

Métiers 2025 : Bilan de la dernière décennie et perspectives pour l'emploi intérimaire

Septembre 2017

Edito de l'Observatoire

“ *Quels seront les métiers en intérim à l'horizon 2025 ? La question, essentielle dans un contexte de profonde mutation de l'environnement économique et des besoins en recrutement des entreprises, est au cœur de l'étude commandée par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement. Avec une ambition : livrer une analyse partagée entre les partenaires sociaux des évolutions de la dernière décennie pour mieux anticiper l'avenir.*

Les nouveaux facteurs réglementaires, les nouvelles formes d'emploi, les évolutions technologiques (robotisation, big data) créent aujourd'hui un environnement porteur de nombreux bouleversements.

Malgré les incertitudes liées à ce contexte, des organismes prospectifs de l'emploi tels que France Stratégie¹ et le Conseil d'orientation pour l'emploi² privilégient des trajectoires assez continues.

Notre analyse prospective croisant métiers et secteurs d'activité s'appuie sur ces travaux³ et permet d'identifier les éléments indispensables pour penser l'emploi, la formation et les parcours professionnels. Mais aussi d'anticiper au plus près des filières les impacts des grands facteurs de mutation de l'économie.

L'éclairage ainsi apporté est celui d'un acteur incontournable de l'intermédiation de l'emploi. Présent sur tout le territoire, dans tous les secteurs et employant plus de deux millions de personnes par an en France.

Dans quels secteurs les intérimaires de demain travailleront ils ? Leurs profils et qualifications seront ils identiques ? Comment la relation individuelle différencie-t-elle les agences d'emploi des plateformes numériques et des nouvelles formes d'intermédiation ?

Dans le débat sur l'avenir du travail en France notre Observatoire paritaire entend apporter sa contribution. ”

¹ Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications dit « Les métiers en 2022 » de France Stratégie (2015)

² Rapport « Automatisation, numérisation et emploi » du Conseil d'Orientation de l'Emploi (2017)

³ Les projections sectorielles proposées dans cette étude sont calées le scénario central du rapport de France Stratégie

Sommaire

Introduction 5

1. Le contexte institutionnel : le projet « Métiers 2025 » de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement 5
 1. Le projet « Métiers 2025 » 5
 2. La démarche : une étude en trois phases..... 6
2. Le contexte économique : les tendances lourdes affectant le fonctionnement des entreprises et la demande d'emploi 7
 1. Dans une économie pilotée par une demande complexe et versatile, les entreprises cherchent à concilier agilité et force de frappe pour organiser leur production 7
 2. La crise financière de 2008 7

Partie I. Les trajectoires de l'emploi salarié 9

1. Les trajectoires sectorielles de l'emploi au cours de la dernière décennie 10
 1. Les principales évolutions de la population et de l'emploi 10
 2. Les trajectoires sectorielles de l'emploi salarié et les écarts avec les projections réalisées en 2007 . 14
2. L'évolution de la composition des emplois 18
 1. Trajectoires et évolution de la structure des métiers 18
 2. Analyse des écarts constatés avec les projections de 2007 24
3. Analyse de l'évolution des formes d'emploi 27
 1. Évolution des formes d'emploi selon les secteurs d'activité..... 27
 2. Comparaisons internationales 31
 3. Les déterminants du recours aux formes d'emploi flexible 33
4. Conclusion de la première partie 34
 1. Analyse rétrospective des trajectoires de l'emploi salarié 34
 2. Enseignements et enjeux pour l'intérim 35

Partie II. Les trajectoires de l'emploi intérimaire37

1. Les trajectoires sectorielles de l'emploi intérimaire 38

1.	L'industrie	39
2.	La construction	51
3.	Les transports et la logistique.....	60
4.	Les autres activités tertiaires.....	67
2.	L'évolution des profils intérimaires.....	108
1.	Le recours à l'intérim selon les métiers.....	108
2.	L'évolution du profil des intérimaires.....	114
3.	L'évolution de l'offre des entreprises de travail temporaire	121
1.	Le marché du travail temporaire	121
2.	Acteurs et stratégies dans le travail temporaire	123
3.	Conséquences sur l'activité des ETT	131
4.	Conclusion de la deuxième partie	139

Partie III. Prospective de l'emploi intérimaire à l'horizon 2025141

1.	Les facteurs de changement susceptibles d'affecter la demande d'emploi intérimaire	144
1.	Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)	144
2.	Mutations des processus de production	144
3.	Évolution des formes d'emploi.....	145
4.	Modes de coordination ou de régulation	146
2.	L'approche prospective sectorielle	152
1.	Les perspectives de l'emploi intérimaire dans l'industrie	154
2.	Les perspectives de l'emploi intérimaire dans la construction	162
3.	Les perspectives de l'emploi intérimaire dans les transports et la logistique	165
4.	Les perspectives de l'emploi intérimaire dans les activités tertiaires	168
3.	Les conséquences sur les métiers et le profil des intérimaires.....	193
1.	Les projections de la demande d'emploi intérimaire	193
2.	Les évolutions attendues du profil des salariés intérimaires	201
4.	Les enjeux et les perspectives pour l'intérim de la prochaine décennie	204
1.	Rappel des principaux constats	204
2.	Les métiers de l'intérim en 2025	208

Introduction

Ce rapport s'inscrit dans une démarche prospective menée à l'horizon 2025 et pilotée par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement. Elle se situe dans le prolongement d'une précédente étude prospective réalisée en 2007 à l'horizon 2015. Cette démarche d'étude du travail temporaire s'inscrit dans un contexte d'actualisation des connaissances disponibles sur la trajectoire des emplois, des métiers et des secteurs, dans une économie qui vit des transformations rapides et profondes.

1. Le contexte institutionnel : le projet « Métiers 2025 » de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement

1. Le projet « Métiers 2025 »

En 2007, l'Observatoire du travail temporaire initiait un important travail d'analyse sur les perspectives d'évolution du travail temporaire à l'horizon 2015, publié sous le titre « L'emploi, l'intérim et les métiers à l'horizon 2015 »⁴.

La méthode retenue dans le cadre de cette démarche consiste à décrire dans un premier temps l'environnement économique de l'intérim à l'horizon de la projection, pour ensuite en traduire les conséquences sur l'activité de travail temporaire dans les différents secteurs de l'économie et pour un ensemble de métiers.

Alors que la branche du travail temporaire a relancé son Observatoire, il est apparu pertinent d'examiner les évolutions qui sont intervenues au cours de la dernière décennie et qui sont susceptibles de conduire à repenser le positionnement du travail temporaire dans l'économie de 2015 et des prochaines années.

⁴ À retrouver sur le site de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement : <http://observatoire-interim-recrutement.fr/>.

2. La démarche : une étude en trois phases

Le cabinet Quadrat-études, qui vient entre autre de réaliser une démarche d'étude-action sur les transformations de l'intérim en Ile-de-France⁵, propose une analyse des évolutions rencontrées par le travail temporaire au cours de la dernière décennie en s'appuyant notamment sur une approche comparative avec les projections réalisées pour l'OTT en 2007.

La démarche d'étude dresse un large état des lieux de l'intérim en 2015 qui comprend à la fois des éléments de mesure (effectifs intérimaires, profils...) et d'explication (comportements des entreprises utilisatrices, rôle de la formation sur les parcours...).

Comme en 2007, la partie finale est consacrée à la dimension prospective, car la compréhension de la période actuelle doit éclairer les choix de la branche. Cette analyse est aussi l'occasion de mener un nouvel exercice de projection de l'emploi à un horizon d'une dizaine d'années (2025) afin de mieux comprendre les orientations selon lesquelles le travail temporaire pourrait être amené à évoluer au cours de la prochaine décennie.

À l'instar de l'étude réalisée en 2007, la présente étude pose comme préalable à l'analyse du secteur de l'intérim un examen large de l'environnement économique et du marché du travail. C'est l'objet de la première phase de cadrage.

Ce rapport est la transcription des principaux résultats du projet dit « Métiers 2025 ». L'objet de cette première phase est de fournir les éléments de compréhension des mutations économiques utiles à l'analyse des tendances du marché du travail. Elle intègre notamment l'analyse des trajectoires de l'emploi au niveau sectoriel. Elle comporte donc une dimension d'évaluation au sens où elle présente l'analyse des écarts avec les projections réalisées en 2007 par l'Observatoire du travail temporaire.

Le projet a été mené selon les axes de recherche suivants :

- Fournir aux partenaires sociaux une lecture des évolutions de l'emploi total au cours de la dernière décennie (2005-2015) orientée sur les enjeux d'emploi,
- Réaliser une analyse approfondie de l'évolution de la composition de l'emploi selon les familles de métiers, les statuts d'occupation des emplois et autres dimensions pertinentes,
- Relier ces constats à une analyse de l'évolution des schémas organisationnels dans les principaux secteurs (sous-traitance, gestion de la flexibilité...),
- Proposer une analyse comparative des écarts constatés avec les évolutions envisagées en 2005 et de leurs conséquences sur l'emploi.

⁵ « Définition des enjeux en matière d'emploi, de compétences et de formation pour le travail temporaire en Île-de-France », rapport Quadrat-études pour le FAF.TT, 2015.

2. Le contexte économique : les tendances lourdes affectant le fonctionnement des entreprises et la demande d'emploi

1. Dans une économie pilotée par une demande complexe et versatile, les entreprises cherchent à concilier agilité et force de frappe pour organiser leur production

L'étude invite à prendre en considération certaines tendances lourdes dans lesquelles s'inscrivent les stratégies économiques. Pour les résumer, les transformations de fond qui viennent modifier substantiellement le cadre concurrentiel des entreprises sont les suivantes :

- Une demande finale plus complexe et plus versatile, en particulier pour les marchés professionnels,
- l'omniprésence du numérique dans les processus de conception et de fabrication des biens et des services, ainsi que dans les modes d'organisation des entreprises et des marchés,
- l'accroissement de la concurrence internationale sous l'effet de l'harmonisation des réglementations internationales et des évolutions des stratégies de l'ensemble des entreprises.

Ces mutations du cadre concurrentiel signifient pour les entreprises des critères de compétitivité profondément renouvelés. Pour ces dernières, un enjeu majeur est de parvenir à une organisation du travail qui permette de satisfaire une demande plus complexe et plus versatile, tout en maintenant au plus bas les coûts de conception, de fabrication et de distribution. L'adaptation au caractère erratique de la demande grâce à une flexibilité productive et stratégique (adaptation en temps réel aux variations de la commande, vigilance constante quant aux marchés et leurs évolutions...) et la capacité à la devancer par l'innovation (nouveaux procédés, mais aussi nouveaux usages...) s'imposent comme des leviers de compétitivité majeurs.

Pour répondre à ces exigences, les entreprises cherchent à définir leur portefeuille d'activité pertinent, ce qui les conduit à de fréquentes opérations de recentrage sur leur cœur de métier, parfois à des acquisitions d'activités complémentaires. Outre une amélioration de la valeur ajoutée de la production (meilleure expertise sur les produits, gains de productivité...), il est attendu de telles opérations qu'elles diminuent les coûts de fonctionnement. En particulier, les mouvements d'externalisation permettent de réduire la masse salariale de l'entreprise et de transformer des coûts fixes en coûts variables.

Ces modes de fonctionnement intrinsèquement labiles ont des conséquences nombreuses sur les besoins en termes d'emplois, de métiers et de compétences qui intéressent naturellement le secteur du travail temporaire.

2. La crise financière de 2008

La crise dite financière, dont les effets sur l'économie réelle se font massivement sentir en Europe à partir de 2008, est avant tout pour l'économie nationale une crise industrielle. En quelques

trimestres, la contraction des débouchés industriels sur la plupart des marchés a révélé les difficultés de l'offre nationale à maintenir un niveau suffisant de compétitivité dans un environnement économique fortement bouleversé.

Comme toutes les crises, la période a mis à jour des difficultés plus structurelles. En particulier, les entreprises industrielles ont éprouvé des difficultés à adapter leurs effectifs à des volumes de production forcément très chamboulés et certains dirigeants regrettaient l'absence de dispositifs performants de type accompagnement du chômage partiel. Les difficultés de gestion de la courbe de charge ont naturellement incité les entreprises utilisatrices à réévaluer leurs stratégies de recrutement et les modalités de recours au travail temporaire.

Plus profondément, pour de nombreuses entreprises industrielles internationalisées, la période a été marquée par un mouvement de réallocation de l'activité selon les différents sites de production. En témoigne par exemple, la part de la production automobile des constructeurs français réalisée sur le territoire national qui s'était réduite entre 1994 et 2004 de 70% environ à 56%⁶ et qui a connu une forte dynamique d'internationalisation au cours de la décennie suivante, conduisant le ratio à atteindre 24% en 2014 pour se stabiliser depuis cette date. À l'inverse, l'internationalisation a également conduit des constructeurs étrangers à localiser des activités en France⁷ mais le bilan de la période demeure une réallocation durable de la production vers les sites étrangers. Cette évolution ne s'est pas limitée à la filière automobile et on pourrait trouver de nombreux exemples d'évolutions similaires dans d'autres spécialités industrielles.

Les conséquences sur le marché du travail ont été massives, en particulier dans l'industrie manufacturière. Si la tendance à la baisse de l'emploi industriel ne s'est que modérément amplifiée, les modes de fonctionnement des entreprises ont significativement évolué. Les besoins de main d'œuvre sont apparus simultanément plus incertains dans la durée et plus pointus sur les compétences recherchées, rendant plus fortes les contraintes sur l'équation du recrutement.

Pour l'intérim, l'adaptation à cette nouvelle donne a d'abord eu des conséquences quantitatives et le nombre de missions de délégation de personnels dans les activités industrielles s'est fortement contracté (plus de 20% de baisse en 2009 de l'emploi intérimaire en etp). Cette trajectoire avait globalement été anticipée dans l'exercice mené par l'OTT en 2007. Mais les effets de la crise ont également porté sur des aspects qualitatifs, notamment sur la nature des missions recherchées (habilitations, compétences...) et sur leurs modalités de réalisation (relations entre les prestataires et les commanditaires...). Plusieurs années après ce choc conjoncturel, tout semble indiquer que ces transformations sont pérennes : l'évolution des positionnements des entreprises utilisatrices et de leurs schémas organisationnels, la recherche de compétences plus spécifiques...

La crise de 2008 peut donc être considérée comme un marqueur de ce nouvel environnement économique et social même si les transformations en cours procèdent forcément de mutations plus profondes de l'ensemble du marché du travail qui font l'objet de la partie suivante.

⁶ Source : Comité des Constructeurs Français d'Automobiles

⁷ Essentiellement, Toyota et Smart pour environ 300 000 véhicules en 2014.

Partie I.

Les trajectoires de l'emploi salarié

1. Les trajectoires sectorielles de l'emploi au cours de la dernière décennie

1. Les principales évolutions de la population et de l'emploi

Dans un premier temps, sont analysées les trajectoires des grands agrégats durant les dernières décennies : les variations de la population, dans ses différentes composantes (population totale, population active, actifs occupés...) sont rapprochées des évolutions de l'emploi (emploi total, emploi salarié...) afin d'éclairer les modifications des grands équilibres macro-économiques.

Si le dynamisme de la démographie française s'est maintenu, il concerne plutôt des tranches de population peu active ou inactive

La croissance démographique française ne fléchit pas. En effet, sur la longue période, la population progresse de près de 3 millions d'habitants à chaque décennie : alors qu'on a dénombré 2,9 millions d'habitants supplémentaires sur la période 1994-2004, la croissance démographique connaît une légère amplification entre 2004 et 2014 avec 3,5 millions d'habitants supplémentaires.

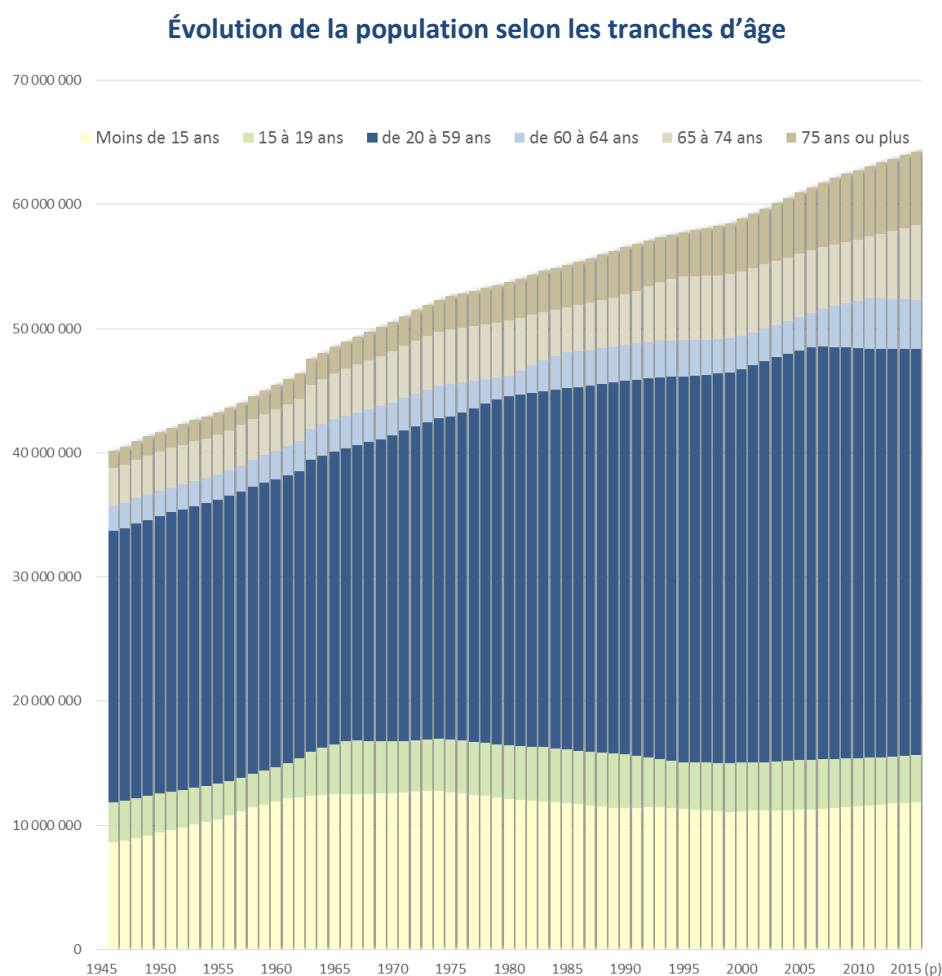
L'augmentation du nombre d'habitants observée sur la dernière décennie apparaît fort inégale selon les tranches d'âge. Le gain de population est principalement porté par les seniors en fin d'activité ou très âgés : on recense ainsi 1,4 million d'habitants supplémentaires dans la tranche des 60-64 ans et 1,1 million chez les 75 ans et plus. Plus marginalement, les jeunes en âge scolaire enregistrent également une croissance démographique (+ 0,4 million).

**Niveau et variation nette de la population totale selon les tranches d'âge
(millions de personnes)**

	1984	1994	2004	2014	1964- 1974	1974- 1984	1984- 1994	1994- 2004	2004- 2014
Population totale	54,9	57,6	60,5	64,0	4,3	2,6	2,7	2,9	3,5
Moins de 15 ans	11,9	11,4	11,2	11,8	0,3	-0,9	-0,5	-0,2	0,6
de 15 à 19 ans	4,3	3,8	4,0	3,8	0,4	0,1	-0,5	0,2	-0,2
de 20 à 59 ans	28,9	30,9	32,8	32,8	2,3	3,1	2,1	1,8	0,0
de 60 à 64 ans	2,7	2,9	2,6	4,0	0,0	0,1	0,2	-0,3	1,4
de 65 à 74 ans	3,7	5,0	5,2	5,7	0,8	-0,6	1,3	0,2	0,6
75 ans ou plus	3,4	3,5	4,8	5,9	0,5	0,8	0,2	1,2	1,1

Source : Insee, RGP

La population active (composée des personnes actives occupées et des personnes au chômage) a également légèrement progressé, avec 1,7 million d'actifs supplémentaires. Toutefois, cette augmentation reste inférieure aux variations constatées au cours des décennies précédentes. Parmi la catégorie des actifs, la progression concerne principalement les cohortes de baby-boomers affectés par le recul de l'âge de départ en retraite.



Source : Insee, RGP

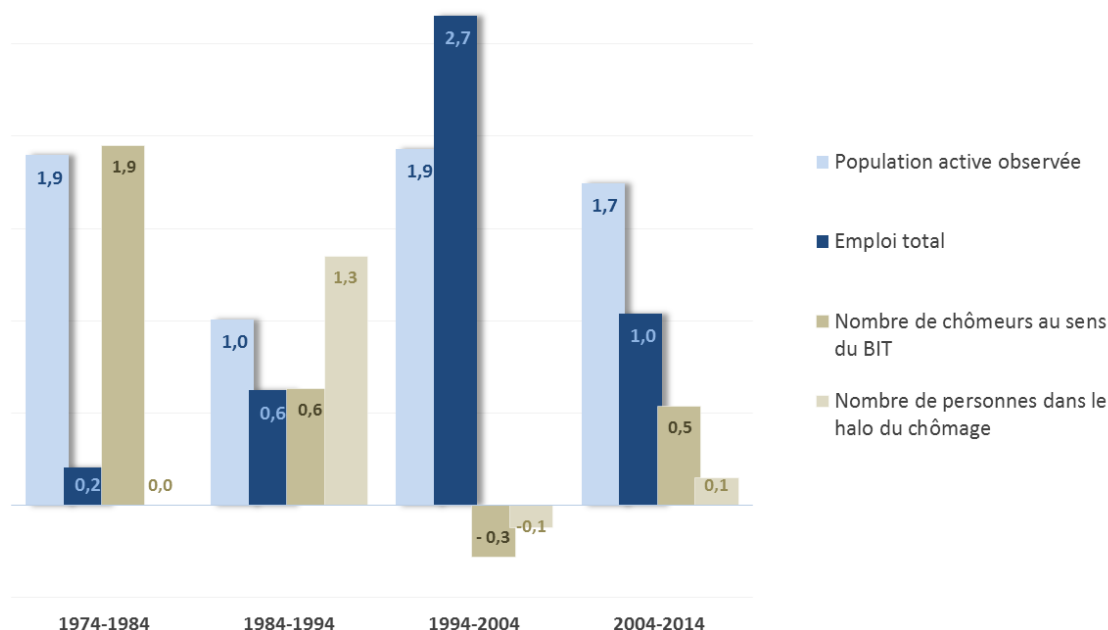
Le profil des courbes retraçant les évolutions de la population ci-dessus souligne ainsi la moindre progression des résidents les plus jeunes, en particulier dans les tranches d'âge qui admettent traditionnellement un taux d'emploi élevé.

La progression de l'emploi est demeurée nettement inférieure à celle de la population active sur la période 2004-2014

Au cours de la décennie 1994-2004, l'emploi a progressé plus rapidement que la population active, en bénéficiant notamment d'un recul du chômage et d'une évolution de la structure par âge de la population.

Cette évolution s'est inversée lors de la décennie 2004-2014. En particulier, le chômage a significativement progressé, de même que le « halo » autour du chômage qui rassemble les personnes souhaitant travailler mais classées comme inactives, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour travailler (deux semaines), soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi. Au total, l'accroissement du chômage et de son halo entre 2004 et 2014 expliquent pour plus d'un tiers le décalage entre la progression de la population active et celle de l'emploi total.

Variation nette des effectifs au cours des dernières décennies (en millions de personnes)



Sources : Insee, RGP et Division Emploi

Sont considérées comme au chômage au sens du BIT les personnes qui sont sans travail, disponibles pour travailler et à la recherche d'un travail. Les concepts de demandeur d'emploi de catégorie A et de chômeur au sens du BIT ne se recouvrent pas complètement.

La croissance de l'emploi a massivement concerné des formes d'emploi atypiques

Entre 2004 et 2014, la croissance démographique concerne davantage les inactifs, principalement des seniors, la population active quant à elle ne progressant que de 1,7 million de personnes. De plus, la période est marquée par une forte progression du chômage. Au total, la population active occupée n'a progressé que d'1,0 million de personnes.

Ces évolutions se sont traduites par une dégradation du ratio actifs / inactifs.

Niveau et variation nette de la population totale selon les tranches d'âge (millions de personnes)

	1984	1994	2004	2014	1974-1984	1984-1994	1994-2004	2004-2014
Population totale	54,9	57,6	60,5	64,0	2,6	2,7	2,9	3,5
Population de 15 à 64 ans	35,9	37,7	39,4	40,6	3,3	1,7	1,7	1,2
Population active	24,2	25,3	27,2	28,9	1,9	1,0	1,9	1,7
Chômeurs	1,9	2,6	2,3	2,8	1,9	0,6	-0,3	0,5
Emploi total	22,3	23,0	25,6	26,7	0,2	0,6	2,7	1,0
Emploi salarié	19,0	20,4	23,3	23,8	0,9	1,4	2,9	0,5
Emploi non salarié	3,3	2,5	2,3	2,8	-0,7	-0,8	-0,2	0,5

Sources : Insee, RGP et estimations d'emploi

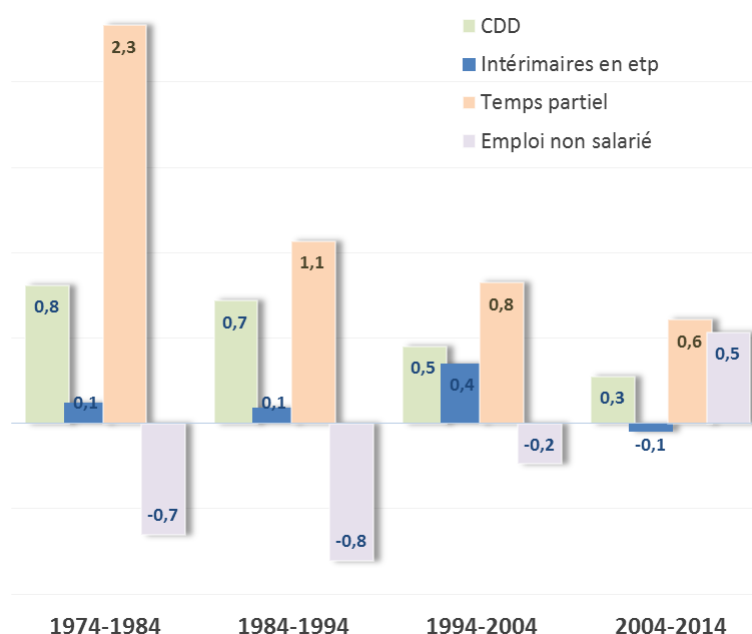
En outre, la progression de l'emploi est largement imputable à la progression de l'emploi non salarié : le nombre de travailleurs indépendants s'est accru de 0,5 million de personnes, ce qui représente la moitié des créations nettes d'emploi sur la décennie.

Ainsi, entre 2004 et 2014, la progression de l'emploi concerne essentiellement :

- L'emploi non salarié : le statut d'auto-entrepreneur apparu en 2009 vient dynamiser la croissance des travailleurs indépendants déjà entamée dans les activités tertiaires,
- Les salariés à temps partiel, mais cette hausse s'infléchit,
- Les personnes en CDD, dont la proportion semble se stabiliser.

La croissance de ces formes d'activité professionnelle a absorbé la totalité de la croissance de l'emploi. Par conséquent, le nombre de salariés en CDI et à temps plein n'a quasiment pas progressé au cours de la dernière décennie.

**Variation nette des formes d'emploi au cours des dernières décennies
(millions de personnes)**



Sources : Dares, Insee, estimations d'emploi et enquêtes emploi

À retenir

Trait marquant de la dernière décennie, la dégradation de la situation économique a fortement pesé sur les variations d'emploi. Au final, la progression de l'emploi est demeurée nettement inférieure à celle de la population sur la période 2004-2014, malgré le recul de l'âge à la retraite des baby-boomers. Les contraintes économiques se trouvent donc renforcées par une démographie défavorable à l'activité. Dans ce contexte, seules les formes d'emploi flexible (le CDD, le travail à temps partiel et le travail indépendant) ont progressé, le nombre de salariés en CDI et à temps plein n'ayant quasiment pas évolué au cours de la dernière décennie. La capacité limitée de l'économie à créer de nouveau des emplois après le choc de conjoncture indique clairement l'entrée dans un nouveau paradigme.

2. Les trajectoires sectorielles de l'emploi salarié et les écarts avec les projections réalisées en 2007

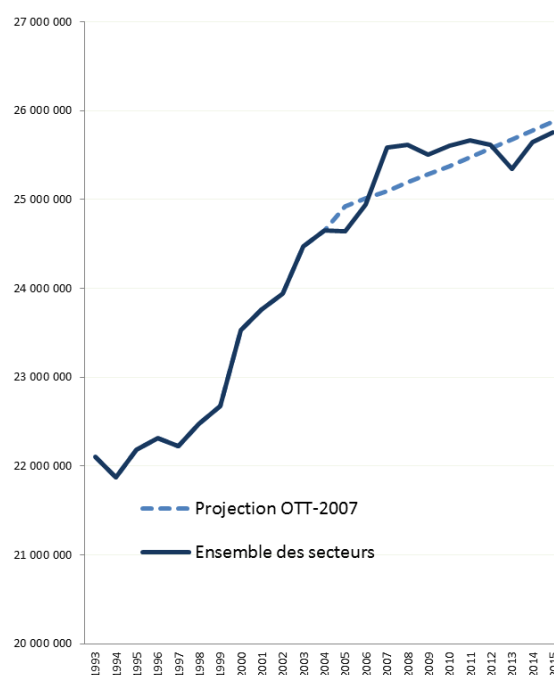
En 2007, l'Observatoire du travail temporaire avait réalisé des prévisions d'emploi à horizon 2015. Il s'agit dans cette section de comparer la trajectoire de l'emploi constatée sur la dernière décennie à ces prévisions, dans un premier temps de manière globale puis selon les principaux secteurs d'activité.

L'inflexion récente de la croissance de l'emploi total était globalement anticipée

L'emploi total en France s'est accru d'un million d'emplois supplémentaires entre 2004 et 2014. Cela représente une évolution légèrement inférieure aux anticipations réalisées dans l'étude OTT-2007, qui tablaient en effet sur une croissance d'1,1 million d'emplois.

La trajectoire de l'emploi telle qu'elle s'est réalisée a été forcément plus erratique que la projection, qui a été réalisée de façon linéaire. Cependant, il faut souligner le profil d'évolution particulièrement heurté qu'a suivi l'emploi total sur la dernière décennie par rapport à la décennie précédente. Ces fluctuations fortes s'expliquent par l'amplitude des conséquences de la crise financière de 2008.

Trajectoire de l'emploi total et projection OTT-2007



Sources : Insee et étude OTT-2007

Le mouvement de désindustrialisation s'est accéléré dans toutes les spécialités

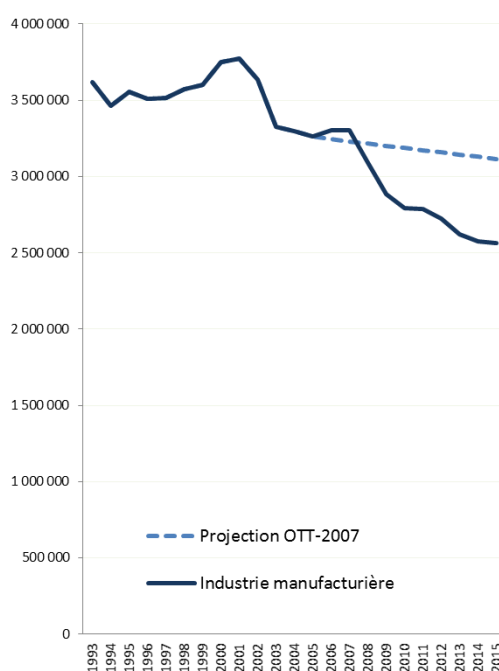
Le recul des effectifs dans l'industrie a été considérable et généralisé. En effet, près de 700 000 emplois ont été supprimés dans l'industrie manufacturière, soit largement plus que ce qu'anticipaient les projections qui s'établissaient à -200 000 emplois.

Ce décalage qui concerne toutes les spécialités industrielles de façon quasiment homothétique : le textile, le secteur automobile...

Cette baisse marquée de l'emploi industriel est liée au recul de la position de l'offre nationale sur des marchés désormais pleinement mondialisés : les industriels nationaux ont perdu des parts de marché sur la plupart des marchés industriels. Parallèlement, la proportion de la production réalisée en France par les entreprises multinationales, d'origine française ou étrangère, a fortement diminué.

Face à la concurrence des pays à bas coût de main d'œuvre, les industriels français sont conduits à redéployer leurs productions vers des produits à plus forte valeur ajoutée. Toutefois, ce redéploiement reste insuffisant et entraîne peu de créations d'emplois.

Trajectoire de l'emploi dans l'industrie manufacturière et projection OTT-2007

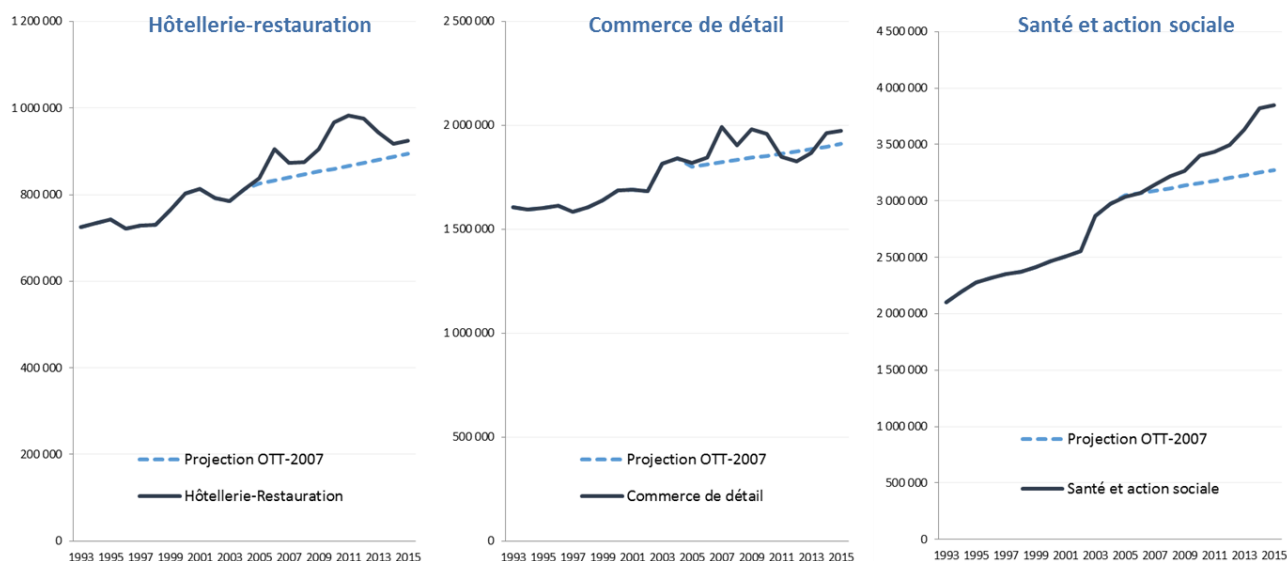


Sources : Insee et étude OTT-2007

L'emploi dans les services aux particuliers tiré par les arbitrages des ménages pour la santé et par le vieillissement de la population

La plupart des activités de services aux particuliers ont continué à créer des emplois. En particulier, la santé et l'action sociale constituent deux secteurs qui bénéficient des arbitrages des ménages et traduisent le vieillissement de la population. L'emploi dans ces deux secteurs a suivi un trend très favorable, nettement au-delà de la croissance anticipée en 2007. Dans l'hôtellerie-restauration et le commerce de détail, l'emploi a connu des fluctuations importantes sur la période. En dépit de ces fluctuations, le niveau atteint en 2015 est proche de celui qui était anticipé dans les travaux de 2007.

Trajectoire de l'emploi dans les principaux services aux particuliers et projection OTT-2007

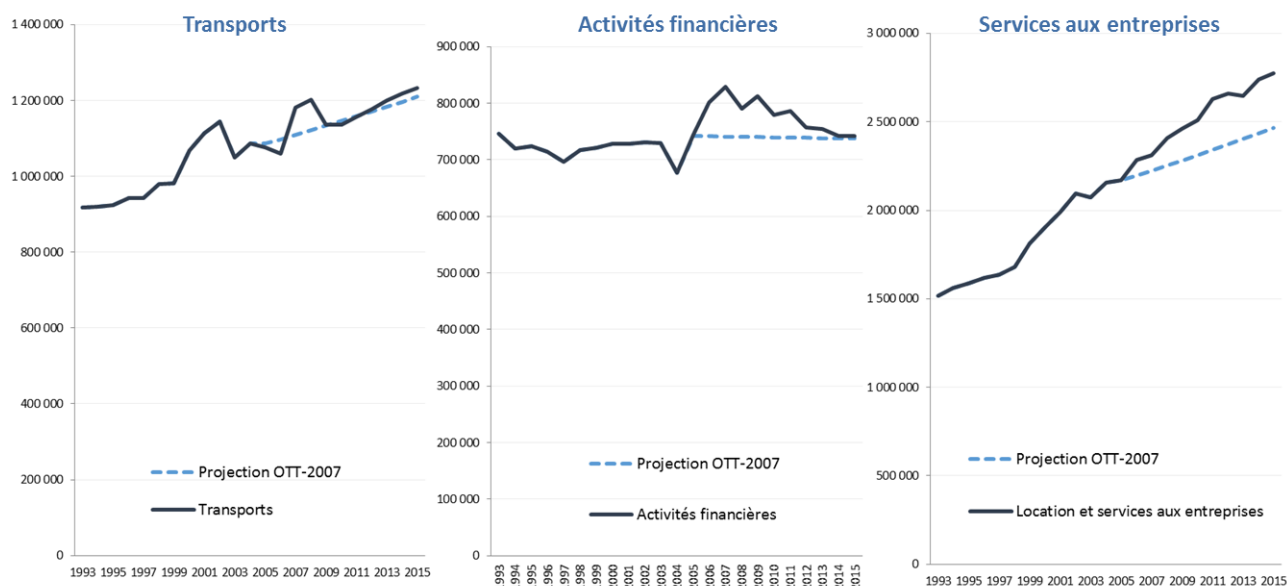


Sources : Insee et étude OTT-2007

L'externalisation continue de dynamiser l'emploi dans les services aux entreprises

La progression des effectifs dans les services de conseil et d'assistance (informatiques, juridiques, comptables, études...) se poursuit. L'emploi dans les autres services (nettoyage, sécurité...) reste également orienté à la hausse.

Trajectoire de l'emploi dans les principaux services aux entreprises et projection OTT-2007



Sources : Insee et étude OTT-2007

À retenir

Si l'inflexion récente de la croissance de l'emploi total était globalement anticipée dans les travaux de l'OTT de 2007, les évolutions constatées ont été plus erratiques que ce qui était anticipé. En outre, quelques trajectoires sectorielles se démarquent des prévisions : le mouvement de désindustrialisation a été plus profond, et l'essor de certaines activités tertiaires – les activités sanitaires et sociales et certains services aux entreprises – plus ample que prévu. Par rapport aux projections réalisées en 2007, la déformation sectorielle de l'emploi en faveur du tertiaire et au détriment de l'industrie est donc intervenue plus rapidement que prévu.

2. L'évolution de la composition des emplois

1. Trajectoires et évolution de la structure des métiers

Après l'examen des grandes évolutions sectorielles (section précédente), cette section présente une analyse avec une entrée métiers. Elle examine la trajectoire des principales familles de métiers, et l'effet sur la structuration par métier de l'emploi en France.

Les professions intermédiaires de la santé contribuent nettement au développement de l'emploi très qualifié, qui représente désormais la moitié de l'emploi en France

Les cadres constituent la catégorie socioprofessionnelle ayant connu la croissance la plus importante ces vingt dernières années : leur nombre a augmenté de moitié. Parmi eux, les ingénieurs et cadres techniques bénéficient du plus fort dynamisme, avec un doublement d'effectifs au cours de la période. L'emploi cadre représente aujourd'hui 17% de l'emploi total, contre 12% il y a vingt ans.

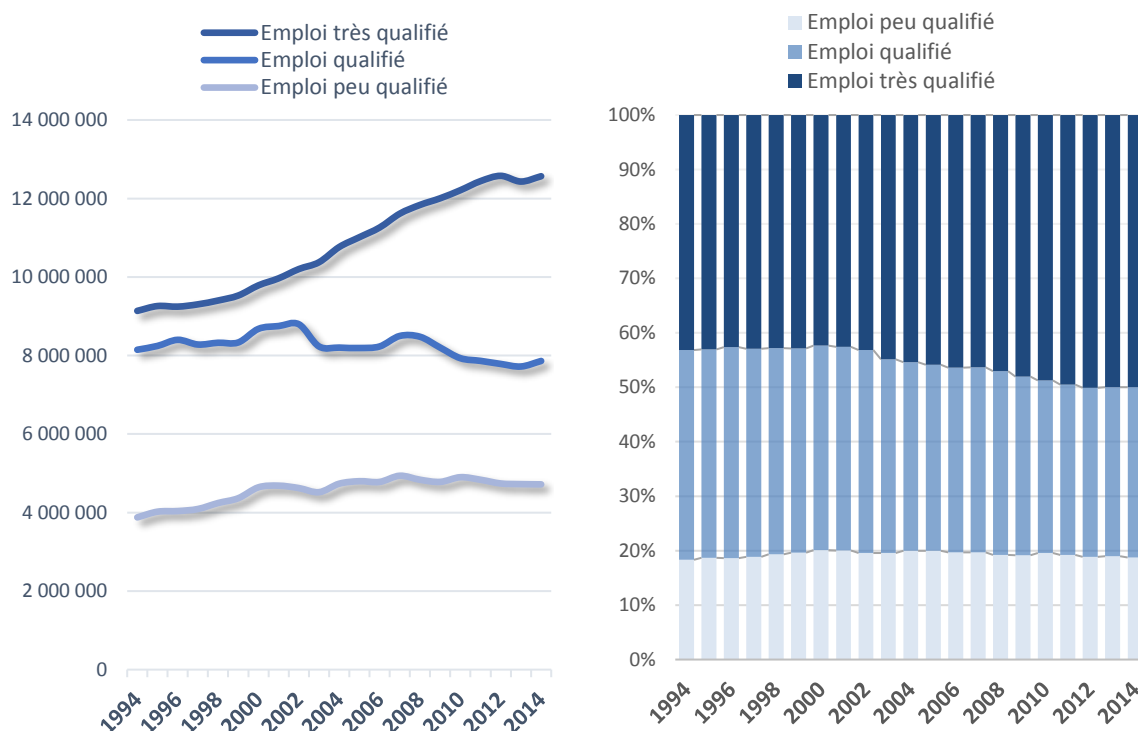
Si l'on ajoute à la population des cadres celle des chefs d'entreprise et des techniciens afin de considérer l'ensemble de l'emploi très qualifié, cet ensemble a connu une progression notable. Il concentre la moitié de l'emploi total, contre 43% en 1994.

À l'inverse, l'emploi peu qualifié (regroupant les ouvriers et les employés non qualifiés) voit ses effectifs augmenter faiblement et sa part dans l'emploi total stagner autour de 20% de l'emploi total : après une légère augmentation pendant la décennie 1994-2004, cette part tend à diminuer légèrement pendant la décennie suivante.

Exemple dans le secteur des activités juridiques, comptables et de conseil de gestion

Le secteur des activités juridiques, comptables et de conseil de gestion est un exemple de secteur ayant connu une transformation notable de sa structure de qualification, avec un fort développement des effectifs et de la part des emplois très qualifiés. Premièrement, le secteur a connu un doublement de ses effectifs de cadres en l'espace de vingt ans. Le développement de l'emploi cadre explique à lui seul la moitié de l'augmentation totale de ce secteur d'activité. Leur poids est désormais prépondérant avec 43% des salariés du secteur, contre un tiers en 1994. On note que ce personnel d'encadrement est largement constitué de profils à forte compétence technique (cadres administratifs, comptables et financiers, juristes...) plutôt que des postes de direction générale et de gestionnaires. Deuxièmement, la famille des techniciens a suivi une dynamique de croissance similaire, avec un doublement des effectifs sur la période. Parallèlement, le secteur d'activité a vu le nombre d'employés diminuer fortement : alors qu'ils représentaient un poids équivalent à celui des cadres dans le milieu des années 1990, les employés ont vu leur proportion tomber à 20% en 2014. L'évolution de la composition de l'emploi est donc clairement marquée par la progression de l'emploi productif, c'est-à-dire l'emploi très qualifié d'encadrement et technique, et par le recul des employés.

Évolution du nombre et de la part de l'emploi selon le niveau de qualification



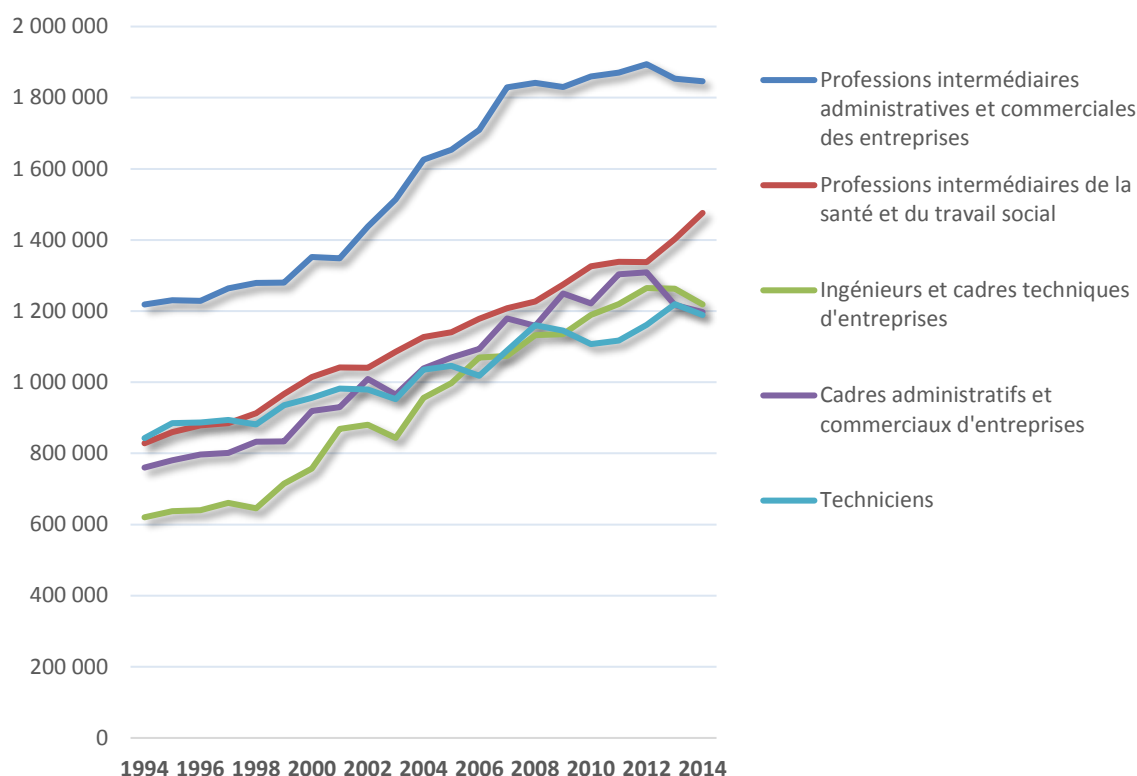
Source : INSEE, enquêtes Emploi

Durant la décennie 1994-2004, le développement de l'emploi très qualifié était tiré par les personnels administratifs et commerciaux et par les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, qui suivaient un trend très dynamique à la faveur de plusieurs facteurs, principalement les progrès technologiques, qui renforcent les besoins d'ingénieurs et de cadres techniques, et le renforcement des fonctions commerciales des entreprises.

À partir de la crise économique de 2008, la croissance de l'emploi très qualifié technique et d'encadrement en entreprise ralentit voire s'inverse.

Tiré par les besoins de santé de la population (vieillessement et augmentation des maladies chroniques), le nombre de professions intermédiaires de la santé quant à lui ne cesse d'augmenter. Sur la décennie 2004-2014, cette famille de métiers, composée principalement d'infirmiers diplômés d'État (IDE), apparaît désormais comme la principale contributrice en termes de création nette d'emploi très qualifié. L'augmentation du nombre d'IDE en activité s'explique en partie par la réévaluation du nombre de places en formation engagée au début des années 2000, passant de 18 500 en 2000 à 26 500 en 2001. La forte hausse des effectifs infirmiers s'est toutefois accompagnée d'une réduction de la durée moyenne de travail, notamment avec le passage aux 35 heures.

Évolution dans les principales familles de métiers d'emploi très qualifié en France



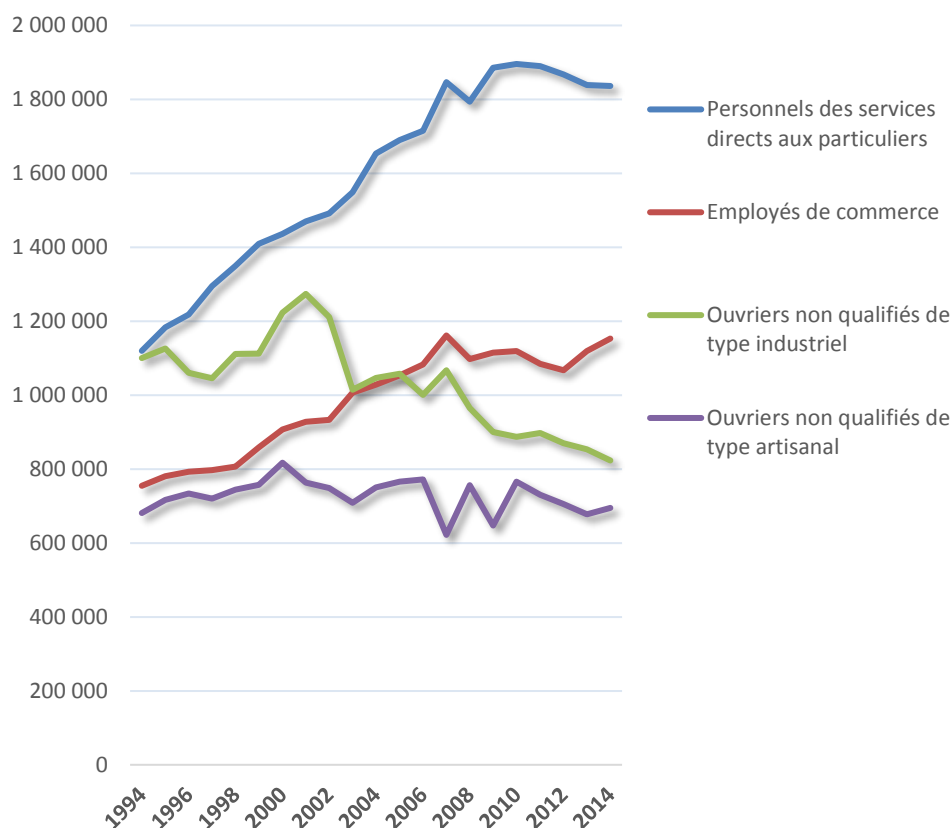
Source : INSEE, enquêtes Emploi

La dynamique de création d'emploi non qualifié que la France avait connue pendant la décennie précédente s'est essoufflée

Alors que l'objectif poursuivi jusque dans les années 1980 consistait plutôt à encourager les retraits d'activité, notamment avec les mécanismes de préretraite, les politiques de l'emploi ont marqué une nette inflexion à partir du milieu des années 1990. En effet, le constat est fait d'un décalage croissant entre les structures par qualification d'une part de la demande d'emploi, qui s'oriente vers les plus hauts niveaux de qualification, et d'autre part de l'offre d'emploi, parmi laquelle se maintient un nombre important de travailleurs à faible qualification. Les politiques publiques cherchent donc désormais à maintenir une quantité suffisante d'emplois non qualifiés pour limiter l'exclusion des moins qualifiés du marché du travail. En ce sens, des mesures successives ont pérennisé et élargi les allègements de cotisations sociales sur les bas salaires, qui ont soutenu la demande des entreprises sur ce type d'emploi.

L'emploi non qualifié a connu des évolutions très disparates selon le secteur. S'il a diminué chez les ouvriers industriels, il s'est stabilisé parmi les ouvriers de type artisanal et a connu une forte progression chez les employés, parmi lesquels les employés de commerce et les personnels des services directs aux particuliers. Cette progression a toutefois connu une nette inflexion à compter de la crise économique de 2008.

Évolution dans les principales familles de métiers d'emploi peu qualifié en France

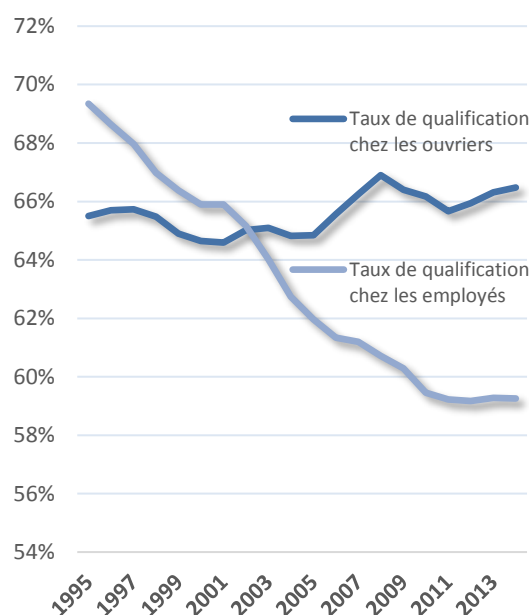


Source : INSEE, enquêtes Emploi

Avec le développement considérable des emplois non qualifiés dans le commerce et les services à la personne, le taux de qualification (qui mesure le rapport entre les emplois qualifiés et non qualifiés) des employés s'est considérablement dégradé : si on comptait 70% d'emplois qualifiés chez les employés en 1994, cette proportion a chuté de plus de 10 points en l'espace de vingt ans.

Le taux de qualification ouvrière a quant à lui fluctué sur la période pour retrouver en 2014 une valeur proche de celle observée en 1994, soit autour de 66%.

Évolution du taux de qualification en France



Source : INSEE, enquêtes Emploi

La structure des métiers s'est considérablement recomposée

Depuis vingt ans, trois familles de métiers ont enregistré des pertes d'emploi significatives.

- Les populations d'ouvriers industriels d'une part, et d'employés administratifs d'entreprise d'autre part, se sont réduites respectivement de 450 000 emplois en l'espace de vingt ans.

Plus précisément, ce sont, s'agissant de l'industrie, les effectifs d'ouvriers du textile et du cuir (-180 000 emplois), des ouvriers qualifiés de la maintenance (-160 000) et des ouvriers non qualifiés des industries de process (-150 000) qui accusent le plus fort recul. Chez les employés administratifs, les disparitions d'emploi se trouvent très concentrées sur le métier de secrétaire, qui enregistre à lui seul une baisse de 320 000 emplois sur les deux dernières décennies.

- Les agriculteurs et éleveurs ont quant à eux connu une diminution de 300 000 emplois au cours des vingt dernières années.

À l'inverse, trois familles de métiers ont connu la plus forte évolution à la hausse sur les deux décennies, avec pour chacune une augmentation d'environ 650 000 emplois par rapport à 1994. Il s'agit :

- des professionnels des services aux particuliers (aides à domicile et aides ménagères),
- des professions intermédiaires de la santé et du travail social (notamment les aides-soignants et les infirmiers),
- ainsi que des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, ingénieurs de l'informatique...).

Ainsi, il y a vingt ans, la structure des métiers en France était caractérisée par la forte présence de cinq familles de métiers, qui concentraient à elles seules 8 millions d'emplois :

- des ouvriers qualifiés de type industriel et de type artisanal (respectivement autour de 1,4 million d'emplois, soit un total 2,8 millions d'emplois),
- des employés administratifs d'entreprise (2,0 millions d'emplois),
- des employés civils et agents de service de la fonction publique (1,9 million d'emplois)
- et dans une moindre mesure des professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (1,2 million d'emplois).

En 2014, cette structure apparaît profondément renouvelée. En effet, les cinq principales familles de métiers (qui totalisent toujours 8 millions d'emplois environ) sont désormais :

- les employés civils et agents de service de la fonction publique (2,3 millions d'emplois soit +440 000 emplois par rapport à 1994),
- les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (1,8 million d'emplois soit +600 000),
- les personnels des services directs aux particuliers (1,8 million d'emplois soit +720 000),
- les employés administratifs d'entreprise (1,5 million d'emplois soit un recul de 480 000),
- et les professions intermédiaires de la santé et du travail social (1,4 million d'emplois soit +650 000).

Effectif et variation nette de l'emploi dans les principales familles de métiers en France

	2014	1994	1994-2014
Employés civils et agents de service de la fonction publique	2 360 000	1 920 000	440 000
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	1 850 000	1 250 000	600 000
Personnels des services directs aux particuliers	1 840 000	1 110 000	720 000
Employés administratifs d'entreprise	1 520 000	1 990 000	-480 000
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1 480 000	830 000	650 000
Ouvriers qualifiés de type artisanal	1 310 000	1 390 000	-90 000
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	1 220 000	590 000	630 000
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	1 200 000	760 000	440 000
Techniciens	1 190 000	840 000	340 000
Employés de commerce	1 150 000	740 000	410 000
Ouvriers qualifiés de type industriel	1 060 000	1 490 000	-430 000
Instituteurs et assimilés	970 000	790 000	180 000
Ouvriers non qualifiés de type industriel	820 000	1 210 000	-390 000

Source : INSEE, enquêtes Emploi

À retenir

Les services aux particuliers représentent le secteur ayant le plus contribué à la croissance de l'emploi sur les deux dernières décennies : +720 000 emplois d'aides à domicile et d'aides ménagères. Ce développement correspond à une demande sociale dynamique dans le domaine de la petite enfance et des personnes âgées, et a été soutenu par les mesures publiques. Le deuxième secteur le plus fortement contributeur à la croissance de l'emploi est celui de la santé et de l'action sociale, qui a créé 650 000 emplois en premier lieu d'infirmiers et d'aides-soignants. Ce secteur est également tiré par la démographie (vieillesse, maladies chroniques) et financé en partie par les pouvoirs publics.

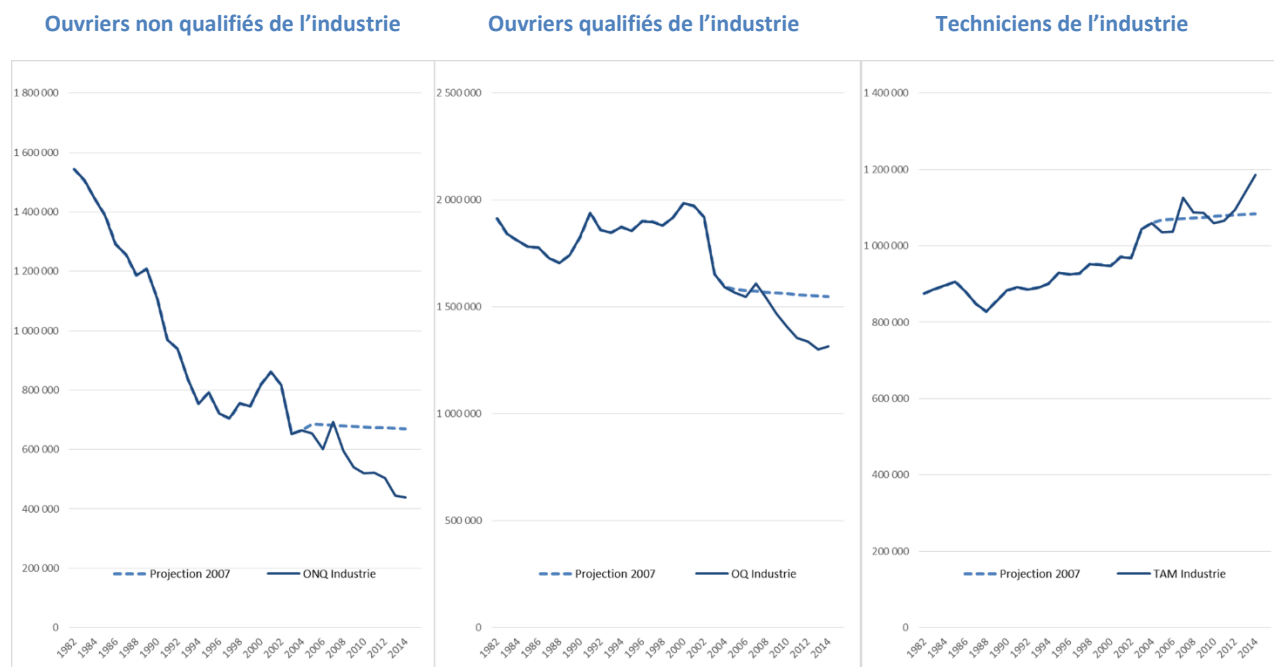
2. Analyse des écarts constatés avec les projections de 2007

À l'instar de l'entrée sectorielle, l'analyse des évolutions de l'emploi avec une entrée métier permet de réaliser une comparaison avec les prévisions de l'OTT en 2007. Pour rappel, l'emploi total en France s'est accru d'un million d'emplois entre 2004 et 2014, soit une trajectoire très légèrement inférieure aux anticipations réalisées dans l'étude OTT-2007. Le décalage constaté sur l'ensemble des métiers est, par construction, égal à l'écart de prévision calculé sur l'ensemble des secteurs. En revanche, l'évolution de la composition sectorielle de l'emploi (fléchissement significatif de l'activité industrielle, accroissement significatif des effectifs de quelques activités tertiaires...) contribue à réduire les besoins d'emploi pour certains métiers ou, au contraire, à accroître les difficultés des employeurs pour trouver des candidats dans d'autres professions.

Les métiers de l'industrie ont globalement subi les mutations structurelles des organisations

Dans l'industrie, les décalages constatés sur les trajectoires des effectifs concernent les deux ensembles d'ouvriers, qualifiés et non qualifiés. Ces évolutions concernent l'ensemble des spécialités industrielles, y compris les secteurs à forte valeur ajoutée qui pouvaient encore apparaître au début des années 2000 comme des domaines dans lesquels les fabricants français semblaient relativement abrités de la concurrence internationale.

Trajectoire de l'emploi dans les familles de métiers de l'industrie et projection OTT-2007



Sources : Traitement Quadrat-études sur données de l'enquête emploi Insee et étude OTT-2007

Le recul plus fort qu'anticipé des effectifs d'ouvriers dans l'industrie s'explique d'abord par la contraction de l'activité qui s'est révélée plus intense que dans les hypothèses formulées pour la projection sectorielle réalisée en 2007. Cela s'explique notamment par l'ampleur inattendue des conséquences de la crise financière sur les organisations et sur leur caractère durable, en particulier

l'effet de cliquet sur les mutations des transformations industrielles. Ainsi, la trajectoire à la baisse des effectifs d'ouvriers qualifiés, qui pouvait alors encore sembler être la conséquence d'un effet de cycle conjoncturel, ne s'est pas redressée dans les années qui ont suivi la crise.

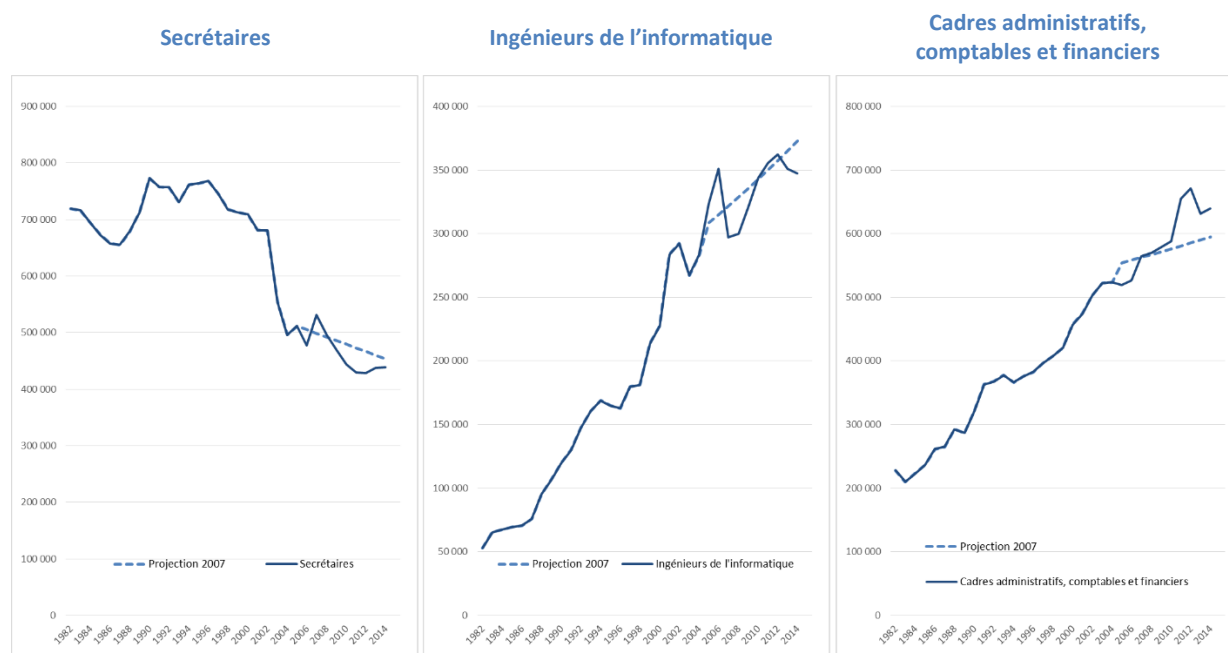
Pour les ouvriers non qualifiés, une partie du décalage s'explique également par la contraction globale des effectifs supérieure aux anticipations. De plus, les hypothèses formulées lors de la projection réalisée en 2007 intégraient l'idée selon laquelle la part de cette catégorie d'emplois dans les effectifs atteignait une asymptote car on pouvait difficilement envisager de modification des processus de production conduisant à la réduction de ces postes (tâches non automatisables...). Le reste de la différence provient essentiellement de la dynamique d'externalisation vers des opérateurs extérieurs à l'entreprise, parfois vers des prestataires de services, ou plus souvent des entreprises de travail temporaire.

Enfin, pour illustrer le déplacement du centre de gravité de l'industrie vers des activités à plus forte valeur ajoutée, on remarquera que la trajectoire des effectifs de techniciens et d'agents de maîtrise de l'industrie (ainsi que celle des ingénieurs et cadres de l'industrie non reproduite dans les graphiques ci-dessous) a enregistré une augmentation supérieure aux anticipations.

Les métiers des services aux entreprises

Dans les services aux entreprises, l'élévation du niveau de qualification des salariés s'est poursuivie à un rythme proche des anticipations formulées en 2007. Le recul des effectifs de secrétariat et d'assistantat était globalement anticipé même si l'évolution des contours des métiers rend ces comparaisons quantitatives insuffisantes pour expliquer les transformations à l'œuvre dans cet ensemble de professionnels.

Trajectoire de l'emploi dans les familles de métiers des services et projection OTT-2007



Sources : Traitement Quadrat-études sur données de l'enquête emploi Insee et étude OTT-2007

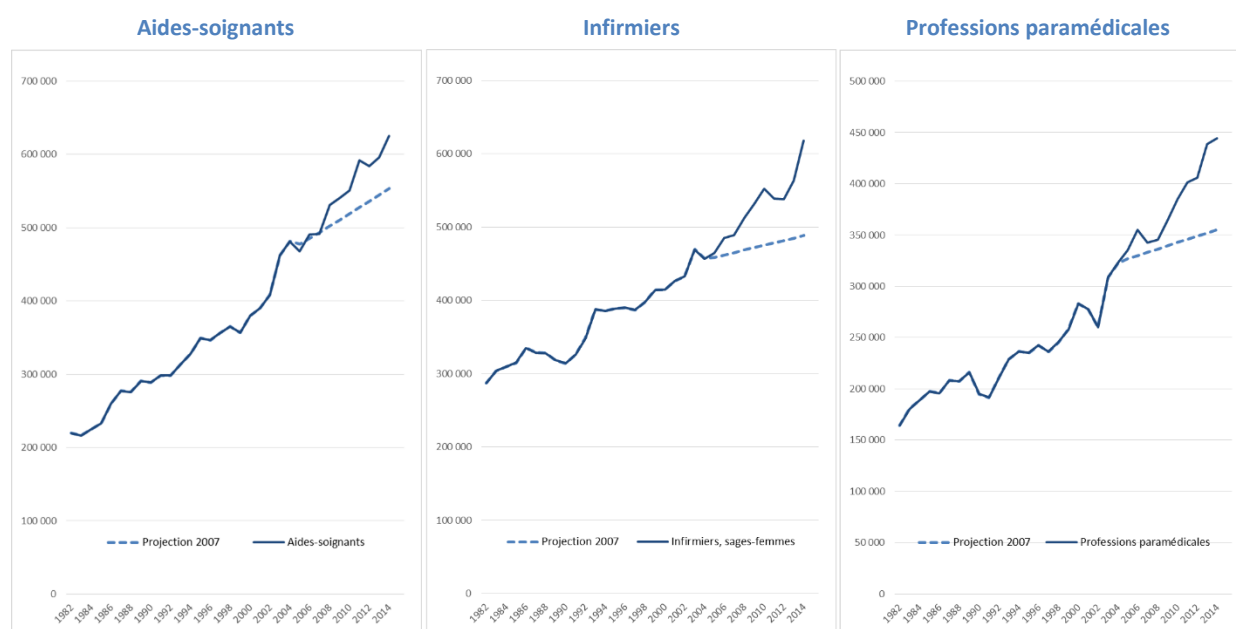
Pour les professionnels fortement qualifiés, la hausse des effectifs s'est globalement poursuivie, souvent d'une façon conforme aux anticipations (les ingénieurs de l'informatique par exemple), parfois plus rapidement (cadres administratifs, comptables et financiers, d'étude et de recherche...).

Au final, malgré le contexte économique fortement contraint, les transformations des organisations se sont poursuivies et ont eu largement recours aux métiers hautement qualifiés.

Les métiers des domaines sanitaires et sociaux

Le fort dynamisme des activités sanitaires s'est traduit par une progression assez nette des effectifs dans les métiers concernés. Cette évolution concerne notamment les métiers présentés dans les graphes ci-dessous (aides-soignants, infirmières, professions paramédicales), mais l'ensemble des professions concernés. Des travaux complémentaires ont montré que cette trajectoire était à la fois imputable au maintien de l'essentiel de l'effort des financements publics et également à la contribution croissante des ménages aux dépenses de santé.

Trajectoire de l'emploi dans les métiers des activités sanitaires et projection OTT-2007



Sources : Traitement Quadrat-études sur données de l'enquête emploi Insee et étude OTT-2007

À retenir

Les écarts avec les projections de 2007 sont moins importants lorsqu'on considère les métiers plutôt que les secteurs d'activité. L'explication tient pour partie aux réallocations d'emplois entre secteurs suite à la révision des réorganisations productives, notamment l'externalisation. Par exemple, certains emplois autrefois classés dans l'industrie relèveraient désormais du tertiaire puisqu'ils sont désormais rattachés aux prestataires. L'examen des déformations de l'emploi selon les catégories de métiers montre que les transformations de l'emploi au bénéfice de profils très qualifiés se sont poursuivies malgré la persistance d'une situation conjoncturelle contrainte.

3. Analyse de l'évolution des formes d'emploi

1. Évolution des formes d'emploi selon les secteurs d'activité

Après avoir examiné successivement les principales évolutions de l'emploi à travers une entrée secteurs et métiers, on cherche désormais à appréhender les transformations au regard des formes d'emploi. Cette analyse sera déclinée par secteurs d'activités.

La progression des emplois dans les formes flexibles s'infléchit mais se poursuit

La pratique des entreprises en termes de statut d'emploi a considérablement évolué sur la longue période. Depuis le milieu des années 1980, les entreprises ont tendance à se recentrer sur un noyau dur d'emplois permanents et à développer des formes d'emploi flexible : flexibilité contractuelle (CDD, intérim, sous-traitance, prêt de main d'œuvre...) et plus encore flexibilité du temps de travail (variabilité des horaires, travail à temps partiel, annualisation du temps de travail...).

Le nombre de contrats à temps partiel et de CDD s'est fortement accru sur la longue période. Pour autant, le rythme de croissance de ces formes d'emploi tend à ralentir depuis le début des années 2000.

- Plus de 4,6 millions de salariés travaillent à temps partiel en 2014. Par rapport à 2004, ce chiffre représente +600 000 contrats supplémentaires et une part dans l'ensemble de l'emploi passant de 16% à près de 18%. Entre 1994 et 2004, cette progression avait été de +700 000 emplois, la part passant de 14,5% à plus de 16% des emplois.
- 2,1 millions de personnes travaillent en CDD en 2014. La variation nette s'établit à +240 000 contrats et une part dans l'ensemble de l'emploi passant de 7,5% à 8,0% entre 2004 et 2014, contre une progression de +370 000, et une part passant de 6,4% à 7,5% entre 1994 et 2004.

L'emploi intérimaire a connu les évolutions suivantes :

- En 2014, l'emploi intérimaire comptait un peu plus de 530 000 etp⁸. Entre 2004 et 2014, ce nombre a connu une évolution limitée. Cette évolution entraîne une baisse du poids relatif de l'intérim dans l'emploi total, passant de 1,9% à 1,8% sur la période.
- Au cours de la décennie précédente en revanche, le nombre d'etp intérimaire avait connu une augmentation notable : +225 000 etp, soit une progression du taux de recours de 1,0% à 1,9% de l'emploi total.

S'agissant des autres contrats de travail à durée limitée :

- En 2014, les contrats d'apprentissage représentaient 360 000 contrats soit 1,4 % de l'emploi total. Ce nombre est en progression régulière depuis le début des années 1980. Ciblé sur les jeunes de 16 à 25 ans, ce contrat est juridiquement un CDD (dont la durée dépend de la formation suivie) ou depuis 2013, un CDI avec période d'apprentissage. Il est particulièrement répandu dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration et de la construction.
- Créé en 2004, le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation en alternance d'une durée de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois sous conditions), dont peuvent bénéficier les

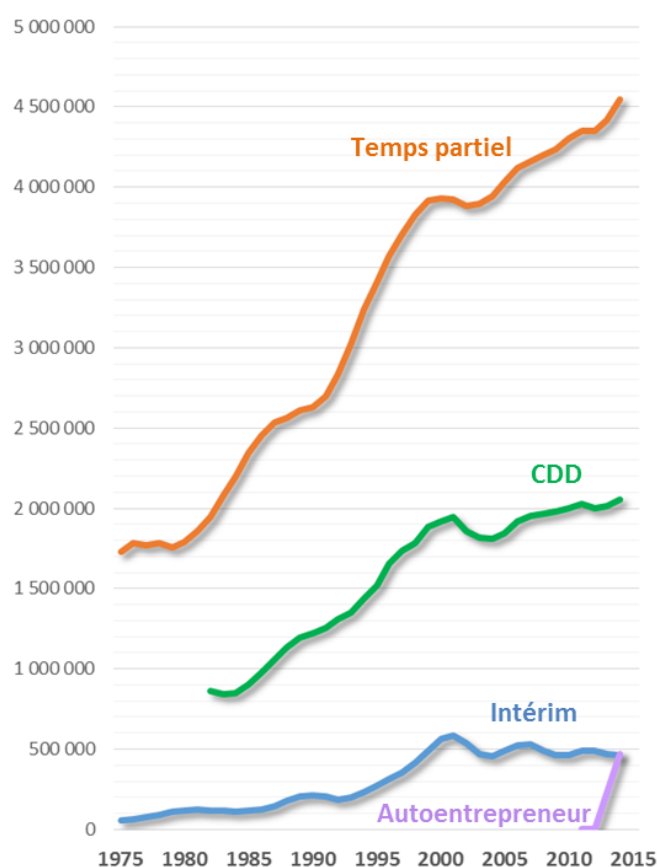
⁸ Dares, exploitation des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim. À la fin 2016, les statistiques mensuelles de la Dares indiquait une forte progression de l'emploi intérimaire qui dépassait 640 000 etp.

jeunes de 16 à 25 ans, les demandeurs d'emploi ou les personnes en insertion. Il a réalisé en 2014 environ 177 000 embauches, notamment dans les activités tertiaires (administratif, informatique...), outre l'industrie et l'hôtellerie-restauration.

- Le contrat de service civique a été créé en 2010, les pouvoirs publics ayant fixé un objectif de 150 000 jeunes en 2017. En 2014, seuls 35 000 jeunes sont dans ce dispositif. Destiné à effectuer des missions d'intérêt général, il se caractérise par une absence de lien de subordination entre le volontaire et la structure, une organisation du temps de travail assez flexible, et un cumul possible entre statuts salarié et étudiant.

L'emploi non salarié s'est quant à lui accru de +500 000 emplois entre 2004 et 2014. Dans cet ensemble, le statut d'auto-entrepreneur a fait son apparition en 2009 et comptabilise désormais 470 000 personnes immatriculées, dont la moitié seraient actives économiquement. On recense par ailleurs 230 000 travailleurs détachés en 2014 (selon le ministère du travail).

Évolution des effectifs selon les formes d'emploi



Source : INSEE, enquêtes Emploi

Dans l'industrie manufacturière, le recours à l'intérim s'est largement diffusé avant de subir la crise

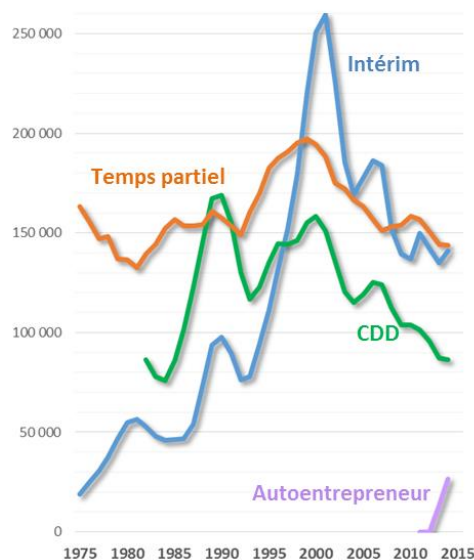
Le recours à l'intérim dépasse le recours aux CDD depuis le milieu des années 1990 : plus de 5% des emplois sont occupés par des intérimaires, avec un taux de recours assez homogène selon les activités, tandis que moins de 4% sont des CDD (contre 8% dans l'ensemble de l'économie).

Plusieurs éléments expliquent la diffusion notable de l'intérim dans ce secteur d'activité :

- La capacité des ETT à cerner les besoins et à proposer des candidats adéquats,
- Le choix des EU de déléguer des contraintes administratives et de gestion aux ETT (contractualisation, habilitations...),
- La nécessité d'optimiser la gestion de la courbe de charge et la réactivité de la formule,
- La relative substituabilité des compétences recherchées et les besoins des EU de salariés en grand nombre.

L'ensemble des formes flexibles d'emploi décroît depuis les années 2000, en lien avec la conjoncture défavorable de l'emploi global dans l'industrie manufacturière.

Évolution des différentes formes d'emploi dans l'industrie manufacturière



Source : INSEE, Enquête emploi, 1975-2014

Dans la construction, la progression des différentes formes d'emplois flexibles est concurrencée par de nouveaux statuts

Le recours à l'intérim est également traditionnellement plus intensif dans le secteur de la construction comparativement à l'ensemble de l'économie. On compte en effet 4% d'intérimaires dans l'ensemble du secteur (et jusqu'à 5% dans les travaux publics), contre moins de 2% dans l'ensemble de l'économie. A l'inverse, les autres formes d'emploi flexible sont moins diffusées : autour de 3% de CDD et 5% de contrats à temps partiel, contre respectivement 8% et près de 18% dans l'ensemble de l'économie.

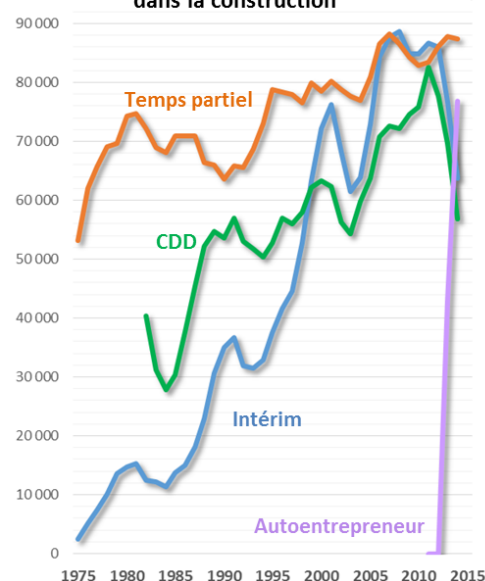
Des spécificités sectorielles contribuent à expliquer le recours élevé à l'intérim dans la construction :

- L'intensification de la concurrence,
- L'ampleur des projets et des incertitudes quant à la tenue de l'échéancier des chantiers,
- Le souhait de déléguer une partie des contraintes administratives et de gestion.

Le fonctionnement du secteur connaît cependant des modifications d'ampleur :

- D'une part, une nette dégradation de la conjoncture de l'emploi global,
- D'autre part, une propension élevée de ce secteur d'activité à accueillir de nouvelles formes d'emploi : les travailleurs détachés (un tiers exerceraient dans le BTP), et les autoentrepreneurs (plus de 75 000 autoentrepreneurs, soit trois fois plus que dans l'ensemble de l'économie), surtout dans le

Évolution des différentes formes d'emploi dans la construction



Source : INSEE, Enquête emploi, 1975-2014

second œuvre (peinture, électricité et plomberie...).

Dans les activités tertiaires, un recours massif aux CDD et aux contrats à temps partiel

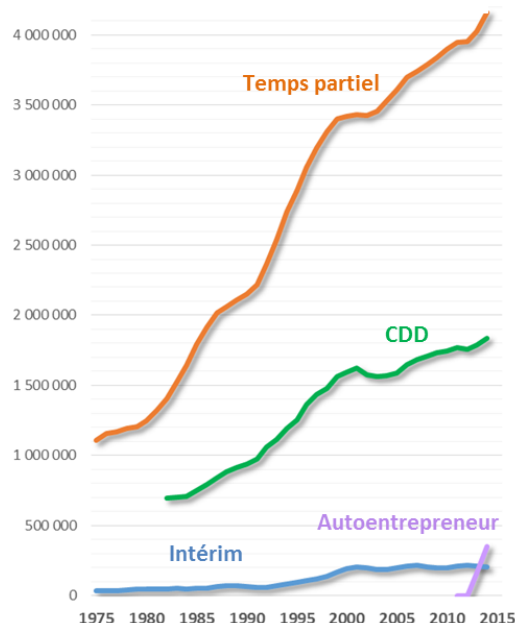
Dans les activités tertiaires, les entreprises se caractérisent par un recours important aux contrats à temps partiel et aux CDD. En effet, dans l'ensemble des activités tertiaires en 2014, les taux de recours aux CDD et aux contrats à temps partiels dépassent ceux observés dans l'ensemble de l'économie :

- Le temps partiel conséquent au temps partiel, avec plus de 21% des emplois contre 18% dans l'ensemble de l'économie,
- S'agissant des CDD : 9%, contre 8% dans l'ensemble de l'économie.

Dans ce domaine d'activité, le recours aux CDD et aux contrats à temps partiel croît sur les deux dernières décennies à un rythme similaire. Sur la longue période, malgré la conjoncture favorable du secteur portée par le mouvement de tertiarisation de l'économie, l'intérim reste une forme d'emploi très peu installée dans ce domaine d'activité, avec un poids qui ne dépasse pas 1% de l'emploi total.

Les causes de ce faible recours à l'intérim sont multiples : le caractère spécifique des activités et des profils recherchés dans les entreprises du tertiaire, des équipes souvent plus réduites, des processus de production moins formalisés, l'importance des compétences personnelles...

Évolution des différentes formes d'emploi dans le secteur tertiaire



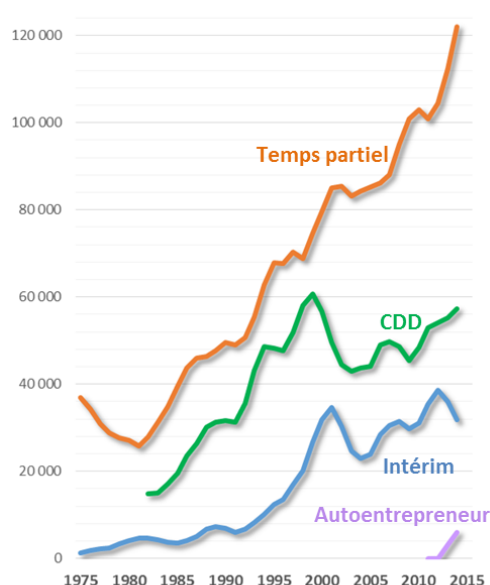
Source : INSEE, Enquête emploi, 1975-2014

Dans les transports, l'ensemble des formes flexibles croît sur la longue période

Le secteur des transports se caractérise par une hausse de l'ensemble des formes flexibles sur la longue période. Cette progression s'inscrit dans une progression globale de l'emploi en lien avec la conjoncture favorable du secteur, en dépit de fortes difficultés sur certains segments (transport routier de marchandises notamment).

La trajectoire de l'emploi à temps partiel a connu une croissance continue sur les deux dernières décennies pour représenter 10% des effectifs du secteur en 2014. Cette tendance plus forte que dans l'industrie ou que dans la construction, s'explique en partie par la particularité de l'organisation du temps de travail dans les transports, avec l'importance des horaires décalés (routiers...) et le morcellement du temps de travail (conducteurs scolaires...) notamment.

Évolution des différentes formes d'emploi dans les transports



Source : INSEE, Enquête emploi, 1975-2014

2. Comparaisons internationales

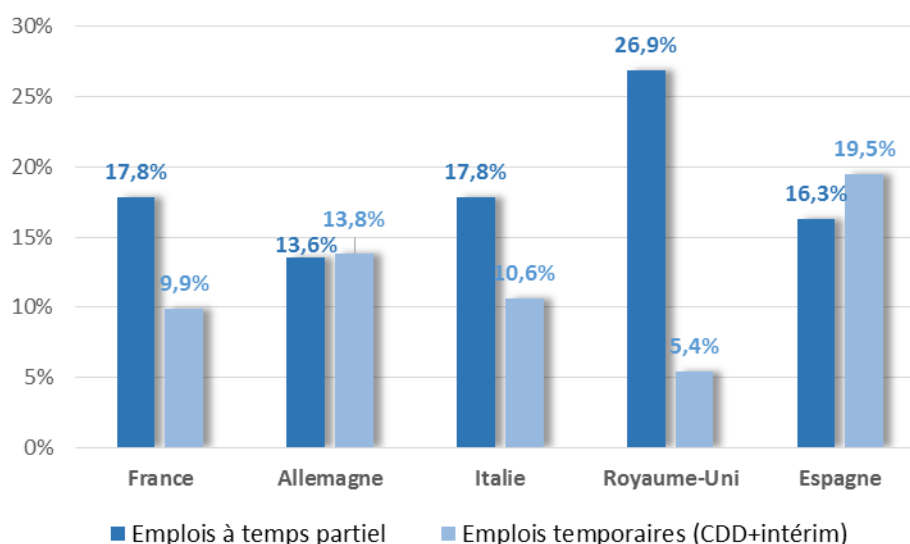
Des comparaisons sont menées sur le poids relatif des différentes formes d'emploi entre la France et plusieurs pays européens, dont le marché du travail est régi par des réglementations propres, afin de déterminer dans quelle mesure les évolutions constatées en France s'inscrivent dans des tendances plus générales.

Tous les pays européens ont recours à des formes flexibles d'emploi, selon leurs spécificités réglementaires nationales

Le recours à des formes de travail flexibles apparaît comme une constante du fonctionnement des économies des pays développés. En effet, toutes les économies sont concernées par certains facteurs générant de la demande de travail flexible : les fluctuations de la demande, l'intensification de la concurrence, etc.

Ainsi, dans l'ensemble, la proportion des contrats de travail non permanents est équivalente dans toutes les économies développées, indépendamment de leur réglementation spécifique. L'emploi non permanent prend toutefois différentes formes en fonction des spécificités nationales en termes de droit du travail (en Allemagne par exemple, il existe des contrats dits « mini-jobs » et « midi-jobs » depuis la loi Hartz de 2003 ; plus récemment, l'Italie a mis en place le contrat de travail unique ou « CDI à protection croissante »).

Les différentes formes d'emploi selon les principaux pays européens



Sources : instituts statistiques nationaux
Statistisches Bundesamt, istat, ONS, INE, Insee (2015)

Le taux de recours à ces formes d'emplois évolue lentement sur la dernière décennie

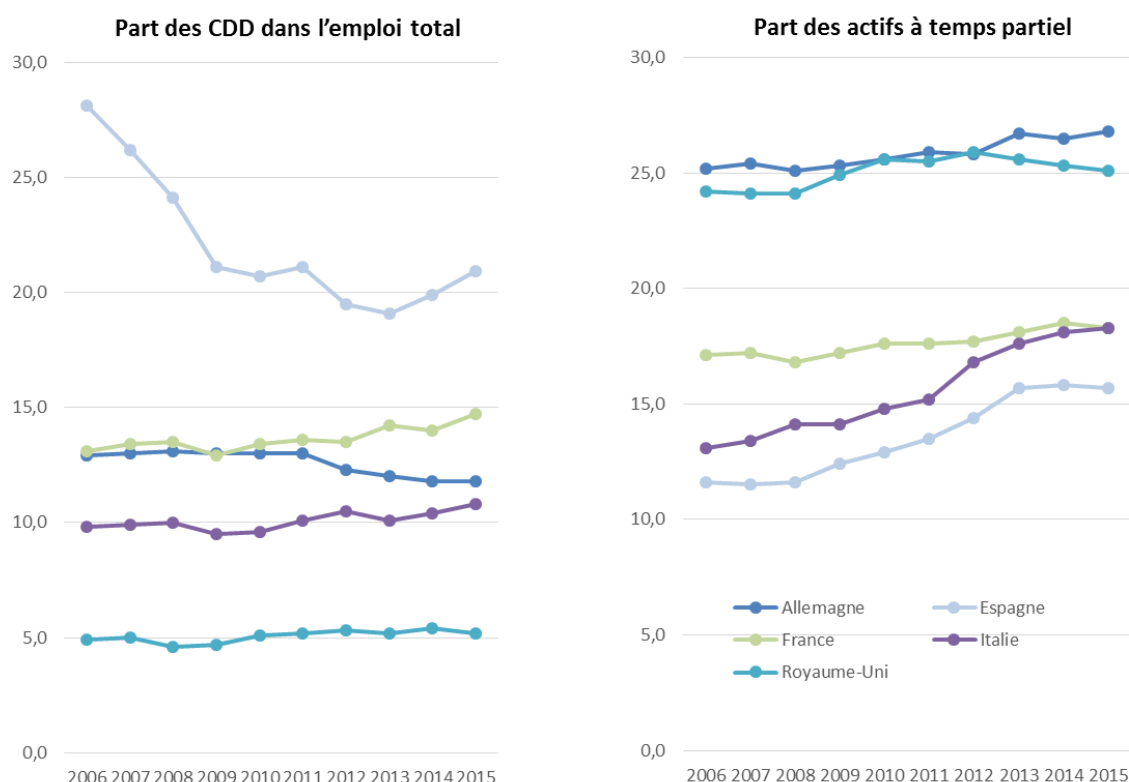
En Allemagne, la part des CDD dans l'emploi total a augmenté nettement depuis 2000, notamment suite à l'apparition des mini-jobs. Le temps partiel a également progressé, tout comme l'intérim : on compte plus de 900 000 contrats en intérim en 2014 contre 200 000 en 2002. L'intérim

représenterait aujourd'hui environ 2% de la population active allemande. La durée moyenne de ces contrats est de 6 mois et la majorité d'entre eux sont employés en CDI.

Aux Pays-Bas, la part des CDD est de 16,7 %, et celle des travailleurs intérimaires 3,2 %⁹. Comparé aux autres pays européens, le marché de l'intérim aux Pays-Bas est particulièrement développé.

En Italie, le travail à temps partiel est plus répandu que les emplois temporaires : 17, % en 2014¹⁰ contre 10,6% de CDD. La part des CDD tend à augmenter depuis les années 2000 ; en outre ils représentent 50% de l'emploi des jeunes (comme en France). La part des emplois intérimaires dans l'emploi total est également en hausse ; elle est passée de 0,6% en 2003 (création du cadre légal en 1997), à près de 1% en 2014¹¹.

Au Royaume-Uni, le taux d'emploi à temps partiel est le plus élevé d'Europe : 26,9% d'après l'office national des statistiques. Il a peu évolué en 15 ans (moins de deux points). La part de l'ensemble des emplois temporaires quant à elle est de nouveau en hausse depuis 2008 mais demeure à un niveau modeste (elle est passée de 4,8% en 2008 à 5,4% en 2015). Les intérimaires représenteraient environ 1% de l'emploi du pays.



Source : EUROSTAT

⁹ Source : Visage de l'intérim en France et dans le monde

¹⁰ Source : istat

¹¹ Source : rapport Eurociett

3. Les déterminants du recours aux formes d'emploi flexible

S'il apparaît globalement homogène selon les pays européens en dépit de réglementations très dissemblables (section précédente), le taux de recours aux formes d'emploi flexible répond à une pluralité de déterminants de nature économique qui expliquent des disparités sectorielles fortes.

La versatilité de la demande dans certains secteurs favorise le recours à des formes d'emploi flexible

Les fluctuations particulièrement élevées de l'activité dans certains secteurs constituent la justification première du recours aux contrats atypiques. Ces fluctuations sont favorisées par des tendances de fond traversant les organisations productives :

- La croissance du rythme des innovations technologiques et du rythme d'apparition des nouveaux produits sur les marchés,
- La modification des modes de consommation : croissance de la part du budget discrétionnaire, raccourcissement des cycles de vie des produits, renforcement des effets de mode...
- Des évolutions spécifiques au secteur touristique : fractionnement des temps des séjours (courts séjours...).

Certains secteurs particulièrement soumis aux fluctuations d'activité ont ainsi vu progresser leur recours à l'intérim : c'est le cas du secteur de la fabrication de machines et d'équipements (le taux de recours à l'intérim s'établit à 7% en 2014, contre 4% en 2004), des services auxiliaires des transports (6% en 2014 contre 3% en 2004), des hôtels et autres moyens d'hébergement de courte durée (plus de 12% de CDD en 2014).

L'intensification de la concurrence conduit à un recours croissant aux contrats flexibles

Comme les fluctuations d'activité, l'intensification de la concurrence est un paramètre qui tend à faire augmenter le recours à des formes d'emploi flexible, du fait de :

- L'incertitude croissante quant aux gains de nouveaux marchés (concurrence entre prestataires...) et à la pérennité des relations commerciales,
- La difficulté accrue pour anticiper les évolutions de la demande et, par conséquent, de l'activité à moyen et long terme,
- La nécessité économique de limiter les stocks,
- Dans le cas du renforcement de la concurrence internationale, les grandes entreprises sont conduites à réallouer fréquemment la charge de production entre leurs différentes entités.

Les emplois flexibles tendent à suivre l'évolution de la conjoncture

L'évolution des emplois atypiques est liée à la conjoncture générale de l'emploi dans le secteur. On distingue trois types de contextes conjoncturels.

- Les secteurs connaissant une conjoncture de l'emploi favorable : c'est le cas des activités juridiques, des services aux entreprises, des activités immobilières, de la santé et de l'action sociale... Dans ces secteurs, l'emploi flexible ne croît pas plus vite que l'emploi total.

- Les secteurs connaissant une conjoncture de l'emploi défavorable – comme par exemple le gros œuvre ou encore la fabrication de produits minéraux. Dans ces secteurs, les emplois flexibles tendent à se stabiliser ou à décroître (même si dans certains contextes particuliers, ces formes peuvent augmenter malgré une baisse globale de l'emploi dans le secteur).
- Les secteurs dans lesquels intervient une reprise économique : ce type de contexte favorise généralement le développement des emplois flexibles. Dans les travaux publics par exemple, la reprise de l'activité et de l'emploi sur la dernière décennie a bénéficié principalement aux intérimaires.

L'évolution des organisations du travail dans certains secteurs conduit à une flexibilisation des formes d'emploi

Certaines organisations du travail augmentent les besoins des entreprises en emploi flexible : c'est le cas du fonctionnement en mode projet, ou le choix de se concentrer sur le cœur de métier, qui amène à réaliser des investissements de long terme sur un « noyau dur » de salariés et à recourir à des contrats flexibles pour gérer les fluctuations de l'activité.

Inversement, d'autres organisations sont des facteurs limitants pour le recours à l'emploi flexible : le fait de favoriser la polyvalence des salariés (par exemple pour mieux faire face aux aléas de l'activité), ou encore l'externalisation de certains pans d'activités plutôt que de recourir à des contrats flexibles.

À retenir

En écho aux mutations des modes de fonctionnement des marchés, les schémas organisationnels dans les entreprises évoluent vers des configurations qui tendent à s'appuyer sur des formes d'emplois alternatives. Toutefois, la croissance des formes flexibles classiques (CDD, temps partiel), très marquée sur la longue période, se ralentit au cours des dernières années. Les années récentes ont vu l'apparition de formes concurrentes : la sous-traitance à des auto-entrepreneurs, les travailleurs détachés...

4. Conclusion de la première partie

1. Analyse rétrospective des trajectoires de l'emploi salarié

La période 2008-2014 a été marquée par la dégradation de la situation économique, qui a fortement pesé sur les variations d'emploi. Les contraintes économiques sont ainsi renforcées par une démographie défavorable à l'activité. Au final, la progression de l'emploi est demeurée nettement inférieure à celle de la population sur 2004-2014, malgré le recul de l'âge à la retraite des baby-boomers. En d'autres termes, l'économie atone crée insuffisamment d'emplois compte tenu des variations de population active.

Si l'inflexion récente de la croissance de l'emploi total était globalement anticipée dans les travaux de l'OTT de 2007, les évolutions constatées ont été plus erratiques que ce qui était anticipé. En outre, quelques trajectoires sectorielles se démarquent des prévisions : le mouvement de

désindustrialisation a été plus considérable, et l'essor de certaines activités tertiaires – les activités sanitaires et sociales et de certains services aux entreprises – plus ample que prévu. Par rapport aux projections réalisées en 2007, la déformation sectorielle de l'emploi en faveur du tertiaire et au détriment de l'industrie est donc intervenue plus rapidement que prévu.

De plus, la progression de l'emploi pourtant modeste (inférieure à celle de la population) apparaît largement imputable à la croissance de l'emploi non salarié et de l'emploi à temps partiel. En écho aux mutations des modes de fonctionnement des marchés, l'évolution des schémas organisationnels dans les entreprises s'appuie en effet sur un développement du recours aux formes d'emplois alternatives et de l'externalisation de certaines fonctions.

Les modifications de rythme et de forme des contrats de travail (durée du contrat, temps de travail, horaires de travail...) affectent surtout les emplois peu qualifiés, et les caractéristiques de ces emplois évoluent. Leur développement n'est porté que par la catégorie employé, principalement chez les employés des services à la personne, de la propreté et du commerce, tandis que le recul de l'emploi est considérable chez les ouvriers non qualifiés. Traditionnellement ouvrier, industriel, masculin et à temps plein, l'emploi non qualifié est ainsi devenu emploi tertiaire et à temps partiel, demandant une forte disponibilité temporelle (horaires variables ou décalés...). Ces emplois non qualifiés se trouvent massivement occupés par des femmes et par des jeunes de plus en plus diplômés.

2. Enseignements et enjeux pour l'intérim

Comme toutes les crises, la crise dite financière de 2008 a mis à jour des difficultés plus structurelles. En particulier, les entreprises industrielles ont éprouvé des difficultés à adapter leurs effectifs à des volumes de production forcément très chamboulés et certains dirigeants regrettaient l'absence de dispositifs performants de type accompagnement du chômage partiel. Les difficultés de gestion de la courbe de charge ont naturellement incité les entreprises utilisatrices à réévaluer leurs stratégies de recrutement et les modalités de recours au travail temporaire.

Pour l'intérim, l'adaptation à cette nouvelle donne a d'abord eu des conséquences quantitatives et le nombre de missions de délégation de personnels dans les activités industrielles s'est fortement contracté (plus de 20% de baisse en 2009 de l'emploi intérimaire en etp). Cette trajectoire avait globalement été anticipée dans l'exercice mené par l'OTT en 2007. Mais les effets de la crise ont également porté sur des aspects qualitatifs, notamment sur la nature des missions recherchées (habilitations, compétences...) et sur leurs modalités de réalisation (relations entre les prestataires et les commanditaires...). Plusieurs années après ce choc conjoncturel, tout semble indiquer que ces transformations sont pérennes : l'évolution des positionnements des entreprises utilisatrices et de leurs schémas organisationnels, la recherche de compétences plus spécifiques....

De surcroît, l'intérim se trouve concurrencé par des formes d'emploi émergentes, particulièrement visibles dans la construction et les activités tertiaires : l'auto-entrepreneuriat, le travail détaché...

Pour autant, l'intérim permet traditionnellement de mettre à l'emploi les personnes les moins qualifiées. Son rôle d'insertion paraît renforcé dans un contexte d'exclusion de plus en plus forte des personnes peu qualifiées du marché du travail. Ainsi, les mutations économiques et l'évolution des stratégies des entreprises interrogent les entreprises du travail temporaire sur la nature de leurs

offres de prestations, qui font l'objet d'un examen approfondi dans le cadre de la phase 2 de la mission.

Partie II.

Les trajectoires de l'emploi intérimaire

1. Les trajectoires sectorielles de l'emploi intérimaire

La seconde partie du projet d'étude « Métiers 2025 » porte sur l'examen rétrospectif des trajectoires d'emploi et vise à identifier les évolutions concernant les modalités du recours au travail temporaire au cours de la dernière décennie.

Cet examen privilégie en première approche l'analyse sectorielle. En effet, les stratégies de ressources humaines mises en place par les employeurs et les décisions des salariés en matière d'emploi dépendent fortement du contexte économique dans lequel elles s'inscrivent. Or, l'approche sectorielle facilite l'analyse des relations entre les mutations économiques et les stratégies d'emploi, notamment parce que les secteurs d'activité rassemblent les entreprises qui présentent une assez forte homogénéité dans leurs modes de fonctionnement (nature des processus de production, enjeux commerciaux...). L'approche sectorielle permet également d'examiner de façon différenciée les modalités de gestion de l'emploi associées à un même métier dans plusieurs secteurs, selon que le métier procède du cœur d'activité ou d'une fonction susceptible d'être externalisée (par exemple, la place du technicien comptable dans un cabinet spécialisé et dans une entreprise industrielle). L'analyse sectorielle est d'abord conduite dans les trois principaux secteurs utilisateurs de l'intérim, à savoir l'industrie manufacturière, la construction et l'ensemble transport-logistique, puis sur les autres activités tertiaires. L'accumulation des résultats sectoriels fournit des enseignements utiles pour l'analyse par métier qui fait l'objet du second volet de cette deuxième partie.

Dans la deuxième partie de ce chapitre, l'analyse par métiers est réalisée indépendamment du positionnement des professions dans l'activité exercée et propose donc une vision orthogonale à l'approche sectorielle. Elle s'appuie sur la réalisation d'une typologie des catégories socioprofessionnelles au regard des caractéristiques des emplois occupés en 2004 et en 2014. Les indicateurs utilisés concernent le poids des différents types de contrats (CDI, CDD, intérimaires...), la part des salariés à temps partiel, la composition sociodémographique de la population salariée concernée (âge, genre, niveau de qualification...). L'approche typologique permet de sérier les évolutions constatées dans le recours à l'intérim au cours de la dernière décennie.

Une troisième partie de l'étude est consacrée à la présentation des prestations mises en place par les agences de travail temporaire. Cette section permet donc d'examiner comment les mutations des modalités de recours à l'intérim par les entreprises utilisatrices se traduisent dans l'offre des entreprises de travail temporaire et les conséquences induites pour les personnels intérimaires.

1. L'industrie

Synthèse : Secteur de l'industrie

L'évolution de l'emploi industriel est structurellement orientée à la baisse depuis le premier choc pétrolier de 1974. Pour les activités considérées comme des industries de pointe (électronique, spécialités pharmaceutiques...), le recul des effectifs ne date que de la crise de 2008. Depuis cette date, la baisse de l'emploi dans l'industrie est généralisée.

Cette évolution s'explique avant tout par la réallocation au niveau mondial des processus de production des entreprises. L'internationalisation des marchés et des structures productives s'est en effet considérablement accélérée au cours des dernières années et a entraîné un net renforcement de la concurrence internationale, y compris pour les PME opérant sur un marché local qui pouvaient être davantage abritées jusqu'à cette période récente.

La baisse des effectifs industriels au cours de la décennie 2004-2014 (-790 000 emplois) a été nettement plus forte que les anticipations formulées dans l'étude OTT-2007 (-145 000 emplois). Le rapprochement des deux séries montre que la diminution exceptionnelle des effectifs consécutive à la crise de 2008 n'a pas été compensée au cours des années suivantes.

L'explication principale de ce décalage réside dans le caractère structurel des stratégies d'adaptation mises en place par les entreprises. En effet, la diminution de l'emploi industriel s'est accompagnée d'une profonde transformation du tissu économique des entreprises, des positionnements des productions et des schémas organisationnels afin de s'adapter à la nouvelle donne concurrentielle. En particulier, la recherche d'une plus grande efficacité productive domine désormais les stratégies des entreprises.

Par ailleurs, la spécialisation des positionnements et l'évolution des activités industrielles vers des produits à plus forte valeur ajoutée a contribué à considérablement renforcer les besoins d'emploi qualifié. La recomposition de l'emploi industriel a été spectaculaire : les effectifs des personnels sans qualification se sont effondrés tandis que la part des techniciens, ingénieurs et cadres atteint désormais près de 45% des effectifs employés dans l'industrie.

Le recul des effectifs intérimaires entre 2004 et 2014 est la résultante de la baisse des besoins de main d'œuvre dans l'industrie et de la recomposition de l'emploi industriel qui est défavorable aux fonctions peu qualifiées, qui sont également les plus couramment déléguées. Le recul des effectifs en intérim a toutefois été largement minoré par la progression du taux de recours à l'intérim sur les métiers d'ouvriers qualifiés et de techniciens, ceci traduisant la capacité des entreprises de travail temporaire à renforcer leur intermédiation sur ces métiers.

La trajectoire récente des besoins d'emploi dans l'industrie

Le mouvement de désindustrialisation de l'économie s'est poursuivi

L'emploi industriel connaît une trajectoire assez régulière à la baisse depuis 1974, date à laquelle se sont manifestées les conséquences du premier choc pétrolier. Au cours des quatre dernières décennies, les effectifs employés par les entreprises industrielles sont passés de 5,7 millions de salariés à un peu plus de 3,4 millions si l'on inclut les industries agroalimentaires et les activités de production et de distribution énergétiques.

Les causes de ce recul sont connues et tiennent principalement au déplacement mondial des centres de production industriels vers des espaces géographiques et politiques plus compétitifs. Cette diminution est également une conséquence de l'évolution de la demande des ménages plus favorable aux services (logement, santé, culture, loisirs...) et du phénomène de déversement de certains emplois industriels (maintenance, R&D, entretien...) externalisés vers des prestataires appartenant au secteur tertiaire.

Au cours de la décennie 2004-2014, l'emploi industriel a reculé de près 790 000 unités, soit un taux de croissance annuel moyen de -2,1% alors que les anticipations réalisées pour l'étude OTT-2007 tablaient sur une diminution tendancielle d'environ 145 000 emplois.

L'accélération de la mondialisation des marchés et des sites de production a largement contribué à ce différentiel. En effet, la crise de 2008 a entraîné une diminution exceptionnelle des effectifs qui n'a pas été rattrapée au cours des années suivantes parce que les entreprises ont adopté des solutions structurelles (reconfiguration du portefeuille d'activités, réallocation internationale de l'appareil de production, externalisation de certaines fonctions...).

Le recul de l'emploi est désormais généralisé et concerne toutes les spécialités industrielles, du textile-habillement à l'automobile et aux spécialités métallurgiques, chimiques ou électroniques, y compris dans les industries agroalimentaires.

L'adoption de modes de fonctionnement au service d'une plus grande efficacité productive

Comme lors de chaque période dite de crise économique, le choc de conjoncture de 2008 a révélé l'existence de transformations structurelles plus radicales dans le fonctionnement des acteurs de l'économie, en particulier dans les entreprises industrielles.

En particulier, la recherche de flexibilité s'est progressivement imposée à la majorité des entreprises comme un levier essentiel de la compétitivité à côté de la capacité d'innovation. Dans l'industrie, les entreprises ont massivement intégré ces éléments dans leurs organisations du travail (Lean, juste à temps...) et leurs stratégies de gestion de l'emploi.

Dans un contexte de recherche de flexibilité et de réduction de certains coûts fixes, les entreprises ont majoritairement cherché à recentrer leur activité sur leur cœur de métier et à externaliser les fonctions considérées comme périphériques (chaîne logistique, accueil...). En particulier, les grandes entreprises industrielles ont opéré de vastes reconfigurations de leur portefeuille d'activités. Si l'externalisation de ce type de fonctions (logistique, informatique, comptabilité, publicité...) est d'abord apparue comme une réponse à un besoin de flexibilité, elle traduit certainement désormais davantage la volonté des entreprises de s'intégrer dans des schémas organisationnels cognitifs (réseaux plus ou moins formels, partenariats commerciaux, accords-cadres...) dans lesquels la contribution de chaque entreprise à la chaîne de valeur s'exerce sur les domaines où elle dispose d'un avantage comparatif liée à ses compétences.

Cette évolution a une conséquence essentielle sur les stratégies de recrutement des entreprises industrielles puisqu'elle les amène à rechercher davantage de profils aux compétences associées à leur domaine de spécialité au détriment des personnes disposant de compétences génériques, qui exerçaient des fonctions périphériques, désormais réduites ou largement externalisées.

Les industriels font face à une raréfaction des compétences techniques

Le secteur industriel doit également faire face à la raréfaction des compétences techniques du fait des choix d'orientation des élèves et des difficultés rencontrées par l'appareil de formation initiale pour s'adapter à une palette de spécialités techniques de plus en plus pointues.

La pénurie de candidats sur les fonctions clés de la production et de la maintenance constatée par les entreprises industrielles s'explique également par le vieillissement de la pyramide des âges sur ces métiers et les pertes de compétences qui en découlent. Or, ces métiers nécessitent des savoir-faire qui doivent combiner les nouvelles technologies et de l'expérience sur les procédés traditionnels.

Enfin, les exigences de compétitivité amènent les industriels à proposer des solutions personnalisées à plus forte valeur ajoutée. Les entreprises adoptent ainsi des positionnements de plus en plus spécialisés qui mobilisent davantage de compétences idiosyncrasiques, tant du point de vue des technologies utilisées que des modes de fonctionnement (culture d'entreprise, modalités de collaboration et de gestion des projets...). Cela a également pour conséquence de rallonger les périodes d'intégration des nouveaux salariés dans les entreprises afin de permettre la transmission de la culture et des compétences spécifiques à l'entreprise.

Dans ce contexte, réussir à attirer et à développer les compétences techniques nécessaires au projet de l'entreprise devient un enjeu majeur dans le secteur. Relever cet enjeu est d'autant plus crucial que les exigences de compétitivité amènent les industriels à rechercher des profils plus spécialisés, donnant un rôle encore plus stratégique aux ressources humaines.

La recomposition de l'emploi industriel

Les mutations industrielles contribuent à modifier en profondeur la composition de l'emploi du secteur. Cette évolution s'est accélérée au cours des dernières années en raison du renforcement des exigences des marchés et de la réaction des entreprises.

L'élévation du niveau de compétences consécutive au déplacement de l'activité vers des productions à plus forte valeur ajoutée s'est en premier lieu traduite par une progression importante du nombre de cadres (+18 000 sur la décennie 2004-2014), principalement des profils d'ingénieurs et de cadres d'étude ou de recherche et développement (+27 000) alors que les effectifs de cadres commerciaux diminuaient (-14 000).

Entre 2004 et 2014, le nombre de techniciens exerçant dans les entreprises industrielles a connu une décroissance inférieure (-88 000) à celle de l'emploi total du secteur, la part de cette catégorie de personnel progressant de 24% à 27%. La hausse des effectifs à ce niveau concerne par exemple les techniciens de la fabrication et du contrôle-qualité dans la construction mécanique et le travail des métaux, tandis que le nombre de technico-commerciaux reculaient franchement. Au total, près de 45% des effectifs de l'industrie sont des cadres et des techniciens, la proportion monte même à plus de 48% si l'on intègre les chefs d'entreprises et les autres indépendants.

Dans le même temps, le secteur a enregistré un recul extrêmement marqué des effectifs ouvriers, y compris qualifiés. En effet, le nombre d'ouvriers qualifiés a reculé de 24% entre 2004 et 2014, ce qui correspond à 320 000 emplois de moins en dix ans. Dans cet ensemble, toutes les spécialités sont

concernées : opérateurs qualifiés de l'usinage des métaux, câbleurs et bobiniers qualifiés, ouvriers qualifiés de la coupe des vêtements et de la confection, électromécaniciens, régulateurs, mécaniciens qualifiés de la maintenance et de l'entretien des équipements industriels...

Alors que l'emploi industriel diminuait de 19% sur la décennie 2004-2014 (-2,1% en rythme annuel moyen), le nombre d'ouvriers non qualifiés reculait de 35%, ce qui correspond à 250 000 emplois de moins en dix ans. La part de cette catégorie de salariés dans l'emploi passait ainsi de 17% à 14%. Dans cet ensemble, le nombre d'ouvriers non qualifiés de montage, de contrôle en mécanique et du travail des métaux enregistrait la plus forte baisse (-57 000), suivis des profils comparables dans les autres domaines industriels. Dans ce même ensemble, l'impact de l'externalisation des fonctions supports ou de la logistique est également particulièrement marqué. On constate par exemple un recul drastique du nombre de manutentionnaires non qualifiés (-51 000) ou encore des agents d'entretien (-10 600).

Niveau et variation nette des effectifs dans l'industrie

(milliers d'emplois et part dans le total des effectifs)

	1994	2004	2014	% 1994	% 2004	% 2014
Chefs d'entreprise, indépendants	269	190	153	6,2%	4,5%	4,5%
Cadres	446	556	574	10,4%	13,2%	16,8%
Techniciens, agents de maîtrise	878	1 020	932	20,4%	24,3%	27,3%
Employés	444	351	247	10,3%	8,4%	7,2%
Ouvriers qualifiés	1 462	1 352	1 030	33,9%	32,2%	30,2%
Ouvriers non qualifiés	812	727	475	18,8%	17,3%	13,9%

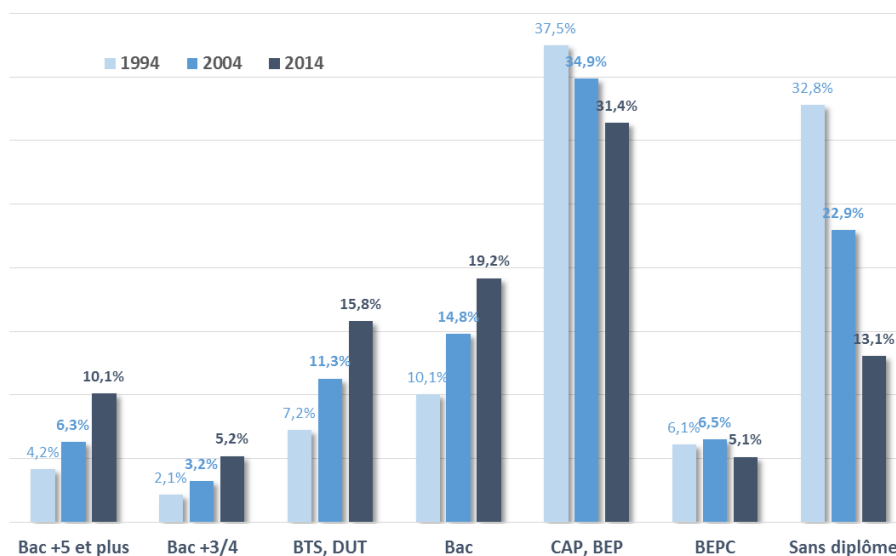
Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

L'externalisation des fonctions supports affecte également les effectifs des employés : dans les services comptables ou financiers (-21 000), dans les fonctions administratives diverses (-36 000) ou encore les secrétaires (-21 000) qui pâtissent de l'accroissement du recours aux nouvelles technologies dans les autres métiers et du transfert de tâche qui en découle.

L'élévation rapide du niveau de qualification des salariés de l'industrie

Les transformations de l'emploi industriel contribuent simultanément à fortement modifier le profil des salariés recrutés dans l'industrie. Cela est particulièrement significatif du point de vue du niveau de qualification des salariés mesuré à partir du niveau de formation initiale.

Structure de l'emploi industriel selon le niveau de formation initiale



Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Les évolutions constatées au cours de la période 1994-2004 se sont même prolongées au cours de la décennie suivante. La part des personnels sans qualification s'est effondrée et cette catégorie d'emploi qui représentait encore près d'un tiers des effectifs du secteur en 1994 a vu son poids réduit à 13% en 2014.

Sur la même période, la part des diplômés du supérieur connaissait une progression spectaculaire pour atteindre 31% en 2014 contre 21% en 2004 et 14% dix ans auparavant. Dans cet ensemble, les effectifs diplômés de niveau Bac+5 ont progressé de 30% en dix ans, soit 80 000 emplois supplémentaires par rapport à 2004. Même progression pour les Bac+3/4 et 40 000 emplois supplémentaires. Dans le même temps, les effectifs des personnels sans qualification reculaient de 500 000. La variation du nombre de diplômés d'un CAP-BEP (-400 000 entre 2004 et 2014) souligne bien l'important accroissement du niveau de qualification dans les entreprises industrielles.

L'ensemble des transformations de l'emploi industriel (réduction des volumes d'emplois, élévation du niveau et parfois hyperspécialisation des compétences recherchées...) et le renforcement des exigences de compétitivité (maîtrise des coûts, réactivité, flexibilité, capacité d'innovation, à développer des produits à forte valeur ajoutée...) ont conduit les entreprises à foncièrement réviser leurs stratégies de recrutement et à privilégier des profils très qualifiés. La montée en compétences participe résolument du mouvement vers l'industrie du futur.

L'évolution récente du recours à l'intérim dans l'industrie

40% des intérimaires délégués dans l'industrie

L'intensification du recours au travail temporaire dans l'industrie date de la décennie 1990. Le nombre d'intérimaires en équivalents temps plein délégués dans le secteur a plus que triplé pendant cette période pour atteindre 330 000 etp en 2001, point haut historique dans la trajectoire de

l'intérim industriel. Pendant cette période, les entreprises utilisatrices industrielles emploient un peu plus de la moitié de l'ensemble des intérimaires.

Au cours de la décennie 2004-2014, la courbe des effectifs intérimaires a en revanche légèrement reculé (-18 000 etp) pour atteindre 183 000 etp en 2014 (soit 40% du total des intérimaires délégués) après être passée par un point exceptionnellement bas en 2009 (133 000), dans les mois qui ont suivi la crise financière de 2008.

La plupart des secteurs industriels recourent historiquement de façon intensive au travail temporaire, c'est par exemple le cas de la construction automobile et des industries de sous-traitance (métallurgie, plasturgie...). En effet, on retrouve dans ces secteurs la plupart des facteurs favorables au recours à l'intérim : production en grandes séries, processus intensifs en main d'œuvre, caractère erratique et peu prévisible de la courbe de charge, divisibilité des opérations de production, standardisation des compétences recherchées. De manière générale, ces caractéristiques s'appliquent aux industries ayant adopté des organisations héritées des modèles tayloriens. À l'inverse, la propension à recourir au travail temporaire apparaît plus limitée dans les spécialités industrielles où les processus de production ont été fortement automatisés ou lorsqu'ils font appel à des emplois plus qualifiés.

L'industrie doit en effet faire face à une exigence de productivité extrêmement forte induite principalement par la concurrence internationale. Dans un contexte de versatilité croissante de la demande et de renchérissement du coût du capital (les équipements industriels deviennent toujours plus sophistiqués et plus coûteux), la nécessité d'optimiser la durée d'utilisation des équipements accroît la nécessité pour les industriels d'ajuster à court terme les besoins de main d'œuvre. Cela explique largement, avec la nature générique des profils recherchés pour les missions de délégation, la persistance d'une forte intensité du recours à l'intérim dans l'industrie.

Le recours à l'intérim : de la solution d'appui au partenariat

Au-delà des volumes d'emplois concernés, ce sont les modalités du recours à l'intérim qui ont largement évolué pendant cette dernière décennie. Ainsi, les motifs du recours au travail temporaire se sont largement déplacés d'une solution aux problématiques de gestion des fluctuations quantitatives de la courbe de charge vers une cause plus globale conduisant de nombreuses entreprises industrielles à confier la gestion des ressources humaines (validité des habilitations, stratégie de recrutement, respect des périodes de carence...) de certaines fonctions de l'entreprise à un partenaire extérieur.

Les résultats des enquêtes menées auprès des entreprises utilisatrices confirment cette évolution. Les motifs déclarés du recours à l'intérim correspondant à des situations imprévues (surcroûts de travail non anticipés, remplacements d'absences imprévues...) ont clairement diminué tandis que les réponses correspondant à des raisons anticipées ont fortement progressé. Ainsi, 63% des entreprises industrielles interrogées dans l'enquête Quadrat-OIR de 2016 déclarent recourir au travail temporaire pour faire face à des pics d'activité anticipés (contre 30% non anticipés) et 15% pour remplacer des absences connues à l'avance (contre 20% imprévues).

La transformation de la structure de l'emploi industriel a renforcé cette évolution, en déplaçant le centre de gravité des besoins de main d'œuvre d'intérimaires disposant de compétences génériques vers des profils possédant des qualifications spécifiques. Ainsi, pendant que le nombre de délégations sur des postes non qualifiés diminuait, les partenariats avec l'intérim se renforçaient pour pourvoir les emplois plus qualifiés sur lesquels existaient d'importantes difficultés de recrutement.

Les décisions des entreprises en matière de gestion des ressources humaines (externalisation de fonctions auprès de prestataires extérieurs...) ont également contribué à modifier les contours des interventions des entreprises de travail temporaire auprès des entreprises utilisatrices industrielles.

Au total, la capacité à proposer des personnes aux compétences spécifiques et adaptées aux besoins des entreprises utilisatrices prend davantage de poids dans les interventions des ETT au détriment de la capacité à pourvoir rapidement à des besoins de compétences génériques. Cela a pour conséquence de complexifier les interventions des opérateurs de l'intérim.

L'environnement économique n'est plus le même qu'il y a 5 ou 6 ans : le marché était dynamique, on allait chercher les intérimaires en faisant des offres de parrainage et on avait des commandes. Aujourd'hui le client est plus pointilleux, plus sélectif, c'est moins facile de répondre aux commandes. Les demandes ont évolué sur des profils plus qualifiés et plus expérimentés. Il faut donc sensibiliser les directeurs sur la formation : c'est un levier qui n'est pas assez utilisé. (Responsable formation d'une ETT spécialisée dans l'industrie)

Les métiers délégués dans l'industrie

La recomposition de l'emploi industriel a considérablement modifié la structure de la population intérimaire exerçant dans des entreprises industrielles.

Évolution du recours à l'intérim dans l'industrie selon les métiers

	Intérimaires (en etp)			Taux de recours		
	2004	2009	2014	2004	2009	2014
Ouvriers non qualifiés	111 369	66 439	79 194	15,3%	12,5%	16,7%
ONQ de la transformation des viandes	27 216	6 662	16 192	20,2%	9,9%	20,5%
Agents non qualifiés des transports	24 377	11 912	11 373	28,1%	24,4%	29,7%
ONQ de l'enlèvement de métal	7 552	7 103	8 820	13,4%	16,6%	20,4%
ONQ de l'imprimerie, presse, édition	6 604	6 331	8 052	15,8%	18,0%	18,4%
ONQ : métallurgie, verre...	13 002	3 525	6 494	19,1%	8,6%	15,9%
Ouvriers qualifiés	57 428	47 384	71 058	4,2%	3,9%	6,9%
Conducteurs d'engin lourd de levage	9 211	10 296	13 847	12,5%	16,6%	19,6%
Conducteurs qualifiés d'engins	5 372	1 865	6 965	6,2%	3,2%	9,8%
OQ d'usinage des métaux	5 108	1 260	5 030	6,9%	1,9%	7,6%
OQ de laboratoire : chimie...	2 487	1 439	4 118	7,2%	3,3%	13,3%
Mécaniciens qualifiés de maintenance	2 406	1 645	3 180	5,6%	5,1%	8,6%
Employés	10 092	7 509	7 898	2,9%	2,5%	3,2%
Secrétaires	906	2 127	2 343	1,5%	4,6%	5,4%
Professions intermédiaires	16 261	11 464	22 469	1,6%	1,2%	2,4%
Dessinateurs en électromécanique...	237	827	1 755	0,5%	2,7%	3,7%
Techniciens de la logistique	1 520	377	1 730	3,2%	0,9%	4,8%
Cadres	2 506	651	1 935	0,5%	0,1%	0,3%

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Le nombre d'ouvriers non qualifiés délégués a ainsi diminué de 32 000 etp entre 2004 et 2014, ce qui correspond à un rythme annuel moyen de -3,4%, inférieur à celui constaté sur l'emploi salarié de cette catégorie d'emplois (-4,2%). Par conséquent, la part des intérimaires dans l'emploi a continué à progresser sur cette décennie pour atteindre 16,7% en 2014. La progression du taux de recours a même été spectaculaire au cours des années consécutives au choc de 2008, période au cours de

laquelle les effectifs intérimaires ont sensiblement progressé en valeur absolue. Sur cette catégorie de métiers, l'emploi temporaire a fortement pâti de l'effondrement structurel des besoins de ce type d'emploi dans les entreprises mais l'intérim a renforcé ses positions.

La trajectoire de l'emploi intérimaire chez les ouvriers qualifiés est également orientée à la hausse depuis 2009. Sur l'ensemble de la période 2004-2014, les effectifs en intérim ont progressé de 13 600 etp. La part du travail temporaire dans l'emploi total (6,9%), si elle reste toutefois en 2014 nettement inférieure à la proportion constatée chez les personnels non qualifiés, a continué de progresser sur la période. Cela traduit la capacité qu'ont présentée les entreprises de travail temporaire à répondre aux attentes de leurs clients au cours de cette période récente, marquée notamment par d'importantes incertitudes sur les perspectives d'activité et une raréfaction drastique des compétences techniques recherchées par les entreprises utilisatrices.

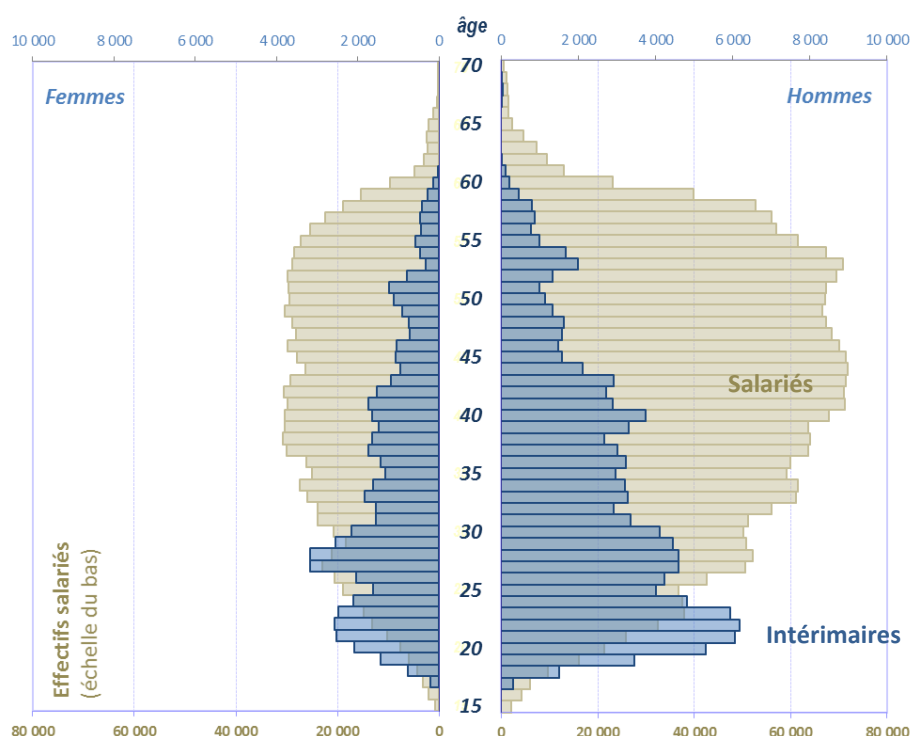
L'analyse selon les métiers des effectifs délégués dans l'industrie souligne également la hausse de l'intérim chez les techniciens. Toutefois, la part du travail temporaire dans l'emploi des professions intermédiaires reste modeste (2,4%) et il est difficile d'identifier des métiers sur lesquels on constaterait des tendances robustes à la hausse quant au recours à l'intérim même si certaines délégations semblent parfois concurrencer des missions courtes traditionnellement réalisées par des prestataires de services (dessinateurs, techniciens...).

Du côté des ingénieurs et cadres, le recours au travail temporaire demeure marginal dans la forme des missions traditionnelles de l'intérim. Celles-ci s'effectuent parfois dans des entreprises qui recourent déjà à l'intérim sur d'autres postes et qui trouvent auprès de l'entreprise de travail temporaire une solution transitoire à un problème urgent de recrutement. La délégation de cadres est rendue compliquée par le caractère spécifique des compétences et des profils recherchés qui limite la performance de la formule. Pour ce type de recrutements souvent stratégiques, l'intermédiation consiste plus souvent à basculer vers une prestation de recherche et de placement en CDI en interne, auprès d'un opérateur dédié, d'une entreprise de travail temporaire ou d'une de ses filiales spécialisée dans le placement de cadres.

Les profils des intérimaires exerçant dans l'industrie

Comme dans la plupart des secteurs d'activité, la population travaillant en intérim dans l'industrie présente un profil sociodémographique spécifique si on la compare aux caractéristiques des salariés en CDI. Il s'agit en effet d'une population nettement plus jeune : 33 ans en moyenne contre 41 ans pour les salariés. La part des salariés de moins de 30 ans atteint 45% chez les intérimaires contre seulement 18% dans la population en CDI.

Pyramide des âges des intérimaires et des salariés de l'industrie



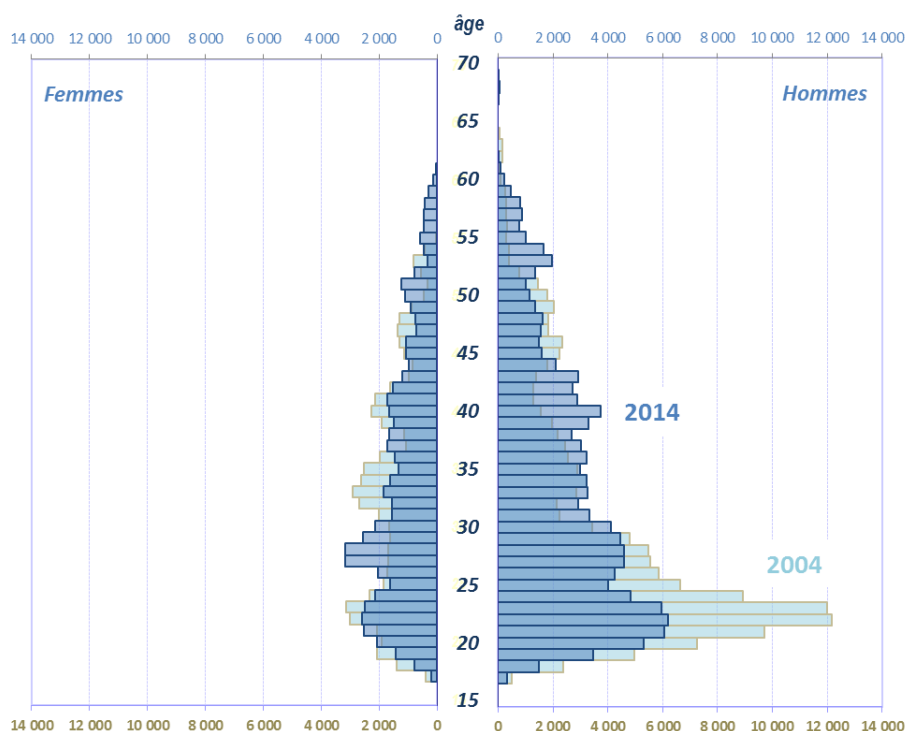
Source : INSEE Enquête emploi 2014

À l'inverse, on ne recense que 10% de personnes de 50 ans et plus chez les intérimaires contre 28% pour les personnels en CDI. De plus, alors que le vieillissement de la population salariée est particulièrement marqué chez les salariés permanents, cette tendance affecte moins les salariés en intérim pour lesquels l'accroissement de la moyenne d'âge reste modeste et principalement expliqué par la réduction du nombre de jeunes intérimaires.

En effet, la contraction de l'emploi intérimaire observée entre 2004 et 2014 a principalement affecté les jeunes de 20 à 25 ans. C'est dans cette tranche d'âge, et essentiellement chez les hommes, que les contingents d'intérimaires ont connu la plus forte contraction au cours de cette décennie. L'ampleur de la baisse est significative puisque l'on dénombre 24 000 intérimaires en moins en 2014 qu'en 2004. La superposition des pyramides des âges (Cf. ci-dessous) des années 2004 et 2014 souligne l'amplitude du décalage.

La recomposition des métiers recherchés par les entreprises industrielles explique pour une bonne part la réduction des effectifs intérimaires chez les jeunes gens car ceux-ci sont traditionnellement surreprésentés dans les postes peu qualifiés de la production ou de la manutention, là-même où les besoins de recrutement ont largement diminué.

Pyramide des âges des intérimaires de l'industrie en 2004 et en 2014



Source : INSEE Enquêtes emploi 2004 et 2014

Enfin, le taux de féminisation de la population intérimaire (33%) est légèrement supérieur à celui de l'emploi salarié en CDI (30%) du fait notamment de la proportion plus élevée de métiers peu qualifiés chez les intérimaires, qui admettent en moyenne un taux de féminisation supérieur à la moyenne des professions.

Le niveau de qualification des intérimaires suit l'évolution des besoins d'emploi

Simultanément, le profil des niveaux de qualification de la population intérimaire évolue et s'adapte aux besoins de recrutement des entreprises industrielles. Ainsi, la part des personnes non qualifiées a fortement reculé dans la population intérimaire pour atteindre 14% des effectifs en 2014 contre 26% en 2004. Cela représente une diminution quasiment aussi forte que celle constatée sur l'emploi salarié où l'indicateur est passé de 23% à 13% sur la même période.

Si la part des diplômés du supérieur (Bac+2 et plus) reste nettement inférieure chez les intérimaires (18%) à celle que l'on observe chez les salariés en CDI (31%), cet indicateur connaît une forte progression puisque la proportion de titulaires d'un diplôme supérieur au Bac n'était que de 12% en 2004. On constate bien une évolution significative du profil des intérimaires employés par l'industrie. De plus, cette dynamique est plus rapide que dans les autres secteurs.

Le développement de l'intérim et des autres formes atypiques d'emploi

Toutes les formes d'emploi atypiques ont connu un développement extrêmement soutenu au cours des années 1990. Il semble que les entreprises aient privilégié ce type de solutions à leurs besoins croissants de flexibilité. L'adaptation des schémas organisationnels à un fonctionnement d'entreprise dite « agile » a pris le relais au cours des années suivantes dans un contexte de réduction généralisée des effectifs industriels.

Le recours à l'intérim est généralisé et assez homogène dans l'ensemble des spécialités industrielles. C'est également le cas pour les autres formes d'emploi comme les salariés en CDD ou à temps partiel dont la proportion connaît une trajectoire parallèle à celle de l'intérim et de l'emploi total.

Enfin, le nombre d'autoentrepreneurs reste modeste dans l'industrie et cantonné à quelques activités où l'intervention est ponctuelle et nécessite peu de capital. Cette forme d'emploi ne saurait constituer actuellement un substitut à l'intérim.

Niveau et variation nette des effectifs dans l'industrie (milliers d'emplois)

	1984	1994	2004	2014	1984-1994	1994-2004	2004-2014
Emploi total du secteur	5 289	4 312	4 203	3 413	-977	-109	-790
CDD	95	159	154	126	+64	-5	-29
Temps partiel	199	233	243	216	+34	+10	-27
Intérim	52	113	200	183	+62	+87	-18
Autoentrepreneurs	-	-	-	30	-	-	(*)+15

(*) Variation entre 2013 et 2014, les premières données disponibles datant de 2013.

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

La demande des entreprises clientes se diversifie et se spécialise

Conséquence de la spécialisation croissante des positionnements des industriels, les métiers exercés par les intérimaires sont désormais plus spécialisés. Ainsi, les attentes sur les compétences techniques et le savoir-être des intérimaires sont plus fortes et spécifiques à chaque entreprise.

Or, le secteur industriel fait face à une pénurie croissante de candidats sur les fonctions clé de la production et de la maintenance. Cela s'explique d'une part par le fait que ces métiers nécessitent des savoir-faire qui s'acquièrent par l'expérience, d'autre part par le fait que l'appareil de formation initiale ne peut répondre que partiellement aux besoins d'employeurs de plus en plus spécialisés et dont les attentes en matières de compétences deviennent par conséquent de plus en plus pointues.

Actuellement il y a 7 postes de technicien de maintenance d'équipements industriels à pourvoir pour seulement 3 candidats dont le profil ne correspond pas. Il y a une véritable pénurie de candidats depuis quelques mois. On peut avoir des candidatures de jeunes débutants, mais pas un seul client ne prend des personnes non expérimentées (tendance assez ancienne). (Responsable d'agence d'une ETT spécialisée dans les métiers de l'industrie)

De plus, ces métiers techniques connaissent un vieillissement marqué et les entreprises, notamment les PME, se heurtent à la problématique récurrente du remplacement de leurs ouvriers qualifiés et de leurs techniciens.

Beaucoup de formations en mécanique générale ont fermé car les jeunes ne savent pas que des débouchés existent. Le problème c'est d'avoir un contact avec les jeunes : je suis allé à leur rencontre en lycée pro : les mentalités n'évoluent pas, les jeunes en formation ne se sentent pas concernés par la recherche d'emploi. (Responsable d'agence ETT, spécialisée industrie et fonctions support)

À défaut d'autres solutions pour recruter ces profils rares, les entreprises industrielles tendent souvent à reporter leurs difficultés de recrutement sur les ETT qui, pour bon nombre d'entre elles, ont intensifié leur effort en matière de sourcing. Les entreprises utilisatrices adressent ainsi leurs

besoins de recrutement aux ETT, souvent avec des exigences d'opérationnalité plus élevées que dans leurs processus de recrutement internes. Le fait de passer par un intermédiaire rémunéré renforce souvent leurs attentes en termes d'opérationnalité du candidat.

Parallèlement, de façon générale (dans l'industrie comme dans les autres secteurs d'activité), les ETT reçoivent massivement des candidatures de personnes en difficulté d'insertion sur le marché du travail, notamment des jeunes sortis sans diplôme du système scolaire, qui représentent 9% des sorties de l'année 2013 en moyenne en France.

Il y a plusieurs postes de technicien de maintenance sur des machines-outils qui sont à pourvoir, un métier pour lequel il n'y a pas de diplôme, où c'est l'expérience qui fait la différence. Je n'ai pas de candidats alors que ce sont des postes en CDI avec une bonne rémunération. On recherche même des débutants BTS ITM, voire Bac Pro usinage mécanique métro-technique productive, mais les centres de formation ont déjà des partenariats avec les grandes entreprises ou alors il n'y a plus de formés. (Responsable d'agence d'une ETT spécialisée dans les métiers de l'industrie)

Face aux pénuries de qualifications techniques, les prestations des ETT se sont souvent élargies à la formation. En effet, répondre aux demandes clients demande donc nécessairement aux ETT de faire évoluer professionnellement les candidats et les intérimaires avec qui elles travaillent.

On ne fait que des formations courtes (habilitation électrique). Les formations dont on aurait le plus besoin sont de 6 mois ou un an, voire entièrement à l'école. C'est trop difficile à gérer. C'est aussi une question de coût : il faudrait payer l'intérimaire pendant cette période-là. Si on avait des personnes formées, ça représenterait un avantage pour nos agences. Ça pourrait être une solution gagnante même si certaines personnes partent à la concurrence. (Responsable d'ETT, agence spécialisée dans l'industrie automobile)

De plus, comme d'autres achats, les prestations d'intérim sont soumises aux mêmes pressions sur les coûts et la qualité des prestations. Les grandes entreprises cherchent en effet à rationaliser leurs achats d'intérim – ce sera le cas dès les années 1980 parmi les grandes entreprises de l'industrie automobile – en mettant en place des contrats cadres qui référencent l'ETT auprès de l'ensemble des unités du groupe signataire, fixent les tarifs, le volume de candidats et les conditions concernant la qualité du service. Les directeurs des achats deviennent alors souvent les points d'entrée des ETT chez leurs clients.

Pour les entreprises utilisatrices, la négociation réalisée par les grands comptes présente l'avantage de faire baisser les prix de la prestation. Plus récemment, les entreprises utilisatrices ayant un recours intensif au travail temporaire font appel à des intermédiaires d'achat de prestations. Ces dispositifs touchent les grands réseaux du travail temporaire, mais aussi des ETT moyennes spécialisées.

Au total, la contraction du nombre de missions de délégations et son déplacement vers des profils plus difficiles à pourvoir a complexifié l'équation commerciale du travail temporaire. En effet, les prestataires peuvent difficilement répercuter l'accroissement des coûts consécutif à l'allongement des temps de recherche de candidats sur les prix ou les coefficients de délégation.

2. La construction

Synthèse : Secteur de la construction

L'évolution des besoins de main d'œuvre dans le secteur de la construction est en premier lieu tributaire de la trajectoire des principaux débouchés du secteur, à savoir les dépenses des ménages pour la construction neuve et la rénovation de logements, la commande des collectivités locales et les grands projets pour les travaux publics. Or, ces deux moteurs fonctionnent à bas régime depuis la crise des subprimes de 2008. La dynamique de l'emploi salarié est donc clairement orientée à la baisse, recul que la progression de l'emploi non salarié (autoentrepreneurs, indépendants...) ne permet pas de compenser.

Près de dix ans après le premier Grenelle de l'environnement (2007), les transformations de l'activité de construction restent insuffisantes pour avoir un impact durable sur la dynamique de l'emploi du secteur. Ainsi, les créations d'emploi dans les activités de l'écoconstruction sont loin de contrebalancer les pertes d'emplois constatées dans les activités traditionnelles du bâtiment comme la maçonnerie générale ou les spécialités du second œuvre comme la peinture ou la menuiserie.

L'orientation de la demande finale vers des prestations globales et la structuration d'une offre sectorielle très duale, constituée de quelques majors fortement diversifiés et une multitude de TPE, a largement contribué au développement de la sous-traitance, souvent en cascade.

La spécialisation des opérateurs et l'évolution des normes et des techniques de construction ont entraîné un recul de la population des ouvriers (-260 000 entre 2008 et 2014) et une hausse de l'emploi qualifié, notamment les techniciens du second œuvre et des travaux publics. Les cadres et techniciens représentent désormais près de 25% de l'emploi du secteur, contre moins de 15% en 1994, soit environ 160 000 emplois en plus. Le mouvement est plus fort dans les travaux publics, notamment du fait de la complexité croissante des ouvrages.

Le recours à l'intérim est traditionnellement élevé dans la construction. Les intérimaires représentent 4% de l'emploi de la construction, soit environ 64 000 emplois etp. L'intérim est un mode de gestion de la main d'œuvre installé de longue date dans les entreprises de la construction et la majorité des entreprises utilisatrices font appel au travail temporaire pour des variations d'activité anticipées.

Ce recours élevé s'explique de façon structurelle par les caractéristiques de l'activité : le rythme incertain d'avancement des chantiers, le fonctionnement en mode projet, les difficultés de recrutement sur la plupart des métiers du BTP... mais aussi par la possibilité offerte par certaines ETT de gérer les contraintes administratives (habilitations techniques, gestion RH...). Toutefois, deux nouvelles formes d'emploi flexibles sont en croissance dans le

secteur : l'auto-entrepreneuriat et le travail détaché. Sur certains métiers, elles apparaissent comme des formes d'emploi concurrentes à l'intérim.

Les missions d'intérim concernent en premier lieu les métiers d'ouvriers qualifiés sur lesquels les entreprises du secteur sont confrontées à des difficultés de recrutement (électriciens, plombiers, OQ du béton). Sur ces métiers, le taux de recours est passé de 4% à 8% sur la dernière décennie et concerne en 2014 plus de 50 000 emplois. L'intérim de spécialité connaît un développement relatif : le nombre de techniciens intérimaires a doublé sur la période considérée, pour s'élever à près de 6 000 en 2014.

La trajectoire récente des besoins d'emploi dans la construction

En 2015, le secteur de la construction emploie 1,7 million de personnes dans ses deux grands champs d'activité : le bâtiment (construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels de type bâtiments commerciaux, industriels, scolaires, de santé...) qui emploie environ 1 million de personnes dans le second œuvre et 400 000 dans le gros œuvre ; d'autre part, les travaux publics (ouvrages d'art, terrassement, travaux routiers, souterrains...) qui rassemblent près de 300 000 emplois.

Pendant la dernière décennie, la construction a pâti de la moindre capacité d'investissement des ménages et des contraintes des financements publics

Dans le marché du bâtiment, la demande émane pour moitié des particuliers. Les déterminants de l'activité dépendent ainsi en grande partie des possibilités de financement par les ménages de travaux neufs ou d'entretien-rénovation de bâtiments d'habitation. Le bâtiment a connu un recul significatif de son activité au cours de la dernière décennie. La crise immobilière de la fin des années 2000 a renforcé cette tendance et le marché du bâtiment peine à retrouver son niveau d'avant crise, tant dans la construction neuve que dans l'entretien-rénovation. Le nombre de logements autorisés a ainsi diminué de 30% depuis 2005.

Dans les travaux publics, la dynamique de l'activité est fortement liée à la commande publique (collectivités locales, entreprises publiques, contrats de concessions...) qui représente les deux tiers du marché total. Après plusieurs années de croissance, l'activité dans les travaux publics pâtit de la baisse des dotations publiques aux collectivités territoriales, premier donneur d'ordres du secteur, en pleine recomposition depuis la loi NOTRe¹² et la redéfinition des champs de compétences des différentes collectivités qui en découle.

On constate également un mouvement de décélération des « grands projets » et des chantiers d'envergure qui tendent à se lancer moins rapidement qu'escompté (Grand Paris, Grand Carénage des centrales nucléaires, retard du plan de relance autoroutier...). Certains domaines d'activité des travaux publics parviennent néanmoins à conserver un certain dynamisme. Les récents chantiers de construction de voies ferrées (LGV Sud Europe Atlantique et le second tronçon de la LGV Est européenne) ont permis de créer 4 000 emplois salariés depuis 2008.

Face à la situation en France, les entreprises de travaux publics, en particulier les grands groupes, cherchent à accroître leur présence sur les marchés étrangers. Ils développent pour cela des filiales à l'international et embauchent une partie de la main d'œuvre de production localement. L'activité des

¹² Loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

entreprises françaises de travaux publics réalisée hors métropole a augmenté de 15% entre 2010 et 2014.

La trajectoire de l'emploi du secteur s'inscrit sur une tendance baissière depuis la crise de 2008

L'emploi dans la construction, impacté par la fin des trente glorieuses, a connu un recul important sur les trois dernières décennies du XX^{ème} siècle. Le secteur connaît ensuite une croissance significative : en 2014, l'emploi se situe au-dessus de son niveau 10 ans plus tôt (soit 120 000 emplois en plus).

La hausse observée sur la période d'analyse 2004-2014 masque néanmoins les effets de la crise financière, qui a enrayé la phase de croissance. Le secteur a ainsi détruit 160 000 emplois salariés entre 2008 et 2014, un recul que la progression de l'emploi non-salarié sur cette même période (+60 000 emplois) a été loin de compenser.

L'emploi total dans la construction entre 1970 et 2015



Source : Insee, 1970-2014.

Les créations d'emploi dans les activités liées au développement durable ne compensent pas les pertes d'emplois dans les activités traditionnelles du bâtiment

La dernière décennie a été marquée par la diffusion des principes de l'écoconstruction et des normes de développement durable, mouvement initié par le Grenelle de l'environnement de 2007. Les activités concernées par cette tendance se développent depuis 2008. Ainsi, les activités d'étanchéification et d'isolation ont chacune créé 3 000 emplois salariés depuis cette date. Les travaux de démolition (techniques de démolition pour limiter la pollution des sols, réutiliser les matériaux...) ont également vu leurs effectifs salariés croître d'un millier d'emplois.

Toutefois, ces créations ne permettent pas de rattraper les pertes significatives que connaissent les activités traditionnelles du bâtiment. Depuis 2008, les activités de maçonnerie générale et de gros œuvre du bâtiment ont perdu plus de 55 000 emplois salariés, les travaux de peinture et vitrerie plus de 20 000, les travaux de menuiserie 10 000, tout comme les activités de construction de maisons individuelles. Les activités de construction de routes et de terrassement (travaux publics) sont également en perte de vitesse (respectivement, 10 000 et 8 000 emplois salariés en moins depuis 2008).

La structuration de l'offre : la sous-traitance poursuit son développement

Le secteur s'organise autour de quelques majors, grands groupes et ETI positionnés sur l'ensemble des activités de construction et des phases d'un projet (conception, construction, exploitation), les entreprises de plus de 250 salariés réalisent ainsi un quart du chiffre d'affaires du secteur. Dans un contexte de concurrence renforcée, les majors se positionnent plus systématiquement comme maître d'œuvre ou coordinateur : nommées par le maître d'ouvrage pour concevoir le projet, puis diriger et contrôler la correcte exécution des travaux, elles se recentrent sur ces fonctions et sous-traitent une large part de la production. En outre, les pratiques de sous-traitance en chaîne sont courantes sur les chantiers de moyenne et grande envergure.

Les TPE concentrent la majorité de la main d'œuvre de production du secteur. Ce sont plutôt les TPE spécialisées (climatisation, plâtrerie, terrassement...) qui interviennent en bout de chaîne sur les chantiers d'envergure. D'autres entreprises de petite taille font à l'inverse le choix d'une certaine polyvalence, en particulier dans le second œuvre, et interviennent sur le marché des particuliers.

La demande croissante de prestations globales favorise les groupements d'entreprise et modifie le paysage concurrentiel dans les activités de bâtiment

La demande, tant les particuliers que des maîtres d'ouvrage privés et publics, s'oriente vers une prestation globale, intégrant la conception, la réalisation puis l'entretien et l'exploitation des ouvrages. En parallèle, les normes de construction se complexifient, en lien avec l'enjeu de développement durable (consommation énergétique, normes acoustiques, durabilité des matériaux utilisés...).

Pour répondre à l'évolution de la demande et du paysage concurrentiel, on observe notamment une tendance à la création de groupements d'entreprises, permettant de rassembler plusieurs entités ayant chacune un champ d'expertise spécifique. En particulier, les groupements d'entreprises permanents, c'est-à-dire rassemblant des entreprises qui travaillent régulièrement ensemble et non uniquement pour la durée d'un chantier, se développent sur le marché de la rénovation énergétique de bâtiments.

La baisse de l'emploi ouvrier s'est accélérée depuis la crise de 2008

La baisse de l'emploi ouvrier, qualifié et non qualifié, entamée au début des années 2000, s'est intensifiée depuis la crise de 2008 : entre 2008 et 2014, on compte 260 000 emplois ouvriers en moins dans l'ensemble de la construction. Les pertes d'emploi du secteur sur cette période sont ainsi concentrées sur l'emploi ouvrier.

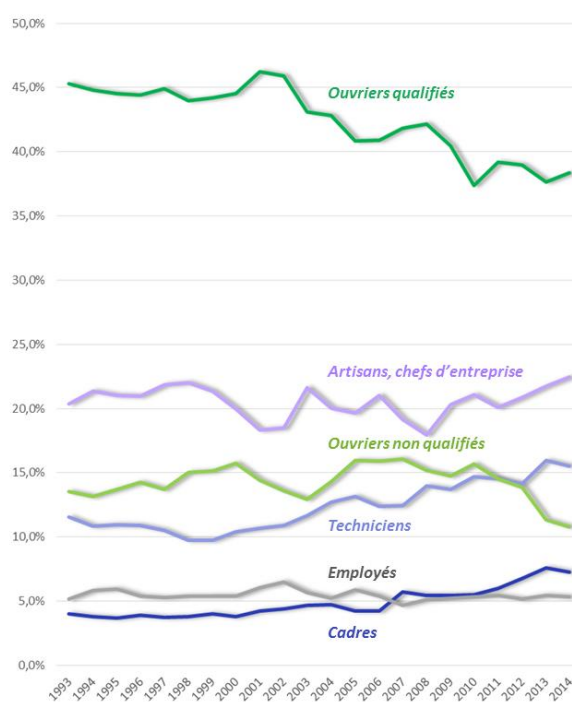
Sur la plus longue période, la part de l'emploi ouvrier qualifié dans l'emploi ouvrier total diminue régulièrement jusqu'à la crise de 2008, dans l'ensemble des secteurs de la construction. La formalisation accrue des procédures de construction et l'industrialisation de certains procédés de construction de bâtiments (préfabrication d'éléments structurels, de parties d'ouvrage...) contribuent en effet à appauvrir le contenu technique de ces métiers. Toutefois, la crise de 2008 a touché plus

fortement les ouvriers non qualifiés : depuis cette date, le nombre d'ouvriers non qualifiés diminue plus rapidement que le nombre d'ouvriers qualifiés.

Une hausse de l'emploi très qualifié, tirée par l'emploi des techniciens du second œuvre et des travaux publics

Les besoins en technicité, globalement plus élevés dans le secteur du fait de l'évolution des marchés, des normes et des techniques, expliquent la croissance des métiers qualifiés sur la dernière décennie (techniciens et cadres).

Évolution de la composition de l'emploi dans la construction selon la CSP (en % de l'emploi du secteur)



Source : INSEE, Enquêtes emploi.

Comme dans l'ensemble de l'économie, la construction a vu sa population qualifiée (cadres et techniciens) croître significativement sur les 20 dernières années : cadres et techniciens représentent désormais près de 25% de l'emploi total, contre moins de 15% en 1994, soit environ 160 000 emplois en plus.

L'évolution des techniques, des réglementations et de la demande conduisent ainsi au développement de postes à plus forte technicité dans l'ensemble des phases de construction d'un projet : développement de techniques de construction durable, nécessitant la manipulation de matériaux spécifiques et l'utilisation de compétences pointues (techniques de coffrage, étanchéité, isolation, géothermie, thermique des bâtiments...), développement de l'habitat « connecté » et de la modélisation 3D des bâtiments (technologie BIM) pour en faciliter la construction puis l'entretien, multiplication des normes de construction et des procédures de contrôle.

Cette hausse de l'emploi qualifié est principalement portée par la croissance régulière du nombre de techniciens dans le secteur : en 20 ans, leur nombre a quasi triplé. La population d'ingénieurs a également augmenté fortement, en particulier sur la dernière décennie (50% d'ingénieurs en plus

depuis 2004, soit près de 50 000 emplois). Cette hausse concerne l'ensemble de la construction, mais elle a été plus marquée dans les travaux publics, qui se caractérisent par un niveau croissant de complexité des ouvrages.

Enfin, la contribution des cadres administratifs et commerciaux à l'emploi total s'est accrue dans l'ensemble de la construction. La croissance de ces métiers a été plus marquée au cours de la dernière décennie (80% de cadres administratifs et commerciaux en plus depuis 2004, soit 16 000 emplois). Plusieurs facteurs expliquent cette évolution : la structuration renforcée des politiques commerciales, la complexification des réponses commerciales pour des offres de travaux globales, ou encore la complexification administrative et juridique en amont et en aval de la construction.

L'évolution récente du recours à l'intérim dans la construction

Dans la construction, le recours à l'intérim est traditionnellement élevé

En 2014, les intérimaires en etp représentent 4% de l'emploi de la construction contre moins de 2% dans l'ensemble de l'économie, soit environ 64 000 emplois etp. Le recours aux CDD et aux contrats à temps partiel est relativement moindre dans la construction : le taux de recours au CDD s'élève à 3% et le taux de recours aux contrats à temps partiel à 5%, contre respectivement 8% et près de 18% dans l'ensemble de l'économie.

Niveau et variation nette des effectifs du secteur de la construction (milliers d'emplois)

	1984	1994	2004	2014	1984- 1994	1994- 2004	2004- 2014	2008- 2014
<i>Emploi total</i>	1 612	1 469	1 553	1 673	-143	+84	+120	-103
Emploi salarié	1 273	1 230	1 319	1 340	-43	+89	+21	-158
CDD	28	50	59	57	+23	+9	-3	-15
Temps partiel	68	73	77	87	+5	+4	+10	0
Intérim	11	33	64	64	+22	+31	0	-25
Emploi non salarié	339	239	234	333	-100	-5	+99	+55
Autoentrepreneurs	-	-	-	77	-	-	-	(*)+34

(*) Variation entre 2013 et 2014, les premières données disponibles datant de 2013.

Sources : Traitements Quadrat-études, Acoess, INSEE, Enquêtes emploi.

Comme dans l'industrie et les transports, l'intérim est une forme d'emploi durablement installée dans les modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises du secteur. Près de 70% des entreprises utilisatrices du secteur déclarent faire appel à l'intérim pour faire face à un pic d'activité qui a été anticipé (enquête OIR-Quadrat, 2016).

Sur la dernière décennie, l'évolution du recours à l'intérim a connu deux phases distinctes. Jusqu'en 2008, le recours à l'intérim augmente, avant de décroître significativement : +16 000 emplois intérimaires entre 2004 et 2008, le taux de recours augmentant légèrement (de 4 à 5%), puis -25 000 emplois intérimaires entre 2008 et 2014 (soit une baisse de 30%), le taux de recours déclinant à 4%.

Les spécificités sectorielles expliquent le recours élevé à l'intérim

Plusieurs déterminants essentiels expliquent le niveau élevé du recours à l'intérim dans le secteur de la construction.

La notion même de « chantier » suppose de pouvoir mobiliser rapidement une main d'œuvre importante, notamment pour les projets de grande ampleur dans les travaux publics, ce qui explique le taux de recours à l'intérim plus important dans cette activité (5% contre 4% dans l'ensemble de la construction).

« Sur ce chantier, on est passé de 0 à 1 200 collaborateurs en moins d'un an, les effectifs ont augmenté très rapidement. Il a fallu recruter beaucoup de personnes, notamment en intérim, sur tous types de postes : production bien sûr, mais aussi administratif, encadrement, sécurité... tous les métiers possibles d'une entreprise globale du BTP. La problématique sur les chantiers c'est toujours la visibilité de l'activité de production sur le long terme. L'intérim c'est plus souple qu'un contrat à durée de chantier ou un CDI. » (Responsable RH de chantier)

Certains facteurs sont ainsi prépondérants dans le choix d'une ETT : la capacité à répondre rapidement au besoin (parfois le soir pour le lendemain) et la disponibilité des interlocuteurs. Les ETT spécialisées sont privilégiées :

« On travaille avec des agences spécialisées BTP. Le chantier commence à 7h le matin et à 19h je cherche encore des gens pour le lendemain. L'inconvénient des agences généralistes, c'est que le BTP c'est 20/30% de leur chiffre d'affaires, donc elles n'ont forcément pas la même implication et les mêmes habitudes qu'une spécialiste (horaires d'ouverture...). » (Responsable RH de chantier)

Les chantiers de construction sont gérés en **mode projet** strict, caractérisé par la définition de chemins critiques de production et une forte pression sur la tenue des échéanciers. Ainsi, pour chaque phase d'un projet, il est nécessaire de mobiliser un niveau de main d'œuvre adapté de manière à garantir au mieux le respect des délais.

Le secteur de la construction se caractérise par d'importantes **incertitudes**. Celles-ci sont à la fois exogènes et de court terme (aléas météorologiques, gestion des sous-traitants...) et de plus long terme (manque de visibilité sur les chantiers à venir...), ce qui contribue à renforcer le recours à l'intérim au détriment de l'emploi permanent.

« L'intérim a changé depuis quelques temps, on prend plus facilement en intérim des personnes qualifiées dans leur poste, qui ne peuvent pas être embauchées car les entreprises ont moins de vision de long terme. C'est très récurrent depuis 2 à 3 ans, des gens nous disent : on aimerait embaucher, mais on prend des intérimaires, j'ai besoin de main d'œuvre aujourd'hui, mais pour demain je ne sais pas si j'aurai des chantiers, je serai obligé de les licencier si je les embauche. » (Responsable RH de chantier)

L'intérim permet aux entreprises utilisatrices de la construction de **déléguer une partie des contraintes de gestion et administratives** aux ETT : gestion des fluctuations de main d'œuvre, des habilitations obligatoires pour exercer certains métiers (conduite d'engin, électricité, travaux en hauteur...), gestion « RH » pour les intérimaires délégués (fiches de paie...).

« Du fait d'un marché tendu, de prix tirés et des évolutions technologiques également, les entreprises sont plus exigeantes sur les profils et sur les aspects administratifs. L'habilitation électrique est obligatoire depuis longtemps maintenant et on a toujours veillé à ce que nos intérimaires l'aient, mais les clients nous la demandent désormais avant le début de la mission, tout comme d'autres documents (DUE, contrat...). [...] On a des temps administratifs de préparation des dossiers plus longs. » (Responsable d'une ETT spécialisée dans les métiers de l'électricité)

Les **difficultés de recrutement sur certains métiers du BTP** expliquent également le recours élevé à l'intérim dans le secteur. Ces difficultés apparaissent sur deux types de métiers : des métiers peu attractifs, (travail en plein air, rythme de travail, port de charges...), certains métiers qualifiés et/ou spécialisés, tels que les électriciens, les plombiers et certains techniciens.

De nouvelles formes d'emploi flexibles sont en cours de développement

Deux nouvelles formes d'emploi flexibles sont en croissance dans le secteur : l'auto-entrepreneuriat et le travail détaché. Sur certains métiers, elles apparaissent comme des formes concurrentes à l'intérim. Ainsi, leur diffusion contribue en partie à expliquer la récente baisse du recours à l'intérim dans le secteur.

Après dix ans de stabilité, le **travail indépendant** croît sur la décennie 2004-2014. Cette hausse s'accélère à partir de 2009, année d'entrée en vigueur du régime de l'auto-entrepreneuriat qui facilite la création d'entreprise. En 2014, on compterait environ 75 000 autoentrepreneurs dans la construction, soit une contribution à l'emploi total du secteur trois fois plus élevée que dans l'ensemble de l'économie. Le développement de cette forme d'emploi est particulièrement important dans le second œuvre, activité propice à l'exercice en indépendant, notamment sur le marché des particuliers. Les métiers d'ouvriers qualifiés de la peinture, de maçons et d'électriciens concentrent ainsi la majeure partie des autoentrepreneurs du secteur.

Par ailleurs, le développement du **travail détaché**, instauré au sein de l'Union européenne par une directive de 1996, s'accélère depuis 2010. D'après les données de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal, un tiers des travailleurs détachés en France exerceraient dans le BTP, en faisant ainsi le premier secteur utilisateur en France (plus de 70 000 travailleurs). Ils interviendraient sur des métiers d'ouvriers non qualifiés, mais aussi sur certains métiers d'ouvriers qualifiés (maçons...). Les réformes en cours pourraient contribuer à réduire le phénomène de « dumping social » engendré par les écarts de coûts entre le travail détaché et le travail non-détaché. Pour l'heure, le travail détaché constitue une forme d'emploi flexible concurrente à l'intérim, en particulier pour les métiers d'ouvriers non qualifiés.

« Le travail détaché concurrence l'intérim bien sûr. J'entends beaucoup le portugais, l'ukrainien, le polonais sur les chantiers, des langues que je n'avais pas l'habitude d'entendre en continu il y a seulement 5 ans. Sur certains chantiers des équipes entières de maçon, conducteurs d'engins, grutiers sont détachées... Ça commence à bouger, je pense que ça ne peut pas durer. » (Responsable d'une ETT spécialisée dans le BTP)

La grande majorité des intérimaires du secteur demeurent des ouvriers, mais l'intérim de spécialité connaît un timide développement

En 2014, près du quart des intérimaires ayant exercé dans le secteur de la construction demeurent des ouvriers non qualifiés. Le métier le plus représenté est celui d'ONQ du gros œuvre du bâtiment. En effet, les métiers d'ouvriers non qualifiés sont fréquemment exercés dans des structures intervenant en sous-traitance, et donc soumises aux fluctuations des carnets de commande des donneurs d'ordres. Sur la dernière décennie, le nombre d'intérimaires exerçant en tant qu'ouvrier non qualifié a diminué, en particulier dans le gros œuvre. Cela est à relier à la diminution globale des besoins sur ces métiers, la baisse de l'emploi ouvrier non qualifié s'étant récemment accentuée. Il faut souligner néanmoins que cette tendance masque la concurrence du travail détaché sur les formes d'emploi traditionnelles. Malgré la tendance défavorable de l'emploi ouvrier non qualifié, le taux de recours à l'intérim sur ces métiers s'est stabilisé autour de 10% sur la période considérée.

Cependant, la majorité des intérimaires intervenant dans le BTP sont des ouvriers qualifiés : ils représentent en 2014 près de 70% des intérimaires du secteur. Parmi eux, les électriciens et plombiers ainsi que les OQ du travail du béton sont les plus nombreux. Les difficultés de recrutement sur ces métiers sont la principale cause du recours élevé à l'intérim, dans un contexte de pression importante sur les délais. Sur la dernière décennie, le recours à l'intérim sur les métiers d'ouvriers qualifiés a ainsi doublé, passant de 4% à 8%. Pour ces métiers, les ETT s'affirment ainsi comme des acteurs clés de l'adéquation entre les besoins des entreprises, plus spécifiques que par le passé, et l'offre de travail :

« Les profils délégués sont de plus en plus spécialisés : il y a 13 ans, on me disait « j'ai besoin d'un maçon pour demain », aujourd'hui, on me demande un maçon coffreur, un maçon bancheur, un maçon VRD, un maçon traditionnel. [...] C'est nouveau par rapport à il y a 10 ans : avant, le maçon pouvait tout faire (banche, coffrage, VRD...). » (Responsable d'une ETT spécialisée dans le BTP)

« Le contenu des tâches est toujours plus poussé. On a de moins en moins de commandes « faciles » ; on va maintenant nous demander un électricien pour intervenir dans le domaine informatique sur du courant faible, mais avec une maîtrise du courant fort également. On demande à la fois plus de polyvalence et de l'expertise sur différents domaines. » (Responsable d'une ETT spécialisée dans les métiers de l'électricité)

Évolution du recours à l'intérim dans la construction par métier

	Intérimaires (en etp)			Taux de recours		
	2004	2009	2014	2004	2009	2014
Ouvriers non qualifiés	23 596	30 562	15 694	10,4%	11,1%	8,7%
ONQ du gros œuvre du bâtiment	6 634	8 320	5 272	7,3%	7,9%	7,6%
ONQ des TP, béton et extraction	4 332	7 120	2 740	13,6%	15,7%	8,4%
ONQ du second œuvre du bâtiment	6 048	7 149	3 300	8,5%	8,7%	7,5%
Ouvriers qualifiés	26 540	45 181	41 852	3,9%	5,9%	6,5%
Plombiers et chauffagistes qualifiés	1 860	2 482	7 238	3,1%	3,4%	12,5%
Électriciens qualifiés	3 523	5 050	6 768	4,9%	7,7%	9,7%
Maçons qualifiés	5 680	10 456	6 657	3,4%	5,2%	4,2%
Conducteurs engins de chantiers	1 106	2 557	4 272	2,6%	4,9%	9,0%
Peintres	2 964	2 295	2 656	4,3%	3,6%	4,3%
OQ du travail du béton	1 464	2 332	2 004	7,4%	6,5%	8,9%
Professions intermédiaires	5 041	4 758	4 393	2,5%	1,9%	1,7%
Techniciens	2 727	2 361	3 524	3,2%	1,9%	2,6%

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Enfin, la diffusion de l'intérim sur des métiers plus spécialisés (techniciens...) est en cours de développement même si les effectifs concernés restent assez modestes. Sur la dernière décennie, le nombre de techniciens intérimaires a été multiplié par deux, le taux de recours s'élevant légèrement (de 3% à 4%). Les ETT bénéficient de la progression des besoins en technicité des entreprises, sur des métiers où les difficultés de recrutement peuvent être importantes (géomètres-topographes, dessinateurs en BTP...).

3. Les transports et la logistique

Synthèse : Secteur des transports et de la logistique

Le transport et la logistique constituent des activités fortement tributaires du dynamisme des autres activités productives et commerciales. Les principaux déterminants de son dynamisme sont à la fois économiques (internationalisation des marchés, fragmentation des processus de production, recherche d'efficacité dans la gestion des flux...) et réglementaires (libéralisation des marchés du transport, réduction de l'empreinte environnementale...). Le secteur est soumis depuis plusieurs années à de fortes turbulences et les modèles économiques traditionnels sont fortement remis en cause.

Dans cet ensemble, les trajectoires économiques des différents modes de transport apparaissent assez différentes : la demande adressée au transport routier augmente en dépit de réglementations contraignantes et en l'absence de solutions alternatives. Dans le transport aérien, la réalisation de gains de productivité permet aux compagnies d'augmenter leur activité à effectifs constants. La concurrence internationale sur la partie fret ferroviaire fait perdre des parts de marché aux entreprises françaises. Autour de l'activité de transport, les exigences de délais, de fiabilité et de maîtrise des coûts conduisent à développer et à spécialiser les services logistiques.

Si les caractéristiques des activités de transport semblent au premier abord devoir limiter le recours au travail temporaire (coût des permis obligatoires, niveau de responsabilité du conducteur...), celui-ci apparaît bien installé sur les métiers de la logistique, en particulier les ouvriers de la manutention, de l'emballage et de l'expédition, mais également les chauffeurs-livreurs.

Sur ces métiers, les entreprises de travail temporaire sont sollicitées à la fois pour répondre aux besoins de flexibilité très prégnants (du fait de la nécessité de gérer les besoins de main d'œuvre au plus près de la courbe de charge, de l'existence de la saisonnalité...), mais aussi pour apporter des solutions à des problématiques récurrentes de gestion des ressources humaines (gestion des obligations de formation, difficulté à fidéliser le personnel...). Le recours au travail temporaire a ainsi augmenté au cours de la dernière décennie tant en volume qu'en proportion de l'emploi total dans un secteur qui devient un pôle de concentration de l'emploi intérimaire.

La trajectoire récente des besoins d'emploi dans les transports et la logistique

La trajectoire de l'emploi dans le secteur

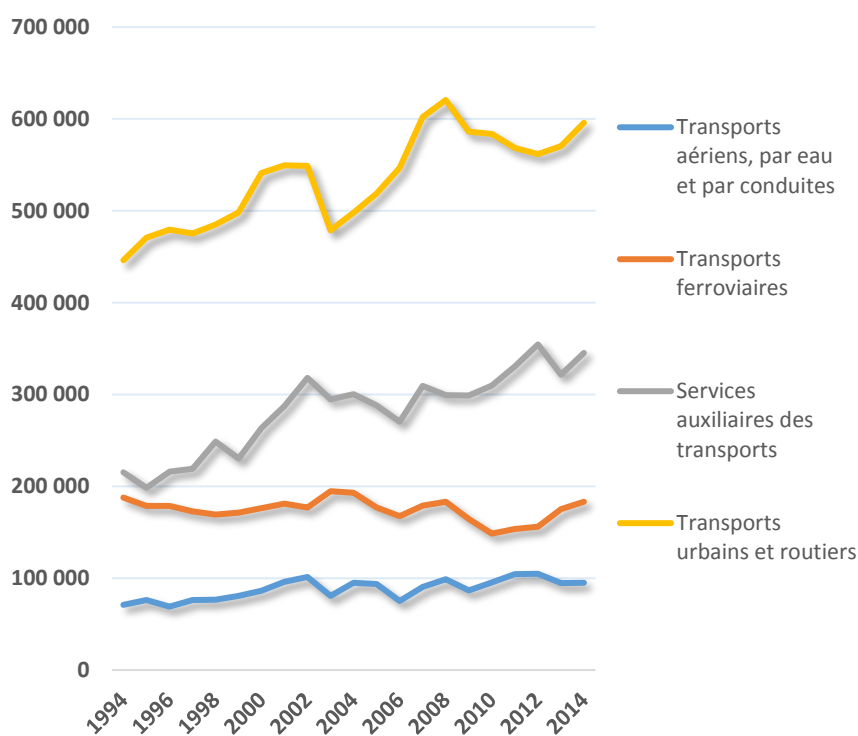
Le secteur des transports et de la logistique rassemble plus de 1,2 million d'emplois en 2014. Il affiche une hausse globale de ses effectifs sur la dernière décennie : +130 000 emplois entre 2004 et 2014 (soit une croissance annuelle moyenne de +1,2%). Cette progression s'inscrit dans la continuité de la tendance de longue période et est conforme aux anticipations formulées en 2007 dans le projet de l'OTT. La progression des effectifs s'est toutefois vue enrayerée de manière temporaire par le

ralentissement de la demande adressée au secteur à partir de 2008 : l'emploi du secteur a reculé pendant deux années, avant de repartir à la hausse ensuite.

Détaillée par sous-secteur d'activité, la hausse globale du secteur traduit :

- Une croissance importante (+100 000 emplois) dans les transports urbains et routiers, qui constituent le principal sous-secteur en termes d'effectifs (près de 600 000 emplois en 2014, soit la moitié de l'emploi du secteur),
- Une dynamique soutenue (+45 000 emplois) dans les services auxiliaires des transports, deuxième sous-secteur en termes d'effectifs (avec 345 000 emplois en 2014, il représente un quart des effectifs sectoriels),
- Une tendance à la baisse (-10 000 emplois) dans les transports ferroviaires (qui représentent 180 000 emplois en 2014, soit 15% de l'ensemble),
- Une stabilité dans les transports aériens (qui emploient 95 000 salariés, soit 7% du secteur).

Évolution des effectifs salariés dans le secteur transport-logistique entre 1993 et 2014



Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Les déterminants de l'activité du secteur

La dynamique des activités de transport-logistique dépend principalement de la conjoncture économique des échanges interentreprises, et des politiques publiques d'investissement, par exemple pour ce qui concerne le transport de voyageurs.

Sur longue période, les activités de transport et de logistique bénéficient de la tendance favorable à l'intensification des échanges : accélération de l'internationalisation des marchés, réallocation des

sites de production au niveau mondial... La gestion des flux physiques de marchandises s'intensifie et se complexifie.

De plus, la recherche de flexibilité, qui constitue désormais un levier essentiel de la compétitivité des entreprises clientes, passe par une gestion au plus près de la courbe de charge et par la recherche d'un raccourcissement des délais de production et de livraison. Cela place la fonction transport-logistique au cœur de l'amélioration des processus de production.

Parmi les segments dynamiques figure la gestion des flux internationaux. Ainsi, dans le transport routier, 40% des flux intérieurs s'effectuent désormais à l'échelle internationale. Par ailleurs, les activités de transport de proximité et de desserte locale se développent également, notamment en milieu urbain, en réponse à l'évolution des modes de consommation (achats en ligne, livraison à domicile...).

La structuration de l'offre

La structuration de l'offre des prestataires de transport connaît des recompositions d'ampleur sous l'effet de déterminants économiques et réglementaires.

L'ensemble transport-logistique constitue une fonction complexe, qui regroupe les activités relevant du transport et des services auxiliaires (manutention, préparation des commandes, emballage, expédition...). Les exigences de délais, de fiabilité et de coût conduisent à développer les services logistiques autour de l'activité de transport : développement de l'optimisation des flux, commandes en ligne, équipements numériques...

De plus, les activités sont effectuées dans des entreprises spécialisées (les établissements de transports routiers de fret ou les compagnies aériennes par exemple) ou non spécialisées (tout établissement gérant des flux de marchandise : les industries, le commerce de gros, la grande distribution...). La spécialisation des positionnements à l'œuvre de manière générale dans les unités productives a conduit les entreprises à externaliser la fonction transport-logistique à des sous-traitants spécialisés.

Parallèlement, la rationalisation des flux de marchandises a provoqué une réduction de la taille moyenne du lot, une augmentation de la charge moyenne transportée (phénomène d'allotissement), ainsi que la création de plateformes de groupage et dégroupage de produits (particulièrement dans la grande distribution). En outre, la durée moyenne des trajets tend à se réduire, et l'accroissement des exigences vient complexifier la gestion du « dernier kilomètre ».

L'activité normative continue dans ce secteur très réglementé (droit du travail, développement durable...) conduit les entreprises à revoir leur organisation du travail et à rationaliser leurs activités. Les politiques de libéralisation ont provoqué des restructurations importantes des entreprises de transport, qu'il s'agisse du mode routier, aérien ou ferroviaire.

- Dans le fret routier portant sur les longues distances, la concurrence internationale réduit le potentiel d'activité pour les entreprises françaises. Les relais de croissance se situent dans la diversification des prestations, notamment en matière de livraison urbaine et de transport par autocar, et leur extension à des activités logistiques.
- Dans l'aérien, la libéralisation a entraîné l'apparition de transports à bas coût. L'intensification de la concurrence pousse désormais les compagnies à la recherche de gains de productivité, ce qui explique la stagnation de l'emploi malgré une activité en hausse.

- Dans le fret ferroviaire, les opérateurs étrangers ont gagné d'importantes parts de marché. En définitive, les effets de la libéralisation ont été inverses au but poursuivi : la part modale du fret ferroviaire a reculé au profit du transport routier.

Plus récemment, certains segments du transport routier se trouvent touchés par un nouveau type de concurrence : des prestataires individuels organisés par une plateforme informatique. Ce phénomène désigné sous le terme d'ubérisation (du nom d'une plateforme de véhicules de tourisme avec chauffeurs) constitue un véritable bouleversement de l'offre. Il est favorisé par plusieurs tendances de fond, parmi lesquelles la diffusion d'outils informatiques (applications sur les smartphones...), le délitement du salariat comme mode d'organisation des rapports sociaux, ou encore l'intérêt nouveau pour l'économie de fonctionnalité (approche qui vise à remplacer la vente de produits par la vente de l'usage).

Depuis le début des années 2010, l'ubérisation touche fortement les activités de transport de voyageurs (covoiturage, VTC, location de véhicule entre particuliers, revente de billets de transport...), adoptées par près d'un tiers des Français fin 2014 (source : DGE, 2015). En réaction, des entreprises conventionnelles s'opposent à ces pratiques en cas de concurrence déloyale, ou à l'inverse décident d'investir dans cette voie, par exemple en rachetant des plateformes ou en établissant des partenariats. L'ubérisation émerge seulement dans le transport de marchandise, avec l'apparition de plateformes à partir de 2012 dans le domaine de la livraison collaborative ou encore le co-stockage.

Au cours de la dernière décennie, les besoins d'emploi les plus significatifs sont restés centrés sur les métiers d'ouvriers qualifiés

Sur les dix dernières années, l'élévation de l'intensité technologique dans le secteur ne s'est pas traduite en une recomposition significative de l'emploi : la contribution de chaque catégorie professionnelle à l'emploi total est restée stable. Les besoins d'emploi les plus significatifs du secteur restent concentrés sur les métiers d'ouvriers qualifiés.

En 2014, on compte près de 530 000 ouvriers qualifiés, soit plus de 40% de l'emploi total du secteur, et 90 000 ouvriers non qualifiés (7% de l'emploi total). Le nombre d'ouvriers qualifiés a fortement augmenté depuis 2004 (+50 000 emplois), suivant l'évolution globale de l'emploi du secteur. Ils interviennent principalement en tant que conducteurs routiers, de transport en commun ou de taxi (plus de 320 000 emplois) et en tant que livreurs (60 000 emplois). Les métiers d'ouvriers qualifiés de la manutention et de magasiniers qualifiés représentent environ 50 000 emplois. Les ouvriers non qualifiés évoluent quant à eux majoritairement sur les métiers d'ouvrier du tri non qualifié, manutentionnaire non qualifié et agent non qualifié des services d'exploitation des transports.

Les professions intermédiaires rassemblent près de 240 000 personnes (20% de l'emploi total du secteur). 60% d'entre eux travaillent dans des métiers administratifs et commerciaux (responsable administratif, responsable commercial, responsable d'exploitation non cadre) et leur nombre a peu évolué sur les dix dernières années. Les techniciens et agents de maîtrise représentent 90 000 personnes en 2014 ; sur la dernière décennie, leur nombre a augmenté à un rythme légèrement moins rapide que la croissance de l'emploi dans le secteur.

Enfin, l'emploi de niveau employé et cadre est concentré sur des fonctions supports ou transversales (administration, gestion, commercial...). Sur la dernière décennie, on remarque le développement de certains métiers de niveau ingénieur, liés au cœur de métier du secteur et à l'enjeu croissant de gestion des flux : ingénieur de l'exploitation des transports, ingénieur de la logistique et de l'ordonnancement, ingénieur contrôle-qualité.

Derrière la stabilité des besoins d'emploi, une profonde transformation des contenus métiers

Les métiers de base du transport et de la logistique connaissent des évolutions importantes de leur contexte d'exercice et dans leur contenu. Un facteur de transformation marquant réside dans l'augmentation de l'intensité technologique dans le secteur :

- La montée des exigences en termes d'optimisation des flux : les entreprises ont développé le travail en flux tendus pour s'adapter aux fluctuations de la demande des clients et réduire les coûts de gestion des stocks.
- La diffusion des outils numériques (géolocalisation, commande en ligne...) et l'automatisation des chaînes logistiques accompagnent la montée des exigences en termes d'optimisation des flux et de réduction des coûts.
- Le développement des normes environnementales : les entreprises doivent anticiper et intégrer ces normes contraignantes dans leurs modes de fonctionnement.

L'évolution récente du recours à l'intérim dans les transports et la logistique

Dans le secteur des transports et de la logistique, le recours à l'intérim est traditionnellement élevé

En 2014, l'intérim concerne 32 000 emplois en etp, représentant 3% de l'emploi dans le secteur des transports et de la logistique, soit un recours plus élevé que dans l'ensemble de l'économie (2%). Le recours aux CDD et aux contrats à temps partiel est moindre que dans l'ensemble de l'économie : en 2014, les CDD représentent 5% de l'emploi du secteur et les contrats à temps partiel 10%, contre respectivement 8% et 18% dans l'ensemble de l'économie.

Niveau et variation nette des effectifs du secteur des transports et de la logistique (milliers d'emplois)

	1984	1994	2004	2014	1984-1994	1994-2004	2004-2014
Emploi total	841	920	1 086	1 219	+79	+166	+133
CDD	17	49	44	57	+32	-5	+14
Temps partiel	35	63	84	122	+28	+22	+38
Intérim	4	10	23	32	+6	+13	+9
Autoentrepreneur	-	-	-	6	-	-	+3*

(*) Variation entre 2013 et 2014, les premières données disponibles datant de 2013.

Sources : Traitements Quadrat-études, Acoess, INSEE, Enquêtes emploi.

Sur la dernière décennie, l'emploi intérimaire a augmenté en volume, tout comme les autres formes flexibles mobilisées dans le secteur (CDD et contrats à temps partiel). Entre 2004 et 2014, on compte 9 000 emplois intérimaires supplémentaires, soit un taux de croissance annuel moyen de 3%. La croissance de l'emploi intérimaire sur la dernière décennie a ainsi été plus rapide que celle de l'emploi total dans le secteur (taux de croissance annuel moyen de 1%).

Des spécificités sectorielles expliquent le recours élevé à l'intérim

Plusieurs caractéristiques propres au fonctionnement des activités de logistique expliquent le recours significatif à l'intérim dans le secteur.

Malgré une certaine automatisation observée sur la dernière décennie, ce secteur continue de créer des emplois peu ou pas qualifiés, sur lesquels les ETT sont traditionnellement présentes. De plus, les fluctuations très fortes d'activité créent des besoins d'emploi ponctuels et en grand volume, pour lesquels le recours au travail temporaire apparaît comme une solution adaptée. Ce besoin de flexibilité, classique sur certaines périodes de l'année (fin d'année, périodes estivales...), ou sur des

secteurs ou produits soumis à une saisonnalité forte, tend à se généraliser du fait de la complexification des flux, le raccourcissement des délais de livraison de marchandises (gestion des stocks en flux tendus...).

*« Le principal motif de recours à l'intérim est un surcroît d'activité. Ce surcroît est lié aux activités saisonnières, auxancements de nouvelles commandes, aux périodes de soldes... »
(Responsable d'ETT spécialisée logistique)*

Les métiers du secteur de la logistique et des transports sont réglementés en termes d'habilitations (Caces) et de permis de conduire obligatoires. Le recours à l'intérim, en particulier en période de pic d'activité, est ainsi un moyen pour les entreprises dans la logistique de transférer la gestion et les coûts de ces réglementations (contrôle de la validité des habilitations, mises à jour...).

Mais le surcroît temporaire d'activité n'est pas le seul motif de recours à l'intérim. En lien avec les obligations réglementaires, mais aussi les conditions de travail particulières (port de charge et cadences, horaires décalés, lieu de travail éloigné des bassins de vie, travail dans le froid...), les entreprises rencontrent en effet des difficultés structurelles pour recruter (en particulier des conducteurs) et/ou pour fidéliser (manutentionnaire...) leurs personnels. Ces difficultés structurelles à pourvoir des besoins d'emploi parfois volumiques sur certains métiers au cœur de l'activité du secteur conduisent également les entreprises du secteur à s'adresser aux ETT.

*« Il y a une pénurie de conducteurs, ils sont tous en poste, et si ce n'est pas le cas, c'est que ce ne sont pas de bons conducteurs et/ou des débutants. C'est une main d'œuvre volatile, si le chauffeur n'est pas repositionné tout de suite, il va directement à la concurrence ».
(Responsable d'ETT spécialisée transport et logistique)*

L'intérim apparaît ainsi comme une forme d'emploi intégrée aux modes de gestion de la main d'œuvre de la logistique. Plus de 60% des entreprises utilisatrices du secteur déclarent avoir recours à l'intérim pour faire face à un pic d'activité anticipé, et une proportion supérieure (plus de 70%), en cas de nécessité de remplacer un salarié (enquête OIR-Quadrat, 2016). On observe une progression du taux de recours à l'intérim sur les niveaux ouvriers tant en volume d'intérimaires délégués qu'en taux de recours.

Dans le transport, le coût des permis, celui des équipements et des marchandises, jouent plutôt comme un facteur limitant dans le recours à du personnel intérimaire. Les entreprises privilégient souvent les intérimaires expérimentés.

Le recours à l'intérim dans le secteur du transport et de la logistique est particulièrement développé sur les métiers d'ouvrier non qualifié

En 2014, on compte plus de 14 000 intérimaires délégués sur des métiers de niveau ouvrier non qualifié, alors qu'ils ne représentent que 7% de l'emploi total du secteur. L'intérim apparaît ainsi comme une forme d'emploi nettement présente sur les métiers d'ONQ du tri, emballage, expédition et de manutentionnaires non qualifiés : en 2014, les taux de recours à l'intérim pour ces deux métiers dépassent 25%.

Évolution du recours à l'intérim dans les transports et la logistique par métier

	Intérimaires (en etp)			Taux de recours à l'intérim		
	2004	2009	2014	2004	2009	2014
Ouvriers non qualifiés	7 056	10 499	14 089	10,5%	14,5%	15,9%
ONQ du tri, emballage, expédition	3 769	3 858	7 465	24,9%	16,8%	26,6%
Manutentionnaires non qualifiés	1 719	5 089	4 675	9,2%	20,2%	25,1%
Ouvriers qualifiés	7 499	11 184	14 430	1,6%	2,2%	2,7%
Conducteurs routiers et grands routiers	3 465	4 132	5 442	1,9%	2,0%	2,7%
OQ de la manutention, caristes	2 622	3 886	3 188	13,6%	17,5%	13,0%
Conduc. véhicule routier de transp. commun	148	237	1 801	0,2%	0,2%	1,7%
Magasiniers qualifiés	327	919	1 640	1,3%	4,2%	7,5%
Employés	3 913	2 924	2 016	2,5%	1,8%	1,2%
Empl. admin. des transp. de marchandises	1 523	1 021	1 563	3,7%	2,3%	4,0%

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Le recours à l'intérim est également intense sur les principaux métiers de niveau ouvrier qualifié du secteur : en 2014, près de 5 500 intérimaires sont intervenus en tant que conducteurs routiers et près de 3 200 en tant que caristes. Le taux de recours à l'intérim pour les caristes est particulièrement élevé : l'intérim représente 13% de l'emploi pour ce métier en 2014. Devant les fortes demandes sur ce métier, des agences d'emploi spécialisées se créent :

L'agence où j'interviens, a été créée en 2012 pour répondre à l'augmentation des demandes des entreprises, en particulier sur des métiers de caristes expérimentés (CACES 5). (Responsable d'ETT spécialisée logistique)

De manière générale, le recours à l'intérim pour les métiers de niveau ouvrier (qualifié et non qualifié) est en croissance sur la dernière décennie, tant en volume d'intérimaires délégués qu'en taux de recours.

4. Les autres activités tertiaires

Les activités tertiaires constituent un ensemble hétérogène qui est abordé en plusieurs parties correspondant aux principaux secteurs de services.

Les services opérationnels aux entreprises

Synthèse : Services opérationnels aux entreprises

Les services opérationnels aux entreprises sont essentiellement constitués des services de nettoyage et de sécurité, activités largement externalisées par les entreprises utilisatrices depuis plusieurs décennies. Malgré la forte proportion d'entreprises ayant déjà délégué cette fonction auprès d'un prestataire extérieur, l'activité semble conserver des marges de progression, d'une part en se diffusant auprès de nouveaux types de commanditaires (secteur public...), d'autre part, grâce à la spécialisation de certaines prestations (nettoyage spécialisé dans des environnements complexes...).

L'offre de services de nettoyage et de sécurité est structurée de façon duale autour de quelques grands groupes et d'un tissu important de petites structures locales ou spécialisées. Le tissu économique est flexible (sous-traitances...) et présente une forte capacité à répondre à des demandes souvent irrégulières ou fluctuantes.

La composition de l'emploi reste massivement polarisée autour des métiers du cœur de l'activité : les agents de propreté et les agents de sécurité, chacun représentant plus des trois quarts des effectifs de sa spécialité. La structuration de l'offre des entreprises de services et son organisation (forte proportion de salariés à temps partiel, recours important au CDD...) lui permettent d'assurer l'ajustement entre l'offre et la demande de travail. Par conséquent, le recours à l'intérim reste modéré. Toutefois, l'évolution des conditions d'exercice de ces professions (certifications, habilitations...) pourrait contribuer à favoriser le développement de certaines formes d'intermédiation sur le marché du travail.

La trajectoire récente des besoins d'emploi dans les services opérationnels aux entreprises

L'externalisation des services de nettoyage et de sécurité s'est poursuivie

Sur la dernière décennie, l'emploi dans le secteur des services opérationnels aux entreprises a continué de progresser, s'inscrivant dans la tendance observée lors de la décennie précédente, malgré un léger ralentissement durant la crise de la fin des années 2000. Le mouvement d'externalisation des services de nettoyage et de sécurité - les deux composantes principales de cet ensemble - auprès de prestataires spécialisés s'est en effet poursuivi, permettant au secteur de conserver son dynamisme.

Dans les activités de propreté, on estime que 60% des clients potentiels auraient aujourd'hui externalisé ce service¹³. Si la commande privée est encore à l'origine de l'essentiel de l'activité du secteur, les marchés publics représenteraient un fort potentiel de croissance encore peu exploité, les

¹³ Observatoire socioéconomique du Fare et Fédération des Entreprises de Propreté, « Étude prospective du secteur de la propreté et des services associés », mai 2013.

structures publiques étant de plus en plus enclines à recourir à des prestataires spécialisés dans le domaine.

Les activités de sécurité ont quant à elles bénéficié d'un climat favorable au développement de l'activité (conjuncture atone, sensibilité aux questions de sécurité des biens et des personnes...) et de l'influence grandissante des compagnies d'assurance sur leurs clients (exigences de garanties quant aux moyens mis en œuvre pour protéger les biens et les personnes). L'accroissement des risques géopolitiques, en particulier terroristes, constitue également un facteur explicatif de la hausse du recours aux compagnies de sécurité privée.

Ce dynamisme du marché des services opérationnels aux entreprises a permis le maintien d'une croissance significative de l'emploi sur la période 2004-2014, notamment dans les activités de nettoyage.

Les besoins des entreprises clientes tendent à se diversifier

Si la majorité des prestations effectuées par les entreprises du secteur relève d'interventions relativement standardisées (nettoyage de bureaux, surveillance humaine, transport de fonds, vidéosurveillance...), des demandes plus spécifiques émergent et conduisent à favoriser le développement d'offres ensemblières ou à élargir la palette de prestations :

- dans les activités de nettoyage, des marchés de niches se développent : nettoyage spécialisé dans la santé, le nucléaire, l'industrie agroalimentaire, l'industrie pharmaceutique... Par ailleurs, la demande des clients s'oriente vers des besoins plus larges, incluant les prestations classiques, mais aussi le tri des déchets, la gestion du courrier, la gestion des stocks, des activités de petite maintenance.
- dans les activités de sécurité privée, certaines entreprises s'orientent vers les prestataires du secteur pour des services à haute valeur ajoutée, relevant de l'ingénierie des risques : réalisation d'audit sécurité, mise en œuvre d'une politique de gestion des risques, gestion des risques internationaux pour les multinationales...

L'offre se structure autour de groupes d'envergure nationale, organisés en réseaux

Dans un secteur aux marges traditionnellement faibles et en baisse sur la dernière décennie (guerre des prix, mise en concurrence plus fréquente, concentration des acteurs...), on compte quelques groupes, majors du secteur, d'envergure nationale voire internationale, intervenant sur l'ensemble des prestations du domaine et dans l'ensemble des secteurs utilisateurs. Ces structures sont organisées de manière à faire face au mouvement de massification des achats, tendance grandissante chez leurs clients, exigeant un niveau minimum de moyens techniques et humains (appels d'offre à lot unique pour plusieurs sites, généralisation des accords cadre...). De manière à assurer une présence nationale, elles disposent d'un réseau d'agences implantées sur l'ensemble du territoire.

Parmi les entreprises de moins grande envergure, les PME régionales parviennent à conserver un certain dynamisme : disposant d'une taille critique nécessaire à la continuité de l'activité, elles valorisent leur positionnement de proximité auprès de leurs clients locaux.

Sur la dernière décennie, la composition de l'emploi est restée stable

Les évolutions du secteur à l'œuvre sur la décennie 2004-2014 (demandes client plus spécifiques, complexification des relations commerciales du fait de la massification des achats, contenu de l'activité plus complexe dans les activités de niche...) n'ont pas engendré de transformation

significative de la composition de l'emploi, même si ces évolutions ont nécessairement contribué à faire évoluer le contenu des activités réalisées par certains salariés.

En 2014, les ouvriers non qualifiés représentent toujours 75% de l'emploi total dans les activités de nettoyage (contre 80% en 2004) et les employés représentent 80% de l'emploi dans les activités de sécurité (contre 85% dix ans auparavant). Ces catégories rassemblent les deux métiers les plus représentés du secteur, agent de propreté et agent de sécurité. Entre 2004 et 2014, l'augmentation du nombre de techniciens (agent de propreté spécialisé, technicien de sécurité), d'employés administratifs et de cadres administratifs et commerciaux ne s'est pas traduite en une croissance significative de leur contribution à l'emploi du secteur.

L'évolution récente du recours à l'intérim dans les services opérationnels aux entreprises

Le recours généralisé au temps partiel couvre les fortes contraintes de flexibilité

L'intérim n'est pas la forme d'emploi flexible privilégiée dans le secteur car la structuration de l'offre des entreprises de services et son organisation (forte proportion de salariés à temps partiel, recours important au CDD...) lui permettent d'assurer l'ajustement entre l'offre et la demande de travail.

Le travail temporaire concerne en effet moins de 3 000 emplois en 2014 dans ce secteur, pour un taux de recours à l'intérim inférieur à 1%. Sur la dernière décennie, le nombre d'intérimaires mesuré en etp a même diminué (près de 2 000 emplois en moins). Malgré la croissance de l'emploi dans le secteur, le taux de recours a également baissé, passant de 1,3% à 0,6%.

L'emploi flexible est néanmoins une composante essentielle du fonctionnement du secteur. En effet, la nécessité de fournir une continuité de service aux entreprises clientes, la forte diffusion du travail en horaires décalés et la multiplicité des lieux de travail imposent une gestion stricte des plannings et de fortes contraintes horaires aux salariés.

Dans les activités de nettoyage, le temps partiel est extrêmement répandu : il représente en 2014 près de 50% de l'emploi total et est en croissance sur la dernière décennie sur laquelle on constate une augmentation de plus de 40% des effectifs à temps partiel.

Dans les activités de sécurité, le CDD et le temps partiel sont les formes d'emploi flexibles les plus fréquentes, bien que leur recours soit proche de celui observé dans l'ensemble de l'économie. Leur nombre est plutôt en croissance sur la dernière décennie.

Niveau et variation nette des effectifs dans les services opérationnels aux entreprises (milliers d'emplois)

	1984	1994	2004	2014	1984-1994	1994-2004	2004-2014
Emploi total	92	214	339	419	+122	+125	+80
CDD	4	9	26	35	+6	+17	+9
Temps partiel	34	73	108	153	+39	+35	+46
Intérim	0	2	4	3	+1	+3	-2
Autoentrepreneurs	-	-	-	5	-	-	+1*

*Variation entre 2013 et 2014, les premières données disponibles datant de 2013.

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

La faible diffusion de l'intérim dans le secteur s'explique ainsi principalement par le fait que les entreprises du secteur constituent des intermédiaires performants entre la demande et l'offre de travail.

L'évolution des conditions d'exercice de ces professions

Dans les activités de la sécurité, l'accélération de la réglementation du secteur depuis la fin des années 2000 renforce les conditions d'accès au métier (détection d'une certification professionnelle, exigence fréquente d'une habilitation SSIAP¹⁴...). Alors que les besoins se renforcent, certaines entreprises du secteur pourraient voir en l'intérim une manière de confier à un tiers la gestion de ces dimensions administratives. En effet, les ETT pourraient ainsi bénéficier de la croissance des besoins imputable à la prise en charge du risque sécuritaire (renforcement des équipes de surveillance dans les établissements recevant du public...).

« Au regard de ce que l'on vit depuis 2015 avec le risque terroriste, on me demande tout le temps des agents de sécurité. C'est clairement un métier en tension aujourd'hui. » (ETT, Responsable siège)

Dans les activités de nettoyage, les nombreux départs à la retraite peuvent être à l'origine d'importants besoins en main d'œuvre. Les ETT pourraient y répondre en intégrant dans leur prestation la gestion des contraintes du secteur en termes d'organisation du temps de travail :

« Dans le secteur du nettoyage, on détache pas mal d'agents de nettoyage, c'est un métier en explosion et je pense qu'un contingent de personnes va prochainement partir à la retraite. Il y aura toujours des besoins. Par contre, il y a beaucoup de temps partiel dans ce domaine et on manque d'habileté juridique sur l'intérim à temps partiel. Pourtant, le multi-employeur est possible, on appelle cela des vacations. » (ETT, Responsable siège)

Les intérimaires sont délégués sur les métiers les plus représentés dans le secteur

Les intérimaires du secteur sont donc extrêmement peu nombreux et évoluent sur les deux métiers les plus présents dans le secteur : en 2014, on compterait ainsi près de 2 000 nettoyeurs intérimaires en etp et quelques agents de sécurité.

Évolution du recours à l'intérim dans les services opérationnels aux entreprises par métier

	Intérimaires (en etp)			Taux de recours à l'intérim		
	2004	2009	2014	2004	2009	2014
Ouvriers non qualifiés	2 800	2 951	2 042	1,6%	2,0%	0,9%
Nettoyeurs	1 592	2 821	1 792	0,9%	2,0%	0,9%
Employés	708	ns	235	0,6%	ns	0,2%
Agents civils de sécurité et de surveillance	99	ns	136	0,1%	ns	0,2%

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Conformément à la tendance constatée dans le secteur durant la dernière décennie, les taux de recours ont décliné pour ces deux métiers, même si les éléments statistiques à ce niveau de détail ne peuvent être qu'indicatifs.

¹⁴ Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes

Les services de conseil et d'assistance aux entreprises

Synthèse : Services de conseil et d'assistance aux entreprises

Cet ensemble d'activités tertiaires rassemble les entreprises de plusieurs spécialités (informatiques, juridiques, techniques, de la communication...) qui partagent plusieurs caractéristiques communes : la fourniture de prestations individualisées à forte valeur ajoutée, une forte capacité de différenciation, la volonté de constituer des solutions globales intégrées, une relation souvent étroite et personnalisée avec leurs clients...

La gestion de la flexibilité stratégique – qui consiste à adapter le contenu de son offre à des demandes de plus en plus pluridisciplinaires – s'est progressivement imposée dans ces activités comme un critère essentiel de compétitivité. Les modes d'organisation permettant une forte division cognitive du travail se sont diffusés. Dans ce type de schéma, les entreprises se spécialisent sur les compétences qui correspondent à leur cœur de métier et développent des partenariats avec les spécialistes des savoirs complémentaires. L'adoption de ce type d'organisation accroît mécaniquement la capacité à gérer les fluctuations de l'activité.

Comme ces activités sont peu capitalistiques, la capacité d'adaptation du tissu économique sectoriel est particulièrement forte, notamment au travers de la capacité des opérateurs à trouver des ressources ponctuelles (freelance...), à nouer des alliances *ad hoc* pour certains projets...

La composition de l'emploi du secteur est marquée par la prédominance des salariés très qualifiés. En effet, les cadres représentent plus de la moitié des personnels, soit 600 000 emplois. À l'inverse, la part des employés continue de diminuer sous l'effet de la transformation du contenu des activités réalisées par les salariés qualifiés (secrétariat intégré par les consultants...) ou de l'externalisation de fonctions répétitives vers des prestataires délocalisés (saisie informatique, sondages...).

Dans ce contexte, le recours à l'intérim dans ces activités de services est très faible et concerne principalement des métiers périphériques (services généraux, administratifs, maintenance...). Les autres formes d'emplois flexibles (CDD, temps partiel) sont également moins mobilisées que dans le reste de l'économie.

La trajectoire récente des besoins d'emploi dans les activités de conseil et d'assistance aux entreprises

La poursuite de l'externalisation des services à forte valeur ajoutée soutient la croissance du secteur

Le recours à des prestataires spécialisés dans les domaines de l'informatique, du conseil, de la comptabilité et du juridique a continué sa progression sur la décennie 2004-2014. La demande d'expertise de la part des entreprises clientes constitue un besoin croissant dans ces différents domaines. Dans un contexte de rationalisation des coûts des activités non cœur de métier, le recours à des prestataires externes pointus plutôt que l'internalisation de ces compétences s'est largement généralisé.

Dans les activités informatiques, l'évolution constante des technologies et des logiciels, l'accroissement des flux de données ainsi que l'élargissement continu des champs d'application de l'informatique renforcent le besoin d'expertise du monde de l'entreprise. Les professionnels font ainsi appel de manière croissante à des prestataires informatiques pour un ensemble de demandes de plus en plus variées : mise en place d'outils de gestion d'une base client, refonte du système SI, gestion des serveurs hébergeant les données de l'entreprise, sécurisation des données, développement de sites web, d'applications mobiles... La demande s'oriente vers une demande « globale » comprenant la réalisation et la maintenance ou mise à jour des outils fournis.

Sur la dernière décennie, le recours aux prestations de conseil dans les domaines de la stratégie d'entreprise, des RH, de la communication, des études s'est durablement installé dans les pratiques des entreprises clientes. Cela permet de répondre au gré des besoins à des demandes diversifiées (soutien à la mise en place de réformes dans les processus de gestion RH, réalisation d'études de marché, élaboration de stratégies de développement...). De la même façon que dans les activités informatiques, les clients élargissent de plus en plus le périmètre des prestations demandées (réalisation, mise en œuvre de stratégies de communication...).

Dans les activités comptables, la complexification des réglementations soutient la demande de prestations d'expertise et de conseil globales sur les champs de la comptabilité, mais aussi du fiscal et du social (rédaction des contrats de travail, gestion des payes...). Les cabinets comptables se sont ainsi imposés comme des interlocuteurs de premier plan des TPE et PME, n'ayant pas de fonction support dédiée ou suffisamment spécialisée dans les domaines comptable, fiscal et de gestion.

Enfin, les évolutions continues du droit et la judiciarisation de la société renforcent les besoins d'expertise juridique des entreprises. Les TPE et certaines PME sans compétences spécialisées en interne recourent aux services de cabinets d'avocat pour l'ensemble de leurs sujets juridiques, alors que les services juridiques des plus grandes entreprises sollicitent les conseils d'avocats spécialisés pour des problématiques juridiques plus complexes, mais pouvant porter sur une variété de domaines (droit de la concurrence, social, fiscal, contentieux commercial...).

Dans ce contexte de croissance des activités de conseil et d'assistance, la décennie 2004-2014 a vu l'emploi progresser de manière significative. On compte en 2014 près de 1,2 million d'emplois dans le secteur, soit 300 000 de plus qu'en 2004 (+35%).

La complexification du contenu de l'activité et la demande de prestation globale conduisent les entreprises du secteur à se spécialiser

Sous l'effet de la complexification des demandes et du niveau d'expertise exigé par les clients, les entreprises du secteur ont poursuivi leur mouvement de spécialisation sur la dernière décennie. Dans ce secteur fortement atomisé (présence de quelques majors et d'une myriade de TPE), cela se traduit différemment selon la taille des entreprises et leur domaine d'intervention.

Dans les activités informatiques, juridiques et de conseil, les majors du secteur s'organisent en départements spécialisés. Ce type d'organisation leur permet également de répondre à la demande croissante de prestation globale. Par exemple, les grands cabinets d'avocats d'affaires fidélisent leur clientèle en leur proposant une offre complète de service : accompagnement quotidien dans l'ensemble de leurs problématiques juridiques, grâce au recours à leurs experts répartis dans différents « pôle de compétences ».

L'organisation en réseaux se développe en particulier dans les activités comptables. Ces réseaux rassemblent des structures aux spécialités variées, de manière à prendre en charge de nouvelles

prestations dans les domaines du droit social et de la fiscalité. Ce mouvement s'effectue principalement par la densification des réseaux de cabinets indépendants, historiquement nombreux et actuellement en hausse.

La multiplication des prestataires sur un même projet est une autre forme d'organisation permettant de répondre à la demande de prestation globale des clients. Cette tendance s'observe en particulier dans le domaine informatique. L'asymétrie d'information étant particulièrement élevée entre les entreprises du secteur et leurs clients, le besoin de garanties des clients s'en trouve renforcé. Le recours à plusieurs prestataires experts dans leur domaine (éditeur de logiciel, agence digitale, cabinet de conseil en stratégie...) apparaît comme une manière de traiter l'ensemble des problématiques inhérentes à un projet informatique.

Enfin, les entreprises de petite taille et les indépendants, nombreux dans le secteur, interviennent de façon croissante sur des prestations spécifiques, voire de niche. Portées par des spécialistes expérimentés et reconnus dans leur domaine, ces structures se développent généralement en s'appuyant sur le portefeuille client de leur(s) fondateur(s), acquis lors d'expériences précédentes.

La dernière décennie se caractérise par la hausse significative de l'emploi de niveau cadre, représentant désormais plus de la moitié de l'emploi du secteur

En 2014, les cadres représentent près de 600 000 emplois, soit plus de 50% de l'emploi total du secteur. L'emploi de niveau cadre a fortement progressé sur la décennie 2004-2014, dans la continuité de la décennie précédente : on compte près de 180 000 emplois cadres supplémentaires, soit une hausse de 45%. En effet, dans la plupart des activités du secteur, les activités cœur de métier sont désormais largement effectuées par des professionnels de niveau cadre (ingénieur informatique, consultant, avocat, expert-comptable). La détention d'un diplôme du supérieur est devenue la condition d'entrée dans le secteur. Cette évolution est directement liée à la complexification du contenu de l'activité.

L'emploi des professions intermédiaires croît également sur la période considérée, à un rythme néanmoins moins rapide que l'emploi cadre : entre 2004 et 2014, on compte 60 000 emplois de niveau intermédiaire supplémentaires, soit une hausse de 30%. Cette hausse s'explique notamment par l'accroissement du nombre de techniciens administratifs et comptables, les besoins en compétences dans ces domaines étant plus pointus (complexification des processus administratifs, des normes comptables...).

À l'inverse, l'emploi de niveau employé est en décroissance dans le secteur : le nombre d'employés est resté stable en volume sur la période, mais leur poids dans l'emploi total a diminué. Certains métiers sont en nette perte de vitesse dans les entreprises du secteur : les métiers du secrétariat (dématérialisation, développement de « pools de secrétariat »...), ainsi que le métier d'opérateur de l'informatique (externalisation à l'étranger des tâches d'assistance de premier niveau).

L'évolution récente du recours à l'intérim dans les activités de conseil et d'assistance aux entreprises

L'intérim est peu diffusé dans les activités de conseil et d'assistance, le secteur se caractérisant par la stabilité des formes d'emploi mobilisées

En 2014, le secteur compte moins de 9 000 intérimaires en etp, représentant 0,7% de l'emploi total, soit en deçà du taux de recours observé dans l'ensemble de l'économie (1,8%). Sur la dernière décennie, le nombre d'intérimaires a augmenté en volume (+3 000 emplois), mais le poids de

l'intérim dans le secteur est resté stable en raison d'un effet de base, l'emploi total ayant augmenté plus rapidement que l'emploi intérimaire.

Les autres formes d'emplois flexibles (CDD, temps partiel) sont, de la même façon, moins mobilisées que dans le reste de l'économie.

Niveau et variation nette des effectifs dans les services de conseil et d'assistance aux entreprises (milliers d'emplois)

	1984	1994	2004	2014	1984-1994	1994-2004	2004-2014
Emploi total	315	607	872	1 180	+292	+265	+308
CDD	7	30	36	47	+23	+5	+11
Temps partiel	29	61	97	126	+32	+36	+28
Intérim	2	3	5	9	+2	+2	+3
Autoentrepreneurs	-	-	-	37	-	-	+15*

*Variation entre 2013 et 2014, les premières données disponibles datant de 2013.

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Deux facteurs principaux expliquent cette forte stabilité des formes d'emploi. D'une part, la conjoncture favorable du secteur assure une certaine continuité de l'activité et réduit les incertitudes sur les carnets de commande. Par ailleurs, les compétences des professionnels sont convoitées, voire rares sur certains métiers en tension (ingénieurs et cadres d'études de l'informatique). L'enjeu est donc de les fidéliser, notamment par le caractère durable du contrat de travail : le CDI à temps complet s'impose comme la forme d'emploi privilégiée par les employeurs du secteur.

Ainsi, les ETT sont confrontées à la rareté des candidats sur les métiers du secteur et à la faible attractivité que représente l'intérim pour ces profils :

*« Nous sommes souvent sollicités pour de l'ingénierie et du développement web, or nous avons beaucoup de mal à positionner des candidats. J'ai l'impression qu'il y a une vraie difficulté à trouver des compétences en développement informatique (Microsoft, Java...). Les sourcing sont très chronophages et donnent peu de résultats. De plus, pour les candidatures sur des postes qualifiés, il y a souvent un écart de rémunération entre ce qui est proposé par l'entreprise utilisatrice et la dernière rémunération des candidats. »
(Responsable d'agence, ETT spécialisée dans les activités tertiaires)*

Sur la dernière décennie, le travail indépendant s'est développé significativement

Si le CDI à temps complet est la norme d'emploi au sein des entreprises du conseil et de l'assistance, le secteur se caractérise également par la forte diffusion du statut indépendant. On dénombre en 2014 plus de 200 000 indépendants, soit 17% de l'emploi total du secteur (contre 9% dans l'ensemble des activités tertiaires).

Cette forme d'emploi a connu une progression significative sur la dernière décennie, le nombre d'indépendants ayant quasi doublé depuis 2004. Plusieurs éléments contribuent à expliquer cette évolution. D'une part, certaines professions du secteur sont traditionnellement exercées sous statut libéral (expert-comptable, avocat...). Leur nombre s'est accru du fait de la conjoncture favorable sur la période. Par ailleurs, dans les activités de conseil et les activités informatiques, l'intervention en tant que consultant indépendant ou « freelance » s'est fortement diffusée, en réponse à un besoin de certaines entreprises : accès à une prestation à haute valeur ajoutée à moindre coût, flexibilité du prestataire.

« Les freelance offrent une flexibilité que les grosses entreprises du secteur ne sont pas capables de fournir. Ils ont des coûts moindres, peu de process, des délais beaucoup moins longs... Il y aura toujours des clients qui ne voudront pas s'embêter avec les process et auront besoin d'une très forte réactivité. Et puis il y a des clients qui aiment mettre un visage sur le prestataire avec qui ils travaillent. Surtout, s'ils ont peu de budget pour un projet, ils vont privilégier les freelance » (Consultant informatique)

Enfin, le régime de l'auto-entrepreneuriat a contribué à faciliter l'accès à l'activité sous statut indépendant. En 2014, on compte 37 000 autoentrepreneurs (soit plus de 15% de l'emploi non salarié) et la progression du nombre d'indépendants s'est accélérée à partir de 2010, suite à la création du régime.

Les intérimaires sont plutôt délégués sur des postes extérieurs au cœur de métier

La moitié des intérimaires du secteur sont des ouvriers, évoluant sur des métiers relevant des services généraux ou du transport de marchandises et courrier : agent des services généraux, agent de maintenance, coursier, livreur... Sur la dernière décennie, le taux de recours à l'intérim sur ces métiers est en croissance. Ainsi, pour les entreprises du secteur, l'intérim se diffuserait en premier lieu comme une forme d'emploi permettant de répondre à des besoins ponctuels relatifs à des tâches d'entretien des locaux ou de livraison.

Évolution du recours à l'intérim dans les activités de conseil et d'assistance aux entreprises par métier

	Intérimaires (en etp)			Taux de recours à l'intérim		
	2004	2009	2014	2004	2009	2014
Ouvriers qualifiés	326	660	2 301	3,4%	3,8%	8,1%
Ouvriers qualifiés de type industriel	118	183	907	2,8%	2,7%	9,1%
Ouvriers non qualifiés	1 010	1 492	2 185	10,3%	20,0%	15,4%
Ouvriers non qualifiés de type industriel	1 010	1 089	1 849	24,1%	30,6%	23,3%
Employés	2 569	2 953	1 847	1,3%	1,4%	0,9%
Employés administratifs d'entreprise	1 854	1 519	1 488	1,0%	0,8%	0,8%
Professions intermédiaires	1 337	421	1 391	0,6%	0,2%	0,5%
Techniciens	299	255	688	0,4%	0,3%	0,9%
Cadres	ns	508	919	ns	0,1%	0,2%

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Concernant les métiers de niveau employé et professions intermédiaires, le recours à l'intérim s'établit à des niveaux faibles. En 2014, on compte moins de 2 000 employés et moins de 1 500 professions intermédiaires en intérim. Ils interviennent également en premier lieu sur des missions ne relevant pas du cœur de métier des entreprises du secteur : employés administratifs, techniciens de la maintenance. Le recours à l'intérim sur ces métiers est plutôt en baisse sur les dix dernières années. En particulier, certaines ETT spécialisées soulignent la baisse des besoins sur les professions d'assistantat :

On délègue du personnel de secrétariat, d'assistance dans le secteur juridique uniquement. Depuis 3 ans le recours à l'intérim baisse beaucoup : c'est lié au phénomène de surcroissance des cabinets d'avocats (augmentation du nombre d'avocats par cabinet), ils sont plus nombreux et donc ça permet de répartir le travail d'assistantat (Responsable d'ETT, spécialisée dans les métiers juridiques)

L'intérim sur les métiers de niveau cadre est quasi inexistant : on compte moins de 1 000 intérimaires cadres dans le secteur en 2014.

Les activités de santé

Synthèse : Services de santé

La dynamique de l'emploi dans les activités sanitaires reste fortement orientée à la hausse, y compris lors des périodes de ralentissement de la croissance économique. Cette forte croissance de l'activité s'explique notamment par les mutations démographiques et les progrès techniques et médicaux, dont une conséquence est l'augmentation du nombre de pathologies chroniques liées au vieillissement de la population. Avec le développement de ces nouveaux besoins et de nouvelles offres, s'opère une véritable transition épidémiologique.

Cette dynamique se heurte toutefois aux contraintes économiques découlant de l'accroissement du nombre de patients et du renchérissement du coût des traitements. Par conséquent, la recherche d'une meilleure efficacité médico-économique concerne tous les opérateurs du secteur.

Les professions d'infirmier et d'aide-soignant rassemblent une proportion majoritaire des effectifs du secteur. L'accès à ces professions est réglementé au travers notamment de quotas portant sur le nombre de places dans les instituts de formation médicale et paramédicale. Cette politique se justifie par le souhait de contenir la croissance du nombre de professionnels en activité et des dépenses de santé. Ces politiques de rationnement ont contribué à créer des pénuries durables de professionnels même si des assouplissements récents ont réduit les difficultés de recrutement sur ces profils.

La recomposition des emplois dans le secteur est progressive et traduit un resserrement des effectifs sur les personnels directement productifs (infirmiers, aides-soignants...) au détriment des fonctions support (accueil, secrétariat, entretien, maintenance, hôtellerie...).

Malgré ces tensions sur le marché du travail, le recours à l'intérim reste limité dans les activités sanitaires et représente un total de 9 000 intérimaires en etp en 2014. D'autres formes d'emploi flexible sont historiquement fortement développées, comme le temps partiel et les contrats courts. Si la diffusion du travail temporaire dans le secteur sanitaire ne se traduit que par une progression modeste des effectifs intérimaires, elle dénote une certaine évolution des modalités du recours à l'intérim tant du point de vue des employeurs (par exemple, améliorer la gestion de ressources humaines rares ou rationnées) que des salariés (par exemple, se constituer une expérience professionnelle dans des professions réglementées...).

La trajectoire récente des besoins d'emploi dans les activités sanitaires

Les activités relatives à la santé augmentent sous l'effet de besoins sanitaires dynamiques

La consommation de soins et de biens médicaux en France représente 256 milliards d'euros en 2014. Les soins hospitaliers en constituent une part essentielle (près de la moitié de la consommation de soins et de biens médicaux), suivis par les soins ambulatoires - médecins, auxiliaires médicaux...

Les dépenses de santé ont plusieurs sources de financement : les remboursements de la Sécurité Sociale (qui en couvrent les trois-quarts) ainsi que des organismes complémentaires d'assurance maladie (13%), le reste-à-charge des ménages (9% environ des dépenses de santé), plus marginalement l'État. La structure des financements varie toutefois fortement selon le type de soins ou de biens médicaux considérés.

Les besoins et donc la demande de santé suivent une trajectoire particulièrement dynamique. Les progrès techniques et médicaux peuvent être considérés comme leur déterminant le plus décisif : grâce à un meilleur dépistage et une meilleure prise en charge, ils permettent d'allonger l'espérance de vie de la population, en même temps qu'ils suscitent de nouveaux besoins de soins et de nouvelles offres. De plus, les progrès médicotéchniques permettent de vivre plus longtemps avec des maladies chroniques et font donc augmenter la prévalence de certaines pathologies. Le mode de vie actuel (sédentarité, alimentation...), associé au vieillissement démographique (en l'espace d'une décennie, la France a gagné plus d'un million d'habitants âgés de 75 ans et plus) provoque une véritable transition épidémiologique, c'est-à-dire la diffusion rapide de pathologies telles que le diabète et les maladies cardio-neuro-vasculaires, les cancers, les maladies psychiatriques et les maladies neurodégénératives : le nombre de patients traités pour certaines de ces pathologies augmente à un rythme de 3% par an.

Au total, parmi les 56 millions de personnes affiliées au régime général de l'Assurance maladie en France, 34% ont eu recours à des soins signant au moins une pathologie ou un traitement chroniques chaque année. Les dépenses de santé augmentent non seulement du fait de cette augmentation rapide de la prévalence de certaines affections, mais aussi en raison du renchérissement des coûts moyens de prise en charge. Actuellement, les cancers, les maladies cardio-neuro-vasculaires et les maladies psychiatriques génèrent à eux seuls respectivement 10% de la dépense totale de santé de l'Assurance maladie (source : PLFSS 2016).

Les pouvoirs publics cherchent à contenir l'évolution des dépenses de santé

Depuis les années 1960, la croissance de la dépense publique de santé excède la progression du PIB. L'écart s'établit à un point de PIB depuis le début des années 2000. Face au problème de la soutenabilité à moyen et long terme de la dépense publique de santé, des mécanismes de régulation ont été mis en place (vote annuel d'un objectif national de dépenses de l'Assurance maladie, ticket modérateur, médecine de parcours...). La consommation de soins et de biens médicaux, qui progressait de 5% à 6% par an au début des années 2000, suit désormais une croissance inférieure à 3% depuis quelques années.

L'emploi connaît une progression considérable y compris lors de la crise économique

Depuis 1994, le secteur de la santé a connu une progression notable de ses effectifs avec 300 000 salariés supplémentaires, soit un rythme de progression deux fois supérieur à celui de la moyenne de l'économie française. Le secteur de la santé se classe ainsi en deuxième position après le secteur de l'action sociale en termes de volume d'emplois créés en France au cours des deux dernières décennies. Il compte parmi les secteurs ayant fortement contribué à la croissance des métiers tertiaires, en particulier des professions intermédiaires.

Structuration de l'offre.

Une offre partagée en un secteur hospitalier qui concentre une majorité de l'emploi, et un secteur de ville très atomisé.

En France, le système de soins sanitaires se compose d'une part des soins de ville et d'autre part des soins hospitaliers. Comme évoqué plus haut, près de la moitié de la consommation de soins et de biens médicaux est réalisé en soins hospitaliers, et un quart en soins de ville. L'organisation du travail en établissement de santé se trouve fortement contrainte par la réglementation (continuité de service, qualité des soins...) ainsi que par les impératifs médico-économiques. Ces activités sont également fortement capitalistiques (locaux, équipements...).

Les activités sanitaires sont en outre intensives en main d'œuvre. En effet, les soins sont obligatoirement délivrés par des professions réglementées par l'État (leur champ de responsabilité et leur diplôme sont définis par la législation), aux niveaux de qualification très étendus, allant des aides-soignants, de niveau V, aux médecins. L'exercice des activités de soins se caractérise à la fois par une dimension relationnelle très forte, et un haut niveau de technicité (mobilisation de gestes techniques avec pour enjeu la vie voire la survie, ainsi que le confort du patient...).

Les effectifs du secteur hospitalier se répartissent dans plus de 3 000 structures sanitaires (avec ou sans hébergement), spécialisées en médecine, chirurgie, obstétrique, soins de suite et de réadaptation, psychiatrie, dialyse... En établissement hospitalier, le personnel soignant concentre en moyenne environ sept emplois sur dix ; il se compose principalement d'infirmiers, d'aides-soignants et d'agents de services. Le reste du personnel correspond à une diversité de métiers dans les domaines administratifs, techniques et ouvriers (hébergement, restauration, entretien...), médicot techniques, ou encore éducatifs et sociaux.

Les soins de ville sont prodigués principalement par des professionnels libéraux (infirmiers, rééducateurs...) installés en cabinet, seuls ou en groupe. Une partie des cabinets médicaux ont recours à du personnel salarié, essentiellement sur des emplois de secrétariat ou d'auxiliaire (manipulateurs d'électroradiologie), les autres types de cabinets (infirmiers, rééducateurs...) ne possédant généralement pas la productivité nécessaire pour employer des salariés.

Ainsi, le marché du travail dans les activités relatives à la santé se caractérise par le poids prépondérant du secteur public : au total, les deux-tiers des infirmiers en activité en France sont salariés dans des structures hospitalières (les hôpitaux publics concentrant la moitié des infirmiers en activité), tandis que 20% environ travaillent en libéral en cabinets de ville, très atomisés.

La répartition spatiale des professionnels de santé, en particulier libéraux (médecins, infirmiers et autres auxiliaires médicaux) apparaît déséquilibrée sur le territoire français, au profit des grandes agglomérations et du Sud de la France.

Une offre de soins soumise à des évolutions importantes.

Deux facteurs contribuent à restructurer l'offre de soins française : d'une part la diminution des ressources médicales et paramédicales (baisse de la démographie médicale et du temps disponible, aggravation des déséquilibres territoriaux) ; d'autre part la hausse des coûts d'exploitation des structures (renchérissement des équipements...). C'est pourquoi les acteurs de la santé sont amenés à rechercher toujours davantage d'efficacité médico-économique. Dans ce contexte, les établissements sanitaires suivent depuis une quinzaine d'années des reconfigurations rapides, portées dans le secteur privé commercial par l'essor des groupes (regroupements, reconversions de

service...) et dans le secteur public par d'importantes réformes des organisations. Pour accompagner ces évolutions, les grandes orientations nationales des politiques de santé portent sur :

- Une meilleure graduation des soins : celle-ci s'appuie sur le recours plus important à des prises en charge ambulatoires (à l'hôpital et en ville) et au domicile, et sur la diminution corrélative des hospitalisations complètes, plus coûteuses et moins facilement maîtrisables (risques nosocomiaux...). Les pouvoirs publics cherchent en particulier à augmenter significativement la part des séjours de chirurgie réalisés en ambulatoire (celle-ci atteignant bientôt la moitié des séjours), ainsi que la place de l'hospitalisation à domicile.
- La restructuration territoriale de l'offre de soins : la recherche d'efficacité et la rareté des ressources médicales nécessite de dégager des économies d'échelle. Aussi différents outils juridiques cherchent-ils à développer les coopérations et les regroupements d'acteurs sur les territoires : c'est le cas par exemple des groupements de coopération sanitaire entre établissements, ou encore des maisons de santé pluri-professionnelles pour les soins de ville.
- Une coordination renforcée et une réingénierie entre professionnels : la diminution du temps médical et paramédical disponible (le temps de travail tendant à diminuer chez les nouvelles générations de professionnels) et la volonté de solliciter les compétences de façon plus efficace, amènent à redéfinir les champs d'intervention respectifs. Les champs de compétence des professionnels paramédicaux sont ainsi appelés à s'élargir.

Trajectoires et évolution de la structure des métiers dans la santé

Le développement de l'emploi s'est concentré sur la profession d'infirmier

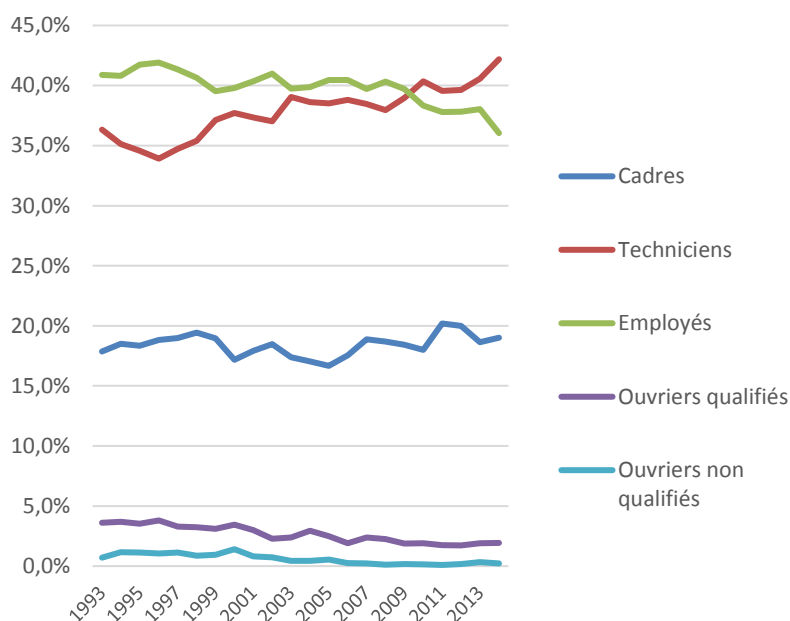
Dans le secteur, la croissance globale de l'emploi n'a pas profité de manière homogène à tous les métiers. C'est la population des infirmiers (professions intermédiaires), qui connaît l'essor le plus important – la croissance s'accéléralant à partir des années 2002.

Les aides-soignants suivent un trend d'augmentation moins élevé, puis connaît une décroissance à partir de 2009. Majoritaire dans les années 1990, elle voit son poids relatif dans la branche diminuer sensiblement au profit des professions intermédiaires.

La catégorie des cadres progresse à un rythme comparable à celui de l'ensemble du secteur, ce qui représente 100 000 cadres en plus par rapport à 1994. Le taux d'encadrement du secteur reste donc quasiment stable, oscillant entre 18% et 19% des effectifs totaux.

Les ouvriers (entretien et maintenance, restauration...) constituent quant à eux la seule catégorie d'emploi à suivre un trend légèrement décroissant : le secteur de la santé compte 30 000 emplois ouvriers de moins en 2014 par rapport à 1994 du fait notamment de l'externalisation croissante de ce type de fonctions.

Évolution de la composition de l'emploi dans les activités relatives à la santé selon la CSP



Source : INSEE, Enquêtes emploi.

La déformation progressive de la structure des emplois montre ainsi un resserrement des effectifs sur les personnels directement productifs (infirmiers, aides-soignants) au détriment des fonctions support (accueil et secrétariat, entretien et maintenance, hôtellerie...), qui s'explique par un contexte budgétaire de plus en plus contraint. Il faut noter que la forte hausse des effectifs d'infirmiers en activité s'est toutefois accompagnée d'une réduction de la durée moyenne de travail des professionnels, notamment avec le passage aux 35 heures dans les hôpitaux.

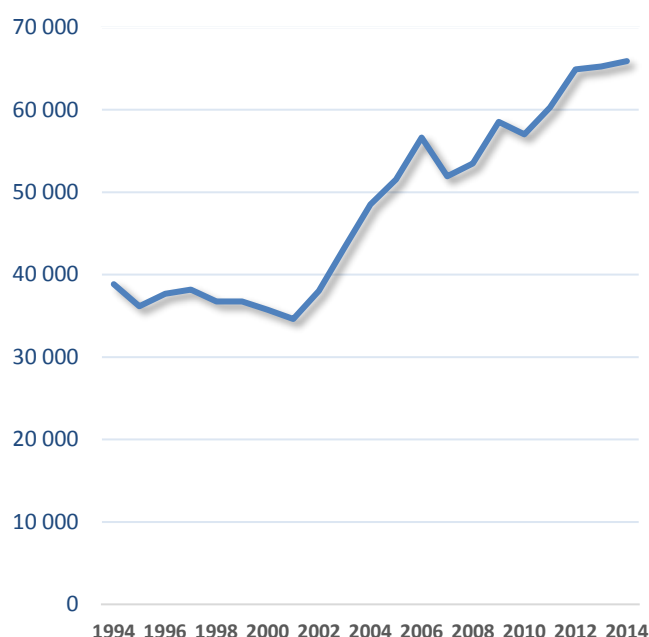
Un marché du travail rationné par les pouvoirs publics

L'État encadre le contenu des formations initiales, ainsi que le nombre de places dans les instituts de formation menant aux professions médicales et paramédicales. Cette politique de quotas se justifie par le souhait de contenir le nombre de professionnels de santé en activité, et par conséquent la consommation de soins de la population.

Toutefois, les besoins importants en professionnels de santé ont amené les pouvoirs publics à réévaluer le nombre de places en formations. En particulier, le nombre de places en institut de formation en soins infirmiers a été réévalué à la hausse à partir du début des années 2000 (le nombre de places passant de 18 500 en 2000, à 26 500 en 2001), contribuant à l'augmentation importante du nombre d'infirmiers en activité en France observée depuis quinze ans.

De même, le contingent annuel d'aides-soignants diplômés a évolué de manière très dynamique : il a doublé par rapport à 2000, pour s'établir à plus de 22 000 diplômés par an actuellement.

Effectifs annuels de diplômés dans les professions de la santé



Source : DREES

Alors que les besoins en professionnels de santé ont augmenté très rapidement (investissement en structures hospitalières, politique de maintien à domicile...), les politiques de rationnement des pouvoirs publics ont contribué à créer des pénuries durables de professionnels. L'ensemble des professions médicales et paramédicales ont donc connu des déséquilibres importants sur le marché du travail, se traduisant par des difficultés importantes des employeurs pour recruter et stabiliser le personnel, des trajectoires professionnelles volatiles et un faible niveau de chômage.

Cependant, le nombre de professionnels en activité a considérablement augmenté, sous l'effet de la hausse conséquente des contingents de diplômés, et, chez les infirmiers, du report des départs à la retraite chez les professionnels en fin de carrière. Parallèlement, les structures hospitalières cherchent à maîtriser leurs dépenses de personnels, notamment en restructurant leurs unités de soins (fusion, déménagement, redéploiement des lits d'hospitalisation complète vers des places d'ambulatoire...).

Ainsi, la tension sur le marché du travail des infirmiers et des aides-soignants semble s'être réduite rapidement : d'après l'enquête Besoins en Main d'œuvre de Pôle emploi, alors qu'autour de 40% des employeurs en moyenne souhaitant recruter prévoyaient des difficultés en 2013, cette proportion est tombée à un quart actuellement. L'insertion professionnelle réputée très aisée des infirmiers semble s'être corrélativement dégradée.

L'évolution récente du recours à l'intérim dans les activités sanitaires

Les besoins de flexibilité de l'activité sont traditionnellement couverts par les temps partiels et les CDD

En dépit de la tension sur le marché du travail en faveur des candidats (même si celle-ci s'est significativement réduite au cours des dernières années), l'emploi flexible est une composante du fonctionnement d'un secteur où les contraintes organisationnelles sont nombreuses (continuité du service ...). Il prend traditionnellement la forme de CDD et de contrats à temps partiel.

Les contrats courts apparaissent plutôt répandus chez les paramédicaux : en moyenne, autour de 5% dans la profession d'infirmier et 12% chez les aides-soignants. En effet, les établissements ont recours aux CDD, y compris de très courte durée, à défaut de solution interne (heures supplémentaires...) pour gérer les remplacements du personnel. Les établissements sont en effet tenus d'assurer la continuité du service aux patients. Les CDD sont souvent occupés par des professionnels en début de carrière. Ainsi, à la sortie de l'école, un infirmier sur deux et deux aides-soignants sur trois accèdent à l'emploi via un CDD¹⁵. Ce type de contrat peut notamment convenir à des infirmiers débutants souhaitant acquérir les trois ans d'expérience professionnelle requis pour exercer en libéral.

Par ailleurs, le temps partiel est fréquent parmi les salariés du secteur de la santé : il concerne plus de 20% des effectifs dans les professions paramédicales. S'agissant de la population infirmière, cette forme d'emploi correspond souvent à des choix personnels (souhait de conciliation avec la vie privée...) ou plus marginalement professionnels (cumul d'emplois pour augmenter le revenu et/ou élargir l'expérience professionnelle...). Chez les aides-soignants, il est davantage lié à des choix de l'employeur inhérents à la gestion de la courbe d'activité dans la structure.

Le développement de l'intérim, progressif depuis une dizaine d'années, semble s'accélérer

Le volume d'emploi intérimaire connaît un développement significatif dans le secteur de la santé depuis le début des années 2000. Si on comptait seulement 2 500 emplois intérimaires en 2000, il y a 20 ans, ce nombre s'établissait à plus de 5 000 en 2004, pour atteindre plus de 9 000 emplois en 2014, soit une hausse du nombre d'intérimaires de 70% sur la dernière décennie.

Niveau et variation nette des effectifs dans les activités relatives à la santé (milliers d'emplois)

	1984	1994	2004	2014	1984-1994	1994-2004	2004-2014
Emploi total	1 265	1 430	1 600	1 900	+165	+170	+300
CDD	83	103	128	163	+20	+25	+34
Temps partiel	155	275	351	409	+120	+76	+58
Intérim	1	2	5	9	+1	+3	+4
Autoentrepreneurs	-	-	-	31	-	-	20*

*Variation entre 2013 et 2014, les premières données disponibles datant de 2013.

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

En dépit de cette augmentation en volume, le poids de l'intérim dans les métiers de la santé reste modeste sur la période, en raison d'un effet de base (l'emploi total du secteur ayant augmenté plus rapidement que l'emploi intérimaire). Sur les dix dernières années, le taux de recours à l'intérim dans le secteur est passé de 0,3% à 0,5%.

Des évolutions des besoins en compétences et des appétences des professionnels favorisent le recours à l'intérim

L'intérim peut constituer une solution pour les établissements devant recruter, de manière ponctuelle ou durable, des personnels spécialisés (infirmiers, professions paramédicales), voire très recherchés (médecins), en particulier dans les bassins d'emploi peu attractifs. De plus, les besoins des employeurs s'orientent de manière croissante vers du personnel polyvalent, pouvant être

¹⁵ Céreq : données 2011, enquête Génération 2004.

détaché dans plusieurs services voire établissements du même groupe. En ce sens, un des facteurs d'attractivité de l'intérim réside dans la diversité des missions proposées.

Du point de vue des professionnels, l'intérim constitue une opportunité d'enrichir son expérience, en début ou en cours de carrière, dans un secteur où les évolutions de carrière sont principalement horizontales (changement de contexte, de type de patients, de statut...). Enfin, dans certains bassins d'emploi désormais détendus, les candidats se tournent vers les agences d'emploi pour faciliter leur recherche.

Pour certains de nos intérimaires, l'intérim est une manière de tester différents services, différents établissements... Beaucoup de jeunes diplômés commencent en intérim. (Responsable d'agence, ETT spécialisée secteur médical)

Le développement d'agences spécialisées dans le secteur de la santé (indépendantes ou rattachées à des grands groupes de travail temporaire) contribue à donner de la visibilité au phénomène de développement de l'intérim.

L'intérim est présent en premier lieu sur les métiers les plus représentés dans le secteur

À l'opposé de la figure classique du travailleur intérimaire (homme, peu ou pas qualifié, ouvrier, industriel), les intérimaires de la santé reflètent les caractéristiques marquées de ce secteur : très majoritairement des femmes, diplômées, professions intermédiaires ou employées qualifiées.

L'intérim est présent dans le secteur public comme privé et en premier lieu sur les métiers les plus représentés dans le secteur. Les infirmiers sont ainsi les plus nombreux parmi les intérimaires, avec près de 3 500 intérimaires en 2014. Sur ce métier en particulier, l'intérim est une des réponses aux besoins de flexibilité des organismes de soin.

Comme le souligne Anne-Marie Arborio : « L'intérim infirmier n'est effectivement qu'un phénomène marginal si on considère son effectif parmi l'ensemble des infirmiers, mais cela n'exclut pas qu'il joue un rôle-clé dans l'organisation du travail dans certains services ou établissements »¹⁶.

Sur la dernière décennie, le taux de recours à l'intérim pour les infirmiers s'est maintenu à 1%. Les techniciens médicaux sont la seconde profession la plus représentée parmi les intérimaires du secteur. Ils ont également vu leurs effectifs d'intérimaires croître significativement durant les dernières années (plus de 2 000 intérimaires en plus depuis 2009). En effet, les besoins sur ces métiers se renforcent (mise en œuvre de nouveaux systèmes de suivi dématérialisé de l'information médicale...).

L'intérim se développe également chez les aides-soignants, le nombre d'intérimaires ayant doublé sur les quelques dernières années pour s'élever en 2014 à près de 1 500 : le taux de recours pour ce métier, représentant également un contingent de main d'œuvre significatif dans le secteur, s'élève désormais également à 1%.

¹⁶ Anne-Marie Arborio, « De l'intérim infirmier aux intermittents de la santé : Note de travail pour le séminaire du Programme 4 », LEST, 2005.

Évolution du recours à l'intérim dans les activités sanitaires par métier

	Intérimaires (en etp)			Taux de recours à l'intérim		
	2004	2009	2014	2004	2009	2014
Professions intermédiaires	2 607	5 610	6 076	0,4%	0,8%	0,8%
Infirmiers en soins généraux	2 330	4 178	3 012	0,9%	1,4%	0,9%
Techniciens médicaux	ns	292	2 406	ns	0,6%	3,0%
Employés	2 653	1 861	2 654	0,4%	0,3%	0,4%
Aides-soignants	ns	528	1 139	ns	0,2%	0,4%
Agents de service hospitaliers	1 079	296	830	0,7%	0,2%	0,6%

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Enfin, l'intérim est une forme d'emploi qui reste marginale mais en légère croissance sur d'autres professions paramédicales (kinésithérapeutes, sages-femmes). Certaines structures, en particulier les hôpitaux publics, mobilisent également l'intérim pour pourvoir des postes de médecin (radiologues, anesthésistes-réanimateurs, chirurgiens...). Hautement stratégiques pour le bon fonctionnement des services, ces postes ne pouvaient pas jusqu'en 2010, être pourvus par des praticiens libéraux. Pour ces professionnels en position de force sur le marché du travail, les missions d'intérim peuvent constituer un moyen de voir remplir certaines exigences (rémunération, horaires, type d'établissement ou de service...), de prospector le marché local, ou encore de travailler par intermittence.

La banque et l'assurance

Synthèse : Les activités de banque et d'assurance

Alors que l'emploi dans les activités de banque-assurance s'inscrivait sur une tendance de long terme plutôt favorable, le secteur a été fortement impacté par la crise financière de la fin des années 2000. Le secteur bancaire en particulier peine à renouveler son modèle économique, dans un contexte déflationniste marqué par la morosité de la conjoncture économique. Les activités d'assurance ont mieux résisté à la crise, et demeurent portées par une demande relativement dynamique et des dispositifs réglementaires récents favorables (mutuelle santé obligatoire dans les entreprises...).

Les acteurs du secteur sont soumis à d'importantes évolutions technologiques qui modifient les processus de gestion internes, permettent de multiplier les modes d'accès aux services pour les clients et d'enrichir les prestations. Ces évolutions contribuent à modifier le paysage concurrentiel, en particulier dans le secteur bancaire (développement des banques en ligne...). Parallèlement, les réglementations européennes consécutives à la crise financière accroissent les exigences en matière de solidité et de transparence financière, ce qui soutient la poursuite de la concentration du secteur, tout en renforçant les activités de contrôle et de gestion des risques. Dans un contexte économique et financier plus complexe, les entreprises du secteur élargissent la gamme de leurs prestations pour toucher un public plus large et fidéliser leurs clients. Alors que la technicité des produits s'accroît, elles recourent pour cela de manière croissante à des contrats de partenariat avec d'autres entreprises du secteur ou des prestataires externes spécialisés.

Face à ces multiples évolutions, le contenu de nombreux métiers est nécessairement modifié. Les métiers du *back office* se spécialisent (en particulier, développement des métiers d'employés des services techniques des assurances et des techniciens en assurance, de cadres dans la gestion des risques et l'actuariat). L'exercice des métiers du *front office* nécessite désormais la maîtrise d'une gamme de prestations plus large et plus changeante que par le passé et l'accent est mis sur les techniques de vente et de fidélisation client. Le métier de chargé de clientèle est ainsi en croissance sur la dernière décennie, tant dans la banque que dans l'assurance.

Le secteur fait un usage limité des formes d'emploi flexibles en général : le CDI est la forme d'emploi quasi-exclusive du secteur. En effet, l'activité est peu fluctuante et les besoins en compétences se concentrent sur des profils qualifiés, voire détenant des compétences rares, éventuellement attirés par le caractère durable de la relation de travail.

Dans ce contexte, le recours à l'intérim est faible (4 600 emplois en etp en 2014, soit 0,6% de l'emploi total), tout comme le recours aux CDD et aux contrats à temps partiel. Les quelques intérimaires du secteur sont délégués principalement sur des postes d'employés administratifs (agents d'accueil, gestionnaires de dossier...) et de chargés de clientèle,

métiers fortement représentés dans l'emploi total. L'intérim sert souvent de tremplin pour l'obtention d'un CDI. Les agences d'emploi spécialisées dans les métiers de la finance interviennent souvent simultanément sur la délégation d'intérimaires et le placement.

La trajectoire récente des besoins d'emploi dans les activités de banque et d'assurance

Le secteur banque-assurance comprend d'une part, les activités liées au secteur bancaire (banque de détail, banque de financement et d'investissement, activités centrales) et d'autre part, l'ensemble des acteurs du secteur assurance (mutuelles, mutuelles d'assurance, sociétés d'assurance et institutions de prévoyance). L'ensemble des activités financières représentent environ 740 000 emplois en 2014, dont 60% évoluent dans la banque.

La trajectoire récente des besoins d'emploi dans les activités de banque et d'assurance

Les activités de banque-assurance ont été impactées par la crise financière, en particulier les activités bancaires

Alors que l'emploi des activités de banque s'inscrivaient dans une tendance favorable jusqu'à la crise financière de 2008, la rentabilité des établissements bancaires est depuis en diminution. Le contexte déflationniste et la conjoncture économique morose se traduisent en une baisse continue des taux d'intérêt des crédits, à la fois aux particuliers et aux entreprises. Les opportunités de placement sont également en diminution. Dans la banque de détail, cela a engendré la restructuration des principaux réseaux bancaires, la plupart des majors du secteur ayant procédé à des fermetures d'agences. Sur la dernière décennie, l'emploi du secteur a ainsi été durablement impacté par la crise financière : après une période de croissance entre 2004 et 2007, les activités bancaires ont perdu plus de 70 000 emplois entre 2007 et 2014.

Les activités assurantielles ont mieux résistées à la crise financière. Sur la dernière décennie, le dynamisme de la demande et des dispositifs réglementaires favorables ont en effet permis de soutenir les activités du secteur : le contexte sociétal général d'aversion aux risques de toutes sortes, renforcé par le vieillissement de la population ; le recours croissant aux assureurs pour se protéger face aux risques de la vie (santé, retraite, chômage...) en complément des protections fournies par les organismes publics ; des dispositifs réglementaires récents favorables aux activités assurantielles (par exemple, la mutuelle santé obligatoire pour les entreprises privées, disposition issue de la loi de 2013 relative à la sécurisation de l'emploi). Après plusieurs années de croissance, les activités d'assurance ont néanmoins vu l'emploi décroître entre 2007 et 2008 (-30 000 emplois) au moment de la crise financière, puis se stabiliser avant de repartir à la hausse depuis 2012.

Le développement continu des technologies numériques modifie les processus de gestion interne, élargit la gamme de prestations et modifie la relation client

Les innovations numériques dans la banque-assurance sont continues et se sont renforcées au cours de la dernière décennie. Elles impactent le secteur à plusieurs titres :

- Amélioration de la gestion des flux de données en interne grâce aux avancées des techniques d'automatisation de gestion de données : automatisation du tri, de l'indexation (des taux d'intérêt dans la banque, des taux de cotisation et des garanties dans l'assurance), de la saisie ou de certains process d'instruction des dossiers clients... Ces évolutions permettent de gagner en productivité, de réallouer du temps sur des tâches à plus forte valeur ajoutée et de réduire les risques d'erreur.

- Développement de nouvelles modalités d'accès aux prestations grâce aux accès en ligne et sur mobile, par exemple pour les opérations de paiement, de virement, voire même de gestion de son contrat. Cela répond à une demande croissante de la part des clients en termes de multiplicité des modes d'accès aux services et prestations (en agence, par téléphone, par internet), de continuité d'accès, ainsi que d'efficacité et d'immédiateté du service.
- Enrichissement des prestations dans le secteur assurantiel, avec par exemple la diffusion des objets connectés pour prévenir la survenue d'un risque, en matière d'assurance habitation ou d'assurance santé (alerte sur mobile en cas de détection d'un départ de feu, de la chute d'une personne âgée...).
- Déploiement de techniques marketing de ciblage client plus poussées (outils d'exploitation des bases clients, big data...) et développement des contacts clients multicanal (sms, application mobile, messagerie internet, réseaux sociaux...), dans le but de renforcer l'efficacité des politiques commerciales des entreprises du secteur et la personnalisation des services proposés.
- Modification du paysage concurrentiel dans le secteur bancaire avec le développement des banques entièrement en ligne, qui bouleversent les positionnements traditionnels des acteurs historiques (une personne sur 10 ferait aujourd'hui appel aux services d'une banque en ligne).

Sous l'effet des réglementations européennes, le secteur poursuit sa concentration et les activités de contrôle/ gestion des risques se renforcent

En réaction aux effets de la crise financière de 2007/2008, les dernières réglementations européennes (Bâle II et III dans le secteur bancaire et Solvabilité II dans le secteur assurantiel) accroissent les obligations de garanties imposées aux banques et assurances. Cela conduit à la multiplication des opérations de fusion/acquisition et au renforcement des acteurs major du secteur : la concentration du secteur s'est ainsi largement poursuivie sur la dernière décennie. Ces réglementations renforcent également les opérations de contrôle de la solidité financière des établissements bancaires et d'assurance. En interne au sein des établissements, cela se traduit en un renforcement des activités de gestion des risques et de contrôle conformité.

Le recours à des partenaires et des prestataires se multiplie pour diversifier les services proposés aux clients

Dans un contexte économique et financier plus complexe, en particulier depuis la crise financière, les entreprises du secteur diversifient leurs activités et élargissent ainsi la gamme de leurs prestations. L'objectif est d'accroître le nombre de services proposés aux clients déjà acquis et de les fidéliser. D'une part, elles proposent de plus en plus des services éloignés de leur cœur d'activité (téléphonie mobile, télésurveillance, services à la personne...) ; également, les assurances offrent de manière croissante des services bancaires, et inversement.

Parallèlement, la gamme de prestations « cœur de métier » proposée s'étend ; sous l'effet des évolutions réglementaires, technologiques et de la fluctuation accrue des marchés financiers, les produits sont par ailleurs plus complexes à concevoir et ils évoluent à un rythme plus soutenus que par le passé (par exemple, nécessité d'intégrer les changements réguliers de la législation sociale en matière d'assurance santé, modifications fréquentes des taux de crédit...).

Pour parvenir à élargir la gamme de leurs prestations, optimiser leurs coûts et conserver un haut niveau de professionnalisme sur des produits bancaires et assurantiels plus nombreux et plus complexes, les entreprises du secteur multiplient les contrats de partenariats (entre major de la

banque et de l'assurance par exemple) et le recours à des prestataires externes, spécialisés dans leurs domaines, pour concevoir voire assurer la gestion de certains produits.

Sur la dernière décennie, les métiers de la vente et les métiers à forte technicité se développent

En 2014, le secteur banque-assurance compte presque autant d'employés (principalement employés des services techniques et commerciaux intervenant en tant qu'agent commercial, guichetier, gestionnaire, agent administratif...) que de cadres (respectivement un tiers de l'emploi total), et légèrement moins de professions intermédiaires (principalement des chargés de clientèle). La part des ouvriers, non-qualifiés comme qualifiés, est particulièrement faible dans le secteur (moins de 1% de l'emploi total).

Dans les activités bancaires, on observe sur la dernière décennie un léger recul du nombre d'employés des services commerciaux et techniques de la banque (agents commerciaux, assistant clientèle, guichetiers, agents d'accueil, gestionnaire d'opérations administratives...), secteur plus impacté par la crise financière. À l'inverse, le plus grand dynamisme du secteur assurance a engendré des créations d'emplois de niveau employé dans les services techniques des assurances (conseillers, décompteurs de prestations, gestionnaires de risques simples...).

Malgré les effets de la crise financière, 27 000 emplois de niveau cadre ont été créés en 10 ans. Du fait des évolutions techniques, réglementaires et de l'accent mis sur le développement de nouvelles prestations, ces créations se concentrent sur les cadres des opérations bancaires et des services techniques des assurances, intervenant sur la mesure et la gestion des risques (analystes des risques bancaires, analystes du risque pays, actuaires, responsable conformité...) et les cadres commerciaux. De même, sur la période, on compte 29 000 emplois supplémentaires parmi les chargés de clientèle et les techniciens en assurance (technicien d'actuariat...).

Globalement sur les dix dernières années, le poids des principales catégories d'emploi du secteur (employé, cadre, profession intermédiaire) est resté stable dans l'ensemble banque-assurance. Néanmoins, face aux multiples évolutions que connaît le secteur (élargissement de la gamme de prestations, évolutions technologiques et réglementaires continues...), le contenu de nombreux métiers est nécessairement modifié : les métiers du *back office* se spécialisent, l'automatisation croissante de tâches de gestion de données permettant de réallouer du temps aux activités nécessitant une technicité plus élevée ; l'exercice des métiers du *front office* nécessite désormais la maîtrise d'une gamme de prestations plus large et plus changeante que par le passé et l'accent est mis sur les techniques de vente et de fidélisation client.

L'évolution récente du recours à l'intérim dans les activités de banque et d'assurance

À l'image des autres formes d'emploi flexibles, l'intérim est peu répandu et sa part dans l'emploi total du secteur diminue sur les dix dernières années

Le secteur fait un usage limité des formes d'emploi flexibles en général. En 2014, les intérimaires représentent 0,6% des emplois (soit un peu moins de 4 600 emplois etp), contre 1,8% dans l'ensemble de l'économie. Les CDD et les contrats à temps partiel sont eux aussi moins répandus dans le secteur que dans le reste de l'économie : les CDD représentent 4,3% des emplois en 2014 (contre 8,0%) et les contrats à temps partiel 12,0% des emplois (contre 17,7%).

Ces formes d'emplois n'ont pas progressé sur la dernière décennie : la part des CDD et des emplois à temps partiel est restée stable, tandis que la part des intérimaires a légèrement reculé (elle était de 0,9% en 2004).

Ces faibles taux de recours s'expliquent par le peu de fluctuation de l'activité en comparaison à d'autres secteurs et par la nécessité d'attirer et de fidéliser certains profils de professionnels aux compétences rares. Le CDI, et avec lui le caractère durable de la relation de travail, s'impose comme la forme d'emploi quasi-exclusive du secteur.

En outre, les difficultés rencontrées par le secteur depuis la crise financière ont directement impacté le recours à l'intérim : la contraction de l'emploi dans le secteur depuis cette période a touché en premier lieu les intérimaires. On compte ainsi près de 2 000 intérimaires en moins entre 2007 et 2014.

Niveau et variation nette des effectifs dans les activités de banque et d'assurance (milliers d'emplois)

	1984	1994	2004	2014	1984-1994	1994-2004	2004-2014
Emploi total	674	720	677	742	47	-44	66
CDD	11	24	29	32	12	6	3
Temps partiel	53	70	90	89	17	20	-1
Intérim	3	4	5	5	1	1	0
Autoentrepreneur	-	-	-	4	-	-	2*

*Variation entre 2013 et 2014, les premières données disponibles datant de 2013.

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Les indépendants sont peu nombreux dans le secteur. Ils représentent 26 000 emplois en 2014, soit 3% de l'emploi. Ils interviennent quasi-exclusivement en tant qu'agents généraux et courtiers d'assurance. Si leur nombre reste faible, leur nombre a doublé sur les dix dernières années, porté par le développement des activités d'assurance.

Les métiers occupés par les intérimaires sont amenés à se transformer et à se qualifier avec l'essor des nouvelles technologies

Les quelques intérimaires du secteur sont délégués principalement sur des postes d'employés administratifs (agents d'accueil, gestionnaires de dossier...) et de chargés de clientèle, métiers fortement représentés dans l'emploi total. Pour ces métiers, les taux de recours à l'intérim demeurent faibles (autour de 1% en 2014) et n'augmentent pas de façon régulière sur la dernière décennie.

Évolution du recours à l'intérim dans les activités de banque et d'assurance par métier

	Intérimaires (en etp)			Taux de recours à l'intérim		
	2004	2009	2014	2004	2009	2014
Employés	3 083	2 668	2 616	1,2%	0,9%	1,0%
Employés admin. d'entreprise	2 570	1 934	2 543	1,0%	0,8%	1,1%
Professions intermédiaires	1 002	2 336	1 693	0,6%	1,1%	0,8%
Professions admin. et commerciales	1 002	1 462	1 521	0,6%	0,8%	0,8%

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

De manière générale, le degré d'expertise des employés et professions intermédiaires du secteur s'accroît. Les nouvelles technologies ont en effet permis d'automatiser certaines tâches, libérant ainsi du temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée. Par exemple, la mission d'un gestionnaire de back office n'est plus limitée au traitement brut de l'information ; il est désormais amené à effectuer des contrôles conformité et à travailler en relation avec la clientèle.

Cette montée en compétences explique en partie le faible développement de l'intérim dans le secteur : si des évolutions conjoncturelles peuvent provoquer des besoins ponctuels de personnels sur certains métiers, le CDI demeure la forme d'emploi privilégiée et l'intérim lui-même sert souvent de tremplin pour l'obtention d'un contrat permanent :

« Concernant l'intérim, nous sommes sollicités sur les métiers de gestionnaire de crédit car il y a beaucoup de crédits en ce moment du fait des faibles taux d'intérêts. On nous appelle également pour des métiers de téléconseillers amenés à travailler sur des plateformes, mais cette demande est plus ancienne et continue. Le recours à l'intérim est souvent perçu comme une étape en vue d'un futur recrutement chez le client. » (Responsable d'agence spécialisée dans les métiers de la banque et de l'assurance)

« Mes clients utilisent les intérimaires pour remplacer des personnes en congé maternité ou lorsque leur activité est cyclique : par exemple, un de mes clients recrute en intérim tous les étés car il a beaucoup de dossiers à traiter en été (prêt immobilier, taxe foncière...). » (Manager, agence spécialisée dans les métiers de la banque et de l'assurance)

Ainsi, les quelques ETT spécialisées du secteur délèguent des personnels formés et expérimentés, ce qui complexifie le sourcing :

« Pour les missions en intérim, il faut nécessairement avoir une formation financière : même sur des petites rémunérations (25 000€ annuels), on va demander que la personne sache faire, et le client s'attend à ce que les intérimaires soient opérationnels immédiatement, il n'a pas le temps de les former. » (Manager, agence spécialisée dans les métiers de la banque et de l'assurance)

Le commerce

Synthèse : Commerce de détail et commerce interentreprises

Au cours des dernières années, les entreprises du secteur du commerce ont dû faire face à une forte inflexion de la croissance de l'activité dont ils avaient bénéficié au cours d'une décennie précédente plutôt dynamique sur le front de l'emploi. Dans le commerce de détail, les enseignes ont adapté leurs politiques de recrutement à un contexte de faible progression du pouvoir d'achat des ménages, l'augmentation des effectifs a été ainsi essentiellement portée par la poursuite de la diffusion du e-commerce. Dans le commerce interentreprises, la dynamique de l'emploi a été fortement affectée par la réduction de l'activité dans les principaux secteurs industriels consécutive à la crise de 2008.

Dans le commerce de détail, la recomposition de l'emploi reste modérée et se manifeste avant tout par une élévation du niveau de qualification des personnels de vente, mais aussi des salariés très qualifiés dans des fonctions transversales désormais largement centralisées (approvisionnements, ressources humaines, développement, marketing...).

Dans le commerce interentreprises, le centre de gravité de l'activité se déplace vers des produits technologiques et celle-ci intègre davantage de prestations de services (installation, maintenance, financement...). En conséquence, les cadres et techniciens représentent aujourd'hui environ la moitié des effectifs des personnels permanents.

Enfin, les fonctions exercées par des personnels ouvriers, potentiellement déléguées à des salariés intérimaires, concernent, d'une part, la fonction logistique (livreurs, manutentionnaires...), d'autre part, les métiers de bouche. Leur poids dans l'emploi du secteur reste important malgré une tendance légèrement orientée à la baisse.

L'évolution du recours à l'intérim dans le commerce illustre les principales tendances constatées ces dernières années dans plusieurs autres secteurs d'activités.

L'analyse menée selon les métiers dans le commerce indique en premier lieu que le recours à l'intérim reste globalement modeste sur les métiers de la vente, tant sédentaire qu'itinérante, et de la gestion administrative des points de vente. Sur ces fonctions, les employeurs continuent en effet de privilégier les autres formes d'emploi flexible (temps partiel, CDD...). Cela concerne par exemple les caissiers et les vendeurs en équipement de la personne et du foyer dans le commerce de détail ou encore les attachés commerciaux dans le commerce de gros.

L'analyse des trajectoires souligne ensuite l'intensification graduelle du recours au travail temporaire pour les postes peu ou non qualifiés, en particulier dans la fonction logistique (manutentionnaires, ouvriers du tri, de l'emballage et de l'expédition, chauffeurs-livreurs...).

Enfin, l'étude des trajectoires récentes de l'intérim dans le commerce permet de préciser les métiers qualifiés sur lesquels la délégation d'intérimaires correspond de plus en plus à une

prestation de recherche de profils techniques sur lesquels subsistent de significatives difficultés pour trouver des candidats. Dans le commerce, cette situation correspond aux métiers de bouche (bouchers...) dans le commerce de détail et aux techniciens (installation, maintenance...) dans la distribution professionnelle.

La trajectoire récente des besoins d'emploi dans les activités de commerce

L'emploi dans le secteur du commerce

En 2005, soit il y a à peine dix ans, le nombre de personnes travaillant dans le commerce dépassait le nombre de salariés exerçant dans l'industrie alors que les premiers étaient encore quasiment deux fois moins nombreux que les seconds au début des années 1980¹⁷. L'écart s'est même creusé au cours de la dernière décennie, mais plutôt en raison de la poursuite du recul de l'emploi industriel que du fait du dynamisme de l'emploi commercial.

En effet, si le commerce fut l'un des principaux contributeurs à la création d'emplois au cours de la décennie 1994-2004 avec plus de 300 000 créations nettes d'emplois, la croissance des effectifs du secteur s'est nettement infléchie au cours des années suivantes avec 88 000 créations nettes d'emplois sur la période 2004-2014, soit une progression inférieure en termes relatifs à celle de la population et de la consommation des ménages.

Évolution de la trajectoire des effectifs employés dans les activités du commerce

Si la dynamique de la demande adressée au secteur du commerce s'est sensiblement infléchie au cours de la décennie précédente, cette évolution était dans l'ensemble anticipée en amont de cette période. La progression de l'emploi dans le secteur s'est ainsi révélée conforme aux projections réalisées dans le rapport OTT-2007, soit à un rythme inférieur de moitié à l'augmentation constatée au cours de la décennie précédente.

En effet, dès 2005¹⁸, plusieurs facteurs d'incertitude étaient déjà évoqués pour signifier la fin probable de cette période de relativement forte croissance des effectifs, du moins pour ce qui concerne le commerce de détail. Citons notamment les incertitudes portant sur le ralentissement de la dynamique de la consommation, le déplacement des arbitrages des ménages vers les services, le fort développement d'un commerce électronique peu intensif en main d'œuvre, la réduction du potentiel de croissance des marchés servis par les distributeurs, ou encore la dynamique des implantations commerciales qui se rapproche du seuil de saturation.

En effet, le ralentissement de la croissance de la consommation impacte la dynamique de l'emploi du secteur de façon amplifiée. En effet, le commerce de détail est d'autant plus intensif en main-d'œuvre que le pouvoir d'achat des ménages est élevé car les modalités de consommation plus diversifiées et plus complexes exigent davantage de personnel pour la commercialisation des produits. Or, en période de contraction du pouvoir d'achat, l'évolution de l'emploi subit à la fois le contrecoup de la contraction des dépenses des consommateurs mais aussi les conséquences du recul des formes commerciales plus élaborées et plus riches en emploi.

¹⁷ Cf. Lefebvre M., Meublât O., Pouquet L., (2006), « Les déterminants de l'emploi dans le commerce : quelques mécanismes à l'épreuve des faits », Crédoc, Collection des Cahiers de recherche, n°229.

¹⁸ Ibid.

De plus, ce mouvement est amplifié par la progression de la part des services dans le budget des ménages au détriment des achats de biens qui transitent par le commerce. Or, la baisse de la fraction commercialisable de la consommation est significative, cet agrégat ne représentant plus en effet que 35% de la consommation totale des ménages en 2015. Cette évolution participe du "déversement" des emplois du commerce vers les autres secteurs de services.

Dans le commerce interentreprises, les moteurs de l'emploi relèvent davantage de la dynamique des secteurs utilisateurs, tout au moins pour les activités spécialisées dans les biens d'équipement et les produits industriels car, dans le commerce de gros de produits alimentaires, la progression de la consommation des ménages demeure le principal déterminant de l'activité, qu'elle concerne le domicile ou la partie hors foyer (restauration...). Une étude précédente¹⁹ précise que les variations des débouchés expliquent environ 80% des évolutions de l'emploi constatées dans le commerce de gros entre 1995 et 2005, le reste étant imputable d'une part, à la capacité des distributeurs à accroître leur pouvoir de négociation au sein des filières d'approvisionnement, d'autre part, aux gains de productivité consécutifs aux investissements dans du capital productif (entrepôts automatisés...).

Au cours des dernières années, le commerce de gros a largement pâti des conséquences de la crise de 2008 sur ses principaux débouchés, notamment les activités de négoce interindustriel. De plus, les gains de productivité dans la distribution professionnelle se sont poursuivis à un rythme suffisant pour absorber l'essentiel de la faible croissance de l'activité et l'enrichissement du contenu en services des activités commerciales. La dynamique de croissance des effectifs est donc demeurée très atone.

Évolution de la composition de l'emploi dans le commerce

Toutefois, si l'évolution des modes de fonctionnement des entreprises commerciales a eu des conséquences sur les effectifs assez modestes en termes quantitatifs, cette mutation a contribué à accentuer la recomposition de l'emploi sectoriel.

Dans le commerce de détail, on a ainsi pu observer une légère progression de la part des métiers les plus qualifiés dans la vente (chefs de surfaces de vente...) et certaines fonctions centralisées (achats, marketing, web-informatique...), cette dernière augmentation concernant principalement les cadres et les techniciens. La concentration des structures commerciales (grande distribution, réseaux de points de vente...) a également contribué à accroître la demande des entreprises du secteur pour des profils plus qualifiés dans les fonctions transverses (finance, promotion, formation, ressources humaines...).

Les transformations constatées sont toutefois restées insuffisantes pour remettre en cause la prédominance des employés (des vendeurs pour l'essentiel) dans l'emploi du secteur, ces derniers représentent en effet de façon stable un peu plus de 45% des effectifs du commerce de détail. Ces métiers de la vente ont en outre bénéficié des stratégies de recentrage des enseignes sur leur activité principale de commercialisation de biens et services et de gestion de la relation client, au détriment d'activités de plus en plus centralisées ou externalisées comme la gestion des commandes, ou encore des campagnes publicitaires et promotionnelles.

Si la trajectoire des métiers de l'encaissement a été affectée par la diffusion des différents systèmes de caisse automatique, notamment dans la grande distribution, le recul des effectifs d'hôtes de

¹⁹ Cf. Coffy S., Pouquet L., Sienkiewicz A., (2007), « Une modélisation des déterminants de l'emploi dans le commerce de gros », Collection des Cahiers de recherche, n°241.

caisse est resté modéré. En effet, les effectifs des caissiers de magasin n'ont pas enregistré de forte réduction après l'augmentation régulière constatée au cours des années antérieures à 2004.

Les emplois ouvriers dans le commerce de détail concernent d'une part, des professionnels de la manutention (magasiniers, ouvriers de l'expédition et de la manutention...) et, d'autre part, les métiers de bouche (charcutiers, bouchers, boulangers...) sur lesquels subsistent d'importantes tensions. Leur part dans l'emploi sectoriel diminue lentement sans forte rupture au cours des dernières années.

Dans le commerce interentreprises, les stratégies mises en place par les distributeurs ont contribué à faire évoluer la nature des profils recherchés (élévation du niveau de qualification, flexibilisation croissante des emplois non qualifiés, développement de l'orientation service...). La part des ingénieurs et cadres dans les effectifs du commerce de gros est ainsi passée de 15% en 1995 à 18% en 2005, puis à 20% en 2015 selon les données de l'Enquête Emploi de l'Insee. La part des techniciens dans l'emploi progresse également pour atteindre 30% des effectifs du secteur en 2015.

Cette évolution traduit fondamentalement le déplacement du centre de gravité de l'activité de distribution professionnelle vers des prestations plus intégrées (vente, financement, installation, maintenance...) qui portent de façon croissante sur des produits plus élaborés (équipements professionnels, matériels techniques...). La tertiarisation des emplois du commerce de gros apparaît ainsi comme une conséquence pléonastique de l'intégration de prestations de services dans l'activité des distributeurs professionnels. Elle est confirmée statistiquement par la proximité croissante de la structure par métiers de l'emploi du secteur avec la structure de l'emploi des activités de services aux entreprises.

Enfin, les entreprises du commerce interentreprises emploient environ 250 000 ouvriers, dans des métiers souvent proches du secteur des transports et de la logistique du fait de l'importance de cette fonction dans l'activité de distribution professionnelle. Dans cet ensemble, la part des ouvriers qualifiés progresse pour atteindre 70% en 2015.

Le déplacement du centre de gravité de l'activité vers les services impacte également l'organisation du travail (polyvalence des emplois d'encaissement...) ainsi que le contenu des métiers et l'éventail de compétences à mobiliser. Par exemple, l'exercice des métiers de la fonction logistique nécessite de plus en plus la mobilisation de compétences relationnelles et commerciales, car le développement de nouvelles formes de vente (e-commerce, contrats d'approvisionnement en continu...) conduit parfois à transférer des commerciaux vers les employés de la fonction logistique (chauffeurs-livreurs...) une bonne partie des contacts directs avec le client.

Les mutations des organisations commerciales (diffusion de l'orientation client à toutes les fonctions de l'entreprise, montée en puissance des organisations en mode multicanal, renforcement du rôle des prestations de service dans la différenciation des enseignes...) renforcent les exigences sur le savoir-être et les compétences relationnelles des candidats. Ces évolutions réduisent par conséquent la substituabilité des salariés sur les métiers concernés et incite plutôt à la mise en place de stratégies de fidélisation des personnels.

L'évolution récente du recours à l'intérim dans les activités de commerce

Le recours à l'intérim reste modéré face aux autres formes d'emplois flexibles diffusées dans le commerce

La diffusion des formes d'emploi flexible dans le commerce, notamment dans le commerce de détail concentré ou non, correspond à la nature même de l'activité. En effet, comme dans la plupart des activités tertiaires, le service commercial ne peut se stocker et nécessite une présence simultanée avec la clientèle. Le développement des emplois flexibles s'est amplifié avec la nécessité pour les enseignes d'améliorer leur performance économique en adaptant au mieux l'allocation des ressources, principalement humaines, à la courbe de fréquentation des points de vente.

Dans le commerce de détail, le temps partiel est ainsi davantage répandu que dans l'ensemble de l'économie. Près d'un quart (23%) de salariés exercent ainsi leur activité à temps partiel, notamment les caissiers (54%), les vendeurs et les employés de libre-service (30% et 27%). La proportion de salariés en CDD est également assez élevée (7% des effectifs du secteur), ce qui correspond à la situation d'un secteur à fort turnover. Enfin, le recours à l'intérim reste modeste dans le commerce de détail, où les emplois temporaires mesurés en etp représentent 1,5% de l'emploi total, soit un taux légèrement inférieur à la moyenne des activités.

Dans le commerce de gros, la part des CDD et des emplois à temps partiel dans l'emploi total apparaît nettement plus modeste (respectivement 4% et 7%). En effet, si la courbe de charge de l'activité des distributeurs professionnels subit de fortes fluctuations de moyen terme du fait de son positionnement sur la commercialisation de biens d'équipement dont les évolutions suivent les cycles de l'investissement, elle est moins soumise aux fluctuations de très courte période que le commerce de détail.

Enfin, l'intérim concerne une part significativement plus importante des emplois que dans le reste des activités commerciales (2,7% en 2014, soit environ 27 000 emplois en etp). Ce recours plus important à l'intérim dans le commerce de gros est structurel et s'explique essentiellement par le poids élevé de la fonction logistique dans l'activité (plateformes de stockage et de livraison...).

Niveau et variation nette des effectifs dans le commerce (milliers d'emplois)

	1984	1994	2004	2014	1984-1994	1994-2004	2004-2014
<i>Emploi total</i>	3 120	2 976	3 301	3 389	-144	+326	+88
CDD	68	113	181	185	+45	+68	+4
Temps partiel	336	433	541	552	+96	+108	+11
Intérim	9	16	43	61	+7	+27	+18
Autoentrepreneur	-	-	-	88	-	-	+48*

*Variation entre 2013 et 2014, les premières données disponibles datant de 2013.

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Sur l'ensemble du commerce, les CDD représentent ainsi 5,5% des emplois en 2014 et les emplois à temps partiel 16,3%. Par ailleurs, 1,8% des emplois du commerce sont exercés en intérim, soit une proportion proche de la moyenne des activités. Cela correspond à environ 60 000 emplois en etp.

Sur les dix dernières années, la part des CDD et des emplois à temps partiel ont augmenté au même rythme que l'emploi total du secteur (un peu moins de +0,5% de croissance annuelle moyenne entre 2004 et 2014). Le nombre d'intérimaires mesuré en etp a progressé plus rapidement (+3,6%), ce qui

a permis à la part des emplois intérimaires dans l'emploi total du secteur de passer de 1,3% à 1,8% en dix ans. Cette progression ne traduit pas de bouleversement majeur dans les modes de gestion de la flexibilité dans les entreprises commerciales.

Les intérimaires sont délégués quasi exclusivement sur des postes d'ouvriers et d'employés

En 2014, près de 10% des ouvriers non qualifiés intervenant dans le commerce exercent leur activité en intérim, soit environ 19 000 emplois en etp. Ils interviennent majoritairement sur des métiers des transports et de la logistique (ouvriers du tri, de l'emballage et de l'expédition, manutentionnaires, ou encore des conducteurs routiers ...), principalement dans des entreprises de commerce de gros. Sur la dernière décennie, le recours à l'intérim est en nette progression sur les emplois d'ouvriers non qualifiés de la manutention.

La fonction logistique représente actuellement la moitié des délégations réalisées auprès d'entreprises du commerce.

Évolution du recours à l'intérim dans les activités du commerce par métier

	Intérimaires (en etp)			Taux de recours à l'intérim		
	2004	2009	2014	2004	2009	2014
Ouvriers non qualifiés	15 902	11 221	18 570	6,9%	5,7%	9,6%
ONQ du tri, emballage, expédition	7 303	4 588	11 655	10,9%	7,7%	14,9%
Manutentionnaires non qualifiés	4 529	4 042	3 496	9,5%	8,8%	12,9%
Employés	14 087	9 135	19 183	1,3%	0,8%	1,7%
Vendeurs ameublement, équipement du foyer	55	175	5 388	0,1%	0,4%	9,4%
Vendeurs en habillement, articles de sport	1 349	1 272	2 736	1,1%	1,0%	1,8%
ELS du commerce et magasiniers	1 172	767	2 001	1,3%	0,9%	2,3%
Caissiers de magasin	3 452	304	1 974	1,8%	0,2%	1,1%
Ouvriers qualifiés	11 290	8 230	17 337	2,3%	1,9%	3,9%
Magasiniers qualifiés	3 380	3 167	5 451	2,9%	3,1%	5,7%
OQ de la manutention, caristes	1 565	1 305	4 924	5,8%	5,9%	18,7%
Conducteurs routiers et grands routiers	618	505	1 777	2,9%	2,9%	6,5%
Bouchers	ns	72	1 547	n.s.	0,2%	4,5%

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

La délégation d'intérimaires concerne également les métiers de la vente, plutôt dans le commerce de détail : vendeurs en ameublement et équipement du foyer, vendeurs en habillement et articles de sport, employés de libre-service, caissiers... Le taux de recours à l'intérim sur cette catégorie d'emploi est en progression sur la dernière décennie sans pour autant traduire une véritable percée du travail temporaire dans cette activité.

Les délégations de personnel intérimaire concernent également des métiers des fonctions administratives (secrétariat et assistanat, comptabilité...), notamment dans le commerce interentreprises qui est un secteur composé d'une majorité de PME de taille modeste dont la nature de l'activité permet difficilement les vacances de postes sur ces fonctions.

Par ailleurs, les distributeurs spécialisés font également appel à l'intérim pour les métiers techniques de la distribution professionnelle (installation de matériels techniques, maintenance des équipements...) sur lesquels les difficultés de recrutement sont d'autant plus élevées que les compétences sont rares et que les besoins d'emploi présentent un caractère erratique.

Enfin, le recours à l'intérim semble devoir se développer plus récemment sur les métiers de bouche, en particulier les bouchers, qui constituent un ensemble de professions sur lesquelles les difficultés de recrutement sont également élevées.

« On a peu recours à l'intérim, mais quand c'est le cas, c'est uniquement sur les métiers de bouche, presque uniquement des bouchers. Parfois des boulangers/pâtisseries aussi. On a recours à eux pour des remplacements (congé, maladie) ou quand on a des surcroûts d'activité (fêtes de fin d'année par exemple) et que l'on n'a pas réussi à recruter. Ce sont des métiers où il faut des compétences spécifiques, on ne peut pas demander à une autre personne dans le magasin de la remplacer. » (Directrice d'hypermarché)

L'hôtellerie et la restauration

Synthèse : hôtellerie et restauration

Au cours de la dernière décennie, les contraintes pesant sur l'évolution du pouvoir d'achat des ménages et les arbitrages des ménages ont favorisé les opérateurs de l'hôtellerie-restauration proposant des prestations bon marché (restauration rapide, hôtellerie de chaîne...). Les opérateurs du secteur doivent aussi composer avec la montée en puissance des formes alternatives d'hébergement (AirBnb, Couchsurfing...) et de restauration (cuisiniers à domicile, social dining...).

La composition de l'emploi du secteur n'a pas été foncièrement modifiée par ces évolutions et la structuration du secteur. Les tensions sur les recrutements demeurent, notamment pour les métiers de bouche. Le contenu des métiers est toutefois fortement affecté par la diffusion des process (recettes imposées par l'enseigne, fractionnement des tâches, industrialisation de certaines étapes du processus de production du service...) et la recherche de l'optimisation de la gestion des ressources humaines (adaptation de l'emploi à la courbe de charge, maximisation des taux d'occupation...).

La nature de l'activité fait que les besoins de flexibilité sont élevés dans le secteur. Cela se traduit par un recours massif aux formes d'emploi permettant d'y répondre (emploi saisonnier, horaires de travail atypiques, temps partiel, CDD, extras...). L'intérim n'est pas une forme d'emploi fortement diffusée dans le secteur, on dénombrait ainsi en 2014 à peine plus de 11 000 intérimaires en etp, soit un emploi intérimaire pour environ sept CDD et vingt contrats à temps partiel.

Pourtant, si le recours à l'intérim reste une pratique minoritaire, son développement semble plutôt concerner certains métiers en tension (cuisiniers...) ou souffrant d'un déficit d'attractivité (serveurs, employés d'étage...), ce qui traduit le déplacement des motivations des entreprises utilisatrices vers la recherche de candidats.

La trajectoire récente des besoins d'emploi dans l'hôtellerie et la restauration

Sur la dernière décennie, les activités de restauration rapide et, dans une moindre mesure, de restauration traditionnelle sont en croissance

Le secteur de la restauration rassemble en 2014 plus des trois-quarts des emplois de l'ensemble hôtellerie-restauration. Sur les dix dernières années, les activités de restauration ont gagné 130 000 emplois. Cette hausse significative est due aux évolutions observées dans deux activités :

- La restauration rapide a connu une hausse rapide et continue de ses effectifs (+70 000 emplois en dix ans, soit un taux de croissance annuel moyen de 5%) ; elle représente désormais un quart de l'emploi du secteur, contre 18% en 2004.
- La restauration traditionnelle, plus de 50% de l'emploi total de la restauration, a gagné également environ 70 000 emplois sur la période (soit un taux de croissance annuel moyen de l'ordre de 2%).

L'activité des établissements de restauration est directement liée à l'évolution de la consommation alimentaire hors foyer des ménages. Sur la dernière décennie, la consommation par tête a légèrement diminué et les habitudes des consommateurs ont évolué : le montant du ticket moyen a baissé du fait du déplacement des dépenses vers les prestations bon marché. Cela a profité aux activités de restauration rapide, qui offrent aux consommateurs des prestations moins onéreuses. En outre, les restaurants traditionnels sont parvenus dans une certaine mesure à faire évoluer leurs prestations pour répondre à la réorientation de la demande. Par rapport aux autres acteurs de la restauration (traiteurs, cafétérias, débits de boisson...), les restaurants traditionnels bénéficient par ailleurs plus fortement de la consommation en restauration des touristes étrangers, en croissance sur la décennie passée.

En 2014, la restauration collective concédée représente 15% de l'emploi du secteur. Les entreprises de restauration collective interviennent majoritairement sur le marché des entreprises et des administrations. Ce marché a pâti de la crise économique de 2008 : du fait de restrictions budgétaires et de fermetures d'entreprises, la demande adressée aux entreprises du secteur a diminué. Néanmoins, les potentiels de développement semblent aujourd'hui importants : la restauration collective fournit des prestations peu onéreuses pour le consommateur, répondant ainsi à la réorientation de la demande ; par ailleurs, les établissements médico-sociaux et scolaires représentent des segments de marché importants, encore sous exploités par les entreprises de restauration collective.

L'hôtellerie peine à retrouver son dynamisme d'avant-crise et à faire face à l'émergence de modes d'hébergement alternatifs

Sur la dernière décennie, les effectifs de l'hôtellerie sont sur une tendance baissière (- 20 000 emplois, soit environ 10% de l'emploi du secteur). Les activités d'hôtellerie ont en effet été négativement impactées par la crise économique de 2008 et ne parviennent pas à retrouver leur niveau d'avant-crise.

Sous l'effet de la crise économique, la consommation d'hébergement hôtelier des touristes français (séjours de loisirs ou d'affaires) s'inscrit en effet sur une tendance baissière : le budget consacré aux loisirs a tendance à se contracter, ce qui bénéficie uniquement aux hébergements de type campings, et les entreprises rationalisent les déplacements professionnels, s'appuyant de manière croissante sur les potentialités offertes par les NTIC. Cette diminution globale de la demande domestique n'est que partiellement compensée par la demande des touristes étrangers. Néanmoins, depuis 2015, celle-ci subit également une forte baisse, sous l'effet d'un contexte géopolitique incertain.

Le secteur de l'hôtellerie est par ailleurs confronté, depuis la fin des années 2000, à la concurrence de modes d'hébergements alternatifs : des plateformes internet permettent désormais de mettre en relation directement des particuliers offrant leur lieu de résidence comme hébergement et des touristes (AirBnb, couchsurfing...). Ces modes d'hébergements connaissent un développement significatif : ils permettent d'avoir accès à une large gamme de logements, à moindre frais et via une mise en relation simplifiée (choix et paiement en ligne, communication directe avec le particulier offreur par mail...).

Les évolutions à l'œuvre dans l'hôtellerie-restauration conduisent à une recomposition de l'offre des entreprises du secteur

L'ensemble hôtellerie-restauration fait face à des évolutions majeures, de nature réglementaire et technologique. D'une part, les réglementations en matière d'hygiène, de sécurité et d'accès du public aux établissements se multiplient (contrôles sur la traçabilité et l'entreposage des denrées

alimentaires, obligation d'accessibilité des établissements recevant du public aux personnes handicapées depuis 2015...). Pour s'y conformer, les établissements doivent opérer des investissements significatifs en équipements, aménagement de l'espace et formation de leur personnel. D'autre part, l'essor des nouvelles technologies contribue à modifier la relation entre établissements et consommateurs : le développement des pratiques de notation en ligne renforce la concurrence interne entre établissements et les exigences en matière de qualité des prestations ; l'utilisation croissante du web par les consommateurs oblige les établissements à être présents sur ces supports : nécessité de disposer d'un site internet, de soigner sa « e-réputation », de développer les possibilités de réservation et/ou de commande en ligne...

Dans la restauration spécifiquement, les modifications des pratiques de consommation (réorientation sur le moyen-gamme, baisse de la consommation sur place avec le développement des demandes de plats « à emporter » et de la livraison à domicile) conduisent les établissements de restauration traditionnelle à revoir leur offre : diversification (consommation sur place et possibilité d'emporter...) ou spécialisation de l'offre, ciblée sur les pratiques de consommation d'un public spécifique (alimentation végétarienne par exemple), mise en place d'un service de livraison à domicile ou d'accords avec des sociétés de livraison... Par ailleurs, le secteur de la restauration reste aujourd'hui très atomisé. Les chaînes de restauration sont positionnées sur des segments d'offre spécifique (fast food...) et sont prépondérantes dans la restauration collective.

Dans l'hôtellerie, la volatilité croissante de la demande (moindre anticipation des séjours, aléas géopolitiques et météorologiques...), la contraction du budget consacré aux loisirs et la concurrence des modes d'hébergements alternatifs déstabilisent profondément le secteur. Les établissements sont ainsi amenés à diversifier leur gamme de prestations de manière à capter une clientèle plus large, et à développer de nouvelles stratégies d'attractivité à destination des touristes français comme étrangers (e-réputation, maîtrise des langues étrangères, offres promotionnelles...). Dans une optique de rationalisation des coûts, les pratiques d'externalisation des services de nettoyage se renforcent dans le secteur. Dans ce contexte, les hôteliers indépendants sont particulièrement mis en difficulté : situés plus fréquemment dans des zones moyennement fréquentées, disposant de capacités d'accueil trop faibles pour atteindre un seuil de rentabilité satisfaisant, ils ne parviennent pas à investir suffisamment pour s'adapter aux multiples évolutions à l'œuvre. Alors que les indépendants restent majoritaires en termes de nombre d'hôtels, ils perdent de nombreuses parts de marchés au profit des chaînes hôtelières, implantées dans des zones plus stratégiques et plus rentables : la moitié des nuitées sont aujourd'hui effectuées dans des établissements rattachés à un groupe hôtelier.

La composition de l'emploi est restée globalement stable sur la dernière décennie, mais le contenu des métiers a évolué sous l'effet de la recomposition de l'offre

En 2014, près de la moitié des emplois du secteur hôtellerie-restauration sont occupés par des employés intervenant dans les services directs aux particuliers (serveurs, employés de l'hôtellerie, commis de restaurant, garçons, aides de cuisine et apprentis...). Les ouvriers qualifiés (principalement cuisiniers et commis de cuisine) représentent un quart de l'emploi, tout comme les professions intermédiaires (chefs de cuisine et gestionnaires d'établissement). Pour l'ensemble de ces catégories, on observe une augmentation en volume sur la décennie 2004-2014, mais leur poids dans l'emploi du secteur s'est maintenu, du fait de la croissance de l'emploi total de l'hôtellerie-restauration. Certains métiers clés du secteur sont considérés aujourd'hui comme étant en tension ; c'est le cas en particulier des cuisiniers.

Le nombre d'indépendants et chefs d'entreprise (20% de l'emploi total en 2014) a légèrement baissé sur la période (-6 000 emplois). Les exploitants de restaurants et hôtels de très petite taille (0 à 2 salariés) sont principalement concernés. Ce mouvement s'explique par l'accroissement de la place des groupes dans le secteur, la fermeture des petits établissements situés dans des zones peu fréquentées, le départ à la retraite d'exploitants sans reprise d'activité...

Toutefois, si la composition de l'emploi est restée globalement stable sur la période considérée, la recomposition de l'offre du secteur conduit à une modification sensible du contenu des métiers. Ainsi dans la restauration, le développement des établissements de restauration rapide conduit à un fractionnement des tâches des cuisiniers et commis (tâches plus répétitives, rapidité des préparations...), s'apparentant à une industrialisation des modes de production.

L'évolution récente du recours à l'intérim dans l'hôtellerie et la restauration

L'intérim n'est pas la forme de contrat court privilégiée du secteur

De par la nature de l'activité, les besoins en flexibilité dans le secteur de l'hôtellerie-restauration sont importants : les horaires de travail sont particulièrement atypiques (fragmentation du temps de travail, travail en horaires décalés...) et l'activité est en partie saisonnière.

L'intérim n'y est pas la forme d'emploi flexible privilégiée : en 2014, on compte 11 000 intérimaires en etp (soit 1% des emplois), contre plus de 80 000 CDD et plus de 200 000 contrats à temps partiel. Le recours aux CDD et aux contrats à temps partiel est plus élevé que le recours moyen à ces formes d'emploi dans l'ensemble de l'économie.

Niveau et variation nette des effectifs dans l'hôtellerie et la restauration (milliers d'emplois)

	1984	1994	2004	2014	1984-1994	1994-2004	2004-2014
<i>Emploi total</i>	618	733	813	917	+115	+80	+104
CDD	28	55	59	81	+27	+4	+22
Temps partiel	82	141	176	222	+59	+35	+46
Intérim	2	2	5	11	0	+3	+6
Autoentrepreneur	-	-	-	15	-	-	+8*

*Variation entre 2013 et 2014, les premières données disponibles datant de 2013.

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Le recours aux CDD dans le secteur est facilité par des dispositifs réglementaires spécifiques. L'hôtellerie-restauration étant exposé à des variations ponctuelles d'activité, les entreprises du secteur peuvent à ce titre recourir au contrat saisonnier et au CDD d'usage (dit « extra »), deux types de contrats particulièrement flexibles (absence de prime de précarité, absence de terme précis pour le CDD d'usage, possibilité de conclure des contrats saisonniers successifs...).

Par ailleurs, les employeurs du secteur s'appuient traditionnellement sur leur réseau pour recruter leur personnel, sollicitant donc peu les ETT pour pourvoir leurs besoins.

Sur la dernière décennie, le recours à l'intérim est néanmoins en progression dans la restauration

Malgré une utilisation traditionnellement faible dans le secteur, l'intérim est en croissance sur la dernière décennie : entre 2004 et 2014, on compte 6 000 intérimaires supplémentaires. Cette hausse est spécifique aux activités de restauration, le nombre d'intérimaires dans l'hôtellerie étant resté stable sur la période considérée. Ainsi, dans la restauration, l'emploi intérimaire a connu une

croissance plus rapide que l'emploi total : le taux de croissance annuel moyen de l'emploi intérimaire sur les dix dernières années est de 11%, contre 2% pour l'emploi total. La croissance de l'emploi intérimaire a également été plus rapide que l'emploi en CDD (4%) ou à temps partiel (2%).

Plusieurs facteurs expliquent cette évolution. D'une part, certains métiers stratégiques du secteur sont considérés en tension (cuisiniers) et moins attractifs que par le passé. Les employeurs rencontrent donc des difficultés accrues pour pourvoir leurs besoins :

« Les restaurateurs ont moins de temps pour trouver du personnel fiable. Et ce sont des métiers qui attirent moins (horaires décalés, coupures, forte amplitude horaire...), ce qui accroît les difficultés de recrutement. Et puis les coûts salariaux sont de plus en plus importants, les exigences de professionnalisme des employeurs augmentent, mais le personnel gagne moins que par le passé, notamment parce qu'il y a beaucoup moins de pourboires. » (Responsable d'une ETT spécialisée dans l'hôtellerie-restauration)

Par ailleurs, l'évolution du contenu des postes dans certains environnements de travail (restauration rapide) favoriserait l'accès à certains métiers, permettant à des intérimaires peu expérimentés d'intervenir dans des établissements de restauration.

Enfin, le recours à une ETT permet aux employeurs de se décharger d'une partie des contraintes administratives liées à la hausse des obligations réglementaires en matière d'hygiène : depuis 2012, les établissements de restauration doivent en effet compter dans leurs effectifs au moins une personne justifiant d'une formation en matière d'hygiène alimentaire.

La dernière décennie a ainsi vu la création d'ETT spécialisées, qui valorisent une approche qualitative de l'appariement entre l'offre de travail et les besoins du secteur : connaissance fine du secteur, fort ancrage dans le réseau local, conscience des contraintes des employeurs.

« On est sur des métiers où le bouche à oreille jouait un grand rôle (contrats en extra). Les ETT spécialisées sont peu nombreuses dans le secteur. [...] Jusqu'à présent, l'intérim avait plutôt une mauvaise image : trop cher, personnel envoyé qui ne correspond pas... Mais les ETT généralistes sont moins réactives et ont une moins bonne connaissance du secteur que nous : nous venons tous des métiers de la restauration et nous sommes disponibles 7 jours sur 7. Nous sommes capables de bien répondre aux attentes des entreprises. » (Responsable d'une ETT spécialisée dans l'hôtellerie-restauration)

Les intérimaires sont délégués sur les activités « cœur de métier » des entreprises du secteur

Les intérimaires évoluant dans le secteur sont principalement des employés (près de 6 000 en 2014) et ouvriers qualifiés (plus de 3 000) intervenant sur les activités cœur de métier des entreprises.

Dans la restauration, les intérimaires sont délégués sur des postes d'aides de cuisine, de serveurs et de cuisiniers. Pour l'ensemble de ces métiers, le taux de recours à l'intérim a augmenté sur la décennie 2004-2014, en particulier pour les aides de cuisine (de 1% à 2,6%). Enfin, le développement récent de la livraison à domicile conduit à un accroissement significatif du nombre d'intérimaires délégués en tant que livreur auprès des établissements de restauration.

Évolution du recours à l'intérim dans l'hôtellerie et la restauration par métier

	Intérimaires (en etp)			Taux de recours à l'intérim		
	2004	2009	2014	2004	2009	2014
Employés	2 019	2 181	5 932	0,5%	0,5%	1,4%
Aides de cuisine et apprentis	608	142	2 170	1,0%	0,2%	2,6%
Serveurs, commis de restaurant, garçons	821	1 518	1 963	0,4%	0,8%	1,0%
Employés d'étage et employés polyvalents	203	186	1 099	0,6%	0,7%	2,5%
Ouvriers qualifiés	299	1 787	3 088	0,2%	1,1%	1,9%
Cuisiniers et commis de cuisine	176	1 787	1 098	0,2%	1,3%	0,8%
Conducteurs livreurs, coursiers	0	0	1 170	0	0	12%

Source : Traitements Quadrat-études, INSEE Enquêtes emploi

Dans l'hôtellerie, les intérimaires sont sollicités sur des postes d'employés d'étage ou d'employés polyvalents. Le développement de l'intérim semble être néanmoins limité par l'externalisation croissante de certaines activités, en particulier de nettoyage :

« Pour beaucoup d'hôteliers le personnel de femmes de chambre était trop compliqué à gérer, ils choisissent d'externaliser ce métier à de grosses entreprises de nettoyage [...]. Ils connaissent à peu près le taux de remplissage de leur hôtel, l'externalisation est une solution assez facile et adaptée. » (Responsable d'une ETT spécialisée dans l'hôtellerie-restauration)

Le secteur public**Synthèse : le secteur public**

La fonction publique représente environ 20% de l'emploi total en France. Sur la dernière décennie, elle a connu une trajectoire similaire à celle du secteur privé. À l'intérieur de cet ensemble, la fonction publique territoriale (qui bénéficie de la poursuite du mouvement de décentralisation), et dans une moindre mesure la fonction publique hospitalière (sous l'effet de besoins de santé très dynamiques) gagnent en effectifs, tandis que la fonction publique d'État connaît un léger recul de l'emploi.

Dans la fonction publique, les personnels titulaires bénéficient d'un statut particulier, qui pose notamment les principes du recrutement par concours et de l'occupation permanente de l'emploi. D'autres régimes plus souples sont possibles pour pourvoir des besoins d'emploi spécifiques : contractuels, vacataires... Depuis 2009, la loi reconnaît pleinement la possibilité de recourir également à du personnel intérimaire, pour des motifs identiques à ceux autorisés dans le secteur privé. En outre, la fonction publique territoriale doit d'abord recourir à des centres proposant du personnel remplaçant.

La pénétration du travail temporaire dans le secteur public apparaît très limitée et disparate selon les versants, qui regroupent des activités et des métiers très hétérogènes. L'emploi intérimaire, que l'on peut estimer à un peu plus de 10 000 etp en 2015, reste peu implanté dans les structures de santé (fonction publique hospitalière) et dans les structures sociales (fonction publique territoriale), qui sont pourtant soumises à des contraintes d'obligation de

continuité du service public, et dont le fonctionnement est affecté par des difficultés de recrutement sur certains métiers-clé (médecins, infirmiers...).

Pour le reste, le recours à l'intérim demeure marginal (personnels administratifs essentiellement), probablement en raison de sa reconnaissance récente, de contraintes réglementaires spécifiques (collectivité locales) et parce qu'il ne s'inscrit pas dans la culture sectorielle et managériale de la fonction publique.

La trajectoire récente des besoins d'emploi dans le secteur public

Portés par les délégations de missions vers les collectivités locales, les effectifs du secteur ont progressé sur la dernière décennie

La fonction publique française et les entreprises publiques contrôlées majoritairement par l'État forment le secteur public. La fonction publique comprend trois versants : la fonction publique d'État (ministères, préfectures, rectorats, etc.), la fonction publique territoriale (regroupant les fonctionnaires travaillant pour les collectivités territoriales - régions, départements, communes – et les établissements publics d'aménagement), et la fonction publique hospitalière (établissements de santé à statut public). En 2013, on compte 5,4 millions de personnels dans la fonction publique (soit 20% de l'emploi total en France), auxquels s'ajoute 0,8 million dans les entreprises publiques.

Les effectifs totaux de la fonction publique ont augmenté sur la dernière décennie, à un rythme similaire à celui de l'emploi total. Son poids est donc resté stable. Cette évolution s'accompagne néanmoins de fortes disparités entre les versants. La fonction publique d'État, la plus importante en effectifs (2,3 millions de personnels en 2013) a enregistré un léger recul de l'emploi (-1,1%) entre 2004 et 2013. La fonction publique territoriale (1,8 million) constitue le versant le plus dynamique de la fonction publique, avec une croissance de 2,1% de l'emploi sur la période. Pour finir, les effectifs de la fonction publique hospitalière (1,1 million) ont augmenté de 1,0% sur la période. Ainsi, la part des effectifs de la fonction publique d'État a reculé au profit de la fonction publique territoriale. Le poids de la fonction publique hospitalière est quant à lui resté stable sur la période.

La dynamique observée dans la fonction publique territoriale s'explique par la poursuite du mouvement de décentralisation, initié en 1982 par les lois Defferre et dont la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 marque le second volet. Cette loi étend les compétences des collectivités dans le domaine du développement économique et de la formation professionnelle, des transports, de l'action sociale, du logement social, de l'éducation (département pour les collèges, région pour les lycées) et de la culture. Dans la fonction publique hospitalière, l'accroissement de l'emploi traduit la hausse des besoins de santé (vieillesse démographique, transition épidémiologique), même si les pouvoirs publics cherchent de plus en plus à maîtriser les dépenses dans ce domaine d'activité.

Niveau et variation nette des effectifs de la fonction publique par versant (2004-2013)
en milliers d'emplois

	2004	2013	Variation nette (2004-2013)	Taux de croissance annuel moyen (2004-2013)
Fonction publique d'État	2 657	2 385	-271	-1,1%
Fonction publique territoriale	1 524	1 879	355	2,1%
Fonction publique hospitalière	1 038	1 153	114	1,0%
Total fonction publique	5 219	5 417	198	0,4%
Emploi total	26 132	27 078	946	0,4%

Source : DGAFP, rapports annuels.

Le secteur public a de plus en plus recours aux emplois contractuels et au temps partiel, à l'instar du secteur privé

Il existe plusieurs régimes définissant les contrats de travail dans la fonction publique.

- Les agents titulaires se caractérisent par la permanence de leur emploi et par l'application d'un statut commun, qui définit leurs conditions de recrutement, de travail et de rémunération. Ils sont recrutés généralement par concours. Une loi de 1986 pose le principe de l'occupation des emplois permanents par des agents titulaires.
- Les agents non titulaires présentent des conditions de recrutement plus souples, afin de répondre à des besoins d'emploi plus spécifiques (emplois non permanents, ou permanents mais non pourvus...). Il existe plusieurs régimes d'agents non titulaires : les agents auxiliaires, les contractuels en CDD ou CDI, les vacataires (rémunérés à l'acte, pour un besoin ponctuel), les intérimaires.

Comme dans tous les secteurs d'activité, le secteur public fait montre d'un besoin croissant de réactivité et de flexibilité, qui modifie la structure des régimes parmi les personnels. La part des contractuels dans l'emploi total du secteur a augmenté significativement sur la dernière décennie : elle est passée de 14% à 17% entre 2004 et 2013. Ainsi, en 2014, la fonction publique emploie, hors bénéficiaires de contrats aidés, plus de 3,8 millions d'agents titulaires, auxquels s'ajoutent 930 000 contractuels, 310 000 militaires et 357 000 agents relevant des « autres catégories et statuts ».

Évolution des effectifs de la fonction publique par statut (2004-2013)
en milliers d'emplois

	2004	2009	2013	Taux de croissance annuel moyen (2004-2013)
Fonctionnaires	3 761	3 821	3 819	0,2%
Contractuels	746	885	932	2,3%
Militaires	344	327	310	-1,0%
Autres catégories et statuts*	369	354	357	-0,3%
Total fonction publique	5 219	5 386	5 417	0,4%
<i>Part des contractuels</i>	<i>14%</i>	<i>16%</i>	<i>17%</i>	-

Source : DGAFP, rapports annuels.

** Cette catégorie recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis.*

Le temps partiel est relativement répandu : en 2013, près de 21,0% des salariés de la fonction publique travaillent à temps partiel (DGAFP, rapport annuel 2015), soit une proportion légèrement supérieure à celle observée dans l'ensemble de l'économie (17,7%).

L'évolution récente du recours à l'intérim dans le secteur public français

Malgré l'autorisation du recours à l'intérim dans la fonction publique, celui-ci reste peu répandu

Jusqu'en 2009, le recours au travail temporaire était pratiqué dans certains secteurs de la fonction publique pour des raisons liées à la continuité du service. Toutefois, le cadre juridique de ce recours n'était pas clairement défini dans les textes (à l'exception d'une jurisprudence de 1980 qui l'autorisait dans « des circonstances exceptionnelles, telles qu'une extrême urgence »). La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique autorise la fonction publique à faire appel à du personnel intérimaire, en tant que solution ponctuelle motivée par des nécessités liées à la continuité du service public.

Les règles définissant les motifs autorisés de recours sont les mêmes que pour le secteur privé. Il est précisé que « le recours à l'intérim constitue une alternative au recours à un agent non titulaire lorsque celui-ci n'est pas adapté aux circonstances justifiant le besoin ». En particulier, les collectivités territoriales doivent se tourner vers les centres de gestion avant de recruter du personnel intérimaire. En outre, un nouvel article du code du travail prévoit que si la personne publique continue d'employer un salarié intérimaire à la fin de sa mission (sans nouveau contrat), ce dernier bénéficiera automatiquement d'un contrat à durée déterminée d'une période de trois ans.

Plus de six ans après cette loi, le recours au travail temporaire reste marginal dans la fonction publique, avec des disparités notables selon le versant (État, collectivités et hôpitaux).

- La fonction publique hospitalière est le versant du secteur public qui recourt le plus à l'intérim. Cette forme d'emploi est utilisée pour assurer la continuité des soins en cas d'absences non planifiées ou de vacances temporaires chez le personnel soignant (médecin, infirmier, aide-soignant), dans un contexte de fortes difficultés de recrutement (ces difficultés étant concentrées sur certains territoires, et certaines périodes de l'année). Dans cet ensemble, les effectifs intérimaires représenteraient un peu moins de 2 000 etp en 2015 selon nos calculs menés à partir de l'enquête emploi de l'Insee.
- La Direction générale des collectivités locales (DGCL) fait état d'un recours limité à l'intérim (environ 5 000 personnes en 2011), quasiment exclusivement au bénéfice des communes. Les calculs réalisés à partir des dernières vagues de l'enquête emploi confirment cette estimation qui atteindrait 6 000 etp annuels en 2015.
- Les prestations de travail temporaire dans la fonction publique d'État en 2014 émanent principalement des ministères de l'Économie et des finances et de l'Intérieur pour des missions relevant principalement des affaires générales, de la gestion, de la logistique et des systèmes d'information. L'examen des données de l'enquête emploi conduit à une estimation peu précise des effectifs intérimaires de l'ordre de 4 000 etp entre 2012 et 2015.

Parmi les freins évoqués au développement de l'intérim, on peut mentionner la culture sectorielle spécifique. Depuis la loi de 2009, le recours à l'intérim dans la fonction publique d'État et les collectivités territoriales a été remis plusieurs fois en question, principalement pour des raisons financières et de déontologie.

« Ce bilan reste à consolider. Mais l'on peut tout de même s'étonner, sans que cela constitue une totale surprise, de constater de telles différences de pratiques entre les trois versants de la fonction publique. [...] Je retire d'échanges réguliers avec des acteurs institutionnels, élus et directeurs de services que l'intérim est encore très mal connu des administrations et que ses avantages sont rapidement compris dès lors qu'est pris le temps de la pédagogie ». (ETT, responsable département secteur public)

2. L'évolution des profils intérimaires

Le travail temporaire réalise les volumes de délégation les plus importants sur un nombre limité de métiers : en 2014, près des trois-quarts des emplois intérimaires se concentrent toujours dans 20% des métiers représentant 20% de l'emploi total.

Au cours de la dernière décennie, le recours à l'intérim s'est intensifié sur une partie du cœur de métier des ETT, à savoir les emplois non qualifiés de l'industrie (opérateurs...), de la construction (manœuvres...) et de la logistique (manutentionnaires...). Dans cet ensemble, la progression du taux de recours à l'intérim a limité le recul des délégations consécutives à la baisse importante sur cette période de l'emploi salarié de ces métiers.

Dans l'ensemble des ouvriers qualifiés de l'industrie, la hausse significative du taux de recours a permis de contrebalancer les baisses d'effectifs dans ces métiers dues à la désindustrialisation. Sur ces métiers, les difficultés de recrutement et la rareté des compétences semblent de nature à renforcer le rôle des intermédiaires sur le marché de l'emploi. Dans les autres catégories d'emploi (tertiaire, personnels très qualifiés, fonction publique), la délégation de personnel intérimaire reste peu utilisée.

Plusieurs évolutions sur la dernière décennie laissaient à penser que les ETT allaient diversifier leur cœur de métier : le recul de l'activité économique à partir de 2008 d'une part, et l'élargissement du cadre réglementaire dans le secteur (ouverture à du placement permanent, à la fonction publique, au CDI intérimaire...) d'autre part.

Tout au contraire, l'intérim a encore accentué sa spécialisation sur son cœur de métier d'emploi ouvrier non qualifié. Toutefois, les modalités d'intervention des ETT se sont diversifiées vers un intérim de spécialité où elles mobilisent davantage leur connaissance du marché du travail.

1. Le recours à l'intérim selon les métiers

Une première analyse du recours à l'intérim selon les métiers est réalisée à partir de l'exploitation des résultats d'une analyse statistique reposant sur la construction d'une typologie des métiers.

L'approche selon la typologie des métiers

L'option méthodologique de recourir à une classification des métiers correspond à la nécessité de mettre en évidence des traits communs (par exemple, les déterminants de l'emploi, l'évolution du niveau de qualification des salariés...) dans différents sous-ensembles homogènes de professions présentant une certaine communauté de destin.

La segmentation des métiers a été construite à partir des variables décrivant l'ensemble des professions, au sens des 486 catégories socioprofessionnelles de la nomenclature la plus fine utilisée dans les sources de données publiques.

Les indicateurs retenus portent sur la composition de l'emploi comme la proportion de salariés dans les différents types de contrats (CDI, CDD, intérimaires...), la part des salariés à temps partiel, la composition sociodémographique par âge et genre des salariés, le niveau de qualification des personnels (diplôme de formation initiale)... Ces éléments ont été rassemblés dans différentes vagues de l'enquête emploi et les indicateurs ont été estimés pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles et pour les années 2004 et 2014.

Principaux enseignements de l'approche typologique

Une forte concentration de l'intérim sur quelques métiers

L'application d'une procédure de classification des professions à la base de données rassemblant les indicateurs calculés pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles a conduit à retenir une partition en 6 groupes de métiers en appliquant les critères statistiques d'une façon relativement stricte. Les pôles de métiers produits par la typologie peuvent être présentés à partir de la liste des professions concernées et de quelques indicateurs d'emploi :

- Un ensemble constitué d'ouvriers non qualifiés exerçant principalement dans la manutention et dans l'industrie manufacturière (groupe dit A1) dans lequel le recours extrêmement intensif à l'intérim (16% de l'emploi total) s'accompagne toutefois d'autres formes d'emplois flexibles. En particulier, on dénombre dans ces professions près de 10% de salariés en CDD. Dans cette catégorie de professions rassemblant à peine 1,2 million de salariés, on recense environ 201 000 intérimaires en etp.
- Un ensemble de métiers techniques correspondant essentiellement à des postes d'ouvriers qualifiés (groupe A2) dans lequel le recours élevé à l'intérim (4% de l'emploi total) est fortement concurrencé par d'autres formes d'emplois (12% de CDD). Dans cet ensemble de 4,3 millions de salariés, on dénombrait, en 2014, environ 187 000 intérimaires en etp.
- Les métiers des activités tertiaires (B1) admettant une forte proportion de CDD et de temps partiel. Dans cet ensemble, le recours au travail temporaire demeure extrêmement modeste en termes relatifs puisque l'intérim ne rassemble en etp qu'environ 1% de l'emploi salarié. Toutefois, compte tenu des effectifs considérables employés dans ces professions (plus de 10,5 millions de salariés en 2014), le nombre d'intérimaires apparaît important, puisqu'il correspond à 115 000 etp en 2014.
- Les métiers (groupes B2, C1, C2) dont les modalités d'exercice (nécessité de disposer de compétences relationnelles, de savoir-faire spécifiques, professions principalement exercées dans la fonction publique, professions exercées dans des secteurs où des solutions de flexibilité existent ou encore dans lesquels la culture de l'intérim est peu développée...) réduisent foncièrement le recours à la main d'œuvre intérimaire. Le nombre de salariés délégués par des entreprises de travail temporaire (33 000) apparaît modeste au regard des effectifs de cet ensemble (10,2 millions d'actifs occupés pour les trois groupes B2, C1 et C2).

L'analyse des résultats de la typologie souligne la forte concentration de l'emploi intérimaire sur un nombre limité de professions. En effet, 72% des intérimaires correspondant aux groupes A1 et A2 de la classification des catégories socioprofessionnelles se concentrent dans 20% des métiers représentant environ 20% de l'emploi total en 2014.

Cet ensemble de métiers rassemble deux sous-ensembles : les ouvriers non qualifiés de la manutention et des process industriels (groupe A1) et les ouvriers qualifiés de l'industrie, de la construction et de la logistique (groupe A2).

On retrouve dans ce premier groupe les professions peu ou pas qualifiés de la manutention comme les ouvriers non qualifiés du tri, de l'emballage, de l'expédition, les manutentionnaires non qualifiés, les ouvriers non qualifiés de montage, contrôle en mécanique et travail des métaux ou encore les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment. Le groupe intègre également quelques professionnels qualifiés dans la manutention ou la construction : ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes, ouvriers qualifiés du travail du béton...

La typologie des métiers au regard du recours à l'intérim

Groupe de métiers	Principaux métiers représentés (486 catégories socio-professionnelles)	Effectif total en 2014 (en milliers)	Intérimaires en 2014 (en milliers)
Groupe A1 - Ouvriers non qualifiés de la manutention et des process industriels	Ouvriers non qualifiés intervenant dans l'industrie (chimie, agro-alimentaire, décolletage, métallurgie...), la construction et le secteur du transport/logistique (22 PCS)	1 243	201
Groupe A2 - Ouvriers qualifiés	Ouvriers qualifiés intervenant dans l'industrie, la construction, le secteur du transport/logistique (87)	4 304	187
Groupe B1 - Techniciens, employés et professions intermédiaires du tertiaire	Techniciens ; employés de la vente ou de la restauration ; employés administratifs et professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises, du secteur public, de la santé et du travail social (128)	10 540	115
Groupe B2 - Agents de maîtrise, ingénieurs et cadres	Ingénieurs et cadres administratifs ; ingénieurs et cadres techniques ; agents de maîtrise intervenant dans l'industrie, la construction ou la restauration (104)	4 216	29
Groupe C1 - Professions intermédiaires, professions libérales et cadres de la fonction publique	Professions intermédiaires de la santé ; professions libérales (santé, juridique, ingénierie) ; cadres et professions intermédiaires de la fonction publique (58)	3 603	3
Groupe C2 - Indépendants et agents de la fonction publique	Agriculteurs ; artisans et commerçants ; policiers et militaires (87)	2 393	1
Ensemble		26 299	536

Dans le second groupe (A2), on retrouve la plupart des catégories d'ouvriers qualifiés de la construction (maçons qualifiés, électriciens qualifiés de type artisanal, plombiers et chauffagistes

qualifiés, conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics...), de la manutention et du transport (conducteurs routiers et grands routiers, magasiniers qualifiés, conducteurs livreurs, coursiers...) ou de l'industrie (opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie, de la pharmacie et de la plasturgie, ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes, mécaniciens ou ajusteurs qualifiés, chaudronniers-tôliers industriels, opérateurs qualifiés du travail en forge, conducteurs qualifiés d'équipement de fromage, traceurs qualifiés...). Dans cet ensemble de métiers, la proportion de personnels en CDD est (7,6%) est toutefois supérieure à celle de l'intérim (4,3%).

Le groupe B1 est composé d'un ensemble de professions tertiaires dans lesquelles la part de l'intérim reste faible mais qui concernent un nombre significatif d'intérimaires (115 000 en etp, soit 21% du total) compte tenu du nombre élevé de salariés dans ces métiers (10,5 millions, soit 41% du total).

On retrouve dans ce groupe des professions administratives (employés administratifs divers d'entreprises, secrétaires, employés des services comptables ou financiers...), des métiers de la vente (vendeurs en ameublement, décor, équipement du foyer, vendeurs par correspondance, télévendeurs, vendeurs en habillement et articles de sport...) ou de la restauration (serveurs, commis de restaurant, garçons de café...) et des professionnels de la santé (aides-soignants, infirmiers en soins généraux, agents de services hospitaliers...). Dans ce dernier ensemble, la proportion de personnels en CDD (12,6%) est plus de dix fois supérieure à la part de l'intérim (1,1%).

Le recours à l'intérim et la part des CDD selon les groupes de la typologie

Groupe de métiers	Intérimaires en 2014 (en milliers)	Taux de recours en 2014	Effectif en CDD en 2014 (en milliers)	Proportion de CDD en 2014
Groupe A1 - Ouvriers non qualifiés de la manutention et des process industriels	201	16,2%	115	9,3%
Groupe A2 - Ouvriers qualifiés	187	4,3%	327	7,6%
Groupe B1 - Techniciens, employés et professions intermédiaires du tertiaire	115	1,1%	1 331	12,6%
Groupe B2 - Agents de maîtrise, ingénieurs et cadres	29	0,7%	119	2,8%
Groupe C1 - Professions intermédiaires, libérales et cadres de la fonction publique	3	0,1%	235	6,5%
Groupe C2 - Indépendants et agents de la fonction publique	1	0,0%	23	1,0%
Ensemble	536	2,0%	2 150	8,2%

L'analyse des évolutions intervenues au cours de la dernière décennie (2004-2014) traduit une progression de l'intérim sur les métiers traditionnels.

Ainsi, dans l'ensemble des ouvriers non qualifiés (A1), la progression du taux de recours à l'intérim a partiellement contrebalancé le recul du nombre de délégations consécutive à la baisse importante de l'emploi total sur la période. Le taux de recours à l'intérim atteint désormais 16,2% contre 13,9% en 2004. Au total, le nombre d'intérimaires reculait de 14 000 en etp entre 2004 et 2014. Dans cette catégorie d'emplois, la part des CDD a légèrement diminué sur cette même période de 9,7% à 9,3% ce qui traduit la poursuite de la montée en puissance relative de l'intérim pour ces métiers où la trajectoire des effectifs reste fortement défavorable (près de 300 000 emplois perdus en dix ans). Ces métiers rassemblent désormais 37% du nombre total d'intérimaires.

Dans l'ensemble des ouvriers qualifiés de l'industrie (A2), la hausse significative du taux de recours à l'intérim (4,3% en 2014 contre 2,8% dix ans auparavant) a permis de contrebalancer les baisses d'effectifs dans ces métiers dues à la désindustrialisation (176 000 emplois perdus). C'est en effet dans cette catégorie d'emploi que l'on recense la principale progression de l'intérim entre 2004 et 2014 (+61 000 etp). De plus, la part des CDD a légèrement diminué sur cette même période de 9,7% à 9,3% ce qui traduit la poursuite de la montée en puissance relative de l'intérim dans ces métiers qui rassemblent 35% du nombre total d'intérimaires en 2014.

L'évolution du recours à l'intérim selon les groupes de la typologie

Groupe de métiers	Intérimaires en 2014 (en milliers)	Taux de recours en 2004	Taux de recours en 2014	Variation de l'emploi total (en milliers)	Variation du nombre d'intérimaires
Groupe A1 - Ouvriers non qualifiés manutention et process industriels	201	13,9%	16,2%	-295	-14
Groupe A2 - Ouvriers qualifiés	187	2,8%	4,3%	-176	61
Groupe B1 - Techniciens, employés et professions intermédiaires du tertiaire	115	1,1%	1,1%	940	12
Groupe B2 - Agents de maîtrise, ingénieurs et cadres	29	0,7%	0,7%	615	5
Groupe C1 - Professions intermédiaires, libérales et cadres de la fonction publique	3	0,1%	0,1%	429	0
Groupe C2 - Indépendants et agents de la fonction publique	1	0,1%	0,0%	-13	-2
Ensemble	536	1,9%	2,0%	1 499	63

Dans l'ensemble B1 des métiers du tertiaire, le nombre d'intérimaires a également progressé de 12 000 etp entre 2004 et 2014. Cette hausse est essentiellement due à un effet de base puisque l'emploi total progressait de 940 000 unités sur cette même période. Au total, le taux de recours à l'intérim est resté stable à 1,1% de l'emploi total. Simultanément, la part des CDD progressait de près d'un point (12,6% en 2014 contre 11,7% en 2004) ce qui semble confirmer la préférence pour cette forme d'emplois dans ces activités tertiaires.

Dans les autres catégories d'emploi (B2, C1 et C2), la délégation de personnel intérimaire reste peu utilisée au regard par exemple du recours massif aux CDD par les employeurs. En effet, le taux de recours à l'intérim reste anecdotique (0,3% de l'emploi total, stable sur la dernière décennie) tandis que la part des CDD est également modeste (3,7% également stable sur 2004-2014), ce qui semblerait indiquer que la recherche de flexibilité est dans ces professions moins prioritaire (par rapport par exemple à la capacité à identifier, recruter et fidéliser des salariés aux compétences spécifiques) et plutôt assurée par d'autres moyens (appel au travail indépendant, révision des organisations internes, recours à la sous-traitance...).

La période 2004-2014 semble ainsi avoir contribué à intensifier la spécialisation du travail temporaire sur son cœur de métier, à savoir les métiers ouvriers. Dans l'ensemble des ouvriers non qualifiés, la tendance à la baisse des effectifs de cette catégorie d'emplois a fortement contraint la progression de l'intérim en dépit de la hausse du taux de recours. À l'avenir, il semble compliqué que le maintien de volumes importants d'emploi intérimaire ne se réalise sans redéfinition de la prestation (services RH, gestion des habilitations...). Dans l'ensemble des ouvriers qualifiés, la place de l'intérim sort renforcée d'une dernière décennie pendant laquelle les ETT ont permis à l'emploi intérimaire de progresser plus rapidement que le nombre de CDD. Sur ces métiers, la capacité des ETT à opérer dans un environnement marqué par d'importantes difficultés de recrutement et la rareté des compétences techniques semble de nature à renforcer leur intermédiation. C'est tout l'enjeu des prochaines années.

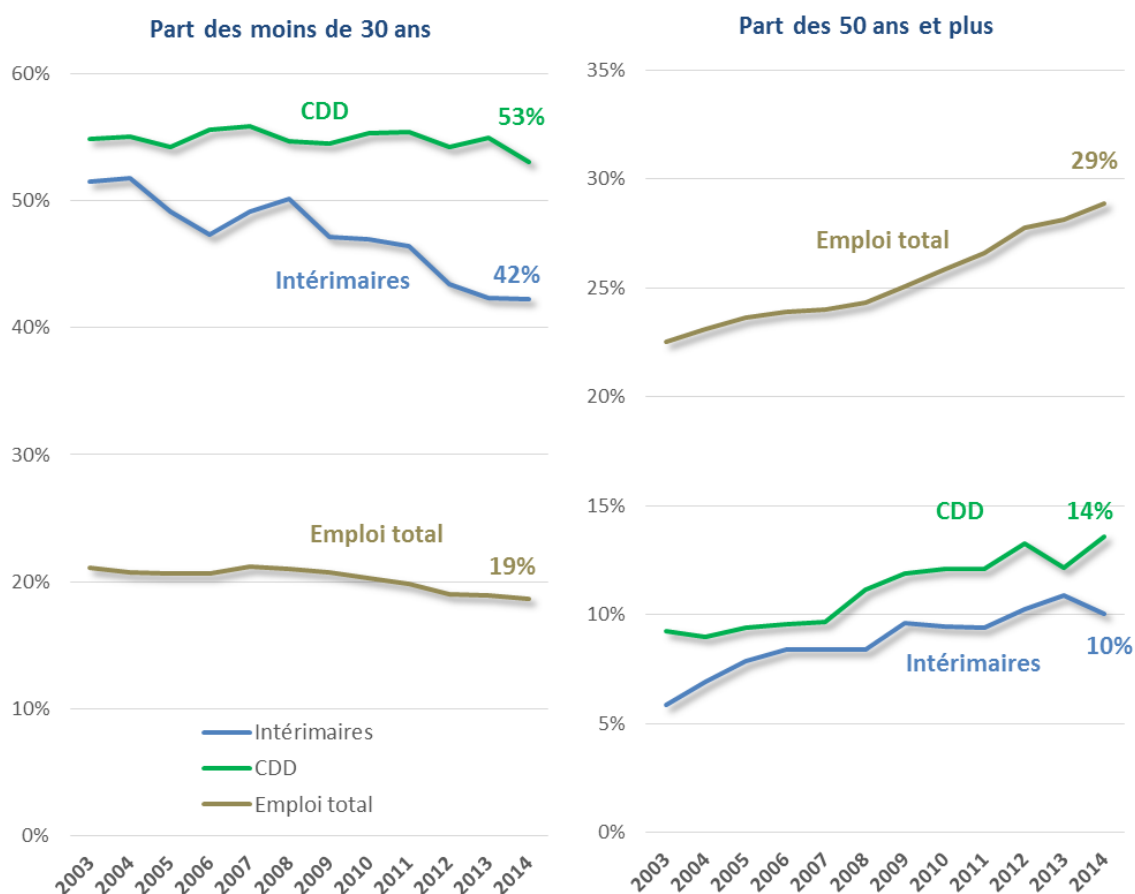
2. L'évolution du profil des intérimaires

L'évolution des besoins de main d'œuvre dans l'économie et des modalités du recours au travail temporaire au cours de la dernière décennie ont contribué à modifier le profil des personnels intérimaires.

Ces évolutions ont favorisé l'accès à l'emploi intérimaire de certaines catégories d'actifs, notamment les personnels disposant d'une qualification technique recherchée.

La spécialisation de l'intérim est défavorable aux jeunes actifs

Une conséquence du déplacement du centre de gravité de l'activité des intérimaires vers des postes plus qualifiés consiste en une réduction de la part des jeunes dans les actifs en intérim. La part des moins de 30 ans dans la population intérimaire a chuté de 10 points entre 2004 (52%) et 2014 (42%). Cette baisse est spécifique à l'intérim puisque la part des jeunes dans les CDD – également très élevée puisque la part des jeunes dans les actifs occupés n'est que de 19% – est restée stable entre ces deux dates autour de 53%.



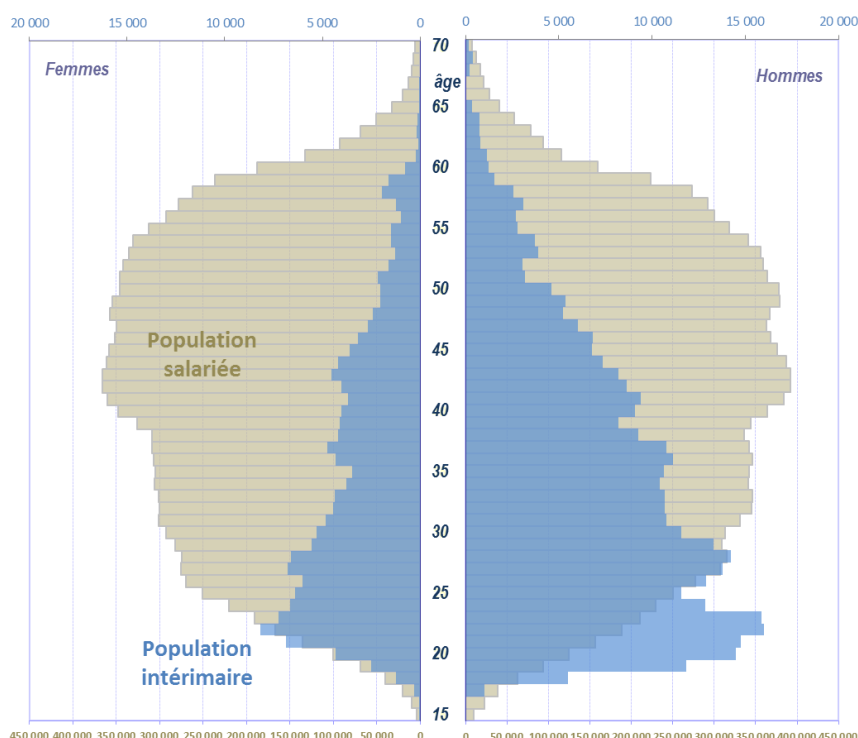
Source : Insee, Enquêtes Emploi, 2003 à 2014

À l'autre extrémité de la pyramide des âges, on constate en revanche une progression de la proportion des intérimaires de 50 ans et plus. Cette augmentation apparaît toutefois conforme aux trajectoires constatées sur la population salariée, en CDI et en CDD.

Si ces évolutions ne remettent pas en question les spécificités sociodémographiques de la population intérimaire, qui reste majoritairement plutôt jeune et masculine, elles sont de nature à interroger la place de l'intérim dans l'insertion sur le marché du travail des populations peu qualifiées et les plus jeunes.

On constate en effet une nette surreprésentation des hommes de 20 à 25 ans dans la population intérimaire, puis une décroissance des effectifs dans les âges supérieurs.

Pyramide des âges de la population intérimaire et salariée (2014)



Source : Insee, Enquête Emploi, 2014

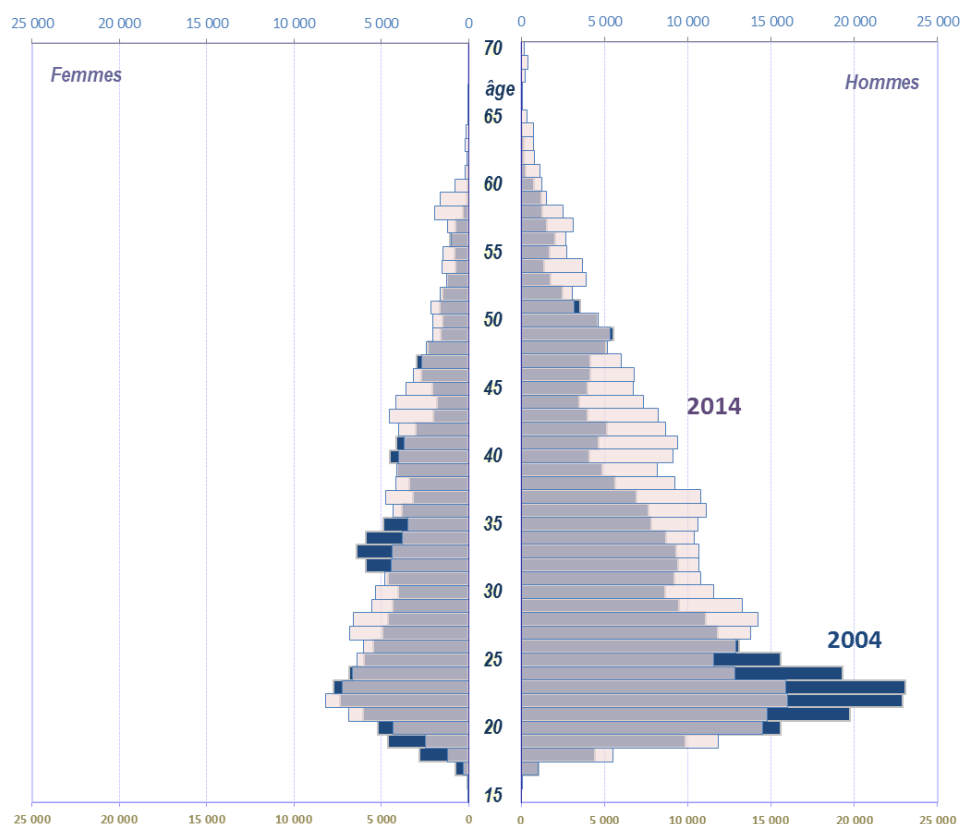
La superposition des pyramides des âges de la population intérimaire en 2004 et en 2014 illustre clairement cette évolution.

Le schéma indique en effet un déficit significatif d'emplois chez les jeunes hommes de 20 à 25 ans entre les années 2004 et 2014. Le recul de l'emploi intérimaire sur les moins de 30 ans peut être estimé à un peu plus de 18 000 équivalents temps plein sur l'ensemble de la décennie.

À l'inverse, la confrontation des distributions par âge aux deux dates montre également une progression du nombre d'intérimaires dans les tranches d'âge supérieures, en particulier, chez les hommes de 30 à 49 ans.

Enfin, l'intérim senior a également progressé de façon significative, notamment en termes relatifs. Cela s'explique notamment par l'évolution des comportements et la diversité des situations individuelles au regard de la transition de l'emploi vers la retraite (activité partielle, validation des droits à la retraite...).

Pyramide des âges de la population intérimaire en 2004 et 2014



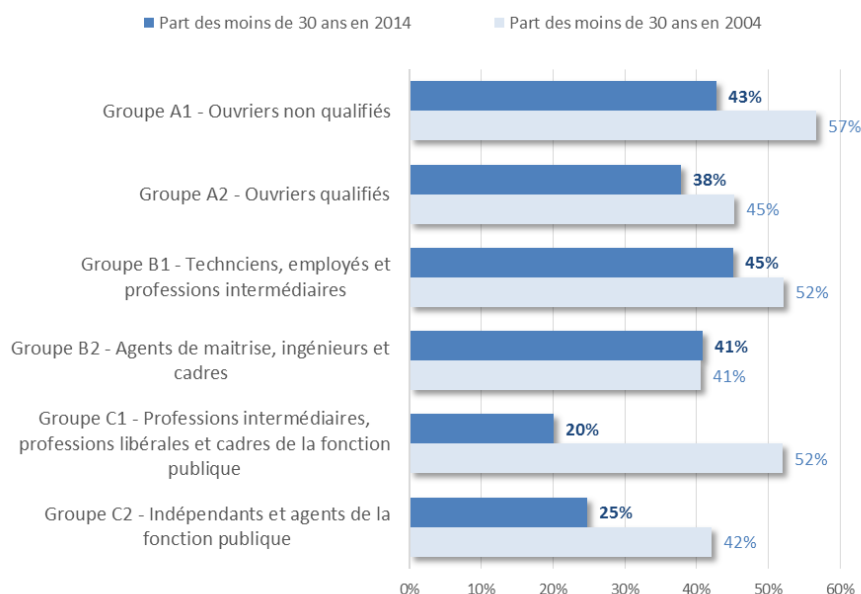
Source : Insee, Enquêtes Emploi, 2004-2014

Le croisement de l'analyse des profils sociodémographique des intérimaires avec les groupes de la typologie indique que cette évolution concerne l'ensemble des catégories d'intérimaires puisque la part des jeunes de moins de 30 ans dans les effectifs décroît dans quasiment tous les groupes où l'on recense un nombre suffisant d'intérimaires.

Ainsi, la part des jeunes de moins de 30 ans dans l'emploi intérimaire a reculé de 57% à 43% dans le groupe A1 des ouvriers non qualifiés, de 45% à 38% dans le groupe A2 des ouvriers qualifiés et même de 52% à 45% dans le groupe B1 des professions déléguées dans l'univers du tertiaire.

On remarquera que l'on ne constate pas de réduction de la part des jeunes dans les personnels en CDD de manière générale, sauf dans le groupe A1 des ouvriers non qualifiés, là même où l'insertion sur le marché du travail demeure la plus difficile.

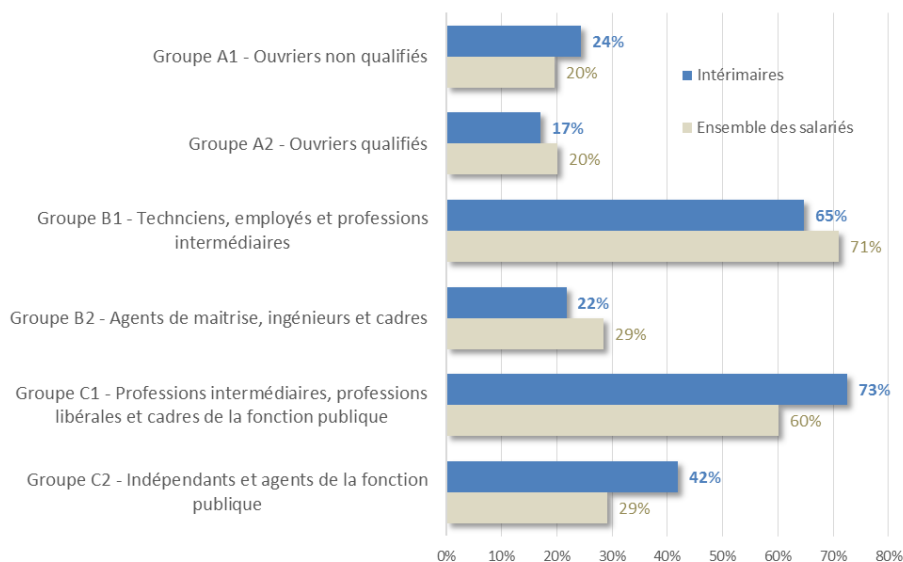
Part des moins de 30 ans dans les intérimaires en 2004 et 2014



Source : Insee, Enquêtes Emploi, 2004-2014

Les pyramides des âges ont confirmé la surreprésentation des hommes dans la population intérimaire. Les évolutions récentes ont peu modifié cet élément structurel, le taux de féminisation global de l'intérim étant passé de 32% à 31% au cours de la décennie.

Taux de féminisation des personnels en 2014



Source : Insee, Enquête Emploi, 2014

Toutefois, on constate une proportion de femmes supérieure à celle constatée pour l'ensemble de la population salariée dans certaines professions peu ou pas qualifiée, par exemple, dans des métiers de la manutention (tri, emballage...). Cela rappelle l'existence d'une population féminine qui fait face

à de fortes difficultés d'insertion, ce qui les conduit à se tourner vers l'intérim et vers des métiers traditionnellement peu féminisés.

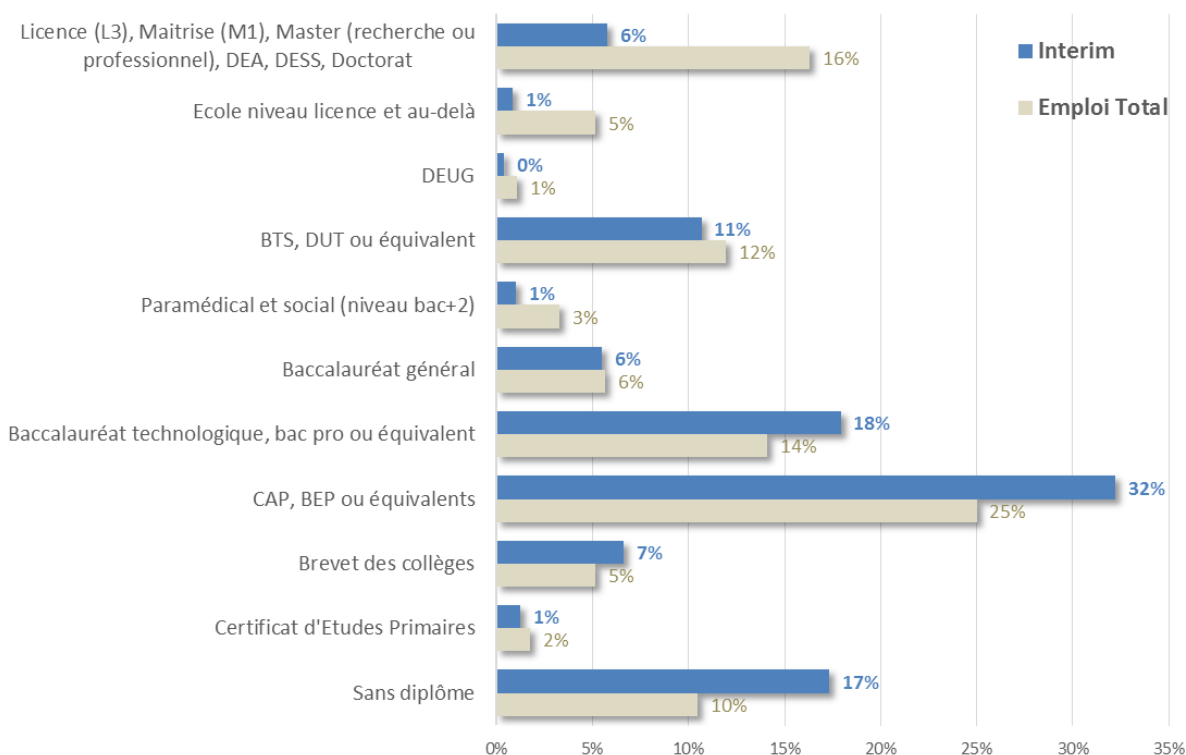
Une prime aux diplômes techniques

Le profil des intérimaires au regard de leur formation initiale rappelle l'importance numérique des postes non qualifiés dans le travail temporaire. Pourtant, la part des non diplômés dans la population intérimaire demeure assez faible (17%) au regard de la valeur de l'indicateur dans la population salariée (10%).

L'analyse souligne également le poids essentiel des diplômes techniques dans la capacité à être employé en intérim. La part des titulaires d'un CAP-BEP est ainsi nettement supérieure à la proportion constatée dans l'ensemble de la population salariée. Même constat pour les titulaires d'un BTS puisqu'ils représentent dans l'emploi intérimaire une fraction supérieure à ce que l'on constate dans l'emploi salarié. Même constat pour la proportion de titulaires d'un Bac professionnel ou technologique, supérieure à la part mesurée sur la population salariée.

Par ailleurs, la proportion de diplômés du supérieur est sensiblement inférieure à la moyenne constatée dans l'ensemble de la population active. Ces emplois correspondent principalement à des remplacements dans des entreprises de services sur des postes d'employés administratifs divers d'entreprises, de cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement, ou encore de cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers.

La formation initiale des personnels en 2014

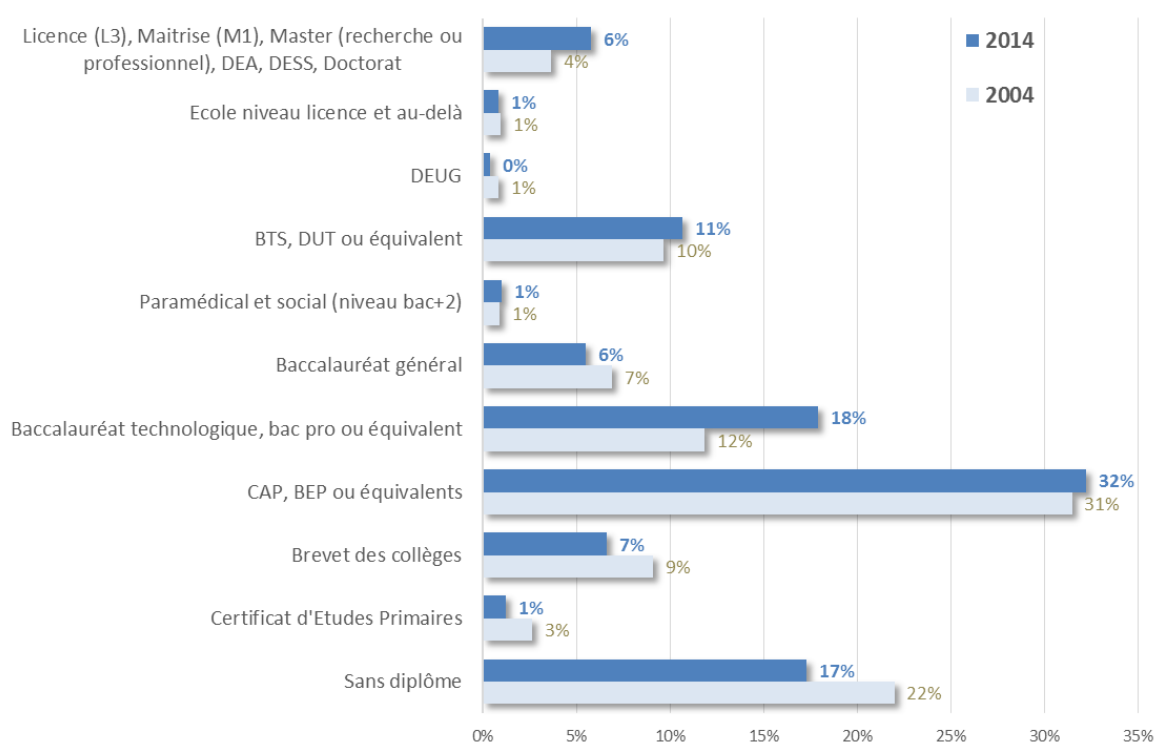


Source : Insee, Enquête Emploi, 2014

Les évolutions des modalités du recours à l'intérim constatées au cours de la dernière décennie ont contribué à renforcer ces tendances :

- La part des intérimaires non qualifiés a fortement diminué entre 2004 et 2014, passant de 22% de la population en intérim à 17% ;
- Le poids des diplômés de formations à vocation technique continue de progresser, principalement pour les titulaires d'un Bac professionnel ou technologique (l'offre de formation sur ce niveau ayant connu un fort développement sur la période) mais aussi pour les CAP-BEP ainsi que les BTS-DUT ;
- La proportion de diplômés du supérieur a légèrement progressé, de 4% à 6%, en raison de la légère tertiairisation des débouchés et des difficultés d'insertion de certains jeunes diplômés.

La formation initiale des intérimaires en 2004 et en 2014



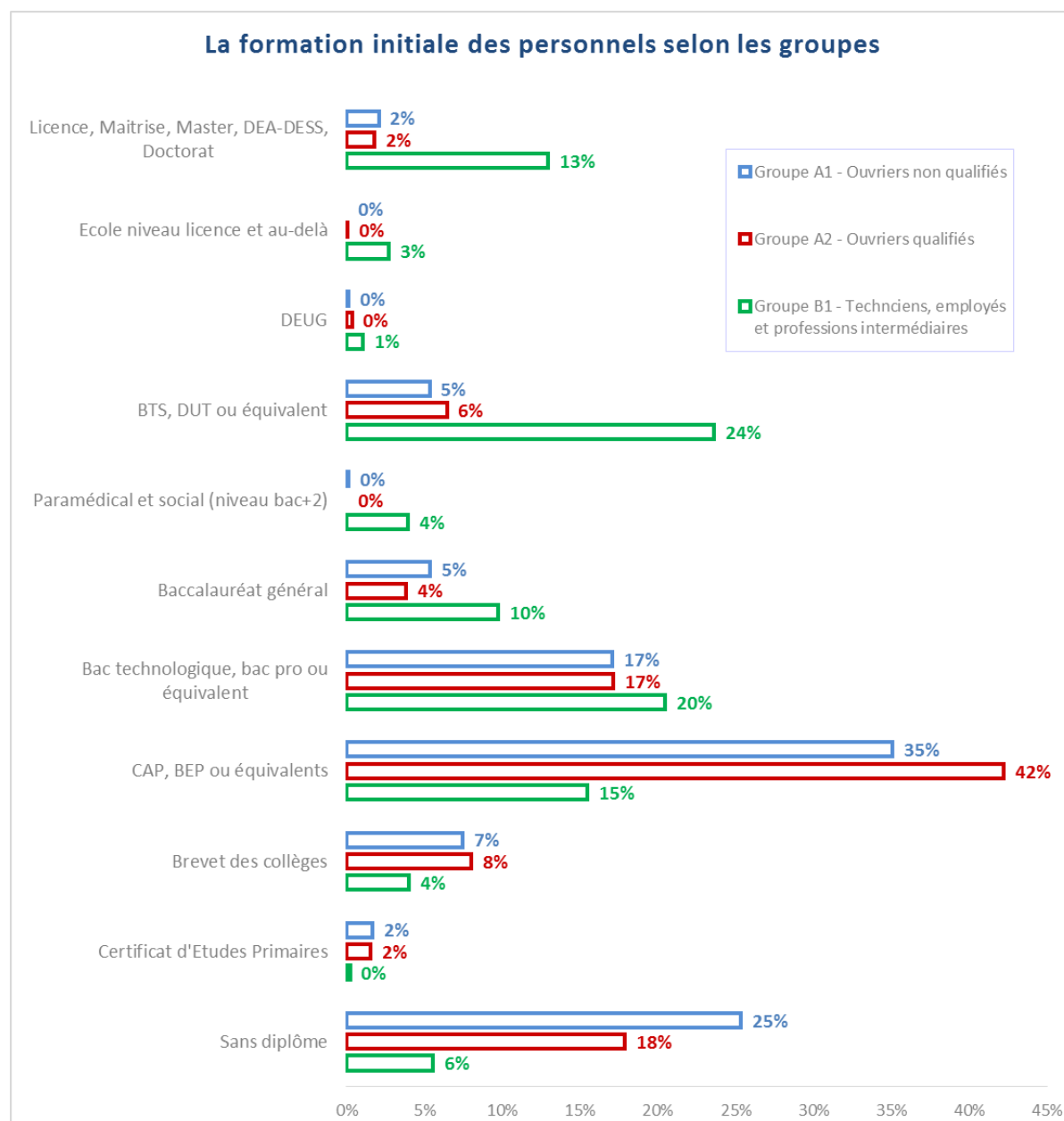
Source : Insee, Enquêtes Emploi, 2004-2014

L'examen de la répartition selon les diplômes des intérimaires des groupes de la typologie souligne l'existence de fortes spécificités des sous-populations, en particulier le positionnement élevé des intérimaires exerçant dans le groupe des métiers du tertiaire (B1)²⁰.

Dans le groupe des ouvriers qualifiés (A2), on constate la forte proportion de titulaires d'un diplôme technique. Rappelons que c'est ce groupe qui a connu la plus forte croissance du nombre de salariés

²⁰ Seules les distributions des salariés des trois groupes rassemblant suffisamment de personnel intérimaire sont reportées dans le graphique de la page suivante.

intérimaires au cours de la dernière décennie et où se manifeste l'évolution vers un « intérim de précision », expression traduisant le déplacement de l'activité des agences de travail temporaire vers le placement de personnels plus qualifiés dans des domaines techniques sur des demandes plus pointues et qui s'exprime également dans l'évolution des prestations des ETT.



Source : traitements Quadrat-études sur données Insee, Enquête Emploi, 2014

3. L'évolution de l'offre des entreprises de travail temporaire

1. Le marché du travail temporaire

La demande des entreprises utilisatrices

La demande adressée aux entreprises de travail temporaire s'est considérablement transformée au cours de la dernière décennie.

Une demande des entreprises clientes portant sur des volumes moindres et des exigences plus fortes

Après avoir connu une période de forte croissance, le marché de l'intérim a connu une forte diminution de la demande à la suite de la crise financière de 2008 et ses conséquences sur l'activité, notamment industrielle. Le moindre dynamisme des secteurs qui font traditionnellement une utilisation intensive du travail temporaire (industrie manufacturière, construction...) transforment incontestablement le contexte dans lequel évoluent les ETT.

De manière plus structurelle, la nature de la commande s'est considérablement transformée, traduisant à la fois :

- des contenus d'emploi globalement plus qualifiés pour l'ensemble du personnel, y compris chez les emplois délégués (qui restent pourtant les emplois les plus standardisés au sein des entreprises) ;
- une gestion des dépenses de personnel au plus près de la courbe d'activité (les comportements adoptés pendant la crise de 2008 s'étant avérés durables dans une grande partie des entreprises) ;
- et donc des attentes plus fortes sur la prestation d'intérim (qui doit répondre à des demandes plus difficiles à servir, au meilleur prix).

Ainsi, la demande des entreprises utilisatrices d'intérim porte à la fois sur des volumes plus réduits, des durées de mission parfois plus courtes, et des niveaux d'exigence vis-à-vis des intérimaires beaucoup plus élevés que par le passé.

Dans ce contexte financier tendu, les entreprises clientes mettent en place une gestion beaucoup plus financière des prestations d'intérim, avec notamment la diffusion d'accords cadre au niveau des sièges.

Une inadéquation grandissante du côté de l'offre de travail

On trouve traditionnellement dans la population déléguée une proportion significative de candidats peu ou pas diplômés (jeunes en échec scolaire, demandeurs d'emploi, femmes en reprise d'emploi...), rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle sur un marché du travail qui se durcit. Les nouvelles formes d'organisation du travail (avec en particulier la hausse des cadences, l'importance de la relation de service dans la plupart des domaines d'activité...) requièrent de plus en plus de compétences (capacités d'adaptation, de coopération, de communication...) y compris pour occuper les emplois considérés comme non qualifiés qui font l'objet d'une partie essentielle des

missions d'intérim. Il en découle une inadéquation grandissante entre l'offre de travail temporaire et la demande des entreprises.

L'environnement réglementaire

La dernière décennie a certes été marquée par le net recul de la demande à partir de 2008 et, de manière tendancielle, par le renforcement du niveau d'exigence des clients. Toutefois, cette décennie a également apporté aux entreprises du travail temporaire des évolutions réglementaires majeures et favorables à l'activité du secteur. Ces évolutions de nature réglementaire ont probablement contribué à atténuer le choc de la récession économique de 2008.

Un assouplissement notable du cadre réglementaire historique du travail temporaire

Défini au début des années 1970, le cadre réglementaire de l'intérim visait à reconnaître cette profession tout en posant des limites à son activité. Il pose le principe d'exclusivité : les entreprises de travail temporaire doivent avoir pour objet exclusif les activités d'intérim. Les missions d'intérim doivent avoir une durée limitée et correspondre à un des motifs de recours autorisés (salarié absent ou poste non pourvu, travail saisonnier, accroissement d'activité, travaux urgents).

En 2005, la loi de cohésion sociale dite loi « Borloo » vient élargir ce périmètre d'action resté inchangé pendant trente ans, en autorisant les ETT à effectuer des activités de placement ordinaire (en CDI ou en CDD), de la formation, voire de la pré-embauche. En outre, la loi crée de nouveaux cas de recours à l'intérim (« lorsque l'activité d'intérim vise à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières »). Le champ d'intervention du travail temporaire est étendu à nouveau en 2011 par la loi Cherpion : désormais, les ETT peuvent signer des contrats d'apprentissage.

Les années 2013 à 2015 sont marquées par l'introduction de nouvelles dispositions. Une série d'entre elles porte sur le CDI intérimaire, créé par un accord de branche de 2013 et dont le champ d'application a été élargi à titre expérimental par la loi Rebsamen en 2015. Les ETT peuvent désormais conclure des CDI comprenant des périodes d'exécution de missions et des périodes d'intermission. Depuis la loi Rebsamen de 2015, les conditions applicables à ces CDI intérimaires sont assouplies par rapport à l'intérim classique : le délai de carence entre deux missions est supprimé, et la durée maximale de 18 mois est étendue à 36 mois. La branche s'est engagée sur la signature de 20 000 contrats d'ici 2017, en contrepartie de la non application du régime de sur-cotisation à l'assurance chômage appliqué aux CDD.

Par ailleurs, la loi Rebsamen donne la possibilité de renouveler deux fois les contrats d'intérim, la durée maximale totale restant inchangée (18 mois).

Des mesures d'exonérations qui bénéficient au secteur du travail temporaire sans lui être spécifiques

Depuis une vingtaine d'année, la France suit une politique de baisse des cotisations sociales patronales. La dernière décennie est marquée par l'adoption en 2003 du dispositif dit d'allègements « Fillon », venant remplacer les mesures préexistantes d'exonération. Dans ce dispositif, les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic ouvrent droit à des exonérations de cotisations.

Les allègements de cotisations sociales permises par le dispositif Fillon sont venus soutenir l'activité des entreprises de travail temporaire. Dans la mesure où la rémunération des intérimaires se situe

très majoritairement dans des niveaux de rémunération ouvrant droit aux allègements de cotisation, elles participent en cela du modèle économique des ETT.

2. Acteurs et stratégies dans le travail temporaire

La chaîne de valeur dans le travail temporaire

Le rapprochement offre-demande opéré par les agences d'emploi a lieu dans un cadre temporel contraint : pour les entreprises qui y ont recours, le principal intérêt de cette intermédiation réside dans la réactivité de la réponse de l'ETT :

« Il faut être très réactif : dans la journée quasiment. Notre domaine va très vite, et le digital accélère. Le client en général a besoin de ressources immédiatement et va appeler plusieurs clients. Si c'est compliqué, il attend de l'agence qu'elle lui propose un rendez-vous le lendemain (le front office), parfois avec un expert. » (ETT, responsable siège)

Les entreprises de travail temporaire sont missionnées pour réaliser l'appariement entre une demande de travail toujours plus exigeante et une offre de travail d'une population souvent en difficulté d'insertion professionnelle, et ce dans des délais très courts. Les méthodes de travail des agences d'emploi doivent ainsi tenir compte de ces différentes contraintes.

Trois grandes fonctions peuvent décrire schématiquement les activités des permanents :

- La fonction commerciale. Elle comprend la prospection auprès d'entreprises potentiellement utilisatrices, la définition de leurs besoins d'emploi et de compétences, puis la transformation de ces besoins en commandes.
- La fonction recrutement. Cette fonction couvre toutes les activités visant à présenter des candidats aux entreprises utilisatrices, à savoir : l'éventuel démarchage et enregistrement de candidats potentiels, le rapprochement entre les candidatures et les commandes, la sélection et la présentation de candidats aux clients (tests de recrutement, contrôle de référence...).
- La fonction gestion des ressources humaines. Passée l'étape du recrutement, l'entreprise de travail temporaire assure la gestion des contrats de mission et le suivi des intérimaires qu'elle a délégués auprès de ses clients (établissement des formalités administratives à l'embauche et visite médicale, prévention sécurité et formations obligatoires, prise de poste, suivi de la mission, gestion des paies...).

La « chaîne de valeur » décrit les étapes successives permettant de générer de la valeur ajoutée et de créer un avantage concurrentiel pour l'entreprise. L'analyse de la chaîne de valeur d'une entreprise de travail temporaire permet d'identifier plusieurs leviers de compétitivité.

La qualification et la sélection des candidats

Ce point crucial dans le processus d'appariement entre offre et demande d'emploi s'avère d'autant plus essentiel compte tenu des caractéristiques d'une grande partie des candidats intérimaires, constitués d'une population souvent volatile (parcours professionnel heurté...), peu ou pas diplômée, et donc avec une difficulté à formaliser un projet et des compétences professionnels.

La qualification du vivier de candidats consiste à identifier le plus précisément possible les compétences des candidats intérimaires dans leurs différentes dimensions (savoir-faire, savoir-être, expériences...), ainsi que leur disponibilité (temporelle, géographique...).

La sélection des candidats et leur positionnement sur des demandes clients représentent un travail considérable (passage de nombreux tests de sélection propres à l'agence ou aux clients, contrôle des références...).

La qualification du besoin d'emploi de l'entreprise cliente

Une partie de la plus-value du travail réalisé en agence consiste à traduire le besoin d'emploi exprimé par l'entreprise cliente en une demande d'emploi réaliste au vu du marché du travail (au niveau de l'intitulé du poste, de son contenu, des prérequis demandés, de la durée de la mission, de la rémunération...).

« On essaie d'éduquer le client pour qu'il nous explique le besoin pour détacher la bonne personne avec les bonnes compétences. C'est très important pour nous au démarrage d'avoir une bonne vision des compétences à détacher. » (ETT, responsable formation régional)

La reformulation de la demande est une étape clé pour la réussite de la délégation dans la mesure où les entreprises utilisatrices expriment des besoins de plus en plus spécifiques et exigeants. Cruciale, la relation commerciale pâtit toutefois de la relation de plus en plus financière entre l'entreprise utilisatrice et ses agences d'emploi prestataires.

L'effet généré par la taille du réseau

La qualité de la mise en relation doit beaucoup au caractère étoffé du vivier de candidats comme du portefeuille client : plus le vivier de candidats sera étoffé, plus l'agence sera susceptible de trouver des candidats correspondant aux demandes de mission, et inversement. De cet effet de réseau découle l'importance de disposer d'un maillage territorial dense : la proximité géographique avec le client permet à l'agence d'emploi de mieux déceler ses besoins d'emploi et de suivre les personnels qu'elle lui délègue ; elle permet également d'attirer une main d'œuvre située sur le même bassin. Inversement, une couverture nationale peut permettre d'organiser des mobilités régionales.

L'effet d'entraînement entre offre et demande d'emploi

Pour optimiser ses ressources, l'entreprise de travail temporaire doit être en capacité de travailler à partir de la demande d'emploi des entreprises utilisatrices, en proposant des candidats susceptibles d'y répondre, mais aussi en sens inverse, à partir de son vivier de candidats, en repérant les opportunités de délégation pour placer les candidats disponibles. De plus, l'entreprise de travail temporaire tire un avantage concurrentiel dans sa capacité à être proactive : d'un côté, vis-à-vis des clients, en leur proposant des candidatures susceptibles de créer des besoins d'emploi ; de l'autre côté, vis-à-vis des ressources intérimaires, en ne se limitant pas à la gestion des compétences disponibles, mais en allant jusqu'à créer les compétences manquantes pour répondre aux besoins du marché.

« On anticipe les besoins de formation des clients. On va voir les entreprises pour leur demander leurs besoins d'emploi à six mois ou un an. (...) Depuis à peu près une dizaine d'années, on a intégré la formation comme une offre de service. Tous les ans, on propose des choses plus pointues. » (ETT, responsable siège)

Les stratégies de positionnement des ETT

La transformation de la nature de la commande émanant des entreprises utilisatrices (progression des demandes individuelles, hausse des exigences...) est une composante forte de l'évolution de

l'activité des agences d'emploi, tout comme le renforcement du contexte concurrentiel entre les ETT. Ces évolutions de fond ont conduit les entreprises de travail temporaire à adapter leurs stratégies.

La multi-spécialisation

La spécialisation des équipes sur un type d'activité, de métiers ou de clientèle permet de répondre plus efficacement aux besoins des clients et de développer les potentialités commerciales. Les permanents spécialisés peuvent faire bénéficier leurs clients d'une expertise plus forte sur les besoins d'emploi dans les secteurs ou les métiers concernés, d'une meilleure mobilisation des canaux de sourcing (liens avec les écoles par exemple)...

« On a une excellente connaissance du secteur : nous venons tous des métiers de la restauration et on est dispo 7 jours sur 7. (...) Mon adjoint est à mi-temps pour pouvoir faire des extras de temps en temps. On a le même langage, on comprend les attentes, les problématiques. (...) Lorsque j'ai monté la boîte, j'avais un réseau solide dans le secteur, ce qui nous a permis de tout de suite tourner avec un noyau dur d'intérimaires qui étaient dispo pour bosser avec nous. » (ETT spécialisée dans le secteur de la restauration)

C'est pourquoi l'activité des ETT tend à s'organiser en agences d'emploi (ou à défaut en équipes de permanents) spécialisées.

De plus, l'atteinte d'une certaine masse critique est nécessaire pour constituer un portefeuille de clients et d'intérimaires pertinents. En outre, l'accès des petites ETT aux grands comptes est rendu difficile par leurs politiques de centralisation des achats, qui privilégient des prestataires déjà référencés, et donc en capacité de répondre à des appels d'offre nationaux.

Pour peser face aux grandes enseignes du travail temporaire, les petites ETT indépendantes s'engagent dans des réseaux (voir par exemple Domitis, Aprime...) ou des franchises (Alphyr...). La mise en réseau est un moyen d'accéder à une couverture territoriale étendue (aujourd'hui, une dizaine de ces réseaux ont atteint une couverture nationale), à une complémentarité selon une logique de multi-spécialisation, ou encore à une force de négociation (accords cadre...).

Des positionnements stratégiques plus marqués

L'évolution de la demande adressée aux ETT leur impose une présence commerciale renforcée auprès des clients.

Par ailleurs, les ETT portent une attention plus forte à l'anticipation et à la détection des besoins de leurs clients, cherchent à jouer un rôle de conseil et d'expertise (besoins de compétences, stratégie de recrutement...).

« Il faut aller chercher le client, surtout lorsqu'on n'a pas d'accords cadre comme d'autres plus grosses structures qui interviennent pour des gros clients, sur des gros volumes. On fait beaucoup de démarches proactives : on appelle les entreprises de notre périmètre géographique sur lequel on intervient pour leur proposer un entretien et présenter nos prestations. » (ETT spécialisée dans les métiers de l'électricité)

« On a référencé 1000 chantiers en France (au niveau national, régional et départemental), on fait un avancement régulièrement pour aller voir les interlocuteurs, anticiper les besoins ; notre travail doit être fait avant le début du chantier pour anticiper au mieux. » (ETT spécialisée BTP)

Les ETT cherchent ainsi à s'intégrer davantage aux processus de production de leurs clients (réunions sur site...). L'aboutissement de cette logique conduit à proposer des « agences hébergées » sur les sites de production des clients ayant recours à des volumes importants d'intérimaires (sites industriels, plateformes logistiques, chantiers de construction...).

La professionnalisation des méthodes de recrutement

Les méthodes artisanales des petites ETT ou, à l'inverse, fortement standardisées des majors montrent en effet leurs limites lorsqu'il s'agit de servir des demandes exigeant plus de précision (profil plus qualifié, moindre volume, contenu d'emploi plus spécifique et/ou prérequis plus importants...). L'élargissement du champ de compétences des ETT au placement permanent a permis de renouveler les méthodes de recrutement.

Les ETT ont ainsi été amenées à revoir profondément leurs méthodes de recrutement : spécialisation de postes sur cette fonction ; utilisation quasi-généralisée des *jobboards* ; sourcing actif (démarcher les candidats, plutôt que de poster des annonces d'emploi) ; multiplication des outils d'évaluation des candidats ; actualisation régulière du vivier de candidats (disponibilités, compétences...).

« On fait des entretiens de recrutement très qualitatifs pour l'intérim comme pour le placement. On a deux chargées de recrutement dans l'agence. » (ETT spécialisée dans les métiers de l'électricité)

En particulier, les outils numériques d'offre et de recherche d'emploi se sont diffusés rapidement dans les entreprises du travail temporaire. Ces outils permettent de gagner en productivité lors de l'étape de sourcing (recherche de candidats)

« Le sourcing a changé. Avant, les intérimaires venaient avec un CV. Maintenant, les CV sont envoyés par internet. Et de plus en plus, les candidats postulent par Facebook, le Bon coin (premier site d'emploi !), LinkedIn... Il faut intégrer les jobboards etc. à nos pratiques de sourcing. Courant 2015, on a demandé à tous les commerciaux d'être présents sur les réseaux sociaux. » (ETT, responsable siège)

Un suivi des intérimaires plus formalisé

La réponse aux attentes des entreprises clientes impose de mettre en place un suivi des intérimaires plus resserré. Les ETT développent donc l'accompagnement des intérimaires lors de la prise de poste :

« On travaille beaucoup sur la prévention de la sécurité aussi. On a des sessions de formation axées sur la prévention des risques, de 5 jours. C'est pour tout notre personnel, on l'a construit avec un OF qui a adapté le contenu avec nous. On forme en priorité les personnes qui ne sont pas sensibilisées ou qui ont des comportements à risque. Et c'est aussi un moyen de fidéliser notre personnel. » (ETT spécialisée dans les métiers de l'électricité)

Les ETT cherchent également à augmenter la fidélisation de leurs personnels intérimaires. Un des leviers consiste à augmenter la densité d'emploi des intérimaires et réduire les durées d'intermission (améliorer le « placer/replacer ») :

« Quand nos intérimaires nous font confiance, quand ils voient qu'on leur trouve des missions, ils sont fidèles. Et puis on a la chance d'appartenir à un réseau d'agences : quand

on voit qu'on a un creux, que le vendredi on n'a pas de mission à leur proposer la semaine suivante, on appelle les autres agences et on fait au mieux pour qu'ils aient une mission. » (ETT spécialisée dans les métiers de l'électricité)

Parallèlement, les ETT s'appuient sur les outils numériques pour augmenter la fréquence des contacts ; outre les envois réguliers d'emails ou de SMS, elles développent les plateformes de service (fiches de paie, modules de formation...) :

« En plus des plateformes qui se développent, on a également des applications mobiles, ce que l'on appelle « le coffre-fort numérique » (...) Ça permet de supprimer le papier et donc de réduire les coûts, tout est numérique (contrats de travail, fiches de paie...). Les intérimaires n'ont pas forcément un ordinateur, mais ils ont un téléphone. Et sur leur téléphone, ils peuvent tout consulter, c'est une agence virtuelle. » (ETT, responsable siège)

Ainsi, en même temps qu'elles recherchent une intégration plus forte auprès des clients, les ETT cherchent à se positionner comme des employeurs classiques vis-à-vis de leur personnel intérimaire.

Une montée en gamme des prestations

Traduisant la fin du principe d'exclusivité à compter de 2005, les agences d'intérim revendiquent désormais l'appellation plus générique d'agences d'emploi.

Dans la présentation de leur offre aux entreprises clientes, les ETT distinguent désormais plusieurs niveaux de service concernant les missions d'intérim :

- les délégations classiques : un candidat est positionné dans des délais courts pour une mission de travail temporaire
- les délégations simplifiées : l'agence d'emploi traite les candidatures proposées par le client
- les délégations approfondies : la mission d'intérim est réalisée avec possibilité de recrutement ultérieur
- la délégation d'une main d'œuvre stabilisée/récurrente : les personnels délégués chez le client en mission d'intérim bénéficient d'un CDI avec leur ETT.

Ces différents types de service peuvent conduire à spécialiser les équipes de permanents en agence.

Les entreprises de travail temporaire cherchent à monter en gamme au niveau des profils placés, et donc à gagner en valeur ajoutée. Une piste de développement consiste à déléguer des techniciens ou des cadres plutôt que des ouvriers ou des employés, ou encore de renforcer l'activité de placement permanent par rapport aux délégations en intérim.

Au côté des services de placement temporaire ou permanent, les ETT cherchent à développer d'autres types de prestations. Il peut s'agir de services opérationnels aux entreprises (centres d'appel, accueil et événements, prestations informatiques, assistantat dans le secteur médical...), du conseil et de l'accompagnement en ressources humaines, en ingénierie de formation...

Typologie des acteurs

Le marché du travail temporaire est dominé par trois grands groupes internationaux, dont la part de marché globale s'élève à plus de 60%. Ils sont suivis par quelques challengers. Sur le marché interviennent également des grands groupes venant d'autres secteurs d'activité : les groupes de multiservices et des cabinets de recrutement. Le reste des acteurs du travail temporaire est constitué de nombreuses entreprises de travail temporaire de petite taille ou intermédiaires, mais dont certaines occupent une position forte localement.

Le travail temporaire constitue une activité faiblement capitalistique permettant des reconfigurations rapides. Rompant avec plusieurs décennies de concentration, le net recul de l'activité dans le secteur intervenu pendant la crise de 2008 a conduit à un renouvellement important du tissu des petites entreprises. En effet, un grand nombre de petites ETT au positionnement traditionnel ont dû cesser leur activité faute d'une rentabilité suffisante. Dans le même temps, des ETT se sont créées avec des stratégies de différenciation marquées.

Aujourd'hui, l'offre du travail temporaire repose donc schématiquement sur les types d'ETT suivantes.

Les grandes enseignes (majors, challengers)

Les enseignes historiques et internationales du travail temporaire peuvent faire valoir leur notoriété alliée à leur force de frappe de par l'importance considérable de leur vivier et leur couverture nationale. Elles se présentent auprès de leurs clients comme des apporteurs de solutions globales (« one stop shopping ») sur l'ensemble de sujets relatifs à l'emploi : besoins de flexibilité, recrutement, outplacement, formation, législation sociale... La surface de ces groupes leur permet de s'appuyer sur l'importance de leur réseau pour se positionner comme multi-spécialistes.

Suivant une stratégie de diversification commerciale, ces groupes ont acquis des filiales positionnées sur d'autres activités : cabinets de recrutement, cabinets de conseil RH, SSII, services opérationnels aux entreprises, aide à la personne, organismes de formation... Elles ont fortement standardisé leurs processus de production, laissant une faible autonomie à leurs agences dans la définition de leurs méthodes de travail, et dématérialisé les échanges avec les candidats et les personnels intérimaires. Depuis 2008, leur part de marché tend à s'éroder au profit des challengers et de nouvelles ETT hyperspécialisées.

« Elles nous ont pris des parts de marché, surtout sur les métiers pénuriques. Elles sont très fortes sur le marché de l'industrie, elles sont spécialisées sur des niches. Elles ne travaillent que pour quelques clients avec un noyau d'intérimaires (...) Il faut que nos collaborateurs soient en capacité de répondre à ce besoin : par exemple, les métiers de l'aéronautique sont des métiers très spécialisés, il faut former nos conseillers. » (ETT, responsable siège)

Face à cette concurrence accrue, les majors se sont engagés dans la réorganisation de leurs canaux de distribution afin d'optimiser les moyens tout en cherchant à gagner en proximité avec les clients : les agences et équipes ont été restructurées et spécialisées par secteur d'activité, par type de clientèle (TPE-PME, secteur public...) ou d'intérimaires (handicap...).

Dans le même temps, les majors cherchent à donner davantage de lisibilité et de visibilité à leur offre de service qui s'est considérablement diversifiée et complexifiée. Pour cela, ils créent des lignes de

produits, telles que l'intérim à fort volume, l'intérim spécialisé, les solutions de recrutement, les agences hébergées, le CDI intérimaire...

Pour finir, les majors s'engagent résolument dans les outils numériques : développement de sites Internet et d'applications sur téléphone mobile pour gérer les relations avec leurs intérimaires ; plus récemment, réflexion sur la mise en place de services de recrutement pour leurs clients.

« Pour le client, le prix est vraiment beaucoup plus important que par le passé (...). L'avantage d'être dans un groupe, c'est de pouvoir proposer beaucoup de prestations. On a des solutions pour tout, on propose des solutions globales, clé en main ».

Les ETT indépendantes fonctionnant sur une niche géographique

L'offre de ces petites ETT indépendantes se limite généralement à des prestations d'intérim dans un ou plusieurs des secteurs traditionnels (industrie, BTP, logistique), ayant des besoins de flexibilité sur des volumes assez importants d'emplois faiblement qualifiés. L'ancienneté et le fort ancrage géographique de ces ETT les dote d'une très bonne connaissance du tissu local, tant du côté des entreprises clientes que des candidats intérimaires, qui leur permet de résister dans une certaine mesure à la concurrence venue d'ETT plus grandes et/ou plus spécialisées. Les procédés utilisés peuvent être qualifiés d'artisansaux (peu d'informatisation, grande place à l'informel et au relationnel). En particulier, la relation avec les intérimaires se fait principalement de visu, en agence.

La stratégie consiste à maintenir ou augmenter les volumes délégués en élargissant leur portefeuille client. Ce positionnement les expose toutefois aux variations conjoncturelles dans les secteurs utilisateurs (voir par exemple l'atonie dans le secteur du BTP), ainsi qu'à la baisse tendancielle des besoins d'emploi non qualifié (surtout dans l'industrie). Les ETT cherchent à jouer sur la polyvalence de leurs intérimaires pour les replacer dans d'autres secteurs.

« On est sur du recours réel et sérieux. Les clients sont très vigilants sur la réglementation. On a des vrais partenariats avec nos clients, on est sur un degré élevé d'intégration sur le plan humain, industriel, et business ».

Les petites ETT spécialisées dans l'intérim de précision et dans le recrutement

Ces ETT se sont spécialisées dans un ou quelques secteurs d'activité porteurs et/ou de pointe ; cela peut être l'industrie aéronautique, la maintenance industrielle, les transports et la logistique aéroportuaires, les prestations informatiques, l'ingénierie et les études techniques, la restauration, les métiers paramédicaux, le secteur de la finance... Ces créneaux les amènent à travailler sur un nombre limité de métiers stratégiques, qualifiés et très recherchés sur le marché (profils d'ouvriers très qualifiés, de techniciens, de cadres), sur lesquels l'intérim n'est souvent pas installé.

L'objectif de ce positionnement est de réaliser des prestations à faible volume mais à forte valeur ajoutée. En fonction du marché du travail et des choix adoptés, les ETT cherchent soit à réaliser un maximum de placements permanents (avec ou sans mission d'intérim préalable), soit inversement à conserver un pool de personnels intérimaires expérimentés et recherchés. Ce type d'ETT s'apparente donc soit à des cabinets de recrutement, soit à des prestataires de service. Pour développer leur visibilité et travailler sur une complémentarité d'offre, elles s'engagent souvent dans des réseaux.

« Notre agence intervient à la fois sur de l'intérim et du CDD, pour des métiers répartis à 50/50 entre les métiers du front office (accueil, conseiller clientèle particulier, gestionnaire

de portefeuille...) et les métiers du back office (gestionnaire de crédit, analyste crédit, chargé de recouvrement, voire des fonctions supports) (...). Globalement, plus le poste est dimensionné, plus on a recours au CDD. On est issu d'un cabinet de recrutement, notre idée c'est vraiment de faire du moyen/long terme, on ne fait pas de missions courtes. » (ETT spécialisée dans les métiers de la finance)

Par rapport à leurs concurrents, leur avantage se situe dans la capacité à réaliser un sourcing performant sur des profils rares ou très localisés. Les méthodes adoptées s'inspirent des cabinets de recrutement : présence sur les *jobboards*, liens avec les écoles et les jeunes diplômés (stages, tutorat...), méthodes de recrutement par simulation, mobilités géographiques ou sectorielles... Cela passe aussi par un travail étroit avec le client pour définir les profils pertinents.

L'aboutissement de cette stratégie proactive sur les compétences consiste à mettre en place des parcours de formation (contrats en alternance, formation continue, formation interne...) pour créer les compétences manquantes. La difficulté réside toutefois à adopter une vision de moyen terme (face à l'immédiateté de la commande), et à valoriser financièrement auprès des clients le temps et les coûts passés en amont du placement pour réaliser le sourcing et éventuellement la formation des candidats. Aussi la plupart des ETT limitent-elles leur recours à la formation à des actions courtes.

« Pour nous, le placement permanent, c'est un moyen de valoriser nos prestations de recrutement (...). Les sourcing sont très chronophages et donnent peu de résultats ».

« On fait tous le constat qu'il manque des compétences, donc on va essayer d'en créer (...). [Mais] c'est vraiment un changement de mentalité de travailler de la compétence à long terme. Les agences ont l'habitude de travailler dans la réactivité, c'est un frein pour le travail sur les parcours ».

Les entreprises innovantes dans les métiers classiques de l'intérim

Ces entreprises se positionnent sur un ou des secteurs avec des besoins d'emploi peu qualifiés encore importants, mais qui connaissent un turnover important. C'est le cas particulièrement de la logistique, de l'environnement, ou encore du BTP.

L'objectif de ce positionnement est de réduire les inadéquations grandissantes entre d'une part une demande d'emploi de plus en plus exigeante, et d'autre part les caractéristiques des candidats. Pour cela, les ETT déploient différents outils adaptés à leurs publics, notamment en travaillant sur la fidélisation, la formation avant la mise en poste, le travail sur la polyvalence et le parcours professionnel. Elles peuvent s'appuyer pour cela sur des contrats de formation ou d'insertion, des partenariats avec le service public de l'emploi (par exemple, pour réaliser des recrutements par simulation). Ces entreprises de travail temporaire se démarquent donc de leurs concurrents par un accompagnement plus resserré de leurs intérimaires.

Ce type d'entreprises introduit aussi souvent des services innovants - par exemple, une amplitude de service 24 heures sur 24 ; des agences hébergées chez le client ; un couplage entre CDI intérimaire (consolidation de missions de courte durée en un CDI) et groupement d'employeurs (consolidation de temps partiels en un temps plein)...

« Notre logique, ce n'est pas de générer un fort volume d'intérimaires, mais c'est d'établir un partenariat entre les adhérents et des intérimaires sur une durée longue. (...) Ce que l'on cherche à faire, c'est répondre aux demandes difficiles des entreprises, en développant les compétences et en faisant passer des formations ».

Typologie des positionnements des entreprises du travail temporaire

Type d'entreprise	Positionnement	Atouts/limites du positionnement
Grand groupe de travail temporaire « one shop »	- Offre de solution globale et nationale, marketée par lignes de produits, avec filiales spécialisées - Standardisation des processus - Engagement dans le numérique	Atouts - Notoriété - Force de frappe Limites - Concurrence des ETT spécialisées
ETT indépendante sur une niche géographique	- Intérim dans les secteurs et métiers classiques (emplois peu qualifiés de l'industrie, du BTP, de la logistique) - Passages en agence (relations de visu, peu d'informatisation des échanges) - Polyvalence des intérimaires	Atouts - Proximité, connaissance du tissu local Limites - Marges en baisse - Demande en baisse
ETT spécialisée dans le recrutement et l'intérim de précision	- Hyperspécialisation dans un secteur - Profils qualifiés et/ou recherchés - Intérim et recrutement - Proactivité dans le sourcing voire dans la formation professionnelle	Atouts - Expertise, qualité - Demande élevée Limites - Main d'œuvre pénurique - Valorisation des services
ETT innovante sur les métiers classiques de l'intérim	- Secteurs classiques (logistique, BTP, environnement), profils peu qualifiés - Innovations servitielles - Travail sur la fidélisation, la polyvalence et les parcours	Atouts - Expertise, innovation - Demande élevée Limites - Valorisation des services

3. Conséquences sur l'activité des ETT

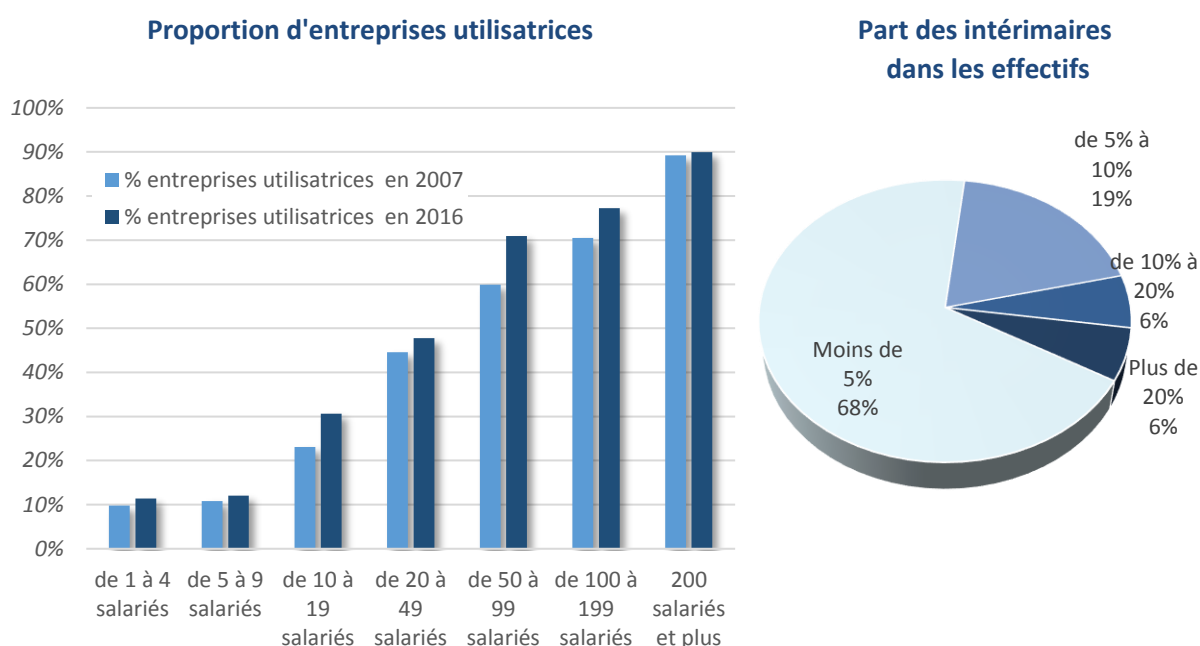
Au gré des évolutions du cadre réglementaire, mais aussi des stratégies de spécialisation et de diversification des acteurs, l'offre du travail temporaire s'est notablement transformée et enrichie en l'espace de dix ans.

La délégation de salariés intérimaires

Une légère diffusion à de nouveaux clients

L'enquête conduit à estimer à 18% la proportion d'entreprises utilisatrices en 2016, contre 15% dix ans auparavant. La part des intérimaires dans les effectifs est le plus souvent inférieure à 5% ; mais elle est comprise entre 5% et 10% des effectifs dans près d'une entreprise sur cinq et s'élève à plus de 20% des effectifs dans 6% des entreprises utilisatrices de l'intérim.

L'évolution de l'intérim entre 2004 et 2014 semble ainsi s'être plutôt effectuée par une diffusion auprès de nouveaux clients que par une progression du nombre moyen d'intérimaires délégués. Cette diffusion concerne toutes les tailles d'entreprises utilisatrices, les taux de progression les plus significatifs étant observés chez les PME.



Source : Enquête OIR-Quadrat, 2016

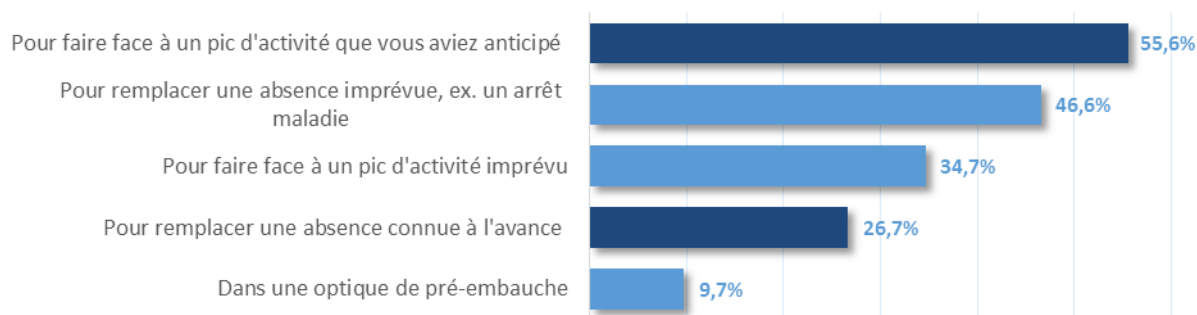
Une diversification des motifs de recours

Des évolutions sont également constatées s'agissant des motifs de recours. L'objet légal des missions d'intérim consiste à mettre à disposition des travailleurs pour l'exécution de tâches temporaires. L'enquête menée auprès d'entreprises utilisatrices confirme la prédominance de ces motifs : plus de la moitié des entreprises qui ont eu recours à l'intérim au cours des 12 derniers mois ont eu besoin de gérer un pic d'activité qui avait été anticipé, et un tiers, un pic d'activité imprévu. Un peu moins de la moitié des entreprises ont été amenées à utiliser l'intérim pour remplacer une ou des absences imprévues de salariés, et un quart, des absences anticipées.

L'entreprise utilisatrice peut également envisager de recruter le salarié de manière permanente au terme de sa mission d'intérim. D'après l'enquête, près de 10% des entreprises ayant eu recours à l'intérim se sont trouvées dans cette optique de pré-embauche :

Les motifs de recours à l'intérim chez les entreprises utilisatrices

« Pour quelles raisons avez-vous fait appel à l'intérim ? »



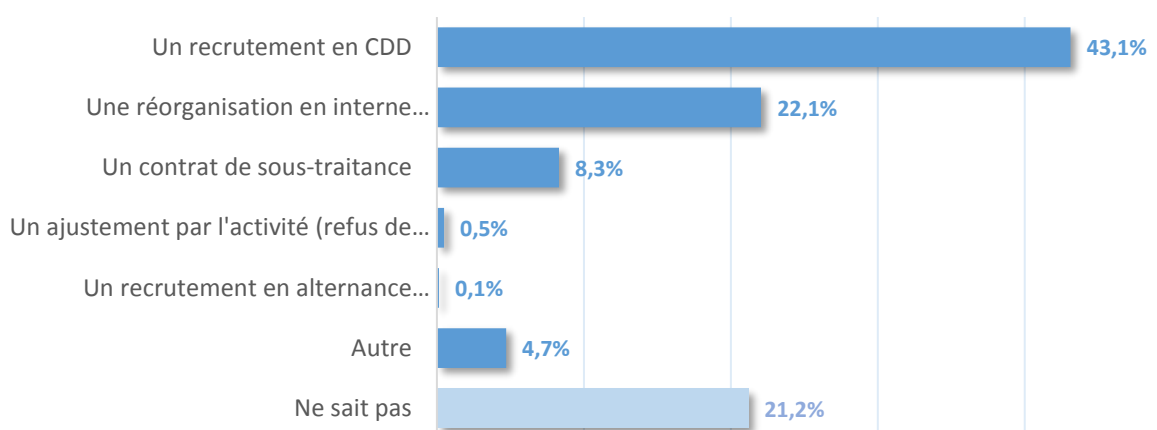
Source : Enquête OIR-Quadrat, 2016

Si les fonctions remplies par l'intérim sont depuis longtemps assez diverses (réponse aux besoins conjoncturels mais aussi structurels des entreprises, pré-embauche...), ces différentes fonctions ont gagné en visibilité et en légitimité. De plus, la comparaison des résultats obtenus en 2007 (enquête de l'OTT) fait apparaître un déplacement des motivations du recours à l'intérim vers des causes anticipées, qu'il s'agisse de fluctuations d'activités, d'absences prévues de personnel, ou d'un recrutement permanent. Cette évolution témoigne de l'intégration du travail temporaire dans des processus réguliers de gestion des ressources humaines.

« On prend les personnes en contrat d'intérim pendant un bon mois, puis on leur propose un CDD et si elles donnent satisfaction et que l'on a suffisamment d'activité, on les embauche en CDI. L'intérim est un moyen de tester les personnes. » (Directeur d'entreprise, secteur du conseil et de l'assistance aux entreprises)

On note que, pour les entreprises utilisatrices, le CDD demeure la principale alternative à l'intérim si le recours à ce dernier était impossible.

« Quelle alternative auriez-vous choisie si vous n'aviez pas pu trouver ou pas été autorisé à embaucher des intérimaires ? »



Source : Enquête OIR-Quadrat, 2016

Les autres prestations

Le placement permanent : une fonction désormais intégrée permettant d'élargir les secteurs clients et les profils mis à disposition

Le périmètre d'action des agences d'emploi a été élargi en 2005 au placement en CDI ou en CDD. L'élargissement des missions des agences d'emploi au placement permanent laissait entrevoir un potentiel important en termes de développement de l'activité.

Une décennie plus tard, cette activité a connu un développement notable. L'enquête montre qu'une part importante (27%) des entreprises interrogées a déjà eu recours aux services de recrutement en CDI et en CDD proposés par les ETT.

« On est de plus en plus sollicité pour des prestations de placement. Les clients se déchargent de cette partie, surtout les PME : le chef d'entreprise n'a pas le temps de faire du recrutement, il est tourné vers son activité. Même les TPE comprennent rapidement leur

intérêt de passer par nous pour du placement : même si c'est un coût, elles s'y retrouvent car elles gagnent beaucoup de temps. » (ETT spécialisée, métiers de l'électricité)

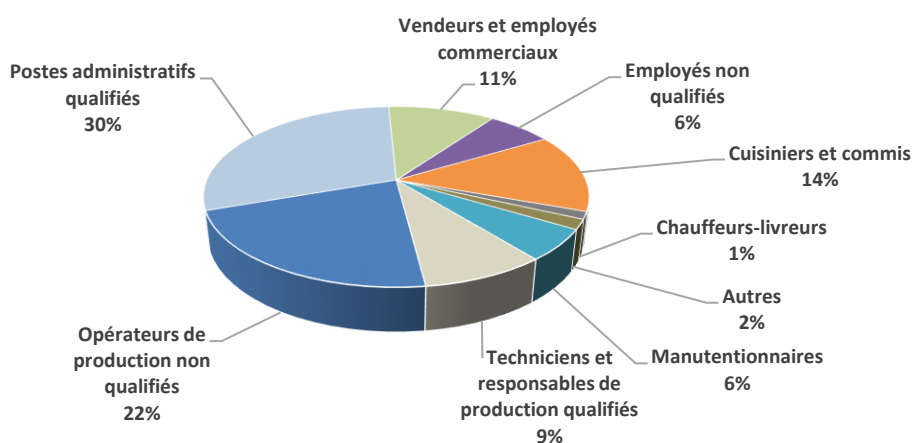
En outre, les entreprises qui ont recours à ces prestations appartiennent à des secteurs qui utilisent peu l'intérim traditionnel, comme par exemple le secteur du conseil et de l'assistance aux entreprises ou le commerce. Les métiers concernés sont plus variés et plus qualifiés que ceux sur lesquels est positionné l'intérim classique.

L'activité de recrutement s'est développée sur un créneau différent de celui occupé par les cabinets de recrutement. Les entreprises de travail temporaire ont ainsi créé un marché du recrutement sur des profils non cadres. Ces activités leur permettent d'assurer un mixte économique et d'améliorer leur image auprès de leurs clients.

« C'est rare que je sollicite un cabinet de recrutement pour pourvoir un poste en CDD ou en CDI pour des profils de télévendeurs par exemple. Je travaille plutôt avec une agence d'intérim dans ce cas (...). C'est un problème de budget, l'intérim est cher et le cabinet de recrutement est encore plus cher. En tant que PME, je n'ai pas assez de budget pour solliciter un cabinet de recrutement. » (Directeur d'entreprise, secteur du conseil et de l'assistance)

Le niveau de satisfaction déclaré par les entreprises clientes est plutôt bon sur ce type de prestations. Les entreprises n'utilisant pas ce service déclarent préférer recruter par leurs propres moyens.

« Sur quels postes avez-vous fait appel aux services de recrutement d'une entreprise de travail temporaire ? »



Source : Enquête OIR-Quadrat, 2016

Le développement des prestations de placement a conduit les agences d'emploi à intégrer de nouvelles méthodes de travail, en particulier pour le sourcing :

« On est sur des méthodes de cabinet de chasse, c'est-à-dire de l'approche directe ; on contacte directement les candidats sur leur lieu de travail. » (ETT spécialisée, métiers de la finance)

Le CDI intérimaire

Le CDI intérimaire a été mis en place à partir de 2013. Les changements réglementaires intervenus en 2015 (loi Rebsamen) coïncident avec un développement significatif du nombre de CDI intérimaires qui dépasse les 17 000 unités au début de l'année 2017 selon Prism'emploi.

Selon les résultats de l'enquête, le recours au CDI intérimaire concernerait plutôt les entreprises d'une certaine taille. En outre, il apparaît davantage répandu dans l'industrie et la logistique que dans les autres secteurs, mais peu utilisé dans la construction. Enfin, les entreprises utilisatrices du CDI intérimaire sont rarement à l'initiative du recours à ce dispositif ; c'est l'ETT qui a mis à disposition ce type d'intérimaires auprès d'eux.

Le contrat d'apprentissage

L'ouverture de l'apprentissage aux entreprises de travail temporaire date de 2011.

Si les ETT mettent en avant plusieurs avantages (leur capacité à sourcer des candidats, l'opportunité pour l'entreprise utilisatrice de déléguer la gestion administrative et juridique du contrat, et le report du financement de la formation de l'apprenti), le contrat d'apprentissage n'a pas connu un réel développement dans le secteur. L'enquête montre que peu d'entreprises ont déjà fait appel à un ou des contrats d'apprentissage gérés par une entreprise de travail temporaire : 1,4% des entreprises interrogées.

« L'apprentissage existe depuis longtemps, alors que ce dispositif n'a été ouvert aux ETT que récemment. Les entreprises ont pris d'autres habitudes. » (ETT, responsable formation)

En outre, le niveau de satisfaction par rapport à ce dispositif paraît médiocre : 83% des entreprises y ayant eu recours se déclarent moyennement satisfaites. Le principal motif de non-satisfaction porte sur le manque de motivation de la part de l'apprenti.

Parmi les entreprises n'ayant jamais eu recours à ce dispositif, près de 90% ne s'y intéressent pas car elles ne souhaitent pas avoir recours à des apprentis ou possèdent déjà des partenariats avec les écoles.

La formation : une culture en voie de transformation

La place de la formation dans l'intérim interroge, dans la mesure où la capacité à répondre à une demande dans des délais courts constitue le principal levier de compétitivité de l'ETT. Dans ce contexte particulier, la plupart des formations dans le travail temporaire répondent à deux logiques très distinctes.

Les formations courtes de mise à l'emploi pour répondre à des commandes

Depuis au moins les années 1980, la formation professionnelle contribue à enrichir l'offre de service des agences d'emploi à leurs entreprises clientes. Dans cette optique, les formations suivies par l'intérimaire visent à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail.

Ces actions, dont l'objectif est de répondre aux besoins immédiats des clients, sont généralement de très courte durée et concentrées dans un nombre limité de domaines : les formations obligatoires, qui concernent surtout la logistique, le transport, le BTP (conduite d'engins notamment le Caces, les habilitations électriques ou de soudure...) ; ainsi que quelques qualifications très prisées notamment dans l'industrie (conduite de systèmes industriels, procédés industriels) ou la logistique (préparation de commandes, entreposage).

« On peut avoir des parcours en lien avec les besoins du marché (téléconseiller, VRD...) et alors former par anticipation, mais dans la majorité des cas, les collaborateurs ont déjà rencontré le client chez qui ils vont travailler. Notre objectif c'est de placer 100% des gens formés ». (ETT, responsable formation régional)

Les actions de formation pour fidéliser les intérimaires

Les entreprises de travail temporaire affichent depuis longtemps la formation comme partie intégrante de leur politique de fidélisation de leur personnel intérimaire.

Dans cette optique, la formation suivie doit permettre à l'intérimaire expérimenté d'élargir ses possibilités de mise à l'emploi (par exemple en développant sa polyvalence), d'accéder à une qualification, ou encore de se reconvertir vers un métier ou un secteur davantage porteur ou moins pénible – avec pour effet induit, pour l'ETT, de stabiliser le bénéficiaire de la formation dans son vivier. Ce type d'action est ainsi orienté vers les profils les plus expérimentés. Elle peut aboutir à des qualifications, et passe souvent par des dispositifs de formation individuelle (notamment les CIF). La formation des intérimaires embauchés en CDI-I est une préoccupation particulièrement forte :

« On a une vigilance particulière pour s'assurer qu'on maintient bien l'employabilité des intérimaires en CDI-I pour continuer à les mettre en l'emploi sur la durée, et que leurs compétences ne soient pas en lien avec les besoins d'un seul client. (...) On essaie de s'assurer qu'au niveau d'un bassin d'emploi, on met en œuvre le bon plan de développement pour chaque collaborateur, pour les garder et nous assurer qu'ils sont en lien avec les besoins de nos clients sur la durée. » (ETT, responsable formation régional)

Par ailleurs, les ETT, surtout les grands groupes, développent des actions de formation, ou plus largement de sensibilisation, accessibles sur les temps d'intermissions. Elles permettent de maintenir un lien avec les intérimaires et d'apporter des compléments de formation. Parmi les thèmes abordés dans ces programmes, figurent la prévention et la sécurité au travail, la bureautique, la gestion du temps, ou encore la recherche d'emploi. Pour cela, les ETT développent des contenus en ligne.

« Le sujet de la sécurité a beaucoup progressé ses 10 dernières années, on est de moins en moins tolérant pour les erreurs en matière de sécurité, il faut mieux informer nos collaborateurs pour être sûr qu'ils ne prennent pas de risques durant leur mission. (...) On développe aussi des dispositifs pour accompagner les collaborateurs au moment de leur intégration. » (ETT, responsable formation régional)

Ainsi, malgré la progression, sur longue période, du nombre d'actions suivies, la formation concerne toujours une fraction minime des travailleurs transitant par l'intérim, surtout une fois considérées les seules formations qualifiantes. La portée de la formation dans le travail temporaire reste donc assez limitée.

Dans certaines des agences, la formation n'est pas ancrée dans la culture des permanents. Même de courte durée, elle est souvent appréhendée par les responsables d'agence comme un investissement important, et à ce titre une prise de risque à mesurer au vu d'une double incertitude : incertitude liée à la volatilité de la population intérimaire (intérimaires de passage ou démarchés par les autres ETT), et liée à l'engagement de l'entreprise utilisatrice.

Elle tend donc à être présentée commercialement comme un report de responsabilité des formations de l'entreprise utilisatrice vers l'ETT. Face à la volumétrie des besoins en formation

(pénuries de qualifications, évolutions des métiers...), les ETT mettent en place des co-financements sur des formations avec les EU.

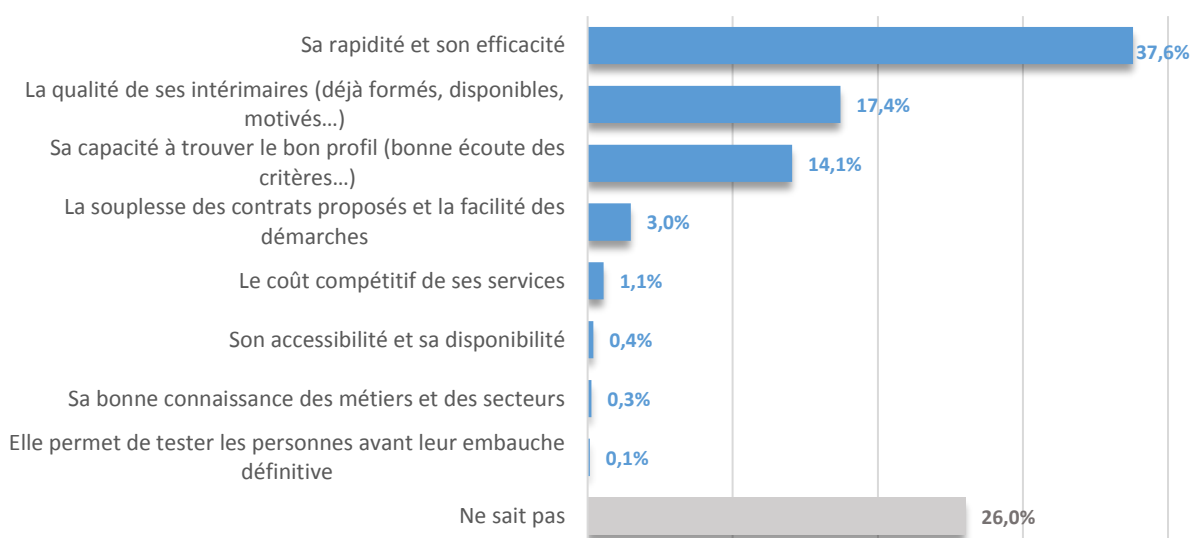
Toutefois, comme on l'a vu, les positionnements commerciaux des ETT se modifient : les services évoluent de la gestion quantitative de main d'œuvre peu qualifiée, vers le sourcing de profils recherchés et/ou qualifiés. Dans cette perspective, les ETT sont amenées à gagner en proactivité sur le sujet. Dispositif récent, le FSPI permet de financer des diagnostics et des accompagnements (dont la formation) de certains intérimaires dans le but d'augmenter leur densité d'emploi. Le dispositif, qui monte en charge, permet aux agences de travailler à la fois sur la fidélisation de leur vivier et sur la connaissance des compétences disponibles.

La perception du service rendu

Malgré l'enrichissement des prestations rendues, la principale plus-value des ETT selon leurs clients réside dans leur réactivité

D'avantage que la souplesse des contrats proposés et la connaissance des métiers et du secteur, les entreprises considèrent que la principale plus-value des ETT réside dans leur capacité à répondre à une demande très rapidement. Cet aspect est davantage cité que le fait de proposer aux entreprises des profils de qualité. Ainsi, les ETT restent sollicitées par leurs clients avant tout pour leur compétence et leur rapidité et non pour rechercher des profils rares.

« Quelle est la principale plus-value d'une entreprise de travail temporaire selon vous ? »



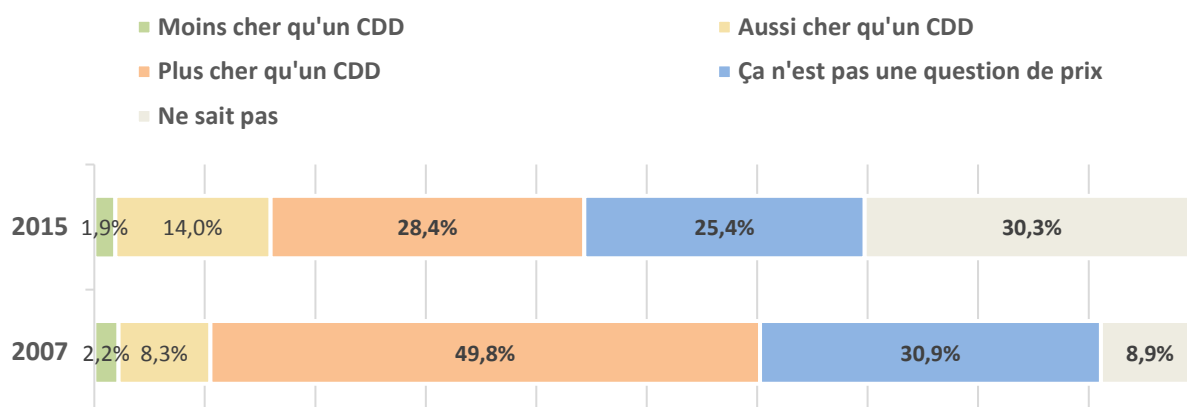
Source : Enquête OIR-Quadrat, 2016

Du côté des entreprises non utilisatrices, le travail temporaire est souvent assimilé à la réponse à un besoin de flexibilité ponctuel, principalement en raison d'un accroissement temporaire d'activité. En effet, 80% des entreprises qui n'ont pas recours à l'intérim déclarent n'avoir pas besoin d'intérimaires dans leur activité, généralement parce qu'elles connaissent peu de fluctuations d'activité. Ce motif est bien plus présent que la concurrence avec le CDD : 12% des entreprises qui n'ont pas eu recours à l'intérim au cours des douze derniers mois disent avoir embauché en CDD en cas de besoin de recrutement ponctuel.

Une perception plus favorable du prix relatif de l'intérim par rapport au CDD

La perception du prix comparé de l'intérim par rapport au CDD semble s'être modifiée en faveur de l'intérim. Par rapport à 2007, les entreprises sont plus nombreuses aujourd'hui à considérer que le coût de ces deux formes d'emploi est comparable. Près d'une entreprise sur quatre considère que le recours à l'intérim plutôt qu'au CDD n'est pas une question de prix.

« Pour une mission ponctuelle, diriez-vous que l'intérim est... »



Source : Enquête OIR-Quadrat, 2016

4. Conclusion de la deuxième partie

Au cours de la dernière décennie, l'environnement du secteur du travail temporaire a vu deux évolutions antagonistes : la très forte dégradation de la conjoncture économique, qui a amené une baisse notable de la demande adressée au secteur ; et à l'inverse, des évolutions favorables de nature institutionnelles, dont des allègements de cotisations sociales et l'extension des activités des ETT au-delà de leur périmètre historique de 1972.

Les allègements de cotisations sociales occupent une place importante dans l'équilibre économique des délégations. Ce facteur a certainement contribué à maintenir le centre de gravité de l'intérim sur les profils les moins qualifiés.

Derrière la stabilité des secteurs utilisateurs et des métiers concernés par l'intérim, le contenu des prestations réalisées par les ETT s'est considérablement enrichi. En particulier, les ETT ont été conduites à réorganiser leurs canaux de distribution et leurs équipes. De plus, le développement des activités de recrutement permanent dans les agences d'emploi a favorisé la montée en gamme des méthodes de sourcing.

L'évolution de l'intérim entre 2004 et 2014 s'est effectuée surtout par diffusion auprès de nouveaux clients, résultant en partie des stratégies d'offre des ETT (meilleure proximité géographique et sectorielle avec les clients...). En particulier, l'intérim a réussi à progresser notablement auprès des PME.

S'agissant des autres prestations, l'activité de recrutement s'est développée sur un créneau différent de celui occupé par les cabinets de recrutement. Les entreprises de travail temporaire ont ainsi créé un marché du recrutement sur des profils non cadres. Ces activités leur permettent d'assurer un mixte économique et d'améliorer leur image auprès de leurs clients.

Du côté des entreprises clientes, les motivations du recours à l'intérim se sont déplacées vers des causes anticipées plutôt que des causes imprévues. Ces évolutions montrent que les ETT sont désormais davantage intégrées dans des processus réguliers de gestion des ressources humaines.

Les évolutions constatées des modes de fonctionnement des ETT correspondent globalement aux mutations des attentes des entreprises utilisatrices dont les besoins de main d'œuvre se heurtent à des difficultés croissantes pour identifier, recruter et fidéliser des profils plus qualifiés et/ou plus spécialisés dans leur activité.

Partie III.

Prospective de l'emploi intérimaire à l'horizon 2025

La troisième partie de l'étude « Métiers 2025 » contient principalement la réalisation d'une projection de l'emploi intérimaire à un horizon de dix ans. Comme tout exercice de prévision, son intérêt réside davantage dans les questions qu'il est amené à soulever que dans ses résultats quantifiés.

En effet, la période actuelle est marquée par de profondes transformations des modèles économiques adoptés par les entreprises. Les causes en sont multiples. Par exemple, la diffusion des technologies de l'information et de la communication a accéléré les flux de transmissions des connaissances. Cela a contribué à intensifier la concurrence sur la plupart des marchés. De plus, les entreprises dont la compétitivité reposait naguère principalement sur la proximité géographique ou culturelle avec ses donneurs d'ordres ou ses clients se sont retrouvées fortement exposées à une concurrence internationale.

La diffusion des informations a également contribué à accélérer le besoin de développer la capacité d'innovation afin de mener les stratégies de différenciation associées à la poursuite des objectifs de compétitivité.

Enfin, la structuration des acteurs économiques (concentration, internationalisation, développement des relations partenariales interentreprises...) et la sévèrisation des normes réglementaires (protection des consommateurs, normes environnementales...) ont contribué à écarter de l'accès au marché bon nombre de PME moins compétitives pour servir ce type de clients dans ces conditions.

En outre, des débats récents mettent en avant l'existence de nouveaux facteurs réglementaires (ubérisation de nombreux métiers voire de la société pour certains, développement du travail détaché...) ou technologiques (robotisation menaçant désormais les emplois tertiaires...) qui seraient susceptibles de bouleverser de façon radicale les modes de fonctionnement du marché du travail. Selon certaines analyses, les méthodes traditionnelles d'analyse du marché du travail seraient caduques.

Pourtant, dans cet ensemble qui apparaît porteur de nombreuses incertitudes, on peut constater qu'une part significative des variables démographiques et des agrégats économiques suivent des trajectoires finalement assez attendues du fait des options politiques ou réglementaires décidées dans le passé (politique européenne, réformes des retraites...).

C'est l'hypothèse qui sous-tend le scénario central retenu pour la réalisation de cet exercice de projection de l'emploi salarié et intérimaire. Plusieurs travaux récents comme le rapport « Automatisation, numérisation et emploi » du Conseil d'Orientation de l'Emploi (2017) ou le Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications dit « Les métiers en 2022 » de France Stratégie (2015) vont dans ce sens. Les projections proposées dans la seconde partie de cette étude sont calées sur les hypothèses des trajectoires sectorielles de l'emploi formulées dans le scénario central du rapport de France Stratégie.

Cette troisième partie de l'étude « Métiers 2025 » menée par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement est organisée en quatre chapitres. Le premier rappelle les facteurs de changement structurant pour l'analyse des perspectives de l'emploi. Un temps spécifique est consacré à l'examen des plateformes d'emploi dont le développement affecte fortement le processus de production du service d'appariement entre l'offre et la demande de travail.

Le second temps est consacré à l'examen des perspectives de l'emploi salarié et intérimaire dans l'ensemble des secteurs d'activité de l'économie. Cette analyse a été menée dans un découpage en 60

secteurs. Pour des raisons de lisibilité, les résultats sont présentés selon des regroupements en une quinzaine de secteurs.

Le troisième temps de cette partie retrace les conséquences sur les métiers des évolutions calculées selon l'entrée sectorielle. Les résultats portent sur 105 familles professionnelles, conformément aux travaux menés en 2007 par l'Observatoire du Travail Temporaire.

Enfin, un dernier temps recensera les enjeux qui s'imposent au secteur du travail temporaire et proposera quelques pistes de réflexion sur l'avenir de l'activité.

1. Les facteurs de changement susceptibles d'affecter la demande d'emploi intérimaire

Identifier les facteurs de la demande d'emploi intérimaire revient à considérer la demande d'emploi dans son ensemble. Cet exercice nécessite : 1. d'avoir une compréhension globale des perspectives de croissance de l'ensemble de l'activité 2. de prendre en compte les mutations des processus de production susceptibles d'impacter la demande de travail 3. de considérer l'évolution des formes juridiques d'emploi et 4. les modes de coordination ou de régulation de la demande de travail.

1. Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)

Les perspectives de la demande de travail temporaire sont fortement déterminées par le fonctionnement du marché du travail dès lors qu'on examine chaque situation à l'échelle d'un métier dans un secteur. Les perspectives seront donc examinées à un niveau sectoriel présenté ci-dessous.

La projection des différentes séries d'emploi sectoriel est reprise du jeu d'hypothèses retenu par France Stratégie pour le scénario central du Rapport du groupe Prospective des Métiers et des Qualifications dit « Les métiers en 2022 » (2015). Les principales hypothèses macroéconomiques qui sous-tendent ce scénario tendanciel tiennent compte des évolutions récentes constatées sur les facteurs démographiques (hausse de l'activité des seniors de 55 ans et plus, progression du taux d'activité des femmes de 45 à 54 ans, maintien du niveau moyen du solde migratoire constaté au cours de la précédente décennie...), économiques (décélération de la croissance mondiale, respect de l'objectif d'ajustement budgétaire, rupture partielle de la tendance haussière des gains de productivité, inflation fixée à 2% conformément à la cible implicite de la BCE...) et réglementaires (prise en compte des réformes récentes des retraites...). Ces hypothèses conduisent à une augmentation du nombre d'actifs de 1,2 million en dix ans.

2. Mutations des processus de production

Les mutations du tissu économique contribuent à faire évoluer la demande de travail émanant des entreprises. Ces transformations se réalisent progressivement et les séries longues qui les décrivent (part des personnels qualifiés, taux d'activité de telle catégorie de population...) présentent au niveau macro des trajectoires assez rectilignes subissant peu d'inflexions franches.

Parmi les causes structurantes, figurent notamment la tertiarisation de l'économie ou encore l'enrichissement du contenu des activités en connaissance et sa conséquence, le recul relatif des activités d'exécution, ou encore les effets de l'automatisation.

La tertiarisation de l'économie

La tertiarisation de l'économie est une conséquence du déplacement des besoins des consommateurs finals vers des logiques de solution, mais aussi de la transformation des processus de production (externalisation des fonctions périphériques, sous-traitance, intégration des technologies de l'information...). Ces transformations, inscrites dans la longue période, contribuent à accroître les besoins en compétences spécifiques et la demande d'emploi qualifié.

L'enrichissement en connaissance du contenu des activités

L'analyse sectorielle montre comment les mutations des processus de production affectent l'ensemble des activités économiques, notamment l'industrie où l'élévation du contenu technologique des productions réalisées et la complexification des processus de production renforcent la demande de personnel qualifié.

Les effets de l'automatisation

L'automatisation des processus de production est intégrée comme un élément essentiel de la transformation des processus de production industriels et tertiaires.

Dans l'industrie, ces mutations concernent plutôt l'ensemble des process (innovation, conception, numérisation...) et participent du déplacement du centre de gravité de l'activité vers l'industrie du futur (produits à forte valeur ajoutée, innovation, précision, nouveaux matériaux...).

Dans le tertiaire, si la diffusion de robots concerne quelques secteurs (médical, nettoyage, sécurité...), les effets sur l'emploi n'ont pas été démontrés et cette diffusion semble plus participer d'un processus d'innovation assez classique permettant des gains de productivité et la réduction des tâches répétitives (gestion d'informations...)

3. Évolution des formes d'emploi

L'exercice prospectif tient compte des évolutions possibles de la réglementation et de leurs impacts sur l'arbitrage entre l'intérim et d'autres formes d'emploi, et plus généralement le fonctionnement du marché du travail.

Le marché du travail connaît une dégradation profonde et durable depuis 2008. L'emploi salarié à temps plein en CDI représente aujourd'hui 61% du total de l'emploi marchand. Les formes d'emploi non standards – temps partiel, contrats courts, travail indépendant – restent minoritaires, mais significatives sur certains segments du marché du travail.

- S'agissant des contrats de travail à durée limitée : ils sont devenus très fréquents dans la gestion des entreprises de certains profils de travailleurs (début de carrière, emplois non qualifiés...). Leur développement semble imputable aux modes de gestion de la main d'œuvre mises en œuvre par les entreprises (réponse aux besoins de flexibilité...). Il explique en grande partie la hausse de l'instabilité constatée dans les trajectoires professionnelles.
- Les formes de travail flexible se diversifient. La part du travail indépendant dans l'emploi total augmente depuis 2008, imputable en grande partie à la création du statut d'autoentrepreneur, mais aussi d'autres formes plus spécifiques à certains secteurs d'activité ou certains profils de travailleurs (le détachement de travailleur, les emplois en service civique...). Plus structurellement, le statut d'indépendant bénéficie d'une attractivité renouvelée, d'une part du fait de certains choix individuels et de la diffusion de nouvelles modalités d'organisation du travail (développement du numérique, sous-traitance en cascade...), d'autre part du fait des difficultés d'accès à l'emploi salarié dans un contexte de chômage de masse.
- La diffusion de formes d'emploi alternatives au CDI et au temps plein favorise les situations de cumul d'activité, que ce soit sous un statut salarié et/ou indépendant.

Le potentiel de développement des nouvelles formes de travail indépendant gagne en visibilité dans le débat public avec l'essor de l'économie collaborative et des plateformes (voir infra).

Selon les résultats de l'analyse sectorielle, l'évolution de la réglementation du travail pourrait bousculer le mode de fonctionnement de certains marchés : la construction, le transport, le conseil aux entreprises, certains services de proximité... Le champ de développement de l'auto-entreprenariat possède une forte intersection avec l'intérim dans les métiers du bâtiment (100 000 intérimaires etp et autant d'autoentrepreneurs). En dehors de ce périmètre, reste fortement positionné sur des activités tertiaires moins directement en concurrence avec l'intérim (consultants, photographes...). Pour ce qui concerne l'évolution du travail détaché, les hypothèses du scénario central tablent sur une diffusion du phénomène modérée par la réglementation nationale et européenne.

4. Modes de coordination ou de régulation

Les ETT ont intégré la dimension numérique dans leurs stratégies d'offre et figurent désormais parmi les acteurs majeurs de ce segment de marché

Depuis les années 1990, les technologies de l'information et de la communication ont contribué au développement et à la diffusion de plateformes en ligne, permettant de mettre en relation des agents ne se connaissant pas au préalable. Dans le domaine du marché du travail, ces outils permettaient principalement, sous forme de plateformes d'annonces d'emploi, d'améliorer la circulation des offres d'emploi entre recruteurs et candidats. En effet, la dématérialisation des supports permet une relation beaucoup plus rapide, plus directe et informelle entre candidats et recruteurs, avec pour effet une fluidification et donc une accélération considérables des échanges.

Le développement de ces outils numériques, désormais largement implantés, a considérablement fait évoluer les acteurs et les pratiques sur le marché du recrutement. Les entreprises développant les plateformes d'emploi, les intermédiaires numériques du marché du travail, représentent une nouvelle forme de concurrence pour les intermédiaires classiques du travail. En effet, avec ces outils, les entreprises ont désormais la possibilité d'approcher directement les candidats, ce qui a permis de démocratiser les techniques dites de chasse réservées jusqu'à présent aux intermédiaires classiques du recrutement (cabinets de recrutement, chasseurs de tête, entreprises de travail temporaire, service public de l'emploi...) : le travail de sourcing qui était auparavant délégué à des intermédiaires peut désormais être réalisé directement par l'entreprise ayant un besoin de recrutement.

D'un autre côté, ces outils ont conduit les intermédiaires classiques à évoluer, en leur permettant ainsi de gagner en efficacité et de renouveler leur offre : l'utilisation d'outils numériques représente un moyen de constituer beaucoup plus rapidement des viviers d'offreurs et de demandeurs de travail.

Le recours aux plateformes de type job boards, agrégateurs et multidiffuseurs dans les processus de travail en agence d'emploi apparaît toutefois plus tardif que dans le cas des cabinets de recrutement. Les ETT sont en effet positionnées majoritairement sur des profils peu qualifiés, qui ne sont pas visés par l'offre des sites d'annonces d'emploi les plus implantés. L'apparition de la fonction de recrutement permanent dans les ETT suite à la loi Borloo en 2005 les a conduites à intégrer des collaborateurs venant des cabinets de recrutement et à en importer les méthodes et les outils. Parallèlement, l'utilisation des outils numériques s'est diffusée parmi la population active.

Aujourd'hui, les permanents en agence s'appuient sur les différentes plateformes existantes (jobs boards et plateformes liées, réseaux sociaux, Pôle emploi...), pour diffuser leurs besoins d'emploi et sourcer leurs candidats. Leur capacité utiliser ces différents supports numériques est même

présentée comme une composante de leur offre de service aux entreprises. Certaines ETT proposent à leurs clients d'accéder à une CVthèque qualifiée selon le besoin exprimé par le client potentiel.

Encadré : Les plateformes d'annonces d'emploi en ligne, outils et concurrents des intermédiaires classiques du marché du travail

Les sites d'offres d'emploi

Les premiers intermédiaires numériques du marché du travail sont apparus au milieu des années 1990 sous la forme de job boards, expression désignant des sites Internet permettant aux recruteurs de publier des offres d'emploi, et aux candidats d'y postuler. La plupart proposent également aux entreprises un accès gratuit ou payant à une CVthèque en ligne.

À partir du milieu des années 2000, de nouveaux intermédiaires se sont placés entre les job boards, les candidats et les recruteurs, et sont devenus des acteurs importants de la circulation des offres d'emploi. Des agrégateurs d'offres d'emploi sont venus s'intercaler entre les job boards et les candidats. Leur activité consiste à agréger sur un même site les offres d'emploi récoltées sur de multiples supports dont les job boards. Inversement, les multidiffuseurs permettent d'envoyer les offres d'emploi des recruteurs vers une multiplicité de supports, grâce à des passerelles établies entre les progiciels de gestion des recrutements des entreprises et les job boards.

Depuis une dizaine d'années, ce type de sites publiant des offres d'emploi et des CV s'est largement multiplié : on en recenserait aujourd'hui 13 000 en France. Certaines plateformes recueillent une audience très large (150 millions de CV sur le site du principal job board).

Les sites d'annonces d'emploi se sont imposés comme des outils incontournables dans les processus de recrutement : ils seraient désormais utilisés par une majorité de recruteurs (plus de 80% d'après l'enquête RégionsJob 2015).

Les réseaux sociaux : une facilitation de la mise en relation entre professionnels

Apparus également au milieu des années 2000, les réseaux sociaux professionnels n'ont pas pour finalité première le recrutement : ils visent plus largement à permettre aux utilisateurs de présenter leur parcours et d'entrer en contact avec d'autres utilisateurs. Les réseaux sociaux personnels servent également depuis peu de canaux de mise en relation entre professionnels, et permettent d'atteindre un public plus large que les réseaux sociaux professionnels.

Les réseaux sociaux se sont fait une place dans les processus de recrutement, en tant qu'outil complémentaire (plutôt que concurrent) des job boards. Ils sont utilisés plutôt par les recruteurs pour rechercher des profils intéressants, s'exprimer sur la politique de recrutement de l'entreprise, et dans une moindre mesure pour communiquer sur des offres d'emploi ouvertes. Dans une optique proche, des sites se sont créés pour proposer spécifiquement des services de cooptation.

Les sites d'annonces généralistes : des intermédiaires sur les marchés du travail peu qualifié

D'autres types de plateformes d'intermédiation connaissent un développement notable depuis le milieu des années 2000 : les sections « emploi » des sites généralistes d'annonces. Le plus fréquenté d'entre eux totalise aujourd'hui 300 000 offres en ligne.

Ces sites généralistes ne sont pas insérés dans les dispositifs sophistiqués de circulation des offres d'emploi (les job boards et leurs agrégateurs). D'abord utilisés par les particuliers et les responsables de TPE ou de PME, ils ont été investis par des entreprises de plus grande taille. Ils servent de canal de diffusion pour les recrutements très localisés, avec d'un côté une main-d'œuvre souvent peu

qualifiée et peu mobile et, de l'autre des emplois pour lesquels la proximité géographique et la disponibilité sont importantes, par exemple le travail à temps très partiel, les horaires décalés ou morcelés...

Les plateformes de big data : conseil virtuel en appariement offre-demande

Depuis quelques années, le fonctionnement des plateformes d'annonces d'emploi est impacté par le développement des technologies de matching, c'est-à-dire un rapprochement automatisé entre les candidats et les recruteurs à l'aide d'algorithmes. Les algorithmes visent à améliorer l'appariement offre-demande à partir de l'analyse de masses de données (big data) relatives par exemple aux compétences, expériences, diplômes, salaire, secteur géographique, etc.

L'analyse de données en masse permet de reformuler, d'affiner ou à l'inverse d'élargir les recherches envisagées initialement par l'offreur ou le demandeur de travail (par exemple au niveau des mots-clés décrivant les compétences recherchées, ou bien le secteur géographique), agissant en quelque sorte comme un conseiller virtuel.

Des plateformes se sont créées sur ce principe d'appariement offre-demande, par exemple en proposant un service de géolocalisation des offres. Parallèlement, les plateformes d'annonces d'emploi classiques se dotent de ces technologies (voir par exemple le site de Pôle emploi).

Le site Internet de Pôle emploi

L'opérateur public ANPE, devenu Pôle emploi, a toujours placé au cœur de sa stratégie la centralisation des offres d'emploi, dans le but de constituer une bourse à l'emploi de référence et d'exposer au maximum les « offres cachées » du marché du travail.

A partir de 2012, considérant l'avènement des intermédiaires numériques de l'emploi, Pôle emploi se positionne également comme un agrégateur d'offres d'emploi publiées sur d'autres supports, dans le cadre de sa stratégie intitulée « transparence du marché du travail ». Il se dote d'un outil avancé pour compiler les offres, les analyser sémantiquement et les dédoublonner.

Aujourd'hui, les trois-quarts des offres publiées sur son site proviennent de nombreux partenaires (autour de 70) : job boards, agrégateurs, multidiffuseurs, sites d'annonces généralistes... Avec 6 millions de CV et 600 000 offres d'emploi en ligne, Pôle emploi reste l'acteur de référence dans le domaine de la publication des offres d'emploi et des profils de candidats. Son site recueille une fréquentation trois fois supérieure à celle de l'acteur suivant.

L'essor récent de plateformes de services

Les fonctionnalités offertes par les plateformes se sont diversifiées jusqu'à proposer de prendre en charge la totalité du processus de recrutement : c'est le cas des pure players du recrutement et les plateformes de mise à disposition de travailleurs indépendants, qui connaissent un essor récent. Ces plateformes proposent des services nouveaux de mise en relation entre l'offre et la demande de travail qui reconfigurent non seulement sa formalisation, en proposant des formes alternatives aux offres d'emploi et aux CV, mais aussi sa nature juridique, en facilitant la mise en relation entre offre et demande de travail indépendant.

Chronologie d'apparition des plateformes de mise en relation offre-demande d'emploi



Encadré : Les plateformes de services, plateformes d'un nouveau type

Les pure players du recrutement

Des plateformes spécialisées dans le rapprochement offre-demande de travail, avec différents supports juridiques (freelance, CDI, CDD, intérim...) ont progressivement vu le jour. Elles permettent de mettre en relation des professionnels dont les profils sont accessibles et le plus souvent qualifiés en amont (vérification du statut, des diplômes...) avec des entreprises.

Selon les plateformes, les entreprises peuvent soit choisir un professionnel selon différents critères grâce à des recherches par filtres et entrer directement en contact, soit exprimer leur besoin et recevoir une sélection de profils correspondant à la demande. Certaines plateformes proposent ces deux types de services.

Un conseiller virtuel aide le candidat dans la rédaction de son curriculum vitae, dans ses démarches avec les recruteurs, à passer un entretien d'embauche, à mesurer sa e-réputation, à estimer et négocier son salaire, etc.

Les plateformes de travail « à la demande » : simplicité d'utilisation, immédiateté et interaction... une nouvelle concurrence pour l'intérim ?

Avec la généralisation des smartphones à la fin des années 2000, des applications mobiles ont été développées dans le but de fluidifier encore davantage la circulation entre offre et demande d'emploi. Ces applications bousculent les codes du marché de recrutement, en proposant par exemple du recrutement par affinité (certaines applications s'inspirant des sites de rencontre). La sélection des candidats ne fait pas tant intervenir les compétences que la disponibilité, le savoir-être (les candidats se présentent succinctement, avec une photo....), et les appréciations des précédents employeurs.

Grâce à ces nouvelles approches, les applications proposent plus de simplicité et plus d'immédiateté, avec des délais de mise en relation ramenés à quelques heures. Plus réactives que les plateformes d'annonces d'emploi de première génération (job boards et autres), ces applications ciblent les entreprises ayant des besoins de recrutement urgents, sur des emplois peu qualifiés mais recherchés, soit parce qu'ils sont pénuriques, soit parce qu'ils connaissent un turnover important. Ces emplois correspondent pour partie aux secteurs et aux métiers sur lesquels l'intérim est bien

installé (la logistique, la production industrielle...), et pour partie aux secteurs et aux métiers sur lesquels l'intérim n'est pas installé, notamment parce qu'il ne s'inscrit pas dans la culture sectorielle (l'hôtellerie-restauration par exemple).

Ces applications se multiplient rapidement, en adoptant des positionnements larges ou bien spécialisés (par secteur par exemple). Certaines se présentent explicitement comme un service de recrutement moins onéreux que l'intérim, se positionnant sur le marché du recrutement des emplois peu qualifiés que le secteur du travail temporaire a créé suite à la loi Borloo.

Les plateformes de prestations de travailleurs indépendants

Depuis la fin des années 2000 parallèlement à la généralisation des smartphones, des plateformes se présentent sous la forme de sites Internet et/ou d'applications mobiles dont le but consiste à mettre en relation des professionnels offrant un service dans un domaine spécifique, et des clients particuliers ou entreprises. On trouve chez ce type de plateformes une grande variété de positionnements.

- Les plateformes de services : le service rendu est de courte durée et de proximité. Le travailleur possède généralement un statut d'indépendant (le plus souvent autoentrepreneur en France) et est rémunéré via la plateforme, généralement en fonction du nombre de prestations réalisées. Ces plateformes s'étendent à de nombreux secteurs proposant des emplois peu qualifiés : transport de particuliers, livraison de marchandises, ménage, petits travaux...
- Les plateformes de freelance, destinées à des travailleurs indépendants fonctionnant en mode projet, comme c'est le cas par exemple dans les domaines de l'informatique, du graphisme, du journalisme, de la traduction, de l'administratif. Les prestations ne nécessitent pas de rencontre physique avec le donneur d'ordre, c'est pourquoi les mises en relation interviennent à un niveau mondial. Le développement de ces sites en France est assez tardif (après 2010).
- Les plateformes d'externalisation (crowdsourcing) : elles organisent la mise à contribution d'un nombre important de personnes, rémunérées ou non, pour la réalisation d'un projet divisé en micro-tâches. La répartition du travail est mondiale, dans une logique collaborative et participative.

Un engagement résolu des ETT dans les stratégies digitales

Les ETT ont compris l'intérêt d'intégrer les nouveaux outils numériques à leurs offres de service. Les grands groupes du travail temporaire se lancent dans le rachat de plateformes d'annonces d'emploi et le développement d'outils innovants :

- Les ETT commencent à se positionner comme des pure players du recrutement, avec la mise au point d'offres de services totalement dématérialisées : la prestation de placement peut être réalisée exclusivement sur Internet, du sourcing jusqu'à la signature du contrat de mission ou du contrat de travail.
- Un grand groupe du travail temporaire a racheté un job board leader, dans le but de se doter de la technologie de l'entreprise et de pouvoir compléter son offre de services.
- Récemment, un grand groupe du travail temporaire a créé une application qui, grâce à des algorithmes, conseille les demandeurs d'emploi.

Plateformes de travail à la demande et réglementation : vers une nouvelle régulation du marché du travail ?

Les plateformes, révélateurs d'une tendance plus large : la fragmentation de l'emploi

Les plateformes de mise en relation sont présentées dans le débat public comme un puissant moteur d'évolution économique et sociale. Marginale sur le plan quantitatif, l'économie collaborative dont relèvent ces plateformes combine deux innovations susceptibles de s'appliquer dans un grand nombre de domaines : la mise en relation directe entre utilisateurs et prestataires de services, et un système de notation des prestataires par les utilisateurs. Grâce à ces deux innovations, les plateformes parviennent à baisser les coûts de transaction relatifs à l'externalisation d'une tâche. C'est pourquoi leur modèle économique repose sur l'externalisation du travail ordinairement réalisé au sein d'une entreprise, vers des travailleurs indépendants, professionnels ou particuliers. L'entreprise est alors réduite à un noyau dur : en tant qu'intermédiaire, elle centralise l'information et sécurise les transactions (sécurité des paiements, système de notation des offreurs...), mais ne produit pas les biens ou services échangés. En cela, l'économie collaborative suit une tendance amorcée par la révolution des technologies de l'information et de la communication qui, en réduisant les coûts de transaction, a engendré un mouvement d'externalisation des processus productifs.

L'économie collaborative propose des formes d'organisation et de travail alternatives. Les travailleurs concernés présentent des profils et des situations variées : il peut s'agir de professionnels installés (artisans, commerçants...) cherchant à augmenter leur visibilité sur Internet, comme de particuliers souhaitant amortir un bien immobilier ou un véhicule. Ils peuvent cumuler différents travaux (indépendants, salariés). Le modèle des plateformes s'applique en outre à des prestations à haute valeur ajoutée tout comme à de l'emploi peu qualifié de proximité.

Ces formes de travail atypiques correspondent aux préférences de certains (possibilité de décider de son emploi du temps, de concilier vie professionnelle et privée). Dans le même temps, elles suscitent des craintes quant à la qualité des emplois proposés et de la protection sociale correspondante. En effet, elles participent au processus de fractionnement de l'emploi dans sa substance et sa durée, favorisent l'intermittence professionnelle (multi-activité, temps partiels, chômage) et entraînent une volatilité des revenus. De plus, bien qu'économiquement dépendants de la plateforme à laquelle ils sont rattachés, les travailleurs ne bénéficient pas du statut de salarié qui offre, en échange de la subordination à l'employeur, des garanties en matière de revenus, de conditions de travail, de droits sociaux (droit d'association, assurance contre les accidents du travail, protection contre la rupture abusive de la relation de travail, droit à la formation et à la retraite...).

Les pistes de réflexion vers une nouvelle réglementation sociale

La fragmentation de l'emploi contribue à remettre en question les schémas d'organisation du droit social et de la protection sociale dont l'architecture a été pensée pour des salariés en CDI à temps plein ou des chômeurs, et s'adapte mal à des situations hybrides de plus en plus fréquentes. En effet, en France comme dans toutes les économies avancées, les relations professionnelles sont structurées par la distinction entre travailleur indépendant et salarié. Depuis 1945, le contrat de travail salarié à durée indéterminée et à plein temps a fourni la base sur laquelle ont été conçus le droit du travail et la protection sociale.

Or, le statut de salarié se trouve déstabilisé par le développement du travail indépendant soutenu par les TIC et l'économie collaborative. Des questions, qui avaient été soulevées dans les années 2000 par le développement de l'intérim, de la sous-traitance et du portage salarial, se trouvent

renouvelées. Les débats portent aujourd'hui sur les évolutions juridiques nécessaires pour tenir compte de la spécificité des travailleurs indépendants économiquement dépendants, dans les principes de fonctionnement du droit social et de la protection sociale. Ainsi, il s'agit de « bâtir un cadre adapté aux intermittences de parcours que connaissent aussi bien les nouveaux indépendants que les salariés précaires » (France Stratégie, Nouvelles formes de travail et protection sociale, 2016). Il s'agit également de mettre fin à l'incertitude juridique actuelle (les plateformes courant le risque de voir leurs relations avec leurs collaborateurs requalifiées en contrat de travail classique). L'enjeu est par ailleurs décisif pour le système de protection sociale, dont le financement repose sur le modèle du CDI à temps plein.

Se pose donc aujourd'hui la question :

- D'adapter les statuts de salarié et de non-salarié. Dans la continuité de mesures prises depuis les années 1980, l'objectif serait de faire converger les régimes salariés et non-salariés, et de rattacher les droits sociaux au travailleur plutôt qu'à l'emploi et au statut (comme l'atteste la création du compte personnel d'activité). Le statut de salarié a déjà été étendu à plusieurs catégories de travailleurs à la lisière du travail indépendant : les journalistes, les aides à domicile...
- De la responsabilité des plateformes dans la gestion et le financement de la couverture sociale de leurs collaborateurs. D'après un rapport récent (Pascal Terrasse, Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative, 2016), les plateformes pourraient être mises à contribution pour : participer aux procédures sociales et fiscales, fonctionner comme tiers de confiance pour les démarches de création d'entreprise, développer les sécurités annexes sur le modèle du FASTT (accès au logement, à la couverture sociale complémentaire...).

2. L'approche prospective sectorielle

L'approche sectorielle constitue l'option centrale sur laquelle repose l'exercice de projection de l'emploi intérimaire réalisée dans cette étude. En effet, ce choix repose sur l'hypothèse selon laquelle les effets de la déformation sectorielle de la structure de l'emploi auront un effet prépondérant, avec les trajectoires des métiers, sur la demande adressée aux entreprises de travail temporaire au cours de la prochaine décennie.

La méthodologie de la projection de l'emploi intérimaire consiste donc en trois étapes consécutives portant, dans un premier temps sur l'emploi total dans l'ensemble des secteurs de l'économie, ensuite sur la composition par métiers de l'emploi dans les secteurs, enfin sur les taux de recours à l'intérim pour la totalité des métiers dans chacun des secteurs.

En retenant cette option, nous formulons l'hypothèse selon laquelle les perspectives de la demande de travail temporaire sont fortement déterminées par le fonctionnement du marché du travail dès lors qu'on examine chaque situation à l'échelle d'un métier dans un secteur. En effet, l'étude de chaque cas particulier nous semble susceptible de conduire à des conclusions plus homogènes que des approches plus globalisantes.

La projection des différentes séries d'emploi sectoriel est reprise du jeu d'hypothèses retenu par France Stratégie pour le scénario central du Rapport du groupe Prospective des Métiers et des Qualifications dit « Les métiers en 2022 » (2015). Les principales hypothèses macroéconomiques qui

sous-tendent ce scénario tendanciel tiennent compte des évolutions récentes constatées sur les facteurs démographiques (hausse de l'activité des seniors de 55 ans et plus, progression du taux d'activité des femmes de 45 à 54 ans, maintien du niveau moyen du solde migratoire constaté au cours de la précédente décennie...), économiques (décélération de la croissance mondiale, respect de l'objectif d'ajustement budgétaire, rupture partielle de la tendance haussière des gains de productivité, inflation fixée à 2% conformément à la cible implicite de la BCE...) et réglementaires (prise en compte des réformes récentes des retraites...). Ces hypothèses conduisent à une augmentation du nombre d'actifs de 1,2 million en dix ans.

Dans un second temps, la projection de la composition de l'emploi est réalisée dans les 60 secteurs sur la base des évolutions des trajectoires de l'emploi segmenté en environ 105 familles professionnelles. Pour ces deux dimensions, la nomenclature retenue est transposable à la maille utilisée pour l'exercice de projection réalisée pour l'Observatoire du Travail Temporaire en 2007²¹. L'évolution des modes de comptabilisation des métiers limite néanmoins les possibilités de comparaison sur des périmètres trop fins. Ces évolutions ne sont pas parfaitement tendanciellées puisqu'elles intègrent autant que possible les conséquences des transformations des processus de production sur les différentes catégories d'emplois.

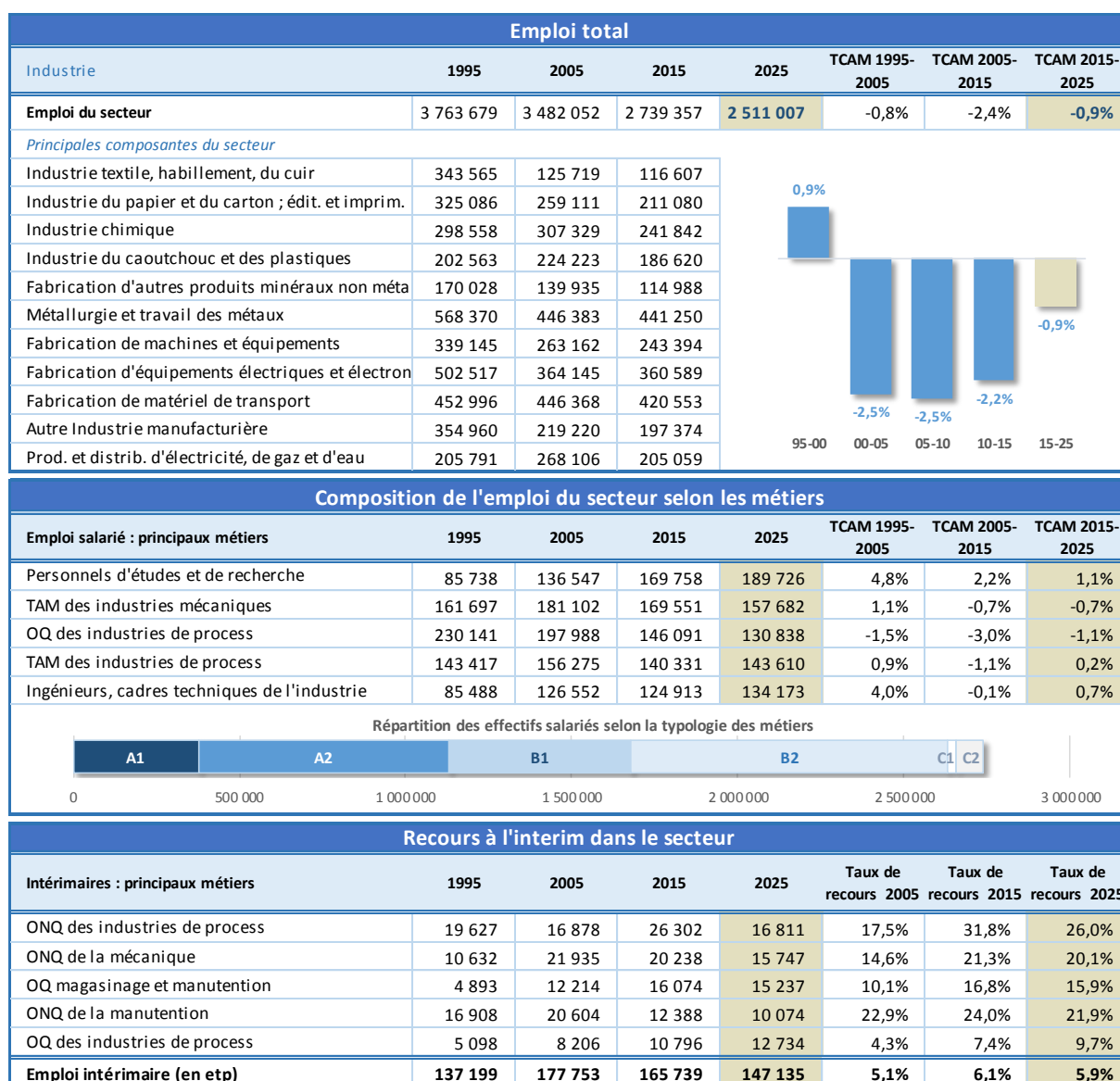
Enfin, la troisième et dernière étape de l'exercice de projection consiste à formuler des hypothèses sur l'évolution des taux de recours à l'intérim dans les métiers dans chacun des secteurs d'activité. Il s'agit probablement de la partie de la projection la moins contrainte. Les hypothèses retenues restent assez tendanciellées, ce qui peut se justifier par la permanence des cultures sectorielles (par exemple, le recours à des extras dans la restauration est bien installé).

En bref

Malgré l'ampleur des transformations actuelles du fonctionnement du marché du travail, l'entrée sectorielle demeure pertinente pour examiner les évolutions de la demande de travail. En effet, le secteur définit l'objet social de l'entreprise employeur et la nature du processus productif. Les entreprises d'un même secteur partagent ainsi une certaine communauté de destin.

²¹ Rapport « Les métiers en 2015 », Rapport Crédoc-Geste pour l'Observatoire du Travail Temporaire, 4 tomes, 2007.

1. Les perspectives de l'emploi intérimaire dans l'industrie



Les perspectives d'évolution de l'emploi sectoriel

Le recul du poids de l'industrie manufacturière dans l'économie est structurel. Ses causes sont connues : un manque de dynamisme des débouchés dans plusieurs secteurs de biens d'équipement et de biens intermédiaires, une inclinaison de la demande finale vers les services, un recul de la compétitivité coût et surtout hors coût sur la plupart des filières en dehors de quelques pôles d'excellence, une nouvelle donne dans la division internationale des processus de production peu favorable à l'économie nationale.

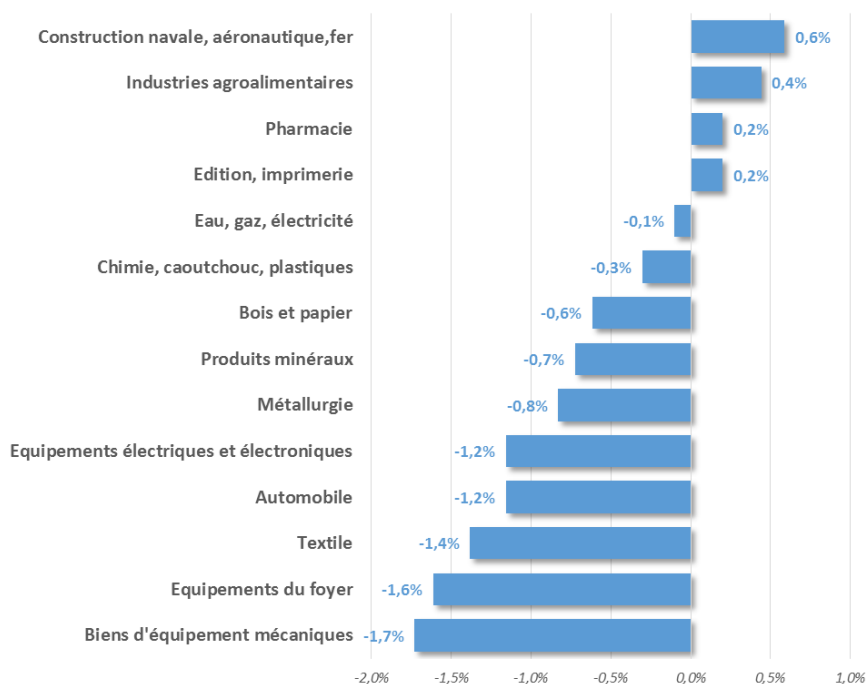
Les hypothèses formulées dans le rapport de France Stratégie²² convergent avec la plupart des autres travaux examinant les perspectives de l'emploi industriel. Elle consiste à envisager un recul des effectifs industriels de -0,9% en moyenne annuelle à l'horizon de l'exercice de prévision, soit un recul sensiblement moins important que la diminution enregistrée au cours de la décennie précédente. Selon France Stratégie, cette inflexion s'explique notamment par le seuil atteint dans le degré

²² « Les métiers en 2022 » Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications de France Stratégie (2015).

d'externalisation des fonctions périphériques et par les difficultés à réaliser de nouveaux gains de productivité après une période de progression significative de l'indicateur.

Dans cet ensemble, les trajectoires des différents secteurs demeureraient relativement homogènes traduisant la communauté de destin des différentes spécialités industrielles.

Projection 2012-2022 de la croissance annuelle moyenne des effectifs totaux dans les secteurs industriels



Source : « Les métiers en 2022 » Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications de France Stratégie (2015)

À l'horizon de l'exercice de la projection, le mouvement de désindustrialisation constaté depuis plusieurs décennies en France devrait ainsi se poursuivre, même si les industries agroalimentaires et la gestion des déchets - présentés à la fin de partie - semblent bénéficier d'une trajectoire d'évolution de leurs effectifs plus favorable.

Toutefois, au-delà du mouvement à la baisse, la prochaine décennie sera probablement davantage marquée par les profondes transformations qui concerneront autant les solutions proposées par les industriels que les processus de production. Ces transformations, parfois rassemblées sous le vocable d'industrie du futur ou d'industrie 4.0, traduisent de profondes mutations qui signent l'entrée des opérateurs industriels dans un nouveau paradigme.

Ces évolutions concernent d'abord la concentration des activités de fabrication sur les produits à forte valeur ajoutée tandis que les productions plus standardisées sont massivement réalisées dans des pays plus compétitifs du point de vue des coûts de fabrication. Cela concerne toutes les branches industrielles, comme par exemple le textile (habillement à usage spécifique en textiles techniques...), la plasturgie (matériaux composites...), l'aéronautique et l'automobile (pièces plus légères et plus techniques), ou encore la métallurgie (pièces complexes nécessitant l'assemblage de différents matériaux...).

Les mutations industrielles concernent également les processus de production qui se complexifient, par exemple en nécessitant la mobilisation de plusieurs techniques de transformation pour la fabrication de systèmes ensembliers ou de pièces complexes. En outre, les processus de production comme les unités intelligentes rassemblent production et contrôle. Par exemple, les cellules de certaines machines contrôlent les dimensions des pièces fabriquées et effectuent elles-mêmes les corrections nécessaires. Ainsi, l'automatisation de certaines étapes de la fabrication, mais aussi de la conception et le contrôle des produits, contribue à réduire l'intensité en emploi des modes de fabrication et à accroître fortement leur intensité technologique.

Enfin, les mutations industrielles s'accompagnent d'évolutions significatives des besoins des donneurs d'ordre et des clients. La diversification des usages de la plupart des productions industrielles (textiles à usages professionnels, céramiques spécialisées...) incitent les entreprises à spécialiser leurs positionnements. Enfin, la tertiairisation des activités industrielles (développement de la location au détriment de l'achat, vente de logiciels à l'usage, édition en ligne...) réduit la place de la fabrication proprement dite dans les processus de production au bénéfice des fonctions d'études, de conception ou encore de commercialisation.

Dans un texte récent²³, le président de Renault-Nissan Alliance Carlos Ghosn résumait les évolutions concernant l'industrie automobile : *« On parle beaucoup de « disruption » à propos de la rupture ou des bouleversements qui pourraient être causés par de nouveaux entrants qui nous promettent une nouvelle approche de l'automobile. La cause de cette inquiétude envers une potentielle disruption vient de l'arrivée rapide de nouvelles technologies et de nouveaux « services de mobilité » qui prétendent tous préfigurer le futur de notre industrie, et dont la caractéristique est de se développer à un rythme peu habituel pour notre secteur. Qu'il s'agisse de véhicule autonome et connecté, de services d'auto-partage ou des formes alternatives de propulsion, le fait est que personne aujourd'hui n'est encore capable de prédire ce qui finira par s'imposer. [...] L'industrie automobile verra plus de changements au cours des cinq prochaines années que dans les vingt dernières. ».*

²³ Cité le 4 avril 2016 par Automotive Performances.

Les perspectives d'évolution de la composition de l'emploi

La transformation des activités industrielles a nécessairement des conséquences majeures sur la composition de l'emploi du secteur. La structure de l'emploi industriel devrait en effet poursuivre son évolution en faveur des fonctions de conception au détriment des fonctions dites d'exécution.

L'examen de la structure de l'emploi industriel selon les grandes catégories socioprofessionnelles souligne la rapide élévation du niveau de qualification des salariés du secteur.

En à peine une vingtaine d'années, la mutation de la composition de l'emploi salarié a été spectaculaire. La part des ingénieurs et cadres a ainsi quasiment doublé en passant de 11% en 1995 à plus de 20% en 2015. Au cours de la même période, la proportion de techniciens et de professions intermédiaires connaissait également une forte progression (de 22% à 29%). Ces deux catégories de salariés représentent ainsi désormais plus la moitié des effectifs de l'industrie.

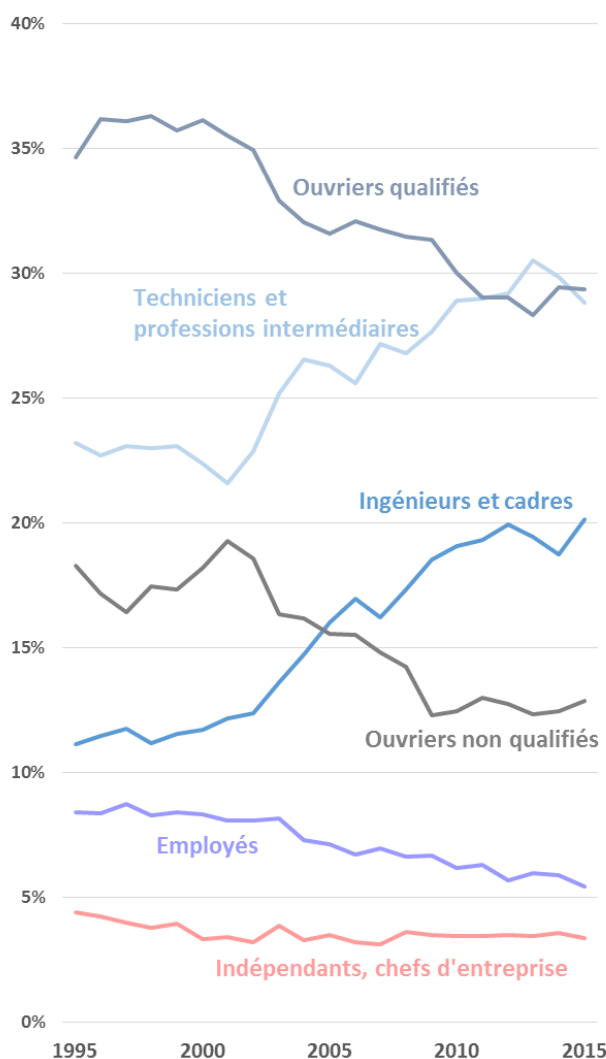
En 2015, le nombre de cadres dépassait ainsi 550 000 unités, en progression de plus de 100 000 salariés par rapport aux effectifs de 1995, dans un contexte de baisse généralisée de l'emploi industriel (plus d'un million d'emplois perdus au cours de la même période).

À l'inverse, la part des ouvriers a fortement reculé sur ces deux décennies, la part de cette catégorie d'emplois perdant 10 points soit 800 000 emplois de moins qu'en 1995. Dans cet ensemble, le recul concerne à parts égales les ouvriers qualifiés et les personnels non qualifiés.

Enfin, le recul de la part des employés s'explique principalement par la rationalisation opérée sur les fonctions administratives pendant cette période.

À l'horizon de l'exercice de projection, la structure de l'emploi devrait poursuivre son évolution en faveur des fonctions supérieures non directement productives et au détriment des fonctions productives et particulièrement des ouvriers non qualifiés. Deux facteurs expliquent cette tendance : les exigences de compétitivité, qui amènent les industriels à proposer des solutions personnalisées aux conditions tarifaires des prestations standardisées (ce qui demande de renforcer les efforts en termes de conception et de marketing) ; la concentration et l'internationalisation des entreprises (qui favorisent l'intégration de prestations de services, les échanges intragroupes...).

Structure de l'emploi industriel selon les grandes catégories socioprofessionnelles



Source : calculs Quadrat-études sur données Insee, enquête emploi en continu (1995-2015)

En termes de métiers, la progression de la part des cadres concerne en premier lieu les ingénieurs et cadres d'étude et de recherche et développement. Cette évolution est portée par les avancées technologiques, le développement des nouvelles exigences environnementales, ou encore l'attention croissante portée aux questions de sécurité ; et elle concerne la plupart des spécialités industrielles (mécanique et travail des métaux, aéronautique, électricité, électronique...), les industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds) ainsi que d'autres spécialités (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois, énergie, eau...). Dans les entreprises, la R&D n'est pas la seule fonction affectée par ces évolutions qui concerne aussi les méthodes, la fonction QHSE (Qualité, Hygiène, Environnement, Sécurité) et plus indirectement le marketing, la logistique et les fonctions supports, de plus en plus imbriquées.

Le recul des effectifs ouvriers (-800 000 entre 1995 et 2015) s'explique autant par l'effet de base (la baisse globale de l'emploi industriel) que par l'effet de structure (diminution de la part des ouvriers dans l'emploi). Il concerne à la fois les personnels non-qualifiés, qui exercent dans des fonctions logistiques (manutention, emballage...) ou de certaines étapes de la production (parachèvement, embellissement...), d'autre part, les ouvriers qualifiés dans la plupart des spécialités industrielles.

Évolution du recours à l'intérim sur les métiers de l'industrie

Les perspectives de moyen terme de l'intérim industriel s'inscrivent plutôt sur une tendance baissière. En effet, le mouvement de désindustrialisation engagé en France depuis plusieurs décennies devrait se poursuivre, à l'exception toutefois des industries agroalimentaires et de la gestion des déchets qui bénéficient d'un trend orienté à la hausse. Certes, à court terme, la reprise modérée de l'activité dans l'industrie pourrait bénéficier temporairement à l'intérim qui constitue traditionnellement un indicateur avancé des périodes de retournement de conjoncture. Cette progression enregistrée en 2015 et 2016 pourrait toutefois ne pas être durable car la trajectoire des besoins de main d'œuvre pour les métiers massivement délégués dans l'industrie n'est pas favorable à plus longue échéance. En effet, la poursuite des dynamiques structurelles de l'emploi (désindustrialisation, tertiarisation, montée en qualification des salariés...) et le renforcement des exigences de compétitivité chez les clients (optimisation de l'utilisation du capital et des ressources humaines employées, généralisation des stratégies de spécialisation...) ne sont pas favorables à la progression de la demande adressée aux entreprises de travail temporaire.

Par exemple, les opérateurs du travail temporaire ressentent déjà les effets des délocalisations d'activités dans plusieurs segments de marché affectés par des pertes de compétitivité à l'échelle internationale.

*« Les compagnies aériennes délocalisent la maintenance aérienne dans des pays à bas coûts. Cela devient difficile pour nos intérimaires mécaniciens, même très qualifiés ».
(Responsable d'une agence spécialisée dans l'industrie aéronautique)*

La transformation de la composition de l'emploi industriel constitue le second facteur défavorable à la délégation de personnels ouvriers. L'intérim industriel reste en effet majoritairement positionné sur des emplois ouvriers alors que le poids de ces fonctions recule dans les entreprises utilisatrices au profil des fonctions de conception ou de développement. Ainsi, d'un point de vue conjoncturel, la baisse des commandes limite les perspectives de délégations sur les fonctions les mieux positionnées pour l'intérim comme la production et la logistique. D'un point de vue plus structurel, la situation économique incite les entreprises à repenser leur positionnement vers des productions réalisées en

plus courtes séries et à plus forte valeur ajoutée, là même où la contribution de l'intérim est traditionnellement moins décisive. Ces perspectives apparaissent fortement structurantes dans la mesure où l'emploi ouvrier représente plus de 85% du total des missions dans les secteurs industriels.

L'autre conséquence de cette évolution est de modifier les modalités d'intervention des entreprises de travail temporaire. Comme les emplois, même peu qualifiés, sont de moins en moins standardisés, les possibilités d'économies d'échelle se réduisent et les moyens à consacrer à l'activité de délégation augmentent (moyens humains, organisations du travail, sourcing...).

« Le marché du travail s'est profondément transformé pour l'intérim : les missions sont de plus en plus courtes. Avant la crise, la durée moyenne des missions était de quelques semaines, maintenant on est passé à quelques jours. Cela signifie qu'il faut gérer de plus en plus d'intermissions et être beaucoup plus réactifs qu'avant. En revanche les motifs de recours à l'intérim dans le secteur sont toujours les mêmes : remplacements de personnels et accroissement de l'activité ». (Responsable d'une agence de travail temporaire)

Ces évolutions appellent en outre de la part des ETT la mise en œuvre de moyens spécifiques d'accompagnement des candidats pour répondre aux nouvelles attentes des clients potentiels exerçant dans l'industrie, notamment la mise en œuvre d'actions de formation.

« Nous avons plusieurs types de formations : technicien de maintenance, électricien industriel (systèmes automatisés), électromécanicien, soudeur, automaticien. Les thèmes de formation sont pertinents par rapport aux besoins locaux mais c'est difficile de placer les sortants en fin de formation car ils manquent d'expérience ». (Responsable d'agence ETT)

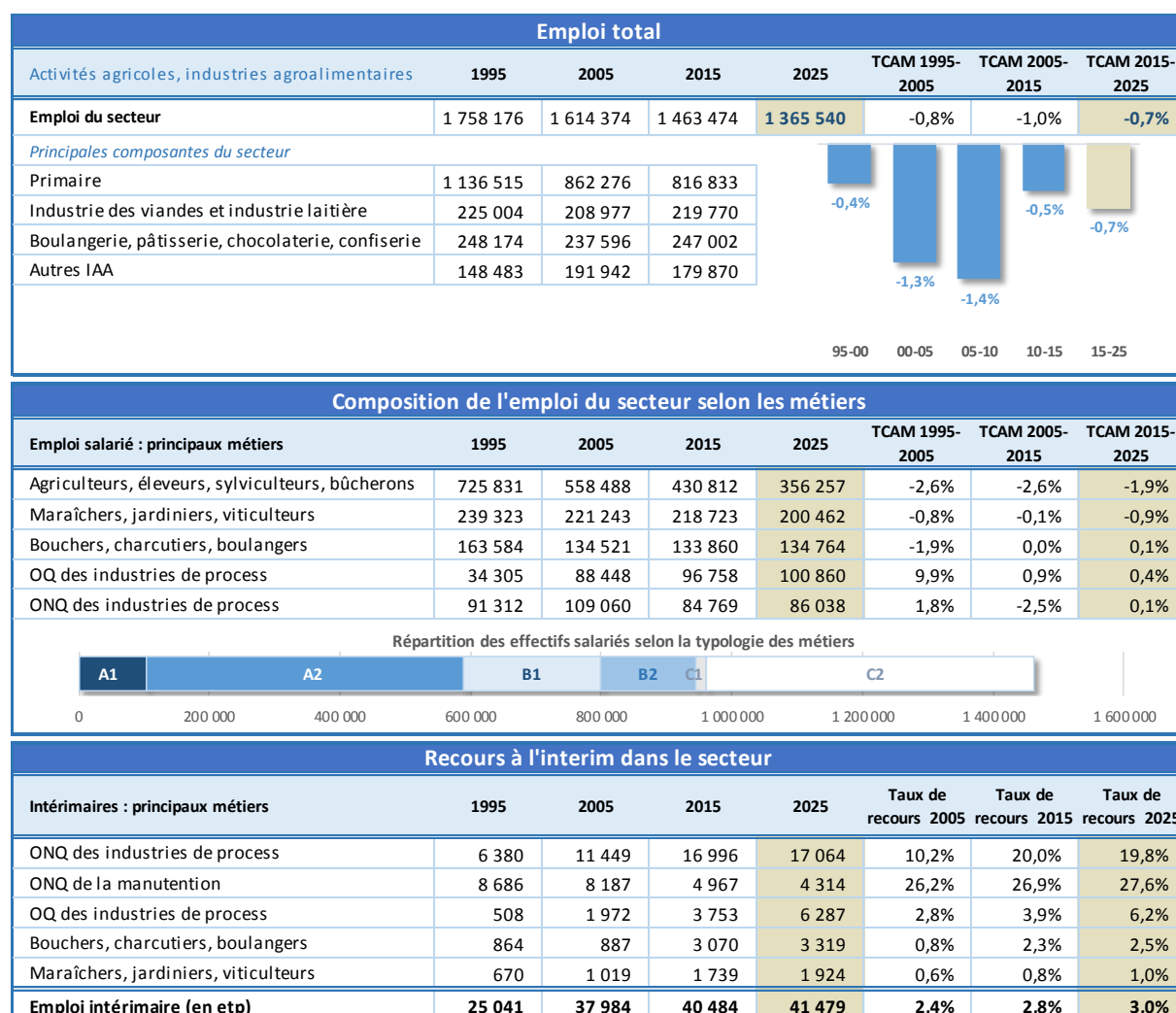
« On fait des programmes de formation mais on a du mal à remplir les sessions du fait de la spécificité des besoins des entreprises. On a rarement cinq profils qui se ressemblent. Les entreprises utilisatrices créent leur pôle formation pour former eux-mêmes ». (Responsable de l'activité aéronautique dans une ETT)

Dans un tel contexte, on comprendra que l'évolution des interventions des entreprises de travail temporaire à destination de ses partenaires industriels s'accompagne d'un élargissement significatif de l'éventail des prestations proposées (CDI intérimaire, placement de personnel en CDI...). L'analyse du potentiel de développement de ces activités déborde toutefois largement du cadre de cette étude. On peut citer quelques extraits d'intervention de responsables d'ETT pour souligner l'importance du sujet.

« L'activité de placement sur les métiers de technicien de production, maintenance aéronautique... est l'un de nos axes de développement principaux depuis 5 ans. [...] C'est un moyen de valoriser nos prestations de recrutement ». (Responsable ETT sur un marché industriel).

« Nous avons essayé d'élargir nos activités au placement mais cela ne correspond pas aux demandes des intérimaires. Dans notre secteur, les gens préfèrent rester en intérim que de passer en CDI car ils perdraient des avantages en termes de rémunération, de capacité à se diversifier sur des méthodes et process différents et ne pourraient plus accéder à des formations internes aux entreprises souvent très coûteuses ». (Responsable de marché aéronautique dans une ETT).

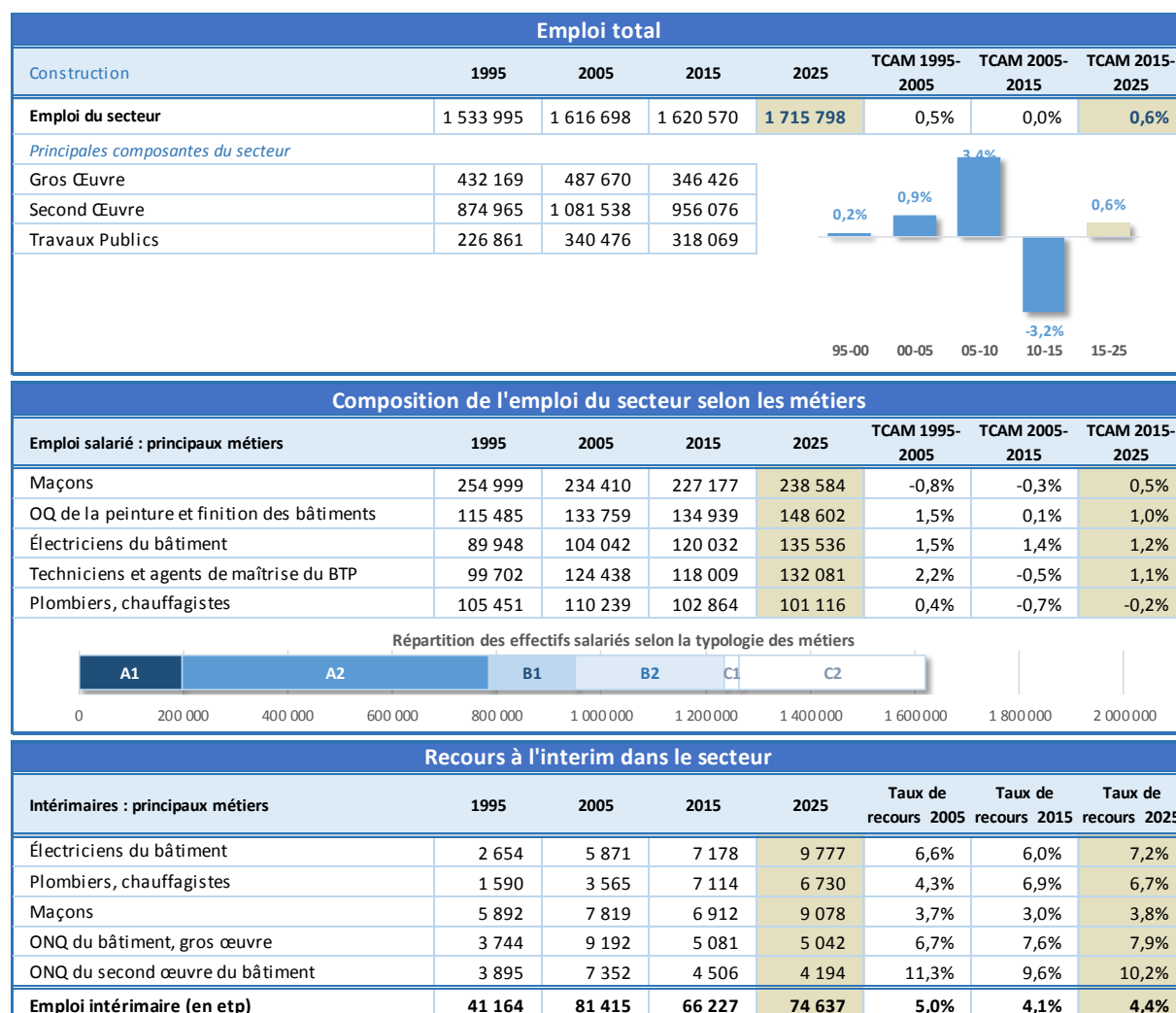
<i>Facteurs d'évolution</i>		
<i>Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)</i>		La trajectoire des besoins de main d'œuvre dans l'industrie est clairement orientée à la baisse dans la plupart des spécialités. Cela s'explique d'abord par le faible dynamisme de certains débouchés (biens de consommation...), la préférence des consommateurs pour les services (la location plutôt que l'achat...) et la compétitivité insuffisante de l'industrie nationale sur de nombreux marchés (biens d'équipement, machines...). Sur la décennie de l'exercice de projection, l'emploi salarié diminuerait ainsi de 240 000 unités dans l'industrie manufacturière, soit un recul d'un peu plus de 8%.
<i>Mutations des processus de production (automatisation...)</i>		L'industrie traverse actuellement une phase de transformations radicales dont les effets sur la composition de l'emploi sont considérables. La part des emplois qualifiés progresse rapidement à tel point que la proportion de cadres et techniciens dépasserait 50% des effectifs au cours des prochaines années. À l'inverse, les effectifs ouvriers diminueraient de 800 000 unités au cours de la prochaine décennie, alors que ces métiers concentrent 85% des missions des entreprises de travail temporaire. Dans cet ensemble des ouvriers, le niveau de qualification progresserait significativement en lien avec la nature des processus de production et les positionnements des entreprises sur des produits à forte valeur ajoutée.
<i>Évolutions des formes d'emploi (contrats...)</i>		Les salariés en CDI demeurent largement majoritaires dans l'emploi du secteur, notamment du fait des schémas d'organisation du travail adoptés dans l'industrie. Les formes alternatives d'emploi (freelance, autoentrepreneurs...) se concentrent sur quelques spécialités comme la confection, la presse-édition et les activités artisanales.
<i>Modes de coordination ou de régulation (plateformes...)</i>		La diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication pourrait faire évoluer les stratégies de recrutement des entreprises industrielles et les modes de fonctionnement des candidats. Néanmoins, l'essor de plateformes numériques concernerait plutôt les activités fortement atomisées.

Activités agricoles et industries agroalimentaires

Dans les industries agroalimentaires, la progression de l'intérim est manifeste. Elle concerne en premier lieu les profils non qualifiés des industries de process et de la manutention. En effet, dans les industries de process (agroalimentaire, chimie, papier-carton...), le fait que les étapes de production intègrent des transformations des matières premières en plus du procédé de fabrication industriel favorise le recours à une main d'œuvre moins spécifique (manutentionnaires, ouvriers non qualifiés...).

Le développement de l'intérim porte également sur les métiers qualifiés sur lesquels existent des tensions importantes (ouvriers qualifiés des IAA, métiers de bouche...).

2. Les perspectives de l'emploi intérimaire dans la construction



Les perspectives d'évolution de l'emploi sectoriel

Les perspectives d'évolution de l'emploi dans la construction sont tributaires de la trajectoire des principaux débouchés du secteur, à savoir les dépenses des ménages pour la construction et la rénovation de logements d'une part, la commande publique d'autre part.

Le scénario adopté pour cet exercice de projection retient les hypothèses du scénario central du rapport « Les métiers en 2022 », Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications de France Stratégie (2015). Celui-ci table sur un accroissement de la commande publique et un contexte réglementaire facilitant l'essor d'activités innovantes, notamment dans le domaine environnemental. Ce contexte économique général serait favorable pour le secteur de la construction : il bénéficierait d'une relance, après une période de ralentissement marqué de l'activité (éclatement de la bulle immobilière).

Plus précisément, le bâtiment bénéficierait d'une hausse des dépenses de rénovation et d'un regain d'investissement, corrélés à l'amélioration certes limitée du revenu des ménages et des profits des entreprises ; l'activité dans les travaux publics quant à elle serait soutenue par les investissements publics, qui, malgré des contraintes de financement importantes, se porteraient prioritairement sur les réponses aux besoins environnementaux (transports publics, infrastructures énergétiques...).

Dans le même temps, la construction connaîtrait une industrialisation accélérée de ses processus productifs (impressions 3D et assemblage en usine des composants, structures métalliques...), générant des gains de productivité qui viendraient freiner les créations d'emploi.

Sous ces hypothèses, la progression de l'emploi dans la construction s'élèverait à 0,6% en rythme annuel sur la période 2015-2025.

Les perspectives d'évolution de la composition de l'emploi

Dans ce secteur intensif en main d'œuvre peu qualifiée, les transformations des activités se poursuivraient à un rythme élevé (matériaux et techniques de construction, normes environnementales et de sécurité...), faisant évoluer les besoins d'emploi.

- La demande adressée au secteur sera favorable à l'emploi dans le second œuvre et dans les travaux publics,
- Le développement des normes (accessibilité, performance énergétique...) nécessitera de faire appel à une main d'œuvre plus spécialisée et plus qualifiée,
- L'industrialisation croissante des procédés de construction ferait diminuer le besoin en main d'œuvre sur place.

Ces évolutions se traduiraient de la manière suivante dans la composition des métiers :

- Après un recul lors de la période précédente, les maçons (composante métier la plus importante du secteur, avec 14% des effectifs) devraient voir leurs effectifs augmenter de manière modeste, en conséquence de la relance du secteur après la crise.
- Les effectifs sur les profils qualifiés (techniciens et agents de maîtrise du BTP, ouvriers qualifiés du second œuvre, électriciens) devraient augmenter, du fait des besoins du secteur pour mettre en œuvre les nouveaux matériaux et procédés, les travaux de rénovations énergétiques...
- Les besoins d'emploi chez les plombiers-chauffagistes devraient continuer à diminuer (dans une moindre mesure que sur la période précédente), les nouveaux procédés permettant à des professionnels polyvalents d'intervenir sur cette fonction.

Facteurs de changement	Impacts dans ce secteur d'activité
Complexification des réglementations sociales	Ce facteur est susceptible d'impacter favorablement le recours à l'intérim. Les aspects réglementaires constituent en effet un levier important de développer de l'intérim dans ce secteur : gestion des contrats de travail dans un contexte de turn-over élevé, habilitations et formations obligatoires, prévention et sécurité au travail...
Allègement des cotisations sur les bas salaires	L'évolution des politiques d'allègement des cotisations sur les bas salaires aura un effet sensible dans ce secteur d'activité intensif en main d'œuvre peu qualifiée.
Déséquilibres sur le marché du travail	Le secteur d'activité devrait recourir à de la main d'œuvre de plus en plus qualifiée et spécialisée (normes environnementales, nouveaux procédés...). L'accroissement probable des déséquilibres déjà importants sur les métiers qualifiés de la construction sera un facteur favorable au recours à l'intérim.

Évolution du recours à l'intérim sur les métiers de la construction

Le recours à l'intérim est traditionnellement élevé dans la construction. L'intérim apparaît en effet comme un mode de gestion de la main d'œuvre installé de longue date dans les entreprises du

secteur, principalement pour gérer les variations d'activité anticipées (calendrier des chantiers...) et en raison de difficultés de recrutement élevées (en lien avec des conditions de travail difficiles).

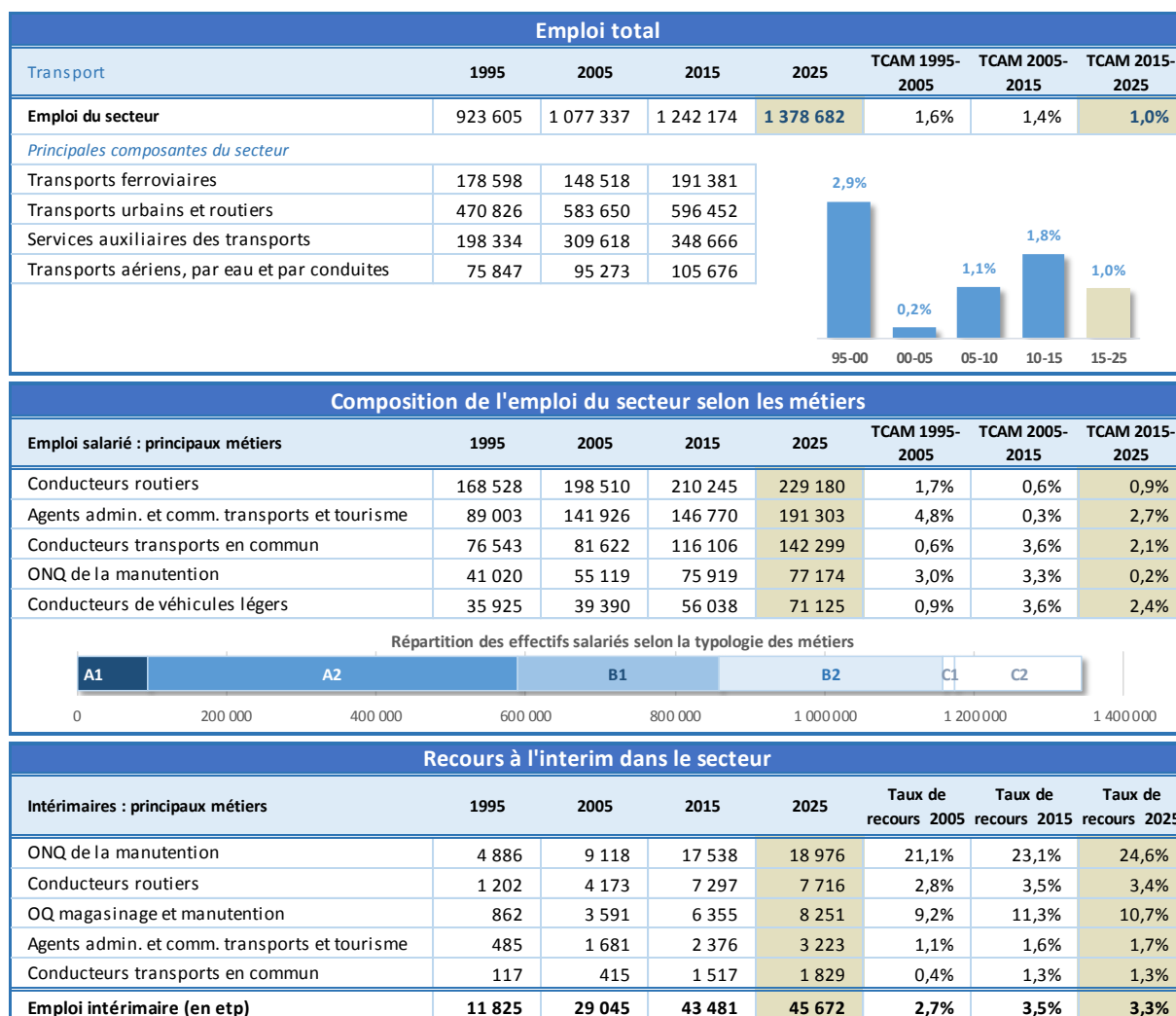
Les principaux volumes d'intérim sont réalisés chez les ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du second œuvre, ainsi que chez les maçons, les électriciens, plombiers et chauffagistes.

En 2015, les intérimaires représentent 4,1% de l'emploi de la construction, soit environ 66 000 emplois etp. Pour la prochaine décennie, les projections réalisées tablent sur une amélioration du taux de recours à l'intérim sur les principaux métiers concernés.

- Les profils spécialisés et en tension sur le marché du travail (électriciens, plombiers et chauffagistes), pour lesquels les entreprises utilisatrices solliciteront les ETT pour leur capacité à réaliser un sourcing dans des délais courts ;
- Les profils non qualifiés, pour lesquels le coût de gestion élevé (habilitations et formations obligatoires, sécurité au travail...) incitera les entreprises utilisatrices à passer par des contrats intérimaires.

Facteurs d'évolution		
<i>Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)</i>		Dans un contexte général d'accroissement de la commande publique et d'évolutions réglementaires favorables aux innovations environnementales , le secteur de la construction bénéficierait d'une croissance des débouchés : demandes de logement des ménages, rénovation énergétique, transports et infrastructures publiques...
<i>Mutations des processus de production (automatisation...)</i>		L'industrialisation des processus de production dans le domaine de la construction devrait s'accélérer (même si le phénomène pourrait être limité dans certains segments du marché) : impressions 3D et assemblage en usine des composants, structures métalliques...
<i>Évolutions des formes d'emploi (contrats...)</i>		Le travail indépendant, favorisé au cours de la dernière décennie par la création du statut d'auto-entrepreneuriat (+1,6% en moyenne par an dans un contexte de stagnation de l'emploi), devrait poursuivre sa progression mais à un rythme plus modéré (+0,3% en moyenne par an). Le potentiel de croissance du travail indépendant est estimé à +10 000 unités sur la période 2015-2025.
<i>Modes de coordination ou de régulation (plateformes...)</i>		Une partie du secteur d'activité (construction chez les particuliers...) pourrait être impactée par l'essor de plateformes numériques de travail à la demande , qui abaissent les coûts de transaction relatifs à l'externalisation des tâches à un travailleur indépendant.

3. Les perspectives de l'emploi intérimaire dans les transports et la logistique



Les perspectives d'évolution de l'emploi sectoriel

L'activité d'intermédiation logistique (incluant les services de transports et de logistique) est fortement dépendante du dynamisme des autres activités productives et commerciales. Sur longue période, ces activités bénéficient de la tendance globale à l'internationalisation des marchés et l'intensification des échanges. En outre, la fonction transport-logistique se trouve au cœur des stratégies de compétitivité des entreprises (fragmentation des processus de production, recherche d'efficacité dans la gestion des flux...). Le secteur obéit également à des déterminants réglementaires : le droit de la concurrence (libéralisation des marchés du transport) et les normes environnementales (avec les objectifs de réduction de l'empreinte environnementale).

L'ensemble transport-logistique est soumis depuis plusieurs années à de fortes turbulences. Il doit en effet s'adapter à des exigences de rationalisation toujours plus fortes, des évolutions réglementaires contraignantes, l'intensification de la concurrence internationale (dans le transport routier, aérien, ferroviaire), et à l'essor du travail indépendant coordonné par des plateformes numériques – phénomène déjà bien avancé dans le transport de voyageurs, et émergente dans le transport de marchandise (livraison collaborative...). De ce fait, les modèles économiques traditionnels sont remis en cause et l'offre de prestataires se recompose.

Les projections réalisées tablent sur les évolutions suivantes :

- Dans le transport, la concurrence internationale va réduire le potentiel d'activité pour les entreprises françaises. Les relais de croissance se situent dans la diversification des prestations : services urbains de livraison et de mobilité, transports par autocar...
- Les aspects réglementaires vont contraindre fortement le développement de l'activité, sur le segment du transport (normes environnementales) et sur celui de la logistique (prévention et sécurité au travail...).
- Au total, les gains de productivité, très élevés par le passé, sont probablement amenés à ralentir. En effet, l'automatisation des opérations va progresser (outils de géolocalisation, commandes en ligne, robotisation dans les entrepôts...) mais sera limitée par certains facteurs : complexification de la logistique à toutes les étapes (entreposage, gestion du stock, acheminement, logistique du dernier kilomètre), montant des investissements à réaliser pour automatiser la fonction de conducteur...

Sous ces hypothèses, l'ensemble transport-logistique verrait ses effectifs progresser de 12 000 unités soit 1% en moyenne par an.

Les perspectives d'évolution de la composition de l'emploi

Les conducteurs routiers, qui constituent le principal métier dans l'ensemble transport-logistique, devraient voir leurs effectifs continuer de progresser sur un rythme similaire à l'ensemble du secteur d'activité : +0,9% en moyenne annuelle entre 2015 et 2025.

Sous l'effet d'une demande en expansion (nouveaux services urbains de proximité...), les effectifs de conducteurs de transport en commun et de véhicules légers devraient suivre une progression élevée : respectivement +2,1% et +2,4% en moyenne annuelle sur la période de projection.

Les employés administratifs et commerciaux bénéficieront également d'un trend favorable : +2,7% de croissance.

Évolution du recours à l'intérim sur les métiers des transports et de la logistique

Le travail temporaire apparaît comme un mode installé de gestion de la main d'œuvre dans la logistique, en particulier chez les ouvriers du magasinage et de la manutention, catégorie d'emploi sur lequel le travail temporaire atteint en 2015 des taux de recours particulièrement élevés : 23% (pour un volume de 22 500 etp) chez les ouvriers non qualifiés, et 11% (pour un volume de 11 000 etp) chez les ouvriers qualifiés. Ce secteur paraît en effet adapté au recours au travail temporaire : gestion au plus près de la courbe d'activité, emplois standardisés.

Sur ces profils, sur lesquels les prérequis techniques sont assez faibles (diminution importante de la charge physique, outils ergonomiques...), mais qui sont soumis à des conditions de travail souvent difficiles (élévation considérable des cadences, horaires atypiques, parfois travail dans le froid...), les aspects de motivation et de savoir-être sont déterminants, et le turnover est important. Aussi, le rôle des ETT dans la délégation de ces profils se déplace-t-il vers une mission plus élaborée qui consiste à identifier, sélectionner et préparer les candidats, avec notamment le passage des habilitations obligatoires (les dépenses consacrées à la formation en amont pouvant représenter un montant conséquent du budget d'une délégation).

Facteurs d'évolution		
<i>Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)</i>		Malgré une demande dynamique (internationalisation et intensification des flux, fragmentation et optimisation des processus de production...), l'activité devrait pâtir de la hausse de la concurrence internationale et d'une réglementation plus contraignante (normes environnementales).
<i>Mutations des processus de production (automatisation...)</i>		L'automatisation devrait se poursuivre (robotisation dans les entrepôts, géolocalisation), mais elle serait limitée par plusieurs facteurs : complexification de la logistique à toutes les étapes et notamment au dernier kilomètre, montant des investissements à réaliser pour automatiser la fonction de conducteur... Les gains de productivité dans l'ensemble du secteur devraient continuer de progresser mais à un rythme moins soutenu que sur la période précédente.
<i>Évolutions des formes d'emploi (contrats...)</i>		La catégorie chefs d'entreprises et travailleurs indépendants progresserait à un rythme comparable à celui observé sur la période précédente de l'ordre de +1,3% en moyenne annuelle entre 2015 et 2025.
<i>Modes de coordination ou de régulation (plateformes...)</i>		Le phénomène des travailleurs indépendants coordonnés par des plateformes numériques, aujourd'hui déjà très avancé dans le transport de voyageurs et émergente dans le transport de marchandises, devrait se poursuivre tout en étant modéré par une régulation publique (droit de la concurrence, droit social).

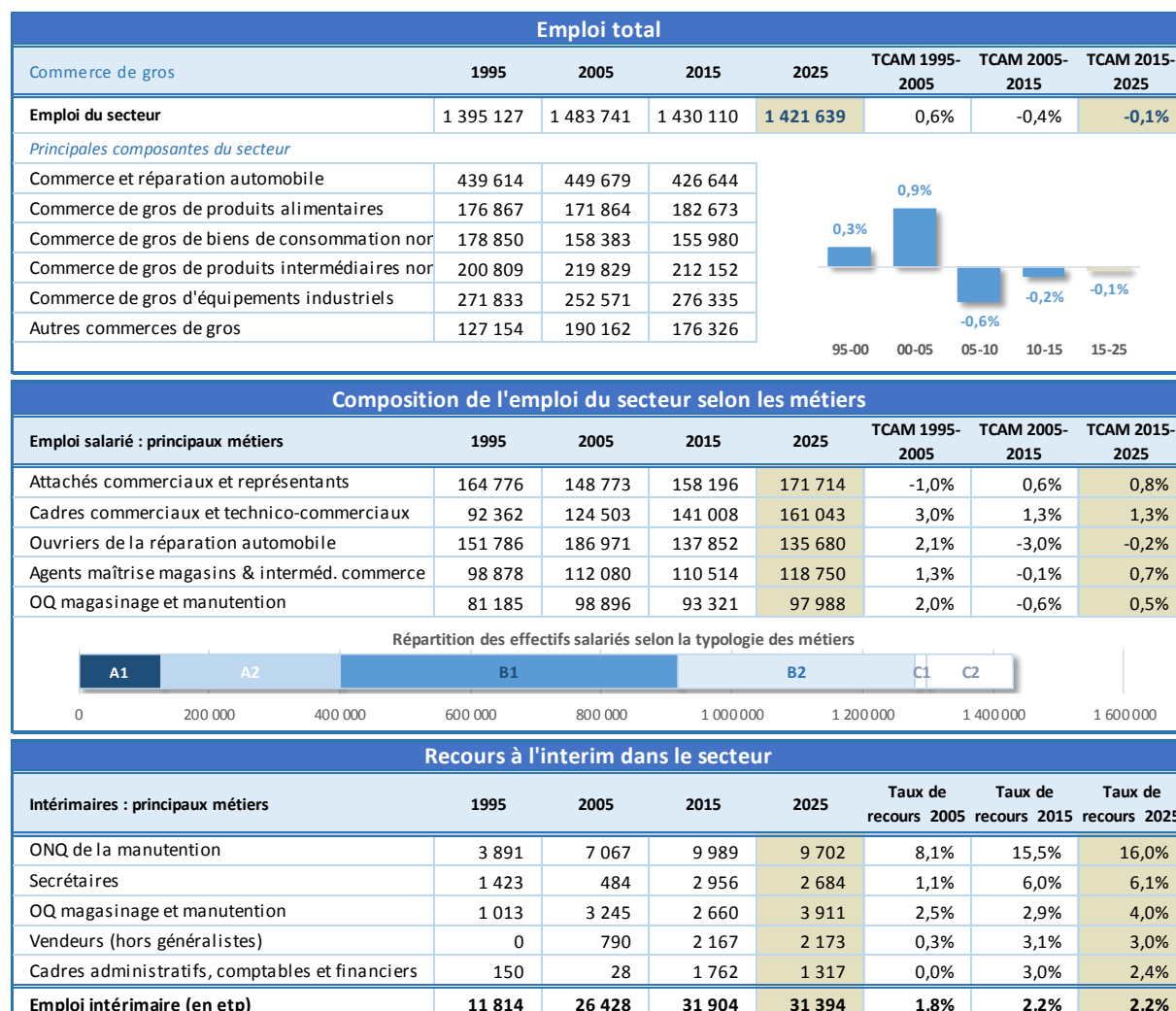
À l'avenir, l'intérim devrait poursuivre son intégration dans les processus courants de gestion de la main d'œuvre d'entreprise (intérim dit systématisé ou de délégation administrative). Les ETT proposeront de plus en plus d'outils appropriés de sourcing (évaluations en situation de travail...), de professionnalisation (passage de certifications...), d'accompagnement (agences d'emploi « in house »...) et de fidélisation. À ce titre, le CDI intérimaire pourrait être un levier intéressant de développement pour l'activité de délégation.

C'est pourquoi la projection s'appuie sur une hypothèse de progression des taux de recours sur la décennie à venir : à l'horizon 2025, ceux-ci pourraient s'établir à 25% chez les ouvriers non qualifiés de la manutention, et à 12% chez les ouvriers qualifiés de la manutention et du magasinage. Ces deux catégories de métiers totaliseraient ainsi une progression de plus de 3300 etp intérimaires par rapport à 2015.

Sur le segment du transport routier, les caractéristiques des activités des conducteurs limitent le recours au travail temporaire : niveau de responsabilité du conducteur (eu égard du coût du véhicule, des équipements et de la marchandise...), coût très élevé des permis obligatoires, volatilité importante des professionnels en position de force sur le marché du travail. Le taux de recours sur ces profils devrait s'infléchir, passant de 3,5% à 3,4%, correspondant à un léger recul du volume intérimaire délégué.

4. Les perspectives de l'emploi intérimaire dans les activités tertiaires

Le commerce de gros



Les perspectives de l'évolution de l'emploi sectoriel

Le commerce de gros rassemble l'ensemble des entreprises de distribution destinée à la clientèle professionnelle. L'éventail des produits commercialisés couvre donc l'ensemble des biens de consommation alimentaires et non alimentaires, ainsi que les biens intermédiaires (matériaux, fournitures...) et les biens d'équipement (machines, équipements informatiques...). Les débouchés du secteur sont donc composés de marchés plutôt matures (alimentaire...) et des segments plus dynamiques (équipements industriels...).

Le secteur a longtemps bénéficié des conséquences de l'internationalisation des économies car une part significative des entreprises de la distribution professionnelle sont des filiales de commercialisation des grandes entreprises étrangères. Cette évolution est désormais globalement réalisée, ce qui réduit l'impact de ce facteur de croissance. Enfin, l'intégration de prestations de services complémentaires à la vente de produits (financement, maintenance, formation...) reste limitée.

Le dynamisme de l'activité est donc structurellement étroitement lié à la croissance de l'ensemble de l'économie. Les perspectives de croissance des effectifs intègrent l'amélioration de l'efficacité des processus de production du service commercial et l'externalisation de certaines fonctions comme la logistique qui occupent un poids important dans le secteur. Au total, la projection des effectifs à moyen terme formulée dans le scénario central proposé par France Stratégie conduit à admettre une quasi-stabilisation des effectifs (-0,1% en rythme annuel) dans l'activité.

Les perspectives d'évolution de la composition de l'emploi

Compte tenu de sa position centrale dans les filières d'approvisionnement des biens et services, le commerce interentreprises assure de façon structurelle un rôle de diffuseur des innovations technologiques dans l'économie. À ce titre, l'augmentation de l'intensité technologique des produits distribués et l'intégration de prestations de service appellent une élévation du niveau moyen de qualification des salariés.

Les acteurs tendent à concentrer leurs stratégies sur les fonctions commerciales, ce qui bénéficie aux fonctions associées (attachés commerciaux, représentants...). Le potentiel de développement de l'emploi indépendant (VRP, multimarques...) reste limité par la nécessité d'intégration des commerciaux pour des raisons liées à l'évolution des stratégies commerciales (fidélisation, services associés, relations dans la durée...).

La montée en qualification des personnels commerciaux (cadres, technico-commerciaux...) et administratifs (gestion, informatique dédiée...) se réalise en réponse à la progression de l'intensité technologique des produits distribués (nouvelles technologies...), à l'internationalisation des flux et à l'intégration de solutions globales (financement, installation, maintenance...) dans l'offre des distributeurs.

Par ailleurs, plusieurs fonctions logistiques restent stratégiques (magasinage, manutention...) dans cette activité où la gestion des flux physiques et financiers demeure un élément clé de la compétitivité. Toutefois, la modernisation de la gestion des flux de marchandises (entrepôts en picking, automatisation...) et les velléités d'externalisation de la gestion des flottes de transport par certaines entreprises limitent structurellement les besoins de main d'œuvre sur plusieurs métiers de la fonction (ouvriers non qualifiés de la manutention, conducteurs, livreurs...).

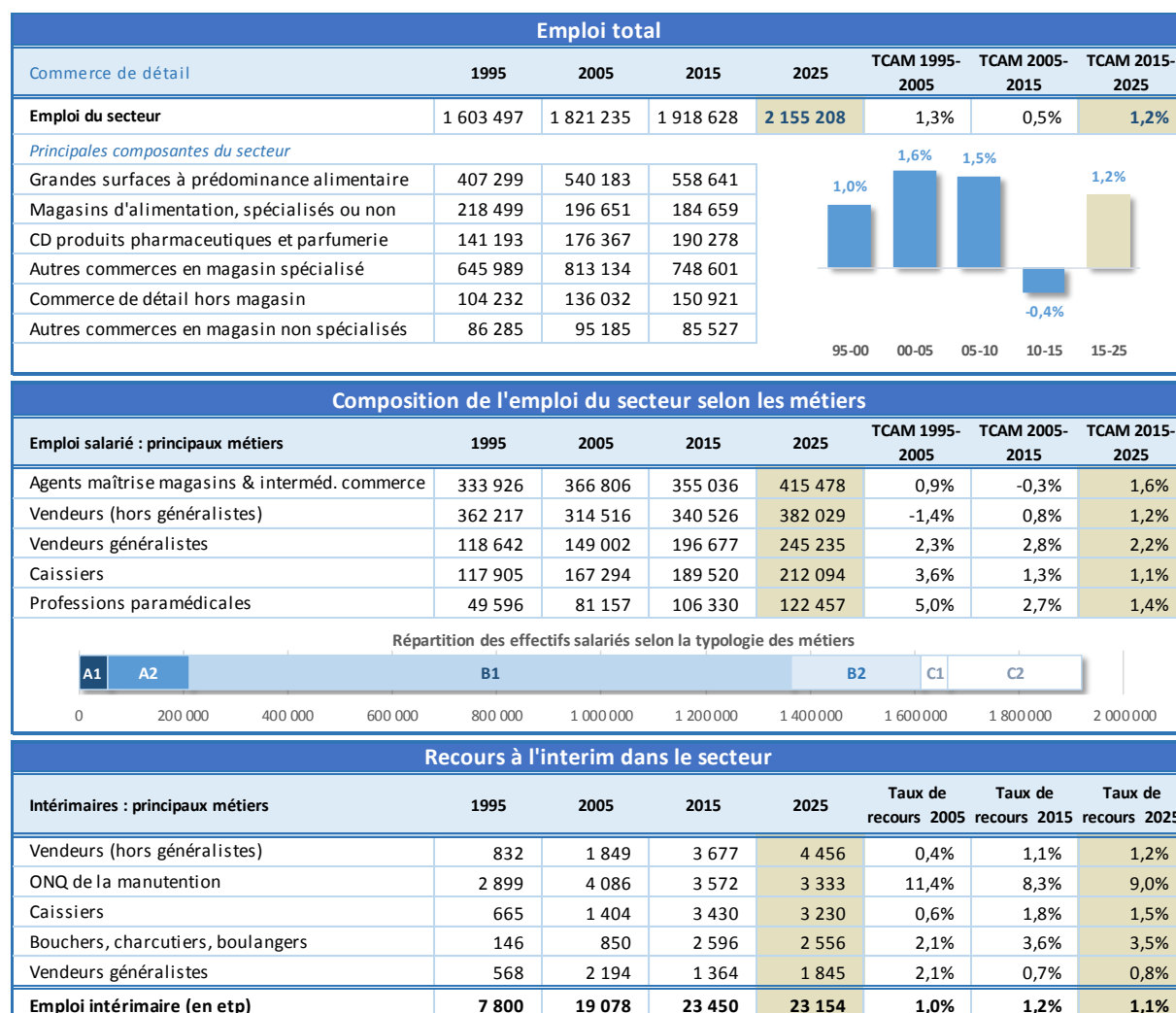
L'évolution du recours à l'intérim sur les métiers du secteur

Dans le commerce de gros, l'intérim se concentre sur les métiers de la fonction logistique dont le poids recule tendanciellement dans l'emploi du secteur. Le taux de recours à l'intérim pourrait continuer à progresser sur la plupart de ces métiers (ouvriers qualifiés et non qualifiés de la manutention, livreurs...) mais cette augmentation serait massivement compensée par la baisse des effectifs intérimaires dans les métiers des fonctions administratives.

En outre, on ne constaterait pas de développement du travail temporaire dans les fonctions commerciales, en raison notamment du caractère stratégique d'une maîtrise durable des relations commerciales.

Facteurs d'évolution		
<i>Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)</i>		Les perspectives de l'emploi dans le commerce interentreprises demeureraient fortement liées à la conjoncture de ses débouchés, dont le dynamisme serait insuffisant pour entraîner une forte croissance des effectifs. En outre, l'activité ne bénéficierait pas d'une dynamique d'internationalisation déjà largement réalisée, ni d'un élargissement significatif du périmètre d'intervention des grossistes.
<i>Mutations des processus de production (automatisation...)</i>		Les processus de production dans le commerce de gros se caractérisent par la conjonction de plusieurs fonctions stratégiques. Dans cet ensemble, la fonction commerciale devrait être renforcée dans les entreprises (augmentation de la part des salariés dans la fonction, montée en qualification des personnels) en écho aux stratégies des entreprises. La fonction logistique – plus intensive en emplois intérimaires – subirait en revanche un recul relatif lié à l'externalisation de la fonction auprès de prestataires spécialisés.
<i>Évolutions des formes d'emploi (contrats...)</i>		Dans le scénario retenu pour cet exercice, l'organisation des structures de la distribution professionnelle ne provoquerait pas d'intensification du recours à des formes d'emploi alternatives au salariat, du fait notamment des stratégies commerciales adoptées par les distributeurs qui imposent la maîtrise de la relation avec les clients.
<i>Modes de coordination ou de régulation (plateformes...)</i>		L'évolution des modes de régulation des marchés reposant sur des dispositifs informatiques connectés affecterait davantage le fonctionnement des marchés de biens échangés que les modes de fonctionnement du marché du travail dans ce secteur où les relations professionnelles et personnelles demeurent prépondérantes dans les processus de recrutement.

Le commerce de détail



Les perspectives de l'évolution de l'emploi sectoriel

Le commerce de détail rassemble les enseignes de la grande distribution généraliste et spécialisée, ainsi que les détaillants indépendants ou appartenant à différentes formes de réseaux (franchises, intégrés...).

Les perspectives d'évolution de l'emploi du secteur sont structurellement étroitement liées au dynamisme de la consommation des ménages, plutôt modérée ces dernières années. Dans le scénario adopté pour cet exercice de projection, la croissance de l'agrégat s'établirait à 1,4% par an en moyenne, conformément aux hypothèses formulées dans le scénario central du rapport « Les métiers en 2022 » Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications de France Stratégie (2015). De même, la progression de la productivité du travail pour l'ensemble des activités économiques resterait limitée à 0,8% par an en rythme annuel, soit une hausse légèrement plus faible qu'au cours de la décennie précédente. Sous ces hypothèses, la progression de l'emploi dans le commerce de détail s'élèverait à 1,2% en rythme annuel sur la période 2015-2025.

Les perspectives d'évolution de la composition de l'emploi

Si les concepts commerciaux sont susceptibles de connaître au cours des prochaines années de nombreuses innovations plus ou moins structurantes (positionnement des enseignes, services associés, localisation et architecture...), les processus de production du service commercial resteraient fortement intensifs en emploi. Dans un tel schéma, le salariat resterait largement majoritaire même si le nombre de chefs d'entreprises non-salariés progresse légèrement en raison du dynamisme sectoriel de la création d'entreprise (nouveaux concepts dans le commerce indépendant...).

La montée en puissance du commerce en ligne se poursuivrait dans la plupart des spécialités tandis que la diffusion des fonctions d'encaissement automatiques concernerait plutôt les secteurs en phase de structuration (développement de réseaux, modernisation de concepts qui adopteraient les process de la grande distribution...).

Comme les enseignes demeureraient fortement concentrées sur leur fonction commerciale, la proportion des personnels dans les métiers de la vente resterait largement majoritaire, le reste des effectifs étant constitué de personnels exerçant dans les services de la logistique et dans les fonctions administratives et de gestion.

Dans cet ensemble, les effectifs des métiers de l'encaissement diminueraient légèrement dans les grandes surfaces mais ce recul serait en partie compensé par la diffusion des schémas de la grande distribution dans les secteurs où domine encore le commerce indépendant.

Le nombre d'employés de libre-service serait également orienté à la baisse en écho à la progression de la polyvalence des différentes autres fonctions. Enfin, les métiers de bouche (bouchers, charcutiers, boulangers...) figurent également parmi les professions fortement représentées dans le secteur.

Enfin, les fonctions logistiques (ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention, chauffeurs-livreurs...) resteraient minoritaires car les enseignes maintiendraient leur politique d'externalisation de ces fonctions (livraisons à domicile, gestion des approvisionnements...) auprès de prestataires spécialisés.

L'évolution du recours à l'intérim sur les métiers du secteur

Dans le commerce de détail, le recours à l'intérim resterait limité par l'importance du nombre de salariés en CDD et à temps partiel. En effet, les besoins de flexibilité sont depuis longtemps réglés à l'aide de solutions alternatives qui sont historiquement foncièrement intégrées dans la culture sectorielle.

La part de personnel intérimaire dans l'emploi sectoriel resterait modeste (1,1% en 2025 contre 1,2% en 2015), le léger recul de l'indicateur s'expliquant par la progression de la part des personnels dans les métiers de la vente, qui font traditionnellement l'objet de peu de délégations. Dans ces professions commerciales, la part du travail temporaire dans l'emploi total pourrait toutefois dépasser 1% des effectifs pour les caissiers, les employés de libre-service et les vendeurs spécialisés.

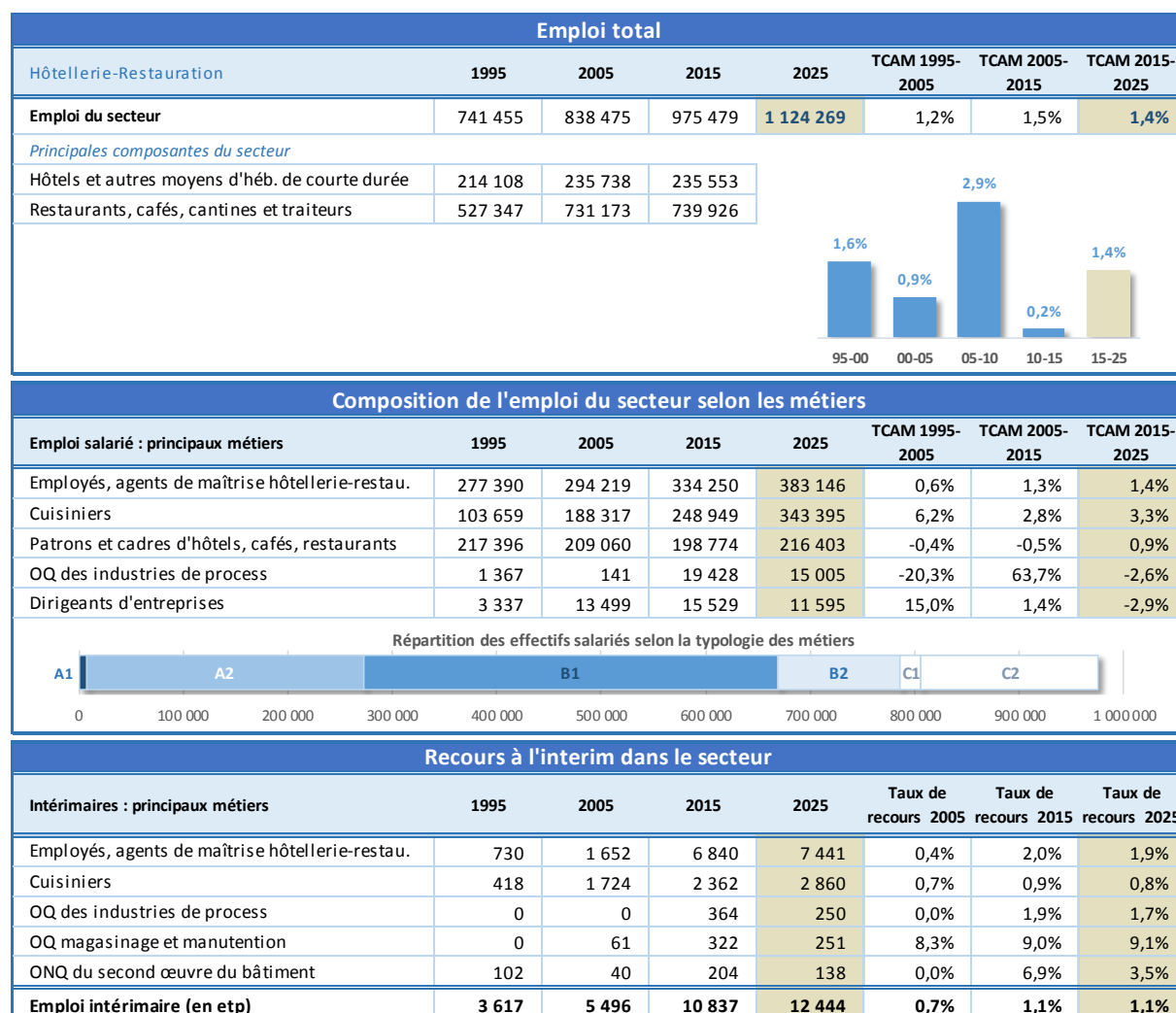
En termes relatifs, l'intérim se concentre toujours sur les métiers de la logistique dont le poids dans le secteur resterait modeste à l'horizon de la projection (6% des effectifs du secteur).

Enfin, l'intérim progresserait dans les métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement, précisément dans les métiers de bouche (bouchers, charcutiers, boulangers...). Dans cette catégorie

d'emplois, le taux de recours à l'intérim pourrait dépasser 3,5% des effectifs du métier, ce qui ne représenterait toutefois qu'environ 2 600 etp à l'horizon de la projection.

Facteurs d'évolution		
<i>Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)</i>		La progression des besoins de main d'œuvre dans le commerce de détail resterait contrainte par la dynamique modérée de la consommation des ménages à l'horizon de la projection (+1,4%). La réglementation sur les implantations commerciales constitue également un facteur qui limiterait la progression de l'emploi dans le secteur.
<i>Mutations des processus de production (automatisation...)</i>		Le dynamisme des opérateurs du secteur pour développer de nouveaux concepts commerciaux ne se traduirait pas par de profondes transformations de la composition de l'emploi : les métiers de la vente resteraient largement majoritaires. De même, la spécialisation croissante des enseignes et l'adoption de positionnements plus différenciés ne se traduit pas par une évolution significative des profils des vendeurs même si l'automatisation de la fonction d'encaissement limite la croissance des caissiers et le développement de la polyvalence réduit la part des employés de libre-service .
<i>Évolutions des formes d'emploi (contrats...)</i>		La flexibilité (adaptation de l'emploi à la courbe de charge des magasins, gestion des périodes de forte fréquentation...) est un critère essentiel de compétitivité des enseignes du commerce de détail. Le recours à des formes d'emplois flexibles (temps partiel, CDD, animateurs de vente...) alternatifs à l'intérim est traditionnellement bien installé dans le secteur. Si le dynamisme de la création de nouveaux concepts commerciaux se traduit par une progression du nombre d'indépendants, l'emploi salarié resterait la règle dans le secteur.
<i>Modes de coordination ou de régulation (plateformes...)</i>		Les modes de recrutement adoptés par les entreprises du commerce de détail continueraient à être fortement articulés sur les canaux traditionnels (face à face, réseaux professionnels et personnels...).

L'hôtellerie et la restauration



Les perspectives de l'évolution de l'emploi sectoriel

L'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est déterminé par la dynamique du tourisme privé et des voyages d'affaires, l'évolution du pouvoir d'achat et de la consommation des ménages et les préférences de consommation pour la restauration hors foyer et les services de loisirs.

Le contexte actuel (vague d'attentats, inondations...) est plutôt défavorable à l'activité touristique nationale. En dépit de cette inflexion contextuelle, la tendance au recours croissant à la restauration hors foyer devrait entretenir une légère hausse des effectifs du secteur dans les années à venir (+1,4% en moyenne par an sur la période 2015-2025).

Le secteur est toutefois fortement affecté par le développement de formes alternatives d'hébergement et de restauration. Les solutions proposées reposant sur l'économie collaborative, permettent de diminuer le coût pour le consommateur final et représentent une concurrence sérieuse vis-à-vis du secteur traditionnel de l'hôtellerie (location entre particuliers) et de la restauration (cuisine à domicile...).

Les perspectives d'évolution de la composition de l'emploi

Si les métiers du secteur ne devraient pas connaître d'évolutions dans leur structure, leur contenu semble toutefois poursuivre certaines transformations : les recettes de cuisine sont davantage imposées ; le fractionnement des tâches est croissant ; certaines étapes du processus de production se voient industrialisées.

En outre, peu de départs en fin de carrière sont à anticiper sur la période de projection. Cependant, le secteur se caractérise toujours par un important turnover, qui demande beaucoup de flexibilité.

Les premiers métiers du secteur (employés et agents de maîtrise, cuisiniers, patrons et cadres) sont essentiellement portés par les dynamiques du secteur de la restauration, tandis que l'hôtellerie subit une perte de vitesse.

- Les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration comme, par exemple, les serveurs et commis de restauration devraient voir leurs effectifs augmenter, suivant un taux de croissance annuel moyen de 1,4% entre 2015 et 2025, contre 1,3% pendant la période 2005-2015.
- Les effectifs de cuisiniers devraient, après une décennie de forte croissance (en moyenne 2,8% par an sur la période 2005-2015), soutenir leur progression et attendre 3,3% de croissance moyenne annuelle pour la période 2015-2025.
- La catégorie des patrons et cadres d'hôtels connaît une croissance modérée, portée en partie par le développement de l'entrepreneuriat hôtelier (gestion de gîtes...).

L'évolution du recours à l'intérim sur les métiers du secteur

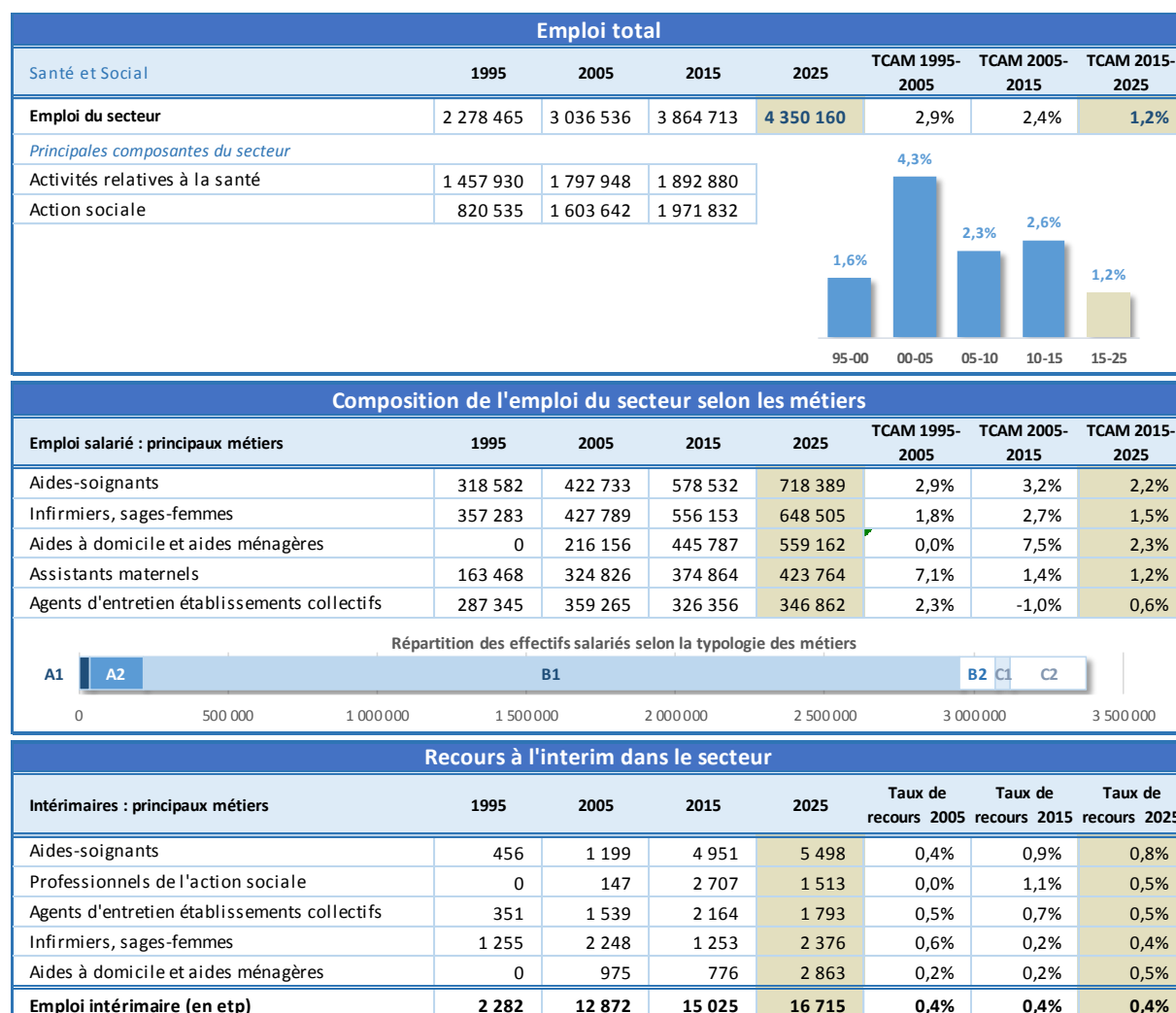
L'hôtellerie-restauration se caractérise généralement par son besoin de flexibilité, qui est satisfait par d'autres formes inscrites dans la culture du secteur : extras, emploi saisonnier, recours au temps partiel.

L'intérim était donc traditionnellement peu envisagé dans ce secteur. En revanche, il s'y est progressivement développé, principalement pour des besoins en ouvriers qualifiés ainsi qu'en employés. Le plus fort taux de recours à l'intérim concerne les ouvriers qualifiés (9% en 2015), qui ne représentent toutefois que très peu d'effectifs en volume, en raison de la prépondérance des contrats saisonniers et du faible volume d'ouvriers qualifiés de la manutention dans le secteur, qui externalise généralement ces fonctions.

En 2015, le taux global de recours à l'intérim était de 1,1%, ce qui représente 11 000 intérimaires sur les 975 000 salariés du secteur. Les principaux leviers de croissance pour l'intérim dans l'hôtellerie-restauration, pour la période 2015-2025, pourraient être les besoins en employés et agents de maîtrise ainsi qu'en cuisiniers. L'intérim pourrait devenir un moyen de pallier aux difficultés rencontrées dans le recrutement de professionnels des métiers de bouche.

Facteurs d'évolution		
<i>Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)</i>		Les effectifs globaux devraient maintenir une hausse raisonnable, principalement soutenue par le secteur de la restauration, tandis que la croissance des effectifs dans l'hôtellerie semble ralentir. En particulier, les besoins de main-d'œuvre en cuisiniers maintiennent une forte dynamique, mais sont confrontés à des tensions de recrutement.
<i>Mutations des processus de production (automatisation...)</i>		Dans le secteur de la restauration, l'industrialisation d'une partie de la production conduit à externaliser certaines tâches vers l'industrie de process, et la diffusion des chaînes de restauration a contribué à modifier le contenu des métiers.
<i>Évolutions des formes d'emploi (contrats...)</i>		L'activité se caractérise par un fort besoin de flexibilité. Des formes d'emploi adaptées (extras, temps partiel...) aux contraintes de fonctionnement se sont imposées dans les entreprises du secteur.
<i>Modes de coordination ou de régulation (plateformes...)</i>		Les plateformes en ligne d'hébergement entrent en concurrence avec l'hôtellerie. Le recours croissant à la livraison de repas à domicile pourrait également affecter les métiers d'agents de maîtrise dans la restauration.

Les activités sanitaires et sociales



Les perspectives de l'évolution de l'emploi sectoriel

La projection des effectifs à moyen terme formulée dans le scénario central proposé par France Stratégie table sur une inflexion de la croissance observée sur la période précédente : +0,8% entre 2015 et 2025 contre +1,5% entre 2005 et 2015 pour le seul secteur de la Santé.

Les évolutions démographiques et épidémiologiques continueront de soutenir la demande adressée au secteur, mais cette tendance sera contrebalancée par les politiques publiques de maîtrise des dépenses (tarification des établissements de santé, développement du secteur ambulatoire et optimisation des parcours de soins...), par une démographie médicale défavorable, et dans une moindre mesure par des gains de productivité (automatisation, numérisation).

En effet, dans ce secteur d'activité à haute intensité technologique, les pratiques sont appelées à évoluer considérablement en raison de la diffusion attendue de nombreuses innovations, comme la robotique, les objets connectés, l'intelligence artificielle. Ces technologies seront appliquées au diagnostic et la réalisation de soins médicaux et paramédicaux : objets connectés permettant un suivi et un dépistage à distance ; solutions robotiques pour les opérations chirurgicales, la préparation et la distribution en médicaments ou l'utilisation de dispositifs médicaux ; exosquelettes et outils de réalité augmentée pour la réhabilitation de patients ; préparation et distribution de médicaments...

La dématérialisation des relations avec les patients et les autres professionnels de santé sera favorisée par les déséquilibres de la démographie médicale et paramédicale, qui sont amenés à s'accroître : les nouvelles technologies de la santé vont permettre la mise en place de services de télémedecine, comme réponses aux déserts médicaux.

Les structures de santé, hospitalières comme de ville, vont devoir réaliser des investissements plus conséquents. La recherche d'économies d'échelle va soutenir la dynamique de concentration à l'œuvre dans le secteur. Dans le secteur hospitalier, les contraintes budgétaires croissantes vont conduire les établissements à réduire leurs coûts de personnels. Dans le secteur de ville, les professionnels exerceront de plus en plus dans des structures pluridisciplinaires, dotées de fonctions supports (accueil, administratif) et de moyens informatiques pour dématérialiser la relation avec les patients (publication des disponibilités, prises de rendez-vous, transmission de documents...).

Les politiques publiques vont pousser à augmenter les prises en charge réalisées en ville ou au domicile par rapport aux prises en charge hospitalières classiques (chirurgie ambulatoire, HAD...).

Les perspectives d'évolution de la composition de l'emploi

La combinaison des déterminants dans le secteur amène à envisager une croissance des effectifs qui reste assez soutenue (de l'ordre de 1,3% à 1,4% par an) chez les professions paramédicales qualifiées (IDE et paramédicaux spécialisés).

Malgré la robotisation et la numérisation du secteur, les processus soignants resteront à forte intensité d'emploi très qualifié (personnels médicaux, IDE, paramédicaux spécialisés : rééducateurs, manipulateurs d'électroradiologie...). Parallèlement, les effectifs devraient connaître une progression plus limitée chez les aides-soignants, les ASH et dans les fonctions supports (administratif, entretien...).

Facteurs d'évolution		
<i>Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)</i>		La croissance naturelle de l'activité soutenue par les facteurs démographiques et les arbitrages favorables des ménages pour la santé se traduirait par une croissance des effectifs qui serait toutefois légèrement modérée par la poursuite de la dynamique de concentration des établissements de santé et la mutualisation/externalisation des fonctions supports .
<i>Mutations des processus de production (automatisation...)</i>		La diffusion de nouvelles technologies (robotique, intelligence artificielle) pour la réalisation des soins médicaux (chirurgie...) et paramédicaux (réhabilitation, manipulation de patients...) pourrait faire évoluer considérablement les organisations soignantes, avec pour effet de réduire les besoins de main d'œuvre chez les personnels concourant aux soins les moins qualifiés .
<i>Évolutions des formes d'emploi (contrats...)</i>		Le redéploiement d'effectifs du secteur hospitalier (exerçant en majorité sous statut salarié) vers le secteur de la médecine de ville (exerçant en majorité sous statut libéral) pourrait accroître la part des personnels non-salariés. Cette dynamique serait toutefois en partie contrebalancée par la structuration de la médecine de ville (développement des maisons pluridisciplinaires de santé...) qui favoriserait le développement de l'exercice sous un mode salarié, notamment chez les médecins et les infirmiers.
<i>Modes de coordination ou de régulation (plateformes...)</i>		L'activité des professionnels de la santé sera sans doute fortement impactée par le développement d'outils numériques, dans deux directions : la mise en relation avec les patients/clients via des plateformes Internet (publication des disponibilités, prises de rendez-vous) et la télémedecine (pratique médicale à distance) grâce à l'utilisation d'objets connectés et des applications Internet (diagnostics, prévention, suivi à distance...).

L'évolution du recours à l'intérim sur les métiers du secteur

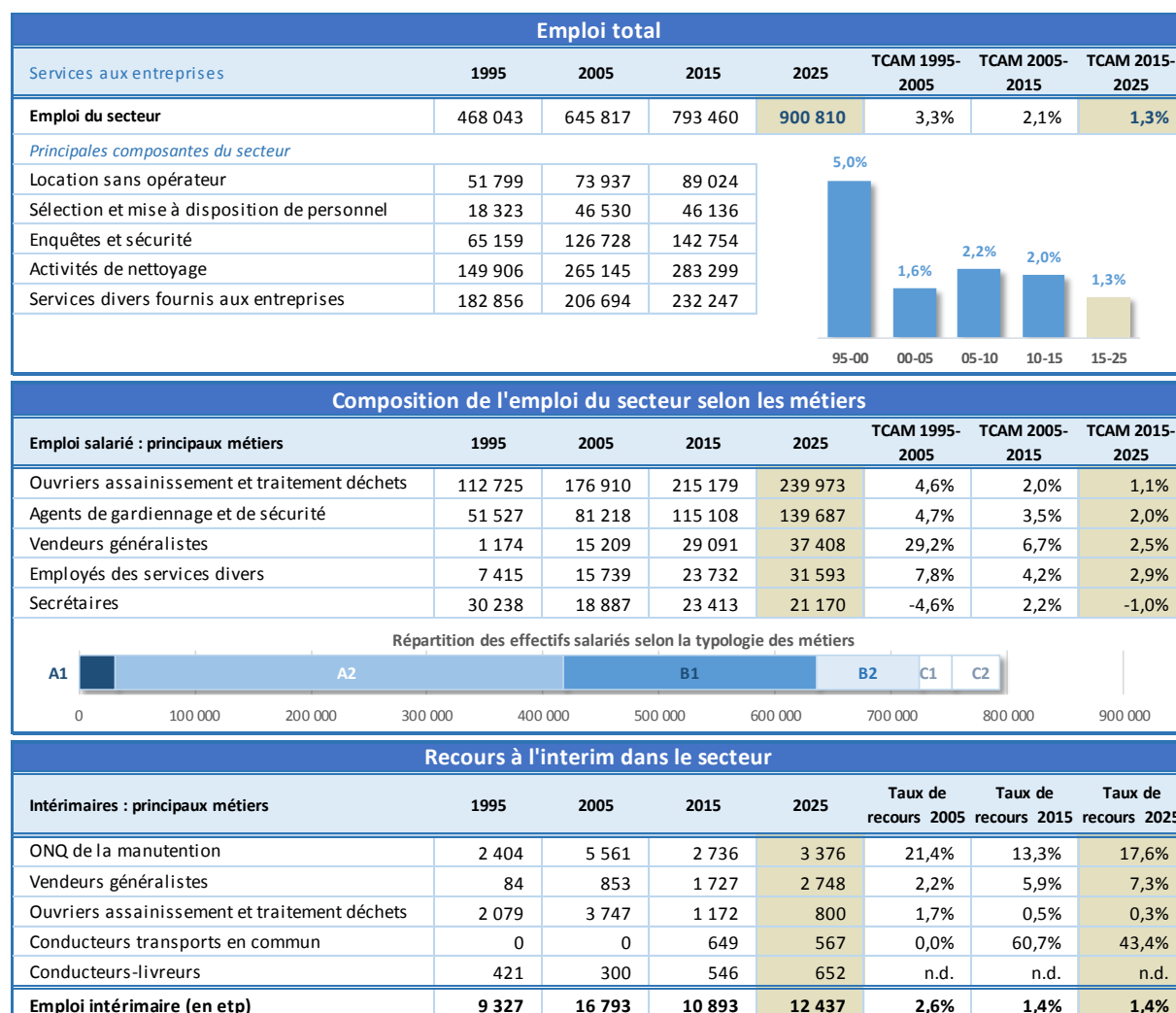
L'intérim pourrait poursuivre la pénétration de ce secteur dans lequel il représente une part marginale de l'emploi (0,4% en 2016). Il remplit toutefois un rôle stratégique dans ce secteur d'activité qui présente des besoins particuliers.

En effet, les structures de santé doivent garantir la continuité de service et la sécurité des soins, c'est pourquoi elles sont amenées, dans un contexte de turn-over élevé des personnels, à faire appel à du personnel intérimaire sur les métiers clés (médecins, IDE...). Par ailleurs, les ETT peuvent mettre à disposition des personnels de santé pour des besoins ponctuels ou spécifiques d'entreprises (assistance médicale d'urgence, infirmerie de santé au travail...).

La diffusion de l'intérim dans le secteur pourra s'appuyer sur la poursuite de la spécialisation, déjà assez avancée, des agences d'emploi, appuyée de plus en plus par des stratégies digitales. Toutefois, le potentiel de développement de l'intérim apparaît limité par les contraintes fortes sur la masse salariale en établissement de santé.

Facteurs de changement	Impacts dans ce secteur d'activité
Complexification des réglementations sociales	La complexification des réglementations sociales pourrait soutenir la demande d'intérim dans le secteur de la santé. En effet, l'intérim répond dans ce secteur à des besoins urgents sur du personnel très qualifié, avec des aspects réglementaires très prégnants (obligation de continuité de service...).
Allègement des cotisations sur les bas salaires	Les politiques d'allègement des cotisations sur les bas salaires pourraient avoir des effets limités sur la demande d'intérim dans ce secteur particulier, celui-ci étant positionné sur des niveaux de qualification plutôt élevés , généralement professions intermédiaires (besoin de personnels très recherchés sur le marché du travail).
Déséquilibres sur le marché du travail	Les pénuries de professionnels médicaux et paramédicaux vont probablement perdurer localement, malgré la très progressive réingénierie des diplômes et du cadre réglementaire des professions de santé. Ces pénuries représentent un levier fort de développement pour l'intérim au vu des besoins spécifiques du secteur (dépendance de l'activité des établissements vis-à-vis du personnel médical, obligation de continuité de service...).
Spécialisation de l'offre des ETT	La spécialisation des agences d'emploi déjà bien engagée sur ce secteur et ces métiers très spécifiques (professions réglementées...) devrait se poursuivre, ce qui constituera un levier important pour le développement de l'intérim.

Les services opérationnels aux entreprises



Les perspectives de l'évolution de l'emploi sectoriel

Le secteur des services opérationnels aux entreprises regroupe les entreprises de sécurité et de nettoyage ainsi que les activités de location sans opérateur, ou encore des services divers fournis à une clientèle professionnelle (laboratoires techniques, conditionnement à façon, secrétariat-traduction, routage, centres d'appels, organisation de foires et salons...).

Bien que bénéficiant déjà des choix réalisés par les entreprises utilisatrices d'externaliser ce type de prestations, le secteur conserve un potentiel de développement sur des prestations plus spécialisées ou plus élaborées (secteur public, spécialisation de prestations de nettoyage de sites sensibles...).

Les perspectives d'évolution de la composition de l'emploi

Les entreprises du secteur emploient dans l'ensemble une main d'œuvre peu qualifiée. L'emploi se polarise autour des métiers phares de ces activités, à savoir les agents de propreté (nommés dans cette nomenclature ouvriers assainissement et traitement déchets) et les agents de gardiennage et de sécurité.

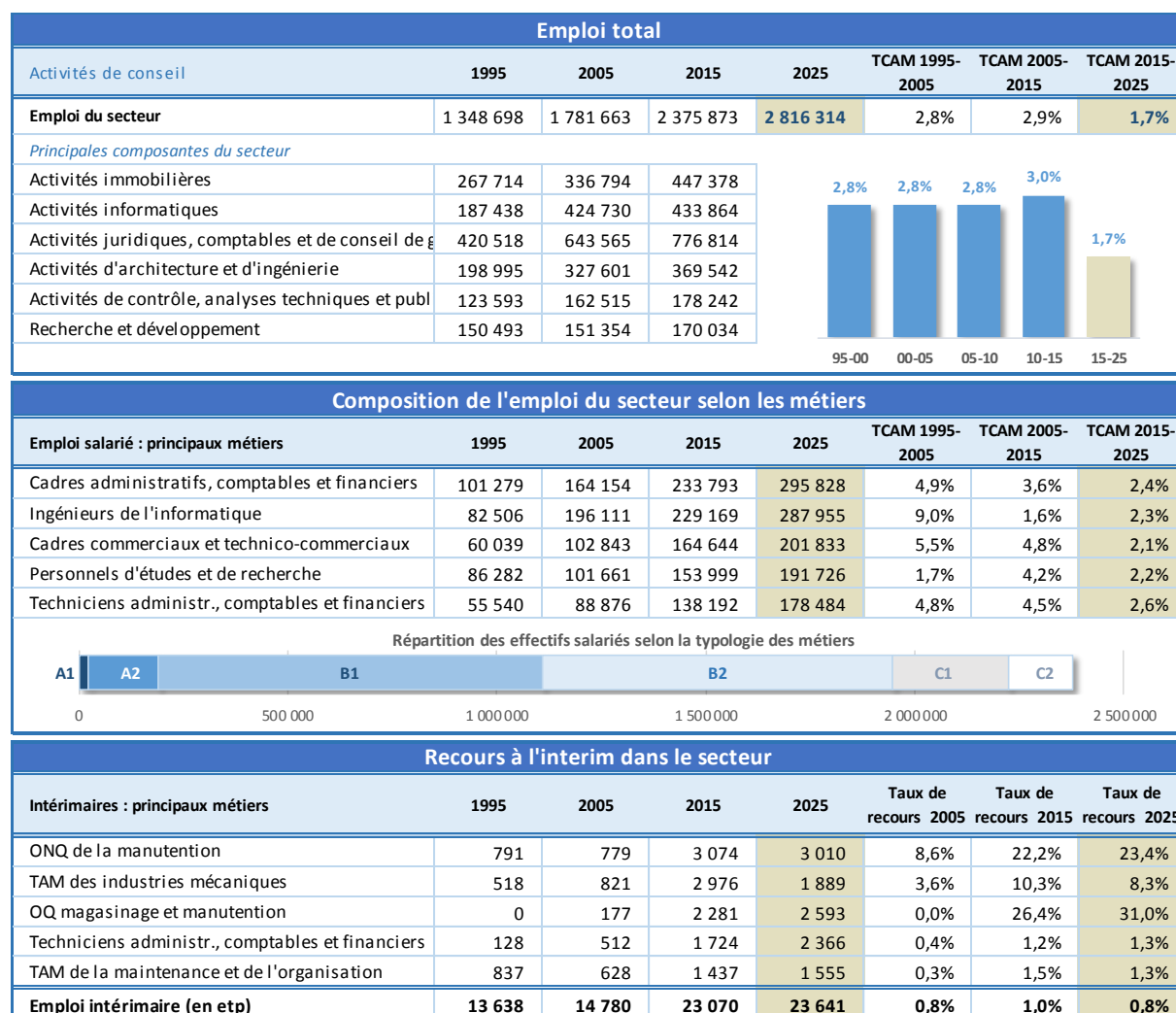
La demande de travail pour ces métiers est portée par les besoins des entreprises clientes et la conquête de nouveaux utilisateurs des services (commerces, administrations...).

L'évolution du recours à l'intérim sur les métiers du secteur

Pour les agents de nettoyage, la proportion de CDD (13%) et surtout la part de salariés à temps partiel (54%) limitent structurellement le recours à l'intérim puisque les entreprises de nettoyage assurent pour leur compte propre la gestion de la courbe de charge de l'activité. Chez les agents de gardiennage et de sécurité, la proportion de CDD atteint 10% et celle de salariés à temps partiel 13%.

Facteurs d'évolution		
<i>Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)</i>		La croissance des effectifs du secteur est portée par la dynamique de la demande de sécurité et d'entretien spécialisé des locaux professionnels. Le potentiel d'externalisation par les entreprises clientes de ces fonctions contribuerait ainsi à la croissance de l'emploi du secteur même si la trajectoire de croissance s'infléchirait assez nettement.
<i>Mutations des processus de production (automatisation...)</i>		Les mutations des processus de production auraient un impact assez modeste sur l'emploi dans ces activités toujours fortement intensives en emploi peu qualifié. Le développement de robots de nettoyage industriel pourra probablement venir modifier le contenu du travail des salariés sans pour autant venir se substituer au travail des employés. Sur le segment de la sécurité, le développement de la surveillance technologique pourrait également venir compléter les activités des personnels de gardiennage mais la demande pour du personnel de sécurité resterait soutenue (aéroports, hôtels, commerces, musées...).
<i>Évolutions des formes d'emploi (contrats...)</i>		Les modes de fonctionnement de ce marché de sous-traitance ne seraient pas bouleversés dans un secteur où la gestion de la flexibilité opérationnelle demeure massivement du ressort des opérateurs spécialisés. La part de contrats courts resterait élevée même si les formes (CDD, temps partiel...) pourraient évoluer en fonction de la réglementation et de la fiscalité.
<i>Modes de coordination ou de régulation (plateformes...)</i>		L'évolution de la régulation des marchés par le développement des nouvelles technologies pourrait continuer à affecter le fonctionnement de certains segments de marché de ce secteur comme les activités de secrétariat externalisé, de traduction ou de laboratoires photographiques. Il semble toutefois que ces activités ont déjà été assez fortement recomposées par ces évolutions (photographes, interprètes, traducteurs...).

Les services de conseil et d'assistance aux entreprises



Les perspectives de l'évolution de l'emploi sectoriel

Les services de conseil et d'assistance aux entreprises figurent comme l'activité qui présente le potentiel de création d'emplois le plus élevé pour la prochaine décennie, tant en termes absolus (+440 000 emplois à l'horizon 2025) que relatifs (+1,7% de croissance annuelle moyenne).

Dans cet ensemble, les activités immobilières et à un degré moindre d'architecture seraient portées par le regain d'activité constaté dans la construction, les activités informatiques par la poursuite de la diffusion du numérique et des réseaux, les activités juridiques par la nécessité de maîtriser un cadre réglementaire plus complexe, même chose pour les cabinets d'expertise comptable et le cadre fiscal et social.

Les activités de contrôle technique bénéficieraient simultanément de l'évolution de l'intensité technologique des matériels professionnels concernés par des contrôles et du renforcement des réglementations visant à protéger les consommateurs et les salariés.

Enfin, la croissance des effectifs dans les activités de Recherche & Développement serait portée par l'externalisation croissante des activités de R&D par les industriels comme par exemple, les CRO (Contract Research Organization) dans l'industrie pharmaceutique.

Pour autant, la progression des effectifs formulée à l'horizon 2025 serait sensiblement inférieure à la progression de l'emploi enregistrée au cours de la décennie précédente (+3,0%). Les hypothèses macroéconomiques qui traduisent une croissance peu dynamique à l'horizon 2025 expliquent pour l'essentiel cette inflexion dans la croissance des effectifs du secteur.

Les perspectives d'évolution de la composition de l'emploi

La hausse du niveau de qualification des salariés est particulièrement marquée dans cet ensemble d'activités fortement intensives en main d'œuvre très qualifiée. Parmi les facteurs contribuant à augmenter le niveau de qualification des personnels figurent la course technologique dans la plupart des domaines de recherche, le développement du travail en mode projet, le développement des outils informatiques et des technologies de communication qui ont contribué à supprimer de nombreuses postes de fonctions supports. Toutes les fonctions qualifiées voient leur effectif progresser, notamment les cadres administratifs, comptables et financiers, les ingénieurs de l'informatique, les cadres commerciaux ou encore les personnels d'études et de recherche.

L'évolution du recours à l'intérim sur les métiers du secteur

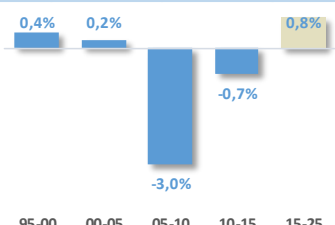
Le recours à l'intérim dans le secteur reste limité à quelques métiers du secrétariat et de certaines fonctions support. En 2015, on recensait environ 1% d'intérimaires dans ces activités, essentiellement d'une part, sur les métiers du magasinage et de la manutention, d'autre part, les techniciens administratifs, comptables et financiers.

Le développement des plateformes est déjà massivement intégré dans un secteur où le nombre d'indépendants est structurellement très élevé, tout comme la capacité à manipuler les outils de télécommunications ou encore la nécessité de conclure des partenariats interentreprises (réseaux informels de consultants, de développeurs informatiques et de spécialistes des relations publiques...).

Facteurs d'évolution		
<i>Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)</i>		Malgré une franche inflexion imputable au manque de dynamisme de la croissance économique, le secteur des services de conseil et assistance aux entreprises demeure l'activité la plus dynamique sur le front de la création d'emplois (+440 000 au cours de la prochaine décennie). Les déterminants de cette progression résident dans la fragmentation des processus de production et de conception des biens et services. En effet, dans ce schéma de division cognitive du travail, l'optimisation des modes de fonctionnement des entreprises consiste à mobiliser les compétences complémentaires des prestataires sur leur domaine de spécialisation.
<i>Mutations des processus de production (automatisation...)</i>		Les mutations des processus de production sont permanentes et facilitées par l'absence de capital immobilisé dans la plupart des activités de cet ensemble. Ces évolutions se traduisent par la poursuite de la part des personnels hautement qualifiés dans la majorité des domaines d'activité. L'adoption de processus de production formalisés consécutive à la concentration des activités (cabinets d'expertise-comptable par exemple) permet toutefois à certains métiers de bénéficier d'une augmentation de leurs effectifs (techniciens comptables...).

Évolutions des formes d'emploi (contrats...)		Le fonctionnement en indépendant est historiquement massivement installé dans le secteur (consultants freelance, architectes...). La diffusion du statut d'autoentrepreneur a fortement stimulé la création d'entreprise et le fonctionnement sous statut d'indépendant.
Modes de coordination ou de régulation (plateformes...)		Le recours aux plateformes d'intermédiation entre opérateurs est déjà massivement intégré dans le secteur, notamment pour la recherche de clients ou de partenaires. Ce créneau apparaît déjà fortement concurrencé et protéiforme (réseaux sociaux professionnels, sites institutionnels...).

Banques, assurances et télécommunications

Emploi total							
Activités financières, télécommunications	1995	2005	2015	2025	TCAM 1995-2005	TCAM 2005-2015	TCAM 2015-2025
Emploi du secteur	1 201 941	1 238 315	1 028 774	1 114 855	0,3%	-1,8%	0,8%
<i>Principales composantes du secteur</i> 							
Intermédiation financière	431 341	475 251	448 520				
Assurance et auxiliaires financiers et d'assurance	292 410	304 608	307 616				
Activités de poste et de courrier	302 825	247 961	237 123				
Télécommunications	175 365	36 584	35 516				
Composition de l'emploi du secteur selon les métiers							
Emploi salarié : principaux métiers	1995	2005	2015	2025	TCAM 1995-2005	TCAM 2005-2015	TCAM 2015-2025
Employés et techniciens de la banque	240 686	257 262	237 469	226 887	0,7%	-0,8%	-0,5%
Employés admin. fonction publique (cat. C)	234 190	232 210	157 428	163 083	-0,1%	-3,8%	0,4%
Cadres de la banque	85 899	130 580	134 162	186 211	4,3%	0,3%	3,3%
Employés et techniciens des assurances	75 934	106 447	122 319	143 330	3,4%	1,4%	1,6%
Cadres des assurances	53 310	59 690	64 613	78 625	1,1%	0,8%	2,0%
<i>Répartition des effectifs salariés selon la typologie des métiers</i> 							
Recours à l'interim dans le secteur							
Intérimaires : principaux métiers	1995	2005	2015	2025	Taux de recours 2005	Taux de recours 2015	Taux de recours 2025
Employés et techniciens de la banque	876	2 718	4 672	3 970	0,8%	2,0%	1,7%
Employés admin. fonction publique (cat. C)	1 299	1 123	2 414	2 209	0,5%	1,5%	1,4%
ONQ de la manutention	139	303	793	1 011	7,4%	9,9%	15,6%
Cadres administratifs, comptables et financiers	0	78	741	556	0,0%	1,7%	1,1%
Techniciens administr., comptables et financiers	0	16	588	342	0,0%	4,0%	2,4%
Emploi intérimaire (en etp)	6 007	9 374	10 536	10 578	0,8%	1,0%	0,9%

Les perspectives de l'évolution de l'emploi sectoriel

Bien que marqués par la crise de la fin des années 2000, les secteurs des activités financières et des télécommunications devraient voir leurs effectifs s'accroître au cours de la prochaine décennie.

Les activités de télécommunications continuent de bénéficier d'une demande croissante. Cependant, le dynamisme de l'emploi pâtit de la baisse du nombre d'opérateurs et de la poursuite des gains de productivité.

Les activités des assurances et des mutuelles profitent d'une hausse de la demande, liée à plusieurs facteurs. Au niveau réglementaire, l'obligation pour les entreprises d'adopter une mutuelle santé obligatoire dans les entreprises a permis d'étendre le rayon des produits assurantiels comme les complémentaires santé. En outre, le vieillissement de la population participe du renforcement de la demande dans ce secteur. Ces évolutions permettent de contrebalancer les effets dépressifs sur l'emploi de la recherche de pistes d'amélioration de la productivité dans le secteur au travers d'importantes réorganisations dans la plupart des grands réseaux d'assurances et dans les mutuelles.

Le secteur bancaire a été fortement impacté par la crise financière de 2008. La baisse du niveau des taux d'intérêt a toutefois permis au secteur de relancer son activité dans un contexte fortement encadré des pratiques bancaires.

Dans l'ensemble, les secteurs des activités financières et des télécommunications devraient connaître une augmentation de leurs effectifs, toutefois inférieure à celle envisagée dans les autres services marchands. Les efforts de rationalisation et la nécessité de réaliser des gains de productivité contraignent en effet la croissance des effectifs.

Les perspectives d'évolution de la composition de l'emploi

L'évolution de la composition de l'emploi est en grande partie liée à la montée du niveau de technicité nécessaire à l'exercice des activités financières. La réglementation joue un rôle essentiel dans cette évolution, dès lors que les accords internationaux et le droit de l'Union Européenne tendent vers une hausse des exigences en matière de stabilité et de transparence financière. En outre, la recherche conjointe de sécurité et de rentabilité mène à une hausse de la technicité des produits financiers.

Ainsi, dans cette perspective de rationalisation des modes de fonctionnement, le back office (développement de produits, contrôle et support) s'organise autour de pôles de plus en plus spécialisés. Sur le front office (activités commerciales), le personnel doit maîtriser une gamme de produits élargie et davantage évolutive. L'accent est ainsi mis sur la relation client, tandis que de nombreuses tâches se voient automatisées ou externalisées.

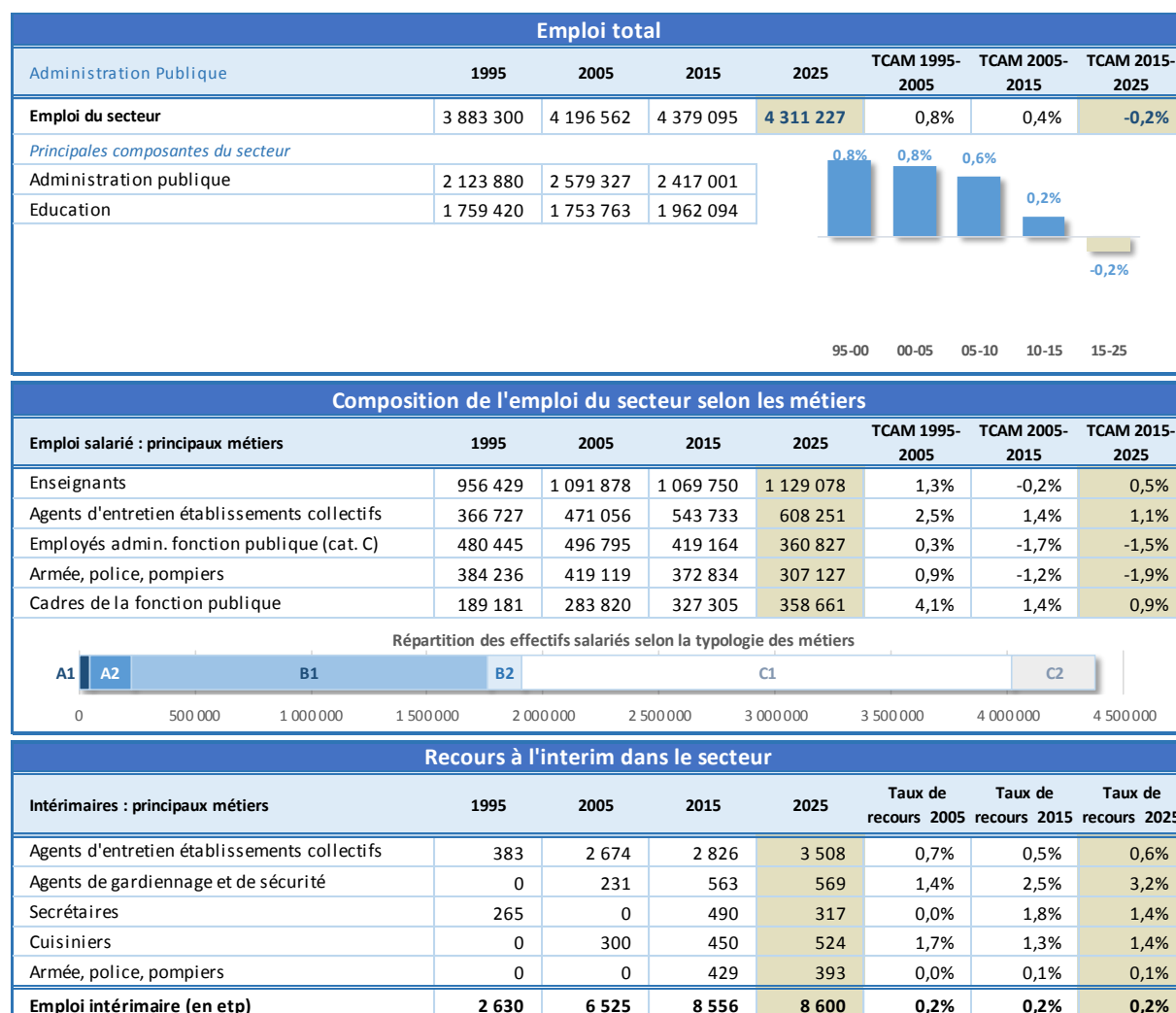
Après un ralentissement des recrutements de cadres en raison de la crise économique et financière au cours de la dernière décennie, le taux de croissance annuel moyen des effectifs devrait progressivement revenir à des taux similaires à ceux connus entre 1995 et 2005. Pour la période 2015-2025, ces taux devraient atteindre 3,3% pour les cadres de la banque et 2,0% pour leurs homologues des assurances. La progression devrait être plus modérée pour les effectifs de techniciens en assurance, avec un taux de croissance annuel moyen de 1,6%. Les effectifs d'employés et techniciens de la banque ont diminué de 0,8% en moyenne par an entre 2005 et 2015. Cette diminution devrait se poursuivre, avec une baisse annuelle de 0,5% en moyenne pour la période 2015-2025. Enfin, les effectifs d'employés administratifs de la fonction publique (catégorie C) correspondent au personnel fonctionnaire de la Poste.

L'évolution du recours à l'intérim sur les métiers du secteur

Le taux de recours à l'intérim dans le secteur demeure assez faible, et les personnels temporaires ne représentent que 0,8% des équivalents temps-plein dans l'ensemble du secteur. Les délégations concernent principalement des postes d'employés, techniciens et employés administratifs. La proportion de personnel délégué resterait également modeste chez les employés et techniciens de la banque, et les employés administratifs. Une proportion également modeste de cadres administratifs fait l'objet de délégations auprès d'ETT. Il s'agit, pour l'essentiel, de solutions extérieures de conseil spécialisé.

Facteurs d'évolution		
<i>Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)</i>		L'emploi dans les activités financières et télécommunications, pénalisé par la crise de la fin des années 2000, bénéficie de la reprise d'activité de ces secteurs. La progression des effectifs reste toutefois assez faible, et se concentre principalement sur les professions de cadres de la banque et des assurances.
<i>Mutations des processus de production (automatisation...)</i>		La rationalisation de la production et de la distribution de services financiers conduit à une centralisation des activités de back office et une diversification des activités de front office. L'automatisation et l'externalisation de nombreuses tâches administratives participent également d'une nouvelle organisation des activités du secteur.
<i>Évolutions des formes d'emploi (contrats...)</i>		Les formes d'emploi dans ce secteur à faible turnover se concentrent sur les contrats à durée indéterminée (seulement 4% de CDD) et 11% de personnels à temps partiel. Certains métiers des activités financières (gestionnaires privés de patrimoine...) sont massivement exercés en indépendant.
<i>Modes de coordination ou de régulation (plateformes...)</i>		Les plateformes sur les métiers techniques de la banque et de l'informatique sont installées depuis plusieurs années.

Le secteur public



Les perspectives de l'évolution de l'emploi sectoriel

L'emploi dans le secteur public, qui regroupe les services de l'État et des collectivités territoriales (l'emploi dans le secteur hospitalier est, pour sa part, traité dans la section « santé ») devrait connaître un repli d'ici à 2025.

En effet, le secteur dépend fortement de la situation des finances publiques. Si la période de contraction budgétaire venait à se prolonger, le non-remplacement d'une partie significative des départs à la retraite devrait par conséquent affecter négativement l'emploi public.

Le scénario adopté par France Stratégie (« Les métiers en 2022 », 2015) prévoit, dans cette perspective, qu'un départ en fin de carrière sur sept ne serait pas remplacé sur la décennie 2012-2022.

Les perspectives d'évolution de la composition de l'emploi

Au sein de ce secteur contraint par l'ajustement de la dépense publique, les perspectives d'évolution sont toutefois disparates. Les effectifs d'enseignants devraient connaître une croissance modérée, après une décennie marquée par le remplacement partiel des départs à la retraite. La tendance à la hausse de l'emploi de cadres de la fonction publique (catégorie A) devrait se poursuivre, car les

missions réalisées dans le cadre de l'action de l'État nécessitent des expertises de plus en plus pointues.

Les effectifs d'employés de l'administration devraient poursuivre la tendance de fond amorcée dans les années 2000, soit une stagnation pour les personnels de catégorie B et d'une baisse pour les fonctionnaires de catégorie C. De même, la tendance peu favorable des effectifs dans les métiers de l'armée, de la police et des pompiers devrait se maintenir.

Enfin, les fonctions périphériques, qui s'adaptent à l'évolution de l'activité (soutenue par le secteur de l'enseignement), devraient connaître une hausse de leurs effectifs.

L'évolution du recours à l'intérim sur les métiers du secteur

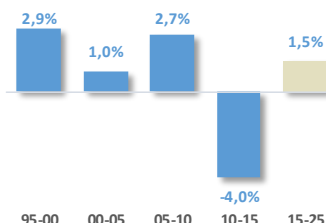
La possibilité de recourir à l'intérim a été pleinement ouverte au secteur public suite à la loi du 3 août 2009. Cependant, le recours à cette forme de travail reste très modeste, et devrait rester stable à l'horizon 2025. La plupart des professions de l'administration sont en effet exercées par des agents titulaires ou contractuels (CDD généralement d'un minimum d'un mois, pouvant s'étendre jusqu'à 3 ans).

L'intérim reste une solution peu reconnue par les administrations publiques, et s'adresse principalement à quelques fonctions périphériques liées aux fluctuations de l'activité (par exemple, en gardiennage et sécurité). En outre, la culture du secteur et ses modes de régulation ne favorisent pas le développement de l'intérim.

Facteurs d'évolution		
<i>Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)</i>		Les effectifs du secteur public devraient diminuer, en corrélation avec l'activité, d'ici à 2025. Cette baisse ne concerne toutefois pas les enseignants, les cadres de l'administration publique et les fonctions périphériques.
<i>Mutations des processus de production (automatisation...)</i>		Le secteur a bénéficié de gains de productivité significatifs liés à la diffusion de processus informatisés dans de nombreuses administrations. Cette tendance devrait se poursuivre dans les années à venir. Elle s'accompagne d'une hausse de la qualification de la main-d'œuvre.
<i>Évolutions des formes d'emploi (contrats...)</i>		L'intérim est encore peu diffusé dans le secteur public, qui est toutefois en recherche d'une flexibilité accrue. Le travail temporaire pourrait bénéficier à moyen terme d'une évolution de la réglementation permettant une fluidité accrue des personnels entre statut public et privé.
<i>Modes de coordination ou de régulation (plateformes...)</i>		Pas de modification majeure attendue.

Services et associations

Emploi total							
Services, associations	1995	2005	2015	2025	TCAM 1995-2005	TCAM 2005-2015	TCAM 2015-2025
Emploi du secteur	1 335 473	1 618 879	1 506 059	1 740 796	1,9%	-0,7%	1,5%
<i>Principales composantes du secteur</i>							
Activités récréatives, culturelles et sportives	363 394	561 468	609 308		2,9%		
Services personnels et domestiques	667 208	932 749	611 594		1,0%	2,7%	
Activités associatives	304 871	352 073	285 156			-4,0%	



Composition de l'emploi du secteur selon les métiers							
Emploi salarié : principaux métiers	1995	2005	2015	2025	TCAM 1995-2005	TCAM 2005-2015	TCAM 2015-2025
Professionnels des arts et spectacles	120 605	172 015	201 927	271 484	3,6%	1,6%	3,0%
Coiffeurs, esthéticiens	150 923	197 712	185 354	229 930	2,7%	-0,6%	2,2%
Employés de maison	201 322	236 428	163 373	172 098	1,6%	-3,6%	0,5%
Professionnels action culturelle et sportive	56 701	84 872	91 029	104 856	4,1%	0,7%	1,4%
Aides à domicile et aides ménagères	0	166 009	63 765	66 504	0,0%	-9,1%	0,4%



Recours à l'interim dans le secteur							
Intérimaires : principaux métiers	1995	2005	2015	2025	Taux de recours 2005	Taux de recours 2015	Taux de recours 2025
Techniciens de l'informatique	0	0	1 267	870	0,0%	6,3%	4,3%
Professionnels des arts et spectacles	97	2 037	1 034	1 629	1,7%	0,5%	0,6%
Coiffeurs, esthéticiens	0	98	983	584	0,1%	0,5%	0,3%
ONQ de la manutention	80	516	946	686	2,2%	21,2%	15,5%
OQ de la peinture et finition des bâtiments	0	0	767	592	0,0%	22,6%	14,2%
Emploi intérimaire (en etp)	3 245	11 763	11 367	12 013	0,7%	0,8%	0,7%

Les perspectives de l'évolution de l'emploi sectoriel

L'évolution de l'emploi dans le domaine des services divers et associations est tributaire de la dynamique des divers secteurs qui le composent. À cet égard, après une baisse marquée par 4% de diminution moyenne de l'emploi entre 2010 et 2015, les principales composantes du secteur devraient soutenir une dynamique positive de l'emploi.

Parmi ces composantes, les activités récréatives, culturelles et sportives, qui ont pu maintenir la croissance de leurs effectifs entre 2005 et 2015, devraient continuer à bénéficier de tendances de fond (développement des activités culturelles et de loisir) favorables à la croissance de l'emploi dans la décennie suivante. En outre, les effectifs des services personnels et domestiques devraient à nouveau croître en conséquence de l'évolution de la composition de la population active (transformation des modes de cohabitation et de prise en charge des enfants) et inactive (vieillesse de la population).

Les perspectives d'évolution de la composition de l'emploi

L'emploi du domaine resterait très diversifié. Parmi les métiers qui le composent, les professions liées à l'activité culturelle et sportive devraient se développer. Les professionnels des arts et spectacles devraient voir leurs effectifs progresser de 3% en moyenne par an, ce qui se rapproche à nouveau de la tendance connue entre 1995 et 2005 (+3,6% de croissance moyenne de l'emploi par

an). Cette croissance devrait être soutenue par l'augmentation de la demande d'activités culturelles et de loisirs qui est également bénéfique, dans une moindre mesure, aux professionnels de l'activité culturelle et sportive (1,4% de croissance moyenne des effectifs estimée entre 2015 et 2025), étant entendu que les perspectives de pénétration de l'intérim dans ce domaine restent très limitées.

En parallèle, les autres métiers des services concernés devraient connaître une dynamique assez positive. Après une période défavorable à leur activité, les effectifs d'aides à domicile et d'employés de maison devraient respectivement croître de 0,4% et 0,5% en moyenne par an. Les coiffeurs et esthéticiens devraient voir leurs effectifs augmenter plus nettement (2,2% en moyenne par an) du fait de l'augmentation de la demande dans ce secteur. Sur ce segment, la concurrence des autoentrepreneurs limite structurellement le développement des autres formes d'emploi.

L'évolution du recours à l'intérim sur les métiers du secteur

Le recours à l'intérim est traditionnellement assez faible dans le domaine, qui se caractérise notamment par un recours à d'autres formes de travail (temps partiel et multiactivité, intermittence du spectacle...). L'intérim se concentre principalement sur les métiers périphériques au cœur d'activité (manutention, peinture et finition des bâtiments) et ne devrait pas connaître d'évolution notable dans le scénario proposé.

Facteurs d'évolution		
Perspectives de croissance des effectifs (débouchés...)		Les services divers et activités associatives devraient connaître une nette croissance liée à la progression de la demande en loisirs et activités culturelles, mais aussi à l'évolution de la démographie et aux arbitrages favorables des ménages pour ces activités.
Mutations des processus de production (automatisation...)		L'évolution des technologies de l'information devrait élargir la diffusion et faciliter la production de contenus culturels et de loisirs. L'accessibilité de ces nouveaux modes de création contribue à l'évolution des formes d'emploi alternatives.
Évolutions des formes d'emploi (contrats...)		La multiactivité caractérise largement les services à la personne et les activités récréatives, particulièrement en début de carrière. Elle se manifeste par le cumul de différents métiers et par la variété des statuts appliqués (salarial, indépendance, intermittence).
Modes de coordination ou de régulation (plateformes...)		Le développement de plateformes (de travail « à la demande », de services...) semble défavorable à l'intérim et aux autres formes d'emplois traditionnelles dans ce secteur. Les services aux ménages sont particulièrement perméables à la montée en puissance de ces nouvelles formes de coordination.

Assainissement

Emploi total							
Assainissement	1995	2005	2015	2025	TCAM 1995-2005	TCAM 2005-2015	TCAM 2015-2025
Emploi du secteur	45 880	101 305	155 774	177 600	8,2%	4,4%	1,3%
Principales composantes du secteur							
Assainissement, voirie et gestion des déchets	45 880	101 305	155 774				
Composition de l'emploi du secteur selon les métiers							
Emploi salarié : principaux métiers	1995	2005	2015	2025	TCAM 1995-2005	TCAM 2005-2015	TCAM 2015-2025
Ouvriers assainissement et traitement déchets	12 493	24 202	41 339	45 218	6,8%	5,5%	0,9%
Conducteurs routiers	5 965	16 791	28 438	28 461	10,9%	5,4%	0,0%
TAM de la maintenance et de l'organisation	920	7 979	7 705	12 675	24,1%	-0,3%	5,1%
Agents administratifs divers	368	217	5 216	1 031	-5,2%	37,4%	-15,0%
Employés de la comptabilité	319	979	4 922	1 411	11,9%	17,5%	-11,7%
Répartition des effectifs salariés selon la typologie des métiers							
Recours à l'interim dans le secteur							
Intérimaires : principaux métiers	1995	2005	2015	2025	Taux de recours 2005	Taux de recours 2015	Taux de recours 2025
Ouvriers assainissement et traitement déchets	1 150	2 684	6 734	8 165	13,2%	16,3%	15,8%
Conducteurs routiers	132	461	1 353	2 019	1,5%	4,8%	5,3%
Agents de gardiennage et de sécurité	0	0	717	335	0,0%	75,5%	81,1%
ONQ de la manutention	127	133	530	480	0,0%	14,3%	14,1%
ONQ de la mécanique	104	163	316	158	100,0%	43,7%	20,4%
Emploi intérimaire (en etp)	2 366	3 974	10 983	11 994	3,9%	7,1%	6,8%

3. Les conséquences sur les métiers et le profil des intérimaires

Les projections de l'emploi total et de l'emploi intérimaire dans les 60 secteurs d'activité sont examinées dans cette troisième partie sous l'angle des métiers exercés.

Une première lecture peut être réalisée sur les catégories socioprofessionnelles regroupées, notamment parce que cet angle permet d'éclairer le différentiel de trajectoire de l'emploi intérimaire d'une part, dans les catégories d'emplois surreprésentées dans le tertiaire (employés, cadres, professions intermédiaires), d'autre part, entre les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés.

Une approche complémentaire est fournie par l'entrée selon la typologie des métiers définie dans la seconde partie de l'étude et qui présente la particularité d'avoir été bâtie sur la base de données portant spécifiquement sur le recours au travail temporaire.

Enfin, l'agrégation des résultats sectoriels permet d'examiner les résultats de la projection du point de vue des profils des salariés concernés, en particulier, selon l'âge des personnels intérimaires.

1. Les projections de la demande d'emploi intérimaire

Les projections de l'emploi intérimaire en 2025 sont directement déduites de l'agrégation des résultats des trajectoires sectorielles présentées dans la deuxième section de cette phase de l'étude consacrée à la prospective.

Analyse des projections de l'emploi salarié

Un retour sur la composition de l'emploi total apporte des éléments particulièrement éclairants sur l'exercice de projection. En effet, l'estimation des effectifs (emploi total) projetés selon le croisement entre les catégories socioprofessionnelles regroupées et les grands secteurs d'activité souligne les caractéristiques spécifiques de l'économie nationale.

Les projections soulignent la poursuite de la dynamique de tertiairisation de l'économie. Parmi les catégories d'emploi les plus dynamiques figurent les cadres des services aux entreprises, les employés et professions intermédiaires des services sanitaires et sociaux.

En particulier, ces résultats soulignent l'intensification de l'orientation tertiaire de l'économie nationale, la part croissante des activités de services sanitaires et sociaux, le maintien de la progression tendancielle des autres activités de services aux particuliers (commerce de détail, hôtellerie-restauration...), la poursuite du mouvement de longue période de réduction de l'emploi agricole qui n'est pas compensée par la dynamique de l'emploi dans les industries agroalimentaires, enfin le recul des effectifs dans l'industrie manufacturière.

À l'inverse, la dynamique de désindustrialisation pénaliserait fortement l'emploi industriel, à l'exception des ingénieurs et cadres de l'industrie, qui représenteraient désormais près de la moitié de l'emploi sectoriel dans certaines spécialités d'industries de pointe. En particulier, cela ramène le poids des ouvriers dans l'emploi total à 18,7% en 2025 contre 20,1% actuellement. Enfin, la situation plus favorable du secteur de la construction s'explique en partie par un effet de rattrapage d'une position défavorable dans le cycle de conjoncture.

Composition de l'emploi total en 2025 dans le scénario tendanciel

	Agriculture et IAA	Industrie	Construction	Transport, logistique et commerce de gros	Commerce de détail, hôtellerie, restauration	Services aux entreprises	Administration, santé, social	Ensemble
Agriculteurs	370 767	1 083	5 068	1 181	4 544	8 422	1 591	392 657
Indépendants, chefs d'entreprises	74 861	78 963	394 728	231 879	504 912	286 320	214 796	1 786 459
Cadres	65 888	570 644	116 972	423 113	217 980	1 790 566	1 833 909	5 019 071
Professions intermédiaires	156 467	737 090	275 377	657 912	576 916	1 141 982	3 412 090	6 957 834
Employés	101 495	127 798	93 492	424 795	1 522 378	1 162 892	4 433 145	7 865 995
Ouvriers qualifiés	299 054	711 839	659 982	866 347	375 330	224 382	318 136	3 455 070
Ouvriers non qualifiés	297 008	283 590	170 179	195 094	77 417	395 015	188 516	1 606 819
Ensemble	1 365 540	2 511 007	1 715 798	2 800 320	3 279 477	5 009 579	10 402 183	27 083 905

Projections Quadrat-études, 2016

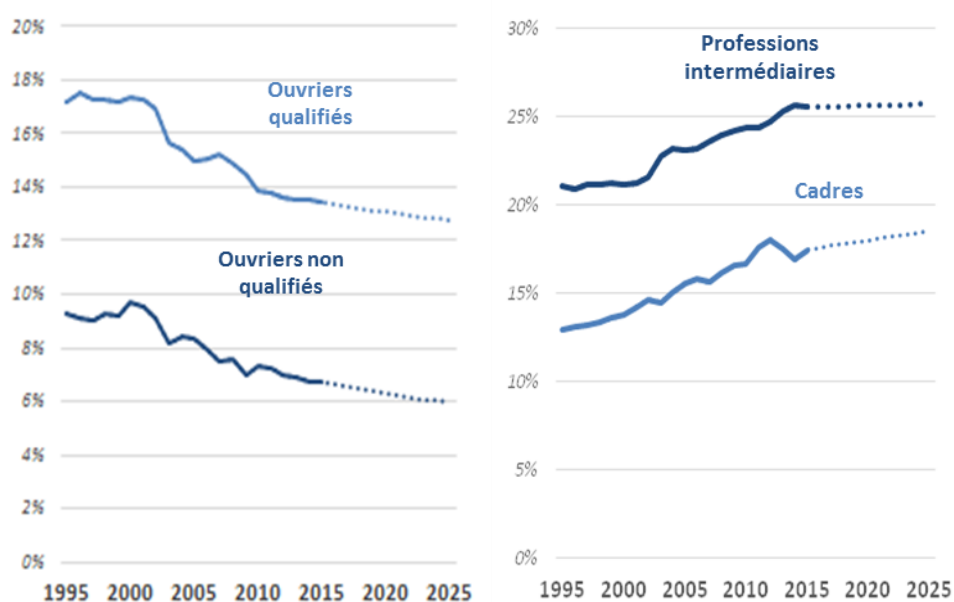
Variation de l'emploi total entre 2015 et 2025 dans le scénario tendanciel

	Agriculture et IAA	Industrie	Construction	Transport, logistique et commerce de gros	Commerce de détail, hôtellerie, restauration	Services aux entreprises	Administration, santé, social	Ensemble
Agriculteurs	-71 694	-700	-811	-422	-1 067	-4 037	49	-78 682
Indépendants, chefs d'entreprises	3 824	-12 970	20 343	12 706	50 949	40 762	28 705	144 319
Cadres	-2 857	19 631	8 543	37 438	24 014	342 211	138 588	567 567
Professions intermédiaires	-1 650	-52 357	23 976	38 534	68 814	129 983	242 771	450 071
Employés	-7 630	-21 264	5 510	2 251	200 295	91 503	307 465	578 130
Ouvriers qualifiés	5 488	-92 360	44 292	59 855	51 143	19 716	-51 082	37 062
Ouvriers non qualifiés	-23 416	-68 340	-6 625	-22 325	-8 777	35 559	-14 180	-108 104
Ensemble	-97 934	-228 350	95 228	128 036	385 371	655 698	652 317	1 590 365

Projections Quadrat-études, 2016

Pourtant, la lecture en lignes du tableau permet de compléter ces constats en rappelant la forte montée en qualification des salariés dans les services aux entreprises (+340 000 cadres au cours de la prochaine décennie) et dans l'industrie manufacturière où le phénomène est extrêmement rapide et se traduirait par une augmentation des effectifs de cadres (personnels d'encadrement, ingénieurs et cadres techniques, spécialistes de fonctions transverses...) alors même que l'emploi industriel continuerait de s'inscrire sur une tendance baissière assez marquée (-230 000 emplois sur la décennie 2015-2025).

Évolution de la part des principales catégories socioprofessionnelles entre 1995 et 2015 et projection à l'horizon 2025 dans le scénario tendanciel



Projections Quadrat-études, 2016

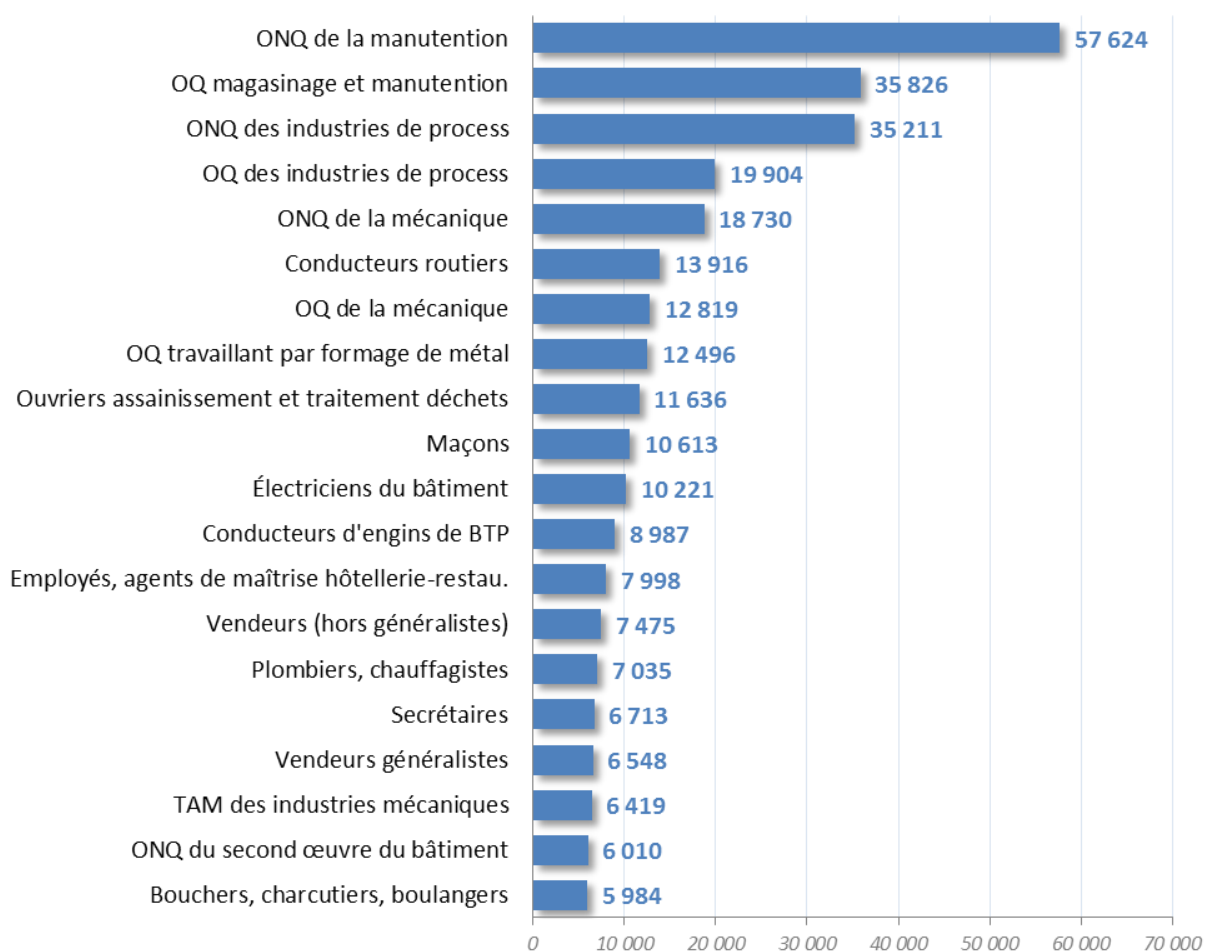
Les graphiques précédents soulignent à la fois la poursuite des tendances observées au cours de la décennie précédente (recul de la part des ouvriers dans l'emploi total, progression de la part des cadres...) et certaines inflexions assez marquées, notamment la stabilisation de l'emploi des professions intermédiaires, le ralentissement du recul de l'emploi ouvrier (une bonne partie des transformations de l'industrie a déjà eu lieu) ou encore la moindre progression de l'emploi cadre (certains secteurs tertiaires gros pourvoyeurs d'emplois d'encadrement bénéficieraient d'une progression de leurs effectifs moins forte que dans le passé).

Analyse des projections de l'emploi intérimaire

Les résultats de la projection conduisent à admettre une forte stabilité de l'emploi intérimaire à l'horizon 2025. Ce résultat peut surprendre au niveau global mais l'examen des données segmentées montre bien qu'il résulte de forces contraires dont les effets se compensent partiellement, à savoir, un effet de structure sectoriel largement défavorable aux catégories d'emplois dans lesquelles les délégations de travail temporaire sont traditionnellement nombreuses, un effet positif de la hausse du taux de recours à l'intérim dans certaines catégories de métiers, principalement, des professions dans lesquelles le travail temporaire est déjà présent.

Les projections soulignent ainsi le maintien des positions fortes du travail temporaire sur les profils ouvriers dans l'industrie, la construction et dans les transports et la logistique.

Les métiers rassemblant le plus grand nombre d'intérimaires en 2025



Projections Quadrat-études, 2016

Les résultats des projections par métiers présentent les variations de l'emploi intérimaire selon les grands secteurs d'activité et les catégories socioprofessionnelles regroupées.

L'emploi intérimaire bénéficierait également en partie de la dynamique de l'emploi tertiaire (employés) Les employés du tertiaire représentent ainsi désormais 14% de l'emploi intérimaire. Quelques autres métiers des domaines tertiaires (conducteurs routiers, aide à domicile, infirmiers, vendeurs généralistes...) verraient également les effectifs intérimaires progresser à l'horizon de la projection.

Enfin, pour des causes liées à la position dans le cycle d'activité, l'emploi intérimaire bénéficierait d'une conjoncture vraisemblablement moins défavorable dans le secteur de la construction.

Les métiers rassemblant le plus grand nombre d'intérimaires en 2025

	Agriculture et IAA	Industrie	Construction	Transport, logistique et commerce de gros	Commerce de détail, hôtellerie, restauration	Services aux entreprises	Administration , santé, social	Ensemble
Agriculteurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Indépendants, chefs d'entreprises	0	9	37	5	78	0	46	175
Cadres	455	2 135	180	1 652	97	1 687	1 575	7 780
Professions intermédiaires	1 072	14 539	5 789	5 093	3 004	10 958	8 452	48 908
Employés	438	4 377	1 518	11 925	20 064	15 711	21 226	75 259
Ouvriers qualifiés	15 952	70 505	49 512	25 577	7 927	11 467	3 194	186 135
Ouvriers non qualifiés	23 562	55 337	17 602	30 815	4 428	18 827	2 835	153 638
Ensemble	41 479	147 135	74 637	77 066	35 597	58 651	37 328	471 894

Projections Quadrat-études, 2016

Les variations de l'emploi intérimaire selon les métiers entre 2015 et 2025

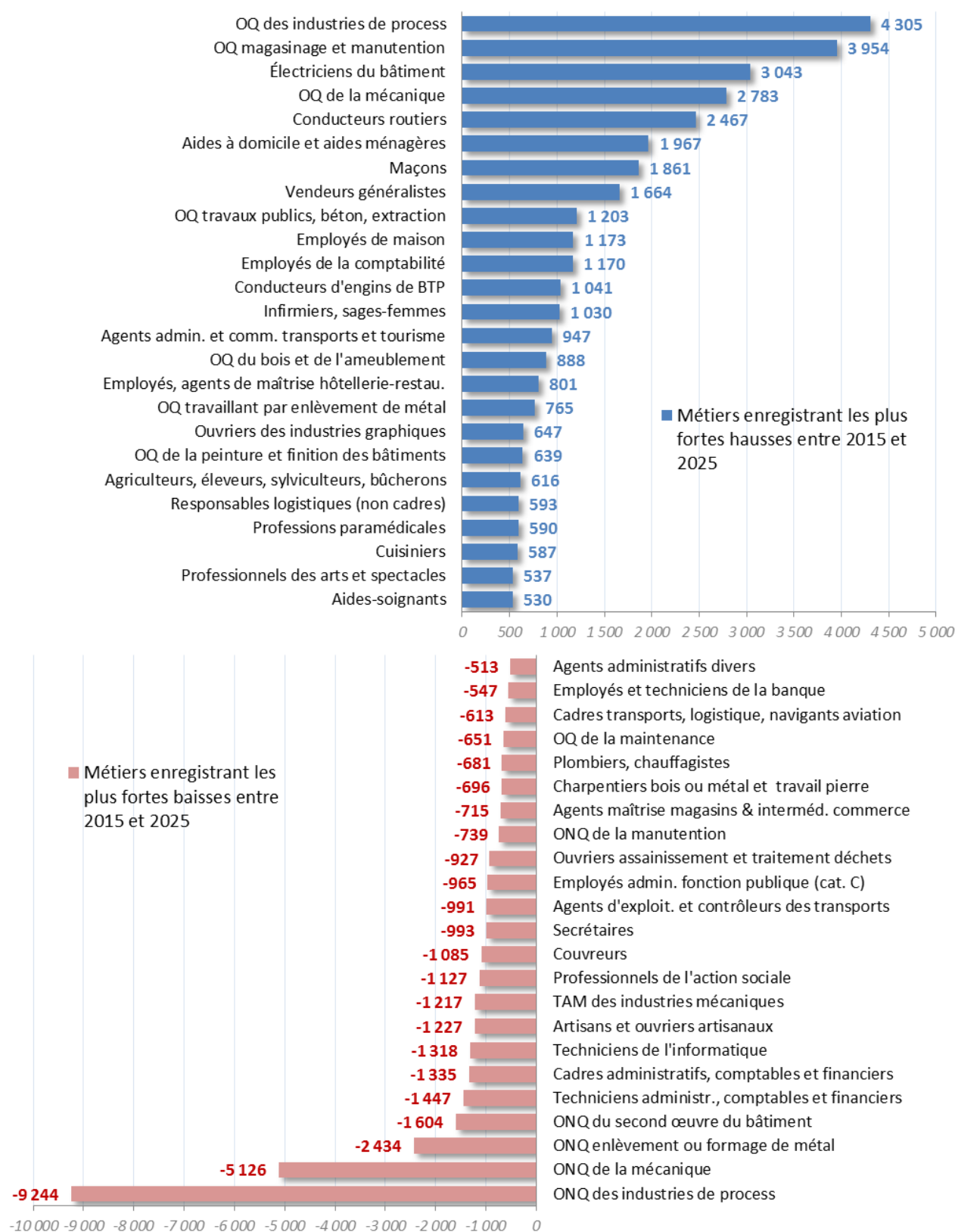
	Agriculture et IAA	Industrie	Construction	Transport, logistique et commerce de gros	Commerce de détail, hôtellerie, restauration	Services aux entreprises	Administration , santé, social	Ensemble
Agriculteurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Indépendants, chefs d'entreprises	0	9	37	5	78	0	46	175
Cadres	-717	-267	180	-585	-59	-288	67	-1 670
Professions intermédiaires	-394	-2 124	-1 949	489	-687	-1 319	285	-4 767
Employés	-245	-559	-795	-645	2 197	1 607	4 212	5 772
Ouvriers qualifiés	2 831	5 188	9 047	2 856	275	746	-1 375	19 568
Ouvriers non qualifiés	-480	-20 851	1 891	-439	-494	1 230	-855	-19 734
Ensemble	995	-18 604	8 411	1 681	1 311	3 169	2 380	-657

Projections Quadrat-études, 2016

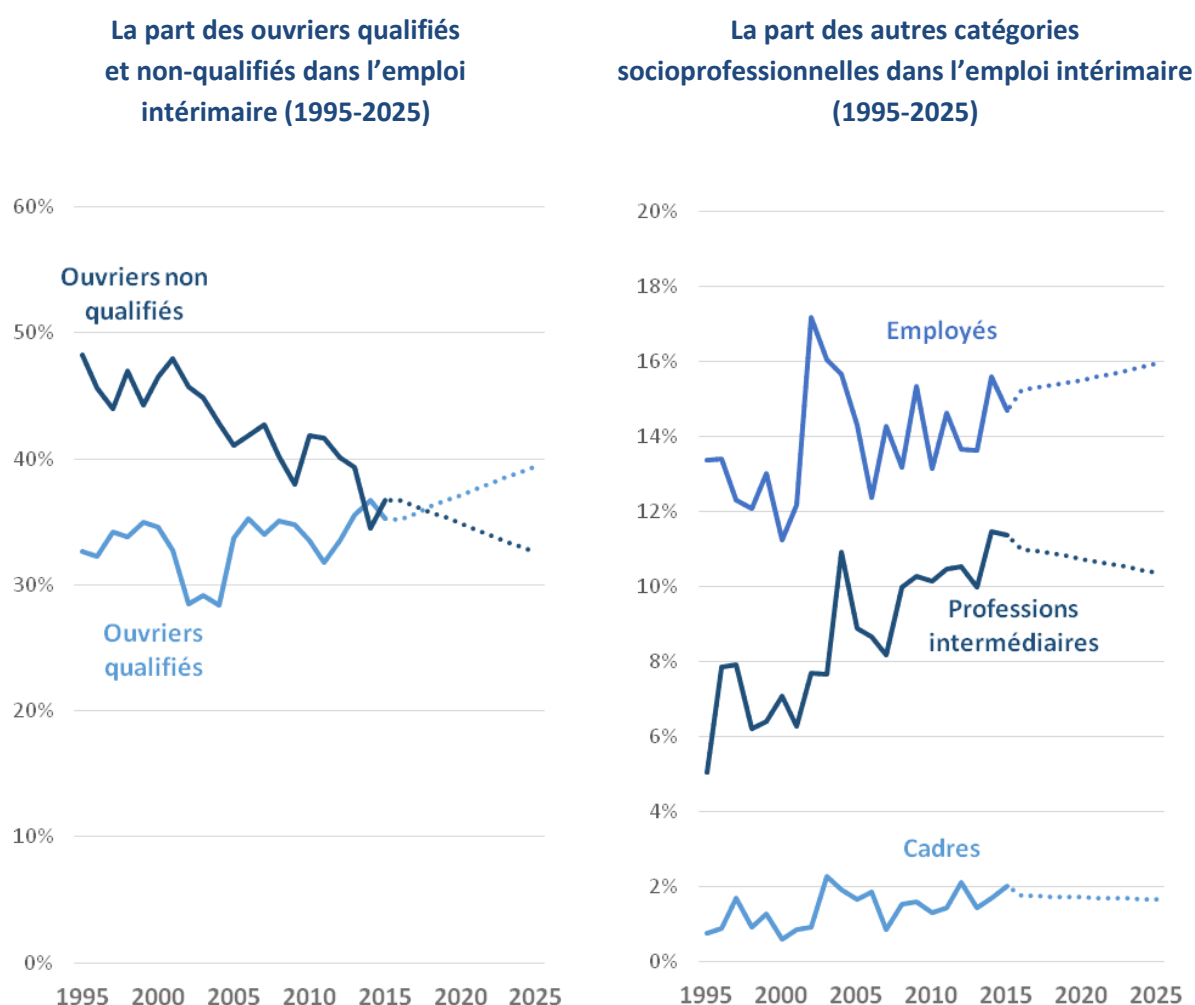
Parmi les catégories de métiers sur lesquels les effectifs intérimaires seraient en hausse figurent les ouvriers qualifiés dont le poids progresse au détriment des ouvriers non qualifiés, notamment dans l'industrie. Les projections soulignent ainsi le glissement très progressif de l'emploi intérimaire des ouvriers non qualifiés vers des postes plus qualifiés.

Ce résultat est également illustré par la présentation des variations du nombre d'intérimaires par métier présentées à la page suivante qui souligne la présence des différentes professions non qualifiées dans les plus fortes baisses et celle d'ouvriers qualifiés dans les progressions les plus importantes.

Les plus importantes variations de l'emploi intérimaire selon les métiers entre 2015 et 2025



Projections Quadrat-études, 2016



Source : Traitements Quadrat-études sur données de l'Enquête Emploi, Insee, 1995 à 2015

Le graphique présentant l'évolution de la part des ouvriers dans l'emploi intérimaire (ci-dessus à gauche) souligne l'effet de ciseaux qui consacre la montée en puissance des postes qualifiés dans l'ensemble des salariés du travail temporaire tandis que la proportion de salariés non qualifiés recule de façon quasiment symétrique. La projection de l'emploi intérimaire traduit une prolongation de ces tendances à l'horizon 2025. L'examen des transformations de l'emploi souligne que l'essentiel de cette évolution s'explique par les mutations de la demande de travail des entreprises dont les besoins de main d'œuvre se déplacent vers des profils plus qualifiés, notamment dans les activités de fabrication de biens.

Sur le graphique présentant le poids des autres catégories socioprofessionnelles (ci-dessus à droite), on constate que la progression de la part des employés dans l'emploi intérimaire se poursuit dans le scénario retenu pour cet exercice de projection, du fait de la poursuite de la hausse des effectifs dans cette catégorie d'emplois où le taux de recours à l'intérim se maintiendrait autour de 1% des effectifs totaux. La part des professions intermédiaires connaîtrait en revanche un retournement en raison de l'évolution de la composition de cette catégorie d'emplois dans laquelle les métiers des fonctions administratives prendraient le pas sur les effectifs de techniciens. Enfin, la part des cadres resterait très modeste sur ces prestations de délégation dans leur forme traditionnelle.

L'approche selon la typologie des métiers

Une vision alternative des résultats de la projection de l'emploi intérimaire à l'horizon 2025 selon les hypothèses du scénario tendanciel est fournie par l'agrégation des estimations réalisées sur l'ensemble des catégories socioprofessionnelles détaillées au niveau des 6 groupes de métiers définis dans la seconde partie de l'étude.

Ces résultats soulignent principalement le maintien de la concentration des effectifs sur les deux premiers groupes de la typologie. Rappelons que le groupe A1 n'est composé que d'une vingtaine de métiers au sens des codes PCS et rassemble près de 40% de l'emploi intérimaire. Les métiers du groupe A2 (87 codes PCS) rassemblent 35% des effectifs du travail temporaire et constituent le groupe dans lequel la progression de l'intérim a été la plus importante. Enfin, les effectifs du groupe B1 restent conséquents du fait de l'effet de base. En effet, dans cet ensemble où l'emploi total dépasse les 10 millions d'unités, le taux de recours à l'intérim demeure assez modeste.

Composition de l'emploi intérimaire en 2025 selon la typologie des métiers

		Agriculture et IAA	Industrie	Construction	Transport, logistique et commerce de gros	Commerce de détail, hôtellerie, restauration	Services aux entreprises	Administration, santé, social	Ensemble
A1	Ouvriers non qualifiés de l'industrie, la construction et du secteur du transport-logistique	20 104	71 029	22 250	37 381	4 947	15 629	2 143	173 483
A2	Ouvriers qualifiés de l'industrie, construction, transport ; employés intervenant dans les services et la santé	19 250	54 713	44 743	20 574	8 548	15 806	4 690	168 324
B1	Techniciens ; employés de la vente et de la restauration ; employés administratifs ; professions intermédiaires de la santé et du travail social	974	11 464	3 497	15 158	20 646	23 064	27 328	102 112
B2	Ingénieurs et cadres administratifs ; techniques ; agents de maîtrise...	1 151	9 896	4 099	3 949	1 367	3 832	1 654	25 948
C1	Professions intermédiaires de la santé ; professions libérales (santé, juridique, ingénierie) ; cadres et professions intermédiaires de la fonction publique	0	14	12	0	10	320	1 128	1 483
C2	Agriculteurs ; artisans et commerçants ; policiers et militaires	0	38	37	5	78	0	386	545
	Ensemble	41 479	147 135	74 637	77 066	35 597	58 651	37 328	471 894

Projections Quadrat-études, 2016

Évolution de l'emploi intérimaire entre 2015 et 2025 selon la typologie des métiers

		Agriculture et IAA	Industrie	Construction	Transport, logistique et commerce de gros	Commerce de détail, hôtellerie, restauration	Services aux entreprises	Administration, santé, social	Ensemble
A1	Ouvriers non qualifiés de l'industrie, la construction et le secteur du transport/logistique	3 948	-16 622	3 825	2 960	4	1 167	-2 047	-6 764
A2	Ouvriers qualifiés de l'industrie, construction, transport ; employés intervenant dans les services et la santé	-1 758	498	7 251	223	254	1 340	216	8 024
B1	Techniciens ; employés de la vente et de la restauration ; employés administratifs ; professions intermédiaires de la santé et du travail social	-862	68	-2 142	-229	1433	2 479	4 796	5 543
B2	Ingénieurs et cadres administratifs ; techniques ; agents de maîtrise...	-334	-1 678	-572	-1 278	-468	-1 873	-150	-6 353
C1	Professions intermédiaires de la santé ; professions libérales (santé, juridique, ingénierie) ; cadres et professions intermédiaires de la fonction publique	0	14	12	0	10	56	-393	-301
C2	Agriculteurs ; artisans et commerçants ; policiers et militaires	0	-884	37	5	78	0	-42	-806
	Ensemble	995	-18 604	8 411	1 681	1 311	3 169	2 380	-657

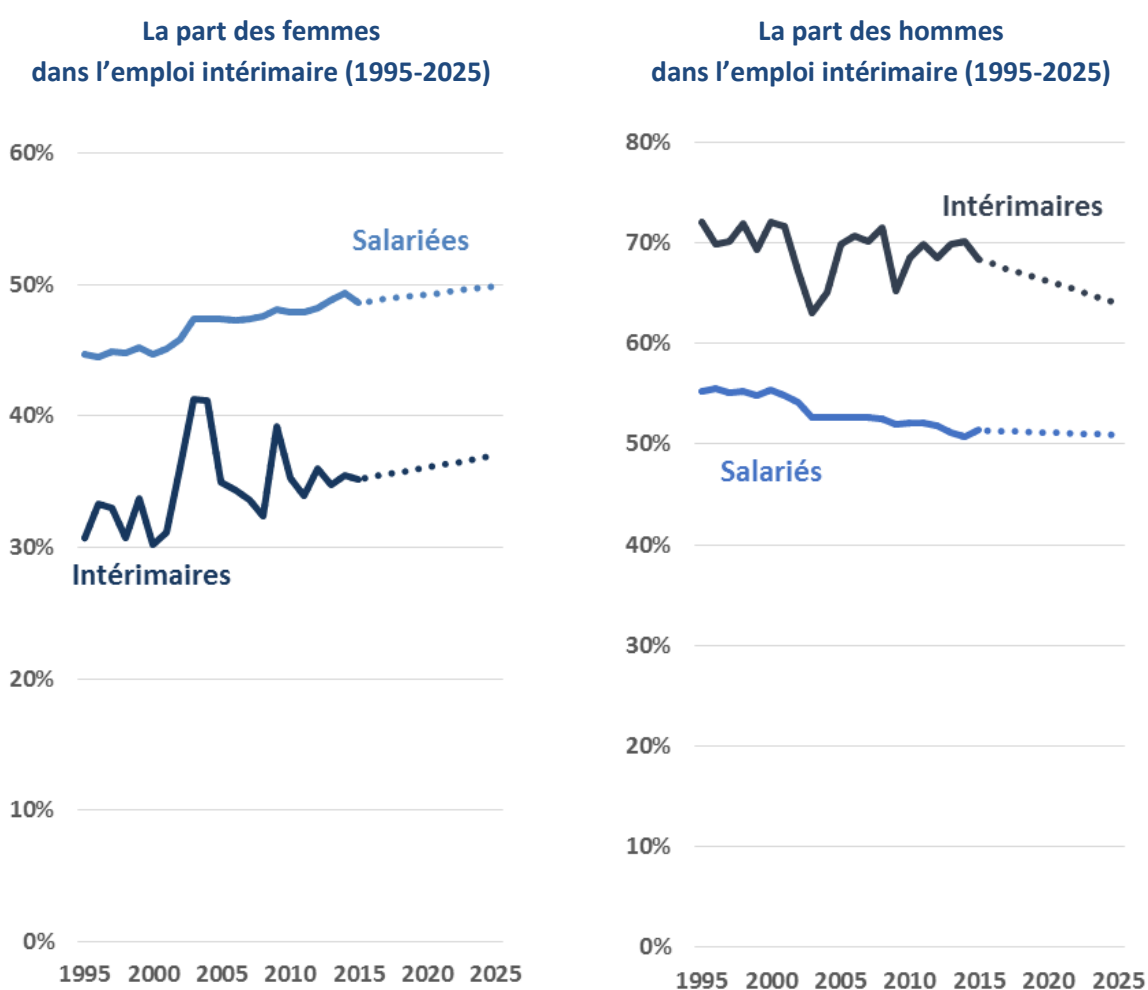
2. Les évolutions attendues du profil des salariés intérimaires

Les évolutions de la composition de l'emploi intérimaire par métiers s'accompagnent de modifications des profils des salariés du travail temporaire. En effet, les évolutions des caractéristiques des emplois occupés, par exemple sur des postes plus qualifiés, contribue à l'évolution des profils des intérimaires.

Cette projection des caractéristiques de l'ensemble de la population des intérimaires a été réalisée à partir de l'évolution constatée des profils des intérimaires mesurés dans les métiers concernés. Elle intègre donc les effets de structure imputables à la transformation de l'emploi intérimaire.

Selon le genre

La part des femmes dans l'emploi intérimaire connaît une progression limitée par le maintien du recours au travail temporaire dans des activités où le taux de féminisation demeure inférieur à la moyenne des activités (construction, industrie...).

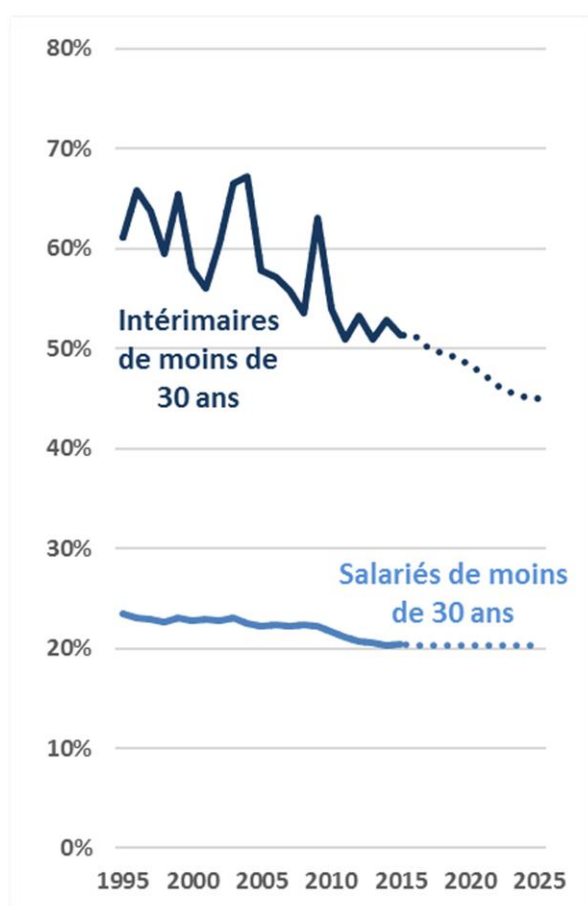


Source : Traitements Quadrat-études sur données de l'Enquête Emploi, Insee, 1995 à 2015

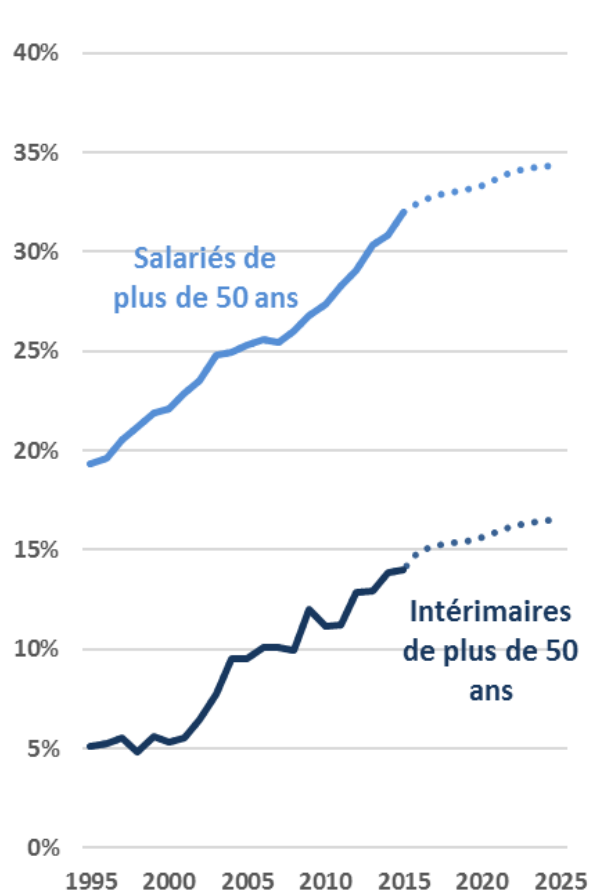
Selon l'âge

La part des seniors dans l'emploi intérimaire progresse rapidement pour atteindre 14% des effectifs en 2015 contre 5% vingt ans auparavant. Cela correspond à une croissance annuelle moyenne de +4,4% de l'emploi intérimaire des seniors (contre +2,8% de l'emploi des seniors et +0,5% pour l'ensemble de l'emploi intérimaire).

La part des moins de 30 ans dans l'emploi intérimaire (1995-2025)



La part des plus de 50 ans dans l'emploi intérimaire (1995-2025)



Source : Traitements Quadrat-études sur données de l'Enquête Emploi, Insee, 1995 à 2015

À l'horizon de la projection, la part des seniors dans l'emploi intérimaire devrait continuer à progresser pour atteindre 16,5% en 2025. Cette évolution précède les effets des dernières réformes des retraites conduisant les seniors à allonger leur durée d'activité. Elle correspond également à l'évolution des besoins de main d'œuvre des entreprises vers des profils plus qualifiés.

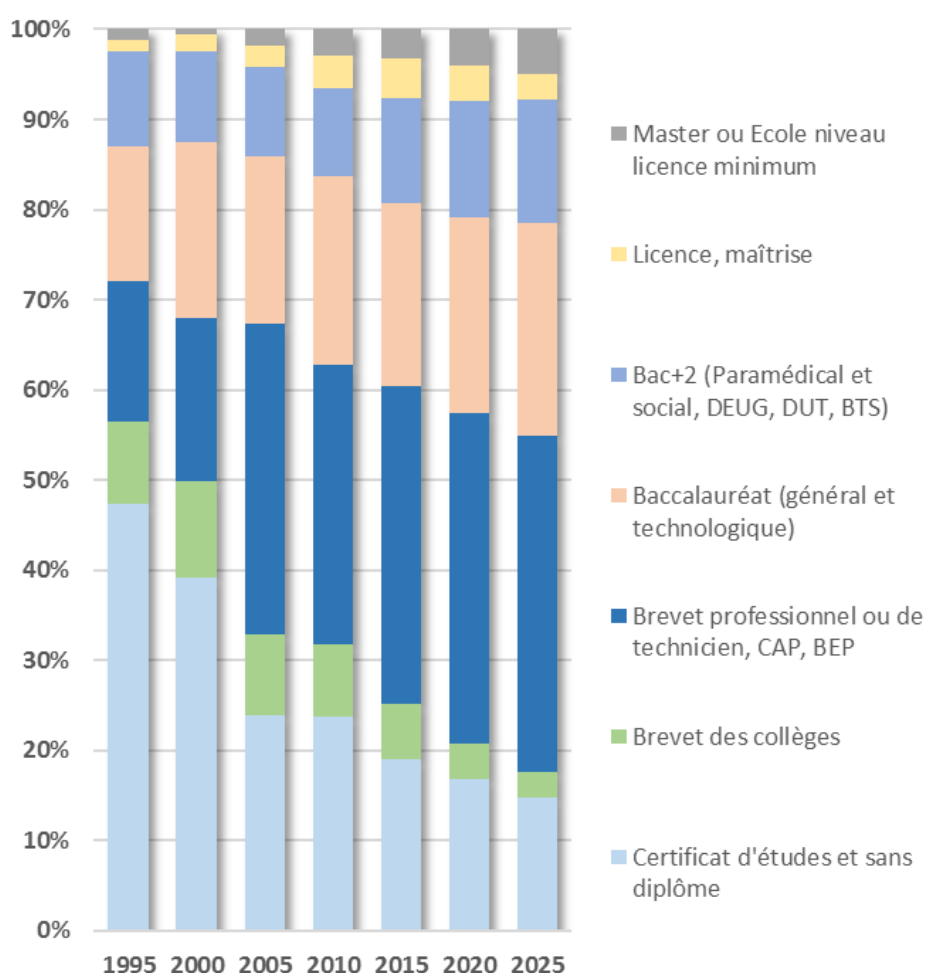
Simultanément, la part des jeunes dans l'emploi intérimaire s'inscrit par une baisse tendancielle depuis plusieurs décennies. Cette évolution résulte de plusieurs phénomènes comme la réduction de la part des missions occupées par des jeunes salariés.

Selon le niveau de qualification

La hausse du niveau de qualification des personnels intérimaires s'exerce de façon concomitante à l'élévation des niveaux de formation de la population salariée. L'analyse rétrospective a toutefois mis en évidence quelques décalages, notamment sur la part des personnels les plus qualifiés (Bac+3/4, Bac+5 et plus) qui ne progresse pas de façon significative dans l'emploi intérimaire.

Le graphique de la page suivante souligne bien le recul du nombre de salariés sans diplôme de formation initiale dans la population intérimaire et la progression des diplômes techniques (CAP, BEP, brevets professionnels...). Cette évolution concerne la totalité des activités économiques.

Évolution de l'emploi intérimaire entre 1995 et 2025



Source : Traitements et projection Quadrat-études sur données de l'Enquête Emploi, Insee, 1995 à 2015

4. Les enjeux et les perspectives pour l'intérim de la prochaine décennie

1. Rappel des principaux constats

Dans ses domaines d'intervention traditionnels, l'intérim a maintenu un haut niveau d'emploi malgré les profondes transformations qui ont affecté le fonctionnement du marché du travail

Au cours de la dernière décennie, l'environnement du travail temporaire a vu plusieurs évolutions antagonistes. D'un côté, la crise dite financière de 2008 est venue fortement dégrader la conjoncture économique dans les secteurs fortement utilisateurs de l'intérim (industrie, construction), conduisant à une contraction de la demande adressée au secteur du travail temporaire. D'un autre côté, le travail temporaire a bénéficié d'évolutions favorables sur un plan réglementaire, avec notamment la poursuite des politiques d'allègements de cotisations sociales sur les bas salaires (profitant à l'activité de délégation des ETT) et l'extension des activités légales du travail temporaire au-delà de leur périmètre historique de 1972. Parallèlement à ces assouplissements réglementaires, les besoins des entreprises ont évolué vers davantage de flexibilité et de solutions externalisées. Dans un contexte de crise, les entreprises industrielles en particulier ont dû revoir leurs schémas organisationnels et adapter leurs effectifs à des volumes de production forcément très chamboulés, et donc réévaluer leurs stratégies de recrutement. Plusieurs années après le choc conjoncturel de 2008, tout semble indiquer que ces transformations de la demande des entreprises clientes sont pérennes.

Pour l'intérim, l'adaptation à cette nouvelle donne a d'abord eu des conséquences quantitatives : le nombre de missions de délégation de personnels dans les activités industrielles s'est fortement contracté (plus de 20% de baisse en 2009 de l'emploi intérimaire en etp). Mais les effets de la crise ont aussi porté sur d'autres aspects, notamment la nature des missions recherchées par les clients et leurs modalités de réalisation (relation entre le commanditaire et le prestataire...).

Dans un contexte de baisse importante de l'emploi total dans les principaux métiers délégués, les entreprises de travail temporaire sont restées dans l'ensemble positionnées sur leur cœur de métier, à savoir l'emploi ouvrier de l'industrie, de la construction et de la logistique. Dans ce cœur de métier, les ETT ont su adopter des stratégies d'offre en adéquation avec les nouvelles attentes de leurs donneurs d'ordre : renforcement de la proximité géographique et sectorielle avec les entreprises utilisatrices, diversification des prestations proposées (intérim volumique, de précision, d'externalisation, intégré...), stratégies commerciales offensives (rétrocession des allègements de cotisation, prise en charge des coûts de formation...).

Ces stratégies d'offre leur ont permis de s'intégrer dans les modes de gestion permanents des entreprises utilisatrices, au-delà de la flexibilité quantitative motivant traditionnellement le recours à l'intérim. Les motifs de recours se sont ainsi déplacés des causes imprévues (surcroît d'activité, remplacement de personnel absent) vers des causes anticipées (pré-embauche, intégration pérenne d'emplois intérimaires...). Ces stratégies ont également permis au travail temporaire de gagner de nouvelles clientèles chez les TPE-PME jusqu'alors peu tournées vers cette forme d'emploi.

Résultante de ces stratégies d'offre, les ETT sont parvenues à intensifier encore davantage le taux de recours pourtant déjà élevé sur les emplois non qualifiés de l'industrie, de la construction et de la logistique, cœur de métier de l'intérim. Ce taux atteint désormais 16% et à l'avenir, sa progression pourrait devenir plus difficile sans redéfinition de la prestation. Le taux de recours a également notablement progressé chez les ouvriers qualifiés, passant de 2,8% à 4,3% en l'espace de dix ans. Cette hausse significative du taux de recours a permis de contrebalancer les baisses d'effectifs dans ces métiers dues à la désindustrialisation.

Conséquence de l'intensification de la spécialisation de l'intérim, les volumes de délégation se sont maintenus sur les métiers classiques de l'intérim. En 2014, près des trois-quarts des etp intérimaires se concentrent toujours dans 20% des métiers représentant 20% de l'emploi total, à savoir les ouvriers non qualifiés de la manutention et des process industriels d'une part, les ouvriers qualifiés de l'industrie, de la construction et de la logistique d'autre part.

Un « intérim de précision » s'est développé sur des métiers plus qualifiés sur lesquels on constate des difficultés de recrutement.

La catégorie des ouvriers qualifiés est celle qui a connu la plus forte croissance du nombre de salariés intérimaires au cours de la dernière décennie : +61 000 etp entre 2004 et 2014. Elle représente désormais 35% des missions en 2014 contre un quart il y a dix ans. Ce type de délégation a donc constitué un véritable relais de croissance pour les ETT.

En effet, ces métiers (ouvriers qualifiés des process industriels, métiers de bouche...) se caractérisent par des difficultés de recrutement prégnantes et une rareté des compétences, qui semblent de nature à renforcer le rôle des intermédiaires sur le marché de l'emploi. Par rapport aux autres intermédiaires sur le marché de l'emploi, les ETT possèdent un avantage comparatif historique sur ce type de profils qui, en dépit d'un niveau de pénurie élevé, ne sont couverts ni par l'activité des cabinets de recrutement, ni par celle des prestataires de service : il est en effet difficile de faire appel à des sous-traitants sur ces postes qui interviennent directement sur les chaînes de production.

Les ETT ont augmenté le volume de délégation sur ces profils. Suite à la loi Borloo, elles ont également créé un marché du recrutement sur ce segment non soumis à la concurrence des cabinets de recrutement (et ne se sont pas implantées sur le marché du recrutement des cadres, contrairement à ce qui était envisagé en 2005). Sur ces profils, leur rôle se déplace vers une mission plus élaborée qui consiste à identifier, sélectionner, préparer et éventuellement former des candidats, les dépenses consacrées à la formation en amont pouvant représenter parfois 20% du budget d'une délégation. Pour cela, les ETT peuvent s'appuyer sur leur connaissance des métiers et leur capacité à positionner les candidats appropriés. Les méthodes de recrutement ont été adaptées à ce public nouveau, les permanents d'agence s'attachant de plus en plus à détecter les personnes potentiellement déléguables et à trouver des missions correspondantes (inversant l'appariement entre offre et demande d'emploi car classiquement, c'est la demande d'emploi d'une entreprise utilisatrice qui déclenche le sourcing de candidats). À côté des méthodes de sourcing, les ETT ont intégré plusieurs outils visant à faire monter en compétence les intérimaires : la professionnalisation, plus récemment l'apprentissage, la formation continue (POEC...), le CDI intérimaire (10 000 CDI intérimaire en septembre 2016), le FSPI...

C'est donc dans cet ensemble de métiers que se manifeste l'évolution vers un « intérim de précision », expression traduisant le déplacement de l'activité des agences de travail temporaire vers

le placement de personnels plus qualifiés dans des domaines techniques sur des demandes plus pointues.

L'intérim tertiaire n'a pas progressé au rythme escompté

Plusieurs évolutions sur la dernière décennie laissent à penser que les ETT allaient diversifier leur cœur de métier : le recul de l'activité économique à partir de 2008 d'une part, et l'élargissement du cadre réglementaire dans le secteur (ouverture à du placement permanent, à la fonction publique, au CDI intérimaire...) d'autre part. Avec un taux de recours à l'intérim très faible et une évolution dynamique de l'emploi total, le secteur tertiaire semblait constituer un relais de croissance intéressant pour le travail temporaire.

Tout au contraire, l'intérim a encore accentué sa spécialisation sur son cœur de métier que constitue l'emploi ouvrier (à l'intérieur duquel les modalités d'intervention se sont diversifiées vers un intérim de spécialité).

Sur les métiers tertiaires en revanche, l'intérim a seulement bénéficié de l'augmentation de l'emploi total, le taux de recours étant quant à lui resté stable, se maintenant à un niveau limité (1% de l'emploi total). En effet, dans ce domaine d'activité, la structuration de l'offre (tissu économique atomisé et flexible) et son organisation (forte proportion de salariés à temps partiel, recours important au CDD, possibilité de recourir à des free-lance...) permet généralement aux entreprises de réaliser elles-mêmes l'ajustement entre offre et demande de travail. L'intérim est présent sur quelques pôles d'activité et de métiers : les activités de santé (9 000 etp intérimaires), les métiers périphériques, c'est-à-dire les services généraux, administratifs ou de maintenance dans les activités de conseil et d'assistance aux entreprises (9 000 etp intérimaires) ainsi que dans la banque-assurance (4 600 etp).

La demande des entreprises clientes évolue vers des solutions pérennes de gestion des ressources humaines

La perception des employeurs d'un coût administratif trop élevé de la gestion de l'emploi (au-delà du poids financier des cotisations sociales, le coût administratif recouvre la gestion RH, mais aussi le risque d'erreur de recrutement, un hypothétique risque de dégradation de l'image de marque, un éventuel risque prudhommal...) conduit les entreprises à envisager de plus en plus l'externalisation vers les entreprises de travail temporaire comme un mode régulier de gestion de leurs besoins d'emploi. Les EU demandent aux entreprises de travail temporaire des prestations plus globales et intégrées à leurs processus de production, avec la gestion des contrats de travail, des habilitations techniques, des contraintes administratives... Par ailleurs, les CDI intérimaires sont utilisés principalement par les entreprises clientes pour bénéficier d'une durée de mission dérogatoire, plus longue que dans un contrat de mission classique, permise par ce type de contrat.

Les ETT s'adaptent à cette demande de solutions intégrées en proposant un partenariat plus resserré avec l'entreprise cliente, une plus forte proximité géographique (jusqu'aux agences d'emploi hébergées chez l'entreprise cliente, dans le cas des usines ou des plateformes logistiques par exemple) ou des prestations globales de gestion externalisée des fonctions périphériques (logistique, manutention, emballage, parachèvement...) voire de la production.

De nouvelles formes d'emploi se sont développées

Fait marquant, la progression de l'emploi constatée entre 2004 et 2014 a été inférieure à celle de la population. Cette progression pourtant modeste apparaît largement imputable à la croissance des formes d'emploi atypiques : l'emploi non salarié (le nombre de travailleurs indépendants s'est accru

de 0,5 million de personnes, ce qui représente la moitié des créations nettes d'emploi sur la décennie) et de l'emploi à temps partiel.

En effet, le statut d'auto-entrepreneur apparu en 2009 est venu dynamiser la croissance des travailleurs indépendants déjà entamée dans les activités tertiaires. Début 2016, le nombre d'auto-entrepreneurs a dépassé le million d'unités. D'autres formes d'emploi sont apparues de manière plus spécifique à certains secteurs d'activité ou certains profils de travailleurs : le détachement de travailleurs (phénomène visible surtout dans le secteur de la construction), les emplois en service civique...

Deux arguments conduisent toutefois à considérer que le potentiel de développement du travail indépendant sera somme toute limité à horizon de dix ans :

- Sur un plan quantitatif, le potentiel de développement du travail indépendant apparaît circonscrit : les projections réalisées²⁴ montrent que de nombreux secteurs de l'économie et de nombreux métiers ne sont que peu ou pas concernés par la nouvelle forme de concurrence que représente le travail indépendant et ses nouvelles formes de coordination.
- De plus, la réglementation est appelée certainement à évoluer pour imposer davantage d'obligations vis-à-vis des nouveaux acteurs et proposer une meilleure couverture sociale aux travailleurs concernés, diminuant l'avantage comparatif de ces acteurs par rapport au travail temporaire.

Face à la nouvelle concurrence des pure players de l'emploi, les ETT adoptent résolument des stratégies digitales

Des plateformes digitales, dont l'objet est de coordonner la mise en relation entre offre et demande de travail indépendant, tendent à gagner en visibilité sur certains segments d'activité. En réduisant les coûts de transaction relatifs au travail indépendant, les plateformes numériques servent de support à de nouvelles offres concurrentes à celles du travail temporaire.

Face à cette nouvelle concurrence, les ETT adoptent résolument des stratégies digitales et cherchent à se positionner comme des intermédiaires numériques du marché du travail : développement/rachat de job boards, développement d'applications à destination des intérimaires, mise en place d'offres de service totalement dématérialisées (du sourcing jusqu'à la signature du contrat).

2. Les métiers de l'intérim en 2025

D'après la projection réalisée à horizon 2025, 75% de l'emploi intérimaire se concentrera dans 6 pôles de métiers.

- Le premier pôle de métiers intérimaires serait constitué par les ouvriers qualifiés de l'industrie. Cela signifie que le volume d'emploi sur les postes d'ouvriers qualifiés devrait donc dépasser les effectifs d'ouvriers non qualifiés dans l'industrie à l'horizon de la projection. Ce pôle représenterait en effet 86 000 etp intérimaires.
- D'après la projection, l'emploi intérimaire chez les ouvriers non qualifiés de l'industrie subit le recul des besoins de main d'œuvre sur ces profils. Le taux de recours reste élevé sur ces

²⁴ Voir partie III du rapport.

postes (20% d'intérimaires). Cet ensemble de métiers constitue le deuxième pôle de métiers intérimaires à horizon 2025, avec 79 000 etp intérimaires.

- Troisième pôle de métiers, les ouvriers de la construction rassembleraient 67 000 etp intérimaires à l'horizon 2025. Les ouvriers de la logistique représenteraient quant à eux le quatrième pôle de métiers, avec 58 000 etp intérimaires.

Les 6 principaux pôles métiers de l'emploi intérimaire en 2025

	Agriculture et IAA	Industrie	Construction	Transport, logistique et commerce de gros	Commerce de détail, hôtellerie, restauration	Services aux entreprises	Administration, santé, social
Agriculteurs							
Indépendants, chefs d'entreprises							
Cadres		1		1		1	1
Professions intermédiaires	1	1	1	1	1	1	1
Employés		1	1	1	1	1	1
Ouvriers qualifiés	1	1	1	1	1	1	1
Ouvriers non qualifiés	1	1	1	1	1	1	1

Légende

- 1 Moins de 10 000 etp en intérim
- 1 10 000 à 20 000 etp en intérim
- 1 1 20 000 etp en intérim
- + 1 par tranche de 10 000 etp

- Cinquième pôle de métiers, les employés du commerce et des services aux particuliers atteindraient un volume de 32 000 etp intérimaires. Le sixième et dernier pôle de métiers serait constitué par les employés du domaine de la santé et de l'action sociale, avec un volume de 30 000 etp intérimaires. Dans ces deux pôles, dans lesquels l'intérim n'est pas ancré culturellement, les délégations progresseraient principalement dans les métiers concernés par des difficultés de recrutement élevés (professionnels médicaux et paramédicaux, métiers de bouche...).

Les enjeux associés aux pôles métiers de l'emploi intérimaire

Ouvriers non qualifiés industriels : 79 000 etp intérimaires ONQ de la manutention et des process (agroalimentaire, mécanique, métallurgie...) Enjeux : pourvoir des besoins d'emploi de plus en plus spécifiques en déléguant des publics de plus en plus éloignés du marché du travail (savoir-être et motivation, compétences numériques...).	Employés des activités de la santé et du domaine social : 30 000 etp intérimaires Pôle santé (aides-soignants, infirmières...) et pôle proximité (aide à domicile, agents d'entretien...) Enjeux : développer l'activité auprès de structures à la réglementation spécifique et culturellement peu utilisatrices d'intérim (administration, sanitaire et social...).
Ouvriers qualifiés de l'industrie : 86 000 etp intérimaires Ouvriers des process (agro-alimentaire, mécanique, métallurgie...) et de la manutention (magasiniers, caristes...) Enjeux : accompagner l'évolution technologique des processus de production sur un marché d'emploi pénurique (formation, sourcing...).	Ouvriers de la logistique : 58 000 etp intérimaires Ouvriers de la manutention (magasiniers, caristes...) Enjeux : pourvoir des besoins d'emploi de plus en plus spécifiques en déléguant des publics de plus en plus éloignés du marché du travail (savoir-être et motivation, compétences numériques...).
Ouvriers de la construction : 67 000 etp intérimaires Ouvriers des secteurs de la construction Enjeux : pérenniser l'activité face à la dégradation de la conjoncture et la concurrence croissante d'autres formes d'emploi (travail détaché et de l'autoentrepreneuriat).	Employés du commerce et des services aux particuliers : 32 000 etp intérimaires Vendeurs, caissiers, employés de libre-service, employés de l'hôtellerie Enjeux : développer l'activité auprès des structures culturellement peu utilisatrices d'intérim face à la concurrence croissante d'autres modes d'appariement de l'offre-demande.

Chacun de ces pôles présentent des enjeux spécifiques pour l'intérim.

- Dans le principal pôle de métiers, les ouvriers qualifiés de l'industrie, il s'agira d'accompagner l'évolution technologique des processus de production, en composant avec un marché d'emploi pénurique en raison du manque de personnels formés à ces métiers. Cela signifie sans doute déployer des actions spécifiques en termes de formation, de sourcing et plus largement de gestion des carrières.
- S'agissant des ouvriers non qualifiés des processus industriels et de la logistique, il s'agira de répondre à des besoins d'emploi de plus en plus spécifiques en déléguant des publics connaissant un éloignement important par rapport au marché du travail (du point de vue du savoir-être et de la motivation, des compétences numériques...).
- Chez les ouvriers de la construction, l'enjeu consisterait à pérenniser l'activité de délégation face à la dégradation de la conjoncture et la concurrence croissante d'autres formes d'emploi (travail détaché et de l'auto-entrepreneuriat), même si ce scénario table sur une moindre progression de ces formes alternatives d'emploi que lors des années récentes.
- Les deux pôles restants, les employés de la santé et de l'action sociale d'une part, du commerce et des services aux particuliers d'autre part, se caractérisent par un recours à l'intérim peu ancré dans les cultures sectorielles par rapport à d'autres modes de gestion de la flexibilité (CDD, temps partiel). Le travail temporaire devra donc proposer des solutions de recrutement dans des métiers pénuriques (professionnels médicaux et paramédicaux, métiers de bouche).

ANNEXE

ANNEXE : Composition des principaux groupes de la typologie**Groupe A1 - Ouvriers non qualifiés de la manutention et des process industriels**

PCS	Libellé
676a	Manutentionnaires non qualifiés
676c	Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés
652a	Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes
673c	Ouvriers non qualifiés de montage, contrôle en mécanique et travail des métaux
681a	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
674c	Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire
681b	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
674a	Ouvriers de production non qualifiés : chimie, pharmacie, plasturgie
671b	Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du travail du béton et de l'extraction, hors État et collectivités locales
621b	Ouvriers qualifiés du travail du béton
674d	Ouvriers de production non qualifiés : métallurgie, production verrière, céramique, matériaux de construction
672a	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique
676e	Ouvriers non qualifiés divers de type industriel
623c	Soudeurs qualifiés sur métaux
673a	Ouvriers de production non qualifiés travaillant par enlèvement de métal
651a	Conducteurs d'engin lourd de levage
682a	Métalliers, serruriers, réparateurs en mécanique non qualifiés
673b	Ouvriers de production non qualifiés travaillant par formage de métal
684b	Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets
623b	Tuyauteurs industriels qualifiés
674e	Ouvriers de production non qualifiés : industrie lourde du bois, fabrication des papiers et cartons
676b	Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés

Groupe A2 - Ouvriers qualifiés

PCS	Libellé
641a	Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)
653a	Magasiniers qualifiés
684a	Nettoyeurs
632a	Maçons qualifiés
633a	Électriciens qualifiés de type artisanal (y.c. bâtiment)
632f	Plombiers et chauffagistes qualifiés
625c	Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie (y.c. pharmacie) et de la plasturgie
621c	Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics
643a	Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)
674b	Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes
624g	Autres mécaniciens ou ajusteurs qualifiés (ou spécialité non reconnue)
625e	Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes)
623a	Chaudronniers-tôliers industriels, opérateurs qualifiés du travail en forge, conducteurs qualifiés d'équipement de formage, traceurs qualifiés
622b	Câbleurs qualifiés, bobiniers qualifiés
626b	Autres opérateurs et ouvriers qualifiés : métallurgie, production verrière, matériaux de construction
636d	Cuisiniers et commis de cuisine
561d	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration
632g	Peintres et ouvriers qualifiés de pose de revêtements sur supports verticaux

631a	Jardiniers
624a	Monteurs qualifiés d'ensembles mécaniques
621e	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics
627d	Ouvriers qualifiés de scierie, de la menuiserie industrielle et de l'ameublement
627f	Ouvriers de la composition et de l'impression, de la brochure, de la reliure et du façonnage du papier-carton
623g	Opérateurs qualifiés d'usinage des métaux sur autres machines (sauf moulistes)
625b	Ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire : agroalimentaire, chimie, biologie, pharmacie
675b	Ouvriers de production non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
634b	Métalliers, serruriers qualifiés
675a	Ouvriers de production non qualifiés du textile et de la confection, de la tannerie-mégisserie et du travail du cuir
632c	Charpentiers en bois qualifiés
624f	Ouvriers qualifiés des traitements thermiques et de surface sur métaux
641b	Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)
676d	Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports
628a	Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels
628b	Électromécaniciens, électriciens qualifiés d'entretien : équipements industriels
625d	Opérateurs de la transformation des viandes
636a	Bouchers (sauf industrie de la viande)
534a	Agents civils de sécurité et de surveillance
632d	Menuisiers qualifiés du bâtiment
685a	Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal
691e	Ouvriers agricoles sans spécialisation particulière
636c	Boulangers, pâtisseries (sauf activité industrielle)
644a	Conducteurs de véhicule de ramassage des ordures ménagères
691c	Ouvriers du maraîchage ou de l'horticulture
625a	Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie, plasturgie, énergie
632j	Monteurs qualifiés en agencement, isolation
624d	Monteurs qualifiés en structures métalliques
632e	Couvreurs qualifiés
691a	Conducteurs d'engin agricole ou forestier
637a	Modeleurs (sauf métal), mouleurs-noyateurs à la main, du travail du verre ou de la céramique à la main
634a	Carrossiers d'automobiles qualifiés
637d	Ouvriers qualifiés divers de type artisanal
624e	Ouvriers qualifiés de contrôle et d'essais en mécanique
628d	Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication (hors travail des métaux et mécanique)
628g	Ouvriers qualifiés divers de type industriel
623f	Opérateurs qualifiés d'usinage des métaux travaillant à l'unité ou en petite série, moulistes qualifiés
634d	Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements non industriels
634c	Mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation : automobile
632b	Ouvriers qualifiés du travail de la pierre
632h	Soliers moquetteurs et ouvriers qualifiés de pose de revêtements souples sur supports horizontaux
627a	Opérateurs qualifiés du textile et de la mégisserie
625h	Ouvriers qualifiés des autres industries (eau, gaz, énergie, chauffage)
628c	Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication (travail des métaux, mécanique)
675c	Ouvriers de production non qualifiés de l'imprimerie, presse, édition
642b	Conducteurs de voiture particulière (salariés)
621d	Ouvriers des travaux publics en installations électriques et de télécommunications
626c	Opérateurs et ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication du papier-carton
691f	Ouvriers de l'exploitation forestière ou de la sylviculture
628e	Ouvriers qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets
691b	Ouvriers de l'élevage

633d	Électriciens, électroniciens qualifiés en maintenance, entretien : équipements non industriels
637b	Ouvriers d'art
622g	Plateformistes, contrôleurs qualifiés de matériel électrique ou électronique
642a	Conducteurs de taxi (salariés)
636b	Charcutiers (sauf industrie de la viande)
621g	Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...)
564a	Concierges, gardiens d'immeubles
627b	Ouvriers qualifiés de la coupe des vêtements et de l'habillement, autres opérateurs de confection qualifiés
692a	Marins-pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture
526e	Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)
691d	Ouvriers de la viticulture ou de l'arboriculture fruitière
622a	Opérateurs qualifiés sur machines automatiques en production électrique ou électronique
534b	Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés)
633b	Dépanneurs qualifiés en radiotélévision, électroménager, matériel électronique (salariés)
652b	Dockers
633c	Électriciens, électroniciens qualifiés en maintenance entretien, réparation : automobile
651b	Conducteurs d'engin lourd de manœuvre
626a	Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : métallurgie, production verrière, matériaux de construction

Groupe B1 - Techniciens, employés et professions intermédiaires du tertiaire

PCS	Libellé
626a	Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : métallurgie, verre, matériaux de construction
543d	Employés administratifs divers d'entreprises
542a	Secrétaires
554b	Vendeurs en ameublement, décor, équipement du foyer
526a	Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)
431f	Infirmiers en soins généraux, salariés
461f	Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs
543a	Employés des services comptables ou financiers
555a	Vendeurs par correspondance, télévendeurs
561a	Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)
554e	Vendeurs en habillement et articles de sport
553a	Vendeurs non spécialisés
474a	Dessinateurs en construction mécanique et travail des métaux
525d	Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)
433a	Techniciens médicaux
546c	Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises
551a	Employés de libre service du commerce et magasiniers
552a	Caissiers de magasin
563c	Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers
472b	Géomètres, topographes
521a	Employés de la Poste
461d	Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables
563b	Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales
461a	Personnel de secrétariat de niveau supérieur, secrétaires de direction (non cadres)
632k	Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments
465a	Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration (indépendants et salariés)
544a	Employés et opérateurs d'exploitation en informatique
525c	Agents de service de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux)

472a	Dessinateurs en bâtiment, travaux publics
461e	Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel
462d	Animateurs commerciaux des magasins de vente, marchandiseurs (non cadres)
423b	Formateurs et animateurs de formation continue
473c	Techniciens de fabrication et de contrôle-qualité en électricité, électromécanique et électronique
545b	Employés des services commerciaux de la banque
561f	Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie
541d	Standardistes, téléphonistes
479b	Experts salariés ou indépendants de niveau technicien, techniciens divers
541a	Agents et hôtesse d'accueil et d'information (hors hôtellerie)
542b	Dactylos, sténodactylos (sans secrétariat), opérateurs de traitement de texte
556a	Vendeurs en gros de biens d'équipement, biens intermédiaires
475a	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation
354c	Artistes dramatiques
463b	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens d'équipement, en biens intermédiaires, commerce interindustriel (hors informatique)
554f	Vendeurs en produits de beauté, de luxe (hors biens culturels) et optique
554a	Vendeurs en alimentation
463d	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)
465b	Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels (indépendants ou salariés)
463e	Techniciens commerciaux, représentants auprès de particuliers (hors banque, assurance, informatique)
467a	Chargés de clientèle bancaire
353c	Cadres artistiques et technico-artistiques de la réalisation de l'audiovisuel et des spectacles
435b	Animateurs socioculturels et de loisirs
422e	Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement
563a	Assistants maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil
474b	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de fabrication en mécanique et travail des métaux
467c	Professions intermédiaires techniques et commerciales des assurances
354b	Artistes+B493 de la musique et du chant
434d	Éducateurs spécialisés
546e	Autres agents et hôtesse d'accompagnement (transports, tourisme)
635a	Tailleurs et couturières qualifiés, ouvriers qualifiés du travail des étoffes, du travail du cuir
561e	Employés de l'hôtellerie : réception et hall
524a	Agents administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)
478a	Techniciens d'étude et de développement en informatique
564b	Employés des services divers
526b	Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux
471b	Techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêt
525a	Agents de service des établissements primaires
525b	Agents de service des autres établissements d'enseignement
342e	Chercheurs de la recherche publique
545a	Employés administratifs des services techniques de la banque
628f	Agents qualifiés de laboratoire (sauf chimie, santé)
637c	Ouvriers et techniciens des spectacles vivants et audiovisuels
462c	Acheteurs non classés cadres, aides-acheteurs
432b	Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, salariés
526c	Auxiliaires de puériculture
467b	Techniciens des opérations bancaires
545c	Employés des services techniques des assurances
477d	Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions
478b	Techniciens de production, d'exploitation en informatique

464b	Interprètes, traducteurs (indépendants ou salariés)
554c	Vendeurs en droguerie, bazar, quincaillerie, bricolage
478c	Techniciens d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique
462e	Autres professions intermédiaires commerciales (sauf techniciens des forces de vente)
462b	Maîtrise de l'exploitation des magasins de vente
546b	Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme
422c	Maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement secondaire
432d	Autres spécialistes de la rééducation, salariés
521b	Employés de France Télécom (statut public)
451a	Professions intermédiaires de la Poste
554g	Vendeurs de biens culturels (livres, disques, multimédia, objets d'art)
424a	Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels
311d	Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non médecins)
434b	Assistants de service social
473a	Dessinateurs en électricité, électromécanique et électronique
526d	Aides médico-psychologiques
434c	Conseillers en économie sociale familiale
554j	Pompistes et gérants de station-service (salariés ou mandataires)
554h	Vendeurs de tabac, presse et articles divers
554d	Vendeurs du commerce de fleurs
463c	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens de consommation auprès d'entreprises
433d	Préparateurs en pharmacie
627e	Ouvriers de la photogravure et des laboratoires photographiques et cinématographiques
466b	Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)
627c	Ouvriers qualifiés du travail industriel du cuir
335a	Personnes exerçant un mandat politique ou syndical
434g	Educateurs de jeunes enfants
466a	Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)
468b	Maîtrise de l'hébergement : hall et étages
562a	Manucures, esthéticiens (salariés)
562b	Coiffeurs salariés
463a	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en informatique
434e	Moniteurs éducateurs
464a	Assistants de la publicité, des relations publiques (indépendants ou salariés)
425a	Sous-bibliothécaires, cadres intermédiaires du patrimoine
441b	Clergé régulier
354g	Professeurs d'art (hors établissements scolaires)
479a	Techniciens des laboratoires de recherche publique ou de l'enseignement
423a	Moniteurs d'école de conduite
467d	Professions intermédiaires techniques des organismes de sécurité sociale
545d	Employés des services techniques des organismes de sécurité sociale et assimilés
533c	Agents de surveillance du patrimoine et des administrations
546d	Hôtesse de l'air et stewards
533b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels
476b	Techniciens de l'industrie des matériaux souples, de l'ameublement et du bois
354d	Artistes de la danse, du cirque et des spectacles divers
433c	Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)
451b	Professions intermédiaires administratives de France Télécom (statut public)
532c	Hommes du rang (sauf pompiers militaires)
671a	Ouvriers non qualifiés des travaux publics de l'Etat et des collectivités locales
683a	Apprentis boulangers, bouchers, charcutiers

Le mot du FAF TT

“ Notre Branche a pour objectif de permettre au plus grand nombre de ces intérimaires de s'insérer durablement dans l'emploi en proposant un accompagnement global : orientation, formation, emploi...

Notre action d'intermédiation s'inscrit dans une triple logique d'accompagnement des intérimaires, des entreprises et des territoires.

Aujourd'hui le travail temporaire et les outils de la branche sont reconnus pour faciliter l'accès à l'emploi des premiers niveaux de qualification grâce à la palette d'outils mise au point par les partenaires sociaux.

L'étude nous montre cependant :

- *une évolution des intérimaires vers des profils plus qualifiés et plus âgés à l'horizon 2025,*
- *que 75% de l'emploi intérimaire se concentrera dans 6 pôles de métiers,*
- *que la mise en relation va passer de plus en plus par des outils numériques,*
- *que la demande des entreprises utilisatrices va évoluer vers plus d'externalisation des ressources humaines.*

Dans ce contexte, les innovations conduites par le FAF.TT et le Fastt, nous préparent à relever les défis sociétaux de demain et à mieux accompagner nos publics : parcours de formations individualisés, maîtrise des savoirs de base, accompagnement renforcé des jeunes éloignés de l'emploi, retour à l'emploi après un accident du travail, intégration des réfugiés...

Les travaux de l'OIR, et cette étude en particulier, doivent contribuer à orienter la stratégie emploi/formation de la branche et à faire évoluer les modalités d'interventions vers toujours plus d'innovation si nous voulons garder un rôle majeur dans l'insertion professionnelle des premiers niveaux de qualification.

”