

# PRISME

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



# Rapport économique et social 2005

# Introduction

L'évolution de l'emploi intérimaire dépend en tout premier lieu du niveau général de l'activité économique. À cet égard, l'année 2005 est caractérisée par une croissance du PIB de 1,4 %. Dans ce contexte, le nombre d'intérimaires en mission n'a progressé que de 1,5 % (indicateur PRISME/CREDOC). En terme d'emplois en équivalent temps plein (ETP), en 2005 l'intérim a généré, tout comme en 2004, environ 15 000 emplois ETP supplémentaires (DARES). Ce développement limité ne permet pas de compenser le recul intervenu en 2002 et en 2003. En effet, le travail temporaire s'est établi en 2005 à 585 687 ETP, et demeure inférieur à son niveau des années 2000-2001 au cours desquelles il dépassait 600 000 ETP.

Néanmoins, le travail temporaire progresse en 2005 plus vite que l'emploi salarié dans son ensemble (lequel varie de +0,6 % en 2005) ; le recours à l'intérim passant ainsi de 3,2 % de l'emploi salarié en 2004 à 3,3 % en 2005. En effet, la souplesse du contrat d'intérim encourage et facilite la création d'emplois dans un environnement économique incertain. En outre, la réactivité et l'action des 6 430 agences et de leurs 22 000 salariés permanents permettent de transformer en emploi toute opportunité formulée par leurs clients. Ainsi, **l'intérim enrichit le contenu de la croissance en emplois.**

Les agences ont, en 2005, proposé à 2 millions de personnes, plus de 15,5 millions de missions, autant

d'opportunités qui permettent aux intérimaires de **multiplier les expériences et d'améliorer leur employabilité.** Cette mise en relation des qualifications avec les besoins exprimés passe également par la formation : 265 millions d'euros ont été, cette année, investis dans la formation, soit **210 000 actions de formation opérationnelles mises en œuvre par les agences.**

**L'intérim apparaît comme un tremplin vers l'emploi :** en dépit d'un environnement économique peu porteur en 2003-2004, alors que 88 % des personnes étaient en dehors du marché du travail à leur entrée en intérim, elles n'étaient plus que 18 % dans cette situation un an plus tard. De plus, les personnes qui demeurent dans l'intérim, comme mode d'accès à l'emploi ou par choix, bénéficient d'un encadrement de leur agence, qui à grande échelle, **assurent une continuité dans l'emploi à partir d'une succession de missions.** Afin de sécuriser ces parcours, le cadre conventionnel de l'intérim a été adapté et permet aux intérimaires de transférer et de cumuler des droits d'une mission à l'autre et d'une agence d'intérim à l'autre.

Plus généralement, l'intérim s'est développé en France dans **le cadre réglementaire et conventionnel le plus protecteur d'Europe.** Celui-ci assure la sécurité en matière de garanties de ressources (majoration de 21 % du salaire de référence), de

protection sociale : depuis plus de 20 ans, les partenaires sociaux de la branche ont élaboré un statut de l'intérimaire au moins équivalent à celui dont bénéficient les salariés en CDI (dans les domaines de l'aide au logement, crédit à la consommation, aide à la mobilité, de la formation, de la prévoyance...). Ainsi, le travail temporaire accélère le retour à l'emploi, améliore l'employabilité des intérimaires et facilite ainsi leur insertion ; **loin d'être un facteur de précarité, le travail temporaire apparaît comme un vecteur d'intégration dans l'emploi.**

Enfin, l'année 2005 a consacré l'ouverture de l'activité de placement aux agences de travail temporaire : leur rôle a été reconnu par la loi de cohésion sociale de janvier 2005, elles sont désormais partie prenante du service public de l'emploi et peuvent proposer aux candidats des emplois en CDD ainsi qu'en CDI.

**Ce rapport économique et social propose de mettre en lumière les événements économiques marquants dans le travail temporaire et de montrer en quoi, en 2005, l'intérim s'impose comme un acteur du développement de l'emploi, un facteur de flexibilité et de fluidification du marché du travail, un dispositif reconnu et apprécié des intérimaires encadrant et sécurisant les parcours professionnels.**

# Sommaire

## I – En 2005, la progression du nombre d'intérimaires en mission se limite à 1,5 % p. 4

- En 2005, la croissance économique faiblit et s'établit à 1,4 %. Ce niveau d'activité apparaît insuffisant pour entraîner un développement significatif de l'intérim. p. 4
- Au cours de l'année 2005 l'évolution du nombre d'intérimaires en mission se limite à 1,5 %. p. 5
- La croissance de l'emploi intérimaire observée en 2004 et en 2005 ne permet pas de compenser la baisse intervenue en 2002-2003 ; le niveau de l'emploi intérimaire demeurant en 2005 inférieur à celui de 2001. p. 6
- Le chiffre d'affaires du travail temporaire représente en 2005 19 milliards d'euros. p. 7
- L'année 2005 est caractérisée par une croissance du chiffre d'affaires et du volume des heures prestées de respectivement 3,3 % et 0,3 % (en données brutes). p. 8

## III – Typologie des clients des entreprises de travail temporaire p. 20

- Le recours au travail temporaire constitue, dans une économie moderne, un facteur de compétitivité pour les entreprises utilisatrices. p. 20
- L'intérim compte en 2005 pour 3,3 % de l'emploi salarié. p. 21
- Les tendances sectorielles enregistrées dans l'intérim en 2005 reflètent les tendances générales de l'emploi. p. 22
- Les entreprises des secteurs industrie et BTP emploient environ 90 % d'intérimaires ouvriers. Les entreprises du secteur tertiaire, avec 41 % des effectifs, sont celles dont la part des cols blancs est la plus élevée. p. 23
- En 2005, 12 secteurs industriels sur 17 reculent, dans le même temps 14 activités tertiaires sur 17 progressent. p. 24
- 6 zooms sectoriels (BTP, transports, biens d'équipement, commerce, biens intermédiaires, services aux entreprises). p. 26

## V – L'intérim en Europe et dans le monde p. 42

- Le travail temporaire en Europe. p. 42
- Un marché mondial de 185 milliards d'euros en 2005. p. 43
- Les conditions d'exercice du travail temporaire selon les pays en Europe. p. 44
- Les relations contractuelles dans le travail temporaire selon les pays en Europe. p. 45

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

- L'intérim favorise les créations d'emplois. Les emplois proposés par les agences sont de plus en plus qualifiés. p. 10
- Les 22 000 salariés permanents répartis dans 6 430 agences de travail temporaire agissent comme de véritables opérateurs locaux sur le marché de l'emploi. p. 11
- L'action des salariés permanents des agences d'intérim facilite le retour à l'emploi... et limite le risque et la durée du chômage. p. 12
- Le dynamisme de l'emploi salarié, pour les régions créatrices d'emplois, est tiré par la croissance de l'intérim. p. 13
- Entre 2000 et 2005, 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. 14
- L'élévation du niveau moyen de qualification des intérimaires se poursuit en 2005. p. 16
- En l'espace d'une décennie, le nombre de cadres dans l'intérim a été multiplié par plus de dix. p. 17
- Placement : une nouvelle activité en 2005. p. 18

## IV – L'intérim propose un juste équilibre entre, d'une part flexibilité et, d'autre part sécurisation et insertion professionnelle p. 32

- L'intérim propose un juste équilibre entre flexibilité, sécurisation des parcours professionnels et insertion des demandeurs d'emploi. p. 32
- Le cadre juridique du travail temporaire. p. 33
- Les évolutions du cadre conventionnel du travail temporaire. p. 34
- Les services et prestations aux intérimaires dans le cadre du Fastt. p. 35
- La connaissance du terrain permet aux agences d'intérim d'anticiper les besoins en main d'œuvre. L'ambitieuse politique de formation mise en œuvre participe à rapprocher l'offre et la demande de travail. p. 36
- Le profil type de l'intérimaire : un homme de moins de 30 ans. p. 37
- L'intérim constitue une opportunité professionnelle dans une carrière. p. 38
- L'intérim apparaît comme un tremplin vers l'emploi. p. 39
- L'intérim facilite l'accès de l'emploi aux moins de 25 ans. p. 40
- La pratique de l'intérim se développe chez les seniors. p. 41

## Annexes p. 46

- Précisions méthodologiques. p. 46
- Références bibliographiques. p. 47

# I

## En 2005, la progression du nombre d'intérimaires en mission se limite à 1,5 %.

### En 2005, la croissance économique faiblit et s'établit à 1,4 %.

Ce niveau d'activité apparaît insuffisant pour entraîner un développement significatif de l'intérim.

#### Le travail temporaire a accompagné, voire anticipé les mouvements conjoncturels au cours de la décennie 1990.

Sur la période 1990-2003, on peut constater 4 cycles majeurs.

- Entre 1988 et 1993 : la croissance s'essouffle pour devenir négative en 1993. L'intérim adopte une trajectoire semblable, toutefois, une décroissance du nombre d'intérimaires en ETP intervient dès 1992.
- Entre 1994 et 1996 : un redressement du PIB survient en 1994, et de manière concomitante, l'emploi intérimaire progresse fortement.

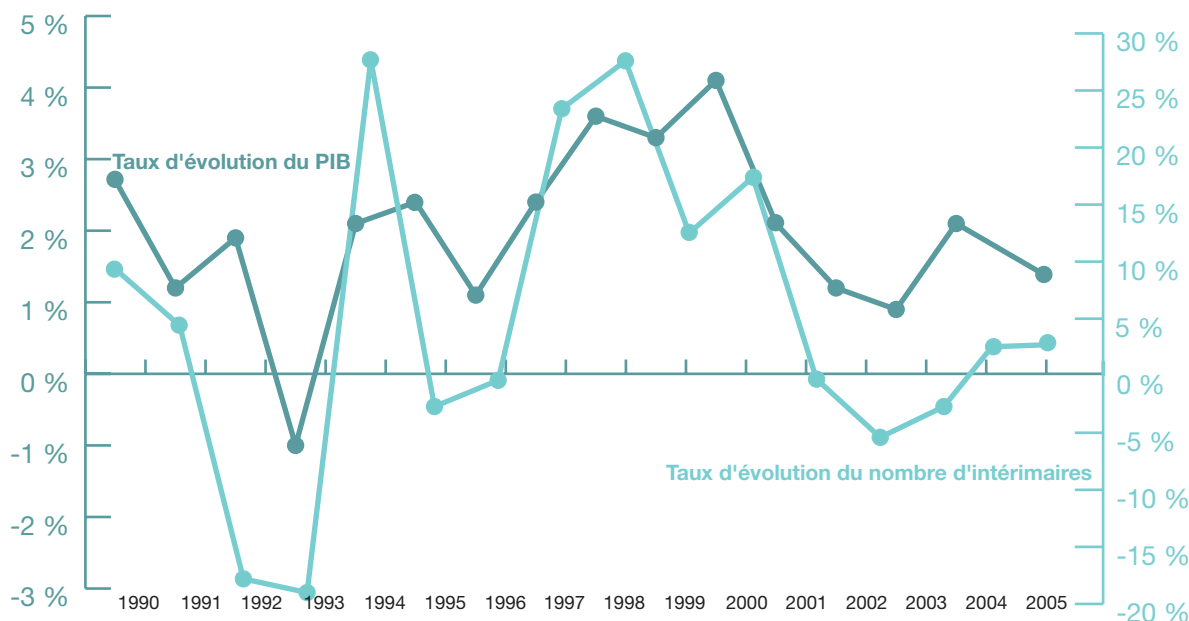
Entre 1997 et 2000 : la croissance de l'emploi intérimaire s'accélère, en parallèle, le niveau d'activité progresse rapidement.

- 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.

#### Depuis 2004, l'intérim a renoué avec la croissance, mais celle-ci demeure limitée.

- L'accélération de la croissance du PIB en 2004 n'a pas été suivie comme ce fut le cas en 1994 et 1997 par une expansion du travail temporaire.
- La croissance de l'emploi intérimaire est en 2005 comparable à celle de 2004.

Évolution comparée du PIB et de l'emploi intérimaire



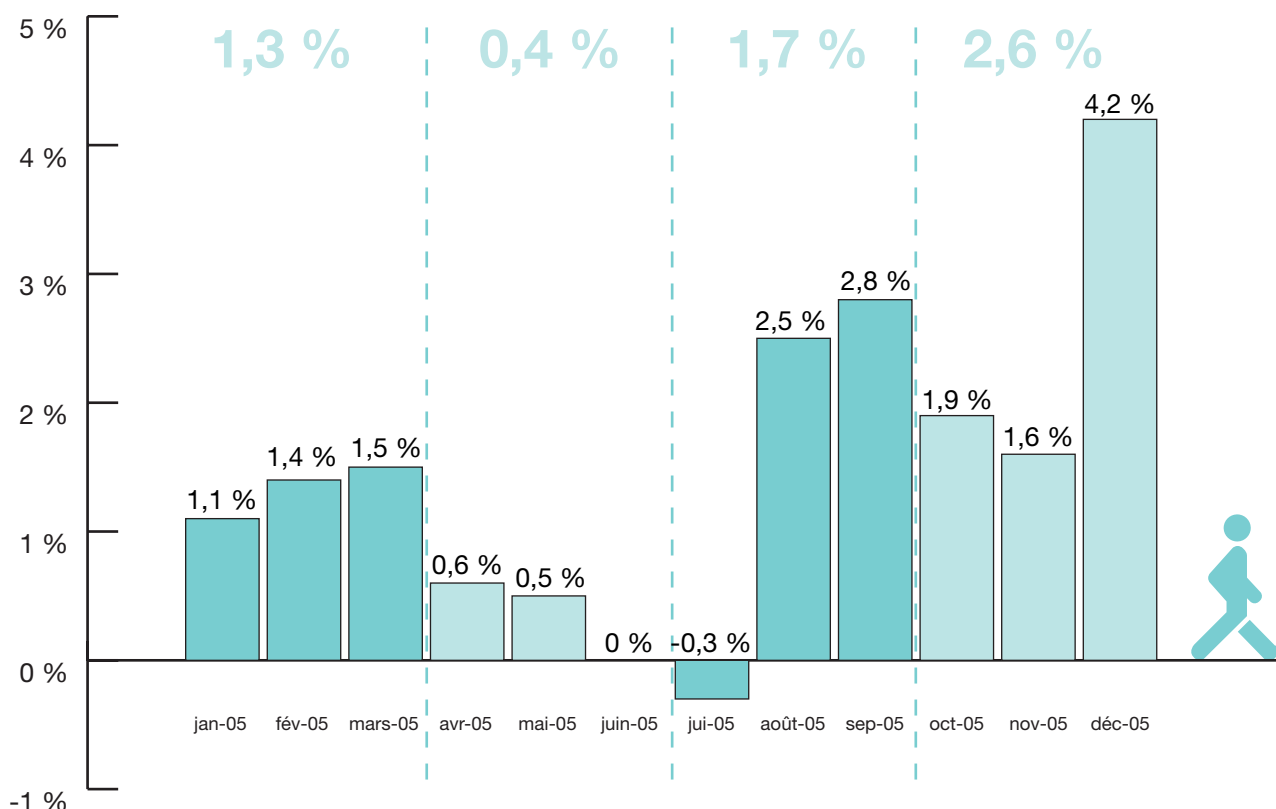
# Au cours de l'année 2005, l'évolution du nombre d'intérimaires en mission se limite à 1,5 %.

**Les effectifs intérimaires observés tout au long de l'année 2005 ne progressent que de 1,5 %.**

Dans le détail, le premier trimestre est caractérisé par une croissance de 1,3 % (par rapport au premier trimestre 2004), le deuxième enregistre une quasi-stagnation par rapport à la même période de l'année précédente (0,4 %). Au mois de juillet 2005 (comparé à juillet 2004), le nombre d'intérimaires recule (-0,3 %), évolution compensée par les taux de croissance observés en août et

en septembre (respectivement de 2,5 % et de 2,8 %) ; sur l'ensemble du troisième trimestre 2005, les effectifs intérimaires connaissent une croissance de 1,7 %, légèrement supérieure à la moyenne de l'année. Comme en 2004, la croissance s'amplifie au 4<sup>e</sup> trimestre et atteint 2,6 % : la part du 4<sup>e</sup> trimestre dans l'intérim tend structurellement, depuis plusieurs années, à progresser.

Taux d'évolution mensuel et trimestriel en % en 2005 (par rapport aux mêmes périodes de 2004) du nombre d'intérimaires en mission



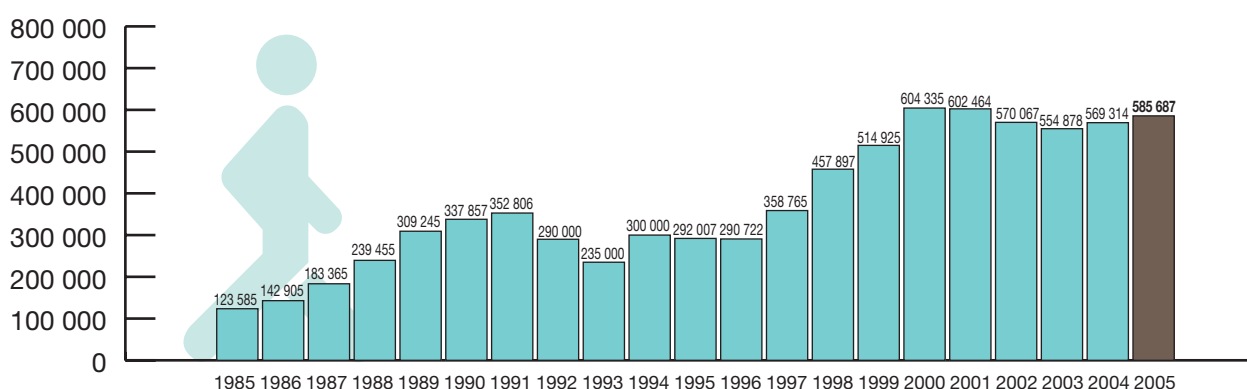
# La croissance de l'emploi intérimaire observée en 2004 et en 2005 ne permet pas de compenser la baisse intervenue en 2002-2003 ; le niveau de l'emploi intérimaire demeurant en 2005 inférieur à celui de 2001.

**Le nombre de salariés intérimaires en 2005, selon la définition de la DARES des équivalents emplois temps plein\*, atteint 585 687, soit 2,1 % de la population active\*\*.**

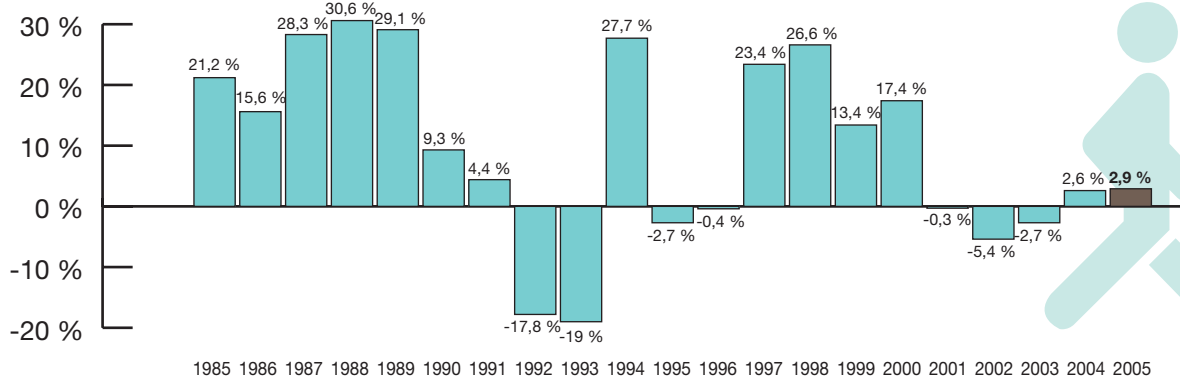
L'année 2005, tout comme l'année 2004, est caractérisée par la création d'environ 15 000 emplois intérimaires équivalent temps plein. Ces deux progressions successives ne permettent néanmoins pas de compenser les destructions d'emplois intérimaires intervenues en 2002 et en 2003.

À noter : l'évolution du nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représentée en 2005, d'après la DARES, 2,9 %. La tendance relative au nombre d'intérimaires en mission enregistrée en 2005 par l'indicateur PRISME/CREDOC apparaît moins favorable et se limite à 1,5 % (voir précisions méthodologiques page 46).

Évolution annuelle de l'emploi intérimaire en volume



Taux d'évolution annuelle de l'emploi intérimaire



NB : Il y a eu deux 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.

\*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 représentée en 2005, d'après l'INSEE, en moyenne 27,6 millions de personnes (salariés, agents de l'Etat, indépendants, chômeurs).

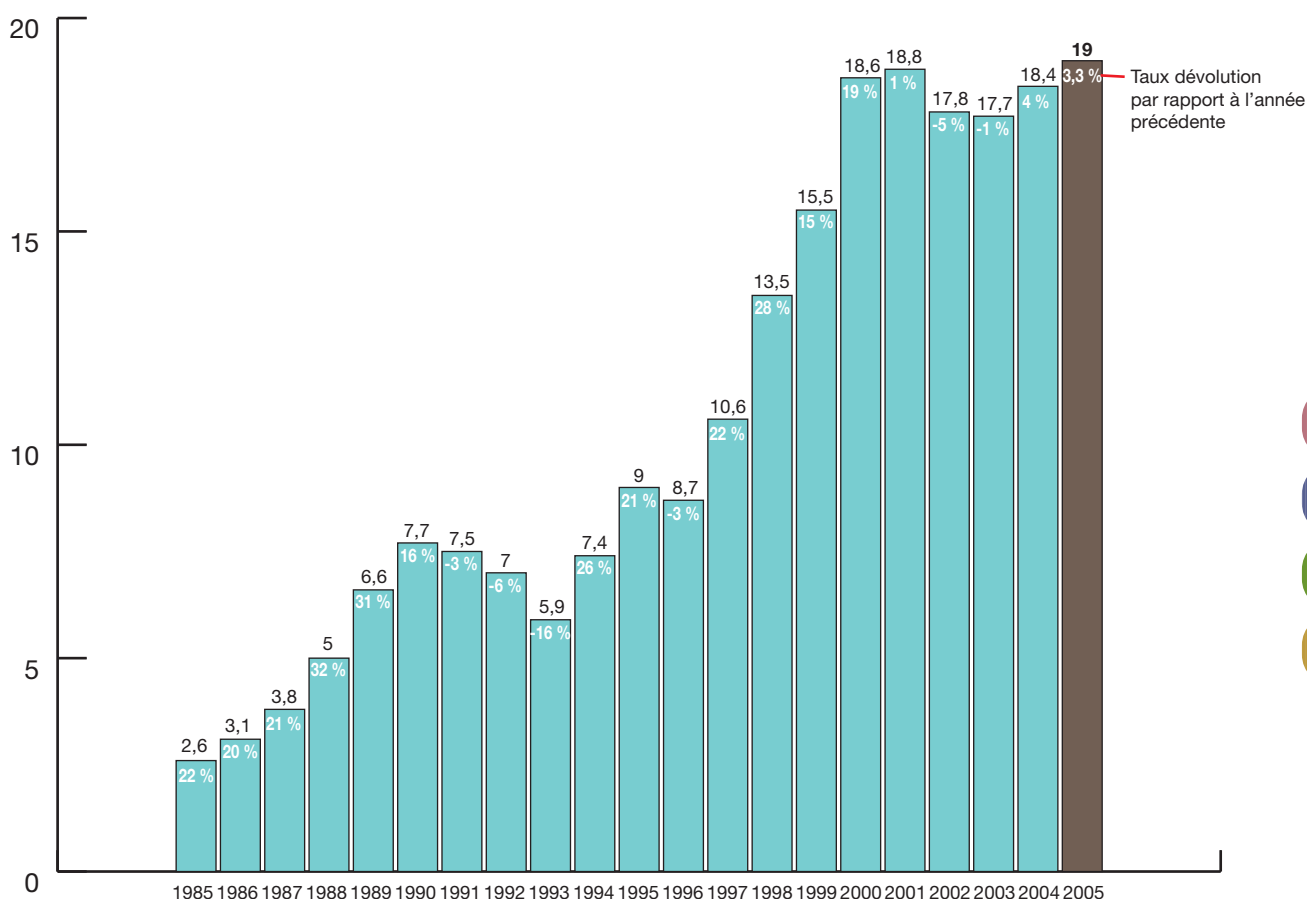
# Le chiffre d'affaires du travail temporaire

représente en 2005 **19 milliards d'euros.**

**Le réseau des 6 430 agences de travail temporaire a généré en 2005 un chiffre d'affaires global de 19 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 1985 à 2005



II

III

IV

V

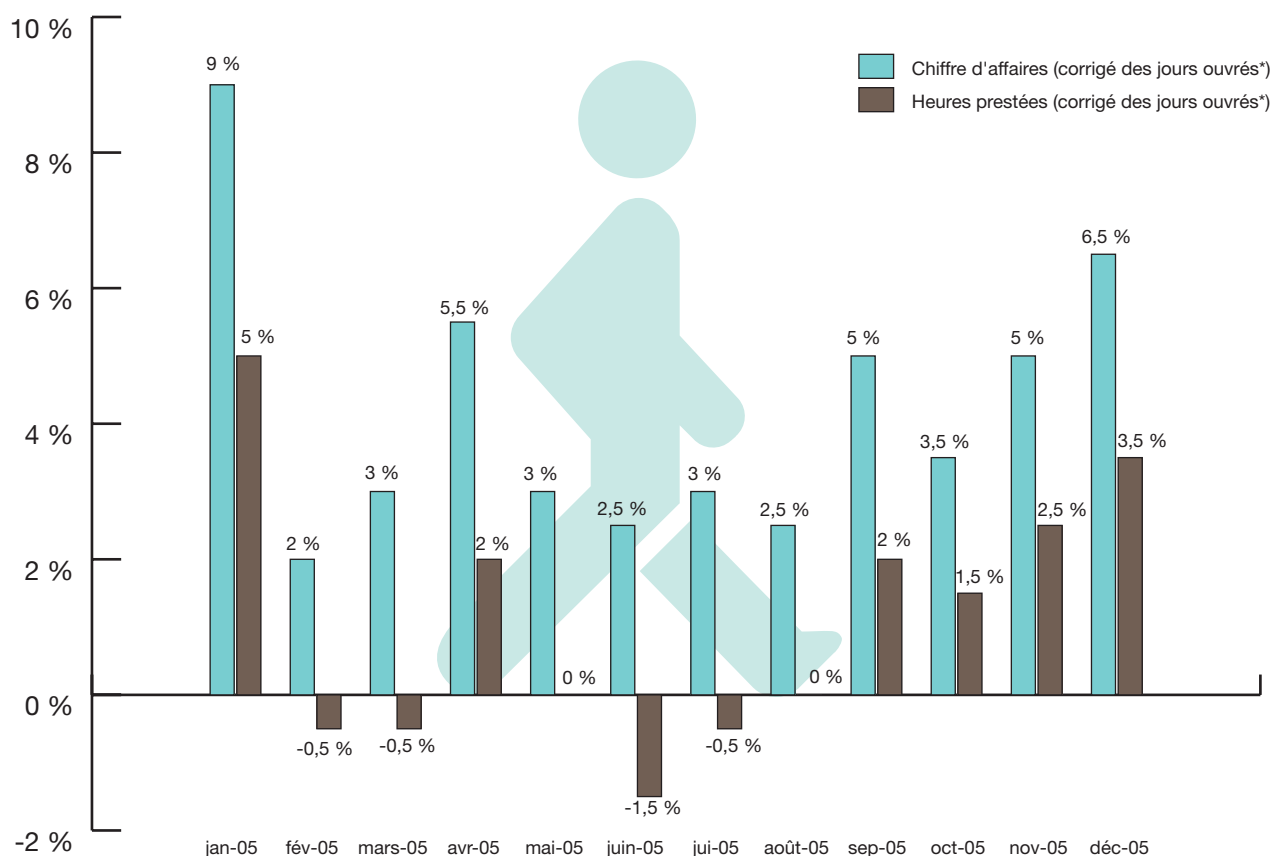
# L'année 2005 est caractérisée du chiffre d'affaires et du de respectivement 3,3 %

**L'année 2005 est caractérisée par une progression du chiffre d'affaires et du nombre d'heures prestées de respectivement 3,3 % et 0,3 % (voir précisions méthodologiques page 46).**

La croissance du chiffre d'affaires de 3,3 % s'explique pour partie en 2005 par les augmentations du SMIC intervenues le 1<sup>er</sup> juillet 2005 (revalorisation de 5,5 % du SMIC brut). L'évolution du volume des heures prestées, révélatrice de la tendance réelle de l'activité des entreprises de

travail temporaire, est pour sa part en hausse de 0,3 %. À noter que l'année 2005 a comporté 2 jours ouvrés (y compris les jours fériés) de moins que 2004 ; en données corrigées des jours ouvrés, le nombre d'heures prestées croît en conséquence de 1 %.

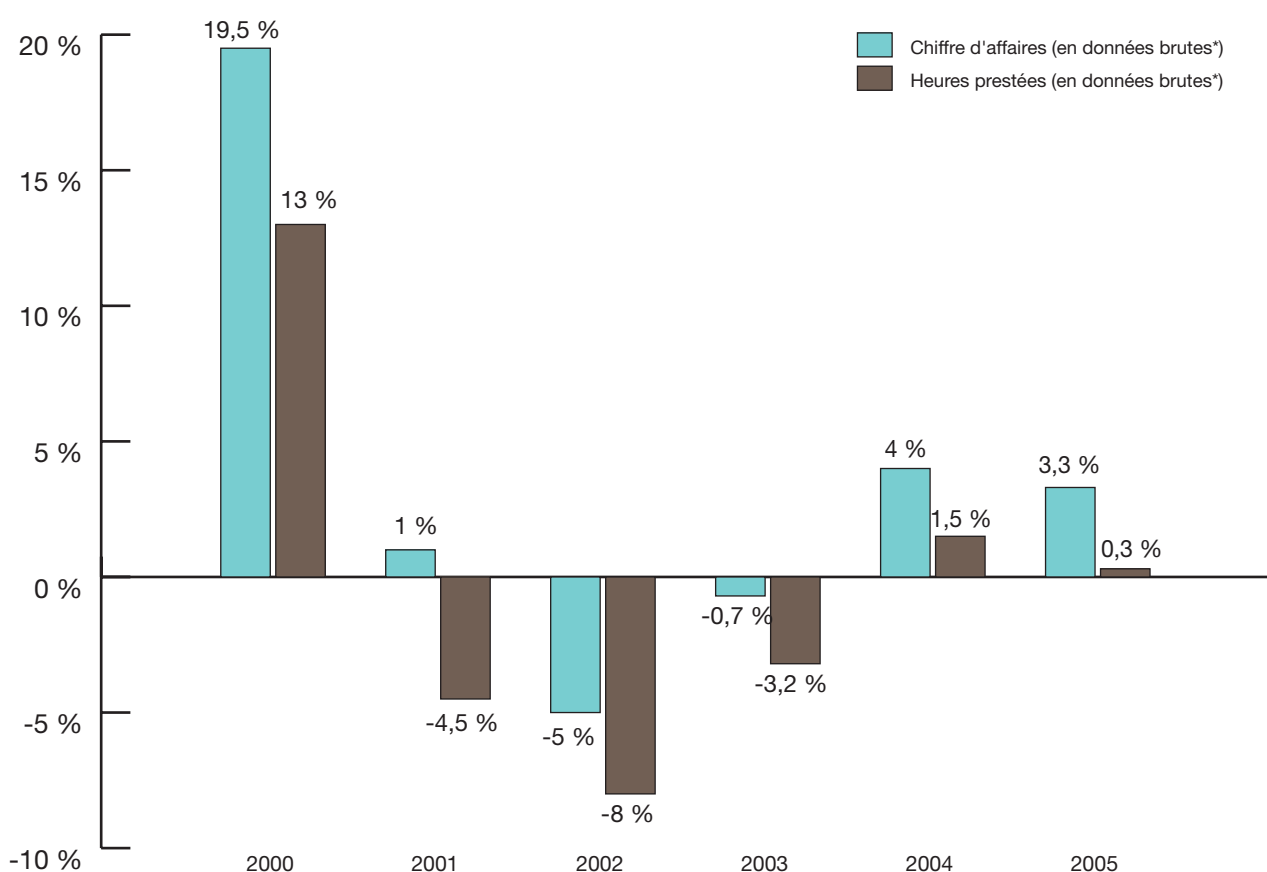
Taux d'évolution mensuelle par rapport au même mois de l'année précédente



\* L'année 2005 est caractérisée par l'existence de 2 jours ouvrés de moins que 2004, consacrant un écart de 0,7 point entre les données brutes et les données corrigées.

# par une croissance volume des heures prestées et 0,3 % (en données brutes).

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



**Chiffre d'affaires en 2005 :** 19 milliards d'euros, soit une progression de 3,3 % par rapport à 2004 (estimation PRISME).  
**Volume des heures prestées en 2005 :** 1 042,8 million d'heures, soit une croissance de 0,3 % par rapport à 2004 (estimation PRISME).

\* L'année 2005 est caractérisée par l'existence de 2 jours ouvrés de moins qu'en 2004, consacrant un écart de 0,7 point entre les données brutes et les données corrigées.

# II

À travers leur **activité d'intérim**  
et de **placement**, les entreprises  
de **travail temporaire**  
sont au **cœur de l'action** pour l'emploi.

**L'intérim favorise les créations d'emploi.  
Les emplois proposés par les agences  
sont de plus en plus qualifiés.**

**Les 6 430 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 2005, proposé à 2 millions de personnes, 15 millions de missions, qui mises bout à bout, représentent l'équivalent temps plein de 585 700 salariés.

**La souplesse de la formule  
permet aux entreprises  
utilisatrices de développer  
l'emploi dans un  
environnement incertain**

L'incertitude économique peut représenter un frein à l'embauche. La possibilité de recourir à l'intérim offre aux entreprises la flexibilité requise pour créer des emplois dans un environnement économique aléatoire. Dès lors, l'intérim apparaît comme le moyen de susciter des emplois à durée limitée qui seront pérennisés une fois les perspectives de développement consolidées.

**L'intérim génère des emplois  
qui n'auraient pas existé  
autrement**

Une étude européenne menée par McKinsey montre que, sans l'intérim, 55 % des entreprises interrogées n'auraient pas embauché de salariés (en recourant entre autres aux heures supplémentaires, et pour 17 % sans réaliser la charge de travail additionnelle). Dans plus de la moitié des cas, la valeur ajoutée proposée par l'agence d'intérim a, à elle seule, justifié une création d'emploi.

**L'élévation du niveau moyen  
de qualification des  
intérimaires se poursuit  
en 2005**

Les emplois qualifiés sont désormais prépondérants dans l'intérim : les ouvriers qualifiés représentent 37 % des effectifs en 2005, les employés 13 % et les cadres et professions intermédiaires 8 %.

**Les agences d'intérim  
assurent depuis 2005  
une activité de placement**

Le rôle des agences d'intérim est reconnu par la loi de cohésion sociale de janvier 2005. Elles sont désormais partie prenante du service public de l'emploi. L'année 2005 a donc consacré l'ouverture de l'activité de placement aux entreprises de travail temporaire qui peuvent désormais mettre leur réseau d'agences au service de l'emploi en CDI et CDD.

# Les **22 000 salariés** permanents répartis dans **6 430 agences** de travail temporaire agissent comme de véritables opérateurs locaux sur le marché de l'emploi.

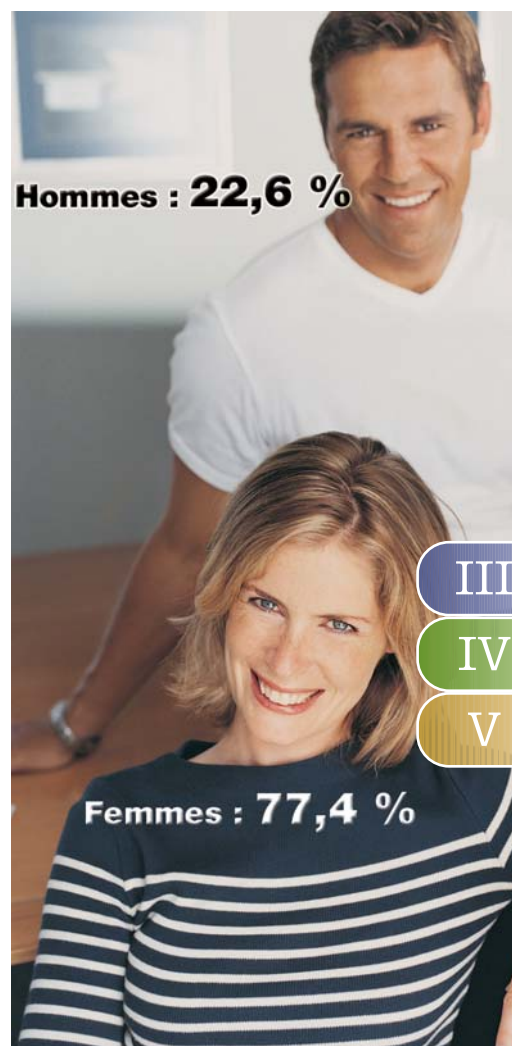
**Le réseau des entreprises de travail temporaire compte, en décembre 2005, 6 430 agences, en croissance de 2,1 % par rapport à décembre 2004.**

Les 6 430 agences de travail temporaire et les 22 000 salariés 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.

	Nombre d'agences			Évolution (%) du nombre d'agences
	déc. 03	déc. 04	déc. 05	déc. 05/04
Île-de-France	1 186	1 192	1 196	<b>0,3 %</b>
Rhône-Alpes	714	754	739	<b>-2 %</b>
PACA	408	442	486	<b>10,0 %</b>
Pays-de-la-Loire	382	396	415	<b>4,8 %</b>
Nord-Pas-de-Calais	367	371	370	<b>-0,3 %</b>
Bretagne	273	295	304	<b>3,1 %</b>
Centre	271	283	292	<b>3,2 %</b>
Aquitaine	255	271	291	<b>7,4 %</b>
Lorraine	246	266	256	<b>-3,8 %</b>
Alsace	245	264	272	<b>3 %</b>
Midi-Pyrénées	235	247	260	<b>5,3 %</b>
Haute-Normandie	228	236	247	<b>4,7 %</b>
Picardie	179	189	185	<b>-2,1 %</b>
Bourgogne	165	178	183	<b>2,8 %</b>
Languedoc-Roussillon	148	162	181	<b>11,7 %</b>
Franche-Comté	148	151	145	<b>-4 %</b>
Champagne-Ardenne	138	149	150	<b>0,7 %</b>
Poitou-Charentes	136	144	145	<b>0,7 %</b>
Basse-Normandie	130	129	130	<b>0,8 %</b>
Auvergne	91	91	96	<b>5,5 %</b>
Limousin	51	50	52	<b>4 %</b>
DOM/TOM	38	38	35	<b>-7,9 %</b>
<b>FRANCE</b>	<b>6 034</b>	<b>6 298</b>	<b>6 430</b>	<b>2,1 %</b>

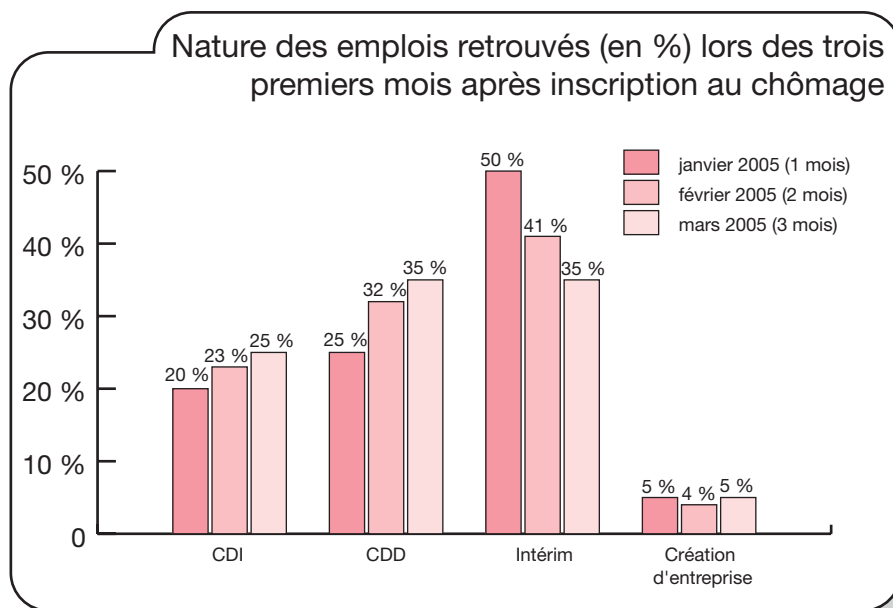
Qui sont les salariés permanents ?



# L'action des salariés permanents des agences d'intérim facilite le retour à l'emploi...

Alors que l'emploi intérimaire compte pour 3,3 % de l'emploi salarié, 35 % des retours vers l'emploi dans les trois mois après une inscription au chômage se font grâce à une mission d'intérim.

L'intérim constitue le mode d'accès le plus efficace du retour rapide vers l'emploi. Parmi les personnes au chômage ayant retrouvé un emploi le 1<sup>er</sup> mois après leur inscription, la moitié intervient en intérim (contre 25 % en CDD, 20 % en CDI et 5 % par la création d'entreprises).



Source : UNEDIC, à partir de Point Statist N°14, novembre 2005.

## ... 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 débouchent pas sur un emploi. Néanmoins, l'action des agences permet de limiter le risque et la durée du chômage.**

Au cours de l'année 2005, en moyenne, 8,8 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, l'ont été après une mission d'intérim contre 25,7 % après 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.

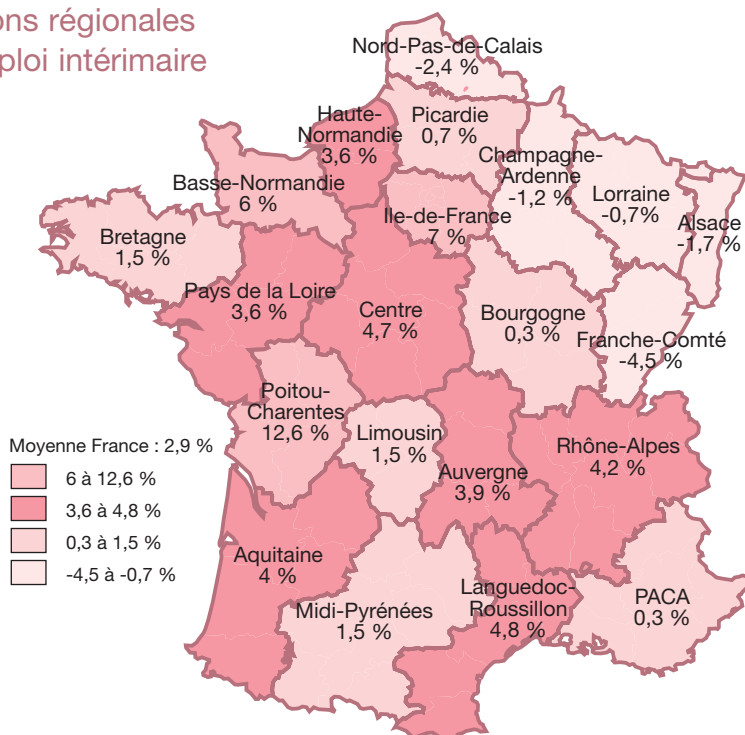
Cette observation confirme qu'en dépit du caractère temporaire de l'intérim, les solutions proposées par les entreprises de travail temporaire à leurs clients et mises en œuvre par leurs 22 000 salariés permanents permettent aux intérimaires de multiplier les opportunités et les expériences.

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

Motifs d'inscription (données brutes)	Année 2005
Fin de CDD	<b>25,7 %</b>
Licenciement (autre que pour cause économique)	<b>13,1 %</b>
Fin de mission d'intérim	<b>8,8 %</b>
Démission	<b>5,2 %</b>
Licenciement pour cause économique	<b>3,7 %</b>
Autres motifs	<b>43,5 %</b>
<b>Total</b>	<b>100 %</b>

# Le dynamisme de l'emploi salarié, pour les régions créatrices d'emplois, est tiré par la croissance de l'intérim.

## Évolutions régionales de l'emploi intérimaire



**Dans le détail régional, l'emploi intérimaire évolue à peu près dans le même sens que l'ensemble de l'emploi salarié. Les régions créatrices d'emplois en 2005 ont été portées par la croissance de l'intérim.**

L'année 2005 est d'abord caractérisée par le développement de l'emploi intérimaire dans les grandes zones urbaines : en Ile-de-France avec + 7 % et en Rhône-Alpes avec + 4,2 %. L'intérim enregistre des progressions dynamiques autour d'un axe localisé à l'ouest et au Centre, incluant Haute et Basse-Normandie, Pays de la Loire, Centre, Poitou-Charentes et Aquitaine. Au contraire des régions du Nord (Nord-Pas-de-Calais) et de l'Est (Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne, Franche-Comté) qui souffrent de destructions d'emplois intérimaires.

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

Régions	Emploi intérimaire 2005 en ETP	Évo. emploi intérimaire 2005/2004	Emploi salarié évo. cumulée déc. 2004 à déc. 2005
Ile-de-France	101 235	7 %	0,9 %
Rhone-Alpes	69 211	4,2 %	0,5 %
Pays-de-la-Loire	40 398	3,6 %	0,9 %
Nord-Pas-de-Calais	40 153	-2,4 %	-0,4 %
PACA	32 892	0,3 %	1,3 %
Bretagne	30 513	1,5 %	1 %
Centre	29 369	4,7 %	-0,2 %
Aquitaine	25 382	4 %	1,6 %
Haute-Normandie	24 168	3,6 %	-0,3 %
Midi-Pyrénées	23 350	1,5 %	2 %
Lorraine	20 953	-0,7 %	-0,5 %
Alsace	20 724	-1,7 %	-0,5 %
Picardie	20 564	0,7 %	-0,8 %
Bourgogne	16 140	0,3 %	-0,1 %
Basse-Normandie	14 705	6 %	0,8 %
Languedoc-Roussillon	14 443	4,8 %	2,1 %
Franche-Comté	13 687	-4,5 %	-0,3 %
Poitou-Charentes	13 283	12,6 %	0,7 %
Champagne-Ardenne	13 111	-1,2 %	-0,4 %
Auvergne	11 166	3,9 %	0,1 %
Limousin	6 162	1,5 %	0,4 %

# Entre 2000 et 2005, sont celles qui dans la structure ont vu leur part relative

## Ile-de-France : 101 235 > 17,3 %

5 premiers secteurs utilisateurs :

BTP	19 115	18,9 %
Transports	12 848	12,7 %
Conseils et assistance	9 792	9,7 %
Services opérationnels	7 825	7,7 %
Commerce de gros	7 388	7,3 %

## Bretagne : 30 513 > 5,2 %

Ind. agricole/alimentaire	6 905	22,6 %
BTP	5 758	18,9 %
Transports	1 787	5,9 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 764	5,8 %
Équipement mécanique	1 631	5,3 %

## Lorraine : 20 953 > 3,6 %

BTP	3 989	19 %
Métallurgie transf. métaux	2 920	13,9 %
Industrie automobile	1 887	9 %
Équipement mécanique	1 472	7 %
Transports	1 372	6,5 %

## Rhône-Alpes : 69 211 > 11,8 %

BTP	12 609	18,2 %
Métallurgie transf. métaux	6 208	9 %
Équipement mécanique	5 463	7,9 %
Transports	5 327	7,7 %
Chimie, caoutchouc, plast.	4 828	7 %

## Centre : 29 369 > 5,0 %

BTP	4 395	15 %
Transports	3 050	10,4 %
Chimie, caoutchouc, plast.	2 046	7 %
Pharm./parfum./entretien	1 847	6,3 %
Équipement mécanique	1 725	5,9 %

## Alsace : 20 724 > 3,5 %

BTP	3 427	16,5 %
Industrie automobile	1 895	9,1 %
Équipement mécanique	1 822	8,8 %
Ind. agricole/alimentaire	1 529	7,4 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 357	6,5 %

## Pays de la Loire : 40 398 > 6,9 %

BTP	8 304	20,6 %
Ind. agricole/alimentaire	5 261	13 %
Équipement mécanique	3 779	9,4 %
Chimie, caoutchouc, plast.	2 176	5,4 %
Métallurgie transf. métaux	2 132	5,3 %

## Aquitaine : 25 382 > 4,3 %

BTP	7 709	30,4 %
Ind. agricole/alimentaire	2 168	8,5 %
Commerce de gros	1 712	6,7 %
Transports	1 262	5 %
Équipement mécanique	1 173	4,6 %

## Picardie : 20 564 > 3,5 %

BTP	2 737	13,3 %
Chimie, caoutchouc, plast.	2 167	10,5 %
Métallurgie transf. métaux	1 801	8,8 %
Transports	1 708	8,3 %
Équipement mécanique	1 373	6,7 %

## Nord-Pas-de-Calais : 40 153 > 6,9 %

BTP	8 454	21,1 %
Industrie automobile	3 574	8,9 %
Métallurgie transf. métaux	3 027	7,5 %
Com. détail réparations	2 985	7,4 %
Ind. agricole/alimentaire	2 737	6,8 %

## Haute-Normandie : 24 168 > 4,1 %

BTP	4 582	19 %
Chimie, caoutchouc, plast.	2 065	8,5 %
Équipement mécanique	1 786	7,4 %
Transports	1 734	7,2 %
Services opérationnels	1 539	6,4 %

## Bourgogne : 16 140 > 2,8 %

BTP	2 609	16,2 %
Métallurgie transf. métaux	1 562	9,7 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 396	8,6 %
Ind. agricole/alimentaire	1 372	8,5 %
Équipement mécanique	1 297	8 %

## PACA : 32 892 > 5,6 %

BTP	10 217	31,1 %
Transports	3 230	9,8 %
Services opérationnels	2 074	6,3 %
Commerce de gros	1 913	5,8 %
Conseils et assistance	1 529	4,6 %

## Midi-Pyrénées : 23 350 > 4,0 %

BTP	7 015	30,3 %
Ind. agricole/alimentaire	1 651	7,1 %
Conseils et assistance	1 458	6,2 %
Constr. navale, aéro, ferrov.	1 406	6 %
Transports	1 267	5,4 %

## Basse-Normandie : 14 705 > 2,5 %

BTP	2 999	20,4 %
Ind. agricole/alimentaire	2 016	13,7 %
Industrie automobile	1 371	9,3 %
Métallurgie transf. métaux	763	5,2 %
Équipement mécanique	747	5,1 %

**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 en 16 sous-secteurs.

# les régions du “Grand Sud” de l’emploi intérimaire s’apprécier le plus.

## Languedoc-Roussillon : 14 443 > 2,5 %

BTP	5 262	36,4 %
Commerce de gros	1 247	8,6 %
Transports	876	6,1 %
Services opérationnels	800	5,5 %
Ind. agricole/alimentaire	711	4,9 %

## Poitou-Charentes : 13 283 > 2,3 %

BTP	3 068	23,1 %
Ind. agricole/alimentaire	1 382	10,4 %
Équipement mécanique	942	7,1 %
Transports	648	4,9 %
Métallurgie transf. métaux	614	4,6 %

## Auvergne : 11 166 > 1,9 %

BTP	2 020	18,1 %
Métallurgie transf. métaux	1 470	13,2 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 210	10,8 %
Ind. agricole/alimentaire	1 195	10,7 %
Services opérationnels	564	5 %

## Franche-Comté : 13 687 > 2,3 %

Industrie automobile	2 294	16,8 %
BTP	1 807	13,2 %
Métallurgie transf. métaux	1 637	12 %
Chimie, caoutchouc, plast.	1 374	10 %
Ind./équipement du foyer	1 143	8,3 %

## Champagne-Ardenne : 13 111 > 2,2 %

BTP	2 177	16,6 %
Métallurgie transf. métaux	1 960	14,9 %
Transports	991	7,6 %
Chimie, caoutchouc, plast.	928	7,1 %
Ind. agricole/alimentaire	816	6,2 %

## Limousin : 6 162 > 1,1 %

BTP	1 470	23,9 %
Ind. agricole/alimentaire	807	13,1 %
Industrie du bois et papier	616	10 %
Équipement mécanique	321	5,2 %
Transports	295	4,8 %

### Lecture

Nombre d’intérimaires en ETP

## Ile-de-France : 101 235 > 17,3 %

5 premiers secteurs utilisateurs :  
BTP 19 115 18,9 %

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

	-0,9 à -0,4 point
	-0,2 à 0 point
	0,2 à 0,3 point
	0,4 à 1 point

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

En 2005, l’intérim en Ile-de-France connaît une croissance de 7 % ; il n’en reste pas moins que depuis 2000, c’est cette région qui a connu la détérioration la plus marquée de sa part relative dans la structure de l’emploi intérimaire (passant de 18,2 % du total à 17,3 %).

Rhône-Alpes, au cours de la même période, a au contraire, progressé de façon plus rapide que la moyenne des régions et regroupe en 2005 près de

12 % des intérimaires. L’emploi intérimaire a été en 2005 davantage concentré sur ces deux premières régions économiques, puisque celles-ci totalisent en 2005 29,1 % du total contre 28,3 % en 2004.

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 (+0,9 point), Languedoc-Roussillon (+0,6 point) et Aquitaine (+0,4 point).

Entre 2000 et 2005, l’Est de la France a connu un recul marqué dans la structure de l’emploi intérimaire, puisqu’après l’Ile-de-France (-0,9 point), ce sont les régions Alsace (-0,7 point), Lorraine (-0,6 point) et Franche-Comté (-0,4 point) qui ont le plus décliné.

III

IV

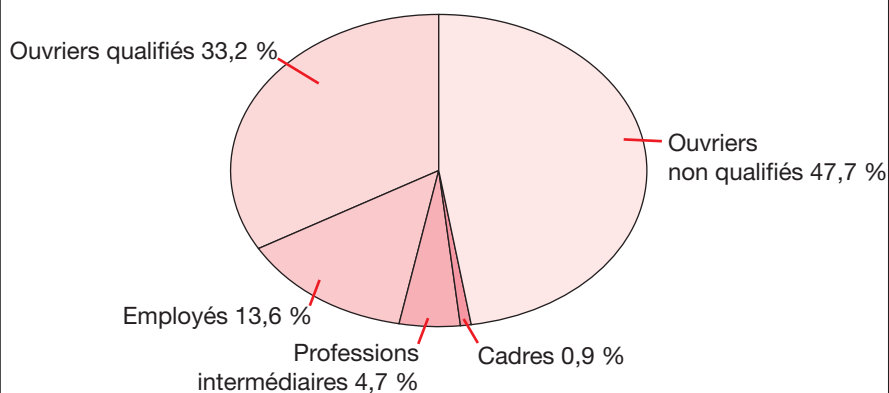
V

# L'élévation du niveau moyen de qualification des intérimaires se poursuit en 2005.

Le processus d'élévation du niveau moyen des intérimaires s'est poursuivi en 2005. Les ouvriers qualifiés qui représentaient 35,7 % des effectifs en 2004, atteignent 37,3 % en 2005. De même, les cadres et les professions intermédiaires qui regroupaient 8 % des effectifs cumulent, en 2005, 8,4 % du total.

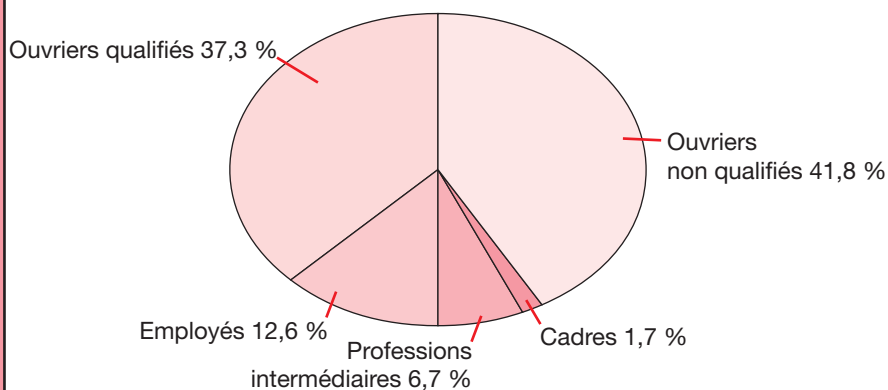
Sur une plus longue période, entre 1999 et 2004, ce phénomène apparaît encore plus lisible : la part du groupe cadres et professions intermédiaires s'est accrue de 2,8 points, celle des ouvriers qualifiés de 4,1 points. Dans le même temps, la proportion d'employés a légèrement reculé (-1 point) et celle des ouvriers non qualifiés a fléchi de près de 6 points.

Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 1999



Nombres d'intérimaires en ETP : 514 925

Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2005



Nombres d'intérimaires en ETP : 585 687

## En l'espace d'une décennie, le nombre de cadres dans l'intérim a été multiplié par plus de dix.

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

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 l'espace d'une décennie, le nombre de cadres intérimaires a été multiplié par plus de 10 : de 790 équivalents temps pleins comptabilisés en 1995, la profession en totalise près de 10 000 en 2005.

Parmi les raisons de cette montée en

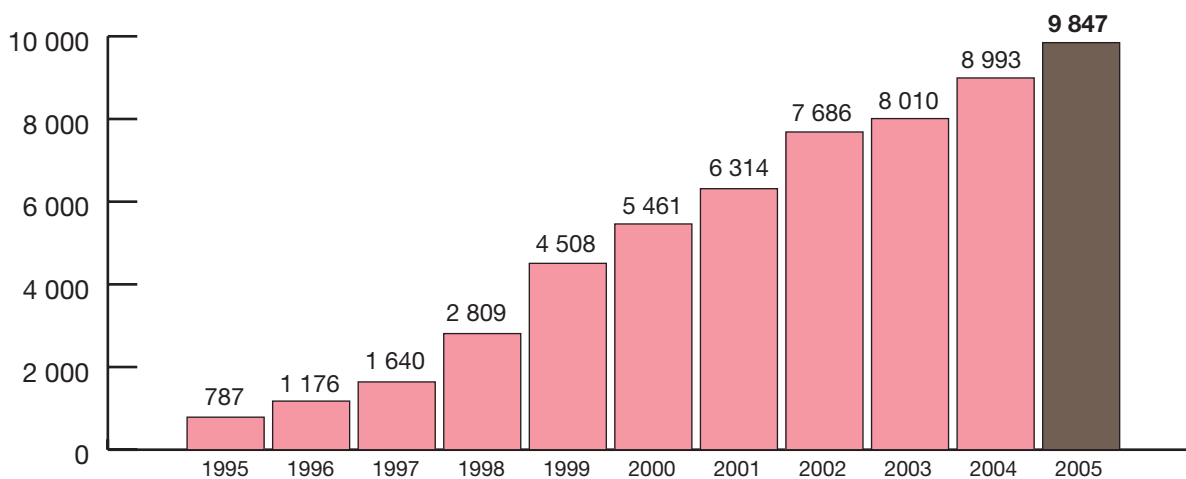
puissance, qui ne s'est pas démentie en dépit d'un marché de l'emploi peu favorable depuis 2002, plusieurs facteurs peuvent être mentionnés :

- 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

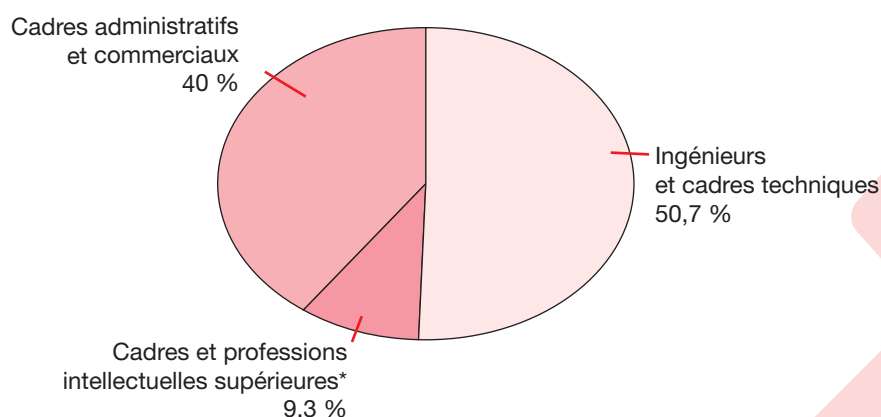
prend en charge une tâche identifiée et la mène à son terme) et les solutions proposées par les agences sont particulièrement appropriées à cette forme de management ;

- certains cadres revendiquent le choix de l'intérim comme un mode de vie professionnel : l'intérim leur permet d'enchaîner des missions permettant d'accéder conventionnellement à un véritable statut (que le portage salarial n'est pas en mesure d'assurer).

Évolution du nombre de cadres intérimaires en équivalent emplois temps plein



Répartition des cadres intérimaires par CSP détaillée en 2005



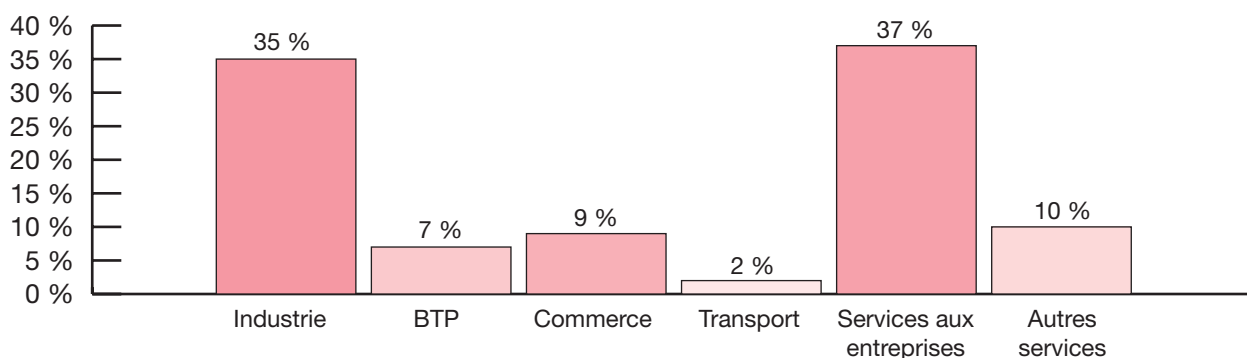
\* Cette catégorie regroupe les professions scientifiques, les professions de l'information des arts et du spectacle et les professeurs.

# Placement : une nouvelle

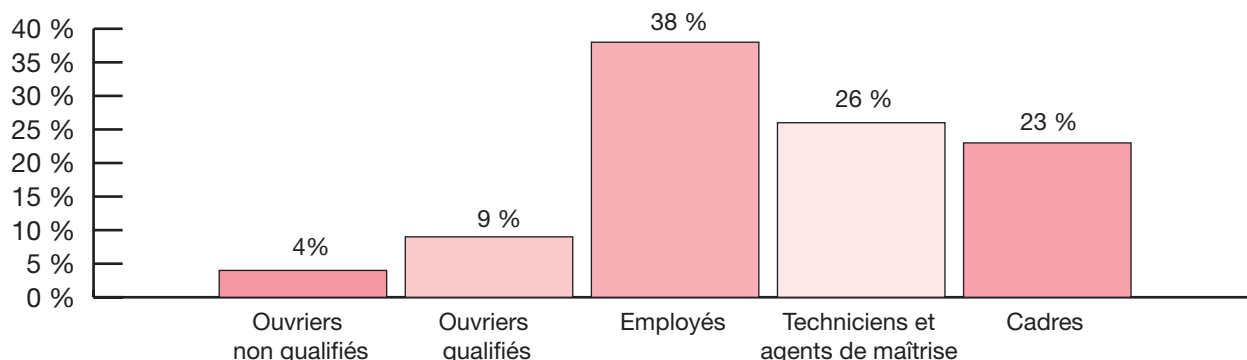
**La loi de cohésion sociale de janvier 2005 a élargi le champ d'action des agences de travail temporaire au placement en CDD et en CDI. Les premiers résultats relatifs à cette nouvelle activité apparaissent encourageants : 8 500 placements\* ont été assurés pour le compte d'entreprises et ce, pour moitié, au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2005. Les premières tendances pour 2006 marquent une accélération du nombre de placements, le chiffre d'affaires placement des agences de travail temporaire ayant progressé de 25 % entre le 4<sup>e</sup> trimestre 2005 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2006.**

78 % des placements concernent des emplois en CDI. Les secteurs des services cumulent 47 % des placements, ce qui tend à démontrer une complémentarité sectorielle avec l'intérim. Avec 38 %, les recrutements concernent d'abord la population des employés illustrant ainsi l'apparition d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi. Les cadres représentent 23 % des recrutements devancés par les techniciens et les agents de maîtrise avec 26 %. On voit donc se dessiner un profil de recrutement polarisé sur des cols blancs : employés, techniciens, cadres intermédiaires disposant d'une compétence recherchée.

Répartition des personnes placées\* en 2005 selon le secteur



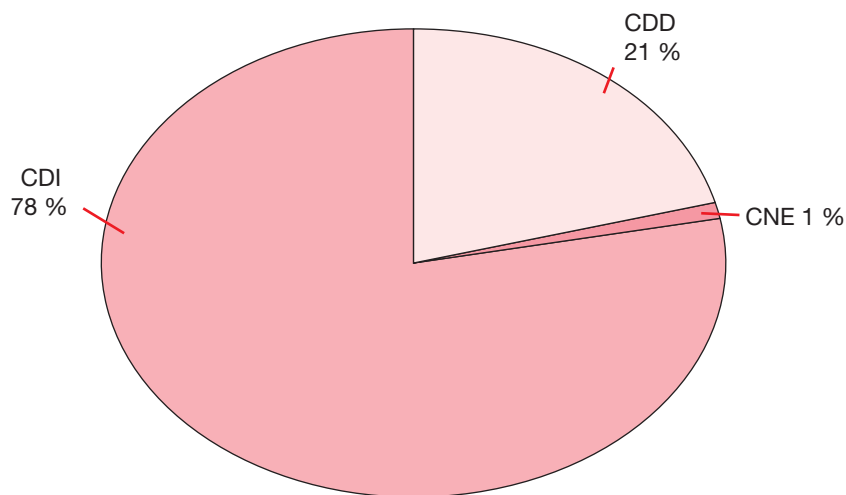
Répartition des personnes placées\* en 2005 selon leur qualification



\*Les placements observés concernent les prestations réalisées pour le compte d'entreprises.

# activité en 2005.

Répartition des personnes placées\* en 2005 selon le type de contrat



La loi du 18 janvier 2005, dite de cohésion sociale, ouvre l'activité de placement aux entreprises de travail temporaire.

Cette activité est définie comme la fourniture de services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi, sans que celui qui assure cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler (art. L. 310-1 du CT). Désormais, les entreprises de travail temporaire ont la possibilité de faire du recrutement en vue d'une embauche (en CDI, en CDD ou en CNE) et d'être partenaires du service public de l'emploi. Cela peut se traduire par des collaborations aussi bien avec l'ANPE, l'UNEDIC, l'AFPA que les collectivités territoriales (conseils régionaux, généraux...).

III

IV

V



# Typologie des clients des entreprises de travail temporaire.

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'emplois. 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 "goulot d'étranglement" qui peuvent être à l'origine de contrats perdus ou de clients déçus.

## L'intérim apparaît, dans une économie ouverte, comme un facteur de compétitivité

Une étude récente 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

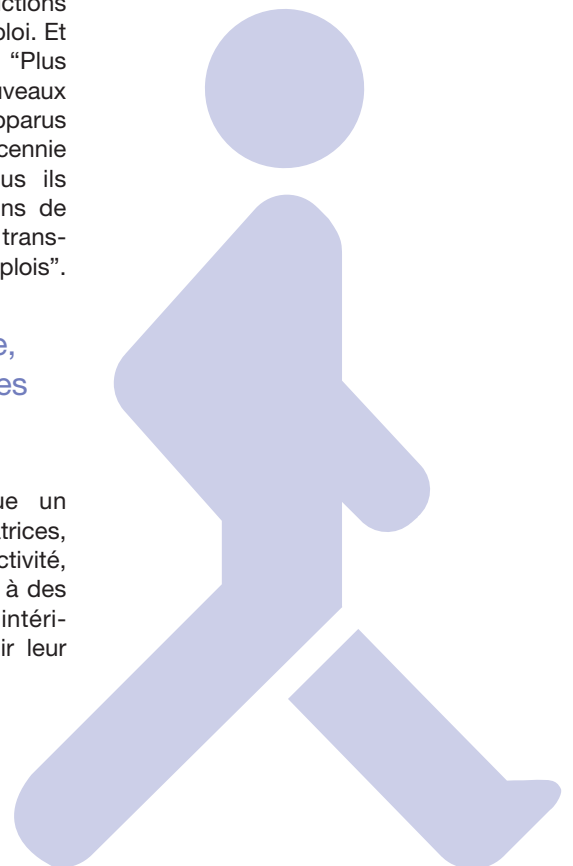
compétitivité pour les entreprises. Dans un environnement international caractérisé par une concurrence accrue, il apparaît que le recours croissant au travail temporaire a permis à certains secteurs industriels de résister et de se renforcer en accentuant leur réactivité face à la conjoncture et à leurs clients. Ces gains de flexibilité se sont accompagnés de gains de productivité, lesquels ont permis de limiter les destructions d'emplois ou de développer l'emploi. Et l'auteur de l'analyse d'observer : "Plus les secteurs ont recours aux nouveaux modes de flexibilité de l'emploi apparus au cours de la précédente décennie (contrats courts et intérim), plus ils parviennent à préserver des gains de productivité soutenus tout en transformant le surplus d'activité en emplois".

## L'intérim permet, en outre, aux entreprises utilisatrices d'accéder à de nouvelles compétences...

Le travail temporaire constitue un moyen, pour les entreprises utilisatrices, quelle que soit leur taille ou leur activité, d'accéder à des compétences et à des savoir-faire de collaborateurs intérimaires, qui leur permet d'enrichir leur capital humain.

## ... et de bénéficier de conseils de spécialistes en Ressources Humaines

Les professionnels du travail temporaire sont en mesure de conseiller leurs clients en matière de recrutement, de formation, et mettent à leur service leur connaissance des nouvelles qualifications et des nouveaux métiers.



# L'intérim compte en 2005 pour 3,3 % de l'emploi salarié\*.

**La part du travail temporaire dans l'emploi salarié s'est raffermie, passant de 3,2 % en 2004 à 3,3 % en 2005 ; l'emploi intérimaire ayant progressé plus rapidement que l'emploi salarié dans son ensemble.**

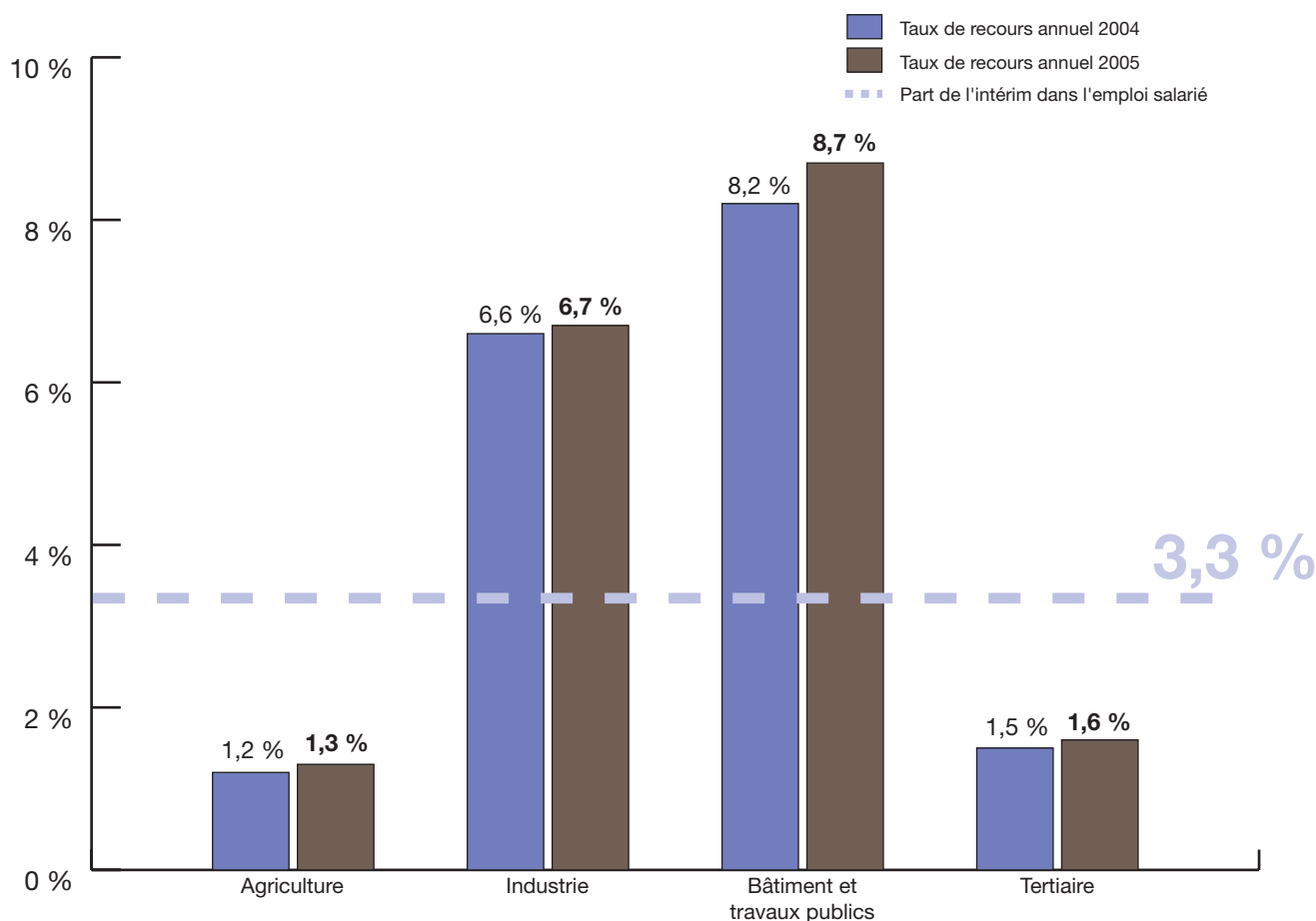
La part de l'intérim dans la population active se limite quant à elle à 2,1% du total, et ce notamment car le travail temporaire demeure quasiment absent de la fonction publique en dépit des atouts qu'il représente.

L'observation des taux de recours fait apparaître des écarts sectoriels importants. En 2005, la part de l'intérim dans l'emploi du BTP s'est renforcée, passant de 8,2 % à 8,7 %. 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 de personnel.

Les secteurs industrie et tertiaire, ont tous deux connu une progression du taux de recours à l'intérim de 0,1 point, lequel atteint en 2005, 6,7 % dans l'industrie et 1,6 % dans le tertiaire.

Taux de recours à l'intérim par grands secteurs en 2004 et en 2005



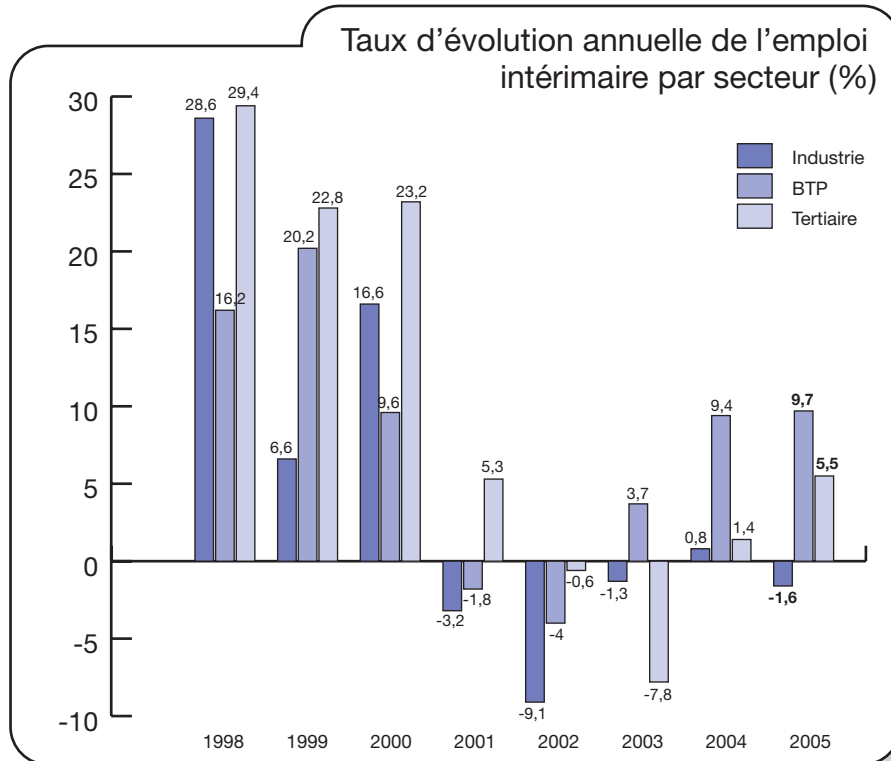
\*L'emploi salarié regroupe environ 65 % de la population active

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

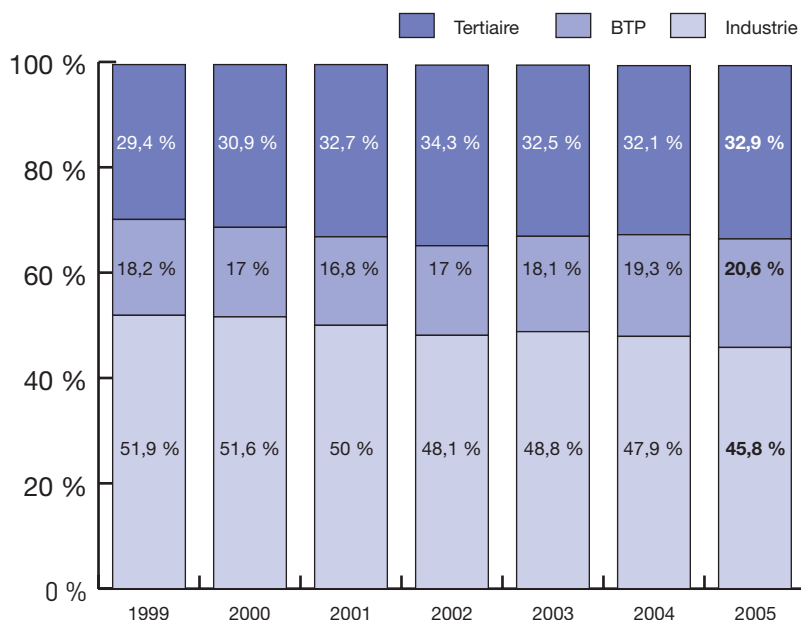
# Les tendances sectorielles enregistrées dans l'intérim en 2005 reflètent les tendances générales de l'emploi.

**Avec une progression de 9,7 %, l'intérim dans le secteur du BTP a confirmé la tendance de 2004.**

L'année 2003 avait marqué un recul de l'intérim dans le secteur tertiaire. Après une année 2004 légèrement orientée à la hausse, la croissance de l'intérim s'accélère en 2005 et atteint 5,5 %. Avec -1,6 %, l'intérim industriel subit, comme en 2001, 2002 et 2003, des destructions d'emplois.



Répartition de l'emploi intérimaire en volume de 1998 à 2005



**La répartition de l'emploi intérimaire par secteur est caractérisée en 2005 par une progression du BTP, passant de 19,3 % à 20,6 % de l'ensemble.**

La part du secteur tertiaire représente un tiers des effectifs et s'apprécie de 0,8 point en 2005. En revanche, le secteur industriel poursuit son déclin, avec une diminution de son poids relatif de plus de 2 points en 2005, il regroupe désormais 45,8 % des effectifs.

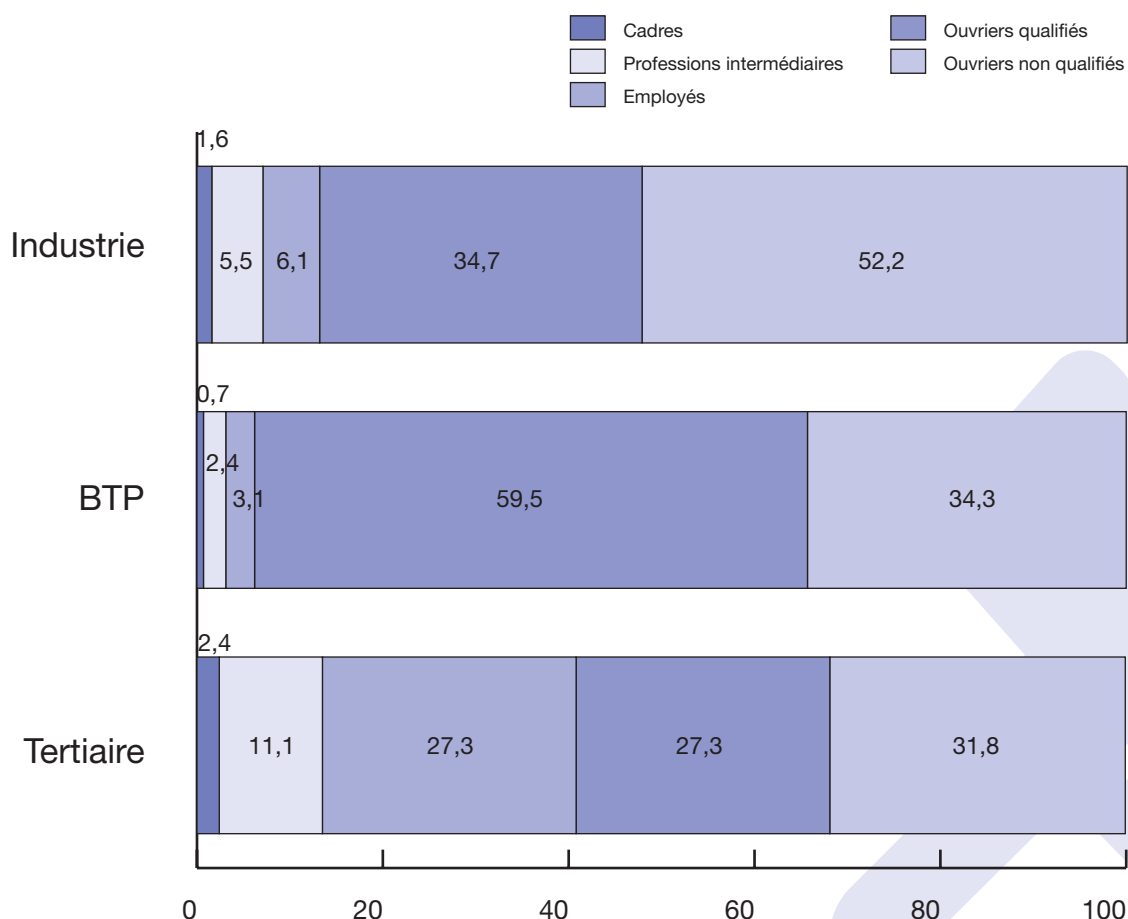
# Les entreprises des secteurs industrie et BTP emploient environ 90 % d'intérimaires ouvriers. Les entreprises du secteur tertiaire, avec 41 % des effectifs, sont celles dont la part des cols blancs est la plus élevée.

Les intérimaires travaillant dans les secteurs de l'industrie et du BTP sont très majoritairement des ouvriers. Ils représentent 86,9 % des effectifs industriels et 93,8 % de ceux du BTP. Si les ouvriers non qualifiés sont

dominants dans l'industrie (52 %), en revanche les ouvriers qualifiés sont prépondérants dans le BTP (60 % du total). Avec 40,8 % des effectifs, ce sont les entreprises du secteur tertiaire qui emploient la part de cols blancs la plus

importante, répartis comme suit : 2,4 % sont des cadres, 11,1 % travaillent dans les professions intermédiaires et 27,3 % sont des employés.

Répartition de l'emploi intérimaire par secteur et qualification (%)



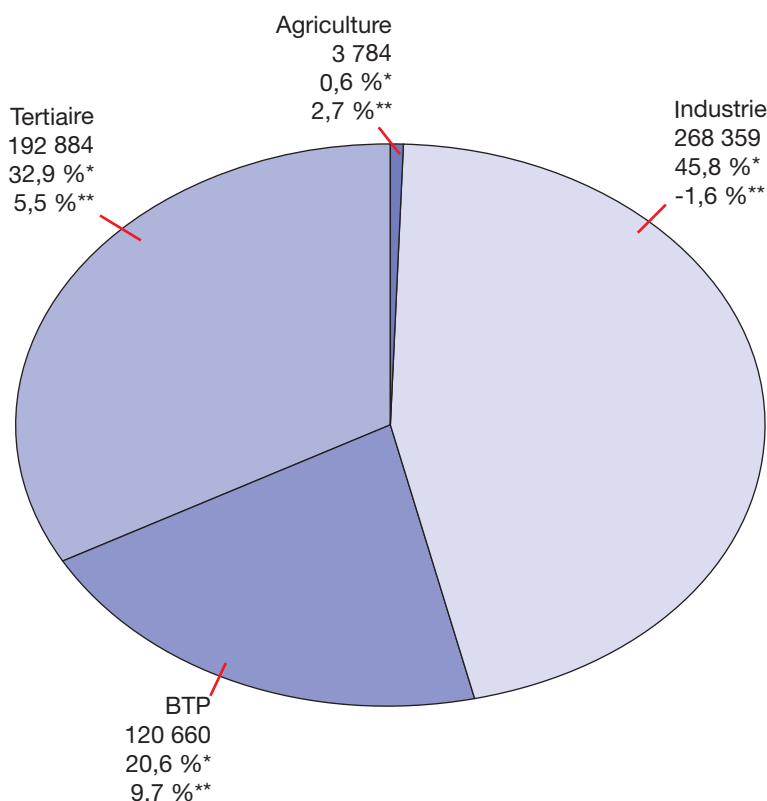
# En 2005, 12 secteurs industriels sur 17 reculent. Dans le même temps, 14 activités tertiaires sur 17 progressent.

**En 2005, 70 % des secteurs industriels enregistrent une baisse des effectifs intérimaires et 80 % des secteurs tertiaires connaissent une hausse.**

Le travail temporaire est, en 2005, tout particulièrement pénalisé dans l'industrie automobile (-8,7 %), l'habillement (-10,6 %) et le textile (-8,9 %). Le secteur de la construction navale et aéronautique fait exception dans le panorama des tendances industrielles puisque l'intérim y progresse de 23,8 %. La croissance du tertiaire est dynamisée

par les services aux entreprises dont l'augmentation des effectifs atteint 8,3 %, par les transports avec +6,7 % et les services aux particuliers avec +5,1 %. En revanche, après avoir fortement progressé au début de la décennie 2000, le secteur de la santé, avec -2,7 %, est pour la deuxième année consécutive orienté à la baisse.

Emploi intérimaire ETP en 2005 : 585 687



\* Part dans l'ensemble  
\*\* Taux d'évolution A/A-1

## Industrie : en détail

	Nombres d'intérimaires en ETP par ordre décroissant	Taux d'évolution par rapport à 2004
<b>INDUSTRIES DES BIENS INTERMEDIAIRES</b>	<b>107 470</b>	<b>-3,4 %</b>
Métallurgie, transformation des métaux	34 169	-0,4 %
Chimie, caoutchouc, plastiques	30 119	-7,4 %
Industrie comp., électrique, électronique	15 683	-5,1 %
Industrie produits minéraux	11 944	-0,2 %
Industrie du bois et du papier	11 867	-0,1 %
Industrie textile	3 688	-8,9 %
<b>INDUSTRIES DES BIENS D'ÉQUIPEMENT</b>	<b>52 846</b>	<b>4,8 %</b>
Équipement mécanique	32 167	3 %
Équipements électrique et électronique	11 631	-2,1 %
Constructions navale, aéronautique et ferroviaire	9 048	23,9 %
<b>INDUSTRIES AGRICOLES ET ALIMENTAIRES</b>	<b>40 538</b>	<b>2,4 %</b>
<b>INDUSTRIES DES BIENS DE CONSOMMATION</b>	<b>31 305</b>	<b>-3,4 %</b>
Industrie équipement du foyer	12 851	-7,7 %
Pharmacie, parfumerie, entretien	11 370	2,1 %
Édition, imprimerie, reproduction	5 349	-0,8 %
Habillement, cuir	1 735	-10,6 %
<b>INDUSTRIE AUTOMOBILE</b>	<b>30 280</b>	<b>-8,7 %</b>
<b>ÉNERGIE</b>	<b>5 921</b>	<b>-0,3 %</b>
Eau, gaz, électricité	4 964	-0,6 %
Combustibles carburant	957	1 %

## Tertiaire : en détail

	Nombres d'intérimaires en ETP par ordre décroissant	Taux d'évolution par rapport à 2004
<b>SERVICES AUX ENTREPRISES</b>	<b>63 262</b>	<b>8,3 %</b>
Services opérationnels	28 387	5,7 %
Conseils et assistance	27 363	7,3 %
Postes et télécommunications	5 885	30,4 %
Recherche développement	1 627	7,5 %
<b>COMMERCE</b>	<b>53 990</b>	<b>3,1 %</b>
Commerce de gros	30 235	3,5 %
Commerce détail réparations	19 239	2,2 %
Commerce et réparation automobile	4 516	3,7 %
<b>TRANSPORTS</b>	<b>44 322</b>	<b>6,7 %</b>
<b>SERVICES AUX PARTICULIERS</b>	<b>9 835</b>	<b>5,1 %</b>
Hôtels et restaurants	7 283	5,1 %
Services personnels et domestiques	1 635	15,5 %
Activités récréatives, culturelles et sportives	917	-8,9 %
<b>ÉDUCATION, SANTE ET ACTION SOCIALE</b>	<b>9 380</b>	<b>-0,7 %</b>
Santé et action sociale	6 735	-2,7 %
Éducation	2 645	4,6 %
<b>ACTIVITÉS FINANCIÈRES</b>	<b>6 722</b>	<b>2,2 %</b>
<b>ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES</b>	<b>2 852</b>	<b>7,1 %</b>
<b>ADMINISTRATION</b>	<b>2 520</b>	<b>1,7 %</b>
Activités associatives et extraterritoriales	1 569	5,3 %
Administration publique	951	-3,8 %

IV

V

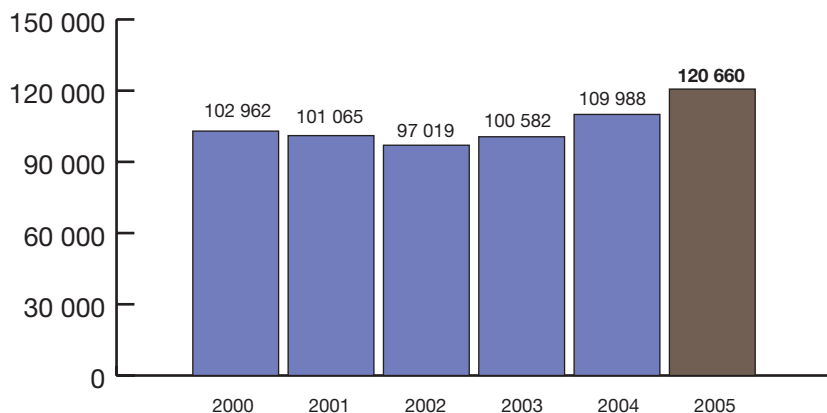
## Tendances

En 2005, l'emploi salarié dans le secteur du BTP a crû de 2,5 %. Dans le même temps, l'intérim y progresse de 9,7 %.

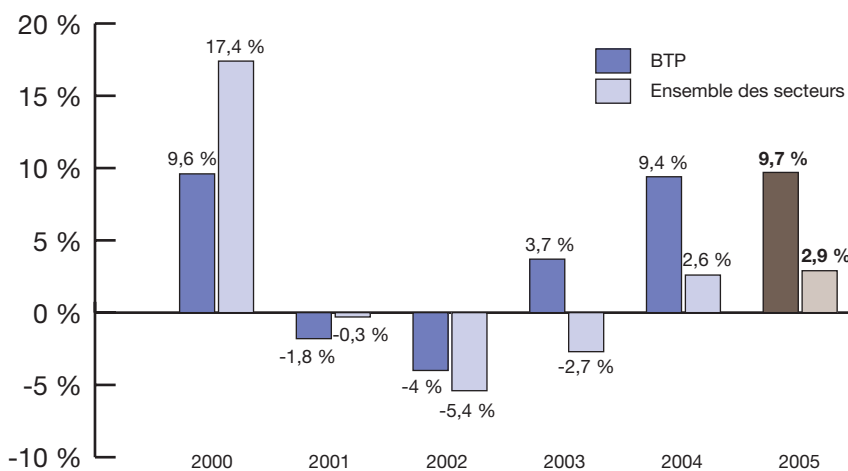
Au cours des 6 dernières années, le taux d'évolution annuel moyen de l'emploi intérimaire dans le secteur du BTP a été de 3,2 % contre -0,6 % en moyenne. Si sur la période 2000-2001, le BTP a tiré la tendance à la baisse, depuis 2002, ce secteur connaît une évolution plus favorable que la moyenne, particulièrement en 2004 et en 2005 où l'écart avec la tendance moyenne a été de 6,8 points. Le développement de l'intérim dans le BTP profite, en premier lieu, aux régions du "grand sud" (Rhône-Alpes, PACA, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon) qui ont contribué à cette évolution. Dans le détail sectoriel, ce sont les travaux d'installation électrique qui emploient, au sein du secteur, le plus d'intérimaires (16,8 % du total), suivis par la construction de bâtiments (14,3 %) et les travaux de maçonnerie (10,7 %), lesquels regroupent 1/4 des intérimaires du secteur.

## L'intérim dans le BTP

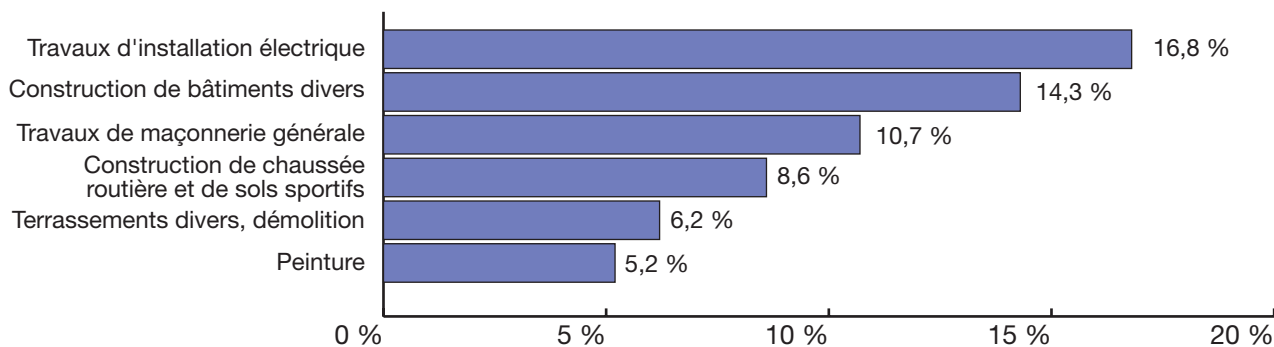
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur du BTP



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



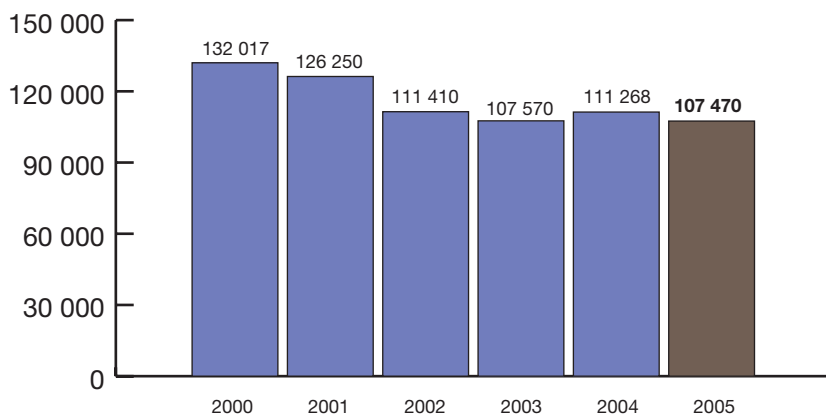
Part des 6 principaux sous-secteurs du BTP (détail naf700)



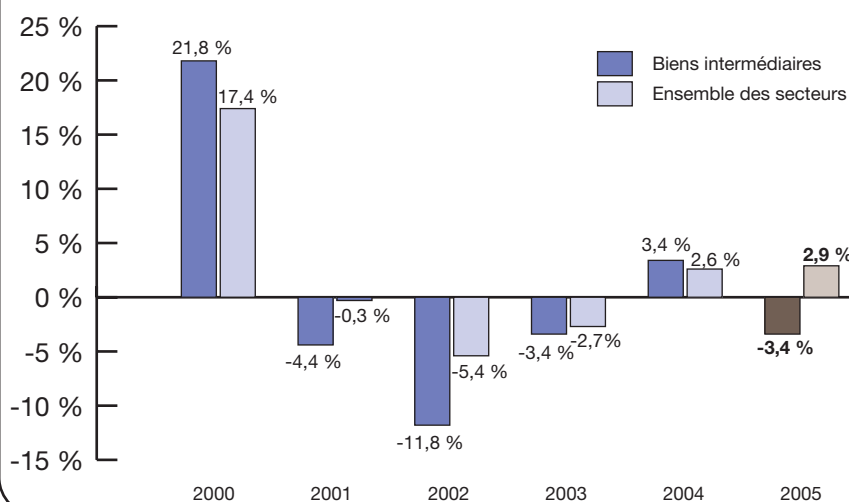
Part de ces 6 secteurs dans le total BTP : 61,9 %

# L'intérim dans les industries des biens intermédiaires

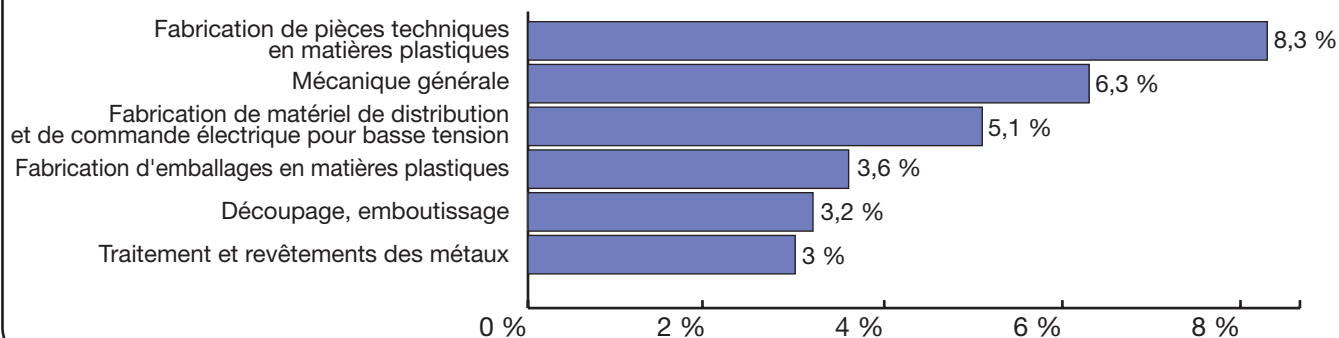
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur des biens intermédiaires



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



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



Part de ces 6 secteurs dans le total biens intermédiaires : 29,6 %

## Tendances

En 2005, l'emploi salarié dans le secteur des biens intermédiaires enregistre une baisse de 2,9 %. L'emploi intérimaire, après une hausse en 2004, décroît en 2005 de 3,4 %.

Au cours des 6 dernières années, le taux d'évolution annuel moyen de l'emploi intérimaire dans l'industrie des biens intermédiaires a été de -4 % contre -0,6 % en moyenne.

Au cours de la période 2001-2003, l'emploi intérimaire dans ce secteur a enregistré un déficit de croissance par comparaison à la moyenne des secteurs. L'année 2002 a été particulièrement critique : le travail temporaire y a baissé de 11,8 %. En revanche, en 2004, l'emploi intérimaire dans le secteur s'est redressé (3,4 %), accalmie de faible durée puisque celui-ci est reparti à la baisse en 2005 (-3,4 %).

La baisse a été généralisée à l'ensemble des sous-secteurs et les 25 000 emplois intérimaires équivalents temps pleins détruits entre 2000 et 2005 l'ont été de façon diffuse : la hiérarchie par sous-secteur a peu évolué au cours de la période observée.

## Tendances

En 2005, l'emploi salarié dans le secteur des services aux entreprises a crû de 2,5 %. L'emploi intérimaire s'y développe à un rythme de 8,3 %.

Au cours des 6 dernières années, le taux d'évolution annuel moyen de l'emploi intérimaire dans le secteur des services aux entreprises a été de 1,1 % contre -0,6 % en moyenne. L'année 2003, avec -8,7 %, a été la seule année, sur la période observée, caractérisée par un taux d'évolution inférieur à la tendance moyenne (-2,7 %).

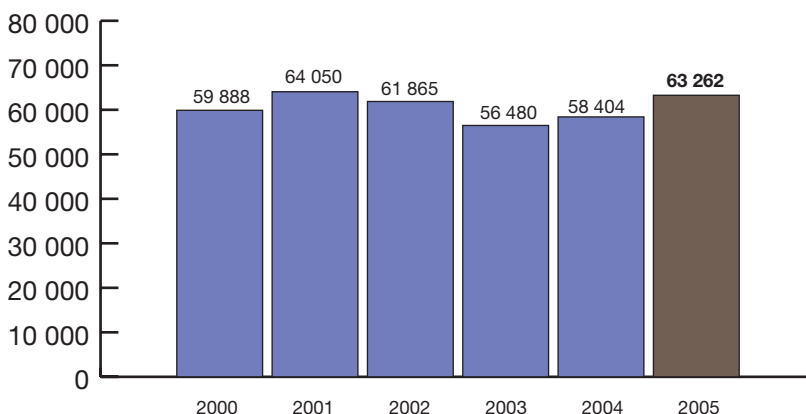
En 2004, le niveau de l'emploi intérimaire dans ce secteur a retrouvé le niveau de 2000, tandis que 2005 est à peu près comparable à 2001, recouvrant ainsi le niveau historiquement le plus élevé.

Ce secteur d'activité, très diversifié, compte à la fois 11 % d'intérimaires dans l'ingénierie et les études techniques, 10,7 % dans l'administration d'entreprise mais également, à un niveau à peu près équivalent 10,5 % d'intérimaires dans l'enlèvement et le traitement des ordures ménagères.

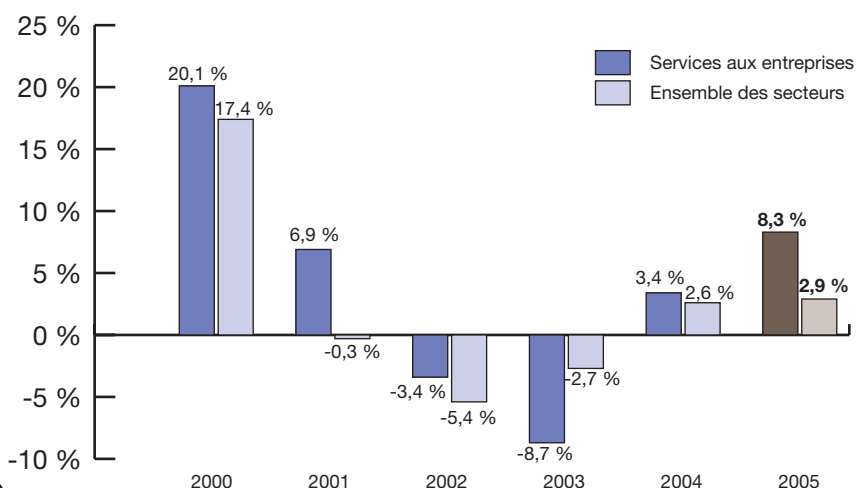
Ces 3 sous-secteurs représentent 1/3 de l'emploi intérimaire des services aux entreprises.

## L'intérim dans les services aux entreprises

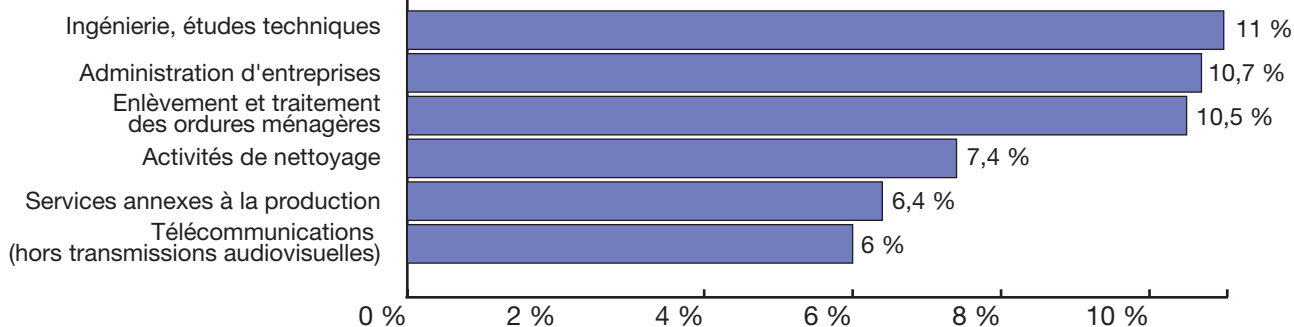
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur des services aux entreprises



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



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



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

# L'intérim dans le commerce

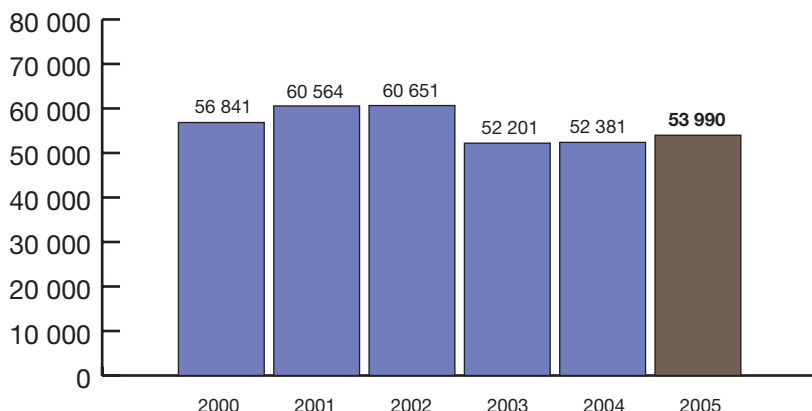
## Tendances

En 2005, l'emploi salarié dans le secteur du commerce a crû de 0,9 % ; le travail temporaire amplifie la tendance générale et y enregistre une hausse de 3,1 %.

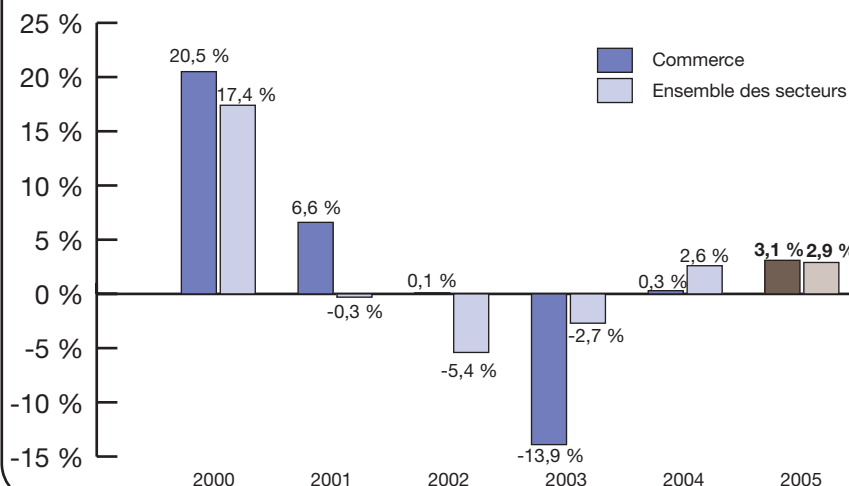
Au cours des 6 dernières années, le taux d'évolution annuel moyen de l'emploi intérimaire dans le secteur du commerce a été de -1 % contre -0,6 % en moyenne. La période observée est marquée par une rupture en 2003, l'intérim y recule d'environ 14 % (soit 11 points de moins que la moyenne). Depuis, l'intérim dans le commerce est légèrement orienté à la hausse sans pour autant se développer significativement.

Dans le détail sectoriel, le phénomène majeur observé est la chute de la part du commerce de véhicules automobiles, qui représentait en 2000 13,3 % du total et ne compte plus en 2005 que pour 3,9 % du total. Le commerce est caractérisé par une forte atomisation puisque les 6 premiers sous-secteurs représentent moins du tiers de l'emploi total.

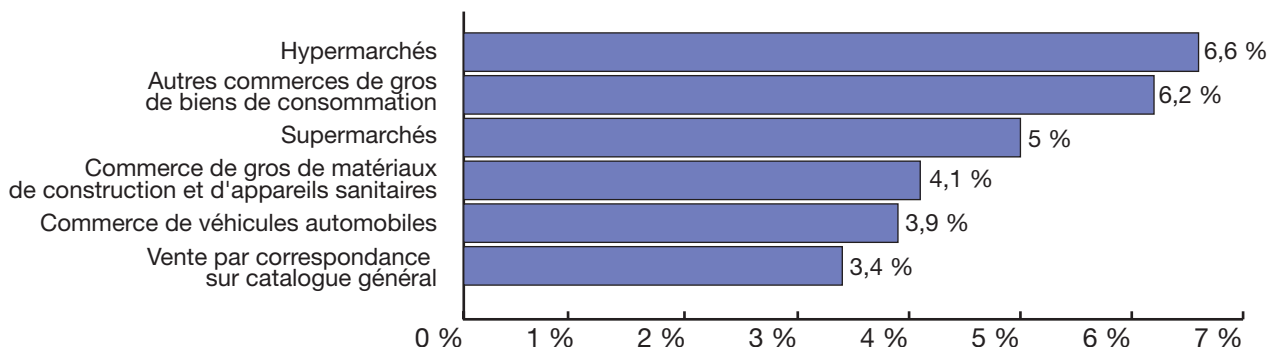
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur du commerce



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



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



Part de ces 6 secteurs dans le total commerce : 29,1 %

## Tendances

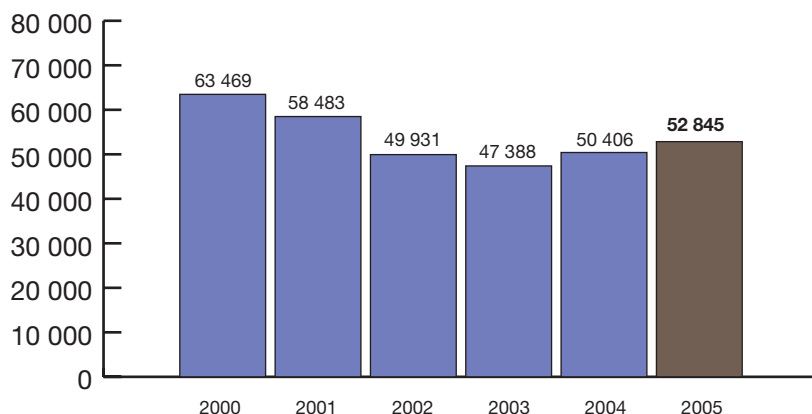
En 2005, l'emploi salarié dans le secteur des industries des biens d'équipement a reculé de 1,1 %, l'intérim a permis d'y limiter les destructions d'emplois en progressant de 4,8 %.

Au cours des 6 dernières années, le taux d'évolution annuel moyen de l'emploi intérimaire dans le secteur des industries des biens d'équipement a été de -3,6 % contre -0,6 % en moyenne. Entre 2000 et 2003, 16 000 emplois intérimaires ont été détruits dans ce secteur d'activité. Après 3 années consécutives de baisse marquée, les années 2004 et 2005 marquent des redressements respectifs de 6,4 et 4,8 %.

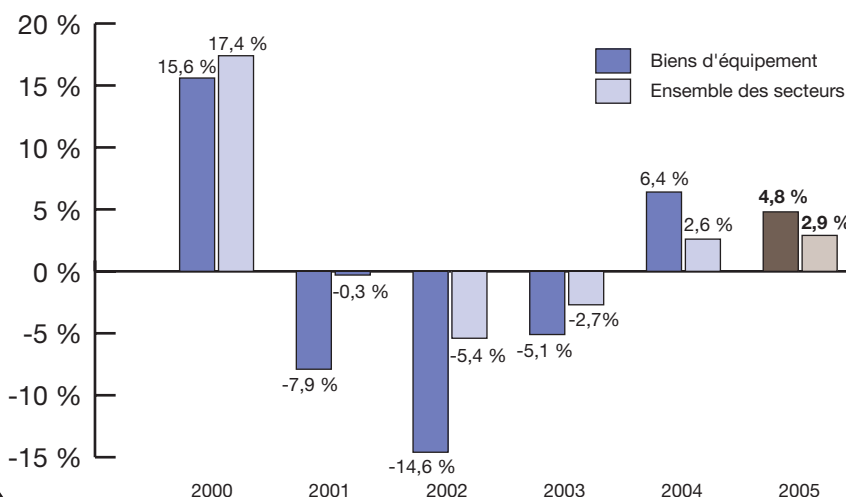
Dans le détail sectoriel, la part des secteurs chaudronnerie-tuyauterie s'est accrue passant de 15,6 % en 2000 à 16,3 % en 2005 ; de même, la construction de cellules d'aéronefs s'est renforcée, atteignant 8,4 % en 2005 contre 6,1 % en 2004. La fabrication de constructions métalliques rejoint en 2005 les 6 principaux sous-secteurs, avec une part de 6,4 %. En revanche, le poids de la fabrication d'appareils de téléphonie, qui avait réduit de moitié en 5 ans (12,7 % en 2000 et 6,4 % en 2004), a continué de décroître en 2005 (5,5 %).

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

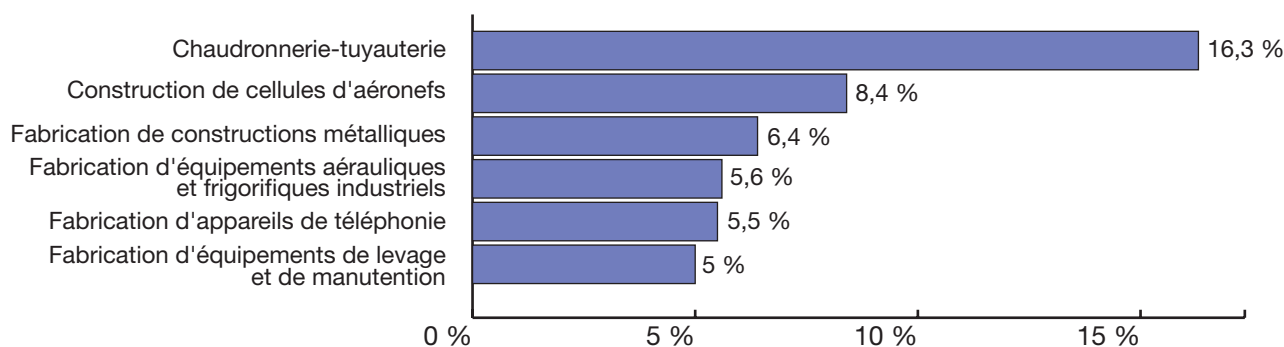
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur des biens d'équipement



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



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



Part de ces 6 secteurs dans le total biens d'équipement : 47,3 %

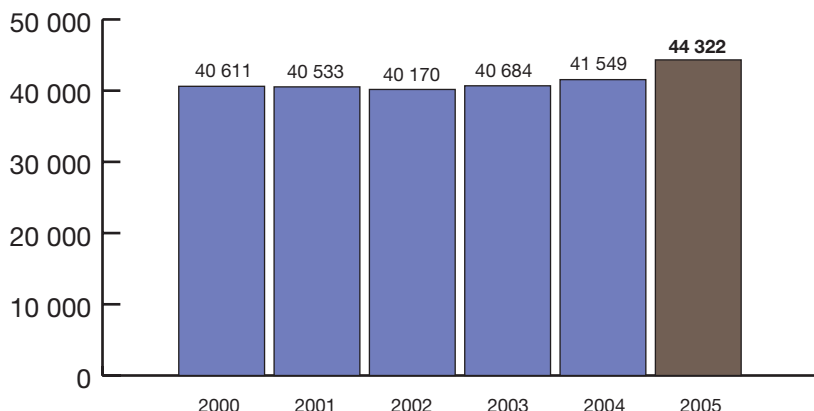
# L'intérim dans les transports

## Tendances

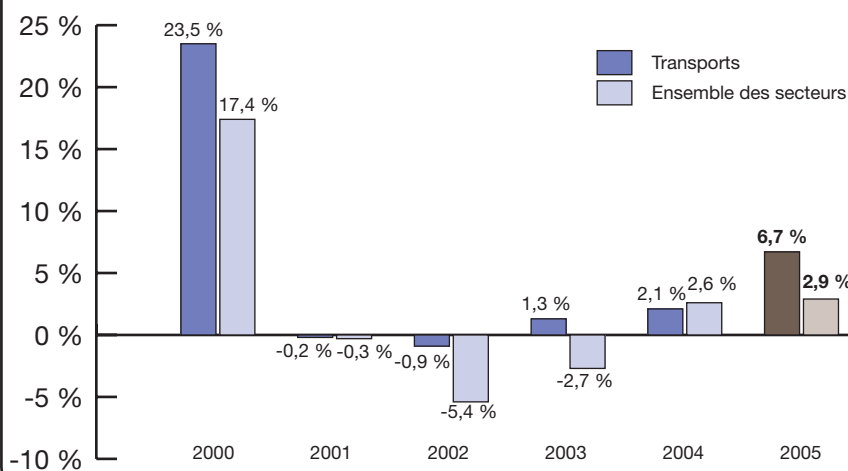
En 2005, l'emploi salarié dans le secteur des transports est resté stable par rapport à 2004, contre une hausse de 6,7 % pour l'emploi intérimaire. Au cours des 6 dernières années, le taux d'évolution annuel moyen de l'emploi intérimaire dans le secteur des transports a été de 1,8 % contre -0,6 % en moyenne. Entre 2000 et 2004, l'effectif intérimaire varie peu dans ce secteur, y compris en 2002 et 2003, années caractérisées par un recul significatif du travail temporaire. L'année 2005 marque une accélération de la croissance du travail temporaire dans les transports, qui se situe 3,8 points au dessus de la tendance moyenne.

La hiérarchie des différents sous-secteurs a évolué au cours des dernières années : l'entreposage non frigorifique s'est renforcé, passant de 17,4 % en 2000 à 24,2 % du total en 2005. La part relative du transport routier de marchandise (proximité et interurbains) est orientée à la baisse (27,4 % en 2000 contre 14,3 % en 2005), de même pour la messagerie-fret (18,3 % en 2000 contre 13,7 % en 2005).

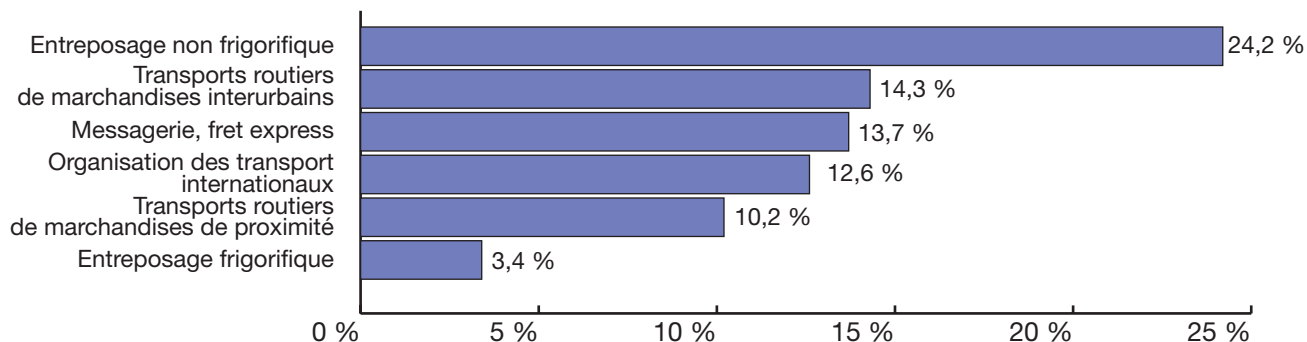
Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emplois temps plein dans le secteur des transports



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



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



Part de ces 6 secteurs dans le total transport : 78,5 %

# IV

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

### L'intérim propose un juste équilibre entre flexibilité, sécurisation des parcours professionnels et insertion des demandeurs d'emploi.

#### L'intérim constitue un facteur indispensable pour le besoin de souplesse et de réactivité des entreprises

Les exigences de la concurrence internationale, la recherche de productivité, le besoin accru de flexibilité et l'organisation des entreprises autour de projets et d'objectifs... autant de facteurs qui font du travail temporaire un dispositif indispensable pour maintenir ou renforcer la compétitivité des entreprises et pour développer l'emploi.

#### 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.

#### 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 dispose d'une majoration de 21 % du salaire de référence.

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

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

Afin de répondre à des besoins en compétence non satisfaits et pour adapter les qualifications aux évolutions récentes de l'emploi, les agences de travail temporaire ont investi en 2005, bien au-delà de leurs obligations légales, 265 millions d'euros dans la formation professionnelle. Ce sont ainsi 210 000 formations opérationnelles qui ont été mises en œuvre.

#### L'intérim facilite l'insertion des demandeurs d'emploi et renforce l'employabilité des intérimaires

L'intérim facilite l'accès au marché de l'emploi et permet aux intérimaires, notamment aux jeunes débutants, de multiplier les expériences et ainsi de renforcer leur employabilité : 190 000 jeunes de moins de 25 ans sont employés en moyenne chaque jour en intérim. En outre, les agences de travail temporaire, qui sont reconnues par leurs clients pour leur capacité à identifier des compétences, peuvent favoriser l'insertion de candidats rencontrant des difficultés sur le marché de l'emploi ; à titre d'illustration, le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein de 50 ans et plus est passé de 25 000 en 1999 à près de 40 000 en 2005.

# 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,
- emploi temporaire par nature,
- complément de formation,
- difficultés sociales et professionnelles particulières.

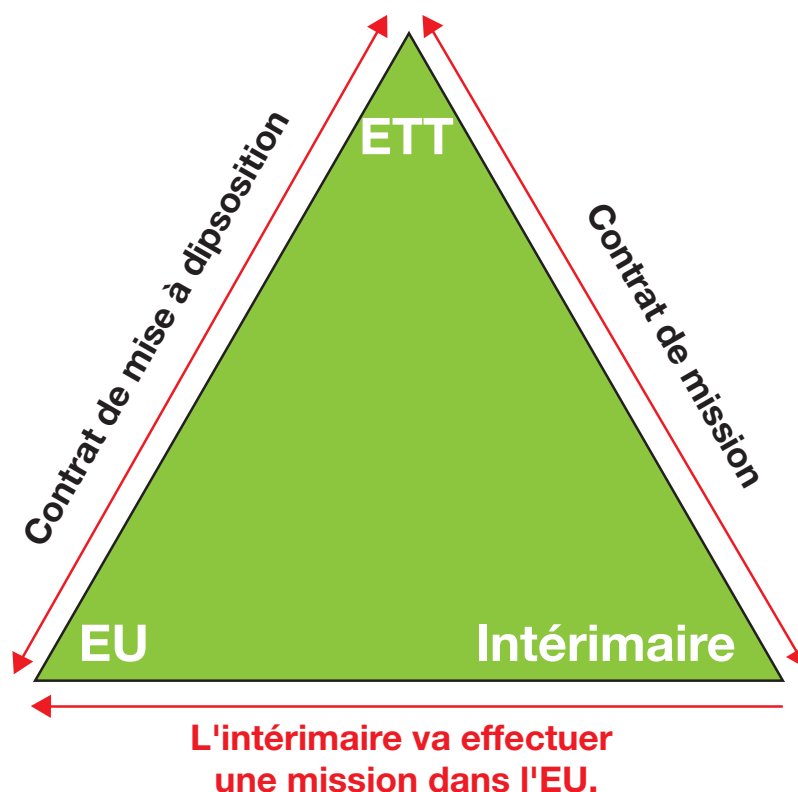
- **la durée** (variable selon le motif du recours)

- 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, etc.) 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.

# Les évolutions du cadre conventionnel du travail temporaire.

La consolidation du statut social de l'intérimaire, désormais équivalent à celui d'un salarié embauché en CDI, s'est poursuivie en 2005.

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>
Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	<p><b>Améliorer la négociation collective dans les PME :</b> la branche a signé un accord le 13 juillet 2005 afin de permettre aux ETT dépourvues de délégués syndicaux de conclure des accords avec des représentants élus au CE, ou à défaut, avec des délégués du personnel, ou avec des salariés mandatés.</p>
Cas de recours	<p><b>Création de deux nouveaux cas de recours au travail temporaire :</b> la branche a signé un accord le 7 septembre 2005 permettant aux ETT d'utiliser deux nouveaux cas de recours liés à la situation de la personne et non à la situation de l'entreprise utilisatrice, pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié, ou bien pour faciliter l'embauche de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.</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	AIDES À LA SCOLARITÉ ET AUX VACANCES
<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> </ul>	<p>Faciliter l'accès des intérimaires aux garanties d'une mutuelle dès leur première mission dans des conditions avantageuses.</p> <p>Au total, 26 000 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• prêts de trésorerie,</li> <li>• prêts d'équipement.</li> </ul> <p>En 2005, 2 600 prêts à la consommation ont été accordés pour un montant total de 14,9 millions d'euros.</p>	<p>Les assistantes sociales du Fastt interviennent de manière ponctuelle auprès d'intérimaires rencontrant des difficultés. En 2005, 4 500 intérimaires ont bénéficié du service d'action sociale.</p>	<p>Aide financière accordée aux intérimaires pour la scolarité et/ou pour les vacances de leurs enfants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 300 enfants d'intérimaires ont bénéficié d'allocations de rentrée scolaire,</li> <li>• 6 300 séjours ont été financés.</li> </ul>

Le Fastt a mis en place un dispositif appelé "AT services" destiné à épauler et à 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.

V

La connaissance du terrain permet aux agences d'intérim d'anticiper les besoins en main d'œuvre. L'ambitieuse politique de formation mise en œuvre participe à rapprocher l'offre et la demande de travail.

## FORMATION DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE

265 millions d'euros

210 000 intérimaires environ ont bénéficié d'une action de formation en 2005

### PLAN DE FORMATION

En 2005, les entreprises de travail temporaire ont investi à hauteur de 160 millions d'euros au titre du plan de formation.

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

#### RÉALISATIONS :

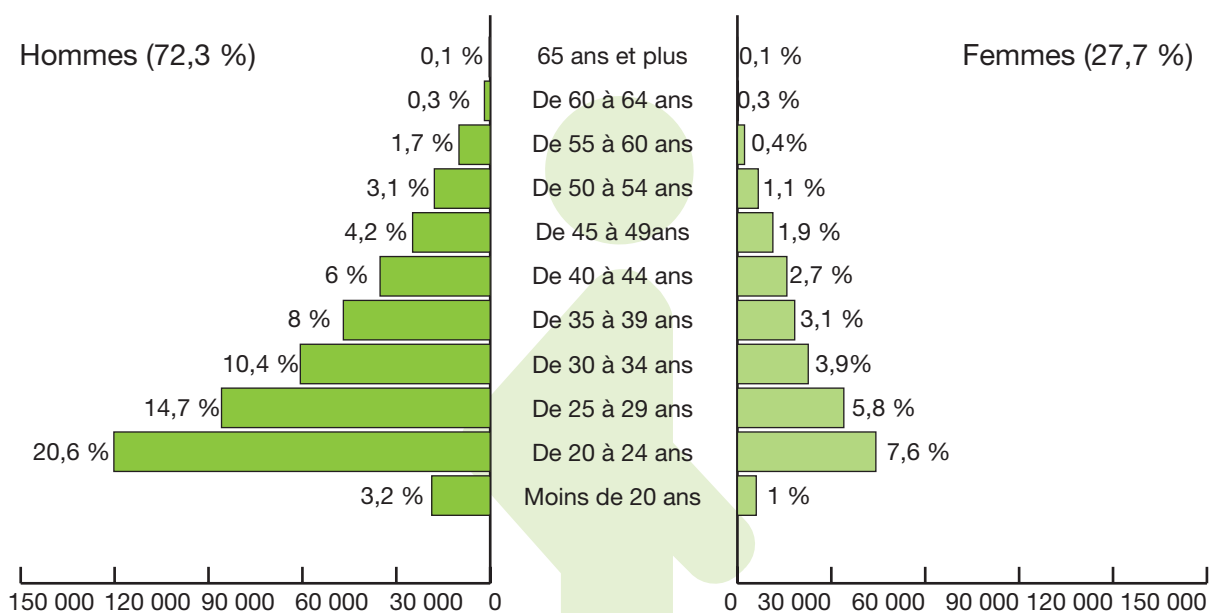
- **Plan de formation de l'entreprise**  
Près de 800 entreprises confient au FAF.TT la gestion de leur plan de formation, ce qui représente une collecte d'un montant de 36,5 millions d'euros en 2005.
- **Formations en alternance**  
En 2005, le FAF.TT a financé 11 289 formations en alternance en progression de 8 % par rapport à 2004.
  - Contrats de professionnalisation intérimaires jeunes et adultes (durée du contrat : 6 à 24 mois) :  
2 573 intérimaires ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation en 2005
  - Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) pour des publics éloignés de l'emploi (durée du contrat : 210 heures à 420 heures) :  
2 599 CIPI réalisés
  - Contrats de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) :  
4 102 CDPI réalisés
- **Congé individuel de formation (CIF), bilan de compétences et Validation des acquis de l'expérience (VAE)**  
2 256 CIF, 288 bilans de compétence financés et 74 VAE

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

En 2005, les entreprises de travail temporaire ont cotisé à hauteur de 12 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 longues favorisant l'insertion professionnelle).
- **Former les demandeurs d'emploi** (cofinancement 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 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.



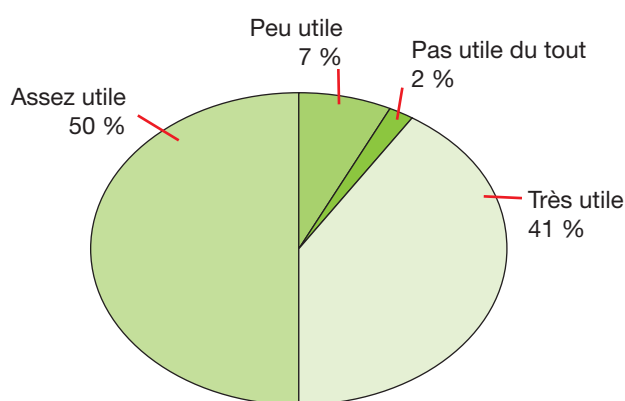
- Nombre d'intérimaires différents ayant travaillé au cours de l'année : 2 millions
- Nombre d'équivalents emplois temps plein : 585 687
- Part des femmes : 27,7 %
- Part des hommes : 72,3 %

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

**Les intérimaires sont quasi unanimes : le passage dans l'intérim constitue une véritable opportunité.**

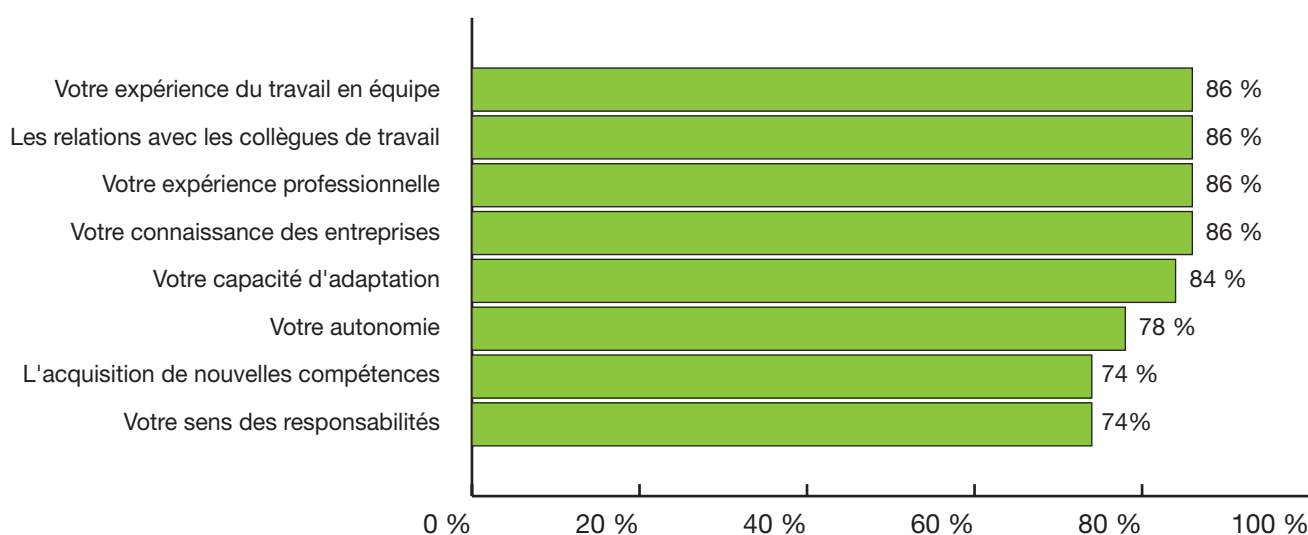
91 % d'entre eux jugent que leur passage par l'intérim est utile pour trouver un emploi. Il permet ensuite d'enrichir son expérience professionnelle et sa connaissance des entreprises (86 %), d'améliorer sa capacité d'adaptation (84 %) et son autonomie (78 %), et d'élever son niveau de compétence (74 %). L'intérim facilite donc l'accès à l'emploi tout en améliorant l'employabilité des intérimaires.

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



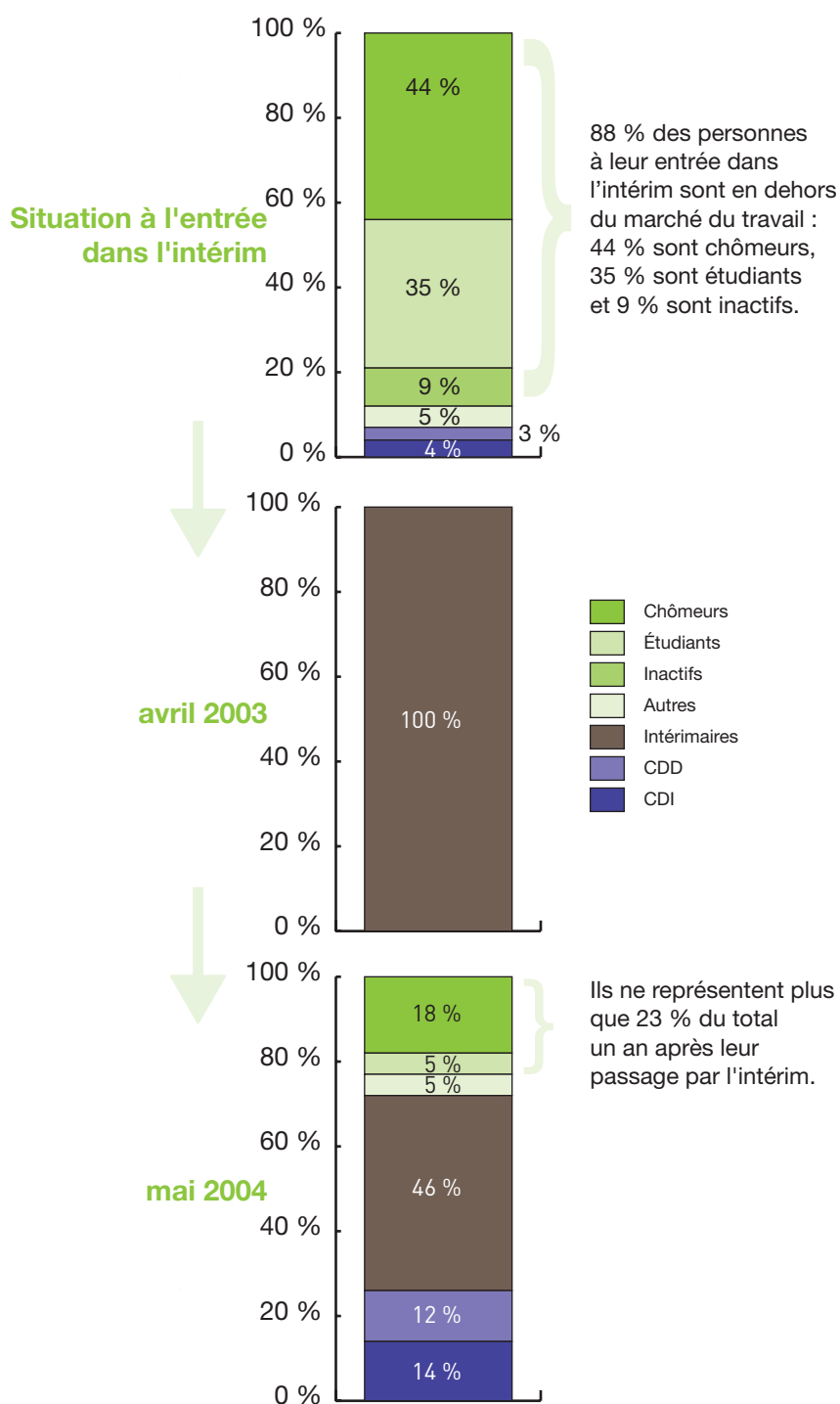
**91 % des intérimaires jugent leur passage par l'intérim utile pour trouver un emploi**

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 apparaît comme un tremplin vers l'emploi.

Parcours des intérimaires (avril 2003 - mai 2004)



Grâce à l'intérim, des personnes en dehors de la sphère de l'emploi peuvent multiplier les opportunités et les expériences, permettant ainsi aux intérimaires d'améliorer leur employabilité et de s'inscrire durablement sur le marché du travail.

L'enquête du FPE TT/BVA d'octobre 2004 révèle qu'en dépit d'un environnement économique peu porteur en 2003-2004, alors que 44 % des intérimaires étaient en situation de chômage à leur entrée dans l'intérim en avril 2003, ils n'étaient plus que 18 % dans cette situation un an plus tard. Pour la minorité retournant au chômage (18 %), l'intérim constitue néanmoins un moyen de rester au contact du monde du travail.

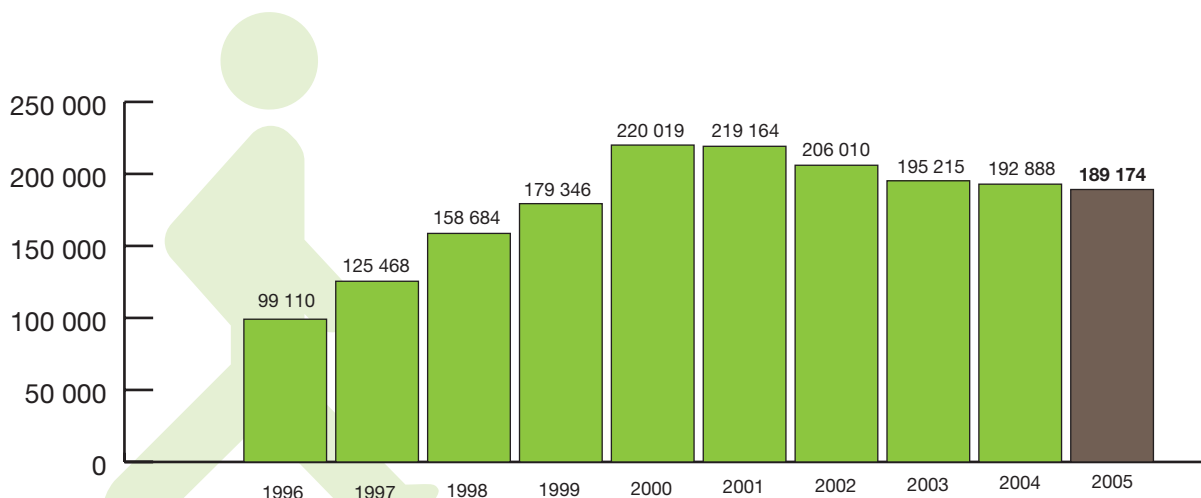
# L'intérim **facilite** l'accès à l'emploi aux moins de **25 ans.**

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

En 2005, les jeunes (moins de 25 ans), qui représentent 8 % de la population active occupée, totalisent :

- 32,3 %\* de l'ensemble de l'emploi intérimaire,
- **189 174\*** jeunes intérimaires (-1,9 % par rapport à 2004),
- 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 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. Ainsi, pour 4 intérimaires sur 10, l'intérim a été leur premier emploi\*\*.

## Les jeunes et leur qualification

Dans l'intérim, les jeunes représentent 18 % des cadres intérimaires, 24 % des professions intermédiaires, 34 % des employés, 26 % des ouvriers qualifiés et 36 % des ouvriers non qualifiés.

## Les jeunes et la formation professionnelle

En 2004, la formation en alternance a permis à 8 125 jeunes d'accéder à ce dispositif dans le cadre des contrats de qualification, des contrats de mission formation jeunes intérimaires (CMJI), des contrats de mission formation insertion (CMFI), des contrats de professionnalisation, des contrats d'adaptation et des contrats d'orientation. Les CMJI ont été mis en place en 1995 dans le cadre d'une convention avec le ministère de l'Emploi. En 2005, le CMJI et le CMFI ont été remplacés par le CDPI (Contrat de Développement Professionnel Intérimaire) et le CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire).

\* en équivalent emplois temps plein

\*\* Source : Enquête FPE TT/BVA "Regards des intérimaires", mai 2004

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 2005, les "seniors" (50 ans et plus) qui représentent 24 % de la population active occupée totalisent :**

- 6,7 %\* de l'ensemble de l'emploi intérimaire,
- **39 312\*** "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 2004, le nombre des "seniors" intérimaires a progressé 1,8 fois plus vite que celui de l'ensemble des intérimaires.

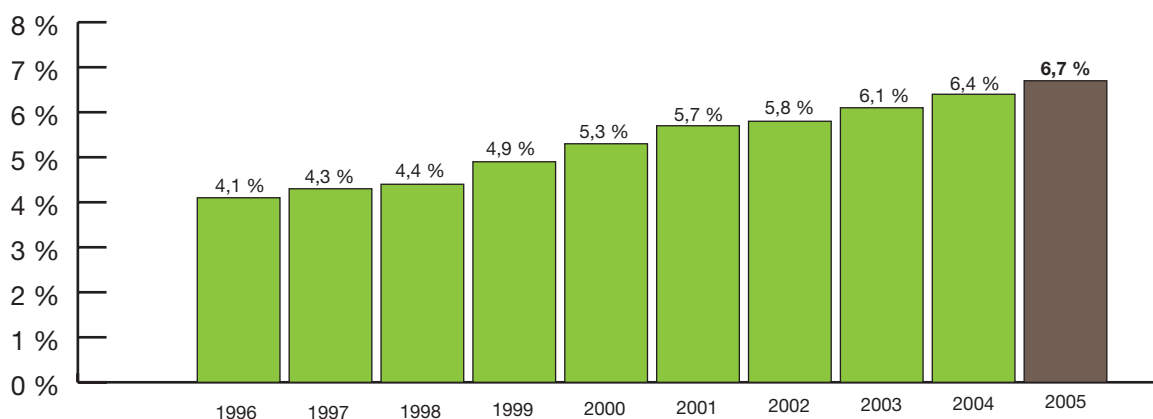
**Un moyen de trouver un emploi rapidement**

42 % des "seniors" intérimaires interrogés\*\* affirment qu'ils sont venus à l'intérim pour trouver un emploi rapidement.

**Une intensité d'emploi plus importante que celle de l'ensemble des intérimaires**

Sur la période d'avril 2003 à avril 2004, 58,3 % des "seniors" intérimaires ont travaillé 9 mois et plus (dont 28 % sans interruption) contre 43 % pour l'ensemble des intérimaires.

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



\* en équivalent emplois temps plein

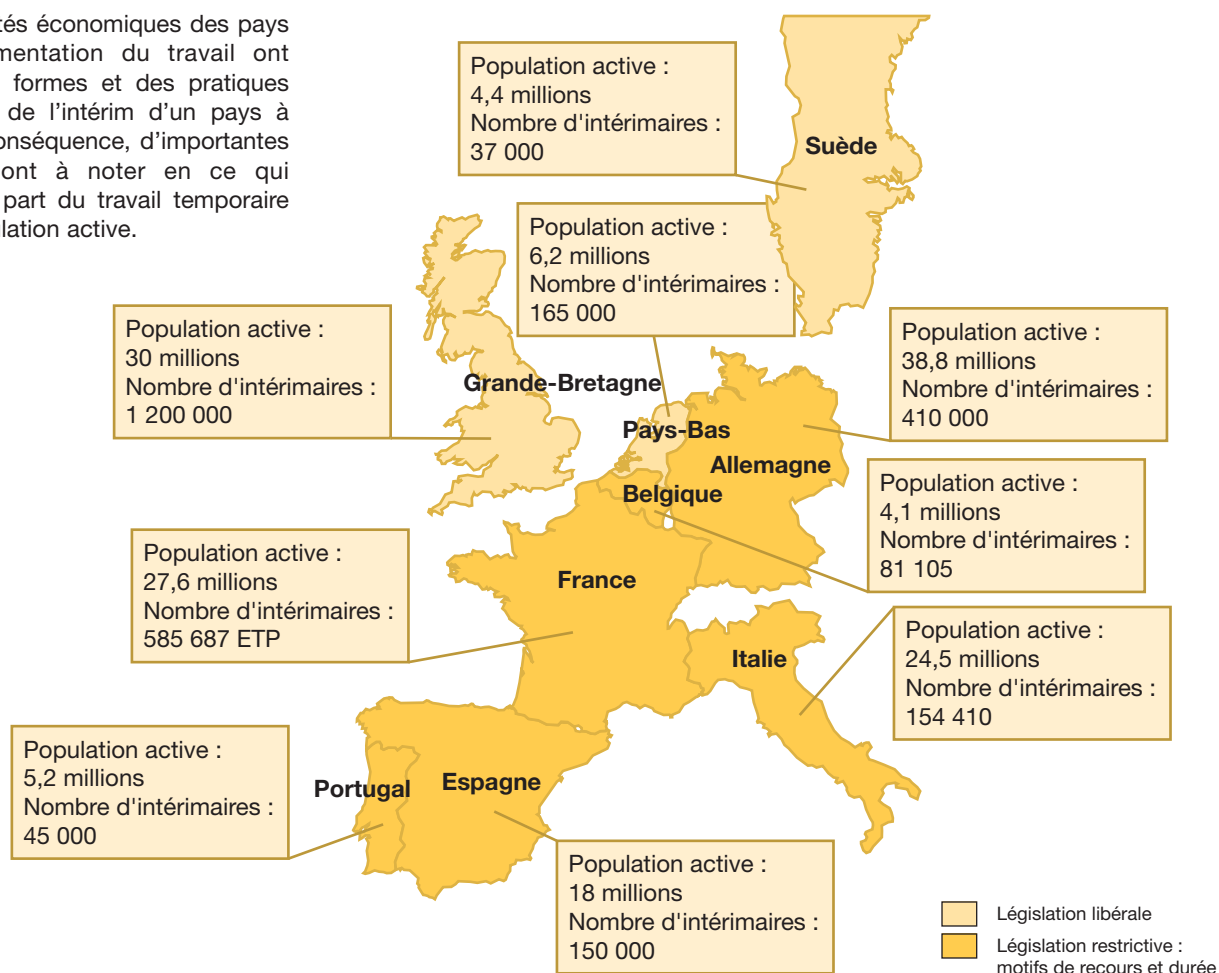
\*\* Source : Enquête FPE TT/BVA "Regards des intérimaires", mai 2004

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

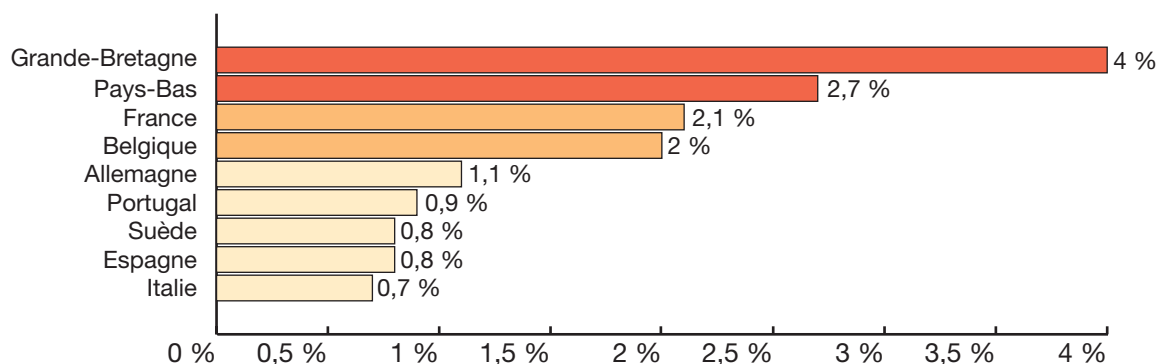
# L'intérim en Europe et dans le monde.

## 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



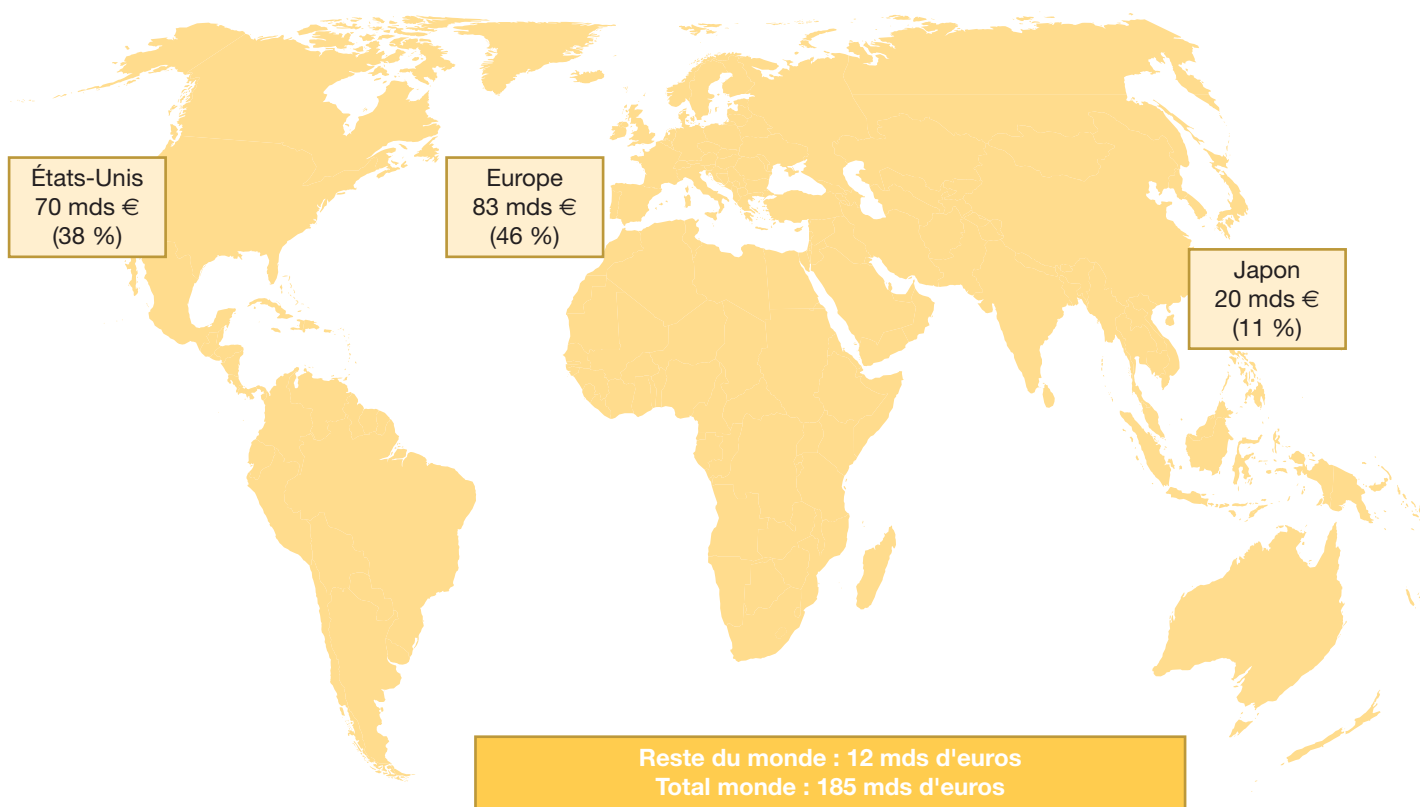
# Un marché mondial de 185 milliards d'euros en 2005.

Le chiffre d'affaires mondial du travail temporaire représente en 2005 environ 185 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 23 % et l'Allemagne avec 10 %.

Les États-Unis demeurent le premier marché national, avec 38 % 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 (2005 : 98 746 €)	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 conditions peu nombreuses : contrôle sanitaire, publicité, ...	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 contractuelles dans le travail temporaire selon les pays en Europe.

Pays	Types de contrats		Durée maximale
	Relation ETT/EU	Relation ETT/Intérimaire	
Allemagne	contrat écrit avec mentions obligatoires : licence de l'ETT, poste, qualification de l'intérimaire	ETT = employeur, contrat écrit : CDI ou CDD avec motif de recours limitativement énuméré dans la loi mentions obligatoires : informations sur l'ETT, l'intérimaire et la mission, le salaire, durée (mission et travail), qualification, primes, congés, paiement des périodes d'absence, maintien du salaire pendant les inter-missions	Aucune
Autriche	contrat écrit	ETT = employeur, contrat : CDI ou CDD (si seulement motivé) écrit 5 mentions obligatoires : 1. salaire, modalités de paie, congés payés, 2. horaire et durée de travail et motif si limité, 3 préavis en cas de démission ou licenciement, 4. description du poste de travail, 5. lieu(x) de travail. Maintien de salaire pendant les inter-missions	Aucune
Belgique	contrat écrit dans les 7 jours suivant le début de la mission	ETT = employeur, contrat écrit dans les 7 jours suivant le début de la mission, mentions obligatoires : numéro d'agrément de l'ETT, motif de la mission, horaires de travail, ... En principe CDD, contrat écrit envoyé au salarié au plus tard 2 jours après le début de la mission, période d'essai	Limitée en fonction des cas de recours
Espagne	encadrement législatif	ETT= employeur, contrat écrit : CDI ou CDD (sous certaines conditions avec mentions obligatoires), enregistré à l'agence de l'emploi dans les 10 jours de leur conclusion	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, ...	ETT = employeur, contrat écrit signé sous 2 jours (avant le détachement pour l'étranger) mentions obligatoires : durée de la mission, motif, description de poste, période d'essai...	9 à 24 mois selon le cas de recours avec un seul renouvellement
Grèce		CDI ou CDD écrit conclu avant tout détachement mentions obligatoires : durée et conditions du détachement, rémunération et Sécurité sociale	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	ETT : pas obligatoirement employeur (EU non plus) contrat sui generis qui ne se concrétise pas toujours par un contrat de travail et l'écrit n'est pas obligatoire	Aucune
Italie		ETT est l'employeur et a le droit de direction, CDI ou CDD écrit conclu dans les 5 jours suivant le début de la mission	4 renouvellements avec un maximum de 2 ans et demi
Pays-Bas	contrat facultatif	ETT = employeur, signature obligatoire d'un document précisant les conditions d'emploi	Nature du contrat différente selon la durée du contrat dans l'EU et dans l'ETT
Portugal	contrat écrit, mentions obligatoires	ETT = employeur, CDI ou CDD écrit avec mentions obligatoires en 2 exemplaires dont l'un est conservé par le salarié. En cas de succession de CDD sur le même poste, requalification en CDI	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	contrat sui generis : ETT n'est pas obligatoirement l'employeur seulement dans certains cas la relation peut être qualifiée de contrat de travail, notamment lorsqu'un contrat (CDI ou CDD) est conclu. Obligation d'information du travailleur par l'ETT sur ses conditions d'emploi, son statut, son salaire et le type de relation qu'il a avec l'ETT (document écrit si mission à l'étranger).	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

Cet indicateur, réalisé par le CREDOC, repose sur un échantillon constant d'entreprises de travail temporaire adhérentes à l'organisation professionnelle 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

Cet indicateur, réalisé par I+C, repose sur un échantillon constant d'entreprises de travail temporaire adhérentes à l'organisation professionnelle et représentatives de la profession (85 % 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.

- Mars-06, INSEE, Comptes Nationaux, 4<sup>e</sup> trimestre de 2005
- Mars-06, UNEDIC, Emploi salarié au 4<sup>e</sup> trimestre 2005
- Mars-06, INSEE, Premiers résultats de l'enquête sur l'emploi 2005
- Févr-06, Institut Montaigne, Pauvreté, exclusion: ce que peut faire l'entreprise
- Févr-06, DARES, Bulletin Mensuel des statistiques du travail
- Nov-05, UNEDIC, Point Statist n°14
- 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
- Mars-04, SETT-CSA, La relation au travail des salariés en 2004
- Déc-03, FAF.TT, Regards croisés sur la formation des intérimaires en Europe
- Juin-03, CSA-FPE TT, Regards des intérimaires sur l'intérim
- Janv-02, F. MICHON et G. LEFEVRE, Les stratégies des entreprises de travail temporaire
- Juin-01, FPE TT/CREDOC, Les seniors, le travail et l'intérim
- Févr-00, Christian de BOISSIEU et Carole DENEUVE, Le travail intérimaire dans la dynamique de l'emploi
- 2000, SETT/CSA, Provenance, devenir et regard des intérimaires sur l'intérim
- 2000, MCKinsey-CIETT, 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)