

**Davantage d'opportunités d'emploi
pour plus de personnes**

A large, light brown, stylized figure of a person walking, positioned behind the PRISME logo and text.

PRISME

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

Dossier de presse

8 avril 2008

• Sommaire

1. Présentation de l'étude 3

2. Les conclusions

- 2.1 Le secteur de l'intérim : un des principaux employeurs privés en Europe 4
- 2.2 L'intérim, un rôle moteur pour la création d'emplois et la croissance économique 5
- 2.3 L'intérim facilite l'insertion et les transitions sur le marché du travail 6
- 2.4 La levée des obstacles : une opportunité de développement 7
 - > Les obstacles qui encadrent la profession
 - > La levée des obstacles : les effets positifs sur le marché du travail
 - > Les recommandations d'Eurociett

3. L'intérim en France

- 3.1 Panorama de l'intérim en France 9
- 3.2 Les opportunités de créations d'emploi en France 10
- 3.3 Une offre de services étendue pour les entreprises et les candidats à l'emploi 11
- 3.4 La contribution de la profession à la sécurisation des parcours professionnels 12

1. Présentation de l'étude

Réalisée par le cabinet Bain & Company, l'étude « Davantage d'opportunités d'emploi pour plus de personnes » a été commanditée par EUROCIETT, l'organisation européenne de la CIETT (Confédération internationale des agences privées pour l'emploi).

EUROCIETT est le représentant officiel des intérêts des entreprises de travail temporaire et joue le rôle de partenaire, dans le cadre du dialogue social européen. Reconnue en tant que tel par les institutions européennes (Commission, Parlement et Conseil), elle regroupe actuellement 26 fédérations nationales, dont le PRISME en France.

À travers ses adhérents, elle représente, en Europe, près de 30 000 agences de travail temporaire, 250 000 collaborateurs permanents en agences, et 3,3 millions d'intérimaires.

L'étude « Davantage d'opportunités d'emploi pour plus de personnes » s'inscrit pleinement dans le cadre du débat européen actuel sur la flexicurité et sur la modernisation du marché du travail. Elle a, en effet, pour vocation d'offrir une meilleure compréhension de la réalité de l'intérim et d'identifier les actions efficaces permettant de développer la contribution positive des agences d'emploi.

Afin d'offrir une vision générale du marché européen des agences d'emploi, l'étude s'est concentrée sur six pays : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Ces six pays représentent, en effet, **plus de 85 % du marché du travail temporaire dans l'UE en 2006.**

L'ensemble des conclusions et des recommandations, valables pour l'ensemble des pays européens, se fondent sur une collecte exhaustive des données au niveau européen. Cette collecte a été également enrichie par de nombreux entretiens menés auprès d'experts de différents pays. Ainsi, entre mars et avril 2007, ce sont 65 personnalités plus ou moins proches de l'intérim, qui ont participé à une étude en ligne visant à évaluer leur perception de la profession.

2. Les conclusions

Les principales conclusions de l'étude permettent de mettre en exergue le rôle bénéfique de l'intérim sur le marché du travail en Europe. La profession contribue largement à la création de nouveaux emplois ainsi qu'à la mise en œuvre de politique de flexicurité, en facilitant notamment les transitions.

2.1 Le secteur de l'intérim, un des principaux employeurs privés en Europe

En 2006, 3,3 millions d'intérimaires étaient employés quotidiennement en équivalent temps plein⁽¹⁾ (ETP). En moyenne, le secteur comptait pour 1,8 % des emplois en Europe⁽²⁾ (ETP). Par ailleurs, le chiffre d'affaires annuel de l'intérim en Europe a dépassé 90 milliards d'euros, ce qui représente 45 % du chiffre d'affaires mondial de cette activité.

Les principales activités des agences d'emploi se répartissent entre l'intérim et une large gamme de services connexes aux ressources humaines, qui incluent notamment le recrutement, le placement, l'outplacement, la gestion des salariés intérimaires au sein de l'entreprise cliente, la formation ou la gestion des fiches de paye.

Grâce à son développement et à son mode de fonctionnement, les agences d'emploi contribuent à rendre le marché du travail plus efficace en s'appuyant sur leur valeur ajoutée :

- une connaissance exhaustive des besoins du marché du travail au plan local, tout particulièrement en termes de pénurie de compétences ;
- des équipes internes hautement qualifiées et fortement impliquées (250 000 salariés permanents qui travaillent en Europe comme conseils en recrutement, commerciaux, personnels administratifs et chefs d'agence au sein des agences d'emploi) ;
- l'accès à un vivier important de personnes en recherche d'emploi couvrant une large gamme de compétences et d'expériences professionnelles ;
- une expérience reconnue dans la capacité à rapprocher l'offre et la demande d'emploi ;
- une véritable expertise en matière de droit du travail, aux plans national et transnational ;
- un savoir-faire en matière d'élaboration et de mise en œuvre de programmes de formation ;
- une forte proximité géographique auprès des entreprises clientes, par l'intermédiaire de 30 000 agences en Europe ;
- la mise en place de relations constructives avec les syndicats dans le cadre d'un dialogue social sectoriel, à la fois aux plans national et européen.

(1) La notion d'équivalent temps plein (ETP), se réfère au nombre d'intérimaires nécessaires pour accomplir le même nombre d'heures qu'un salarié permanent.

(2) Le taux de recours est calculé pour les 19 pays européens disposant de données chiffrées exhaustives.

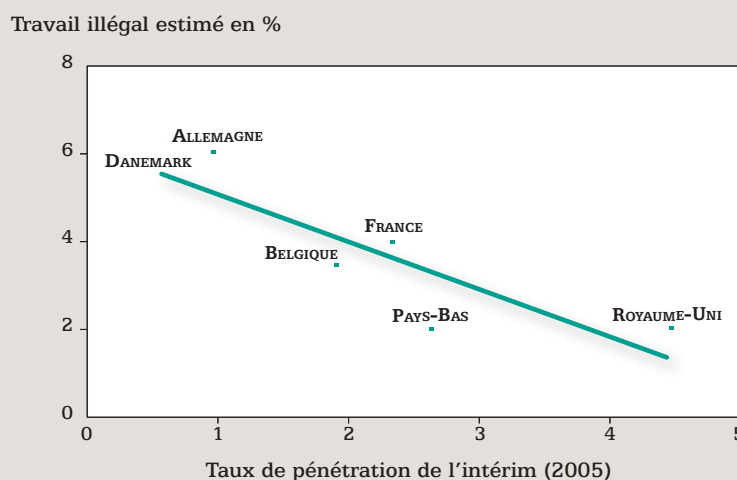
2.2 L'intérim, un rôle moteur pour la création d'emplois et la croissance économique

Les agences d'emploi représentent un puissant moteur de création d'emplois, soit 3,3 millions de personnes en ETP à travers l'Europe. **Avec une croissance structurelle constante, ce chiffre pourrait s'accroître de 1,6 million supplémentaire, ce qui permettrait d'atteindre 4,98 millions d'emplois d'ici à 2012.**

Elles contribuent à créer des emplois là où, en d'autres circonstances, ils n'auraient pas vu le jour. Ainsi, entre 2003 et 2006, le secteur de l'intérim a permis de créer 669 000 emplois en Europe (soit 7,5 % du total d'emplois créés). **80 % de ces emplois n'auraient pas été créés en l'absence des agences d'emploi (soit 535 000 emplois).**

En outre, la profession contribue à lutter contre le travail illégal en proposant aux entreprises une solution flexible et bien adaptée aux fluctuations de l'activité économique. Le taux de recours à l'intérim montre une forte corrélation inversée avec le chômage à long terme. Autrement dit, un taux de recours plus élevé de l'intérim a pour conséquence une réduction du taux de chômage de longue durée ainsi qu'un recul du travail illégal.

> PLUS LE TAUX DE RECOURS À L'INTÉRIM EST ÉLEVÉ, MOINS LE TRAVAIL ILLÉGAL EST DÉVELOPPÉ



Source: Eurostat, Fédérations nationales des agences privées pour l'emploi, analyses Bain

Le recours à l'intérim permet également aux entreprises de se concentrer sur leur cœur de marché et de s'adapter aux modes de production en flux tendus imposés par les contraintes économiques. Parmi les autres effets positifs, l'action des agences d'intérim pour développer l'emploi réduit la charge de l'État en diminuant le nombre de demandeurs d'emploi et donc les allocations chômage versées et en fournissant de nouvelles recettes fiscales, libérant ainsi des ressources supplémentaires pour l'État.

2.3 L'intérim facilite l'insertion et les transitions sur le marché du travail

Selon les conclusions de l'étude, les agences d'emploi améliorent le fonctionnement du marché du travail : elles contribuent à instaurer une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de travail et facilitent les transitions et les transformations sur le marché du travail. La profession participe ainsi à la mise en œuvre de politique de flexicurité, en créant des passerelles, entre :

• Le monde du chômage et de l'emploi

La majorité des personnes qui poussent la porte d'une agence sont sans emploi (chômeurs, inactifs ou étudiants). En France, 87 % des intérimaires, lors de leur entrée dans l'intérim, sont en dehors du marché du travail. Un an après leur passage dans l'intérim, seuls 36 % d'entre eux restent en demande d'emploi (24 % sont au chômage, 7 % reprennent leurs études et 5 % se retrouvent dans des situations diverses). Leur taux d'emploi passe ainsi de 13 à 64 %. Ce même taux passe en Belgique de 44 à 70 %.

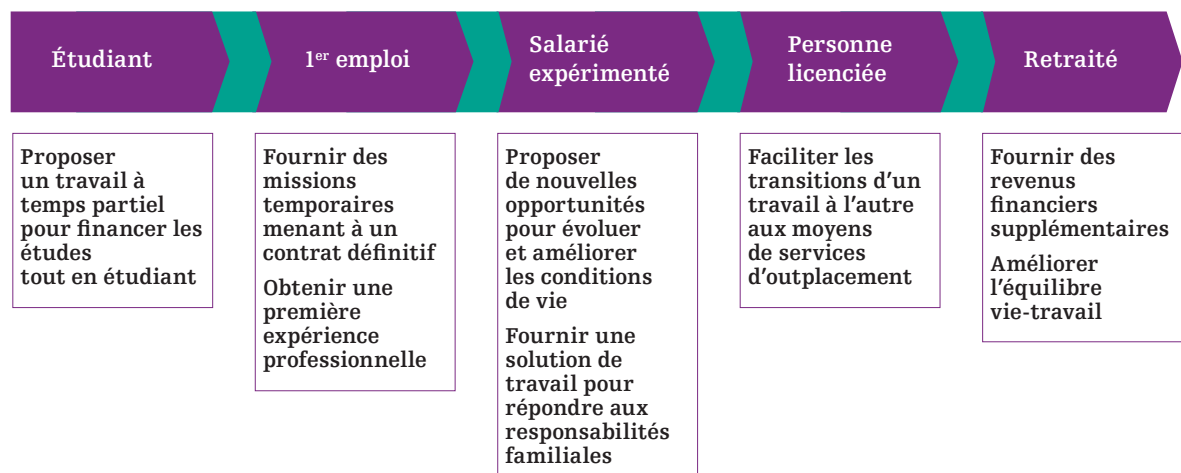
• Le monde de l'éducation et le monde de l'emploi

Dans l'intérim, les moins de 25 ans sont surreprésentés (de 34 % en France à 50 % aux Pays-Bas). L'intérim joue, en effet, le rôle de tremplin vers l'emploi pour les jeunes en facilitant leur insertion. Les agences d'emploi constituent, en outre, une interface efficace entre les jeunes et le marché du travail qui se complexifie.

• La vie privée et la vie professionnelle

Les agences d'emploi élargissent la gamme des opportunités professionnelles afin de s'adapter aux choix de vie ou contraintes personnelles des personnes à toutes les étapes de leur vie professionnelle. En offrant une réponse cadrée, qui combine sécurité et flexibilité, tant pour les salariés que pour les entreprises qui les accueillent, l'intérim réconcilie, au niveau européen, l'économie et les défis posés par l'emploi.

> RÉPONDRE AUX CHOIX DE VIE ET AUX CONTRAINTES PERSONNELLES À TOUTES LES ÉTAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE



L'étude met également en avant le rôle clé des agences d'emploi en termes de **diversité** et d'**insertion** sur le marché du travail, notamment en favorisant le retour à l'emploi de populations difficiles. Ainsi, aux Pays-Bas, au sein de la population des intérimaires, 28 % des personnes handicapées, 26 % des seniors et 23 % des minorités ethniques sont parvenus à décrocher un emploi à durée indéterminée grâce à des missions d'intérim.

2.4 La levée des obstacles : une opportunité de développement

> Les obstacles qui encadrent la profession

En dépit d'une reconnaissance croissante du rôle positif joué par les agences d'emploi, l'étude pointe l'existence d'obstacles, qui restreignent la contribution positive de l'intérim sur le marché de l'emploi.

- **Des restrictions réglementaires injustifiées**

- Les interdictions sectorielles relatives au recours à l'intérim qui concernent par exemple le service public en France, en Belgique et en Espagne, ainsi que le secteur du bâtiment en Allemagne et en Espagne.
- Les restrictions s'appliquant aux motifs de recours à l'intérim (Belgique, France, Espagne et Pologne), ainsi que la durée maximale des missions (par exemple la limitation qui s'applique au renouvellement des contrats en France, du fait du « délai de carence »).

- **Des restrictions qui s'appliquent à la gamme des services offerts**

Dans de nombreux pays européens, les agences d'emploi peuvent proposer des services additionnels en ressources humaines, tels que le recrutement, le placement, l'outplacement, la formation ou la gestion des fiches de paye. Toutefois, dans certains pays comme le Luxembourg, la Norvège, l'Espagne et la Grèce, les agences d'emploi n'ont pas cette possibilité.

- **Des discriminations en tant qu'employeur**

Au plan national, les agences d'emploi sont encore confrontées à des discriminations qui ne leur permettent pas de concourir sur un pied d'égalité avec d'autres formes d'emploi flexible. Ainsi, l'interdiction faite dans certains États européens de recourir à l'intérim en cas d'augmentation temporaire d'activité alors même que les entreprises ont la possibilité d'opter pour des contrats à durée déterminée.

- **Des préjugés et blocages culturels persistants**

Il existe encore des *a priori* tenaces concernant le rôle des agences d'emploi : déni de l'impact sur les créations d'emploi, préjugés relatif au degré de satisfaction des intérimaires. Cependant, plusieurs études universitaires, menées auprès des salariés intérimaires, réfutent l'essentiel de ces malentendus. Il semble, en effet, que les intérimaires soient très satisfaits de leurs relations avec les agences d'intérim en général (les taux de satisfaction allant de 70 % aux Pays-Bas à 90 % en France). Les intérimaires admettent par ailleurs que leur degré d'employabilité s'est amélioré grâce aux agences d'emploi (68 % en Belgique et 82 % en France) et sont globalement satisfaits de leur niveau de rémunération (80 % en France et 85 % en Belgique).

> La levée des obstacles : les effets positifs sur le marché du travail

Les projections réalisées montrent que si seulement deux des recommandations – la levée des interdictions sectorielles et l'élargissement des justifications de recours à l'intérim – étaient mises en œuvre dans seulement six pays de l'Union européenne, les effets seraient les suivants d'ici 2012 :

- **Davantage d'offres d'emploi** seraient proposées à un plus grand nombre de personnes. **570 000 emplois supplémentaires** pourraient voir le jour si les obstacles étaient levés, en plus des 1,6 million d'emplois que la profession pourrait créer en Europe, du simple fait de la croissance structurelle.
- **Une plus large contribution en matière d'insertion sur le marché du travail et l'intégration des publics « en difficulté »** : 37 % des 570 000 emplois supplémentaires qui verraient le jour seraient occupés par des jeunes, 15 % par des chômeurs de longue durée et 6 % par des seniors.
- **Une augmentation des recettes publiques** de l'ordre de 12,5 milliards d'euros. L'activité ainsi générée représenterait 8,9 milliards d'euros et la réduction des dépenses publiques, du fait des économies réalisées sur les allocations chômage, atteindrait quelque 3,6 milliards d'euros.
- **Un développement de la compétitivité pour les PME** : 150 000 emplois supplémentaires pourraient voir le jour d'ici à 2012 dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

> Les recommandations d'Eurociett

Afin de développer la contribution positive des agences d'emploi sur le marché du travail, Eurociett préconise notamment de :

- **lever les contraintes obsolètes** qui pèsent sur l'intérim : les interdictions sectorielles, les cas de recours à l'intérim, la limitation de la durée maximale des missions et les conditions de renouvellement de contrat ;
- **renforcer la coopération avec le service public de l'emploi (SPE)** et contribuer à la mise en œuvre de politiques actives sur le marché du travail ;
- **laisser l'initiative aux parties prenantes** : agences d'emploi, intérimaires, syndicats, entreprises clientes, gouvernements, municipalités et communautés territoriales.

3. L'intérim en France

3.1 Panorama de l'intérim en France

En 2006, les professionnels de l'intérim ont fait travailler l'équivalent de 602 828 salariés (ETP), soit 2,2 % de la population active. Les agences ont ainsi proposé à 2 millions de personnes 16 millions de missions. La profession constitue ainsi le premier employeur dans le secteur des services.

> Répartition par âge:

- 32 % des intérimaires ont moins de 25 ans (contre 8,2 % du nombre total des salariés)
- 7 % des intérimaires ont plus de 50 ans (contre 25 % du nombre total des salariés)

> Répartition par sexe:

- 27,7 % des intérimaires sont des femmes, 72,3 % des hommes (contre respectivement 45,8 % et 54,2 % du nombre total des salariés)

> Répartition par niveau d'études:

- Études secondaires: 48,8 %
- Niveau Bac: 44,7 %
- Études supérieures: 6,5 %

> Répartition des intérimaires par secteur d'activité

- Industrie: 45,5 %
- Tertiaire: 32,9 %
- BTP: 21 %

> Répartition des intérimaires par CSP

- Ouvriers qualifiés: 39,5 %
- Ouvriers non qualifiés: 39 %
- Employés: 12,4 %
- Professions intermédiaires: 7,2 %
- Cadres: 1,9 %

> Avant de trouver un travail, les intérimaires étaient:

- Chômeurs: 43 %
- Débutants ou étudiants: 34 %
- Non actifs: 10 %

L'intérim enrichit le contenu de la croissance en emplois en France

Lors des premiers signes conjoncturels favorables, l'incertitude économique persiste et la croissance présente des difficultés à se consolider. Les entreprises enregistrent les prémices d'un redémarrage mais dans un contexte incertain, celles-ci hésitent à embaucher. Le recours à l'intérim leur permet alors d'ajuster leur capacité de production. Dans ces conditions, l'intérim développe l'emploi tout en réduisant le délai de réaction de l'emploi à la croissance. D'après les statistiques de l'Unedic, au cours des 10 dernières années, 2,2 millions d'emplois salariés ont été créés en France, dont 280 000 emplois intérimaires. La contribution de l'intérim à la création d'emplois sur cette période représente ainsi 13 %. L'effet positif de l'intérim sur le développement de l'emploi en 2006 est tout à fait significatif: sur un total de 205 000 emplois, la contribution de l'intérim à la création d'emplois représente 17 %, avec 34 400 emplois intérimaires.

Les entreprises françaises considèrent l'intérim comme un facteur-clé de leur compétitivité

La souplesse qu'autorise l'intérim renforce la compétitivité des entreprises garantissant du même coup l'emploi au sein de celles-ci. Une étude du ministère du Travail* révèle que les agences d'emploi sont devenues un facteur essentiel de la compétitivité des entreprises. Dans un contexte international caractérisé par une concurrence accrue, il semble que le recours croissant à l'intérim permet à certains secteurs de résister et d'améliorer leur réactivité. Cette flexibilité accrue génère des gains de productivité, qui permettent de limiter les destructions d'emploi, voir de développer la création d'emplois.

*DARES - Emploi Industriel : le dernier creux conjoncturel sans influence sur la tendance des gains de productivité - Avril 2005

3.2 Les opportunités de créations d'emploi en France

Il existe en France, une limitation de recours à l'intérim dans le secteur public. Jusqu'en 2007, aucun texte de loi n'autorisait la mise à disposition de personnel de droit privé dans le secteur public. Mais il n'y avait aucune interdiction de recourir au travail temporaire.

La loi relative à la fonction publique de l'État du 11 janvier 1984, modifiée le 2 février 2007, prévoit la possibilité pour les administrations et les établissements publics administratifs de l'État de bénéficier de la mise à disposition de personnel de droit privé. Un décret du 26 octobre 2007 stipule que cette mise à disposition se justifie « *pour la réalisation d'une mission ou d'un projet déterminé qui ne pourrait être mené à bien sans les qualifications techniques spécialisées détenues par un salarié de droit privé.* »

Pour le travail temporaire, cette mise à disposition est confirmée dans le projet de loi relatif à la mobilité et au parcours professionnel dans la fonction publique.

Le recours à l'intérim en France est encadré par les motifs suivants :

- surcroît d'activité;
- emplois saisonniers;
- remplacement pour cause de maladie, de congés, ou en attente d'un recrutement permanent;
- complément de formation professionnelle;
- faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.

Les conclusions de l'étude « *Davantage d'opportunités d'emploi pour plus de personnes* » indiquent notamment que si ces limitations relatives aux motifs de recours étaient levées, les agences d'emploi pourraient créer en France, d'ici 2012, 132 366 emplois.

3.3 Une offre de services étendue pour les entreprises et les candidats à l'emploi

Depuis quelques années, le marché de l'emploi a profondément évolué. Il en va de même pour la profession du travail temporaire grâce, notamment, à la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui étend les compétences des entreprises de travail temporaire. Ainsi, la contribution de la profession à l'emploi change de dimension. Les professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi, élargissent leur expertise des métiers des ressources humaines. Ils enrichissent les services proposés aux intérimaires et aux candidats à l'emploi et répondent désormais aux différents besoins des entreprises utilisatrices.

- **Une expertise en ressources humaines**

Grâce à leur connaissance précise du tissu économique local, les 6 700 agences sont un observatoire idéal pour identifier les pénuries d'emploi ou recenser les métiers émergents. La mise à disposition rapide d'une main-d'œuvre immédiatement opérationnelle a généralisé l'utilisation de méthodes reconnues de sélection et d'évaluation des compétences, qui leur confèrent une véritable expertise dans ce domaine.

- **Le recrutement**

Depuis la loi du 18 janvier 2005, les agences d'intérim ont la possibilité de faire du recrutement en vue d'une embauche (en CDI ou en CDD). Les entreprises et les candidats à l'emploi bénéficient ainsi de l'expertise des professionnels de l'intérim en matière de recrutement et de leur connaissance du marché du travail et des bassins d'emploi. En outre, le savoir-faire des professionnels de l'intérim en matière de gestion prévisionnelle des emplois, d'évaluation des compétences et de formation, en font des partenaires qualifiés dans la gestion des ressources humaines.

- **L'accompagnement et le placement des demandeurs d'emploi**

La loi de cohésion sociale a offert la possibilité aux agences d'intérim, en tant qu'opérateur privé de l'emploi, de contribuer au SPE pour le placement et l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Ils agissent au côté de l'ANPE de l'Unedic, de l'AFPA et des services de l'État en charge de l'emploi. La profession souhaite dans le cadre du nouveau SPE continuer à contribuer en tant qu'opérateur privé.

3.4 La contribution de la profession à la sécurisation des parcours professionnels

En France, les dispositifs mis en œuvre par la branche apparaissent comme un modèle de flexicurité à part entière. Afin de juguler les effets indésirables de la discontinuité des missions, la profession a permis aux intérimaires de conserver certains droits, qu'ils acquièrent à l'occasion de chaque mission, et de sécuriser ces droits par-delà la nécessaire mobilité qu'implique cette forme de travail⁽¹⁾. À cet égard, les partenaires sociaux sont parvenus à s'affranchir du cadre statistique du contrat de travail et à raisonner dans celui, plus dynamique, d'un parcours professionnel.

• Assurer une continuité dans l'emploi...

L'action des agences d'intérim assure aux intérimaires une continuité dans l'emploi à partir d'opportunités limitées dans le temps. En accompagnant les intérimaires, elles sont en mesure, à grande échelle, de convertir une succession de missions en emplois à temps plein.

...et la transférabilité des droits

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.

D'autre part, l'ambitieuse politique de formation mise en œuvre par la profession permet aux intérimaires de renforcer leurs compétences et leur employabilité tout au long de leur passage dans l'intérim.

La mise en œuvre de la transférabilité des droits sociaux des intérimaires existe d'ores et déjà dans la profession et notamment dans la plupart des dispositifs paritaires de la branche : action sociale, prévoyance, formation professionnelle.

Le calcul des droits se réalise, au moins en partie, en fonction de l'ancienneté de l'intérimaire dans la profession. On peut donc considérer que cette ancienneté est comparable à des droits transférables au sein de la profession.

• Action sociale

La branche s'est dotée d'un service d'action sociale ouvert à tous les intérimaires. Des dispositifs plus spécifiques (aide aux vacances, à la mobilité, aide au logement) sont ouverts dès que l'intérimaire a acquis 600 heures au cours des 12 derniers mois, quelle que soit l'entreprise. En matière d'action sociale, il existe donc une transférabilité complète des droits des intérimaires.

• Prévoyance

Certaines prestations de prévoyance sont accessibles soit en comptabilisant une ancienneté dans une ETT soit dans la profession. Le congé de maternité nécessite, par exemple une ancienneté de 590 heures dans l'ETT ou de 1 400 heures dans la profession.

D'autres dispositifs sont accessibles en cumulant une ancienneté au niveau de la profession quelles que soient les entreprises (l'indemnisation du décès suite à un accident de trajet nécessite 1 800 heures au cours des 24 derniers mois).

(1) Source : Le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) dans le document de travail intitulé « Organisation du travail et Flexicurité à la Française » (oct.2006).

- **Formation**

Le CIPI (Contrat Insertion Professionnelle Intérimaire), le contrat de professionnalisation et les actions de formation « plan » sont accessibles sans ancienneté sur initiative de l'ETT.

Le CDPI (Contrat Développement Professionnel Intérimaire), qui a un objectif qualifiant (contrat de 175 à 450 heures) nécessite d'avoir été intérimaire pendant 450 heures toutes ETT confondues.

Le CIF (Congé Individuel de Formation) est quant à lui accessible à partir de 1 600 heures d'ancienneté dans la profession dont 600 heures dans la même ETT.

- **Le DIF**

Le DIF des intérimaires est en partie transférable : il est nécessaire d'avoir 2 700 heures d'ancienneté au cours des 24 derniers mois, dont 2 100 heures dans l'entreprise dans laquelle l'intérimaire fait sa demande.

Si en matière de formation, et en dehors du CDPI, l'acquisition des droits au sein de l'entreprise existe souvent, il est incontestable que la branche a mis en place depuis plusieurs années une transférabilité des droits visant à l'accès aux dispositifs de formation et qu'elle concourt, de ce fait, à la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires.