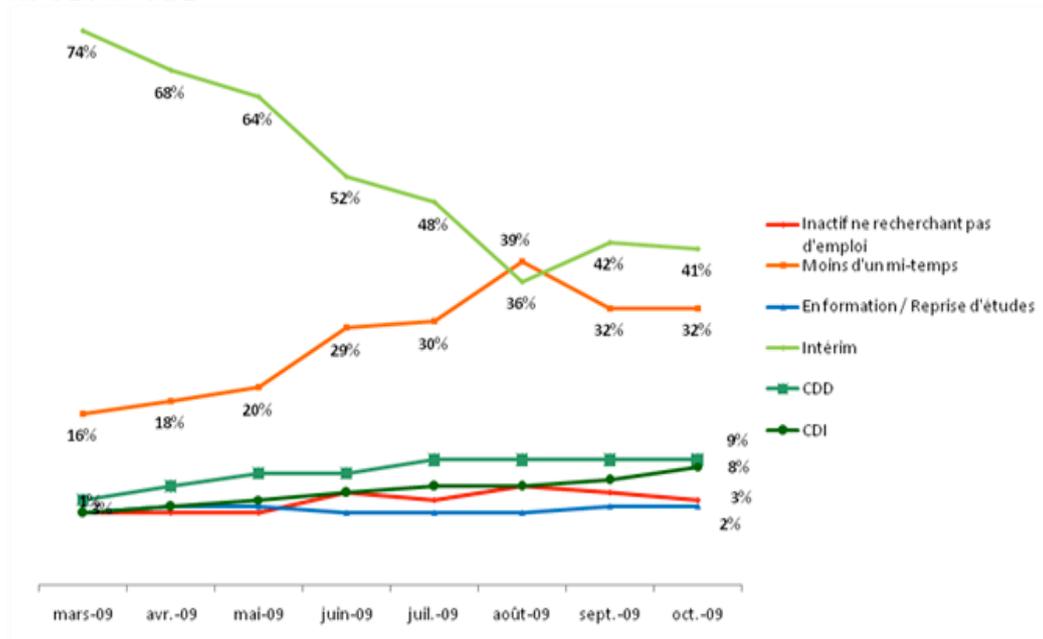


## Trajectoire et devenir de 5000 intérimaires mars 2009 – décembre 2010 Point d'étape

Le PRISME et l'OME (Observatoire des métiers et de l'emploi) présentent les premiers résultats d'une étude réalisée par les instituts BVA et Geste auprès de 5000 intérimaires, initiée en mars 2009 et qui se conclura en décembre 2010.

Inédite tant par sa durée que par le nombre d'intérimaires suivis, cette étude a pour objectif de retracer de manière fine les trajectoires professionnelles de la population intérimaire. Débutée quelques mois après le début de la crise économique, elle dresse un état des lieux du marché de l'intérim, apporte un éclairage sur les évolutions tendanciennes du secteur, et propose un panorama global de la situation des salariés intérimaires et de leurs perspectives en 2010.

### Taux d'emploi et types de contrat : l'intérim confirme son rôle de facilitateur d'accès à des emplois en CDI et CDD



\* Interviewés qui ont été en emploi (CDI, CDD, Intérim et/ou contrat aidé) plus de 2 semaines au cours du mois  
 \*\* Interviewés qui ont été en emploi 2 semaines ou moins au cours du mois  
 Base : Ensemble des interviewés (4 038)

Sur les 5000 intérimaires participant à l'étude, on constate que si 76% d'entre eux avaient travaillé au moins 2 semaines par mois en mars 2009 (74% en intérim, 1% en CDI et 1% en CDD), cette proportion baisse de façon continue pour se stabiliser à 58% en octobre 2009, reflétant ainsi l'impact de la crise économique sur le marché du travail et plus particulièrement sur les effectifs intérimaires. On observe que suite à leur passage dans l'intérim début 2009, 17% des intérimaires étaient en CDI ou CDD en octobre 2009. Ce taux est comparable à celui mis en évidence dans le cadre de l'étude du FPE TT "Regards des intérimaires". Réalisée en 2003 en période de fin de crise (2001-2003), cette étude indique un taux d'insertion des salariés intérimaires sensiblement identique à 6 mois de 21% (10% de salariés en CDI et 11% en CDD).

En effet, fin 2009, malgré la conjoncture économique défavorable, le taux d'emploi en CDI et CDD reste sensiblement important puisqu'en octobre, 8% des membres du panel étaient titulaires d'un CDI et 9% d'un CDD. Ces 2 types de contrat semblent donc moins impactés par la crise.

A noter que depuis mars 2009, 1 personne sur 3 a fait l'expérience d'un CDI ou CDD (respectivement 12% et 21%).

L'intérim reste par ailleurs une voie d'accès privilégiée au CDI et CDD puisque 35% des répondants en CDI et 24% pour les individus en CDD déclarent avoir trouvé leur emploi actuel suite à une mission d'intérim.

### L'expérience du CDD depuis mars 2009

**Expérience du CDD\***  
21%

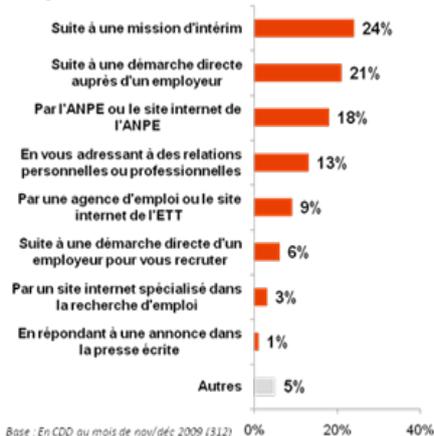
\* Interviewés qui ont eu au moins un CDD depuis le mois de mars 2009



⇒ 42% d'entre eux étaient toujours en CDD en novembre/décembre 2009

#### A ceux qui étaient en CDD au mois de novembre /décembre 2009

• Comment avez-vous trouvé votre emploi actuel ?



### L'expérience du CDI depuis mars 2009

**Expérience du CDI\***  
12%

\* Interviewés qui ont eu au moins un CDI depuis le mois de mars 2009



⇒ 79% d'entre eux étaient toujours en CDI en novembre/décembre 2009

#### A ceux qui étaient en CDI au mois de novembre /décembre 2009

• Comment avez-vous trouvé votre emploi actuel ?



### Les jeunes de moins de 25 ans

Les jeunes de moins de 25 ans représentent un groupe au profil légèrement différent de l'ensemble de la population intérimaire, en termes de trajectoire en particulier.

En effet, s'ils sont privilégiés en matière d'accès à l'emploi en CDI ou CDD (+2 points) par rapport aux autres tranches d'âge, ils constituent sans surprise, avec les 25/29 ans, la catégorie dont l'emploi occupé correspond le moins à la formation initiale, (-5 points par rapport à l'ensemble du panel) mais aussi celle qui a le plus bénéficié de formation professionnelle : +6 points par rapport à l'ensemble, soit près d'un jeune sur trois.

Le passage par l'intérim confirme donc pour les jeunes de moins de 25 ans son rôle de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels, puisqu'ils sont surreprésentés parmi les individus à connaître une augmentation de qualification.

### Les seniors

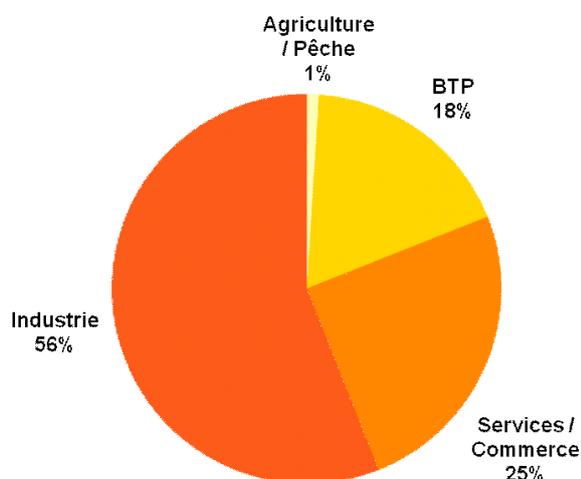
Les 50 ans et plus se distinguent également de l'ensemble des interviewés par des profils et des parcours spécifiques. Ils sont moins nombreux à accéder à un CDD et surtout à un CDI, mais bien plus nombreux à occuper une mission en intérim qui les conduit à exercer un rôle d'encadrement (+6 points par rapport à l'ensemble du panel).

Ils sont également plus nombreux à considérer que leur emploi actuel correspond à leur formation initiale mais moins nombreux à avoir bénéficié d'une formation au cours de l'année passée (respectivement + 10 et -7 points par rapport à l'ensemble), signe que leur expérience et leur parcours les ont amenés à un niveau d'expérience et de qualification qui leur permet d'obtenir davantage de missions. Ils sont plus nombreux à avoir conservé un niveau de qualification stable au cours de l'année.

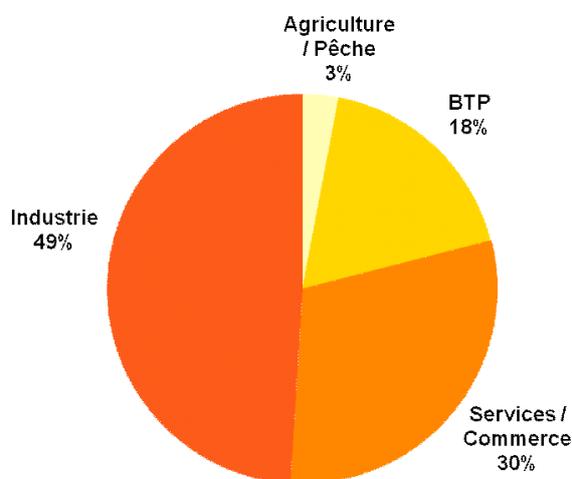
### Niveaux de qualification et secteurs d'activité, des changements à court terme mais une réelle stabilité à moyen ou long terme

En décembre 2009, on constate que 74% des interviewés en emploi exercent toujours dans le même secteur qu'en mars 2009. Cette stabilité est particulièrement importante pour le BTP.

Mars 2009



Novembre-Décembre 2009



Base : Interviewés en emploi en novembre-décembre 2009 (2596)

L'industrie a connu une baisse significative en 2009, en faveur des services et du commerce. Le transfert des effectifs intérimaires de l'industrie vers les services, représente une évolution tendancielle déjà observée, et qui se confirme aujourd'hui : près de 10% des individus en emploi sont passés de l'industrie vers le secteur des services/commerce alors que seuls 5% ont fait le chemin inverse.

Concernant le niveau de qualification, à fin 2009, 61% des répondants avaient la même qualification qu'en mars, une donnée encore plus marquée dans le domaine du BTP (maçons, électriciens du bâtiment) et dans une moindre mesure chez les salariés seniors à 67%.

Contrairement aux idées reçues, sur une période d'une année, le niveau de qualification des postes occupés reste globalement stable, puisque sur les 39% d'individus ayant changé de niveau de qualification, 20% ont baissé en qualification tandis que 19% d'entre eux se voyaient proposer un poste à niveau de qualification plus élevé. Les jeunes de moins de 25 ans dont le niveau de qualification correspond à celui d'ouvrier non qualifié sont ceux qui se voient le plus offrir des postes de niveau de qualification plus élevé.

## Un accès à la formation important : près d'un quart du panel a bénéficié d'une formation en 2009

Lorsqu'on les interroge sur leur expérience de la formation professionnelle, les répondants sont 14% à avoir bénéficié d'une formation même courte lors des 4 derniers mois et 25% sur l'année 2009. Concernant l'accès à la formation, les jeunes de moins de 25 ans sont la tranche d'âge la plus favorisée. Dans le détail sectoriel, l'industrie et les services et le commerce sont les secteurs qui forment le plus.

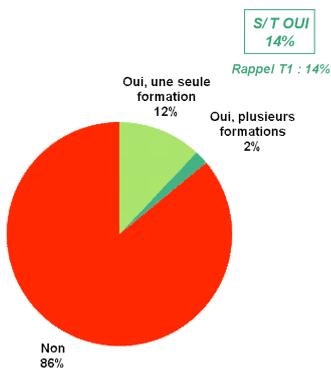
Il est intéressant de constater que si 62% des formations sont logiquement prescrites par l'entreprise, dans 22% des cas, c'est l'agence d'emploi qui la propose. Enfin, 9% des interviewés sont à l'origine de la demande de formation.

L'expérience de la formation est motivée dans 28 % des cas par le désir d'acquérir une qualification supérieure mais aussi d'élargir ses possibilités de missions pour 27% des interrogés ou de trouver plus facilement un travail pour 11% d'entre eux.

Un quart des bénéficiaires d'une formation a acquis un diplôme, et 52% des bénéficiaires ont suivi une formation à caractère obligatoire.

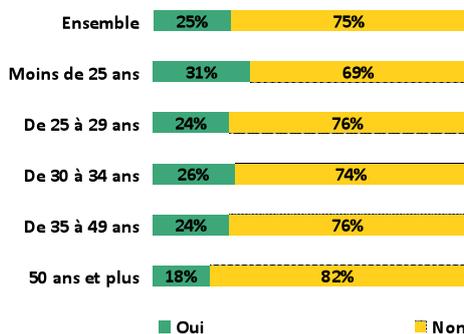
### C2.1 . Au cours des 4 derniers mois, avez-vous suivi des cours ou une formation, même courte ?

Base : Ceux qui sont en CDD, en CDI, en intérim, en contrat aidé ou en recherche d'emploi (3 178 personnes)



	% Oui
<b>Âge</b>	
Moins de 25 ans	16%
De 25 à 29 ans	14%
De 30 à 34 ans	17%
De 35 à 49 ans	13%
50 ans et plus	10%
<b>Métier</b>	
Métiers de l'Agriculture	10%
Métiers du BTP	10%
Métiers de l'Industrie	16%
Métiers des Services	17%
Métiers administratifs	15%
Métiers du Transport / Logistique / Manut.	13%
<b>Statut</b>	
Ouvrier non qualifié	12%
Ouvrier qualifié	15%
Employé	17%
Technicien / AM / PI	23%
Cadreur	16%

### Part des interviewés qui ont effectué au moins une formation depuis mars 2009



**Les personnes en activité réduite, un profil identique à celui du panel dans son ensemble : aucun secteur ou niveau de formation, catégorie ou tranche d'âge n'est spécifiquement pénalisé**

Sexe	
Homme	69%
Femme	31%

Age	
Moins de 25 ans	23%
25-29 ans	22%
30-34 ans	14%
35-49 ans	30%
50 ans et plus	11%

Dernier métier exercé	
Métiers de l'Agriculture	1%
Métiers du BTP	12%
Métiers de l'Industrie	34%
Métiers des Services	16%
Métiers Administratifs	6%
Métiers du Transport / Logistique / Manutention	31%

Statut du dernier emploi	
Cadre	1%
Profession intermédiaire	7%
Employé	21%
Ouvrier qualifié	29%
Ouvrier non qualifié	42%

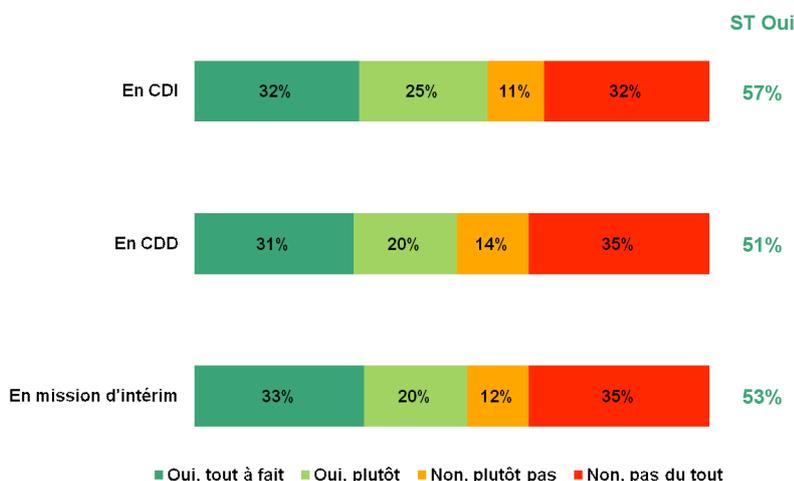
Les personnes ayant travaillé moins d'un mi-temps ou en recherche d'emploi sont en grande majorité des hommes (69% vs 31% de femmes), ils ont entre 30 et 45 ans dans 30% des cas et sont ouvriers non qualifiés (42%). Ils recherchent un emploi essentiellement dans les métiers du transport, de la logistique et de la manutention (23%), du BTP (16%), du commerce (14%). S'ils sont 78% à rechercher un emploi salarié, 3% souhaitent se mettre à leur compte et 19% envisagent l'un ou l'autre indifféremment. La seule différence significative se joue sur l'intensité d'emploi plus faible chez les femmes, mais ces dernières obtiennent plus facilement un emploi en CDI ou CDD.

En matière de stratégie de recherche d'emploi, ils déclarent à 83% avoir pris contact avec un intermédiaire de l'emploi. Parmi ces derniers, il est à noter que les agences d'emploi sont les premiers cités (86%), suivis par les organismes publics (chambre des métiers, Pôle Emploi, APEC, etc.) et en troisième position (50% des cas) par les sites internet spécialisés dans la recherche d'emploi. Cette tendance est confirmée par l'enquête BVA du 26 février dernier : 33% des personnes interrogées font plus confiance aux agences d'emploi qu'aux sites internet spécialisés, ou aux services de Pôle Emploi ou de l'APEC, ou même aux cabinets de recrutement pour trouver un emploi.

**Adéquation avec la formation initiale, horaires, qualité de vie, accès à l'information interne : les intérimaires ont un niveau de satisfaction et un traitement identique à celui des employés en CDI, souvent meilleur que ceux en CDD.**

Diriez-vous que votre mission actuelle / métier correspond à votre formation initiale ?

Base : Ceux qui sont actuellement en emploi / En CDI (332 personnes) – En CDD (312 personnes) – En mission d'intérim (1 581 personnes)



Interrogés sur l'adéquation de leur emploi avec leur formation, les intérimaires répondent positivement dans 53% de cas. On s'aperçoit ainsi que la situation de ces derniers est meilleure (+ 2 points) que celle des salariés en CDD et reste proche des salariés en CDI qui sont légèrement plus nombreux à estimer occuper une fonction en adéquation avec leur formation (57%). Ces chiffres sont à mettre en regard avec les études « Génération » du CEREQ

dans lesquelles 40% des sortants à trois ans du système éducatif avaient un emploi en correspondance avec la spécialité de leur formation. Sur une tranche d'âge comparable (18 à 25 ans), les individus ayant eu une expérience de l'intérim sont près de 48% à déclarer l'adéquation de leur formation initiale avec l'emploi occupé.

Le temps et les horaires de travail des individus en mission d'intérim, CDD et CDI sont là encore comparables, l'emploi temps plein est même supérieur chez les salariés intérimaires, puisque 91% ont une mission d'intérim à temps plein, contre 82% pour les titulaires d'un CDI et 83% pour les titulaires d'un CDD. En matière d'horaires de travail, les informations de l'enquête « Conditions de travail 2005 » (Insee-Dares) sont concordantes avec celles issues des travaux menés par l'OME.

On retrouve des intérimaires en mission exerçant plus que les autres en horaires alternés, mais bénéficiant davantage d'horaires stables d'une semaine sur l'autre par rapport aux autres salariés, et travaillant nettement moins le week-end.

En outre, l'information sur la réglementation en vigueur au sein de l'entreprise n'est pas homogène selon le contrat du salarié. Elle est souvent à l'avantage des intérimaires qui sont respectivement 84% et 82% à avoir été informés des règles de sécurité et de qualité (vs 74% et 79% en CDD et 80% et 83% en CDI).

## **Conclusion**

Malgré une période de crise économique, les éléments les plus saillants de l'étude sont, d'une part, un taux d'insertion de l'intérim vers le CDD et le CDI qui reste bon confirmant ainsi le rôle de l'intérim comme tremplin pour accéder à l'emploi, et, d'autre part, une confiance en l'avenir en matière d'emploi qui demeure significative. En effet, qu'ils soient en intérim, en CDI, ou en CDD, les individus en fin d'année 2009 sont entre 41 et 44% à déclarer qu'il leur serait facile de retrouver un emploi. Un chiffre plutôt encourageant si l'on considère la crise actuelle de l'emploi. D'autant plus que selon l'Observatoire du Travail BVA-Express-BPI, en février 2009, seuls 34% des salariés des secteurs privé et public estiment qu'il leur serait facile de retrouver un emploi.

Cette étude permettra dans un deuxième temps de définir quelles sont les caractéristiques ou l'influence de l'intérim sur les trajectoires professionnelles des individus. On constate d'ores et déjà que 6 grandes typologies d'intérimaires se dessinent permettant de qualifier des types de parcours selon les profils :

- les jeunes sortant de leurs études ou de leur formation, désireux d'intégrer le monde professionnel et de parfaire leur formation ou d'acquérir une première expérience ;
- les personnes ayant une trajectoire professionnelle structurée pour lesquelles l'intérim est intégré au parcours professionnel, et qui y ont recours pour assurer les périodes de transition ;
- les intérimaires de carrière qui ont choisi de construire leur carrière professionnelle essentiellement à travers cette forme d'emploi ;
- les personnes d'origine étrangère pour qui l'intérim représente une voie d'intégration professionnelle et sociale ;
- les individus qui ont recours à l'intérim dans le cadre d'une stratégie pour concilier activité rémunératrice, projets personnels et volonté d'indépendance ;
- les individus de faible niveau de qualification ayant des parcours atypiques alternant missions de courte durée, CDD et périodes de chômage.

## Méthodologie et panel de l'étude

Réalisée entre mars 2009 et décembre 2010, cette étude suit à échéance régulière, tous les 4 mois, une population d'environ 5 000 intérimaires par téléphone ou par internet.

Lors du point 0, 5 030 intérimaires ayant effectué au moins une mission d'intérim entre janvier et mars 2009 ont été interrogés par téléphone du 3 au 28 mars 2009 et du 15 juin au 10 juillet 2009. 4 038 interviewés ont accepté de participer à cette 3ème vague d'enquête (du 3 novembre au 21 décembre 2009). Cet échantillon a été constitué selon la méthode des quotas au regard des critères sexe, âge, statut et région d'habitation (Données issues du Rapport Economique et Social 2007 publié par le PRISME).

Sexe	
Homme	72%
Femme	28%
Age	
Moins de 25 ans	31%
De 25 à 29 ans	20%
De 30 à 34 ans	14%
De 35 à 49 ans	28%
50 ans et plus	8%
Statut	
Ouvrier	39%
Ouvrier qualifié	40%
Employé	12%
Technicien / Agent de maîtrise / Profession intermédiaire	7%
Cadre	2%

Dernier diplôme obtenu	
<b>ST Inférieur au bac</b>	<b>59%</b>
Aucun diplôme	16%
BEPC / Brevet des collèges	8%
CAP / BEP	35%
<b>ST Bac et plus</b>	<b>41%</b>
BAC ou équivalent	23%
BAC + 2 ou niveau BAC +2	10%
Supérieur à BAC +2	8%
Secteur d'activité	
Agriculture / Pêche	1%
BTP	16%
Industrie	57%
Services / Commerce	26%

## Contacts presse – Agence Hopscotch

Laetitia de Combarieu

Tel : 01 58 65 00 34

[ldecombarieu@hopscotch.fr](mailto:ldecombarieu@hopscotch.fr)

Marion Paisant

Tel : 01 58 65 00 45

[mpaisant@hopscotch.fr](mailto:mpaisant@hopscotch.fr)

Pauline Sain

Tel : 01 58 65 00 56

[psain@hopscotch.fr](mailto:psain@hopscotch.fr)

## A propos de l'OME

Créé le 20 octobre 2004, l'Observatoire des métiers et de l'emploi (OME) a pour mission, à travers les travaux d'étude qu'il publie, de mettre à disposition de la branche des Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi des informations destinées à faciliter le dialogue social en matière d'emploi, de qualification et de formation. Il a pour objectif de participer, par ses travaux d'analyse à l'identification des changements qui affectent les métiers, les qualifications ou les besoins de formation des salariés des agences d'emploi.

Pour plus d'information : [www.observatoire-metiers-emploi.com](http://www.observatoire-metiers-emploi.com)

## A propos du PRISME

Le PRISME regroupe plus de 600 entreprises de toutes tailles qui représentent 90% du chiffre d'affaires des Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi. 6 400 agences d'emploi et 20 000 salariés permanents sont présents sur l'ensemble du territoire.

Pour plus d'information : [www.prisme.eu](http://www.prisme.eu)