandie	24 602	1,8 %	1,0 %
Picardie	21 389	4,0 %	0,4 %
Lorraine	21 385	2,1 %	-0,2 %
Alsace	20 395	-1,6 %	-0,1 %
Bourgogne	17 118	6,1 %	0,5 %
Basse-Normandie	15 506	5,4 %	1,3 %
Languedoc-Roussillon	15 498	7,3 %	2,7 %
Poitou-Charentes	14 679	10,5 %	2,0 %
Franche-Comté	13 638	-0,4 %	-0,2 %
Champagne-Ardenne	13 247	1,0 %	0,5 %
Auvergne	11 086	-0,7 %	1,1 %
Limousin	5 593	-9,2 %	0,9 %



# Entre 2000 et 20

## sont celles qui dans la structur

### ont vu

#### Île-de-France : 101 570 → 16,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	19 095	18,8 %
Transports	13 750	13,5 %
Conseils et assistance	9 501	9,4 %
Services opérationnels	8 022	7,9 %
Commerce de gros	7 812	7,7 %

#### Centre : 31 303 → 5,2 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	4 699	15 %
Transports	3 108	9,9 %
Chimie, caoutchouc, plast.	2 142	6,8 %
Pharm./parfum./entretien	2 050	6,5 %
Équipement mécanique	2 033	5,5 %

#### Picardie : 21 389 → 3,5 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	3 005	14 %
Chimie, caoutchouc, plast.	2 105	9,8 %
Métallurgie transf. métaux	1 866	8,7 %
Transports	1 847	8,6 %
Équipement mécanique	1 528	7,1 %

#### Rhône-Alpes : 71 422 → 11,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	12 803	17,9 %
Métallurgie transf. métaux	6 341	8,9 %
Transports	5 945	8,3 %
Équipement mécanique	5 783	8,1 %
Chimie, caoutchouc, plast.	4 765	6,7 %

#### Bretagne : 30 963 → 5,1 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
Ind. agricole/alimentaire	7 575	24,5 %
BTP	6 191	20 %
Transports	1 869	6 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 715	5,5 %
Équipement mécanique	1 661	5,4 %

#### Lorraine : 21 385 → 3,5 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	4 065	19 %
Métallurgie transf. métaux	3 182	14,9 %
Équipement mécanique	1 620	7,6 %
Industrie automobile	1 550	7,2 %
Transports	1 434	6,7 %

#### Pays de la Loire : 42 904 → 7,1 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	9 141	21,3 %
Ind. agricole/alimentaire	5 322	12,4 %
Équipement mécanique	4 027	9,4 %
Métallurgie transf. métaux	2 426	5,7 %
Chimie, caoutchouc, plast.	2 310	5,4 %

#### Aquitaine : 26 192 → 4,3 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	8 156	31,1 %
Ind. agricole/alimentaire	2 067	7,9 %
Commerce de gros	1 683	6,4 %
Transports	1 420	5,4 %
Équipement mécanique	1 237	4,7 %

#### Alsace : 20 395 → 3,4 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	3 478	17,1 %
Équipement mécanique	1 820	8,9 %
Ind. agricole/alimentaire	1 537	7,5 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 439	7,1 %
Industrie automobile	1 256	6,2 %

#### Nord-Pas-de-Calais : 41 044 → 6,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	8 944	21,8 %
Métallurgie transf. métaux	3 251	7,9 %
Transports	3 095	7,5 %
Ind. agricole/alimentaire	3 000	7,3 %
Industrie automobile	2 971	7,2 %

#### Midi-Pyrénées : 24 845 → 4,1 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	7 332	29,5 %
Conseils et assistance	1 821	7,3 %
Ind. agricole/alimentaire	1 759	7,1 %
Constr. navale, aéro, ferrov.	1 533	6,2 %
Commerce de gros	1 450	5,8 %

#### Bourgogne : 17 118 → 2,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	2 647	15,5 %
Équipement mécanique	1 648	9,6 %
Métallurgie transf. métaux	1 598	9,3 %
Ind. agricole/alimentaire	1 497	8,7 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 291	7,5 %

#### PACA : 34 512 → 5,7 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	11 180	32,4 %
Transports	3 493	10,1 %
Services opérationnels	2 110	6,1 %
Commerce de gros	2 034	5,9 %
Conseils et assistance	1 533	4 %

#### Haute-Normandie : 24 602 → 4,1 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	4 753	19,3 %
Chimie, caoutchouc, plast.	2 095	8,5 %
Transports	1 890	7,7 %
Équipement mécanique	1 847	7,5 %
Services opérationnels	1 672	6,8 %

#### Basse-Normandie : 15 506 → 2,6 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	3 282	21,2 %
Ind. agricole/alimentaire	2 078	13,4 %
Industrie automobile	1 370	8,8 %
Métallurgie transf. métaux	897	5,8 %
Équipement mécanique	882	5,7 %

**NB** : les régions sont classées par ordre décroissant du nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein.

**BTP** : la place importante occupée par le secteur du bâtiment et des travaux publics dans le classement des 5 premiers secteurs utilisateurs au niveau de chaque région s'explique par le fait qu'il n'est pas éclaté en sous-secteurs d'activité, contrairement à l'industrie et au tertiaire qui sont divisés respectivement en 17 et 16 sous-secteurs.

# 06, les régions du "Grand Sud" et de l'emploi intérimaire leur part relative s'apprécier le plus.

## Languedoc-Roussillon : 15 498 → 2,6 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	5 839	37,7 %
Commerce de gros	1 242	8 %
Transports	925	6 %
Services opérationnels	877	5,7 %
Ind. agricole/alimentaire	724	4,7 %

## Franche-Comté : 13 638 → 2,3 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	1 974	14,5 %
Industrie automobile	1 897	13,9 %
Métallurgie transf. métaux	1 711	12,5 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 220	8,9 %
Ind./équipement du foyer	1 016	7,4 %

## Auvergne : 11 086 → 1,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	2 096	18,9 %
Métallurgie transf. métaux	1 400	12,6 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 316	11,9 %
Ind. agricole/alimentaire	1 136	10,2 %
Transports	539	4,9 %

## Poitou-Charentes : 14 679 → 2,4 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	3 419	23,3 %
Ind. agricole/alimentaire	1 312	8,9 %
Équipement mécanique	1 058	7 %
Industrie du bois et papier	859	5,8 %
Transports	695	4,7 %

## Champagne-Ardenne : 13 247 → 2,2 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	2 047	15,5 %
Métallurgie transf. métaux	1 889	14,3 %
Transports	1 168	8,8 %
Équipement mécanique	952	7,2 %
Ind. agricole/alimentaire	889	6,7 %

## Limousin : 5 593 → 0,9 %

5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	1 395	24,9 %
Ind. agricole/alimentaire	671	12 %
Industrie du bois et papier	575	10,3 %
Équipement mécanique	294	5,3 %
Ind. produits minéraux	267	4,8 %

## Lecture

Nombre d'intérimaires en ETP

Île-de-France : 101 570 → 16,8 %		
5 premiers secteurs utilisateurs :		
BTP	19 095	18,8 %

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 %

## Évolution de la part de la région en 2006 par rapport à 2000

■	-1,4 à -0,3 point
■	-0,2 à 0 point
■	0,1 à 0,3 point
■	0,4 à 1 point

Depuis 2000, la part relative de la région Île-de-France dans la structure de l'emploi intérimaire a reculé de 1,4 point, et compte désormais, avec 101 570 intérimaires en ETP, pour 16,8 % du total.

L'écart avec la région Rhône-Alpes, qui totalise en 2006 11,8 %, se réduit, et représente 5 points.

Parmi les évolutions majeures intervenues au cours des dernières années, on observe une montée en puissance du Sud dans la hiérarchie régionale de l'emploi intérimaire; les quatre régions qui ont vu leur part relative le plus s'apprécier depuis 2000 étant PACA (+1 point), Midi-Pyrénées (+1 point), Languedoc-

Roussillon (+0,7 point) et Aquitaine (+0,4 point).

Entre 2000 et 2006, l'Est de la France a connu un recul marqué, puisque après l'Île-de-France, ce sont les régions Alsace (-0,8 point), Lorraine (-0,6 point), et Franche-Comté (-0,5 point), qui ont le plus décliné.

III

IV

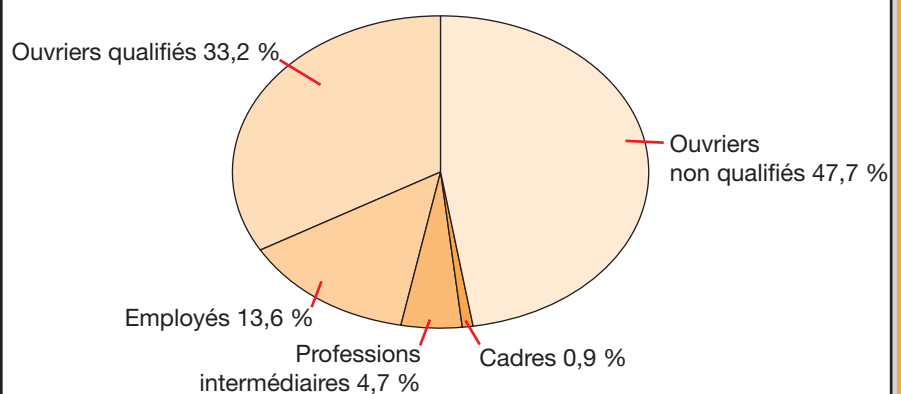
V

# L'élévation du niveau moyen de qualification des intérimaires s'accélère en 2006.

Le processus d'élévation du niveau moyen des intérimaires s'est poursuivi et accéléré en 2006. Avec 39,5 % des effectifs, la part relative des ouvriers qualifiés, progresse de 2,2 points, devenant pour la première fois, la catégorie prépondérante dans l'emploi intérimaire. Les cadres et professions intermédiaires, qui regroupaient 8,4 % des effectifs en 2005, cumulent en 2006 9,1 % du total.

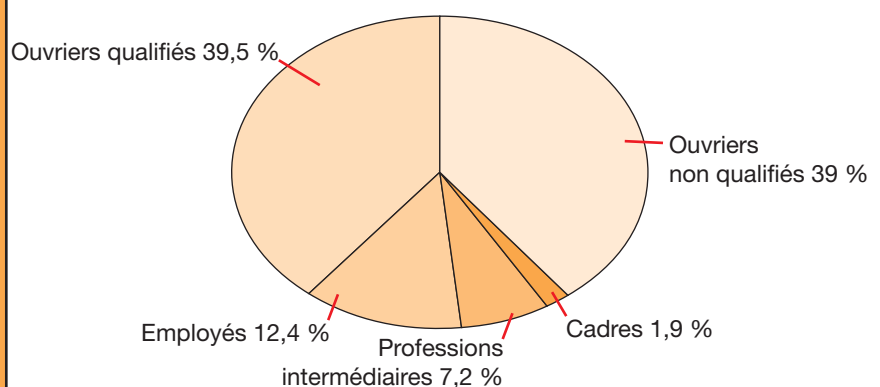
Sur une plus longue période, entre 1999 et 2004, ce phénomène apparaît encore plus lisible : la part du groupe cadres et professions intermédiaires s'est accrue de 3,5 points, celle des ouvriers qualifiés de 6,3 points. Dans le même temps, la proportion d'employés a légèrement reculé (-1,2 point) et celle des ouvriers non qualifiés a fléchi de près de 9 points.

Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 1999



Nombres d'intérimaires en ETP : 514 925

Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2006



Nombres d'intérimaires en ETP : 602 828

# En l'espace d'une décennie, le nombre de cadres intérimaires a été multiplié par dix. Pour la première fois en 2006, avec 11 356 équivalents temps plein, celui-ci dépasse les 10 000 ETP.

## La montée en puissance de l'intérim cadres se confirme

Le développement de l'intérim cadres représente pour les entreprises de travail temporaire l'une des évolutions les plus marquantes de ces dernières années. En 2006, le nombre de cadres intérimaires s'accroît de 15 %, en l'espace d'une décennie, il a été multiplié par 10 : de 1 176 équivalents temps plein comptabilisés en 1996, la

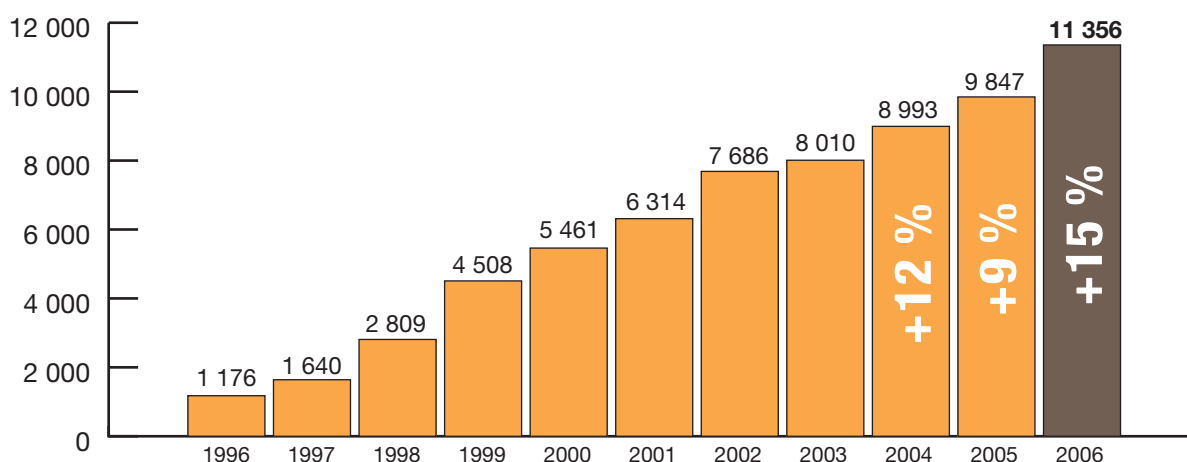
profession en totalise 11 356 en 2006. Parmi les raisons de cette montée en puissance, plusieurs facteurs peuvent être mentionnés :

- les agences d'intérim, de plus en plus spécialisées, accompagnent et anticipent de mieux en mieux les besoins en compétences de leurs clients et les attentes des intérimaires ;
- les entreprises fonctionnent de plus en plus sur le mode "projet" (un salarié prend en charge une tâche identifiée

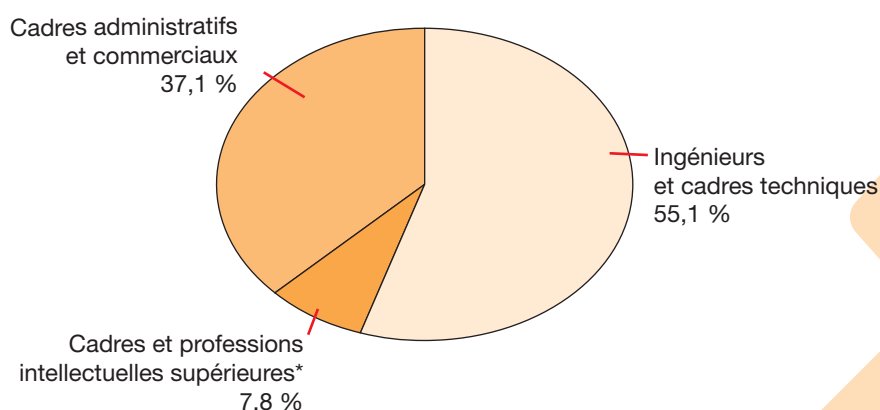
et la mène à son terme) et les solutions proposées par les agences sont particulièrement appropriées à cette forme de management ;

- certains cadres revendiquent le choix de l'intérim comme un mode de vie professionnel : l'intérim leur permet d'enchaîner des missions ponctuelles, de gérer leur carrière par la mobilité tout en disposant, conventionnellement d'un véritable statut.

Évolution du nombre de cadres intérimaires en équivalent emplois temps plein



Répartition des cadres intérimaires par CSP détaillée en 2006



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

# 26 500 recrutements en CDI ou en CDD ont été réalisés par l'intermédiaire des entreprises de travail temporaire en 2006. Ce développement participe à dynamiser le marché de l'emploi.

**La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, a élargi le champ d'action des agences de travail temporaire leur donnant la possibilité d'exercer, conjointement à l'intérim, une activité de "placement". Depuis cette date, les entreprises de travail temporaire 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 (ANPE, UNEDIC, AFPA, collectivités territoriales).**

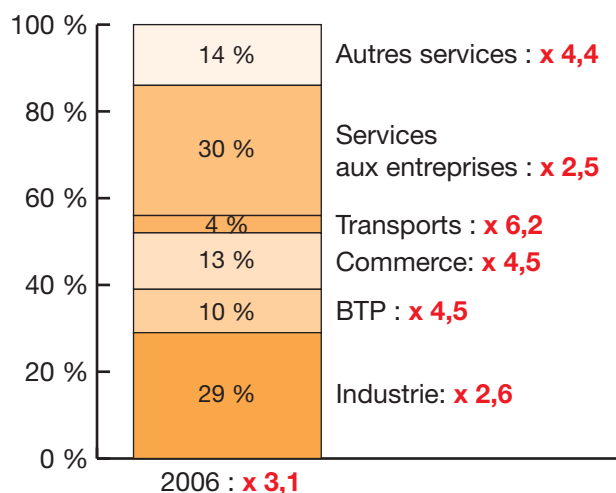
Concernant l'activité de recrutement (en CDI ou en CDD), ce sont 26 500 recrutements qui ont été effectués en 2006, pour le compte d'entreprises par l'intermédiaire d'agences d'intérim, soit 3 fois plus qu'en 2005. Cette activité initiée en 2005 s'est presque exclusivement concentrée la première année sur les grandes entreprises du secteur. En 2006, ce service s'est plus largement diffusé parmi les PME du travail temporaire : 1/3 d'entreprises en plus propose en effet ce service afin de répondre à des besoins locaux importants. Les PME de la profession comptent désormais pour 11 % des réalisations.

Le tertiaire cumule en 2006 61 % des recrutements dont 44 % dans le secteur des services, ce qui confirme une bonne complémentarité sectorielle avec l'intérim.

En 2006, ce sont dans les secteurs qui rencontrent des difficultés d'embauche (transports, BTP) que le recrutement s'est développé le plus fortement. Dans les transports, le nombre de recrutements a été multiplié par 6,2, dans le BTP, le commerce et les autres services, il est multiplié par environ 4,5 ; dans l'industrie et les services aux entreprises, leur nombre est multiplié par environ 2,5.

En dehors du recrutement, les ETT proposent à leurs clients d'autres services en Ressources Humaines facilitant le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi. 77 % d'entre elles identifient les CV répondant aux besoins de leurs clients, 60 % les accompagnent pour évaluer les candidats aux postes à pourvoir.

Répartition du nombre de recrutements en 2006 (en %)



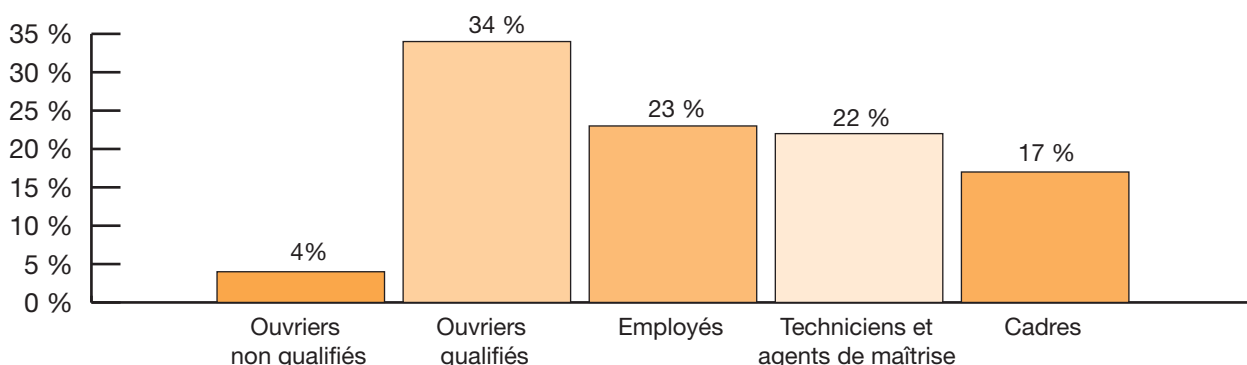
# Les services de recrutement mis en place par les agences d'intérim répondent à des besoins qui n'étaient, jusqu'à présent, pas satisfaits.

**Le recrutement par les agences d'intérim profite majoritairement à des catégories de population qui ne bénéficiaient pas de services de recrutement proposés par les opérateurs privés.**

Avec 34 %, les recrutements s'adressent en premier lieu aux ouvriers qualifiés illustrant ainsi l'apparition d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi.

Les cadres représentent 17 % des recrutements devancés par les employés (23 %) et les techniciens et agents de maîtrise (22 %).

Répartition des personnes placées en 2006 selon leur qualification



Le recrutement apparaît comme un service de proximité bénéficiant aussi aux PME.

En 2006, 56 % des établissements recourant à ces prestations comptent moins de 50 salariés (contre 41 % en 2005). Les PME n'ont généralement pas la taille critique pour organiser un département RH et éprouvent souvent

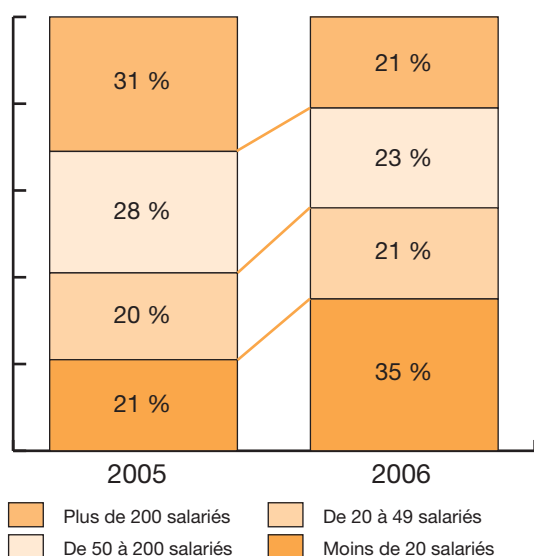
des difficultés à attirer des savoir-faire. Celles-ci sont peu accompagnées par les intermédiaires privés traditionnels, notamment car leur offre paraît inadaptée aux besoins.

Les ETT disposent quant à elles d'une bonne expertise locale favorisant le recrutement en région. En 2006, 3/4 des recrutements sont intervenus en province.

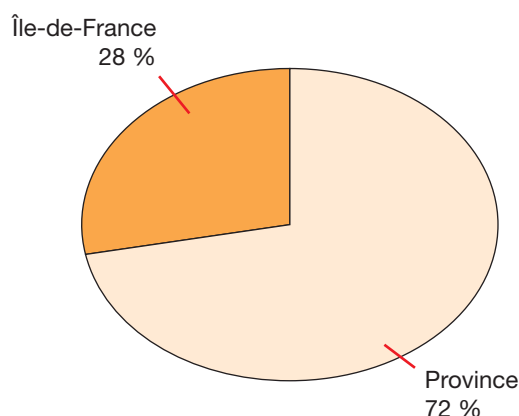
En outre, l'offre de services des ETT apparaît accessible pour une petite structure.

Les ETT peuvent donc jouer un rôle important pour favoriser le développement de l'emploi au sein des PME, dont le potentiel de création paraît considérable mais limité par les difficultés de recrutement.

56 % des personnes sont recrutés dans les établissements de moins de 50 salariés



En 2006, 72 % des postes pourvus sont localisés en Province



III

IV

V

# III

# Typologie des clients des agences d'intérim.

## Le recours au travail temporaire constitue, dans une économie moderne, un facteur de compétitivité pour les entreprises utilisatrices.

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

Les agences de travail temporaire 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 qui favorise la mobilité, les agences d'intérim, de l'aveu de leurs clients, font preuve de réactivité. Cette réactivité permet de trouver le salarié compétent, au bon moment et au bon endroit, ce qui évite aux entreprises clientes les phénomènes de "goulots d'étranglement" qui peuvent être à l'origine de contrats perdus ou de clients déçus.

### Le remplacement immédiat de tout salarié absent

L'absence de salariés est souvent une source de perturbation. Les solutions internes mises en œuvre par les entreprises comportent plusieurs risques : désorganisation de la production, moindre qualité de service, stress des salariés... L'intérim constitue un moyen efficace de faire face aux aléas.

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

Les enquêtes de terrain réalisées démontrent que l'intérim est le mode

de flexibilité qui répond le mieux aux besoins des entreprises confrontées à de fortes fluctuations d'activité.

### 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, il apparaît que 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 leur 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'agence d'intérim, une solution efficace pour externaliser tout ou partie de la gestion des Ressources Humaines

L'externalisation apparaît comme une condition du développement des entreprises, leur permettant de concentrer leurs efforts sur leur "cœur de métier". Les agences d'intérim disposent d'une expertise pour l'ensemble des métiers des ressources humaines. Celles-ci peuvent accompagner leurs clients, et en plus des prestations d'intérim, assurer la sélection et l'évaluation de candidats, le processus complet de recrutement, l'outplacement. En outre, elles mobilisent des ressources en formation et conseillent leurs clients en matière de gestion des compétences.

### Enrichir le capital humain des entreprises clientes pour renforcer leur position de marché

Le recours à l'intérim et au recrutement, permettent aux entreprises clientes, et ce, quelle que soit leur taille ou leur activité, d'accéder à des compétences et à des savoir-faire de candidats et de collaborateurs intérimaires. C'est également l'opportunité de bénéficier des conseils de professionnels et de leur connaissance des nouvelles qualifications et des nouveaux métiers. Cette expertise permet aux clients d'enrichir leur capital humain et ainsi de renforcer leur position de marché.

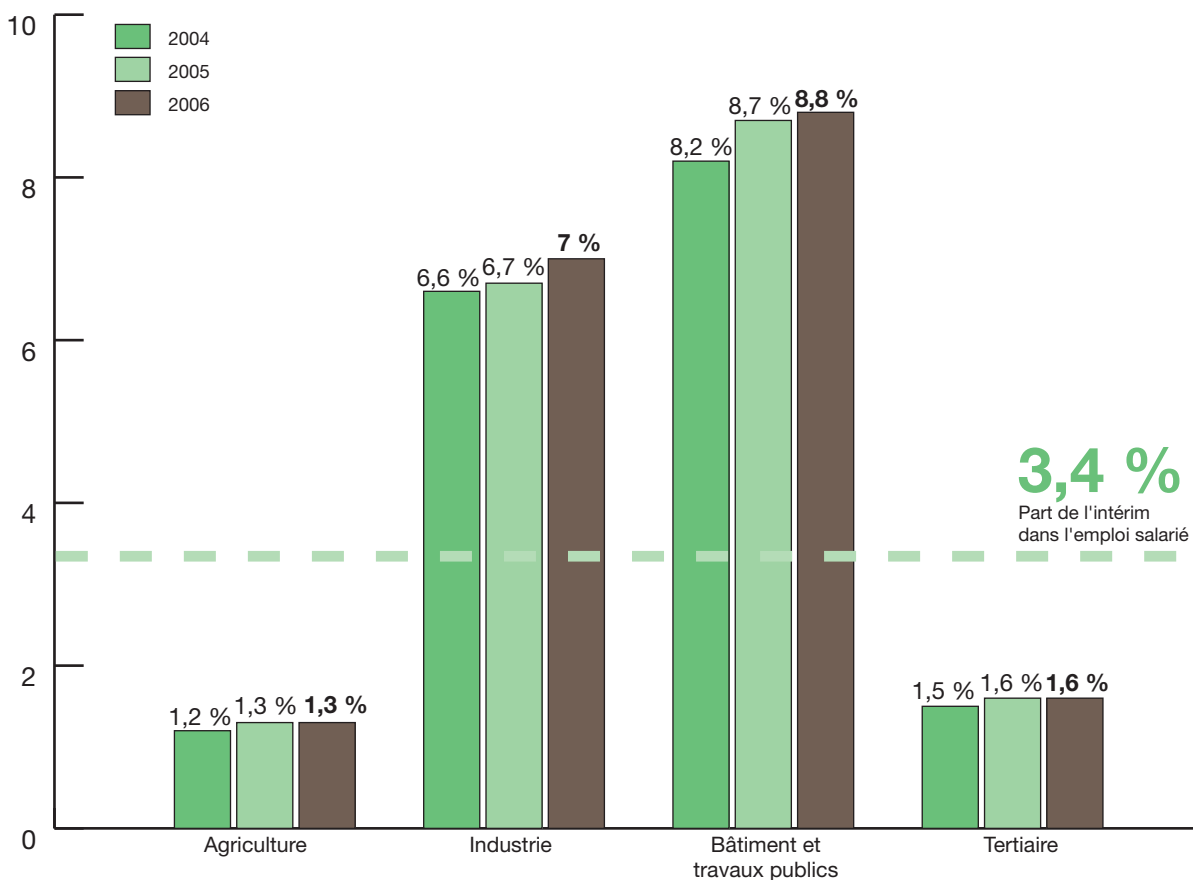
# L'intérim compte en 2006 pour **3,4 %** de l'emploi salarié\*.

**Au cours de la période 2004-2006, le recours à l'intérim a progressé, passant de 3,2 à 3,4 % de l'emploi salarié\*; la consolidation en 2006 de la place accordée à l'intérim concerne l'ensemble des grands secteurs.**

L'observation des taux de recours fait apparaître des écarts sectoriels importants. En 2006, la part de l'intérim dans l'emploi du BTP s'est renforcée, passant de 8,2 % en 2004 à 8,8 % en 2006. Les solutions proposées par les professionnels de l'intérim aux entreprises de BTP ont ainsi contribué au développement de l'emploi dans un secteur caractérisé par des pénuries persistantes de personnel.

Le recours à l'intérim progresse dans le secteur Industrie passant de 6,7 % en 2005 à 7,0 % en 2006 et se stabilise dans le tertiaire à 1,6 % des effectifs. La part de l'intérim dans la population active se limite quant à elle à 2,2 % du total, et ce notamment car le travail temporaire demeure quasiment absent de la fonction publique en dépit des atouts qu'il représente.

Taux de recours à l'intérim par grand secteur en 2004, 2005 et 2006



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

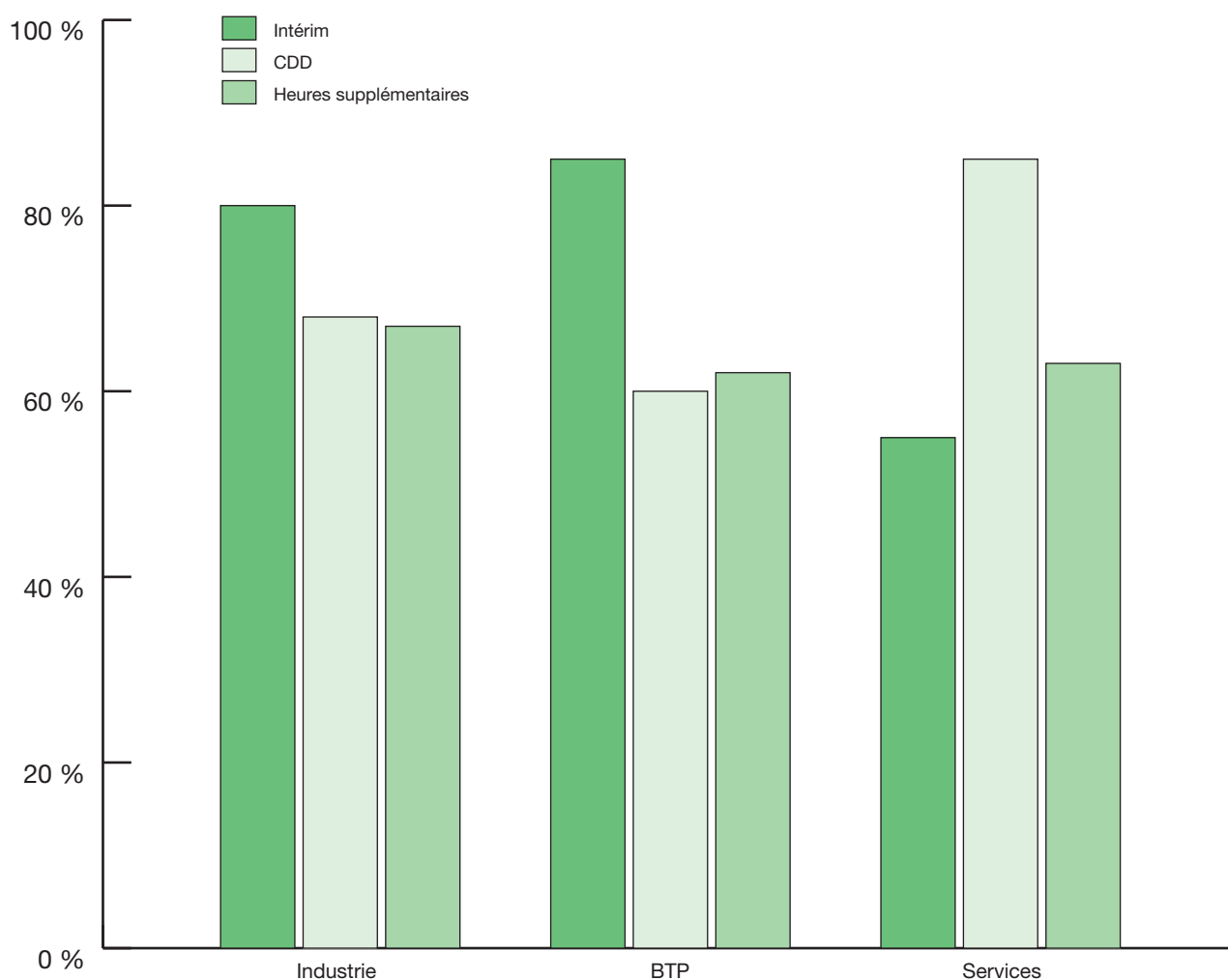
L'enquête réalisée par la DARES portant sur "les pratiques de flexibilité" (Acémo Flexibilité) révèle que dans les secteurs où la production est organisée en flux tendus, l'intérim est utilisé comme le principal levier pour gérer les fluctuations d'activité. Dans l'industrie, l'intérim constitue la première réponse au besoin de flexibilité des entreprises

(80 % à titre principal ou occasionnel), devant le CDD ou les heures supplémentaires. De même, le secteur du BTP, privilégie l'intérim comme le premier mode de flexibilité (dans ce secteur, l'intérim répond au besoin de flexibilité à titre principal ou occasionnel dans 85 % des cas).

De cette enquête, il ressort également

qu'il est d'autant plus fait appel à l'intérim que les fluctuations d'activité sont de grande ampleur. En outre, l'intérim apparaît comme un mode de flexibilité qui satisfait les entreprises utilisatrices : 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

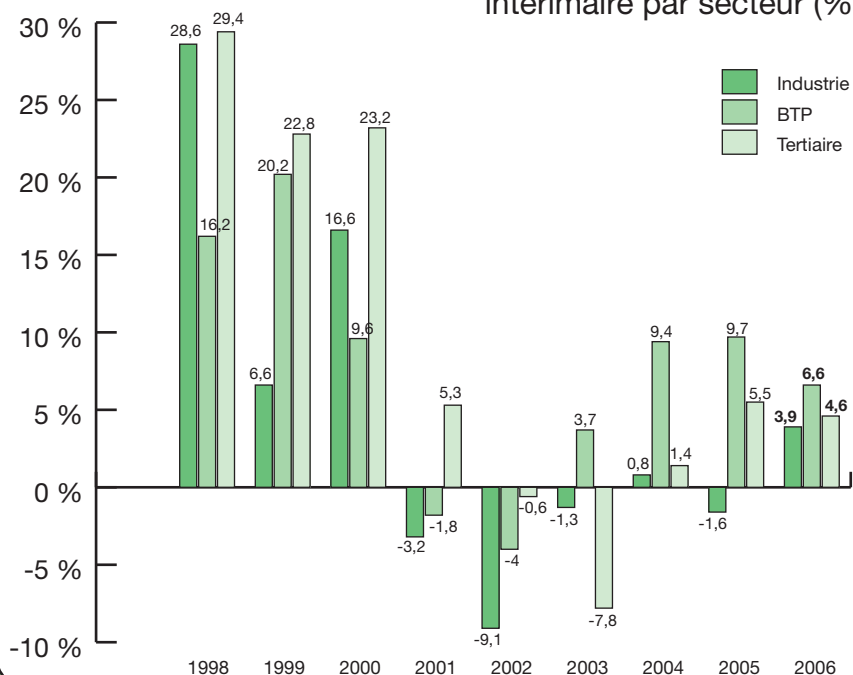


# En 2006, l'emploi intérimaire se développe dans les 3 grands secteurs d'activité.

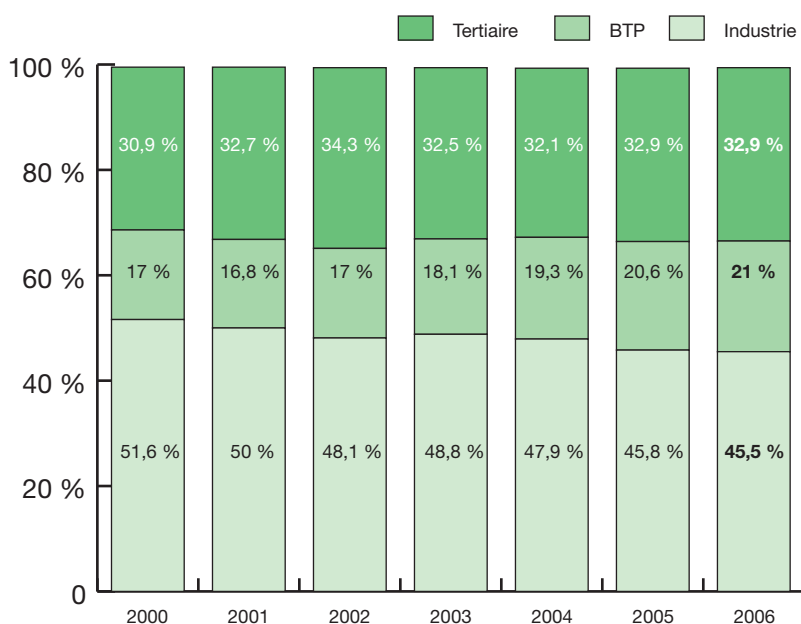
En 2006, l'évolution de l'emploi intérimaire dans le BTP atteint 6,6 % ; pour la 4<sup>e</sup> année consécutive, c'est dans ce secteur que l'intérim enregistre la croissance la plus soutenue.

L'année 2003 avait marqué un recul de l'intérim dans le tertiaire. Après une année 2004 en légère progression, en 2006 comme en 2005, la croissance de l'intérim représente environ 5 %. L'intérim industriel progresse moins vite que la moyenne des secteurs ; néanmoins celui-ci, avec 3,9 %, se redresse comparativement à la tendance 2005 (-1,5 %).

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



Répartition (en%) de l'emploi intérimaire en volume de 2000 à 2006



La répartition de l'emploi intérimaire par secteur demeure en 2006 à peu près stable.

Dans le détail, la part du BTP s'accroît légèrement, passant de 20,6 % en 2005 à 21 % du total en 2006. En contrepartie, la place du secteur industriel se réduit de 0,3 point, et compte désormais pour 45,5 % de l'ensemble.

La part du secteur tertiaire représente en 2006, comme en 2005, un tiers des effectifs.

IV

V

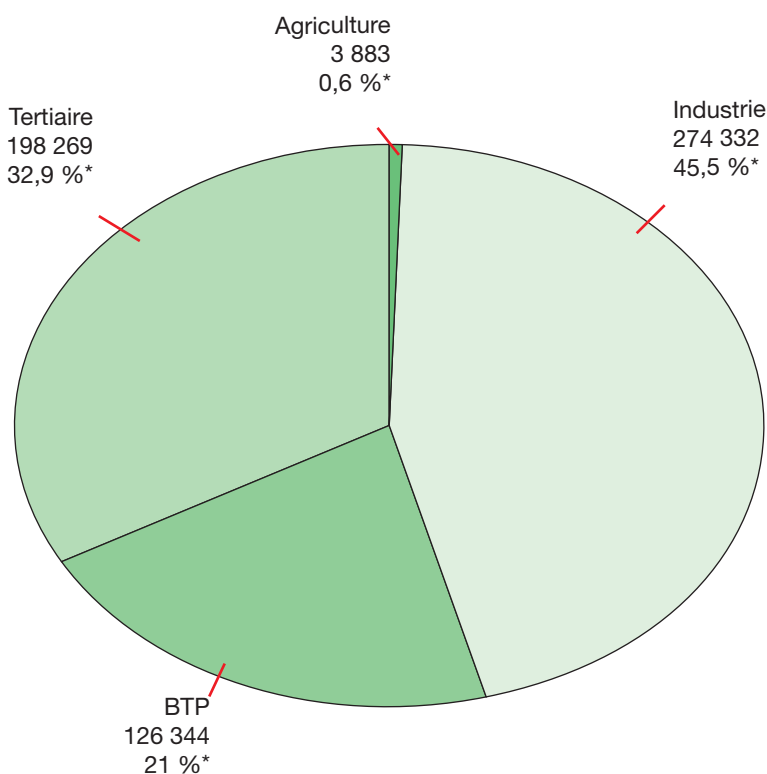
# En 2006, outre le BTP, ce sont les secteurs des industries des biens d'équipement et des transports qui ont le plus développé l'intérim.

**La croissance 2006 s'accompagne de trajectoires sectorielles très distinctes.**

Le travail temporaire enregistre, dans le secteur industriel, de fortes créations d'emploi pour les industries des biens d'équipement ; dans le même temps ; l'emploi intérimaire recule significativement dans l'industrie automobile.

La croissance du tertiaire est dynamisée par les transports et le commerce de gros. À l'inverse, les télécommunications et le commerce de détail sont caractérisés par des destructions d'emplois intérimaires.

Emploi intérimaire ETP en 2006 : 602 828



\* Part en % dans l'ensemble

## Industrie : en détail

	Nombres d'intérimaires en ETP par ordre décroissant	Tendances 2006
<b>INDUSTRIES DES BIENS INTERMÉDIAIRES</b>	<b>110 309</b>	
Métallurgie, transformation des métaux	35 542	
Chimie, caoutchouc, plastiques	29 707	
Industrie comp., électrique, électronique	16 052	
Industrie du bois et du papier	12 860	
Industrie produits minéraux	12 549	
Industrie textile	3 599	
<b>INDUSTRIES DES BIENS D'ÉQUIPEMENT</b>	<b>58 166</b>	
Équipement mécanique	34 774	
Équipements électrique et électronique	13 331	
Constructions navale, aéronautique et ferroviaire	10 061	
<b>INDUSTRIES AGRICOLES ET ALIMENTAIRES</b>	<b>41 971</b>	
<b>INDUSTRIES DES BIENS DE CONSOMMATION</b>	<b>31 245</b>	
Industrie équipement du foyer	12 367	
Pharmacie, parfumerie, entretien	11 970	
Édition, imprimerie, reproduction	5 161	
Habillement, cuir	1 747	
<b>INDUSTRIE AUTOMOBILE</b>	<b>26 022</b>	
<b>ÉNERGIE</b>	<b>6 620</b>	
Eau, gaz, électricité	5 749	
Combustibles carburant	871	

## Tertiaire : en détail

	Nombres d'intérimaires en ETP par ordre décroissant	Tendances 2006
<b>SERVICES AUX ENTREPRISES</b>	<b>63 891</b>	
Services opérationnels	29 240	
Conseils et assistance	27 571	
Postes et télécommunications	5 472	
Recherche développement	1 608	
<b>COMMERCE</b>	<b>54 931</b>	
Commerce de gros	31 914	
Commerce détail réparations	18 551	
Commerce et réparation automobile	4 466	
<b>TRANSPORTS</b>	<b>48 054</b>	
<b>SERVICES AUX PARTICULIERS</b>	<b>10 189</b>	
Hôtels et restaurants	7 436	
Services personnels et domestiques	1 789	
Activités récréatives, culturelles et sportives	964	
<b>ÉDUCATION, SANTE ET ACTION SOCIALE</b>	<b>9 195</b>	
Santé et action sociale	6 819	
Éducation	2 375	
<b>ACTIVITÉS FINANCIÈRES</b>	<b>6 887</b>	
<b>ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES</b>	<b>2 758</b>	
<b>ADMINISTRATION</b>	<b>2 365</b>	
Activités associatives et extraterritoriales	1 516	
Administration publique	850	

: 1 à 5 %     
 : -5 à -1 %     
 : -1 à 1 %  
 : 5 à 15 %     
 : -30 à -5 %

## Tendances

En 2006, les créations d'emploi dans le BTP s'accélérent avec une croissance totale de 4,3 %. Dans le même temps, l'intérim y progresse de 4,7 %.

Au cours des sept dernières années, le taux d'évolution annuel moyen a été de 3,5 % dans le BTP contre 0 % en moyenne. Après 2 années, 2000 et 2001, caractérisées par des destructions d'emplois, le BTP enregistre depuis 2002 une évolution largement supérieure à la moyenne. Depuis cette date, ce sont 30 000 emplois en ETP qui ont été créés dans ce secteur.

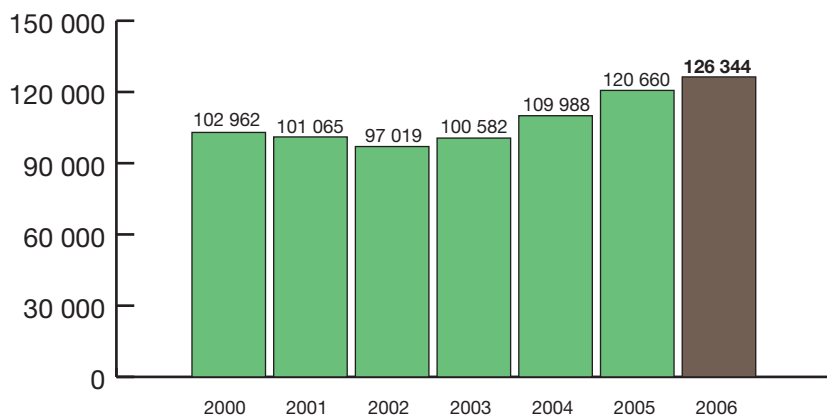
Ce sont principalement les régions Île-de-France, PACA, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Aquitaine et Limousin qui ont porté cette croissance.

Dans le détail sectoriel, les travaux d'installation électrique occupent 16,7 % des intérimaires employés. Vient ensuite la construction de bâtiments dont la part n'a cessé de progresser depuis 2000 où elle s'établissait à 11,7 %, pour atteindre 14,4 % en 2006, suivi des travaux de maçonnerie avec 10,4 %.

## L'intérim dans le BTP.

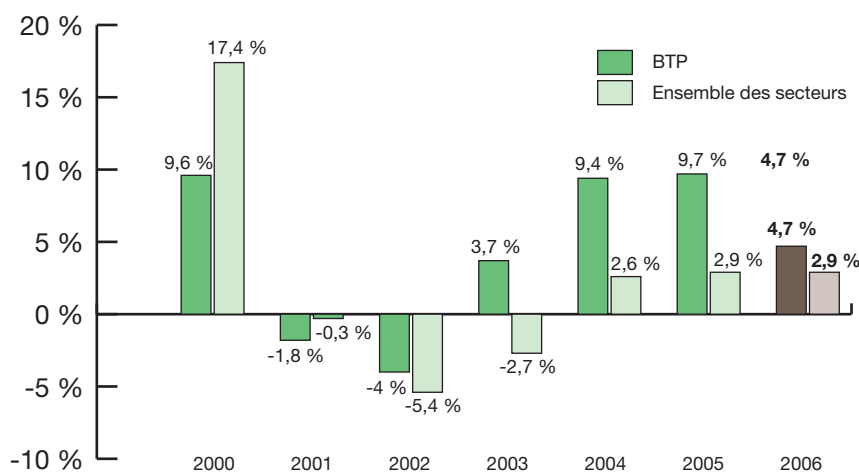
### Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur du BTP

(données DARES)

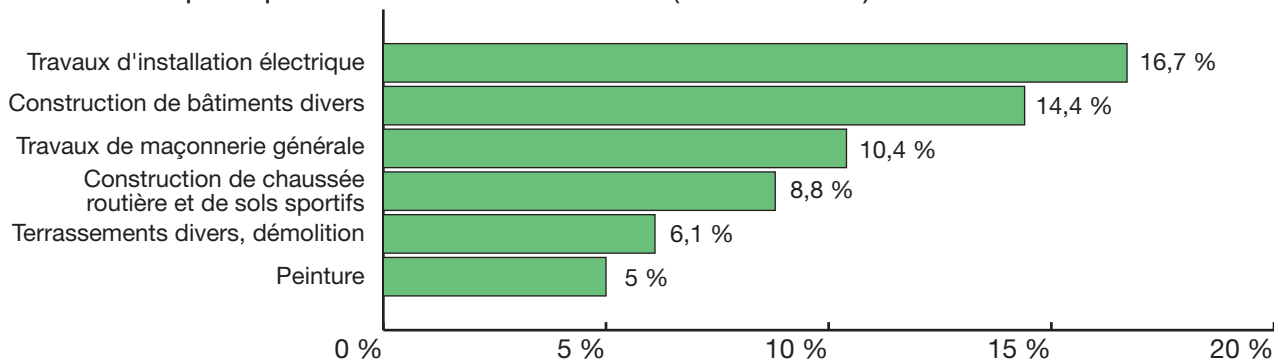


### Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires du BTP à l'ensemble des intérimaires

(données DARES)



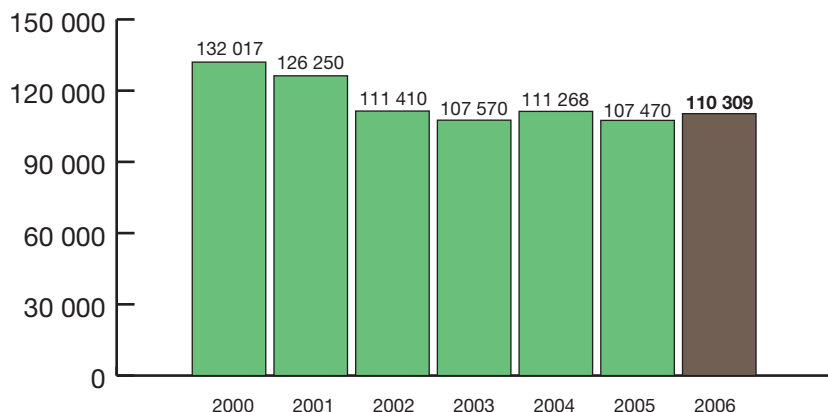
### Part des 6 principaux sous-secteurs du BTP (détail naf700)



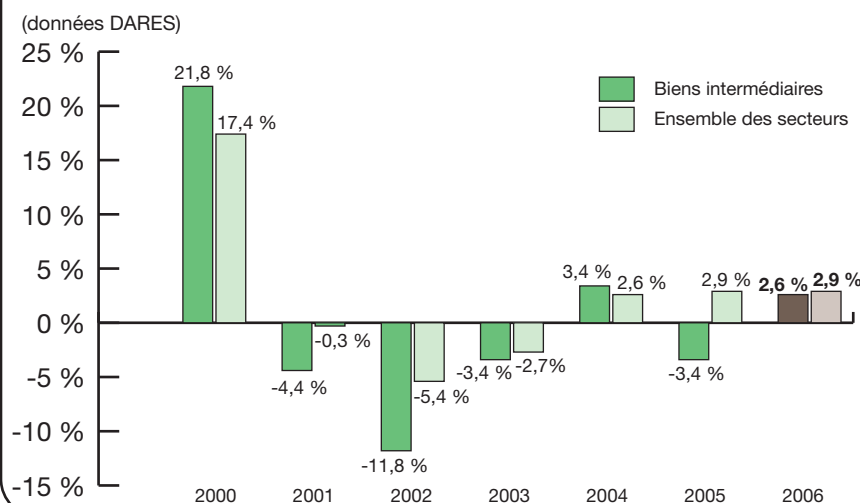
Part de ces 6 secteurs dans le total BTP : 61,4 %

# L'intérim dans les industries des biens intermédiaires.

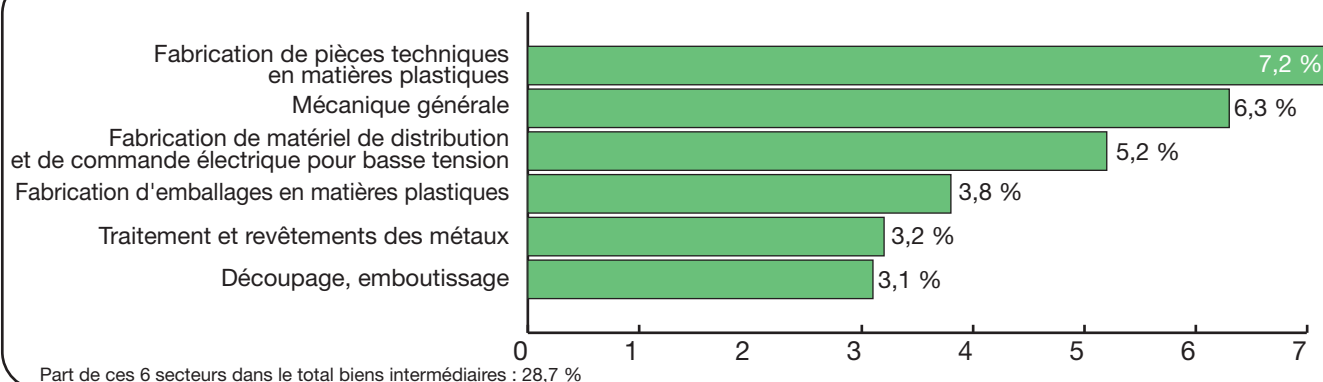
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur des biens intermédiaires (données DARES)



Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires des biens intermédiaires à l'ensemble des intérimaires (données DARES)



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



## Tendances

En 2006, l'emploi salarié dans le secteur des biens intermédiaires recule de 2,2 %. L'emploi intérimaire y limite la destruction d'emplois en progressant de 2,6 %. Au cours des 7 dernières années, le taux de croissance annuel moyen dans l'industrie des biens intermédiaires a été de -3 % contre 0 % en moyenne.

De 2001 à 2003, ce secteur a subi des destructions d'emploi, les effectifs passant de 132 017 à 107 570 emplois ETP.

Depuis 2003, l'emploi intérimaire y est resté à peu près stable. Le secteur des biens intermédiaires apparaît relativement atomisé puisque les 6 premiers sous-secteurs ne regroupent que 30 % du total.

Dans le détail, la part de la fabrication de pièces techniques en plastique accuse un recul par rapport à 2005 (-1,1 point) mais reste le secteur principal avec une part de 7,2 % du total. Parmi les activités dont la représentativité s'est améliorée en 2006, on observe la fabrication d'emballages en matières plastiques. Autre phénomène marquant, le découpage-emboutissage enregistre une perte de 1,1 point de sa part par rapport à 2000.

## Tendances

En 2006, l'emploi salarié dans le secteur des services aux entreprises augmente de 2,7 %. La croissance de l'emploi intérimaire est plus modeste et représente 1 %. Néanmoins, l'accélération des créations d'emploi avait été observée dans l'intérim dès 2005 avec une croissance de 8,3 %.

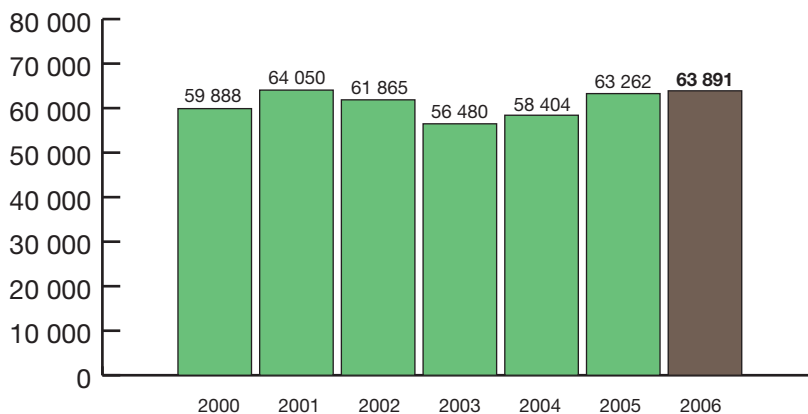
Durant les sept dernières années, le taux de croissance moyen annuel dans ce secteur est de 1,1 % contre 0 % en moyenne.

Ce secteur d'activité, très hétérogène, regroupe à la fois 11,2 % d'intérimaires dans l'ingénierie, 11,2 % d'intérimaires dans l'administration d'entreprises mais également, à un niveau à peu près équivalent, 10,8 % dans l'enlèvement et le traitement d'ordures ménagères.

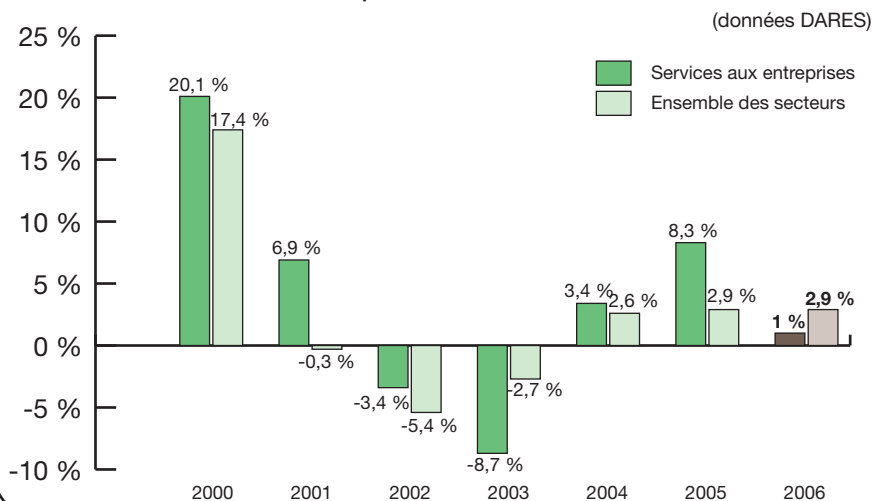
Ces 3 sous-secteurs représentent un tiers de l'emploi intérimaire des services aux entreprises.

## L'intérim dans les services aux entreprises.

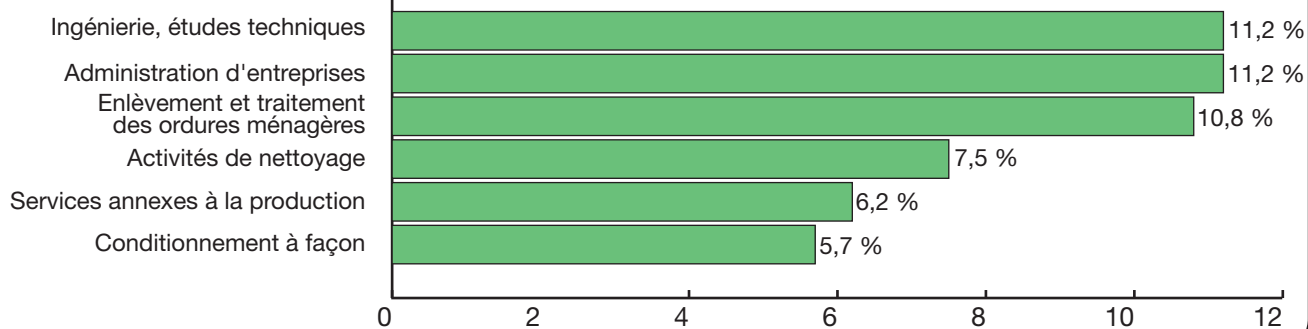
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur des services aux entreprises (données DARES)



Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires des services aux entreprises à l'ensemble des intérimaires (données DARES)



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

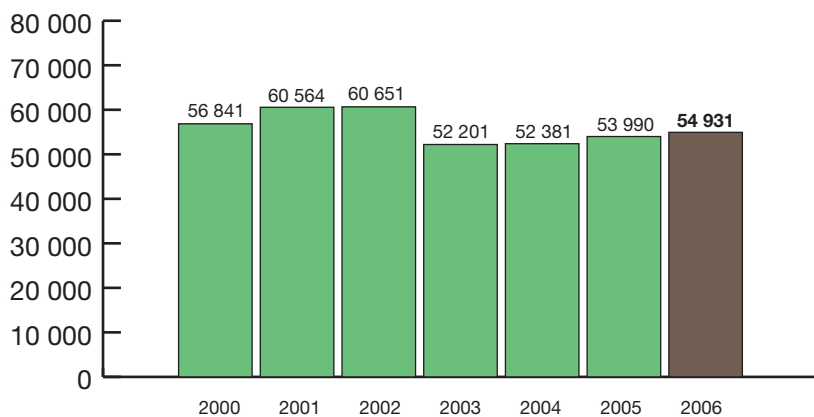


Part de ces 6 secteurs dans le total services aux entreprises : 52,6 %

# L'intérim dans le commerce.

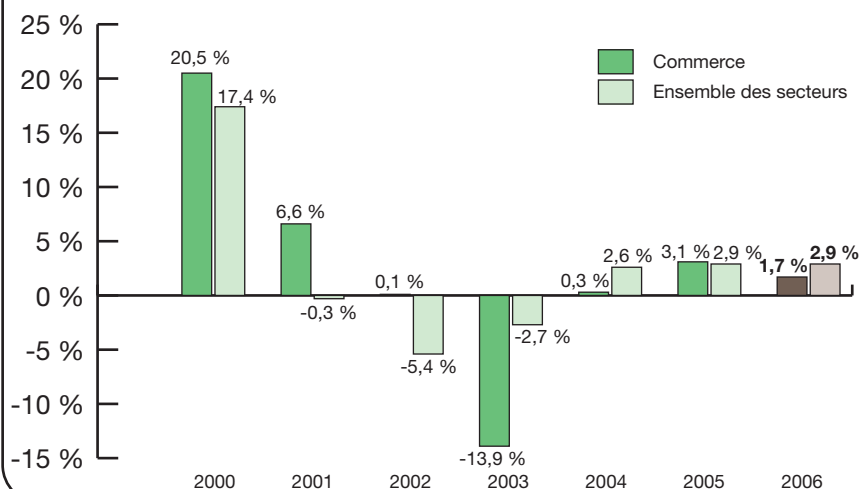
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur du commerce

(données DARES)

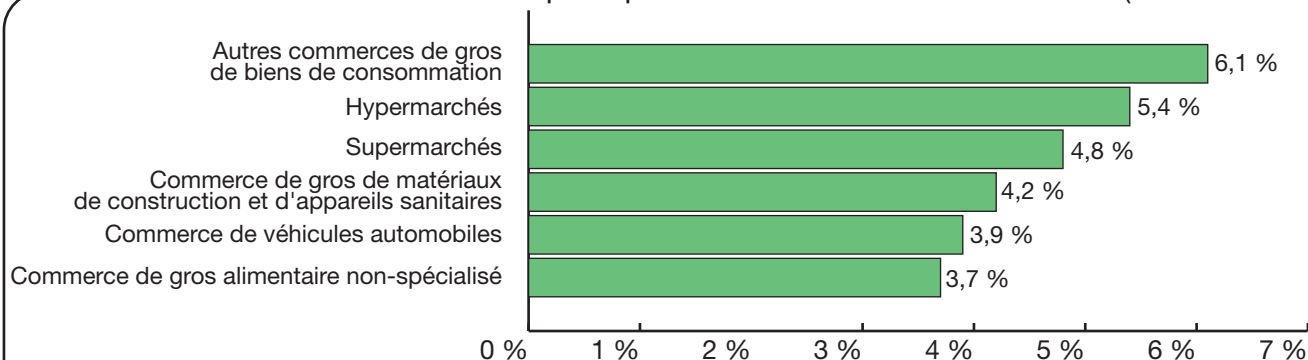


Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires du commerce à l'ensemble des intérimaires (données DARES)

(données DARES)



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



Part de ces 6 secteurs dans le total commerce : 28,2 %

## Tendances

En 2006, l'emploi salarié dans le secteur du commerce augmente de 1 %. Dans l'intérim, il progresse de 1,7 % à un rythme un peu plus soutenu.

Le taux de croissance annuel moyen est de -0,5 % contre 0 % en moyenne. Après un net recul en 2003, l'intérim dans le commerce se développe lentement mais régulièrement.

Le commerce est un secteur peu concentré ; les 6 premières activités représentent à peine 30 % du total.

En 2006, l'activité de commerce de gros de biens de consommation devient prépondérante au détriment de la part des hypermarchés. L'activité de vente par correspondance ne fait en 2006 pas partie des 6 premiers secteurs utilisateurs.

## Tendances

En 2006, l'emploi salarié dans le secteur des industries de biens d'équipement stagne, tandis que l'emploi intérimaire amplifie sa croissance, laquelle atteint 10,1 %.

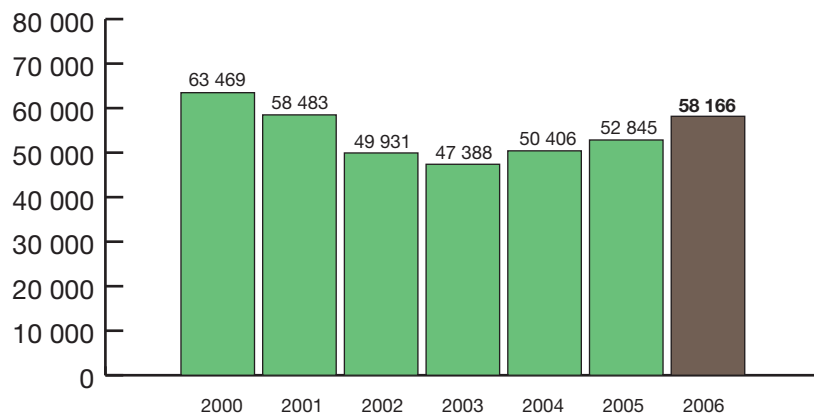
Durant les 7 dernières années, le taux de croissance annuel moyen pour le secteur des biens d'équipement est de -1,4 % contre 0 % en moyenne. Cette évolution moyenne s'explique par le recul marqué des effectifs en 2002 : -14,6 % tandis que depuis 2003 11 000 emplois en ETP ont été créés. En 2006, la croissance du secteur se situe 7,2 points au-dessus de la moyenne.

La chaudronnerie-tuyauterie est l'activité la plus représentative avec 15,1 % du total.

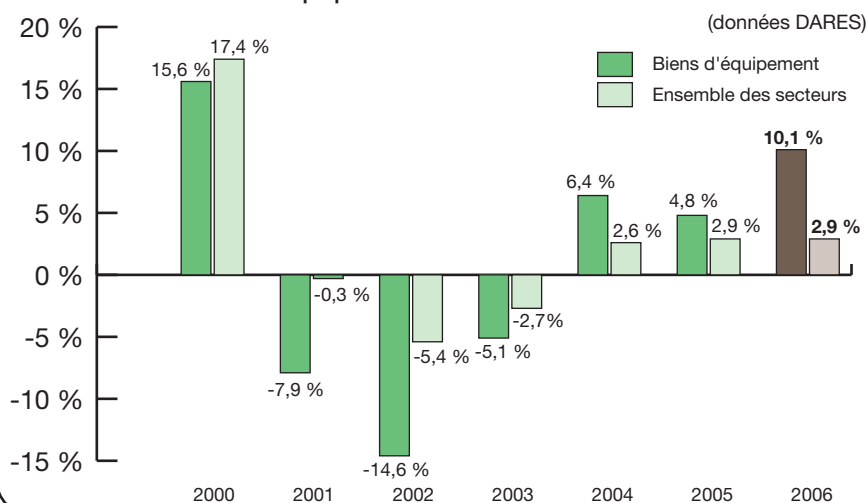
La hiérarchie sectorielle se modifie légèrement ; la fabrication d'équipements de manutention passe devant la fabrication d'appareil de téléphonie dont la part dans le total du secteur continue de décroître (4,2 % en 2006 contre 5,5 % en 2005 et 12,7 % en 2000).

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

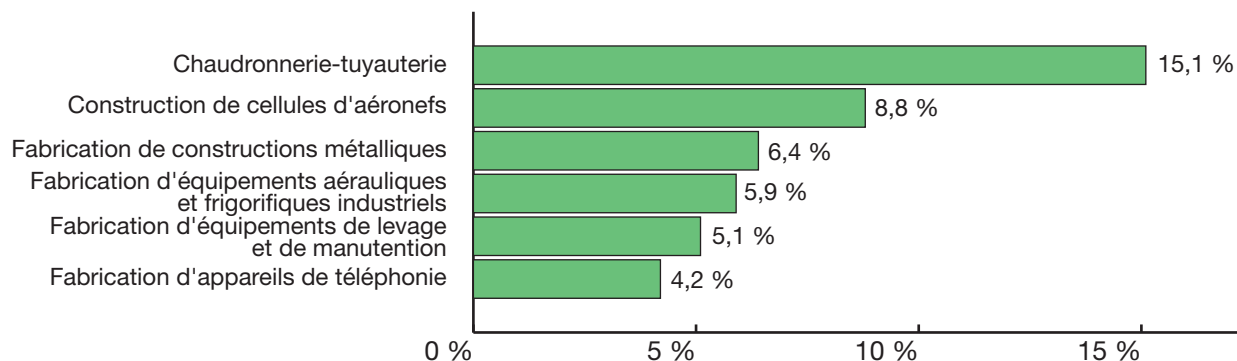
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur des biens d'équipement (données DARES)



Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires des biens d'équipement à l'ensemble des intérimaires (données DARES)



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

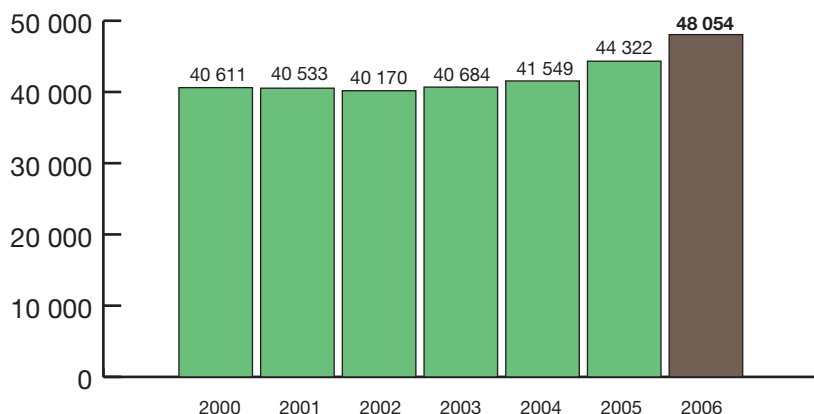


Part de ces 6 secteurs dans le total biens d'équipement : 45,7 %

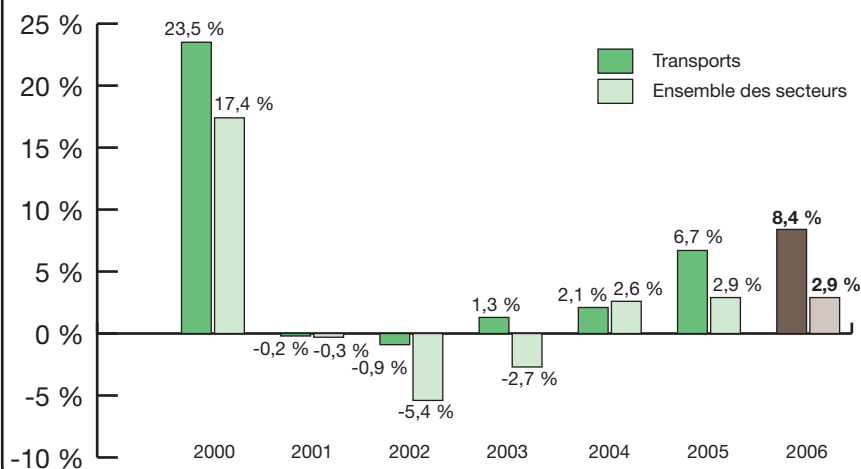
# L'intérim dans les transports.

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

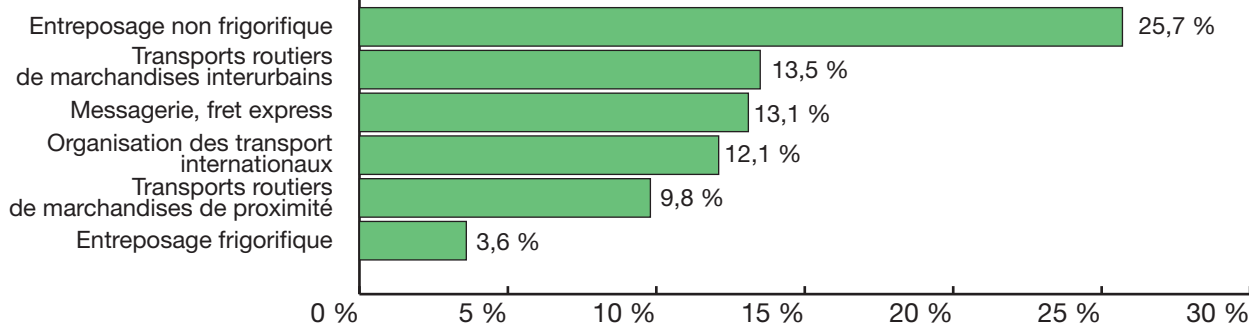
(données DARES)



Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires des transports à l'ensemble des intérimaires (données DARES)



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



Part de ces 6 secteurs dans le total transport : 77,9 %

## Tendances

En 2006, l'emploi salarié dans le secteur des transports progresse de 1,5 %, progression confortée par l'emploi intérimaire qui augmente de 8,4 % par rapport à 2005.

Sur la période 2000-2006, le taux d'évolution annuel moyen dans le secteur des transports atteint 2,4 % contre 0 % en moyenne. Après une quasi stagnation des effectifs intérimaires, 2005 et 2006 se caractérisent par une croissance de respectivement 7 et 8 %. En 2006, l'évolution observée se situe 5,5 points au-dessus de la moyenne.

Le secteur des transports se concentre à près de 80 % autour de 6 activités.

Au niveau sectoriel, la hiérarchie des activités est identique à celle de l'année précédente ; l'entreposage non frigorifique continue sa progression (+1,5 point par rapport à 2005), de même que la messagerie et le fret gagnent 0,6 point, tandis que la part des transports routiers de marchandises est orientée à la baisse (-1,2 point par rapport à 2005).

IV

V

# IV

## L'intérim propose un juste équilibre entre, d'une part, **flexibilité** et, d'autre part, **sécurisation et insertion professionnelle**.

### Les agences d'intérim apparaissent de plus en plus comme des "gestionnaires de parcours professionnel".

#### L'intérim s'est développé en France dans le cadre réglementaire et conventionnel le plus protecteur d'Europe

La pratique de l'intérim est en France strictement encadrée. Elle assure tout d'abord 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 % ainsi que 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. Ainsi, en 2006, 80 % des intérimaires se déclarent satisfaits de leur niveau de rémunération contre 75 % en 2004 (Études FPE TT, "Regards des intérimaires").

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

Depuis plus de 20 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", publié en février 2006, observe que les intérimaires trouvent dans l'entreprise de travail temporaire "un employeur responsable avec lequel ils peuvent

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

#### L'action des entreprises de travail temporaire permet aux intérimaires d'assurer une continuité dans l'emploi à partir d'opportunités limitées dans le temps

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

#### Les dispositifs mis en œuvre par la branche du travail temporaire apparaissent comme un modèle de flexicurité à part entière

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

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

#### L'intérim renforce l'employabilité des intérimaires et favorise leur insertion professionnelle

L'action des professionnels des agences d'intérim accélère le retour vers l'emploi et permet aux intérimaires de multiplier les missions renforçant ainsi leur employabilité. Les enquêtes réalisées par l'UNEDIC mesurant la vitesse de retour à l'emploi ainsi que les facteurs explicatifs de ce retour à l'emploi montrent que l'expérience acquise en intérim facilite l'insertion professionnelle. D'autre part, l'observation du parcours des intérimaires démontre que l'intérim représente souvent un vecteur d'ascension professionnelle.

#### Les agences de travail temporaire investissent massivement dans la formation

Afin de répondre à des besoins en compétence non satisfaits et adapter les qualifications aux évolutions récentes de l'emploi, les agences de travail temporaire ont investi en 2006, au delà des obligations légales, 290 millions d'euros dans la formation professionnelle. Ce sont ainsi 220 000 formations opérationnelles qui ont été mises en œuvre.

# Le cadre juridique du travail temporaire.

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)

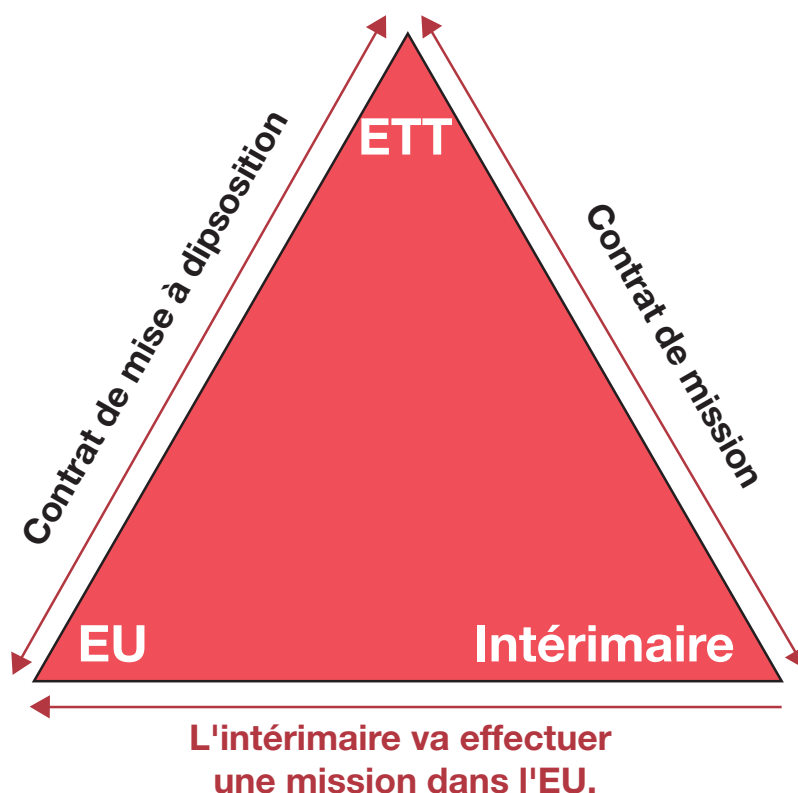
- maximum 18 mois dans le cas général,
- un seul renouvellement autorisé.

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.



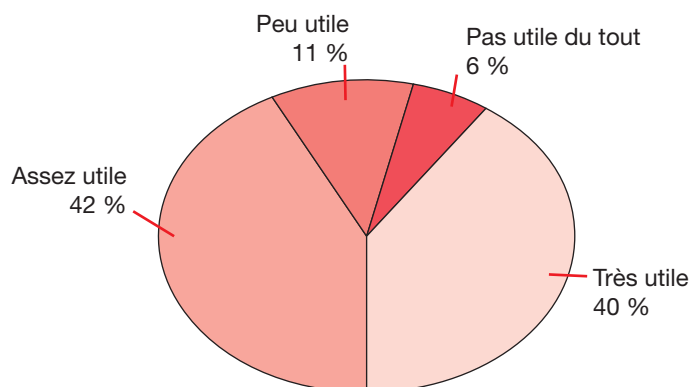
**NB :** Certains travaux sont interdits aux intérimaires (exemple : amiante). À la fin de la mission, l'intérimaire perçoit une indemnité de fin de mission de 10 % et une indemnité compensatrice de congés payés de 10 %. Sur le lieu de travail, le salarié intérimaire est soumis aux conditions d'exécution du travail et au règlement intérieur de l'EU qui doit l'encadrer et lui montrer les modes opératoires du poste de travail.

# L'intérim : une opportunité professionnelle dans une carrière.

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

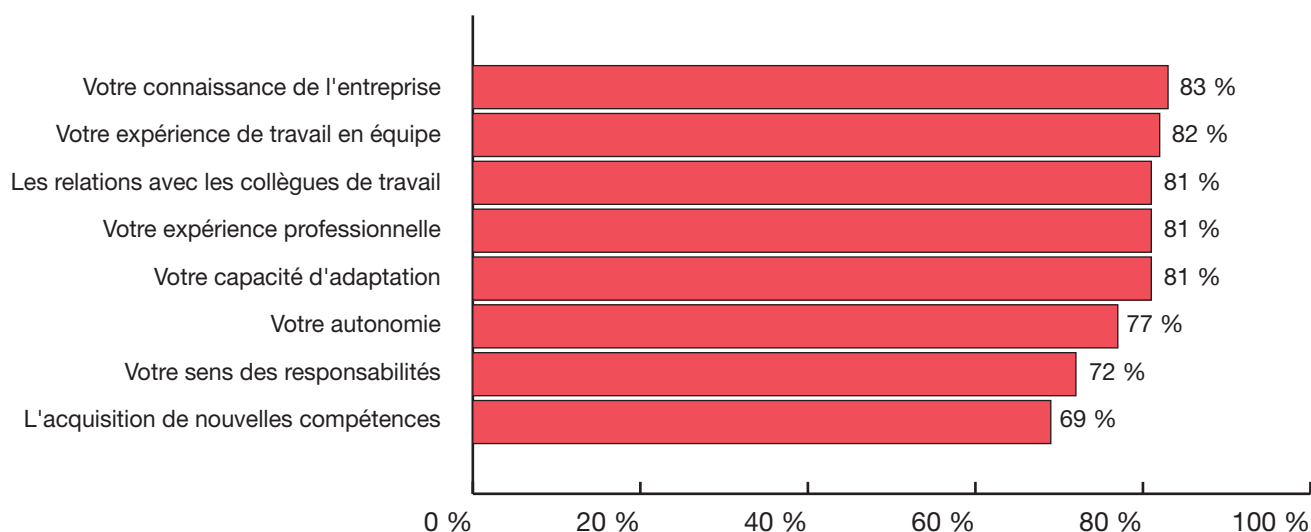
82 % d'entre eux jugent que leur passage par l'intérim est utile pour trouver un emploi. Il permet également d'enrichir sa connaissance de l'entreprise (83 %) et son expérience professionnelle (81 %), d'améliorer sa capacité d'adaptation (81 %) et son autonomie (77 %). L'intérim apparaît en outre comme un moyen d'acquérir de nouvelles compétences (69 %).

À la question : de "l'utilité de l'intérim pour trouver un emploi" % de réponses



**82 % des intérimaires jugent leur passage par l'intérim utile pour trouver un emploi**

À la question : "d'une manière générale, l'intérim vous a-t-il apporté quelque chose en ce qui concerne..." % de réponses affirmatives



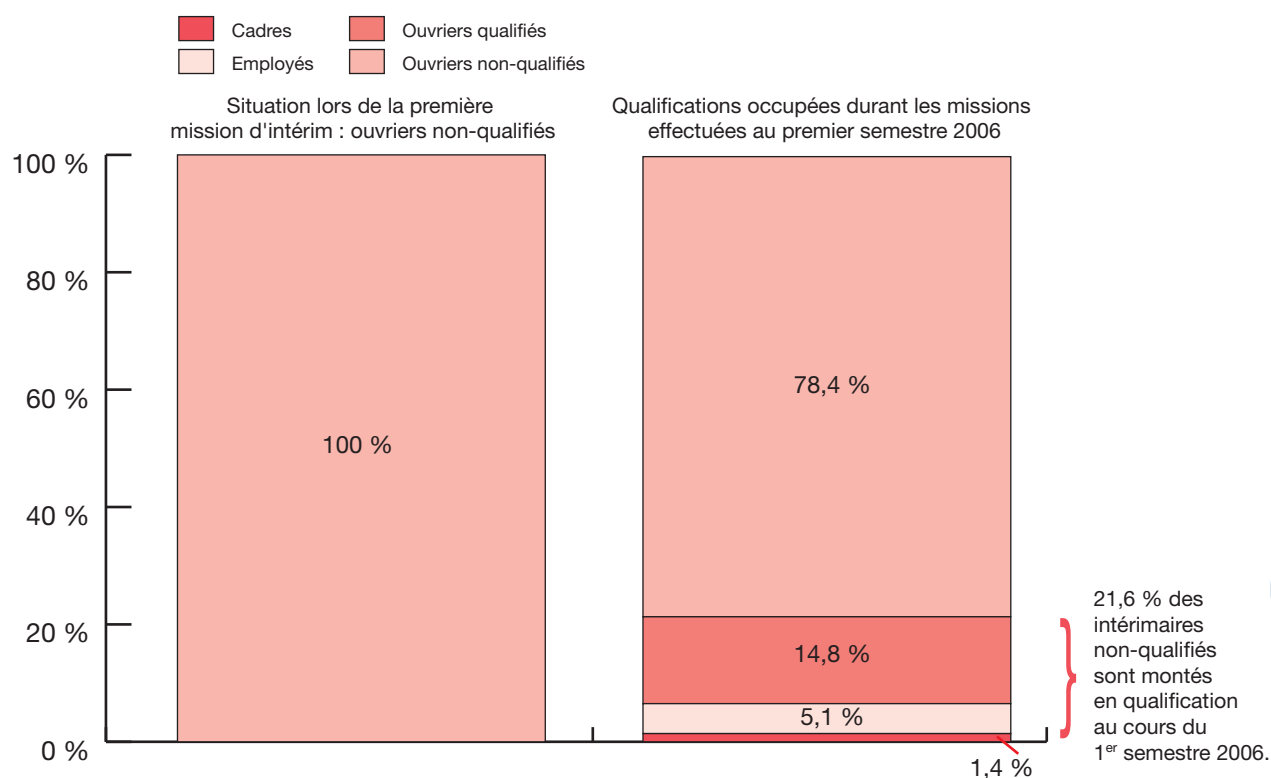
# L'intérim : un moyen de multiplier les missions et d'acquérir de nouvelles qualifications.

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

découvrir des métiers, des secteurs, et d'y développer des compétences. Une enquête de l'Unedic, publiée en février 2007, portant sur l'observation de la mobilité des intérimaires au cours du premier semestre 2006, montre que les intérimaires occupent des postes dont les qualifications professionnelles évoluent d'une mission à l'autre. Concernant ceux ayant effectué leur

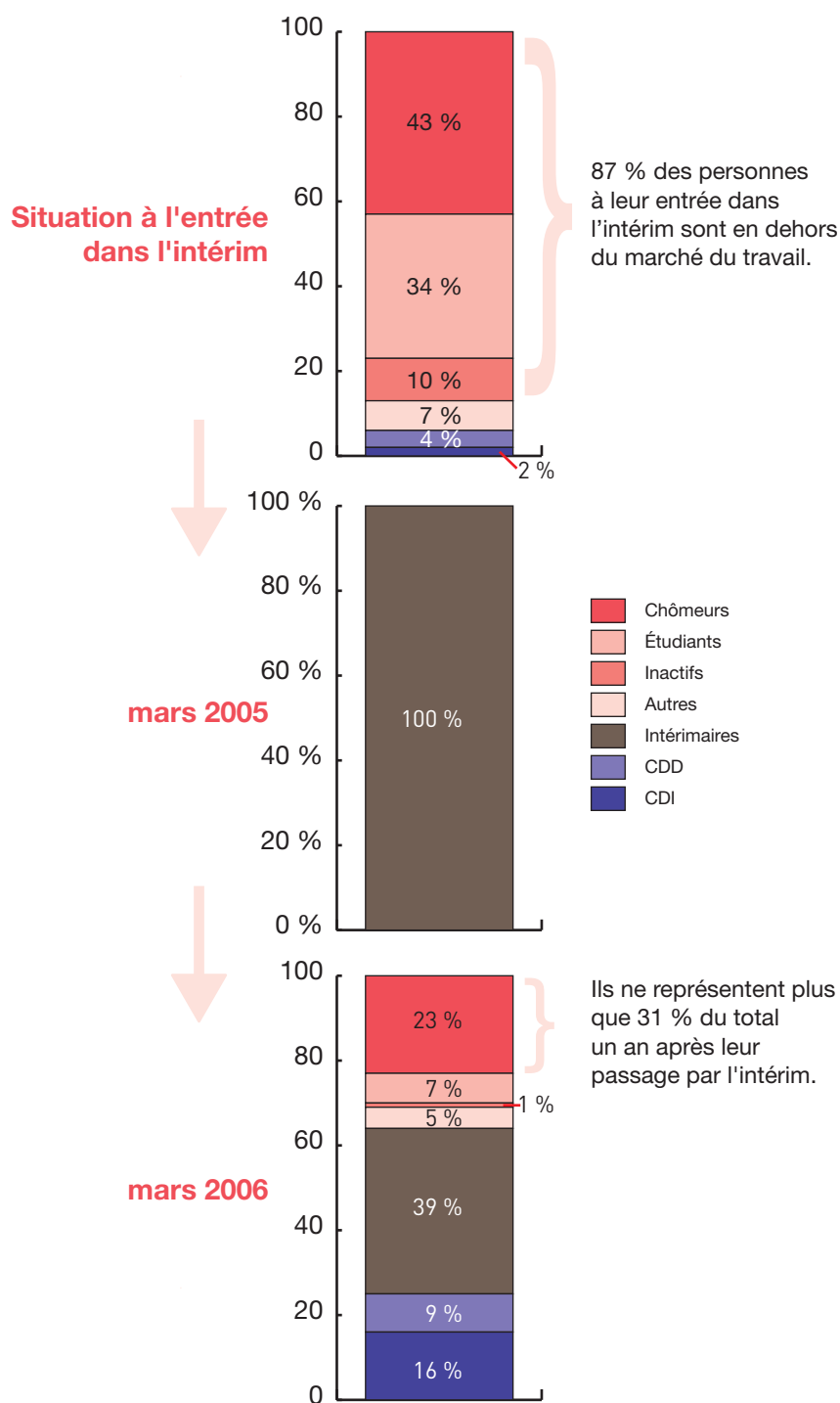
première mission en tant qu'ouvrier non qualifié (catégorie professionnelle comptant pour 40 % des effectifs intérimaires), il apparaît que dans plus de 20 % des cas, ceux-ci en l'espace d'un semestre changent de statut (14,8 % d'entre eux ont pu par la suite et au cours de la période observée occuper un poste d'ouvrier qualifié, 5,1 % d'employé et 1,4 % de cadre).

Mobilité des intérimaires ouvriers non-qualifiés au 1<sup>er</sup> semestre 2006



# L'intérim apparaît comme un tremplin vers l'emploi.

Parcours des intérimaires (mars 2005-mars 2006)



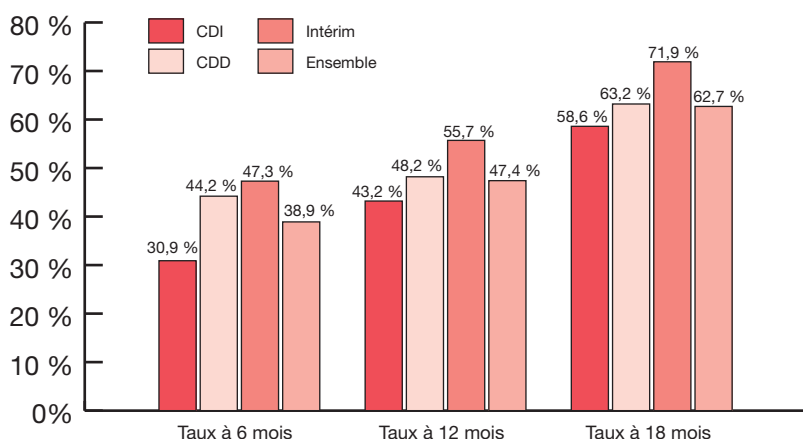
**L'intérim permet à des personnes en dehors de la sphère de l'emploi de faciliter leur insertion professionnelle et de s'inscrire durablement sur le marché du travail.**

L'enquête du FPETT/BVA de septembre 2006 révèle que 43 % des intérimaires étaient en situation de chômage à leur entrée dans l'intérim en mars 2005, ils n'étaient plus que 23 % dans cette situation un an plus tard. Pour la minorité retournant au chômage (23 %), l'intérim constitue néanmoins un moyen de rester au contact du monde du travail.

# L'expérience acquise en intérim renforce l'employabilité des intérimaires.

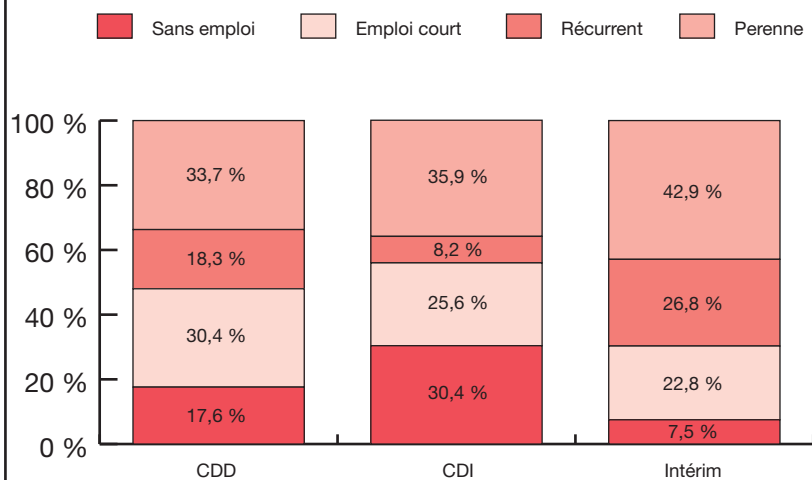
Les personnes passées par l'intérim, lorsqu'elles sont confrontées au chômage, se réinsèrent plus facilement sur le marché du travail. L'observation réalisée par l'UNEDIC en juin 2006 des "taux de reclassement" selon l'emploi perdu montre que la nature de l'emploi perdu a une influence sur le taux de reclassement. Alors qu'en moyenne 63 % des personnes interrogées déclaraient être au travail 18 mois après leur inscription au chômage, ce sont 72 % des intérimaires qui ont retrouvé un emploi.

Taux de reclassement selon la nature de l'emploi perdu



Lecture : le taux de reclassement à 18 mois des personnes inscrites au chômage en décembre 2004 atteint 71,9 % pour les intérimaires contre 63,2 % pour les personnes inscrites suite à un CDD et 58,6 % suite à une fin de CDI.

Répartition par type de parcours selon le type d'emploi perdu



Lecture : 42,9 % des intérimaires sont, 18 mois après la fin de leur mission, en emploi pénne (contre 35,9 % des personnes ayant terminé un CDD et 33,7 % un CDI).

À l'opposé des "clichés" répandus sur l'intérim, l'enquête de l'UNEDIC montre que loin d'être un facteur de précarité, l'expérience acquise en intérim facilite l'accès à un emploi durable : 42,9 % des intérimaires sont, 18 mois après la fin de leur mission, en emploi pénne (c'est à dire ayant travaillé de façon continue depuis au moins 6 mois) contre 35,9 % des personnes ayant terminé un CDD et 33,7 % un CDI.

En outre, même si naturellement, les intérimaires sont plus nombreux que les autres à alterner emploi et chômage ("récurrents"), la quasi-totalité d'entre eux a exercé un emploi au cours des 18 mois après leur mission (les intérimaires restés sans emploi au cours des 18 mois observés sont 7,5 % contre 17,6 % de ceux ayant fini un CDD et 30,4 % ayant perdu un CDI).

# 220 000 intérimaires ont bénéficié de formations opérationnelles répondant aux attentes des entreprises.

## FORMATION DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE

290 millions d'euros

220 000 intérimaires environ ont bénéficié d'une action de formation en 2006

### PLAN DE FORMATION

En 2006, les entreprises de travail temporaire ont investi à hauteur de 165 millions d'euros au titre du plan de formation.

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

#### RÉALISATIONS

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

Près de 1 000 entreprises confient au FAF.TT la gestion de leur plan de formation, ce qui représente une collecte de 35 millions d'euros en 2006.

- **Formations en alternance**

En 2006, le FAF.TT a financé 13 461 formations en alternance, en progression de 19 % par rapport à 2005.

- Contrats de professionnalisation intérimaires jeunes et adultes (durée du contrat : 6 à 24 mois) : 3 733 intérimaires ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation en 2006,
- Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) pour des publics éloignés de l'emploi (durée du contrat : 210 heures à 420 heures) : 4 232 CIPI réalisés,
- Contrats de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) : 4 426 CDPI réalisés.

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

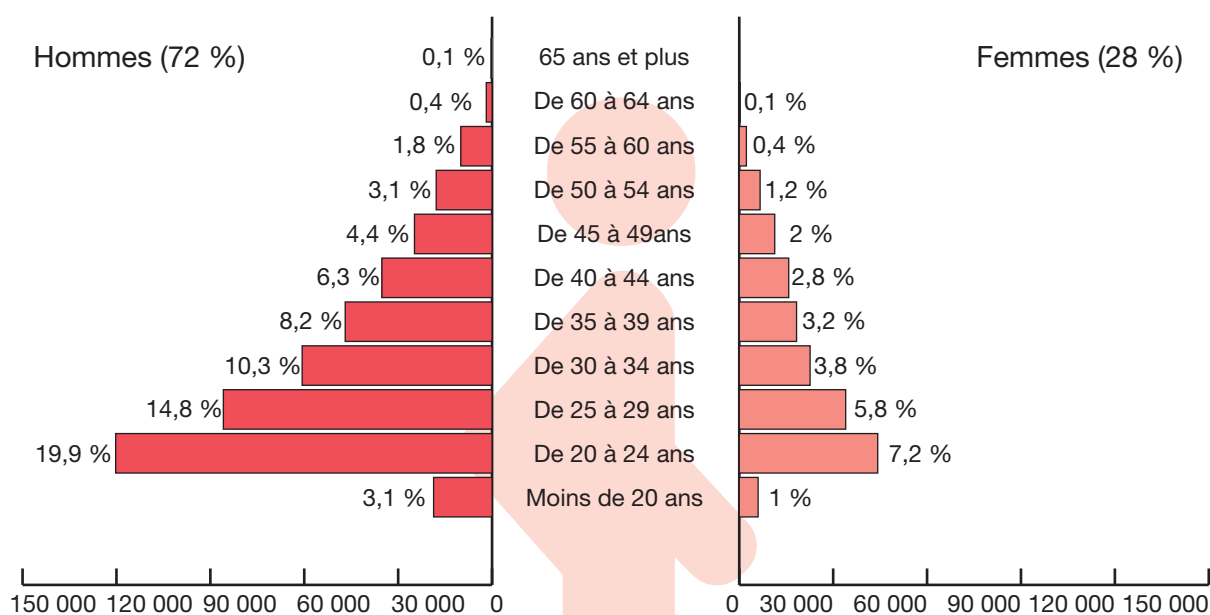
2 243 CIF, 305 bilans de compétence financés et 72 VAE.

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

En 2006, les entreprises de travail temporaire 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'entreprise de travail temporaire 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 entreprises de travail temporaire et les pouvoirs publics).
- **Développer le plan de formation** (financer des actions de formation lorsque la totalité du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire est épuisée).
- **Financer les surcoûts de la professionnalisation.**
- **Agir pour l'emploi et la sécurité** (financement des actions ne répondant pas aux critères d'imputabilité de la formation professionnelle continue).

# Le profil type de l'intérimaire : un homme de moins de 30 ans.



- Nombre d'intérimaires différents ayant travaillé au cours de l'année : 2 millions
- Nombre d'équivalents emplois temps plein : 602 828
- Part des femmes : 28 %
- Part des hommes : 72 %

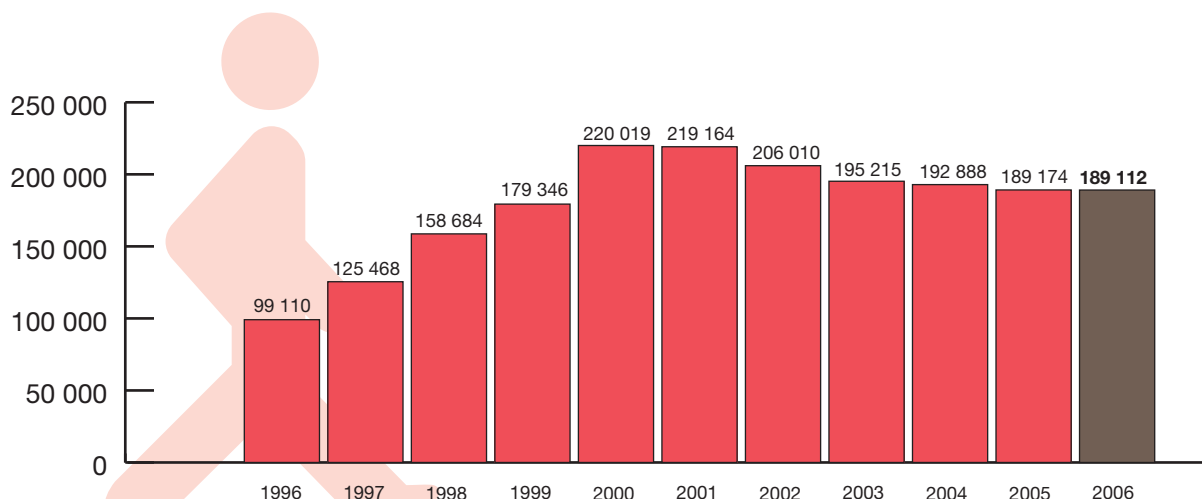
# L'intérim **facilite** l'accès à l'emploi aux moins de **25 ans.**

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

En 2006, les jeunes (moins de 25 ans) qui représentent 8 % de la population active occupée totalisent :

- 31,4 %\* de l'ensemble de l'emploi intérimaire ;
- **189 112\*** jeunes intérimaires ;
- Le taux de recours à l'intérim dans cette tranche d'âge atteint 11 % de la population active occupée, démontrant le caractère fondamental que joue l'intérim dans l'insertion des jeunes.

Évolution du nombre de jeunes intérimaires en équivalent emplois temps plein



## Une voie d'accès à la vie active pour les jeunes

L'intérim constitue un moyen d'accès privilégié à un premier emploi pour les jeunes. En effet, six intérimaires sur dix de moins de 25 ans, n'avaient aucune expérience professionnelle significative au moment de leur entrée dans l'intérim\*\*.

## Un tremplin vers l'emploi

Plus de la moitié (54 %\*\*) des moins de 25 ans en emploi au moment de l'enquête (que ce soit en CDD ou en CDI) déclare être rentrée dans l'entreprise au sein de laquelle ils travaillent grâce à l'intérim.

## Les jeunes et leur qualification

Dans l'intérim, les jeunes représentent 21 % des cadres intérimaires, 27 % des professions intermédiaires, 33 % des employés, 27 % des ouvriers qualifiés et 38 % des ouvriers non qualifiés.

## Les jeunes et la formation professionnelle

En 2006, 39 % des CDPI (Contrat de Développement Professionnel Intérimaire), 52 % des CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire) et 59 % des contrats de professionnalisation ont été effectués par des jeunes de moins de 25 ans.

\* en équivalent emplois temps plein.

\*\* Source : Enquête FPE TT/BVA "Regards des intérimaires", septembre 2006.

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

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

**En 2006, les "seniors" (50 ans et plus) totalisent :**

- 7,1 %\* de l'ensemble de l'emploi intérimaire,
- 42 617\* "seniors", soit plus du double qu'en 1997.

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

Entre 1995 et 2006, le nombre des "seniors" intérimaires a progressé 1,8 fois plus vite que celui de l'ensemble des intérimaires.

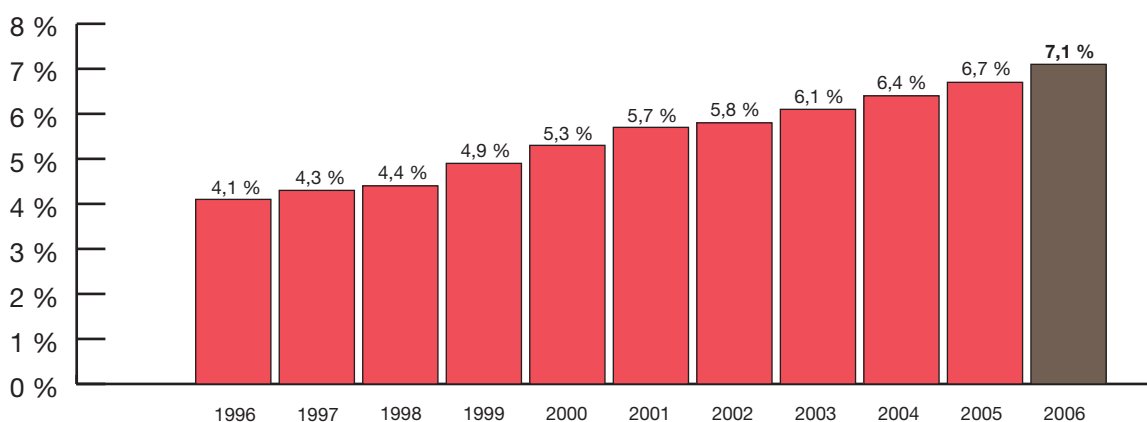
**Un moyen de trouver un emploi rapidement**

50 % des "seniors" intérimaires interrogés\*\* affirment qu'ils sont venus à l'intérim pour trouver un emploi rapidement.

**L'intérim, une option durable pour les seniors**

Sur la période de mars 2004 à mars 2005, 74 % des "seniors" intérimaires répondant à l'enquête déclarent vouloir continuer de travailler en intérim contre 62 % pour l'ensemble des intérimaires.

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



\* en équivalent emplois temps plein.

\*\* Source : Enquête FPE TT/BVA "Regards des intérimaires", septembre 2006.

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

# Les évolutions du cadre conventionnel du travail temporaire.

La consolidation des droits sociaux de l'intérimaire, désormais équivalents à celui d'un salarié embauché en CDI, s'est poursuivie en 2006.

Accord	Objectifs visés
Formation	<p><b>Simplification des dispositifs de formation professionnelle :</b> La branche a signé, le 28 février 2006, trois avenants sur la formation professionnelle visant à aménager les trois accords signés en juillet 2004 et simplifier les dispositifs existants.</p> <p><b>Ces modifications concernent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• les contrats de professionnalisation des salariés intérimaires,</li><li>• les contrats de professionnalisation des salariés permanents,</li><li>• la période de professionnalisation des salariés permanents en CDI,</li><li>• les contrats spécifiques CDPI et CIPI,</li><li>• les droits individuels des salariés en matière de congé de bilan de compétences, le congé VAE, le CIF reconversion.</li></ul>
Non Discrimination-Diversité	<p><b>Lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité :</b> Les partenaires sociaux ont commencé à négocier sur la diversité et la lutte contre les discriminations dès 2006, dans la foulée de l'accord national interprofessionnel. Un premier accord a été signé le 16 mars 2007 pour les salariés permanents des entreprises de travail temporaire. Un deuxième accord est en cours de négociation pour les candidats et les salariés intérimaires.</p>
Santé-sécurité	<p><b>Prolongation d'une durée de 3 ans des actions visant à améliorer le suivi médical des intérimaires.</b></p>

Source : PRISME.

# Les services et prestations aux intérimaires dans le cadre 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 les domaines suivants :

↓	↓	↓	↓	↓
ACCÈS AU LOGEMENT	MUTUELLE	PRÊTS À LA CONSOMMATION	ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	FACILITER L'ACCÈS AUX MISSIONS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prêts pour l'acquisition d'une résidence principale avec le Crédit Immobilier de France.</li> <li>• Prêts pour des travaux de rénovation (PASS TRAVAUX-Fastt).</li> <li>• Accès à la location via le Passeport logement afin d'attester que les intérimaires ont accès aux aides LOCA PASS.</li> <li>• Solutions d'hébergement temporaire dans des conditions privilégiées.</li> <li>• Subvention pour payer les frais d'agences immobilières.</li> </ul>	<p>Faciliter l'accès des intérimaires aux garanties d'une mutuelle dès leur première mission dans des conditions avantageuses.</p> <p>Au total, 28 000 intérimaires ont choisi de bénéficier de la complémentaire santé.</p>	<p>Permettre aux intérimaires qui en ont la capacité d'obtenir des crédits à la consommation.</p> <p>En 2006, 3 400 prêts à la consommation ont été accordés pour un montant total de 16,5 millions d'euros.</p>	<p>Les assistantes sociales du Fastt interviennent de manière ponctuelle auprès d'intérimaires rencontrant des difficultés. En 2006, 5 400 intérimaires ont bénéficié du service d'action sociale.</p>	<p>Un service de location de voiture à prix réduit est désormais proposé sur tout le territoire.</p> <p>Par ailleurs, les intérimaires peuvent bénéficier d'une aide exceptionnelle pour les aider à passer leur permis de conduire.</p>

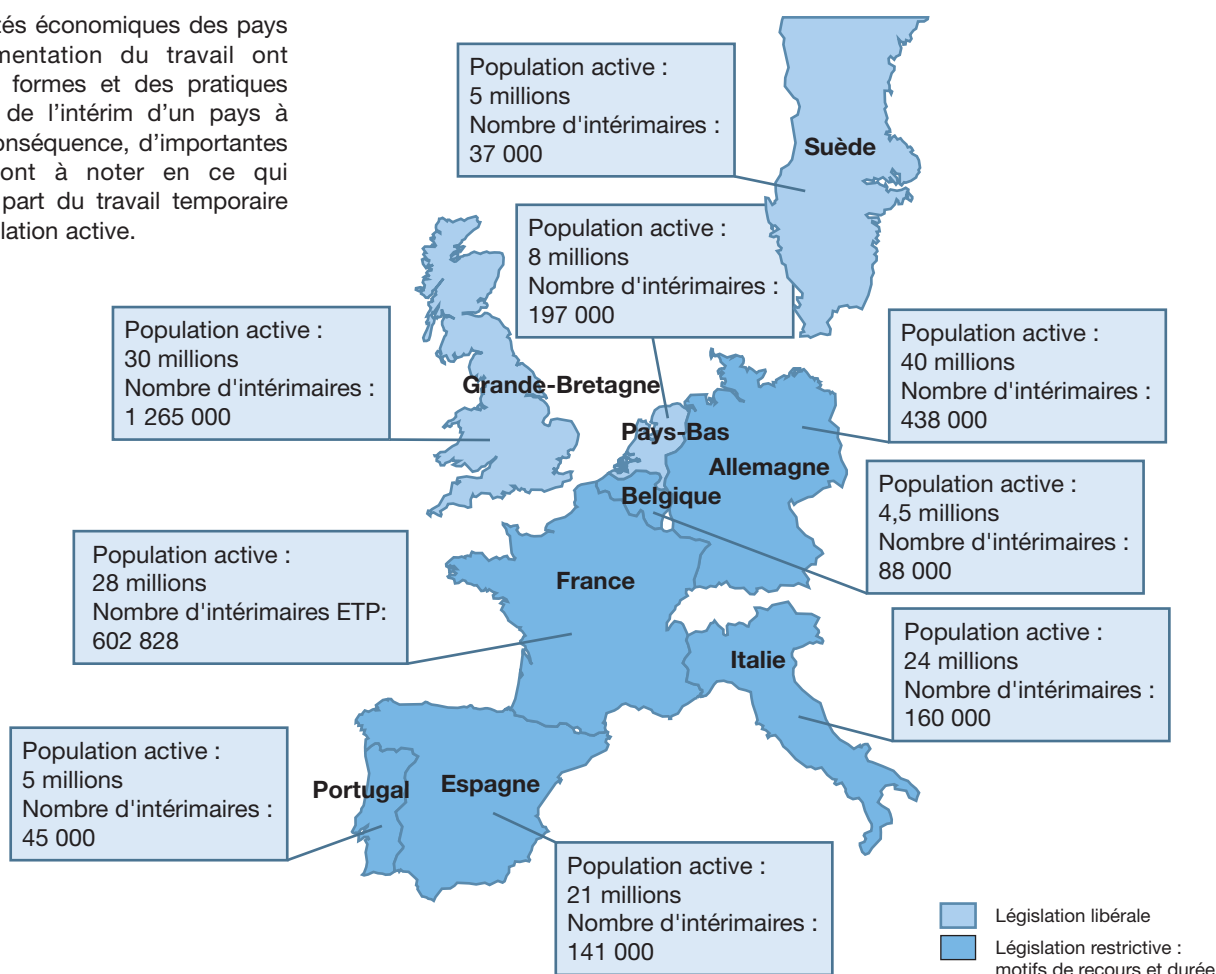
Le Fastt développe un dispositif appelé "AT services" destiné à épauler et accompagner les victimes d'accident de travail grave. Ce dispositif se décline en 3 niveaux :

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

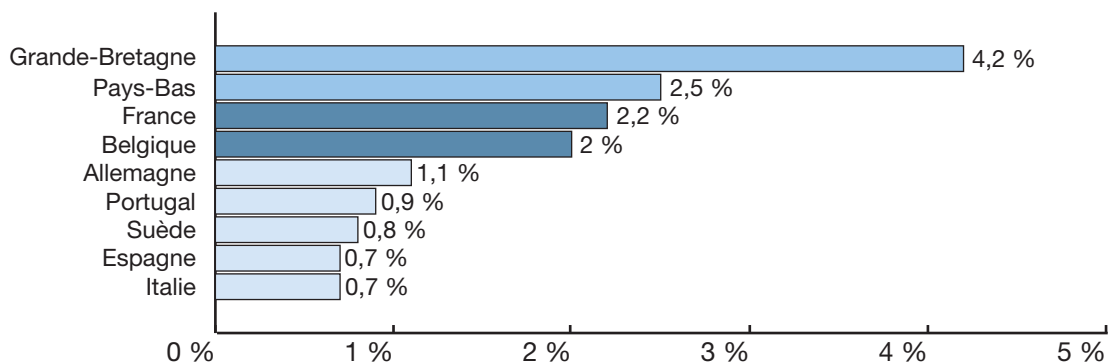
# L'intérim en Europe et dans le monde.

## Le travail temporaire en Europe.

Les spécificités économiques des pays et la réglementation du travail ont façonné des formes et des pratiques hétérogènes de l'intérim d'un pays à l'autre. En conséquence, d'importantes disparités sont à noter en ce qui concerne la part du travail temporaire dans la population active.



Part du travail temporaire dans la population active en 2005



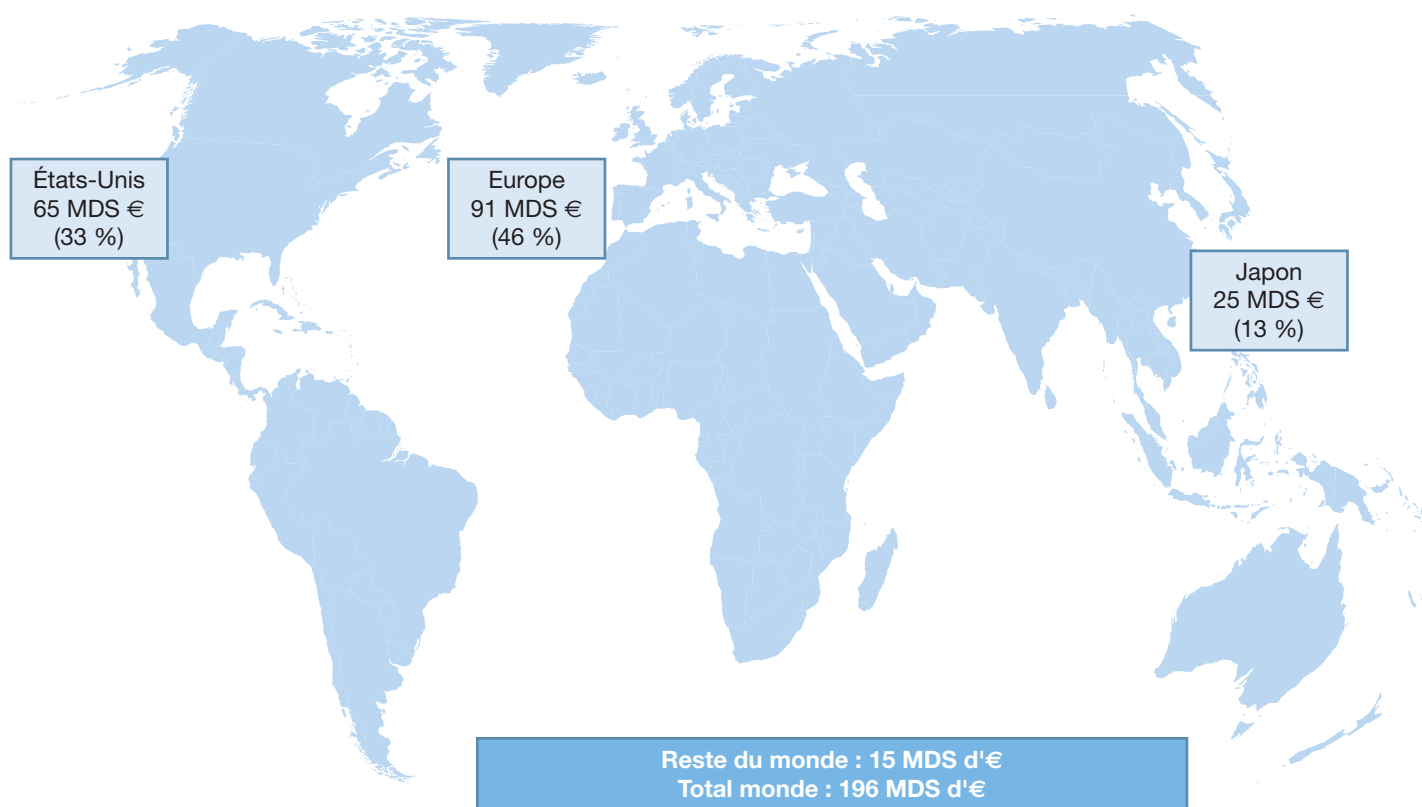
# Un marché mondial de 196 milliards d'euros en 2006.

Le chiffre d'affaires mondial du travail temporaire représente en 2006 environ 196 milliards d'euros. Près de la moitié de l'activité se concentre en Europe (46 %) ; sur ce continent, le marché

britannique totalise 43 % de l'activité, suivi par la France avec 22 % et l'Allemagne avec 12 %.

Les États-Unis demeurent le premier marché national, avec 33% du chiffre

d'affaires mondial. Le marché français, qui, jusqu'en 2003, se hissait, après la Grande-Bretagne, au troisième rang en terme de chiffre d'affaires, est devancé depuis 2004 par le Japon.



Est indiqué, entre parenthèses, le poids en % par rapport à l'ensemble monde.

# Les conditions d'exercice du travail temporaire selon les pays en Europe.

Pays	Conditions d'exercice				
	Autorisation préalable	Principe d'exclusivité	Garantie financière	Cas de recours autorisés	Cas de recours, secteur d'activité ou métiers interdits
Allemagne	oui, 1 an renouvelable, illimitée sur demande après 3 ans d'exercice	non	attestation de solvabilité bancaire (2 000 € par intérimaire) pour obtenir la licence ; EU : caution solidaire pour le paiement des charges sociales	sans restriction	gros œuvre dans le bâtiment (sauf si la convention collective de la branche l'autorise) et en cas de grève dans l'EU
Autriche	oui, autorisation spéciale pour les ETT étrangères	non sauf placement	caution solidaire	sans restriction	en cas de grève et lock-out
Belgique	oui, 1 an renouvelable autorisation spéciale pour détachement dans la construction	non	oui, montant minimum exigé contribution obligatoire de l'ETT au fonds social pour le travail temporaire	limités	déménagement, garde-meubles et activités annexes liées au transport. Grève ou lock-out dans l'EU après licenciements économiques et pendant le chômage-intempéries chez les ouvriers
Espagne	oui, 1 an, prorogable, indéterminée après 3 ans conditions : locaux appropriés, absence de dettes sociales et fiscales, emploi de 10 permanents pour 1 000 intérimaires détachés	oui	oui, montant : 10 % du chiffre d'affaires du dernier exercice et au moins 25 fois le salaire minimum interprofessionnel annuel. Solidarité de l'EU avec l'ETT pour paiement des salaires et des charges sociales	limités	grève dans l'EU, prêt de personnel à d'autres ETT, exécution de travaux dangereux ou postes n'ayant pas fait l'objet d'une évaluation de risques, recours à l'intérim dans les 12 mois qui suivent le licenciement de salariés permanents ou sur un poste déjà occupé par un intérimaire (13,5/18 mois), administration
France	non, simple déclaration à l'inspection du travail pour l'activité du TT	oui	oui, garantie minimale : 8 % du chiffre d'affaires de l'ETT qui ne peut être inférieure à un montant fixé annuellement par décret (2007 : 101 610 €)	limités	grève, licenciement économique, remplacement d'un médecin du travail et pour des travaux dangereux listés par arrêtés
Grèce	oui, conditions de forme sociale et de parts sociales	oui sauf autorisation exceptionnelle de faire du recrutement	ETT : 2 garanties obligatoires : une pour la rémunération des intérimaires et l'autre pour les charges sociales. Montant de la garantie revalorisé tous les 2 ans en fonction du nombre d'intérimaires	sans restriction	grève, licenciements collectifs et en cas d'application de dispositions législatives particulières
Irlande	licence annuelle	Non		limités	
Italie	oui, autorisation accordée aux ETT, personnes morales italiennes ou européennes (capital social minimum de 600 000 €) n'ayant pas fait l'objet de sanctions pénales. Exercice de l'activité sur au moins 4 régions	Non	oui, montant fixé par le Gouvernement : un certain pourcentage du chiffre d'affaires	limités	emplois de faible niveau de qualification, emplois dangereux ou nécessitant une surveillance médicale spéciale, EU ayant licencié du personnel au cours des 12 derniers mois, EU ne répondant pas aux standards de sécurité, grève
Pays-Bas	non, conditions : honorabilité de l'entrepreneur, présentation des statuts, ...	Non	obligation pour l'ETT d'apporter la preuve de moyens financiers suffisants pour le paiement des salaires	sans restriction	transport maritime et transport routier de marchandises et autres interdictions prévues dans certaines conventions collectives, grèves et lock-out
Portugal	oui, conditions : absence de dettes sociales, enregistrement à la chambre de commerce et autres conditions	non, activité de sélection et de recrutement, formation professionnelle autorisées	caution bancaire, montant : 150 fois le minimum augmenté des charges sociales	limités	grève dans l'EU, emplois dangereux et lorsque le TT a pour but de réduire les emplois permanents
Royaume-Uni	aucune depuis 1994	non	non	sans restriction	grève

ETT : entreprise de travail temporaire - EU : entreprise utilisatrice - TT : travail temporaire

# Les relations avec les entreprises utilisatrices dans le travail temporaire selon les pays en Europe.

Pays	Types de contrats	
	Relation ETT/EU	Durée maximale
Allemagne	contrat écrit avec mentions obligatoires : licence de l'ETT, poste, qualification de l'intérimaire	Aucune
Autriche	contrat écrit	Aucune
Belgique	contrat écrit dans les 7 jours suivant le début de la mission	Limitée en fonction des cas de recours
Espagne	encadrement législatif	Limitée, 3 à 6 mois selon les cas de recours
France	contrat de mise à disposition écrit sous 2 jours avec mentions obligatoires : motif, durée, qualification, salaire...	9 à 24 mois selon le cas de recours avec un seul renouvellement
Grèce		8 mois (renouvellements inclus) requalification en CDI chez EU si dépassement de la durée maximale avec un renouvellement de + de 2 mois
Irlande	pas de contrat obligatoire	Aucune
Italie		4 renouvellements avec un maximum de 2 ans et demi
Pays-Bas	contrat facultatif	Nature du contrat différente selon la durée du contrat dans l'EU et dans l'ETT
Portugal	contrat écrit, mentions obligatoires	6 à 12 mois selon le cas de recours
Royaume-Uni	informations fournies par l'ETT sur les conditions du contrat, prix, procédure en cas d'insatisfaction, statut du salarié, ... document écrit si EU est établie à l'étranger, confirmation de l'acceptation par l'EU	Aucune

ETT : entreprise de travail temporaire - EU : entreprise utilisatrice - TT : travail temporaire

# Annexes

## Précisions méthodologiques.

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

### L'indicateur nombre d'intérimaires en mission PRISME/CREDOC

Cet indicateur repose sur un échantillon constant d'entreprises de travail temporaire adhérentes au PRISME et représentatives de la profession (80 % du chiffre d'affaires du secteur). Il compile et compare le nombre d'intérimaires en mission enregistré chaque semaine de l'année en cours avec celui de la même semaine de l'année précédente. De même, un traitement mensuel est réalisé à partir du cumul des effectifs hebdomadaires d'un mois donné comparé avec les effectifs observés au cours de la même période de l'année précédente.

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

L'indicateur repose sur un échantillon constant d'entreprises de travail temporaire adhérentes 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 l'UNEDIC. L'emploi intérimaire en équivalent temps plein (au cours d'une période) est déterminé par le rapport du volume de travail réalisé par les intérimaires à celui effectué par une personne à temps plein. Sur l'année, 52 semaines de travail sont retenues pour le calcul de cet indicateur. Il s'agit d'une donnée brute dont le périmètre varie dans le temps (suivant le nombre d'agences de travail temporaire).

## Références bibliographiques.

- Mai-07, INSEE, Informations Rapides, Comptes nationaux – premier trimestre 2007.
- Mars-07, UNEDIC, Direction des Etudes et des Statistiques, “Emploi salarié au quatrième trimestre 2006”.
- Fév-07, UNEDIC, Point statis n°26.
- Fév-07, PRISME/I+C, Enquête sur les recrutements en CDI et en CDD réalisés par les entreprises de travail temporaire en 2006.
- Nov-06, UNEDIC, Point statis n°23.
- 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 Statis n°14.
- Juin-05, UNEDIC, Statis n°177.
- Avr-05, DARES, Premières informations, premières synthèses, Emploi industriel : le dernier creux conjoncturel sans influence sur la tendance des gains de productivité.
- Mars-05, Cercle Laffitte, Les actes du Cercle Laffitte.
- Janv-05, SETT/I+C, Les agences de travail temporaire dans le secteur de la construction.
- Oct-04, FPE TT/BVA, Regards des intérimaires sur l’intérim.
- Mai-04, Document d’études DARES n°81, “Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique” Matthieu Bunel.
- Mars-04, SETT-CSA, La relation au travail des salariés en 2004.
- Déc-03, FAF.TT, Regards croisés sur la formation des intérimaires en Europe.
- Juin-03, CSA-FPE.TT, Regards des intérimaires sur l’intérim.
- Janv-02, Les stratégies des entreprises de travail temporaire, F. Michon et G. Lefèvre.
- Juin-01, FPE TT/CREDOC, Les seniors, le travail et l’intérim.
- Févr-00, Christian de Boissieu et Carole Deneuve, Le travail intérimaire dans la dynamique de l’emploi.
- 2000, SETT/CSA, Provenance, devenir et regard des intérimaires sur l’intérim.
- 2000, MC Kinsey, Orchestration de l’évolution des agences privées pour l’emploi pour une société plus forte.

**PRISME**  
56, rue Laffitte  
75320 Paris Cedex 09

Tél. : 01 55 07 85 85

Fax : 01 55 07 85 86

[www.prisme.eu](http://www.prisme.eu)