

# Diagnostic Travailleurs Handicapés

## Du travail temporaire

Rapport 2020 sur les données 2019

# SOMMAIRE

Sources et méthodologie.....	4
Synthèse .....	6
<b>1. LES SALARIES PERMANENTS TH.....</b>	<b>7</b>
1.1 LES EFFECTIFS TH.....	8
1.2. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2019.....	9
<i>Selon le sexe</i> .....	9
<i>Selon la CSP</i> .....	9
<i>Selon l'âge</i> .....	11
<i>Selon l'ancienneté</i> .....	12
<i>Selon la localisation</i> .....	13
<i>Selon le temps de travail</i> .....	14
<i>Selon leur niveau de classification</i> .....	15
<i>Selon les emplois repères</i> .....	15
<i>Selon le type de contrat</i> .....	16
1.3. LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH .....	17
<i>Les embauches</i> .....	17
1.4. LES FORMATIONS SUIVIES EN 2019 .....	20
<b>2. LES SALARIES INTERIMAIRES TH .....</b>	<b>22</b>
2.1. LES EFFECTIFS TH.....	23
<i>Effectifs TH et heures travaillées : données clefs</i> .....	23
<i>Nombre d'heures travaillées des salariés intérimaires TH en 2019</i> .....	23
<i>L'intensité d'emploi des salariés intérimaires TH en 2019</i> .....	24
<i>Répartition des intérimaires TH par région en 2019</i> .....	25
<i>Le nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH par région en 2019</i> .....	26
<i>Les intérimaires par sexe</i> .....	27
<i>Les heures travaillées par sexe</i> .....	27
<i>Les intérimaires par âge</i> .....	28
<i>L'intensité d'emploi en intérim par âge pour les salariés TH</i> .....	29
<i>Les intérimaires TH selon leur CSP</i> .....	30
<i>Les intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation</i> .....	31
2.2. LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTERIM TH EN 2019 .....	33
<i>Les missions : données clefs</i> .....	33
<i>Durée d'emploi en intérim en 2019</i> .....	34
<i>Zoom sur les moins de 150 h</i> .....	34
2.3. LES FORMATIONS SUIVIES EN 2019 .....	35
2.4. LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTERIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP .....	36
<b>3. LES SALARIES EN CDI INTERIMAIRES TH.....</b>	<b>38</b>
3.1 LES EFFECTIFS TH.....	39
3.2. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2019.....	40
<i>Selon le sexe</i> .....	40
<i>Selon l'âge</i> .....	41
<i>Selon l'ancienneté</i> .....	42
<i>Selon la CSP</i> .....	43
<i>Selon les principaux secteurs de délégation</i> .....	43
3.3. LES FORMATIONS SUIVIES EN 2019 .....	45
3.4. LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTERIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP .....	46
Annexe.....	47

## Diagnostic travailleurs handicapés

Ce diagnostic propose un état des lieux complet des travailleurs handicapés dans la profession à l'issue de l'année 2019 selon les 3 catégories de salariés suivantes

Les salariés permanents TH

Les salariés intérimaires TH

Les salariés en CDI TH

## Sources et méthodologie

### Phase préliminaire

- Conception d'un questionnaire sous format Excel avec un onglet par catégorie :
  - Les permanents (une ligne renseignée par contrat)
  - Les intérimaires (une ligne renseignée par individu)
  - Les CDI (une ligne renseignée par individu)

### Collecte des questionnaires

- Sollicitation des entreprises pour compléter ce questionnaire (routage du mail par le PRISM'EMPLOI)
- Relances téléphoniques et e-mails à partir du fichier PRISM'EMPLOI (600 entreprises)
- **45** questionnaires collectés (*54 questionnaires en 2019*)
- Représentativité : **61 %** en termes de salariés permanents (63 %) ;  
Équivalent à **66,5 %** de salariés permanents TH (66 %) ;  
à **60,5 %** de salariés intérimaires TH (63 %) ;  
à **65 %** de salariés en CDI intérimaires TH (69 %).

### Vérification et création de la base de données

- Vérification de la cohérence des questionnaires collectés et homogénéisation des variables
- Création d'une base de données à partir des questionnaires

### Traitement - Analyse

- Traitement statistique des informations et analyse des résultats : les estimations des indicateurs figurant dans ce diagnostic ont été élaborées à partir de 3 échantillons d'entreprises selon leur taille (petites, intermédiaires et grandes). Ces échantillons sont pondérés selon leur poids réel dans la profession. De plus, chaque nouveau questionnaire consolide ces échantillons afin d'aboutir à des évaluations représentatives de l'ensemble de la profession.
- Rédaction et présentation du rapport

Figurent entre parenthèses les données 2018

## Sources et méthodologie

La **méthodologie Xerfi I+C** construite pour ce Diagnostic des travailleurs handicapés du travail temporaire permet de garantir la fiabilité statistique de l'étude tout en limitant le nombre d'enquêtes nécessaires. Cette approche, basée sur un échantillon d'entreprises interrogées **selon la méthode des quotas pondérés**, est rendue possible par la forte concentration de la branche du travail temporaire.

Cette méthodologie est axée sur quatre phases bien distinctes : **1 – la phase préliminaire ; 2 – la collecte des questionnaires ; 3 – la vérification et la création de la base de données et 4 – Les traitements et l'analyse des résultats.**

La première étape consiste principalement à élaborer **un questionnaire répondant aux problématiques de la branche**. Le questionnaire est conçu sous Excel avec un volet par catégorie de population étudiée. Les permanents sont interrogés au niveau du contrat et les intérimaires et CDII au niveau de l'individu.

Une fois finalisé, le questionnaire est adressé fin juin par **le PRISM'EMPLOI** aux entreprises de leur fichier (600 entreprises). Ces envois sont accompagnés d'un courrier signé par le PRISM'EMPLOI rappelant les tenants et les aboutissants de cette étude pour la profession. Les entreprises du fichier PRISM'EMPLOI sont ensuite **relancées jusqu'en octobre par les enquêteurs d'IPLUSCALL** (couplage téléphone et mail), filiale de Xerfi I+C basée à Nanterre, spécialisés dans le recueil d'informations en milieu professionnel.

Suite aux relances, **45 questionnaires complétés** ont été collectés répondant aux caractéristiques suivantes selon les trois sous populations analysées dans ce diagnostic :

	Nombre de salariés dans l'échantillon d'entreprises	Taux de représentativité salarié de l'échantillon	Marge d'erreur (niveau de confiance de 95 %)
Permanents TH	487	66,5 %	3 %
Intérimaires TH	20 877	60,5 %	< 1 %
CDII TH	876	65 %	2 %

Après **vérification de la cohérence des retours** et rappels téléphoniques éventuels, les réponses des entreprises sont compilées au sein de **trois bases de données distinctes** selon l'importance de la taille des entreprises (en nombre de salariés).

Les indicateurs présents dans ce diagnostic sont ainsi élaborés à partir de **ces trois échantillons repondérés selon leurs poids réels respectifs dans la profession**. Ces clefs de repondération sont obtenues et mises à jour lors **du rapport de branche**. Ce process possède notamment l'avantage d'intégrer des nouveaux questionnaires à chaque édition de ce diagnostic pour **consolider et renforcer les échantillons tout en garantissant la fiabilité des indicateurs et de ses évolutions et sans risque de les déformer**. Ces données sont ensuite présentées au moyen de graphiques clairs et accompagnées de points clés replaçant les données dans leur contexte.

## Synthèse

### PERMANENTS TH

**730** salariés permanents TH au 31.12.2019

Soit **2,4 %** des salariés permanents de la branche  
(Rappel 2018 : 710 au 31.12.18)



Évolution 2019/2018

### INTERIMAIRES TH

**34 500** intérimaires TH ont travaillé en 2019

Soit **1,3 %** des intérimaires de la branche  
(Rappel 2018 : 35 250)



Évolution 2019/2018

### CDI INTERIMAIRES TH

**1 350** salariés en CDI intérimaires TH au 31.12.2019

Soit **2,8%** des CDI intérimaires de la branche  
(Rappel 2018 : 1 150)



Évolution 2019/2018

# 1. Les salariés permanents TH

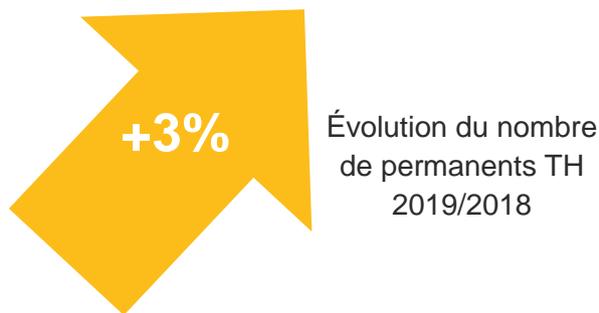
Les salariés dits « permanents » sont les professionnels du recrutement et de l'intérim travaillant de façon fixe (non intérimaire) dans les agences d'emploi ou les sièges des ETT.

## 1.1 LES EFFECTIFS TH

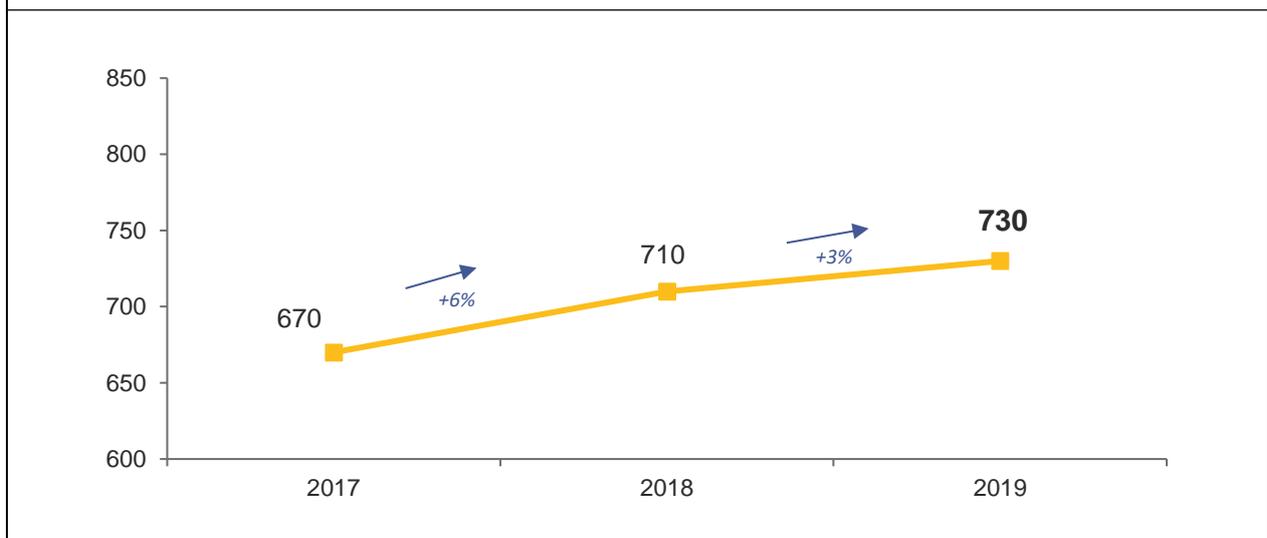
Estimation de **730** salariés permanents TH au 31.12.2019

Repère : **30 400** salariés permanents au 31.12.2019

Soit **2,4%** des salariés permanents de la branche  
(Rappel au 31.12.18 : 710 salariés permanents soit 2,4%)



Evolution 2017-2019 du nombre de salariés permanents TH présents au 31.12



**955** (915)

salariés permanents TH ont travaillé dans la branche au cours de l'année 2019 (y compris stagiaires et alternants)

**30** stagiaires TH

pour une durée moyenne de **3 mois**

(Rappel : 15 stagiaires en 2018 pour une durée moyenne de 4 mois)

Repère : **10 400** stagiaires permanents en 2019

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2019

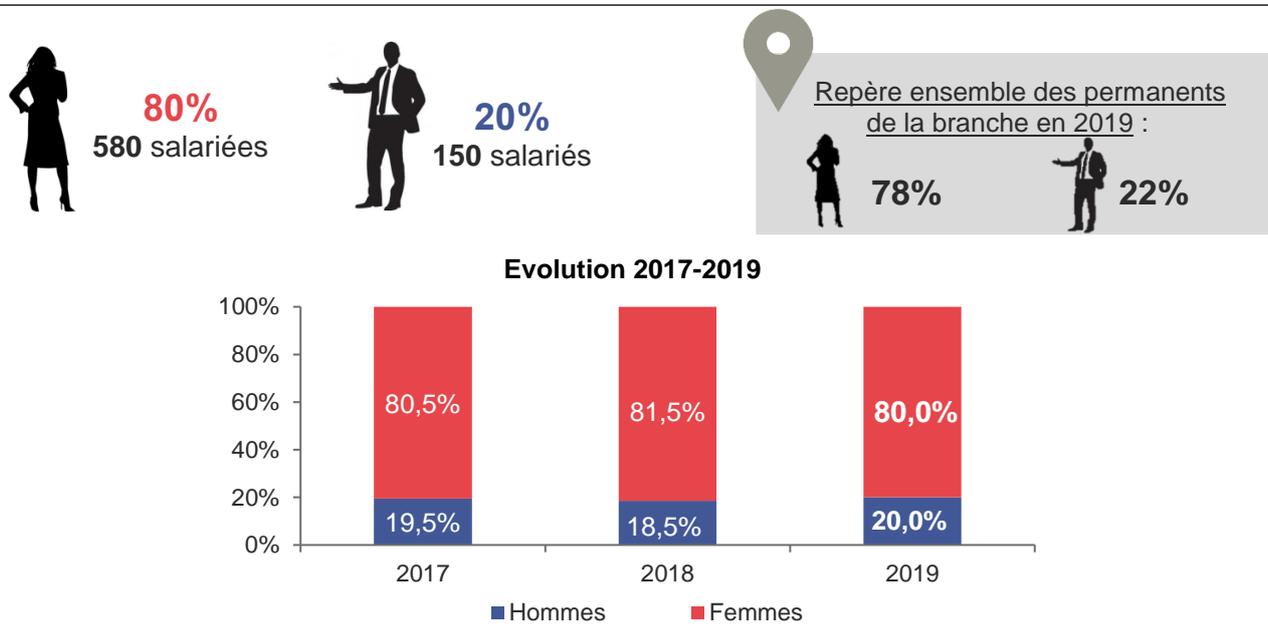
La profession dénombre 730 salariés permanents TH au 31.12.2019, ce qui correspond à 2,4% de l'ensemble des salariés permanents. Cet effectif a progressé de près de 3% par rapport à 2018, soit une progression comparable à celle de l'ensemble des salariés permanents de la branche (+2,5%).

En 2019, le poids des femmes au sein des permanents TH a diminué par rapport à 2018 (80%, soit -1,5 point).

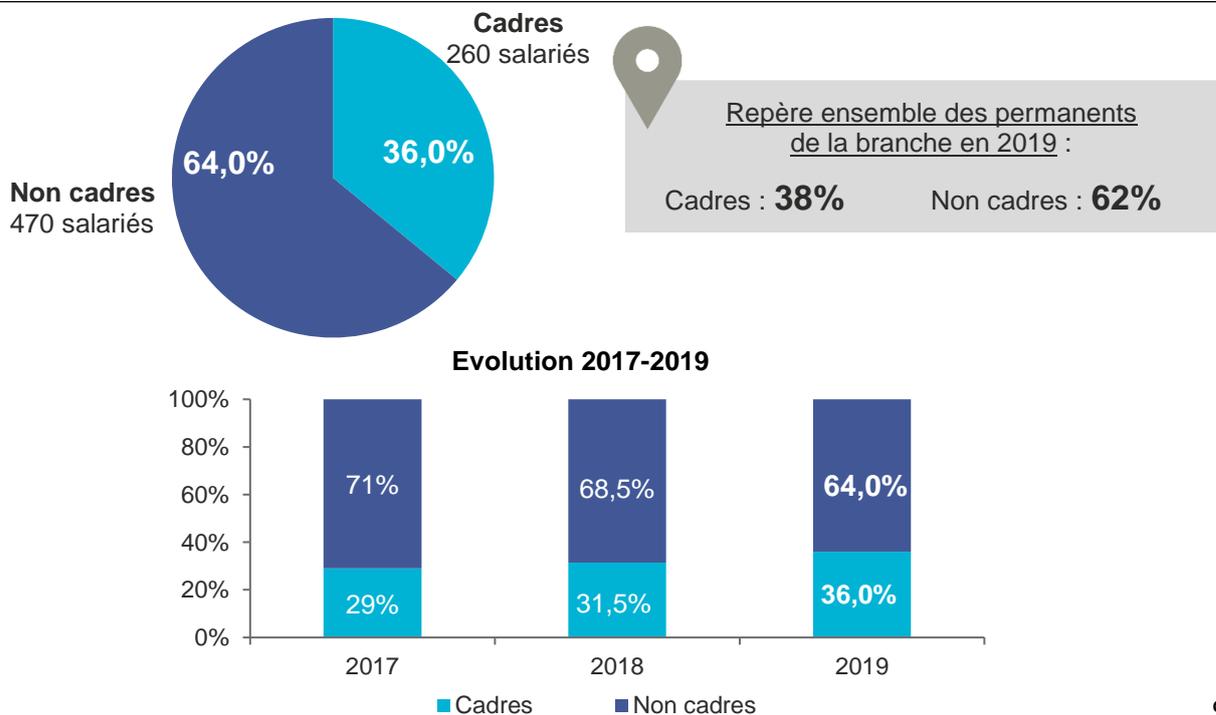
Concernant les cadres, ils représentent désormais plus d'un salarié permanent TH sur trois (36 %), soit une augmentation de 4,5 points par rapport à fin 2018.

### Selon le sexe et la CSP

#### Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2019 selon leur sexe



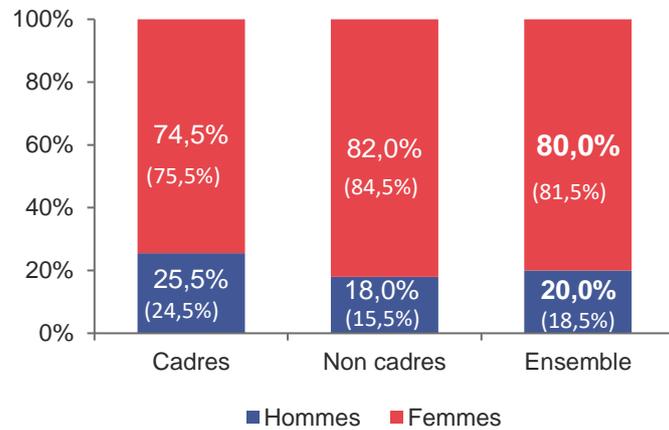
#### Répartition des salariés permanents TH présents en fin d'année 2019 selon leur CSP



## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2019

Le nombre d'hommes au sein des permanents TH étant faible, les données les concernant sont susceptibles de varier sensiblement.

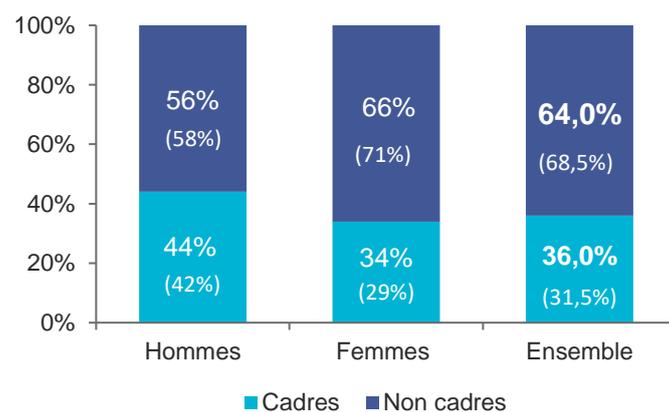
### Sexe selon la CSP des salariés permanents TH



Repère ensemble des permanents de la branche en 2019 :

	Cadres	Non cadres	Ensemble
Hommes	32%	16%	<b>22%</b>
Femmes	68%	84%	<b>78%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### CSP selon le sexe des salariés permanents TH



Repère ensemble des permanents de la branche en 2019 :

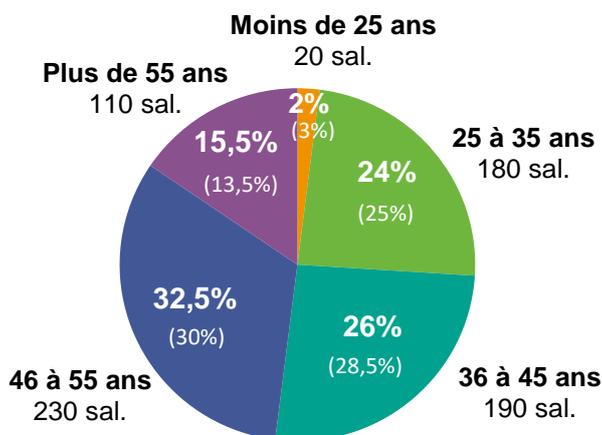
	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	55%	33%	<b>38%</b>
Non cadres	45%	67%	<b>62%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2019

### Selon l'âge

L'âge moyen des salariés TH continue d'augmenter significativement en 2019 (+ 1 an par rapport à 2018) et reste ainsi largement supérieur (44 ans) à celui de l'ensemble des permanents (37 ans). Près de trois salariés TH sur quatre ont plus de 35 ans contre 47,5 % pour l'ensemble des permanents. Les cadres présentent toujours un profil plus âgé que les autres catégories de personnel (+ 7 ans) et l'âge moyen des femmes reste supérieur de 1 an à celui des hommes.

#### Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2019 selon leur âge



Repère ensemble des permanents de la branche en 2019 :

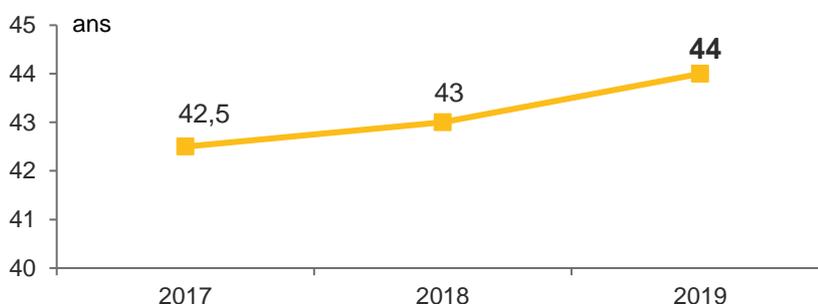
Moins de 25 ans	25 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	Plus de 55 ans	Ensemble
14%	38,5%	25%	16,5%	6%	100%

# 44 ans

Âge moyen des salariés permanents TH présents au 31.12.2019

Repère ensemble des permanents de la branche en 2019 : **36,5 ans**

#### Evolution 2017-2019 de l'âge moyen des salariés permanents TH présents au 31.12



**44,5 ans**  
(43,5 ans)



**43,5 ans**  
(42 ans)

#### Age moyen selon la CSP des permanents TH

Cadres	49 ans
Non cadres	42 ans
<b>Ensemble</b>	<b>44 ans</b>

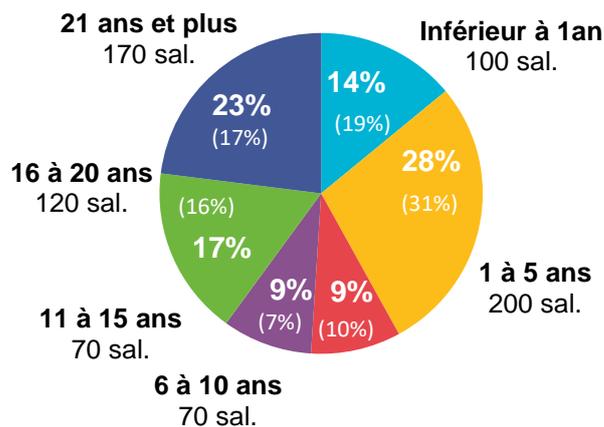
Figurent entre parenthèses les données 2018

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2019

### Selon l'ancienneté

Comme l'âge moyen, l'ancienneté moyenne des salariés TH progresse d'une année par rapport à 2018 pour atteindre 12 ans en 2019, soit 4,5 ans de plus que celle de l'ensemble des permanents. Près de 60% des TH ont plus de 5 ans d'ancienneté. L'ancienneté des TH cadres est nettement supérieure à celle des non cadres (+ 8 ans).

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2019 selon leur ancienneté



Repère ensemble des permanents de la branche en 2019 :

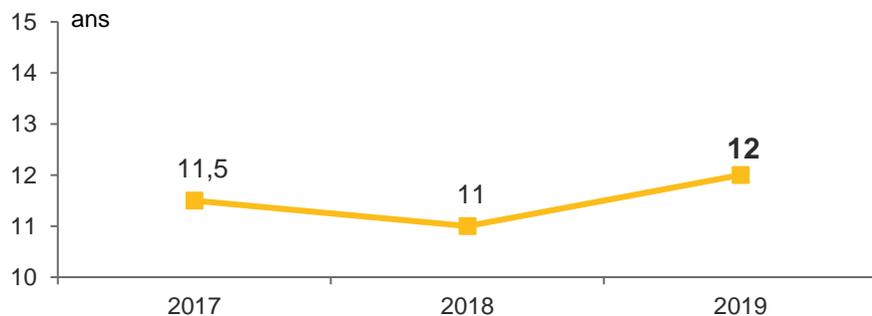
Inférieur à 1 an	1 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 ans et plus	Ensemble
22%	38%	12%	9,5%	8,5%	10%	100%

# 12 ans

Ancienneté moyenne des salariés permanents TH présents au 31.12.2019

Repère ensemble des permanents de la branche en 2019 : **7,5 ans**  
(Cadres : **11,5 ans** Non cadres : **5,5 ans**)

Evolution 2017-2019 de l'ancienneté moyenne des salariés permanents TH présents au 31.12



**12,5 ans**  
(11,5 ans)



**10 ans**  
(9 ans)

Ancienneté moyenne selon la CSP des permanents TH

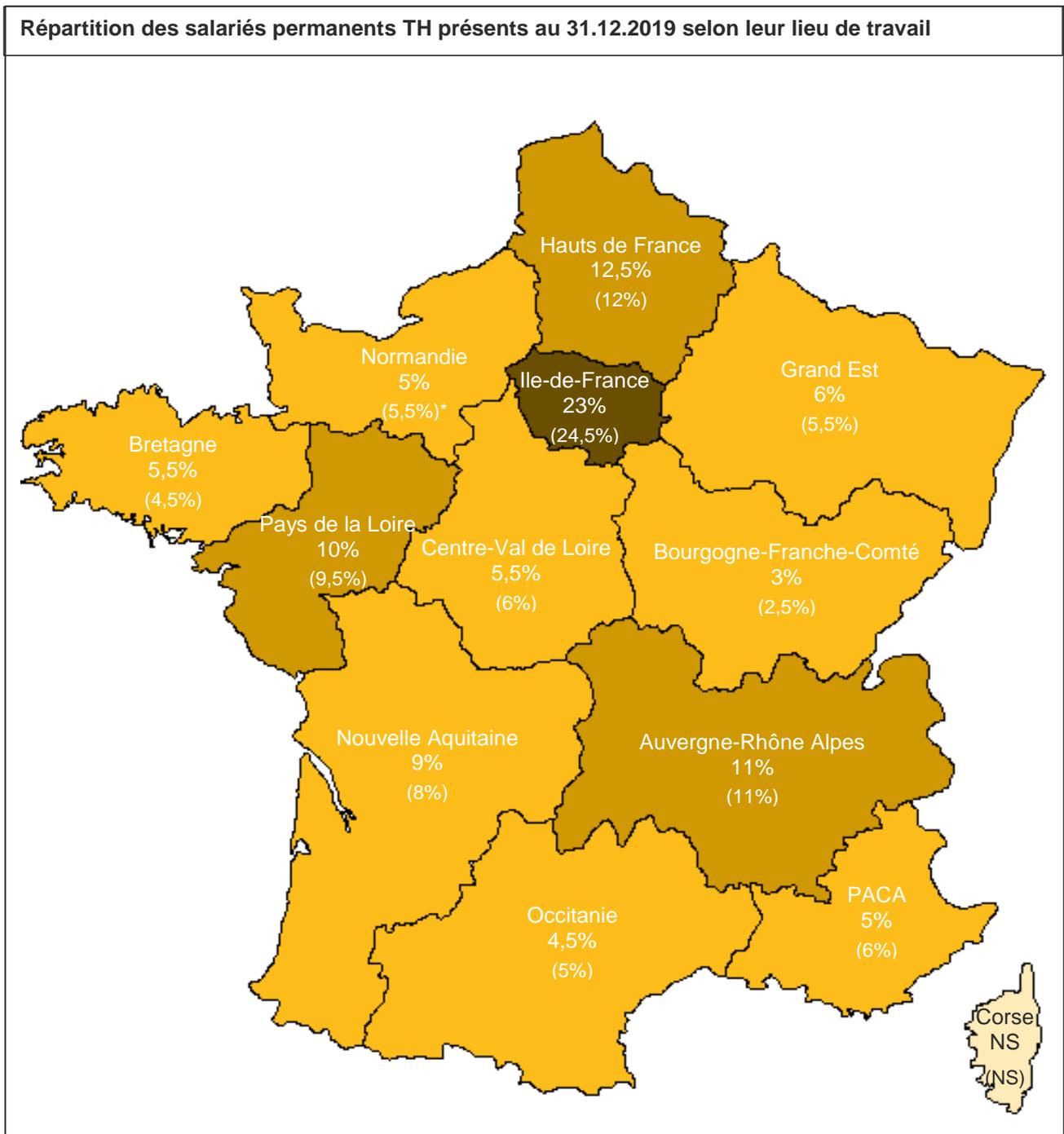
Cadres	18 ans
Non cadres	10 ans
<b>Ensemble</b>	<b>12 ans</b>

Figurent entre parenthèses les données 2018

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2019

### Selon la localisation

Près d'un quart des salariés permanents TH sont en Ile de France. Hauts de France, Auvergne-Rhône Alpes et Pays de la Loire regroupent un tiers des effectifs.



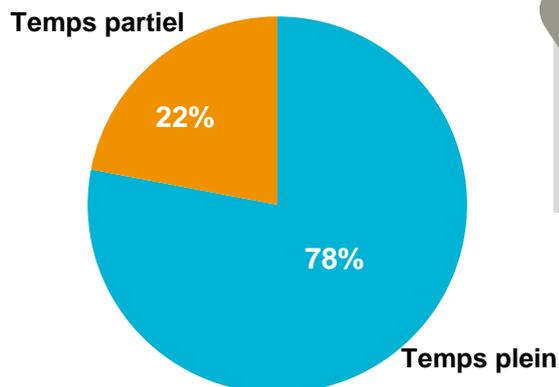
Figurent entre parenthèses les données 2018

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2019

### Selon le temps de travail

Le nombre de salariés TH à temps partiel a progressé en 2019 par rapport à 2018 (22 % contre 18 % l'année précédente). Ce chiffre tombe à 16 % lorsqu'il s'agit des hommes.

#### Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2019 selon le temps de travail

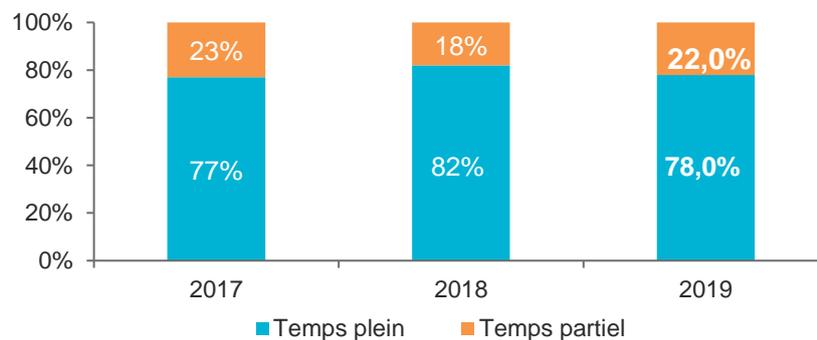


Repère ensemble des permanents de la  
branche en 2019 :

Temps plein : **93 %**

Temps partiel : **7 %**

#### Evolution 2017-2019



#### Détail selon la CSP des permanents TH

	Temps plein	Temps partiel
Cadres	74%	26%
Non cadres	79%	21%
<b>Ensemble</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

*Le nombre d'hommes au sein des permanents TH étant faible, les données les concernant sont susceptibles de varier sensiblement.*

#### Détail selon le sexe des permanents TH

	Temps plein	Temps partiel
Hommes	84%	16%
Femmes	76%	24%
<b>Ensemble</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2019

### Selon leur niveau de qualification

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2019 selon leur niveau

Niveau A	1,5% (2%)*	2%
Niveau B	6,5% (6%)*	5,5%
Niveau C	19% (24%)*	22,5%
Niveau D	7% (7%)*	10,5%
Niveau E	18% (18%)*	20,5%
Niveau F	12% (13,5%)*	6,5%
Niveau G	17% (14%)*	20%
Niveau H	12% (9%)*	5%
Niveau I	5% (4,5%)*	3,5%
Niveau J	<0,5% (0,5%)*	2,5%
Niveau K	2% (1%)*	1%
Niveau L	<0,5% (0,5%)*	0,5%
Niveau M	<0,5% (<0,5%)*	< 0,5%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Repère ensemble des permanents de la branche en 2019 :

### Selon les emplois repères

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2019 selon les emplois repères

Commercial	Assistant Cial	5% (6%)*
	Cial agence(s)	10% (14%)*
	Cial gd comptes	1,5% (1,5%)*
Recrutement	Assistant recrutement	7,5% (8,5%)*
	Chargé de recrutement	26% (22%)*
	Consultant recrutement	7% (6%)*
Emploi	Conseiller emploi	0,5% (0,5%)*
Management opérationnel	Managers d'agence(s)	11% (9%)*
	Resp. secteur/région, ...	5% (4%)*
	Directeur opérations	2% (3%)*
Gestion opérationnelle	Assistant de gestion	1% (2%)*
	Chargé de gestion	12% (13%)*
	Resp. gestion	1% (1%)*
Support	Assistant fonction support	4,5% (5,5%)*
	Chargé fonction support	4% (3%)*
	Expert fonction support	1% (0,5%)*
	Resp. fonction support	1% (0,5%)*
	Directeur fonction support	NS (NS)*
<b>ENSEMBLE</b>		<b>100 %</b>

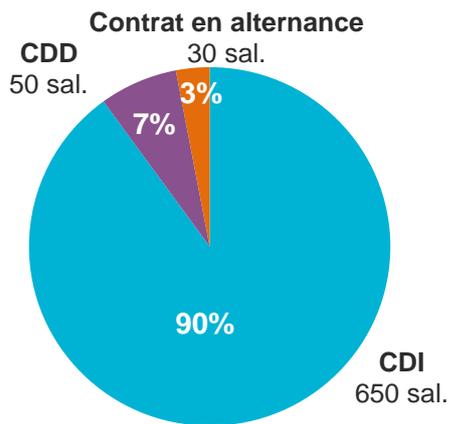
\* figurent entre parenthèses les données 2018

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2019

### Selon le type de contrat

Fin 2019, les salariés TH sont proportionnellement nettement plus nombreux que l'ensemble des permanents à bénéficier d'un CDI (90%). Cette proportion continue de progresser, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

#### Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2019 selon leur contrat de travail



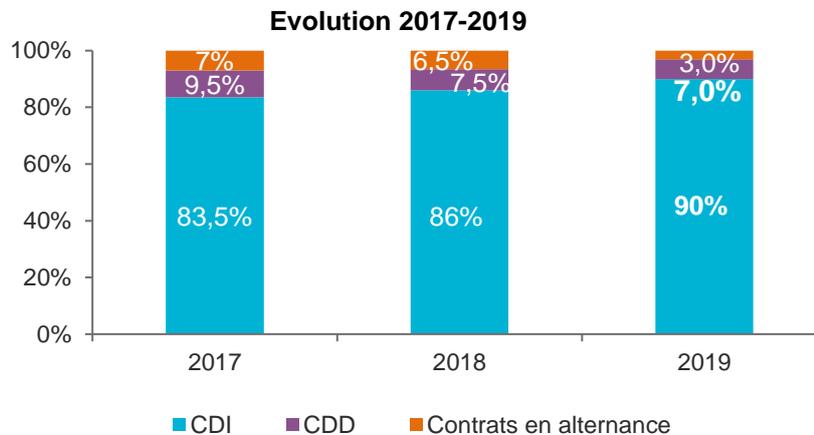
Repère ensemble des permanents de la branche en 2019 :

CDI : **86%**

CDD : **9,5%**

Contrat en alternance : **3%**

Apprentis : **1,5%**



#### Détail selon la CSP des permanents TH

	CDI	CDD	Contrat en alternance
Cadres	100%	NS	NS
Non cadres	84%	11%	5%
<b>Ensemble</b>	<b>90%</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>

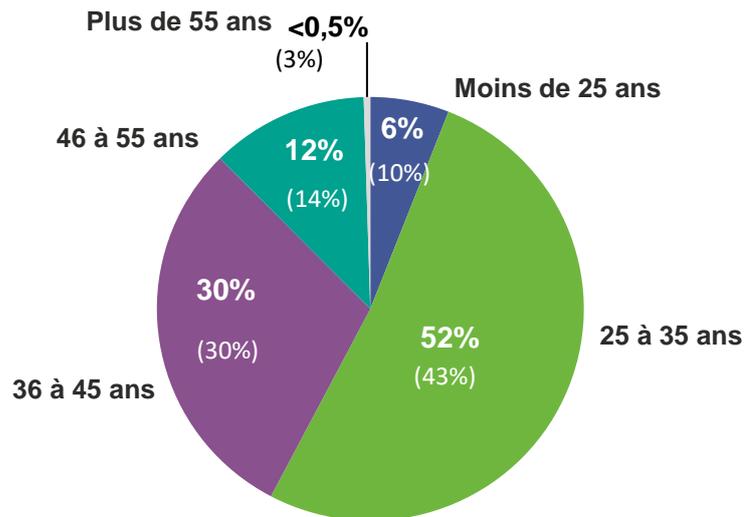
#### Détail selon le sexe des permanents TH

	CDI	CDD	Contrat en alternance
Hommes	95%	2%	3%
Femmes	89%	8%	3%
<b>Ensemble</b>	<b>90%</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>

## 1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

### Les embauches

Répartition des embauches des salariés permanents TH en 2019 selon leur âge



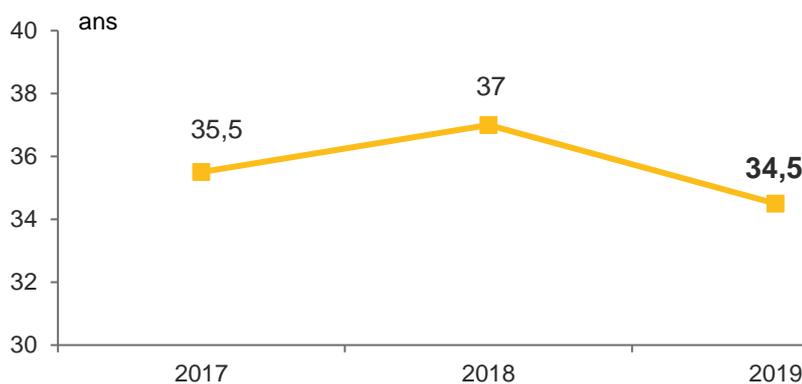
Repère ensemble des permanents de la branche en 2019 :  
Les moins de 25 ans représentent **33 %** des embauches

Figurent entre parenthèses les données 2018

# 34,5 ans

Age moyen des embauches des salariés permanents TH en 2019

Evolution 2017-2019 de l'âge moyen des embauches des salariés permanents TH

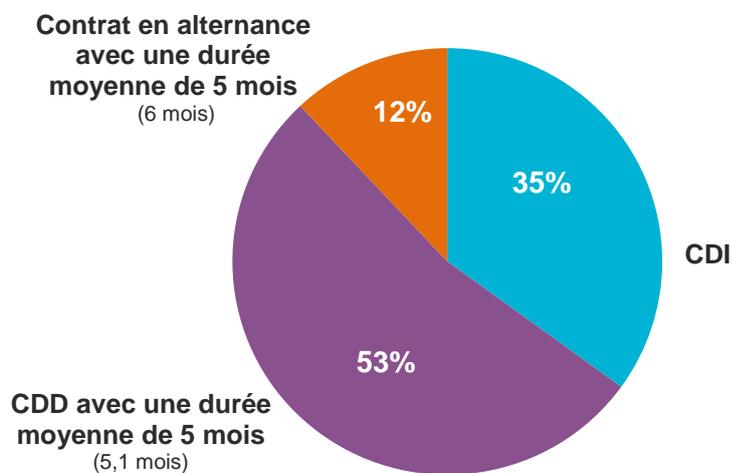


## 1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

### Les embauches

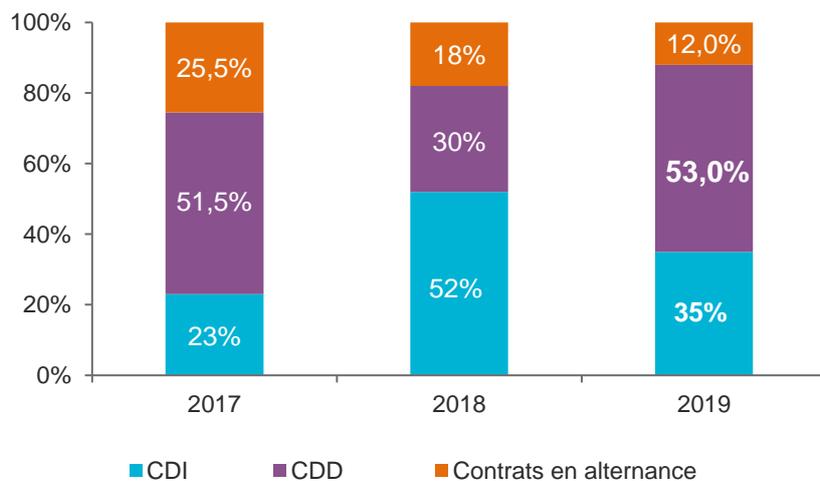
Contrairement à l'année 2018, plus de la moitié des embauches de salariés TH en 2019 a été effectuée en CDD (contre seulement 30 % en 2018). Parmi les CDD, huit recrutements sur dix sont motivés par un surcroît d'activité.

Répartition des embauches des salariés permanents TH en 2019 selon le contrat



Figurent entre parenthèses les données 2018

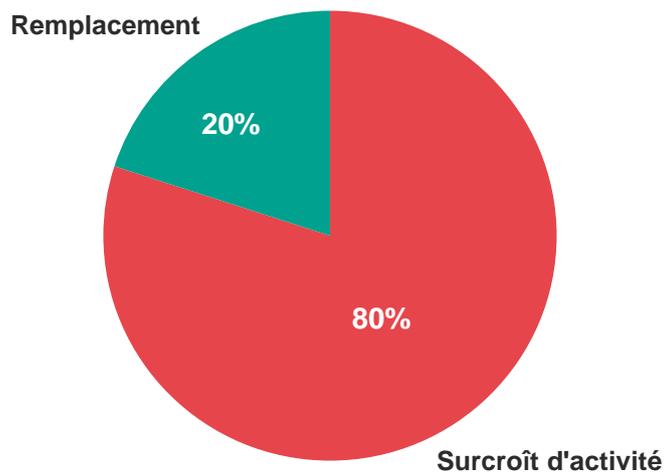
Evolution 2017-2019



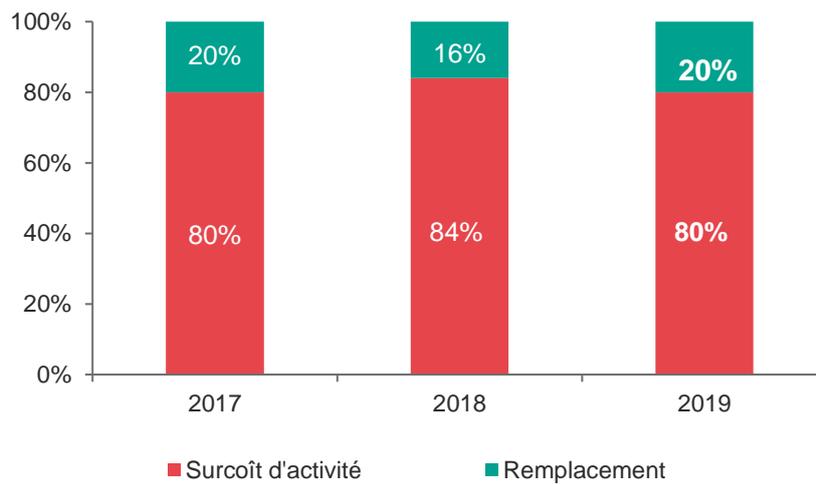
## 1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

### Les embauches

Répartition des embauches en CDD des salariés permanents TH en 2019 selon le motif



Evolution 2017-2019



## 1.4 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2019

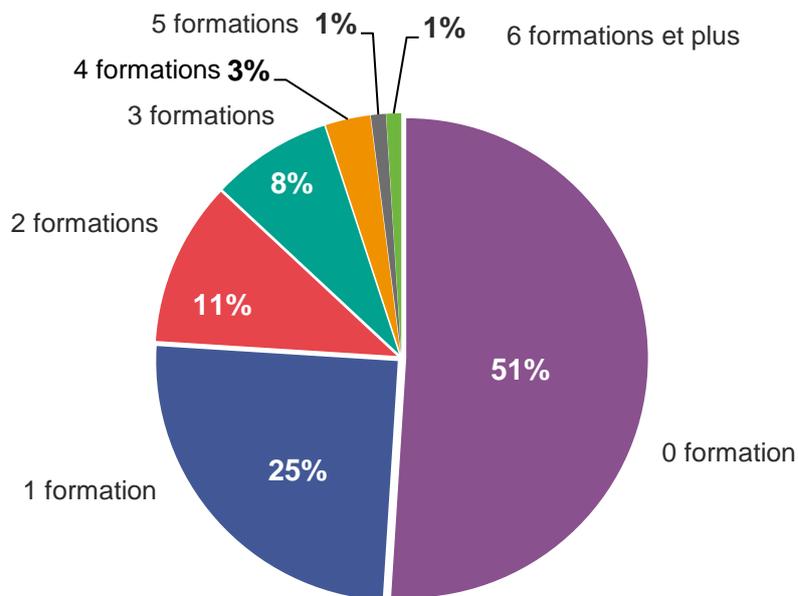
Le nombre de formations a sensiblement augmenté passant de 500 formations en 2018 à 700 formations en 2019. Plus de la moitié des salariés permanents TH n'ont bénéficié d'aucune formation en 2019, soit 51 % contre 67 % en 2018. A l'inverse, un salarié permanent TH sur quatre a bénéficié d'une formation en 2019 contre 15 % en 2018. Le quart restant a suivi en moyenne près de 3 formations dans l'année.

# 700 formations en 2019 (500)

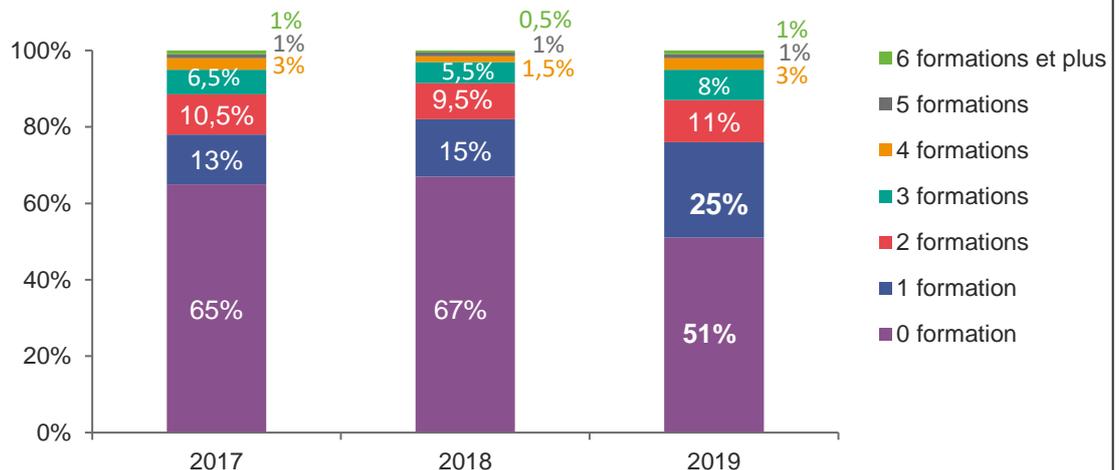
Nombre de formations suivies au cours de l'année 2019 par les salariés permanents TH

Soit **0,96** formation en moyenne par salarié en 2019

Répartition des salariés permanents TH selon le nombre de formations suivies en 2019



Évolution 2017-2019



## 1.5 ACCORDS SIGNÉS SUR LE HANDICAP

---

**1%** des entreprises ont signé (< 10 entreprises)

un accord sur le handicap (ou sont en cours de négociation)

(Rappel 2018 : 1%)

soit **48%** des salariés permanents TH concernés

(Rappel 2018 : 48% des salariés permanents)

## **2. Les salariés intérimaires TH**

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### Effectifs TH et heures travaillées : données clefs

**34 500** (35 250, soit 1,3%)\*

TH ont travaillé en intérim en 2019  
soit **1,3%** des intérimaires



Évolution du nombre d'intérimaires TH  
2019/2018



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2019 :

**2 749 650** personnes

### Nombre d'heures travaillées des salariés intérimaires TH en 2019

**16 387 500** (15 721 500)

Heures travaillées en intérim en 2019 par les TH  
soit **1,2%** des heures intérim



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2019 :

**1 384 520 473** heures travaillées

*Figurent entre parenthèses les données 2018*

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### L'intensité d'emploi des salariés intérimaires TH en 2019

L'intensité d'emploi est dans ce rapport le nombre moyen d'heures travaillées par un intérimaire sur un an sous statut intérimaire. Les individus peuvent cumuler d'autres activités sous d'autres statuts au cours de l'année, mais ces heures ne sont pas comptabilisées dans le rapport. Il convient donc de différencier l'intensité d'emploi en intérim de la durée totale d'emploi d'un individu.

**475 h** (446 h)

Travaillées en moyenne par chaque individu en 2019



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2019 : **504 h**

#### Évolution 2017-2019

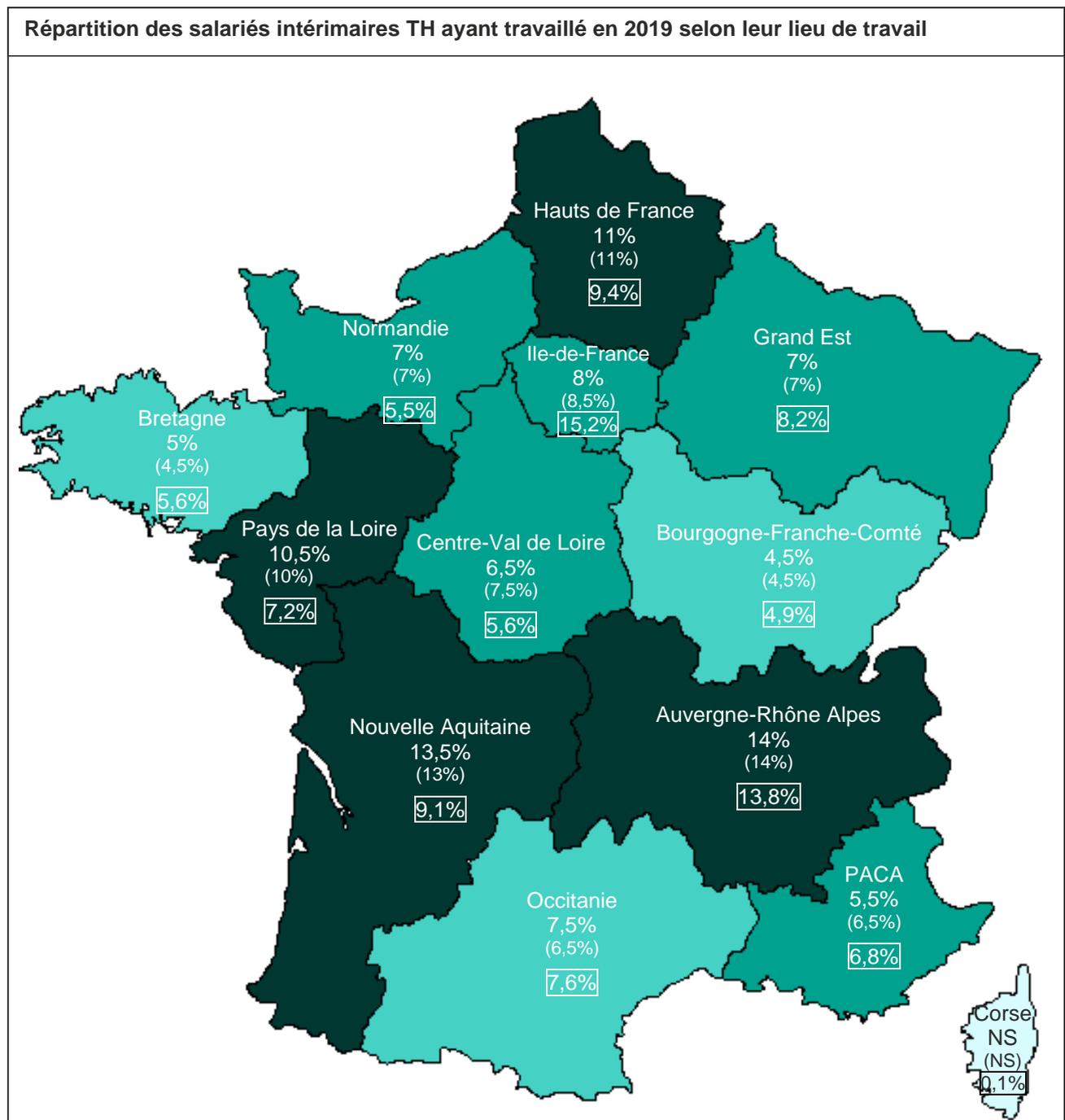
	2017	2018	2019
Nombre de salariés TH en intérim	33 400	35 250	<b>34 500</b>
Nombre d'heures travaillées par des HT en intérim	15 263 800	15 721 500	<b>16 387 500</b>
Nombre d'heures travaillées en moyenne par chaque individu	457	446	<b>475</b>

Figurent entre parenthèses les données 2018

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### Répartition des salariés intérimaires TH par région en 2019

La répartition des intérimaires TH reste similaire à celle de l'année précédente. L'Île de France est sous-représentée, avec seulement 8 % des intérimaires TH contre 15,2 % de l'ensemble des salariés permanents de la branche. À l'inverse, la Nouvelle Aquitaine (+ 4,4 points), les Pays de la Loire (3,3 points), et dans une moindre mesure les Hauts de France (+ 1,6 points) sont sur-représentés en nombre de TH.



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche hors DOM et hors non renseignés en 2019

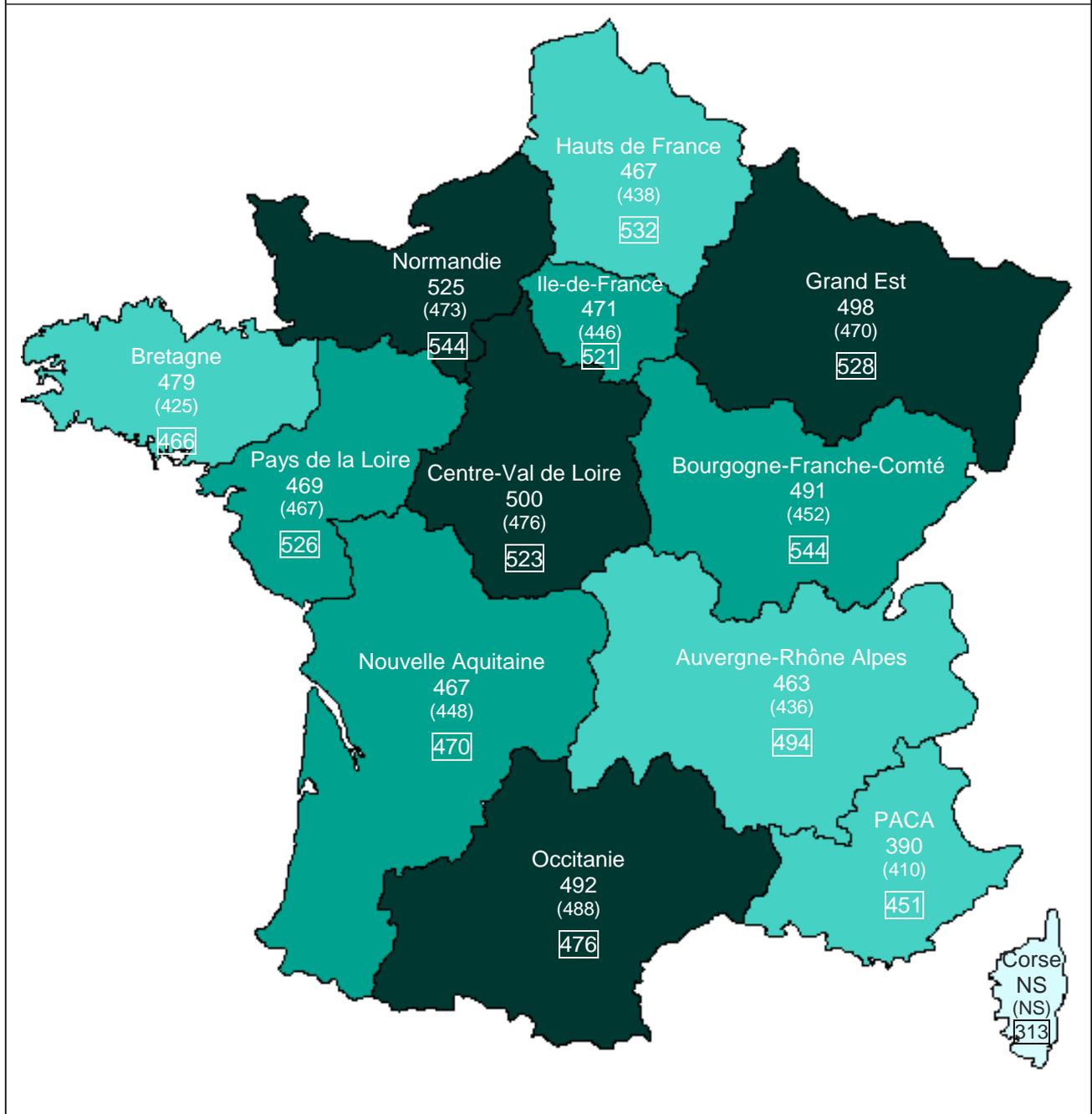
Figurent entre parenthèses les données 2018

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### Le nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH par région en 2019

L'intensité d'emploi est relativement hétérogène selon les régions. La moyenne des heures travaillées est la plus élevée en Occitanie (492 h), dans le Centre-Val de Loire (500 h) mais surtout en Normandie (525 h). A l'inverse, la moyenne d'heures la plus faible demeure en région PACA (390 h).

#### Nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2019 selon les régions



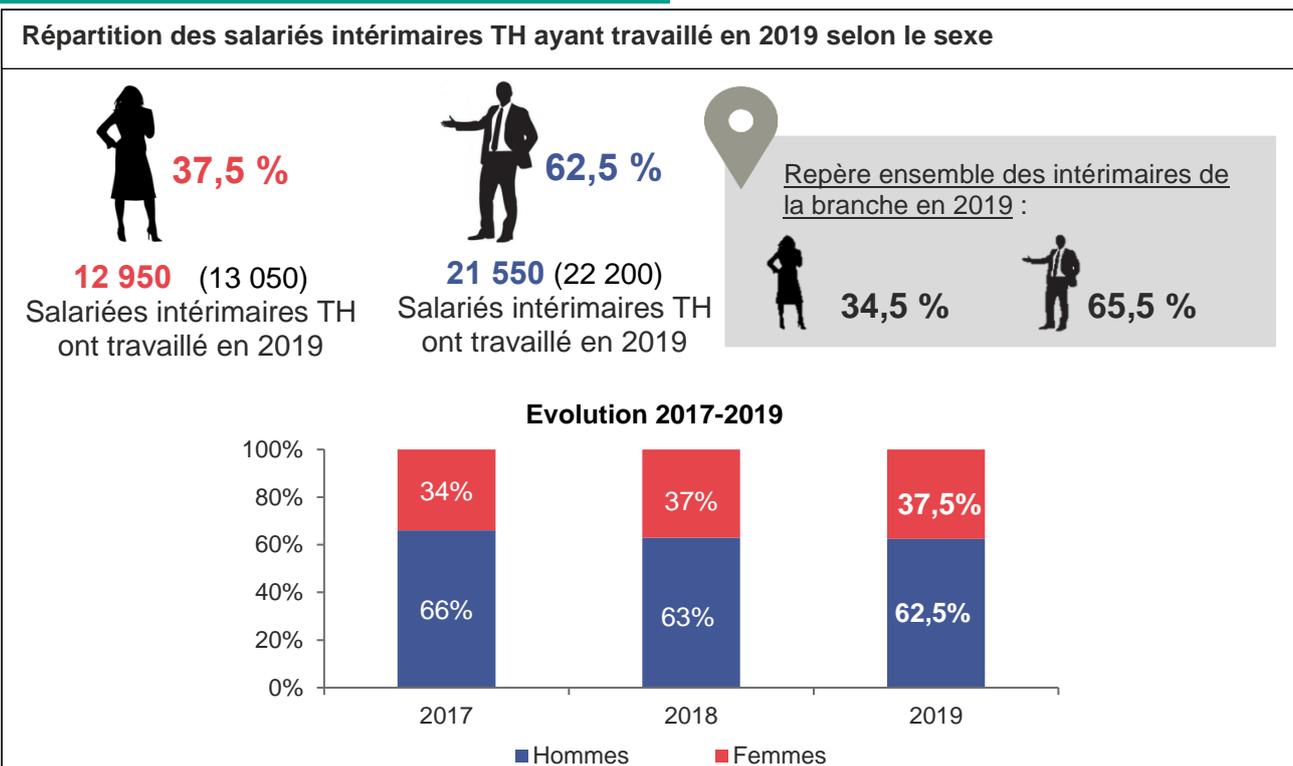
Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2019

Figurent entre parenthèses les données 2018

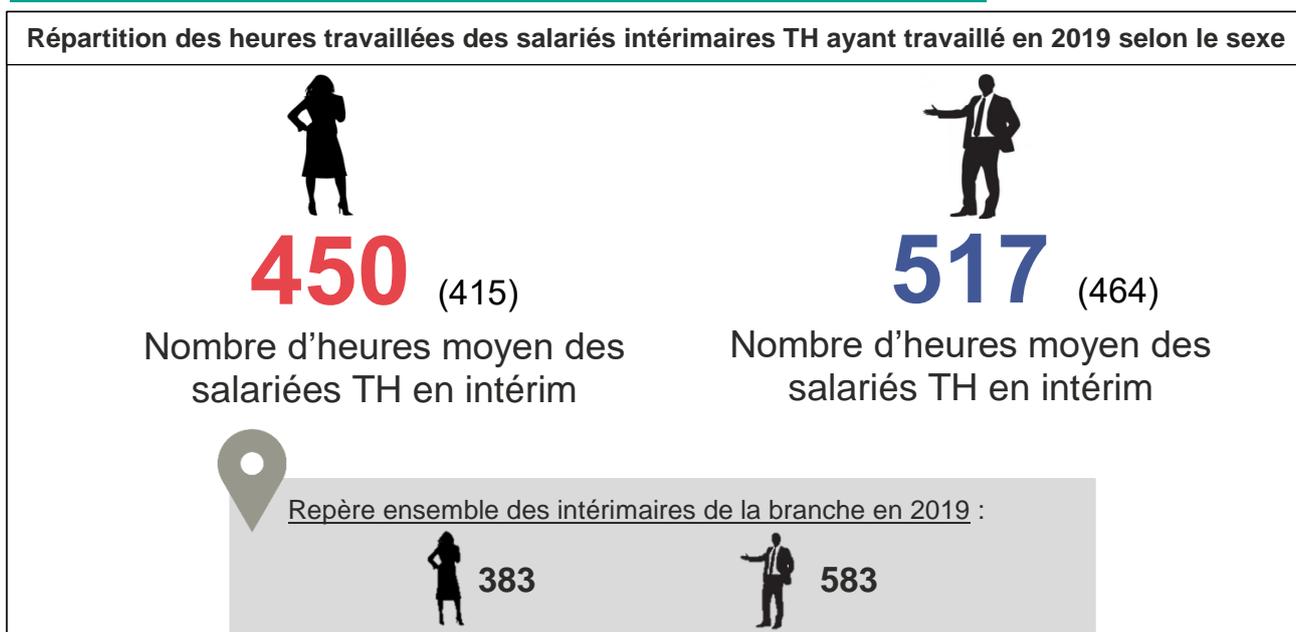
## 2.1 LES EFFECTIFS TH

Les femmes représentent 37,5% des intérimaires TH, proportion toujours supérieure à celle des intérimaires dans leur ensemble (34,5 %). La part des femmes au sein des intérimaires TH continue ainsi de se renforcer. En 2019, le nombre d'heures moyen des salariés TH progresse fortement par rapport à 2018, tant pour les hommes que les femmes.

### Les salariés intérimaires TH par sexe



### Les heures travaillées des salariés intérimaires TH par sexe



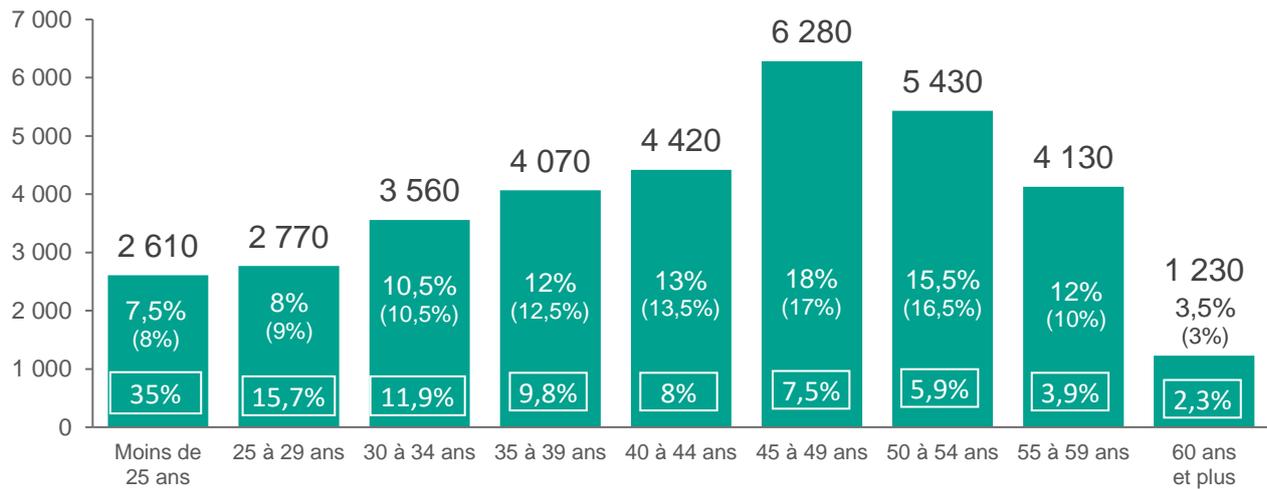
Figurent entre parenthèses les données 2018

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### Les salariés intérimaires TH par âge

Les intérimaires TH sont incontestablement plus âgés que les intérimaires dans leur ensemble : 42,5 ans contre 32,6 ans pour l'ensemble des intérimaires.

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2019 selon l'âge

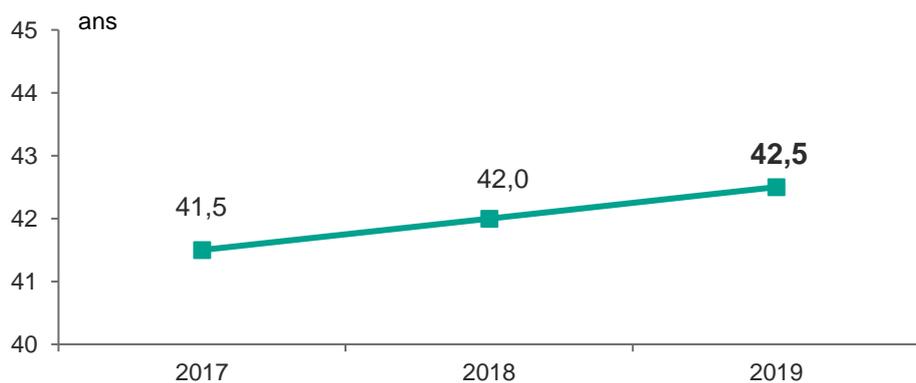


# 42,5 ans

Âge moyen des salariés intérimaires TH en 2019

Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2019 : **32,6 ans**

Evolution 2017-2019 de l'âge moyen des salariés intérimaires TH



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2019

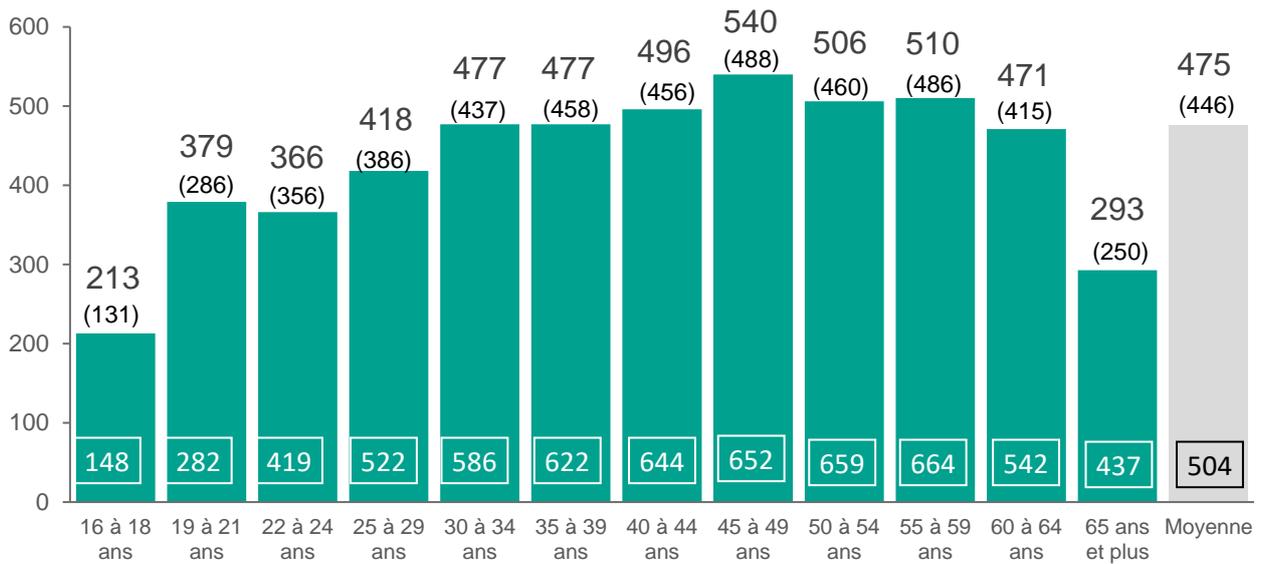
Figurent entre parenthèses les données 2018

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### L'intensité d'emploi en intérim par âge pour les salariés TH

Pour l'ensemble des tranches d'âge, le nombre d'heures travaillées par intérimaire TH est inférieur au nombre d'heures par intérimaire dans leur ensemble, exceptés les salariés les plus jeunes (16 à 21 ans).

Heures travaillées par salarié intérimaire TH ayant travaillé en 2019 selon l'âge



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2019

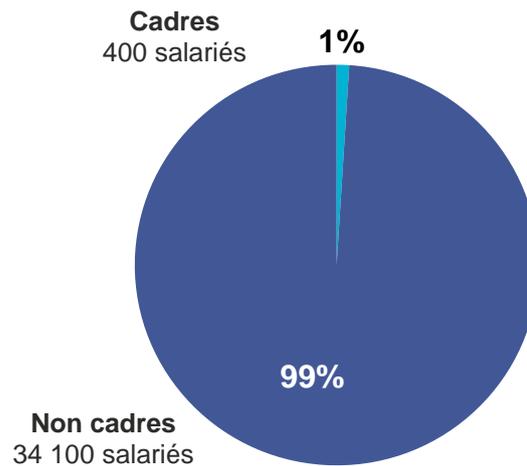
Figurent entre parenthèses les données 2018

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

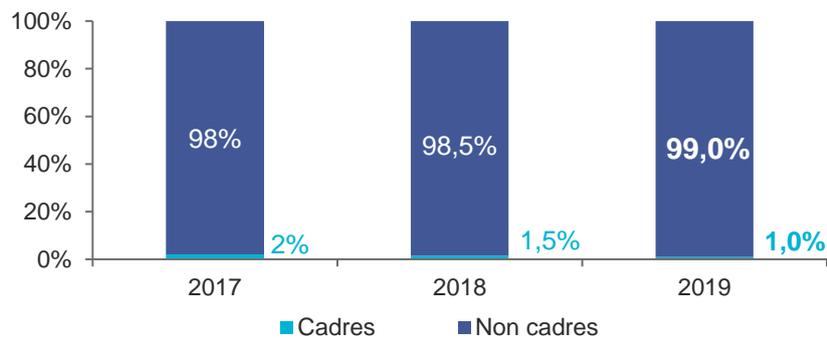
### Les salariés intérimaires TH selon leur CSP

Seulement 1% des intérimaires TH bénéficient d'un statut cadre en 2019, soit encore 0,5 point de moins qu'en 2018. Cette proportion est quasiment identique selon le sexe des salariés.

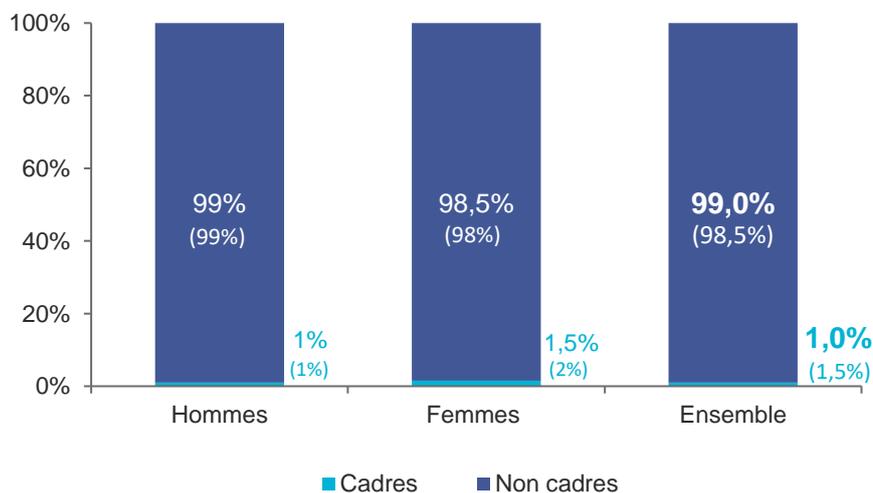
Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2019 selon leur CSP



Evolution 2017-2019



CSP selon le sexe des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2019



Figurent entre parenthèses les données 2018

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation

Les industries alimentaires restent le secteur regroupant le plus d'intérimaires TH en 2019, avec 8,5% d'entre eux. Le Top 10 des secteurs regroupe la moitié des intérimaires TH en 2019 (50,1 %). Le commerce de détail (5,5 %) intègre le Top 3 en gagnant 2 places au classement par rapport à 2018.

Les 10 grands secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé en 2019		
NAF – Niveau 2	% des intérimaires TH en 2019	Evolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 10 - Industries alimentaires	8,5%	=
2. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	7,5%	=
3. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	5,5%	+ 2 places
4. 43 - Travaux de construction spécialisés	5,3%	- 1 place
5. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	5,1%	- 1 place
6. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	4,4%	+ 3 places
7. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	4,0%	- 1 place
8. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3,9%	=
9. 28 - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	3,1%	- 2 places
10. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	2,8%	Nouvelle entrée
<b>TOP 10 Ensemble</b>	<b>50,1%</b>	

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation et selon le sexe

La proportion d'hommes apparaît nettement supérieure principalement au sein du secteur des travaux de construction spécialisés (+ 2,4 points par rapport à l'ensemble des intérimaires). Du côté des femmes, c'est dans le secteur du commerce de détail où elles sont beaucoup plus représentées (+ 2,4 points). Globalement, la répartition des femmes selon les secteurs apparaît plus homogène (top 10 : 49,8 %) que celle des hommes (top 10 : 54,6 %).

#### Les 10 grands secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé selon le sexe en 2019

NAF – Niveau 2	Hommes	Différentiel Hommes/Ensemble
1. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	8,2%	+ 0,7
2. 10 - Industries alimentaires	8%	- 0,5
3. 43 - Travaux de construction spécialisés	7,7%	+ 2,4
4. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	6%	+ 1,6
5. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	5,2%	+ 0,1
6. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	4,5%	+ 0,5
7. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,1%	- 1,4
8. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3,9%	0
9. 28 - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	3,8%	+ 0,7
10. 29 - Industrie automobile	3,2%	+ 0,8
<b>TOP 10 Hommes</b>	<b>54,6%</b>	
NAF – Niveau 2	Femmes	Différentiel Femmes/Ensemble
1. 10 - Industries alimentaires	9,2%	+ 0,7
2. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	7,9%	+ 2,4
3. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	6,3%	- 1,2
4. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	5,1%	0
5. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	4,5%	+ 1,7
6. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	4,0%	+ 0,1
7. 26 - Fabrication de produits informatiques électroniques et optiques	3,5%	+ 0,9
8. 53 - Activités de poste et de courrier	3,2%	+ 1,1
9. 35 - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	3,1%	+ 1,2
10. 56 - Restauration	3,0%	+ 0,9
<b>TOP 10 Femmes</b>	<b>49,8%</b>	

## 2.2 LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2019

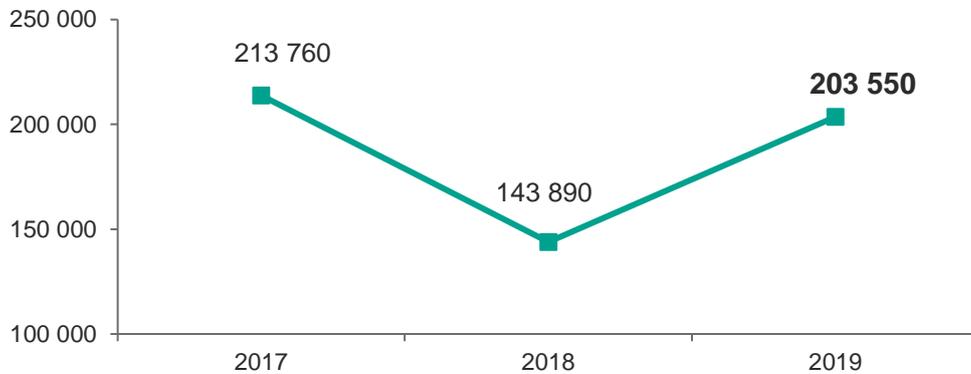
### Les missions : données clefs

**203 550** (143 890)

Missions effectuées par les salariés TH en 2019

Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2019 :  
**21 233 694** missions

#### Évolution 2017-2019



**5,9** (4,1)

Missions en moyenne par an pour un salarié intérimaire TH en 2019

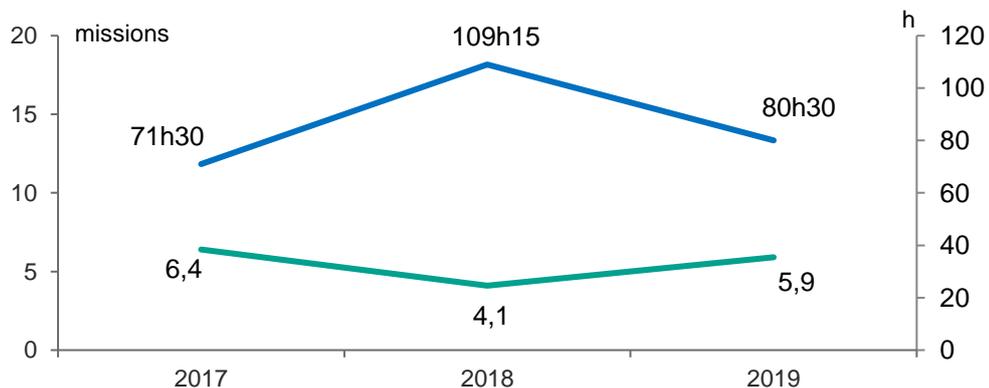
**80 h 30** (109 h 15)

Durée moyenne d'une mission en 2019

Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2019 :  
**7,7** missions en moyenne par an pour un salarié intérimaire TH

**65,2h** durée moyenne d'une mission

#### Évolution 2017-2019

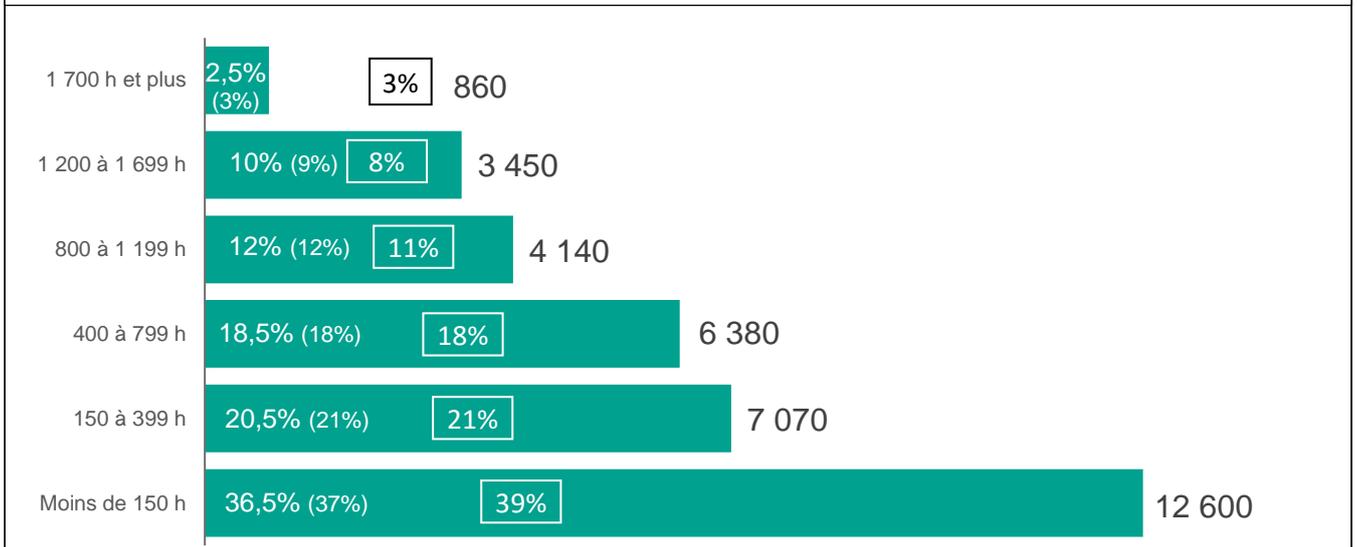


Figurent entre parenthèses les données 2018

## 2.2 LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2019

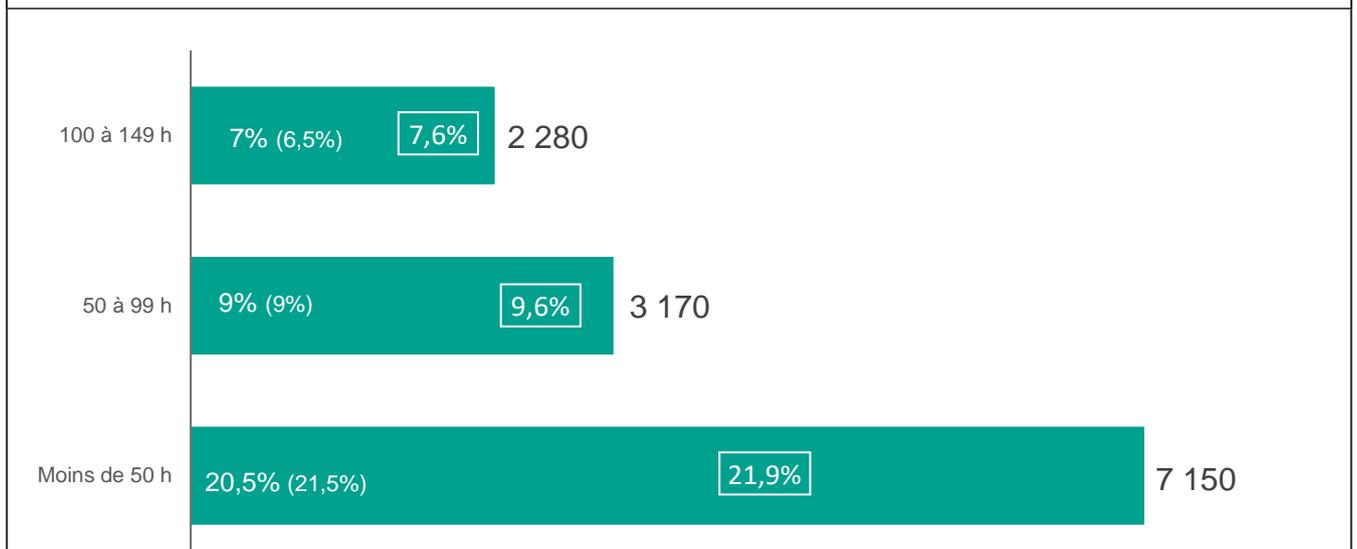
### Durée d'emploi en intérim en 2019

Répartition des salariés intérimaires TH selon leur nombre d'heures travaillées en 2019



### Zoom sur les moins de 150 h

Répartition des salariés intérimaires TH selon leur nombre d'heures travaillées en 2019



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2019

Figurent entre parenthèses les données 2018

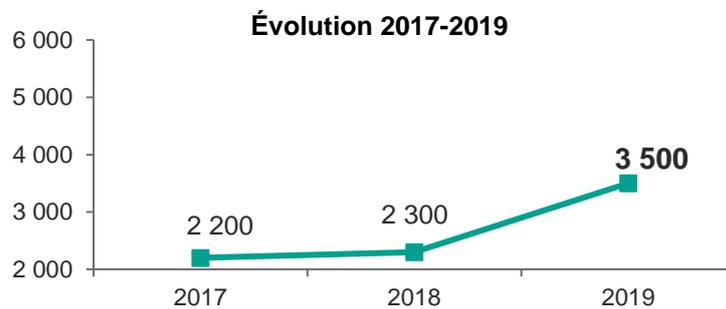
## 2.3 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2019

Durant toute l'année 2019, les intérimaires TH ont suivi 3 500 formations, soit 1 200 formations de plus qu'en 2018 pour en moyenne 0,101 formation par salarié. Le nombre de formations a ainsi bondi de 52 % en un an.

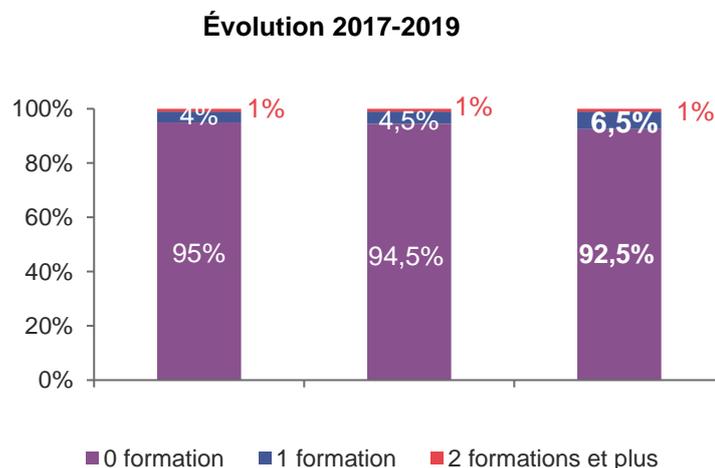
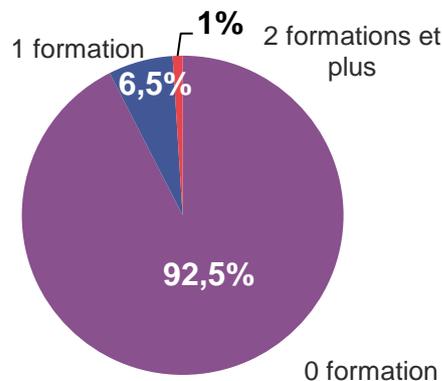
# 3 500 formations (2 300)

Nombre de formations suivies au cours de l'année 2019  
par les salariés intérimaires TH

Soit **0,101** formation en moyenne par salarié en 2019 (0,065)



Répartition des salariés intérimaires TH selon le nombre de formations suivies en 2019



Figurent entre parenthèses les données 2018

## 2.4 LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTERIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP

---

### Effectifs intérimaires concernés par le motif de recours

**2 %** des intérimaires sont concernés par le nouveau motif de recours (au moins une fois dans l'année)

Soit **650** intérimaires en 2019

### Nombre d'heures travaillées sous le motif de recours

**220 000** heures travaillées en intérim en 2019 par les TH sous le nouveau motif de recours lié à la situation de handicap

Soit **1,3%** des heures intérim TH

**51%** des heures travaillées en 2019

Proportion d'heures travaillées sous le motif de recours à l'intérim pour les intérimaires TH concernés par ce nouveau motif (au moins une fois dans l'année)

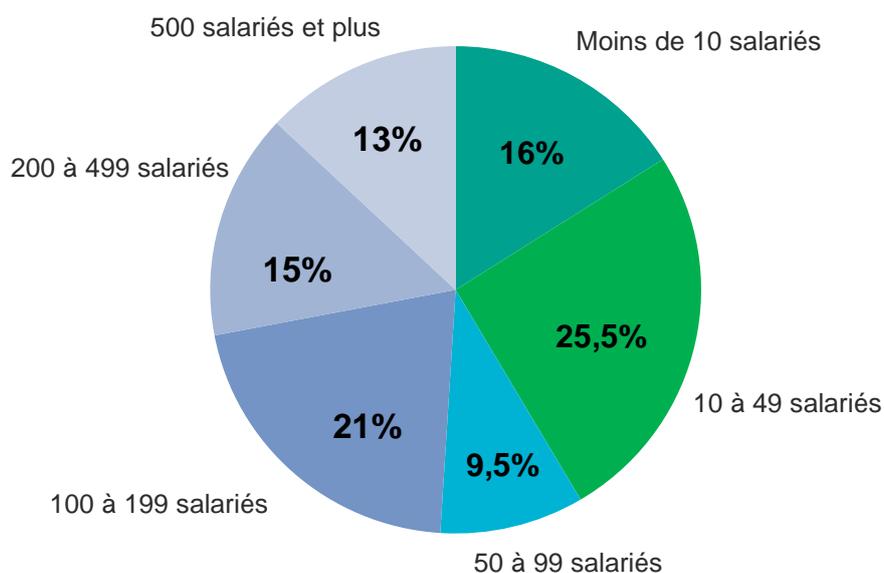
## 2.4 LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTERIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP

### Les intérimaires TH sous motif de recours selon les principaux secteurs et la taille d'entreprise utilisatrice

#### Les 5 grands secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH sous motif de recours

NAF – Niveau 2	% des intérimaires TH sous motif
1. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	15,5%
2. 10 - Industries alimentaires	11,5%
3. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	7,5%
4. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	7%
5. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	7%
<b>TOP 5 Ensemble</b>	<b>48,5%</b>

#### Répartition des intérimaires TH sous motif de recours selon la taille de l'entreprise utilisatrice



# **3. Les salariés en CDI intérimaires TH**

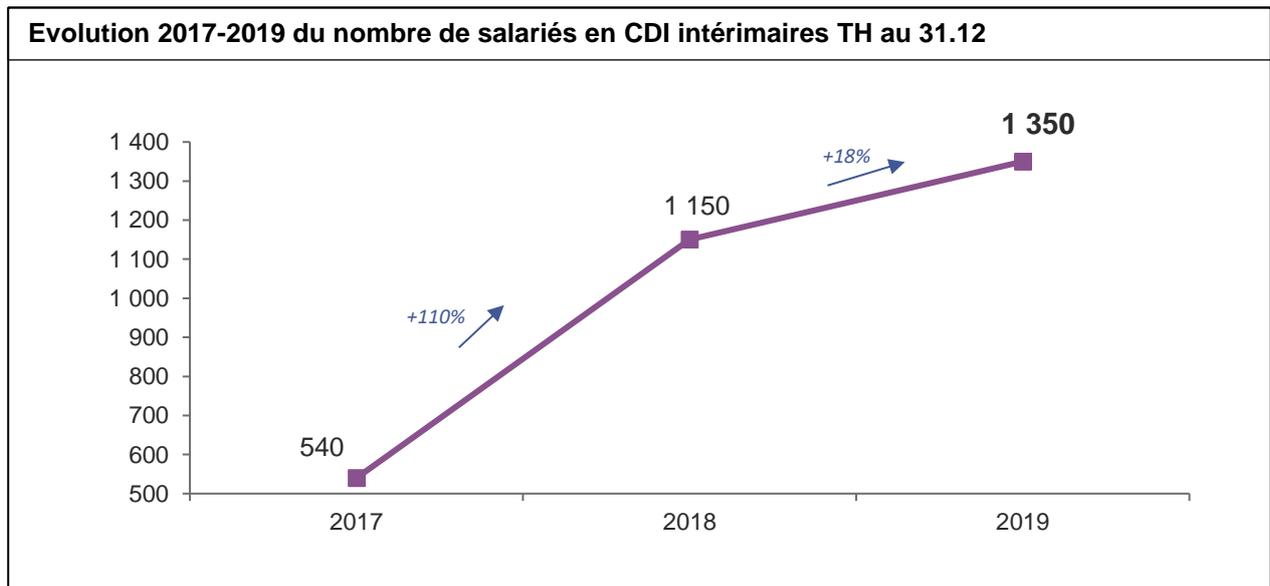
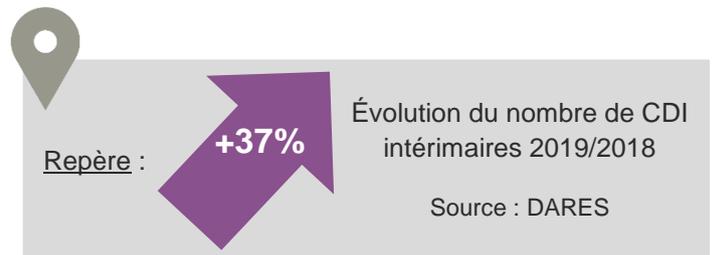
## 3.1 LES EFFECTIFS TH

Au 31 décembre 2019, la profession dénombre 1350 CDI intérimaires soit une progression de 18 % par rapport à 2018 et de 150 % depuis 2017.

**1 350** salariés en CDI intérimaires TH au 31.12.2019  
soit 2,8% des CDI intérimaires



Évolution du nombre de salariés en  
CDI intérimaires TH 2019/2018

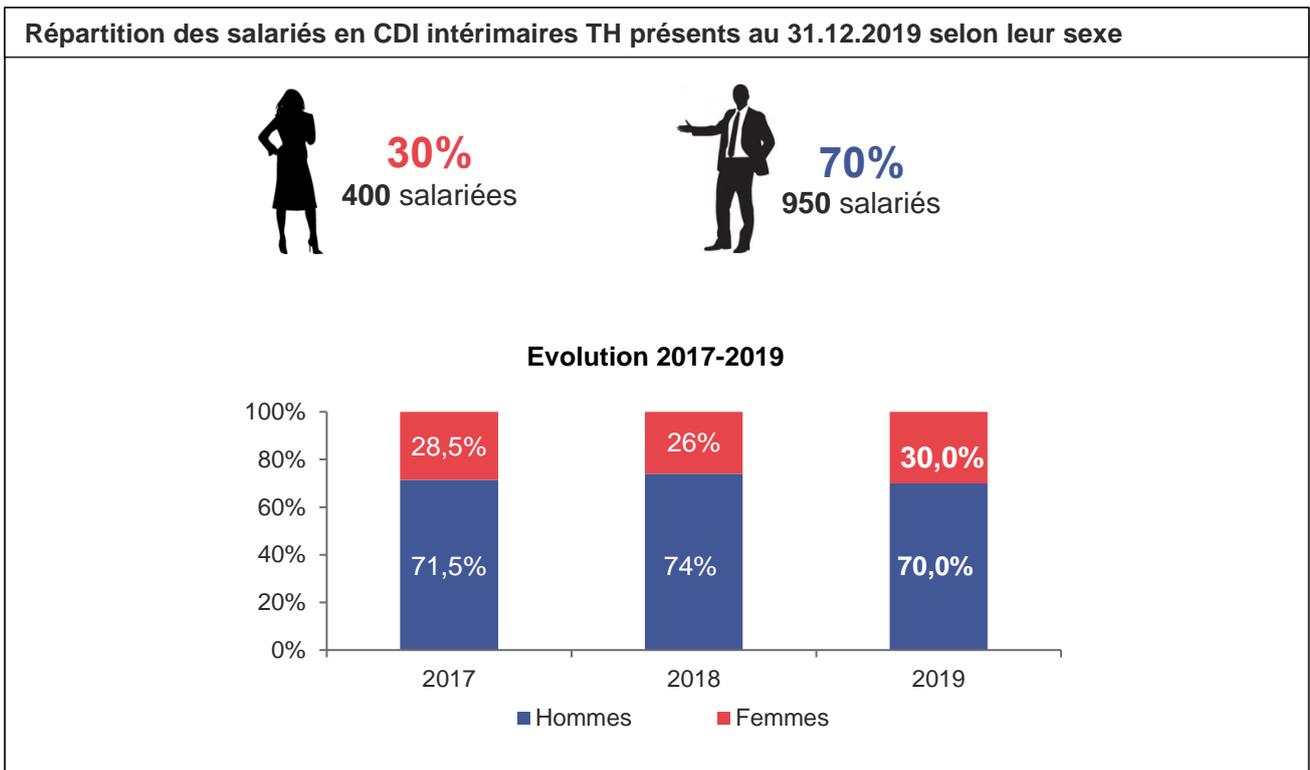


**1 750** salariés en CDI intérimaires TH (1 500)  
ont travaillé dans la branche au cours de l'année 2019

## 3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2019

### Selon le sexe

La proportion des femmes CDI intérimaires TH s'est renforcée de 4 points en 2019 par rapport à 2018.

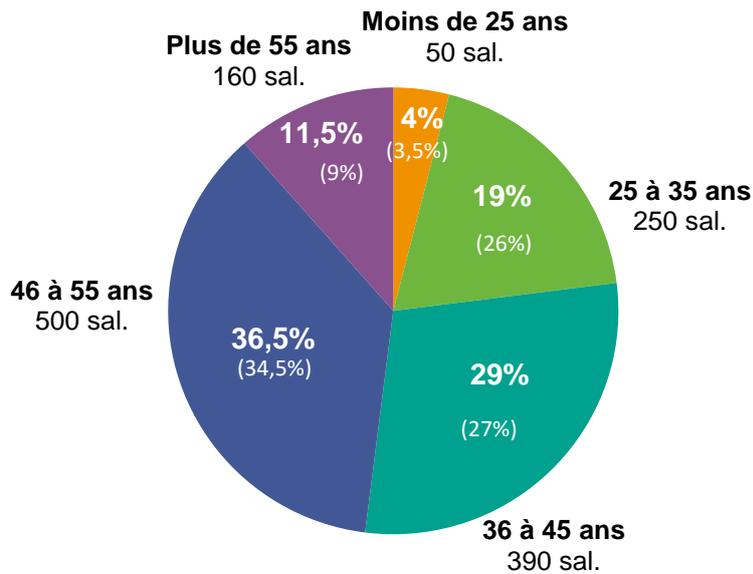


## 3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2019

### Selon l'âge

L'âge moyen continue d'augmenter et s'établit désormais à 43,5 ans indépendamment du sexe.

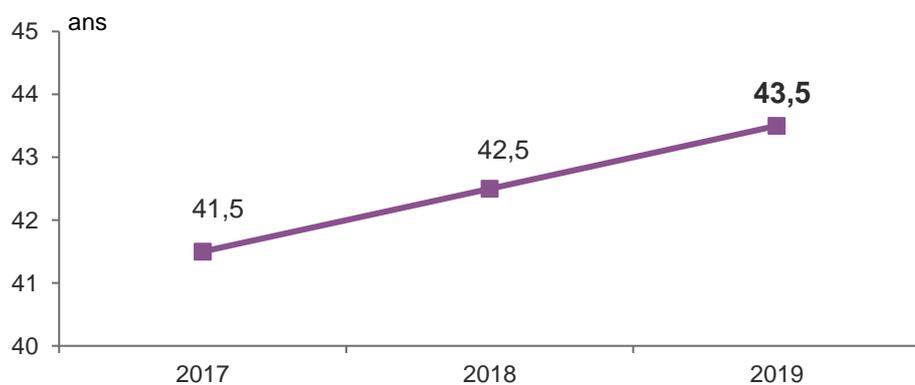
Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2019 selon leur âge



# 43,5 ans

Âge moyen des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2019

Evolution 2017-2019 de l'âge moyen des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12



**43 ans**  
(43 ans)

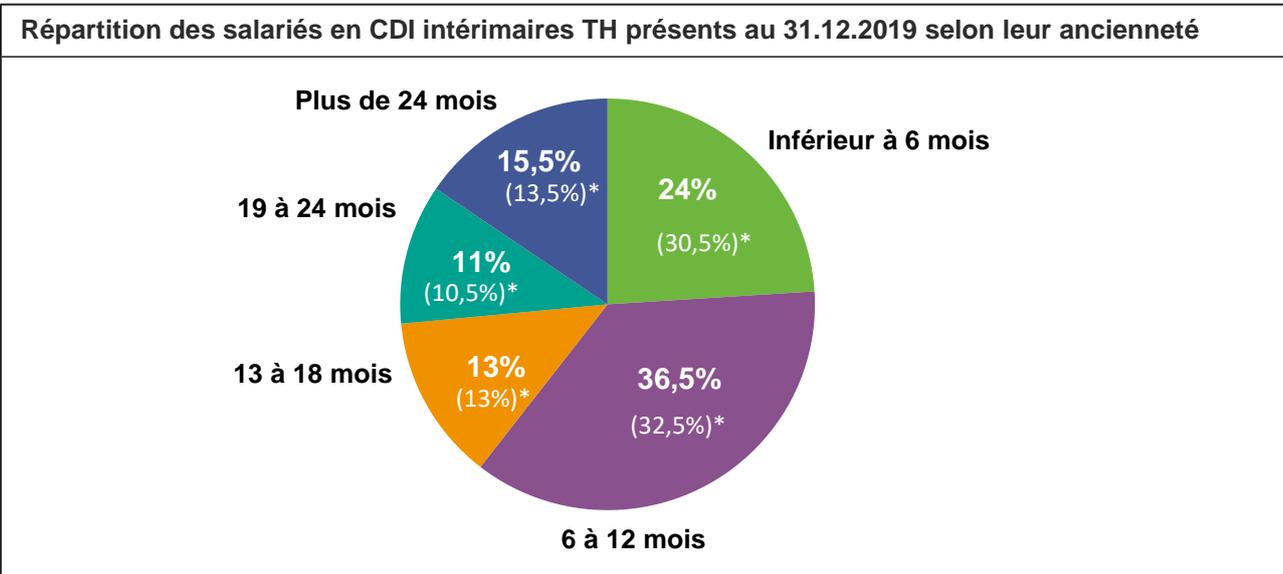


**43,5 ans**  
(42,5 ans)

## 3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2019

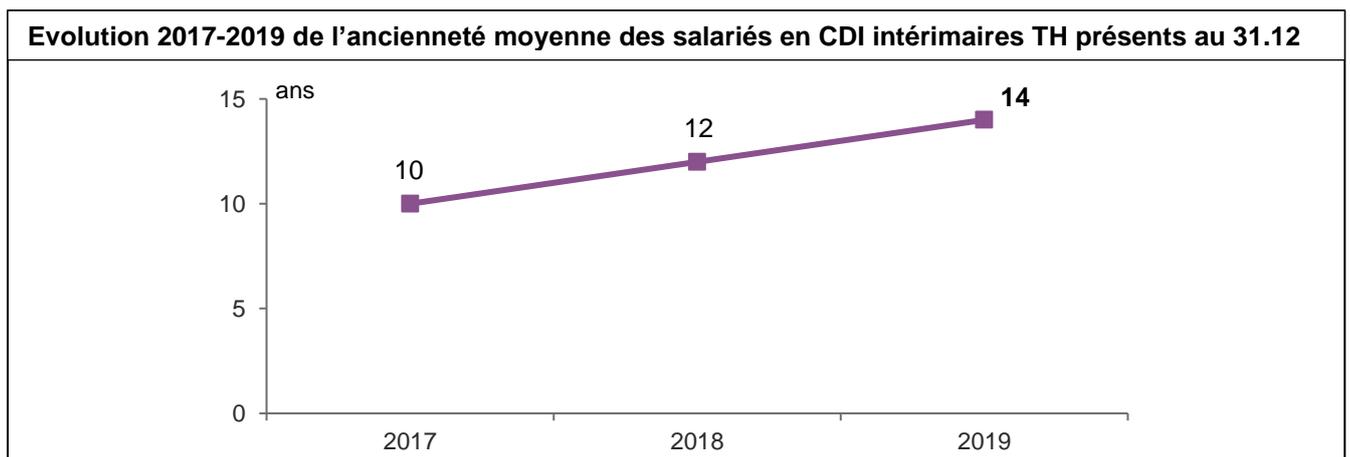
### Selon l'ancienneté

L'ancienneté des CDI intérimaires TH progresse de deux mois à un an d'intervalle. Elle dépasse un an dans quasiment 40% des cas.



# 14 mois

Ancienneté moyenne des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2019



**13,5 mois**  
(12,5 mois)



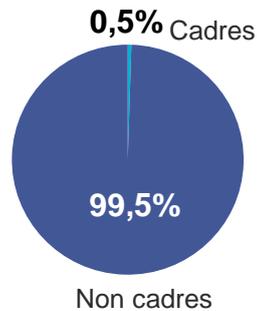
**14,5 mois**  
(11,5 mois)

\* figurent entre parenthèses les données 2018

## 3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2019

### Selon la CSP

Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents en fin d'année 2019 selon leur CSP



## 3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

### Selon les principaux secteurs de délégation

Le secteur de l'entreposage et des services auxiliaires de transports est désormais le secteur le plus représenté avec 7,4% de CDI intérimaires TH en 2019. À un an d'intervalle, deux secteurs font leur entrée dans ce Top 5.

Les 5 grands secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH en 2019

Code NAF – Niveau 2	% de CDI intérimaires TH en 2019	Évolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 52 - Entreposage et services auxiliaires de transports	7,4%	+ 1 place
2. 52 - Industries alimentaires	6,6%	- 1 place
3. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	6,2%	+ 1 place
4. 28 - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	5,8%	Nouvelle entrée
5. 53 - Activités de poste et courrier	5,7%	Nouvelle entrée

## 3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2019

### Selon les principaux secteurs de délégation

Les 5 premiers secteurs regroupent 16,5% des CDI intérimaires TH. Le premier d'entre eux (4,8%) est le secteur des activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel, à égalité avec celui de l'entreposage et du stockage non frigorifique.

Les 5 secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH en 2019		
Code NAF	% de CDI intérimaires TH en 2019	Evolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 5310Z - Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel*	4,8%	+ 2 places
2. 5210B - Entreposage et stockage non frigorifique	4,8%	- 1 place
3. 2229A - Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques	2,4%	+ 2 places
4. 3030Z - Construction aéronautique et spatiale	2,3%	- 2 places
5. 3513Z – Distribution d'électricité	2,2%	Nouvelle entrée

\* Levée, acheminement postal et distribution des lettres, colis, journaux, revues, brochures, prospectus et imprimés analogues dans le cadre d'une obligation de service universel ; services de guichet postal

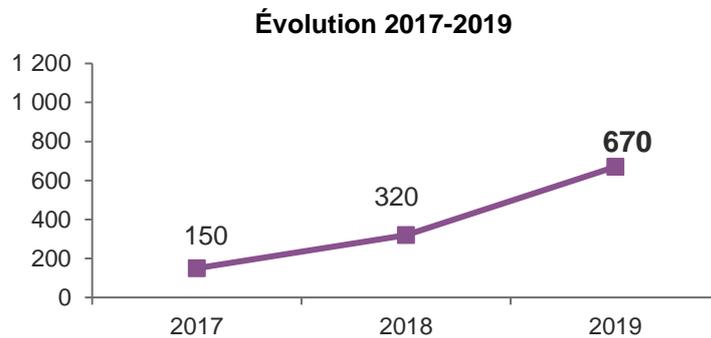
### 3.3 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2019

En 2019, les CDI intérimaires TH ont suivi 670 formations soit 350 de plus que lors de l'année précédente, pour un nombre moyen de 0,38 formation par salarié.

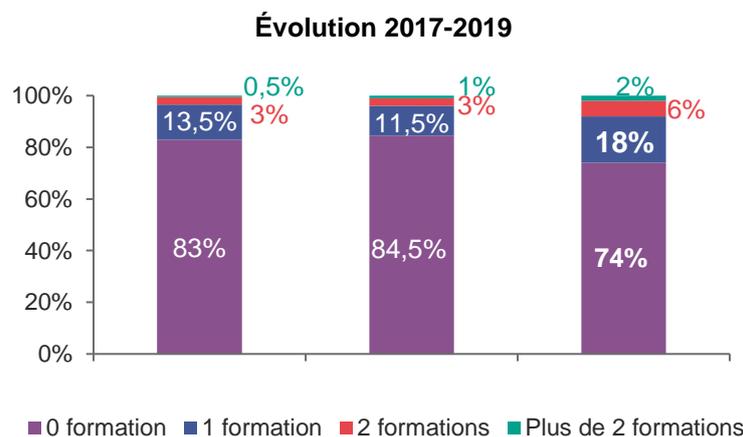
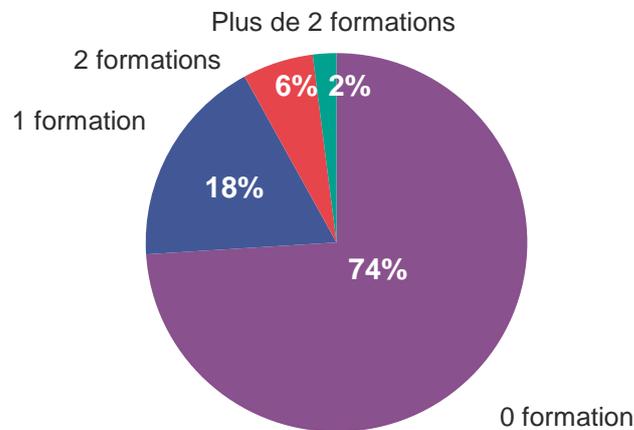
# 670 formations (320)

Nombre de formations suivies au cours de l'année 2019  
par les salariés en CDI intérimaires TH

Soit **0,38** formation en moyenne par salarié en 2019 (0,21)



**Répartition des salariés en CDI intérimaires TH selon le nombre de formations suivies en 2019**



Figurent entre parenthèses les données 2018

### 3.4 LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTERIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP

---

#### Effectifs CDI intérimaires concernés par le motif de recours

**2,5%** des CDI intérimaires sont concernés par le nouveau motif de recours (au moins une fois dans l'année)

Soit **40** CDI intérimaires en 2019

#### Moyenne d'heures travaillées sous le motif de recours

**600**

Moyenne d'heures travaillées en 2019 par les CDI intérimaires concernés par le nouveau motif de recours

# Annexe

## Les intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation

Les secteurs de délégation demeurent relativement hétérogènes concernant les intérimaires TH. En effet, les 5 premiers ne regroupent que 10,4% de l'effectif TH et les 10 premiers 16,2%.

Les 10 secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé en 2019		
Code NAF	% des intérimaires TH en 2019	Evolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 5210B - Entreposage et stockage non frigorifique	4,0%	=
2. 5310Z - Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel	1,9%	=
3. 2229A - Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques	1,6%	+ 1 place
4. 4941A - Transports routiers de fret interurbains	1,5%	+ 1 place
5. 4321A - Travaux d'installation électrique dans tous locaux	1,4%	- 2 places
6. 3030Z - Construction aéronautique et spatiale	1,2%	Nouvelle entrée
7. 2042Z - Fabrication de parfums et de produits pour la toilette	1,2%	+ 2 places
8. 4941B - Transports routiers de fret de proximité	1,2%	+ 2 places
9. 5229B - Affrètement et organisation des transports	1,1%	Nouvelle entrée
10. 7112B - Ingénierie, études techniques	1,1%	Nouvelle entrée