

Diagnostic Travailleurs Handicapés

Du travail temporaire

Rapport 2021 sur les données 2020

SOMMAIRE

Sources et méthodologie.....	4
Synthèse	6
1. LES SALARIÉS PERMANENTS TH.....	7
1.1 LES EFFECTIFS TH.....	8
1.2. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2020	9
<i>Selon le sexe et 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 2020	20
1.5. ACCORDS SIGNÉS SUR LE HANDICAP.....	20
2. LES SALARIÉS INTÉRIMAIRES TH	22
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 2020.....</i>	23
<i>L'intensité d'emploi des salariés intérimaires TH en 2020.....</i>	24
<i>Répartition des intérimaires TH par région en 2020.....</i>	25
<i>Le nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH par région en 2020.....</i>	26
<i>Les salariés intérimaires TH par sexe.....</i>	27
<i>Les heures travaillées des salariés intérimaires TH par sexe</i>	27
<i>Les salariés intérimaires TH par âge.....</i>	28
<i>L'intensité d'emploi en intérim par âge pour les salariés TH.....</i>	29
<i>Les salariés intérimaires TH selon leur CSP.....</i>	30
<i>Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation</i>	31
<i>Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation et selon le sexe.....</i>	32
2.2. LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2020	33
<i>Les missions : données clefs.....</i>	33
<i>Durée d'emploi en intérim en 2020</i>	34
<i>Zoom sur les moins de 150 h</i>	34
2.3. LES FORMATIONS SUIVIES EN 2020	35
2.4. LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTÉRIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP	36
3. LES SALARIÉS EN CDI INTÉRIMAIRES TH.....	38
3.1 LES EFFECTIFS TH.....	39
3.2. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2020.....	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 2020	45
3.4. LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTÉRIM 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 2020 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)
- **62** questionnaires collectés (*45 questionnaires en 2020*)
- Représentativité : **71 %** en termes de salariés permanents (*61 %*)
Équivalent à **75 %** de salariés permanents TH (*66,5 %*) ;
à **63 %** de salariés intérimaires TH (*60,5 %*) ;
à **65,5 %** de salariés en CDI intérimaires TH (*65 %*).

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 2019

Sources et méthodologie

La **méthodologie Xerfi Spécific** 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 septembre par les enquêteurs d'IPLUSCALL** (couplage téléphone et mail), filiale de Xerfi Spécific basée à Nanterre, spécialisés dans le recueil d'informations en milieu professionnel.

Suite aux relances, **62 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	594	75 %	2 %
Intérimaires TH	16 506	63 %	< 1 %
CDII TH	934	65,5 %	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

790 salariés permanents TH au 31.12.2020

Soit **2,7 %** des salariés permanents de la branche
(Rappel 2019 : 730 au 31.12.19)



Évolution 2020/2019

INTERIMAIRES TH

26 150 intérimaires TH ont travaillé en 2020

Soit **1,1 %** des intérimaires de la branche
(Rappel 2019 : 34 500)



Évolution 2020/2019

CDI INTERIMAIRES TH

1 430 salariés en CDI intérimaires TH au 31.12.2020

Soit **2,9%** des CDI intérimaires de la branche
(Rappel 2019 : 1 350)



Évolution 2020/2019

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 **790** salariés permanents TH au 31.12.2020

Repère : **28 850** salariés permanents au 31.12.2020

Soit **2,7%** des salariés permanents de la branche
(Rappel au 31.12.19 : 730 salariés permanents soit 2,4%)



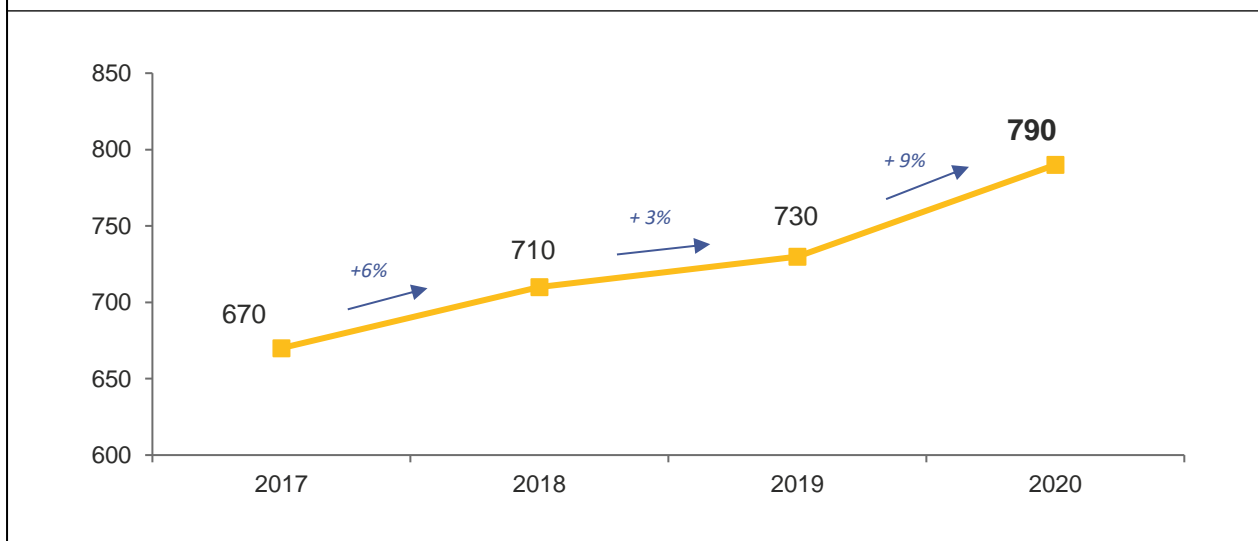
Évolution du nombre de permanents TH 2020/2019



Repère :

Évolution du nombre de permanents 2020/2019

Evolution 2017-2020 du nombre de salariés permanents TH présents au 31.12



935 (955)

salariés permanents TH ont travaillé dans la branche au cours de l'année 2020 (y compris stagiaires et alternants)

35 stagiaires TH pour une durée moyenne de 5 mois

(Rappel : 30 stagiaires en 2019 pour une durée moyenne de 3 mois)

Repère : **4 200** stagiaires permanents en 2020

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2020

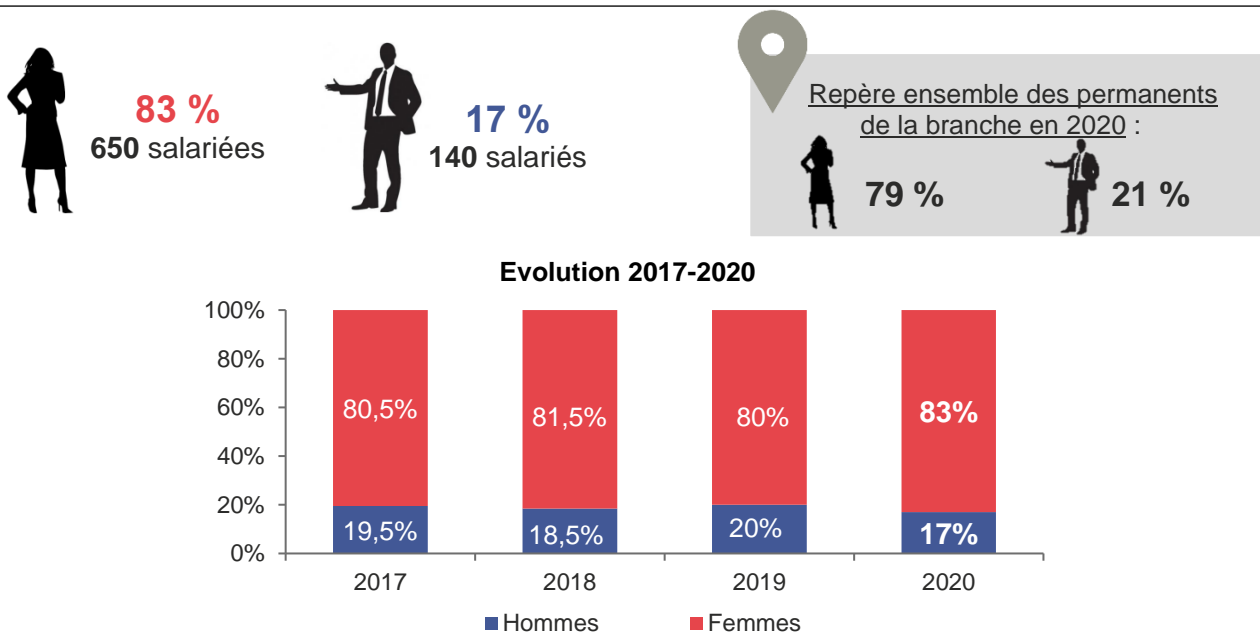
La profession dénombre 790 salariés permanents TH au 31.12.2020, ce qui correspond à 2,7 % de l'ensemble des salariés permanents. Cet effectif a progressé de près de 9 % par rapport à 2019, alors même que l'ensemble des salariés permanents de la branche accusait une chute de 5 %.

En 2020, le poids des femmes au sein des permanents TH a augmenté par rapport à 2019, atteignant son plus haut niveau depuis 2017 (83 %, soit + 3 points).

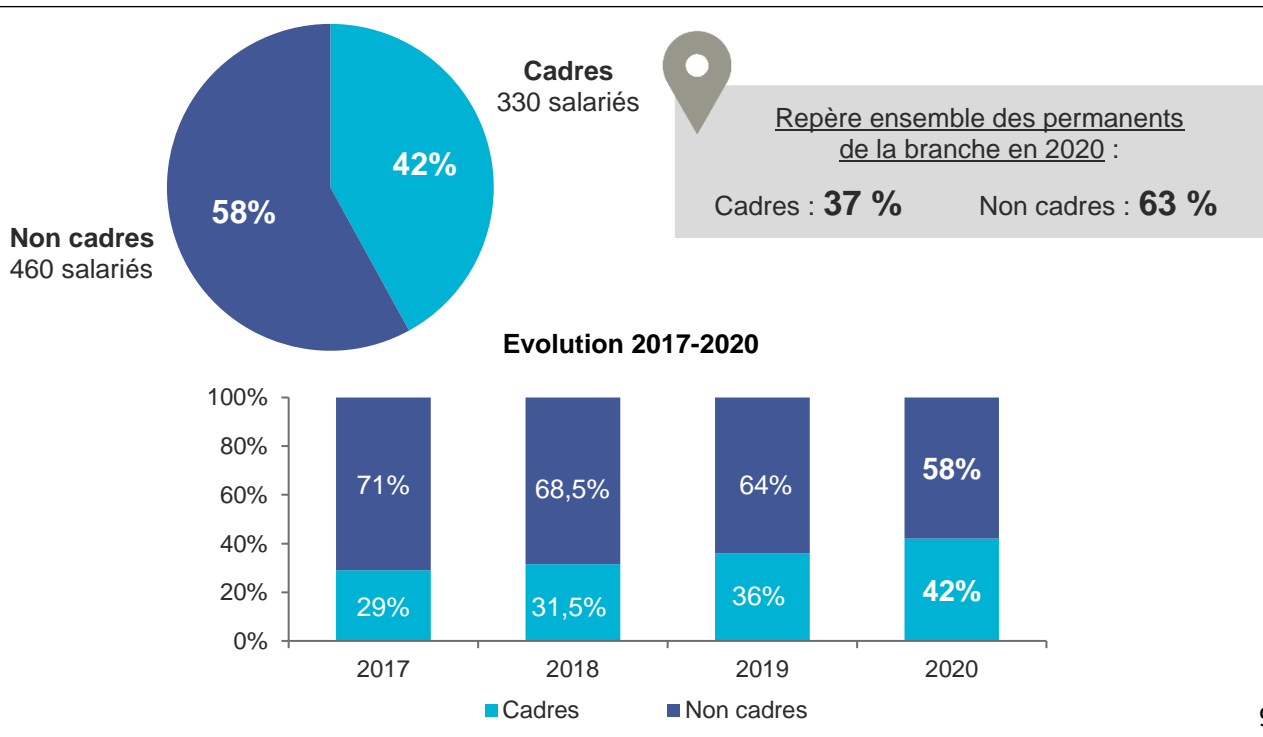
La proportion de cadres enregistre une forte hausse à un an d'intervalle. Ces derniers représentent 42 % des salariés permanents TH contre 36 % fin 2019.

Selon le sexe et la CSP

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2020 selon leur sexe



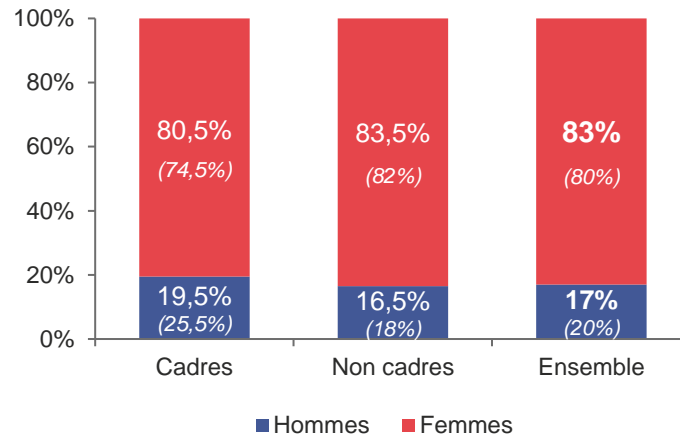
Répartition des salariés permanents TH présents en fin d'année 2020 selon leur CSP



1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2020

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

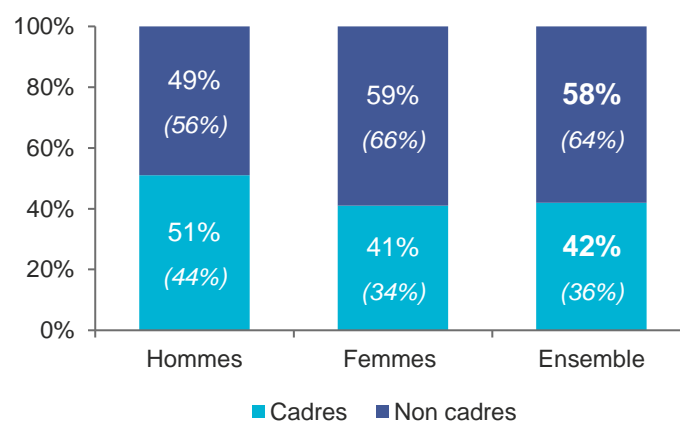
Sexe selon la CSP des salariés permanents TH



Repère ensemble des permanents de la branche en 2020 :

	Cadres	Non cadres	Ensemble
Hommes	30,5 %	15,5 %	21 %
Femmes	69,5 %	84,5 %	79 %
Ensemble	100%	100%	100%

CSP selon le sexe des salariés permanents TH



Repère ensemble des permanents de la branche en 2020 :

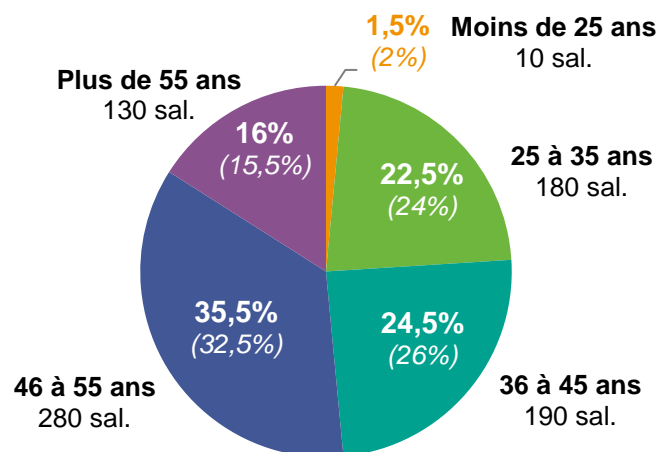
	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	53 %	33 %	37 %
Non cadres	47 %	67 %	63 %
Ensemble	100%	100%	100%

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2020

Selon l'âge

La tendance à l'augmentation de l'âge moyen des salariés TH depuis plusieurs années se poursuit en 2020, avec une hausse de 1 an par rapport à 2019. Cet âge moyen reste ainsi largement supérieur (45 ans) à celui de l'ensemble des permanents (37,5 ans). Plus des trois quarts des salariés TH ont plus de 35 ans contre 52 % 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 31.12.2020 selon leur âge



Repère ensemble des permanents de la branche en 2020 :

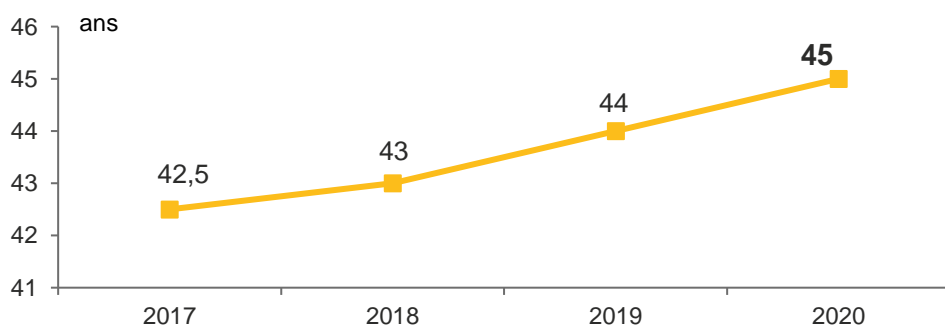
Moins de 25 ans	25 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	Plus de 55 ans	Ensemble
13 %	35 %	26 %	18,5 %	7,5 %	100%

45 ans

Âge moyen des salariés permanents TH présents au 31.12.2020

Repère ensemble des permanents de la branche en 2020 : **37,5 ans**

Evolution 2017-2020 de l'âge moyen des salariés permanents TH présents au 31.12



45,5 ans
(44,5 ans)



44,5 ans
(43,5 ans)

Age moyen selon la CSP des permanents TH

Cadres	50 ans
Non cadres	43 ans
Ensemble	45 ans

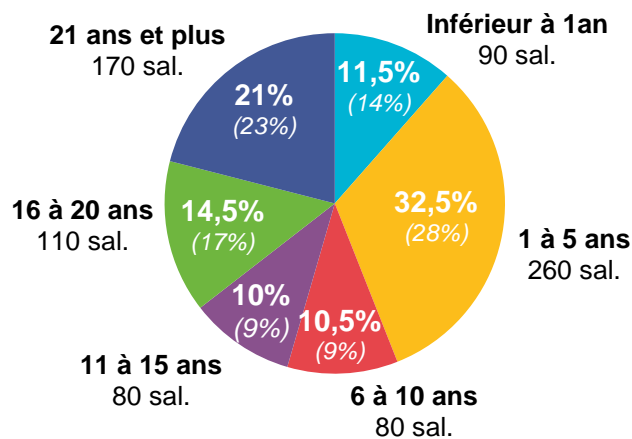
Figurent entre parenthèses les données 2019

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2020

Selon l'ancienneté

L'ancienneté moyenne des salariés TH est de 12 ans en 2020, un chiffre stable à un an d'intervalle. L'écart par rapport à l'ensemble des salariés permanents se réduit, les salariés TH ayant à présent une ancienneté supérieure de 3,5 ans (contre 4,5 ans en 2019). 56 % des TH ont plus de 5 ans d'ancienneté. On observe une ancienneté nettement supérieure des TH cadres (+ 8,5 ans par rapport aux non cadres) et des femmes (+ 3 ans par rapport aux hommes)

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2020 selon leur ancienneté



Repère ensemble des permanents de la branche en 2020 :

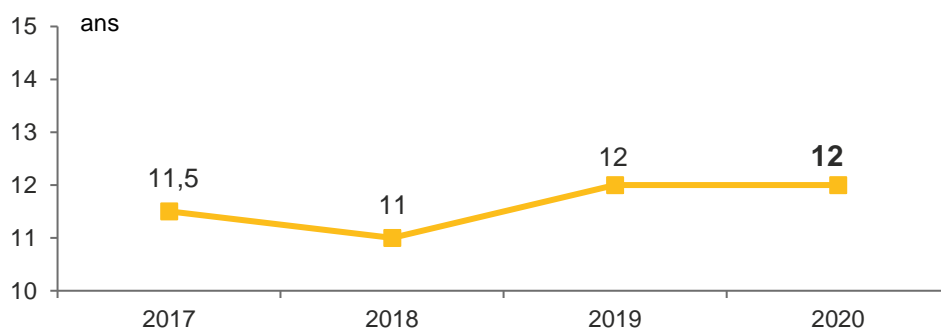
Inférieur à 1 an	1 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 ans et plus	Ensemble
21,5 %	30,5 %	16 %	10 %	9 %	13 %	100%

12 ans

Ancienneté moyenne des salariés permanents TH présents au 31.12.2020

Repère ensemble des permanents de la branche en 2020 : **8,5 ans**
(Cadres : **12,5 ans** Non cadres : **6,5 ans**)

Evolution 2017-2020 de l'ancienneté moyenne des salariés permanents TH présents au 31.12



13 ans
(12,5 ans)



10 ans
(10 ans)

Ancienneté moyenne
selon la CSP des permanents TH

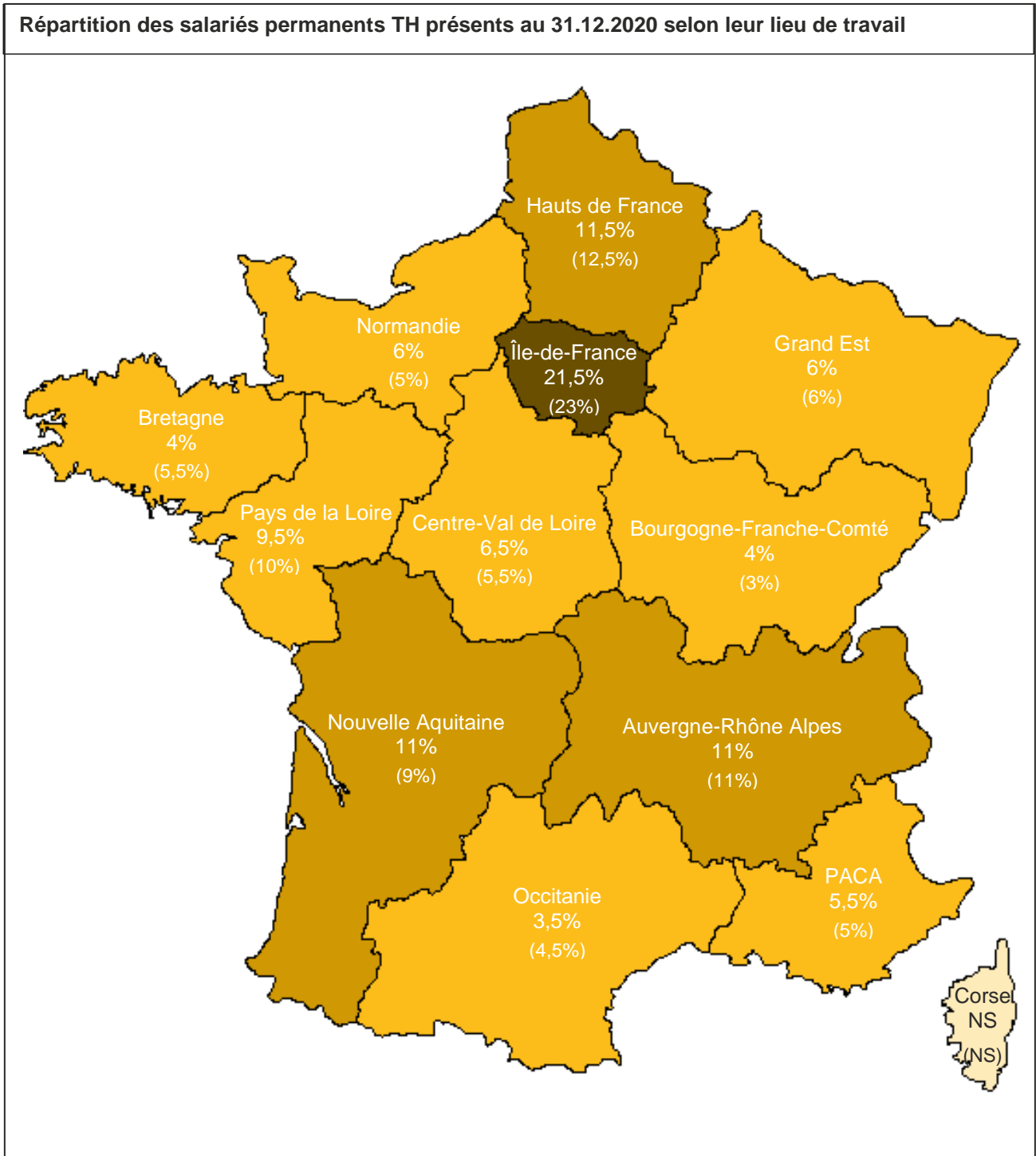
Cadres	18 ans
Non cadres	9,5 ans
Ensemble	12 ans

Figurent entre parenthèses les données 2019

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2020

Selon la localisation

Plus d'un salarié permanent TH sur 5 travaille en Île-de-France, bien que cette part diminue légèrement par rapport à 2019 (- 1,5 points). Hauts de France, Auvergne-Rhône Alpes et Nouvelle Aquitaine regroupent un tiers des effectifs.



Figurent entre parenthèses les données 2019

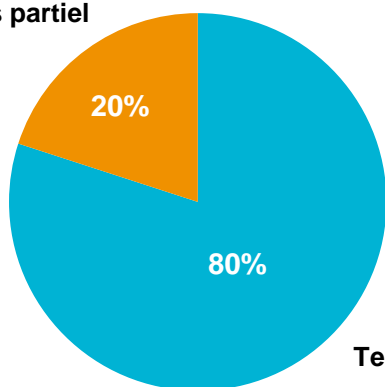
1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2020

Selon le temps de travail

Le nombre de salariés TH à temps partiel diminue en 2020 par rapport à 2019 (20 % contre 22 % l'année précédente). La part de temps partiel reste très supérieure chez les salariés TH par rapport à l'ensemble des salariés permanents. Cette proportion de temps partiel est deux fois plus importante chez les femmes TH que chez les hommes (22 % contre 11 %).

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2020 selon le temps de travail

Temps partiel



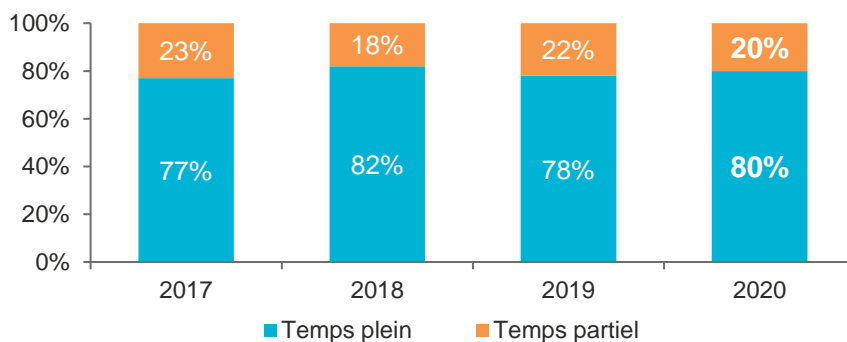
Temps plein

Repère ensemble des permanents de la
branche en 2020 :

Temps plein : **92,5 %**

Temps partiel : **7,5 %**

Evolution 2017-2020



Détail selon la CSP des permanents TH

	Temps plein	Temps partiel
Cadres	76 %	24 %
Non cadres	81 %	19 %
Ensemble	80 %	20 %

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	89 %	11 %
Femmes	78 %	22 %
Ensemble	80 %	20 %

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2020

Selon leur niveau de qualification

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2020 selon leur niveau

Niveau A	2,5 % (1,5 %)
Niveau B	7 % (6,5 %)
Niveau C	20,5 % (19 %)
Niveau D	7 % (7 %)
Niveau E	20 % (18 %)
Niveau F	11 % (12 %)
Niveau G	13 % (17 %)
Niveau H	9 % (12 %)
Niveau I	5,5 % (5 %)
Niveau J	3 % (< 0,5 %)
Niveau K	1 % (2 %)
Niveau L	0,5 % (< 0,5 %)
Niveau M	<0,5 % (< 0,5 %)
Ensemble	100%

Repère ensemble des permanents de la branche en 2020 :

2,5 %
6,5 %
23,5 %
9 %
20 %
6,5 %
20 %
5 %
3 %
2,5 %
1 %
0,5 %
< 0,5 %
100%

Selon les emplois repères

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2020 selon les emplois repères

Commercial	Assistant Cial	3 % (5 %)
	Cial agence(s)	9 % (10 %)
	Cial gd comptes	2 % (1,5 %)
Recrutement	Assistant recrutement	8 % (7,5 %)
	Chargé de recrutement	28 % (26 %)
	Consultant recrutement	7,5 % (7 %)
Emploi	Conseiller emploi	1 % (0,5 %)
Management opérationnel	Managers d'agence(s)	13 % (11 %)
	Resp. secteur/région, ...	5,5 % (5 %)
	Directeur opérations	1,5 % (2 %)
Gestion opérationnelle	Assistant de gestion	1 % (1 %)
	Chargé de gestion	11 % (12 %)
	Resp. gestion	1 % (1 %)
Support	Assistant fonction support	4 % (4,5 %)
	Chargé fonction support	3,5 % (4 %)
	Expert fonction support	0,5 % (1 %)
	Resp. fonction support	0,5 % (1 %)
	Directeur fonction support	NS (NS)
ENSEMBLE		100 %

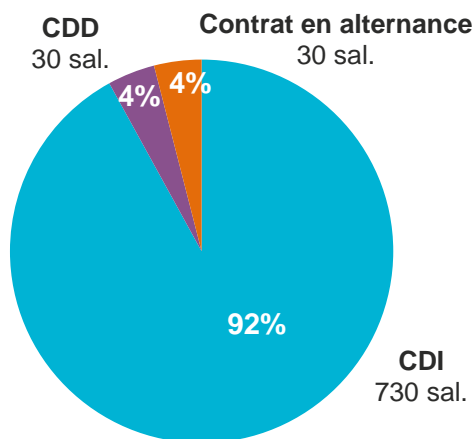
Figurent entre parenthèses les données 2019

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2020

Selon le type de contrat

Fin 2020, la part de salariés TH bénéficiant d'un CDI est nettement plus élevée que pour l'ensemble des permanents (92 % contre 86,5 %). Cette proportion continue de progresser, aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Tous les cadres TH bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

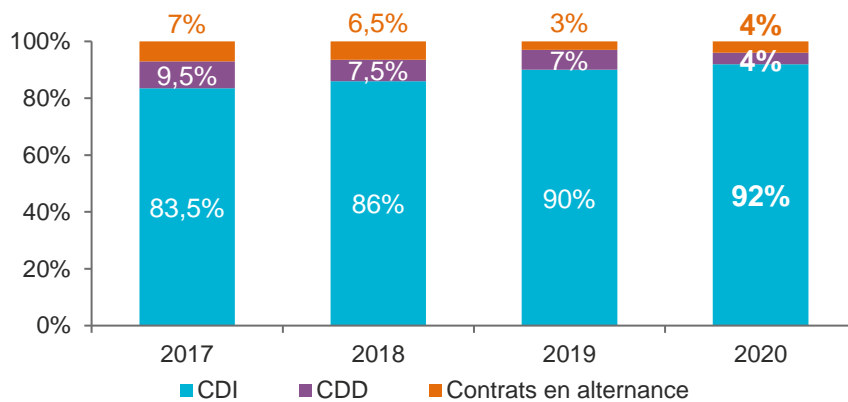
Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2020 selon leur contrat de travail



Repère ensemble des permanents de la branche en 2020 :

CDI : **86,5 %** CDD : **9 %**
 Contrat de professionnalisation : **1,5 %**
 Apprentis : **3 %**

Evolution 2017-2020



Détail selon la CSP des permanents TH

	CDI	CDD	Contrat en alternance
Cadres	100 %	NS	NS
Non cadres	87 %	7 %	6 %
Ensemble	92 %	4 %	4 %

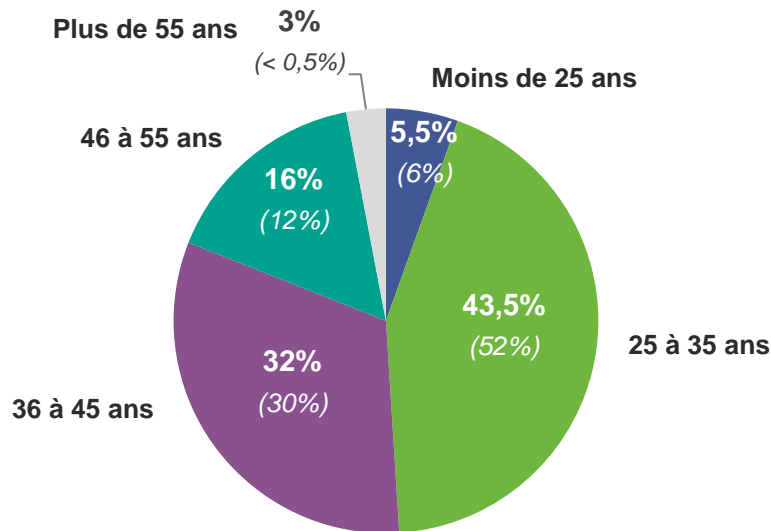
Détail selon le sexe des permanents TH

	CDI	CDD	Contrat en alternance
Hommes	95,5 %	1,5 %	3 %
Femmes	90 %	5,5 %	4,5 %
Ensemble	92 %	4 %	4 %

1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

Les embauches

Répartition des embauches des salariés permanents TH en 2020 selon leur âge



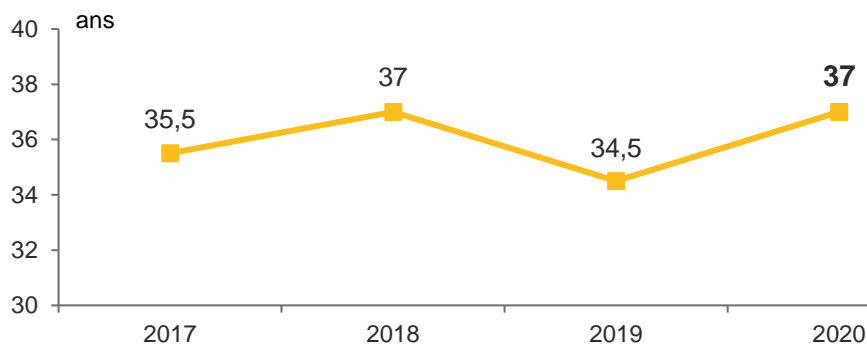
Repère ensemble des permanents de la branche en 2020 :
Les moins de 25 ans représentent **26 %** des embauches

Figurent entre parenthèses les données 2019

37 ans

Age moyen des embauches des salariés permanents TH en 2020

Evolution 2017-2020 de l'âge moyen des embauches des salariés permanents TH



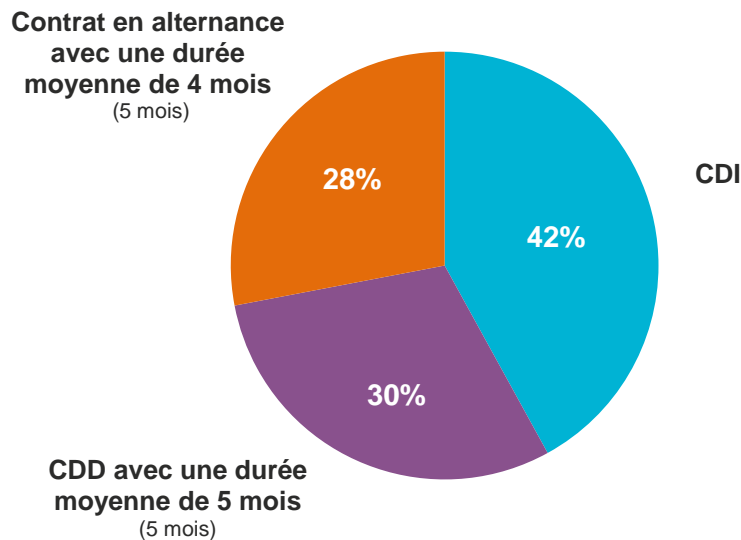
1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

Les embauches

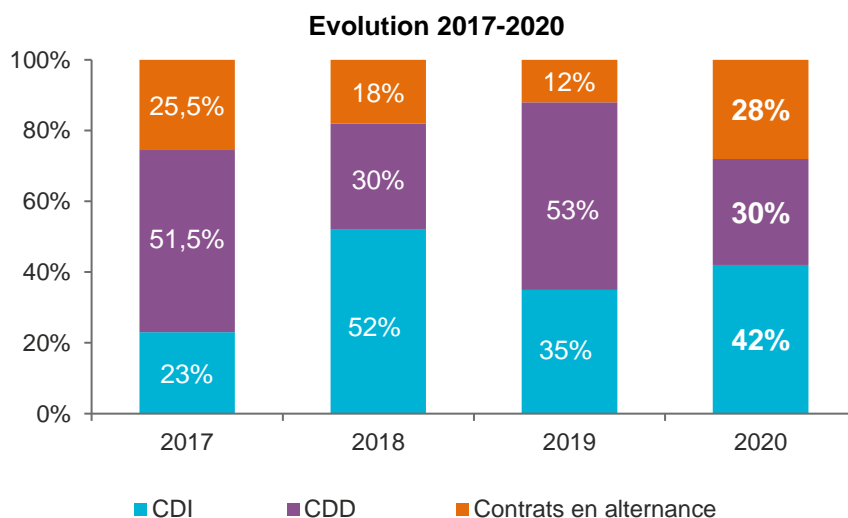
En 2020, les CDD représentent près d'un tiers des embauches de salariés TH, contre plus de la moitié en 2019. Inversement, la part de recrutements en CDI a fortement progressé, passant de 35 % en 2019 à 42 % en 2020. La proportion d'alternants dans les embauches enregistre également une forte hausse, à 28 %.

Parmi les CDD, plus de huit recrutements sur dix sont motivés par un surcroît d'activité.

Répartition des embauches des salariés permanents TH en 2020 selon le contrat



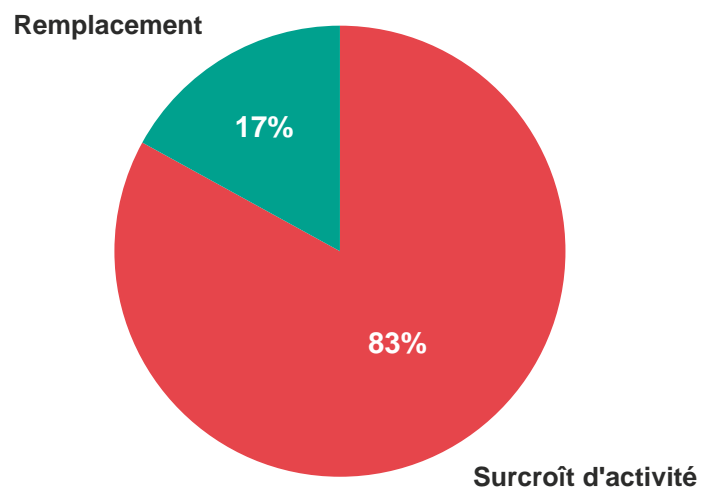
Figurent entre parenthèses les données 2019



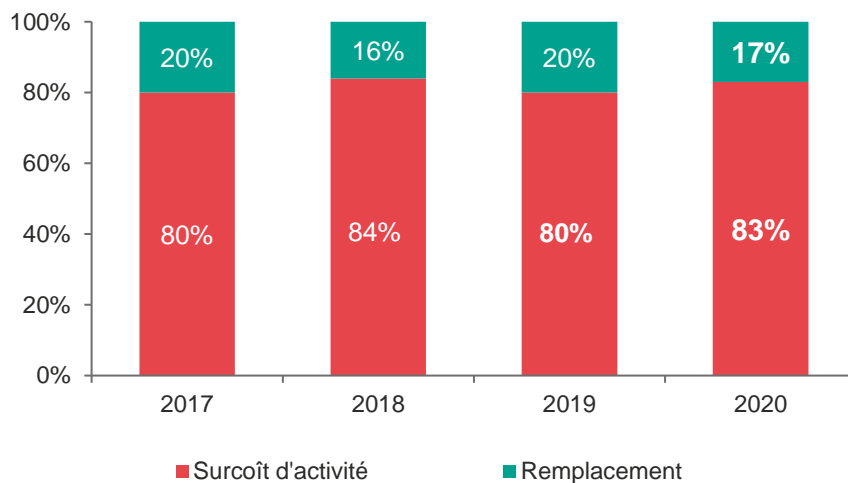
1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

Les embauches

Répartition des embauches en CDD des salariés permanents TH en 2020 selon le motif



Evolution 2017-2020



1.4 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2020

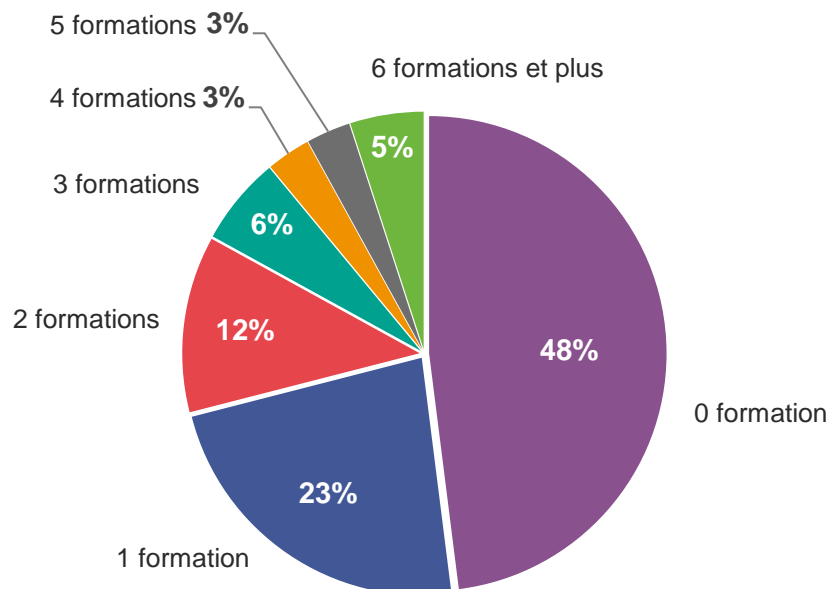
Le nombre de formations a progressé de 35 % entre 2019 et 2020, passant de 700 à 950 formations. La part de salariés permanents TH formés continue d'augmenter, puisqu'ils étaient moins de la moitié (48 %) à n'avoir bénéficié d'aucune formation en 2020, contre 51 % en 2019 et 67 % en 2018. Près d'un quart des salariés permanents TH ont suivi une seule formation.

950 formations en 2020 (700)

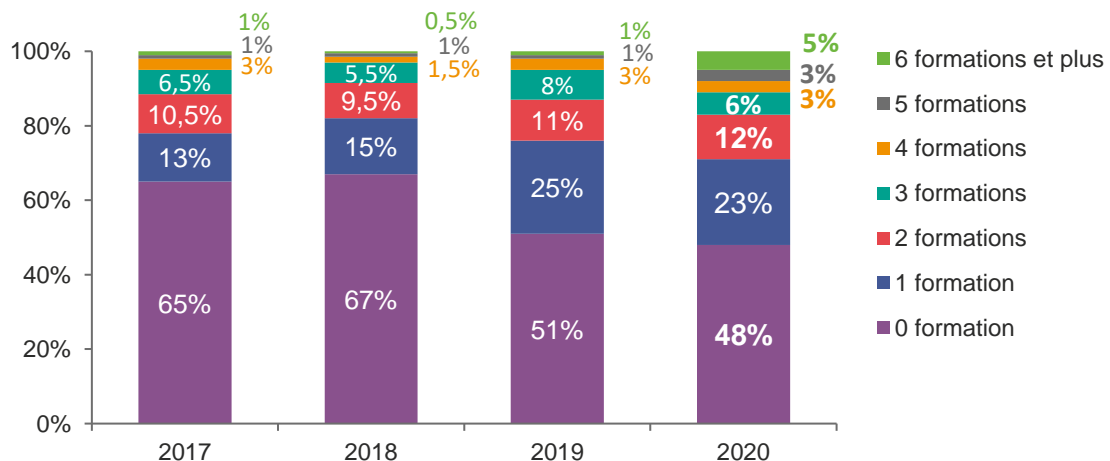
Nombre de formations suivies au cours de l'année 2020 par les salariés permanents TH

Soit **1,2** formation en moyenne par salarié en 2020

Répartition des salariés permanents TH selon le nombre de formations suivies en 2020



Évolution 2017-2020



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 2019 : 1 %)

soit **49%** des salariés permanents TH concernés

(Rappel 2019 : 48 % des salariés permanents TH)

2. Les salariés intérimaires TH

2.1 LES EFFECTIFS TH

Effectifs TH et heures travaillées : données clefs

26 150 (34 500 soit 1,3 %)

TH ont travaillé en intérim en 2020
soit **1,1 %** des intérimaires



Évolution du nombre d'intérimaires TH
2020/2019



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2020 :
2 412 231 personnes

Nombre d'heures travaillées des salariés intérimaires TH en 2020

10 820 000 (16 387 500)

Heures travaillées en intérim en 2020 par les TH
soit **1,2%** des heures intérim



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2020 :
1 138 386 231 heures travaillées

Figurent entre parenthèses les données 2019

2.1 LES EFFECTIFS TH

L'intensité d'emploi des salariés intérimaires TH en 2020

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.

414 h (475 h)

Travaillées en moyenne par chaque individu en 2020



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2020 : **472 h**

Évolution 2017-2020

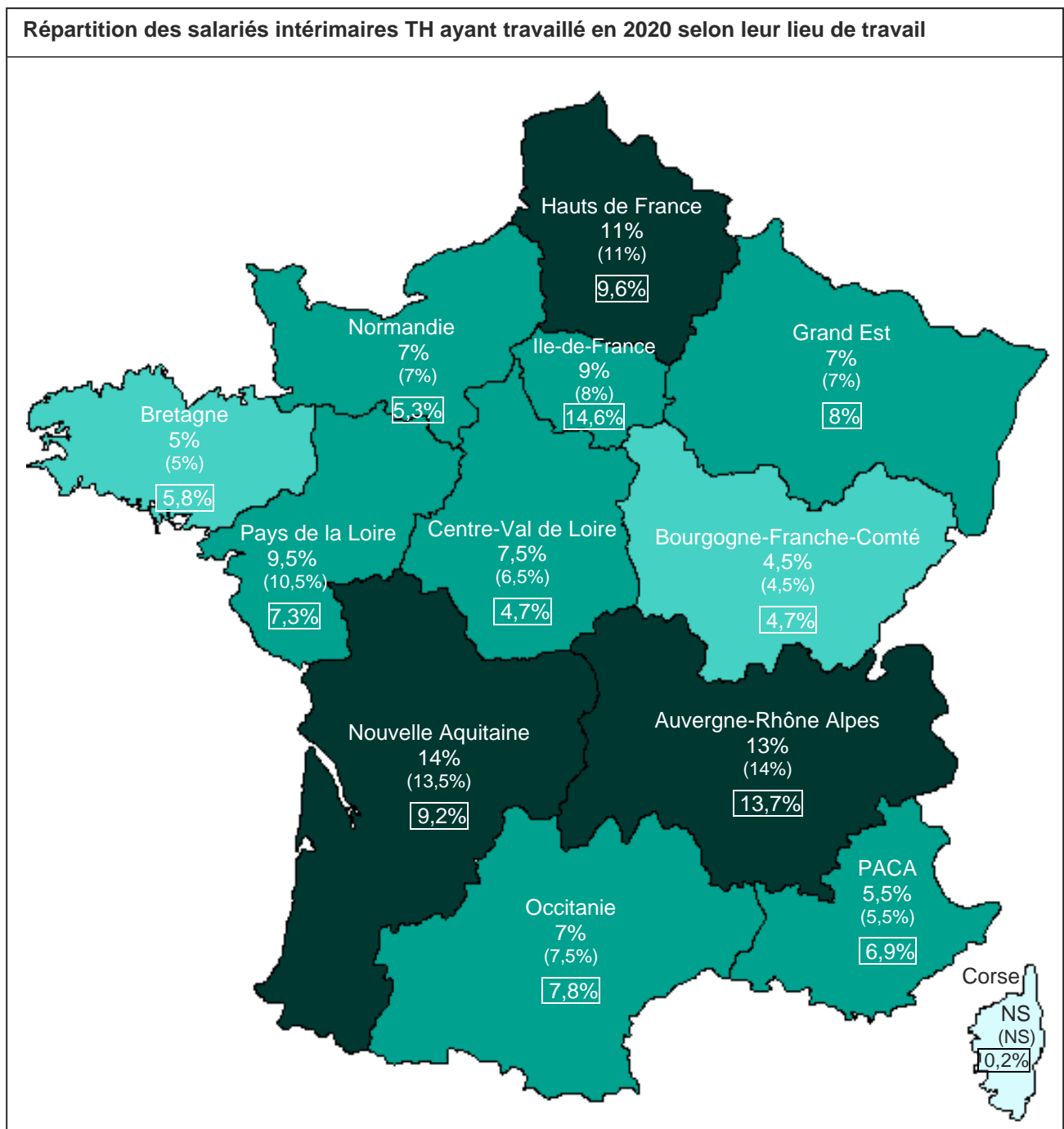
	2017	2018	2019	2020
Nombre de salariés TH en intérim	33 400	35 250	34 500	26 150
Nombre d'heures travaillées par des HT en intérim	15 263 800	15 721 500	16 387 500	10 820 000
Nombre d'heures travaillées en moyenne par chaque individu	457	446	475	414

Figurent entre parenthèses les données 2019

2.1 LES EFFECTIFS TH

Répartition des salariés intérimaires TH par région en 2020

La répartition des intérimaires TH est stable depuis plusieurs années. L'Île-de-France est toujours sous-représentée, avec seulement 9 % des intérimaires TH contre 14,6 % de l'ensemble des intérimaires de la branche. À l'inverse, la Nouvelle Aquitaine (+ 4,8 points), le Centre-Val de Loire (+2,8 points) et les Pays de la Loire (+ 2,2 points) sont sur-représentés en part d'intérimaires TH.



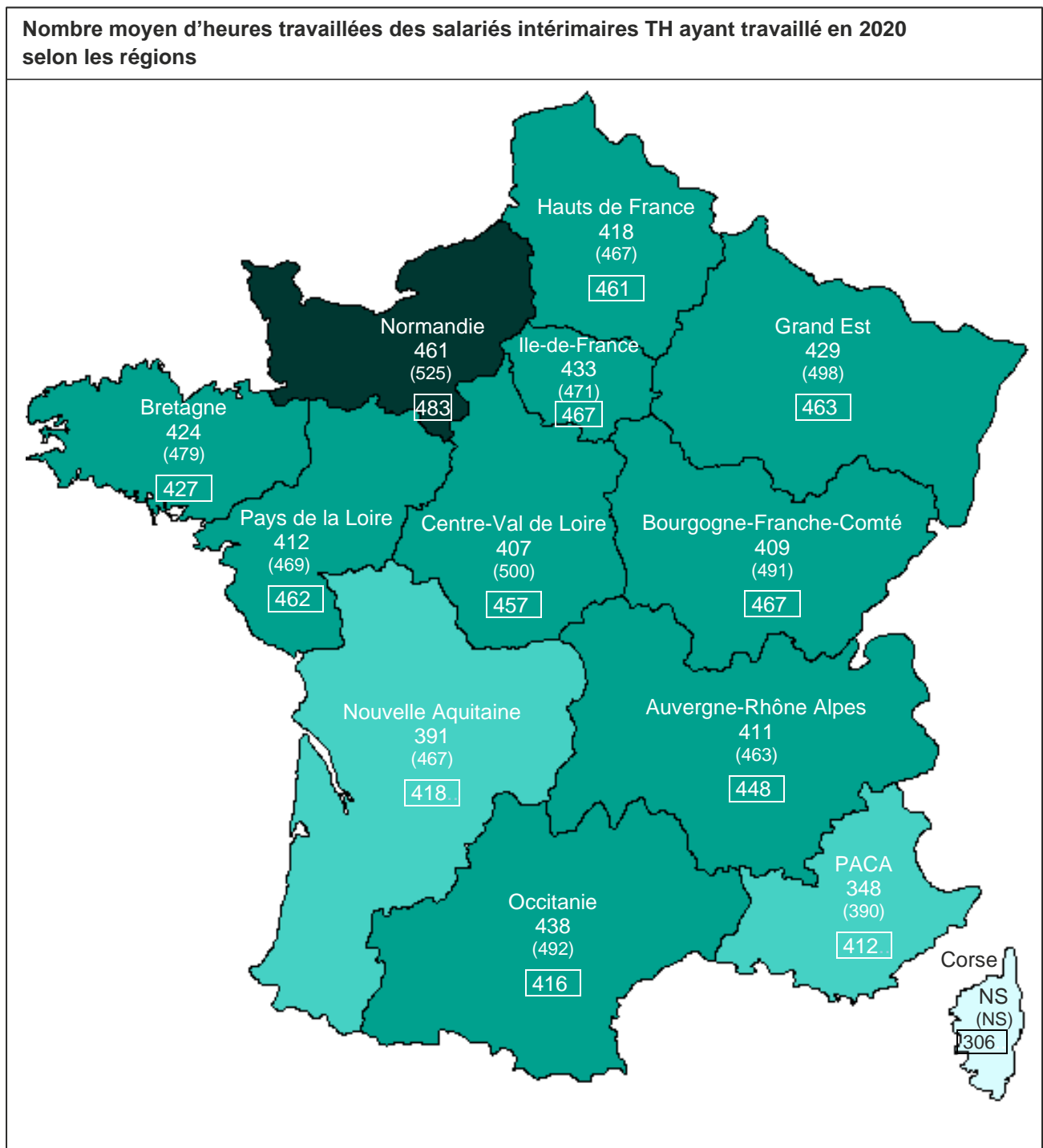
Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche hors DOM et hors non renseignés en 2020

Figurent entre parenthèses les données 2019

2.1 LES EFFECTIFS TH

Le nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH par région en 2020

La moyenne des heures travaillées diminue nettement sur tout le territoire. Cette baisse est de l'ordre de 10 à 15 % dans la plupart des régions, mais le repli est plus marqué en Bourgogne-Franche-Comté (-16,5 %) et dans le Centre-Val de Loire (-18,5 %). Au contraire, l'Île-de-France résiste mieux avec une baisse de 8 %. Comme en 2019, la moyenne des heures travaillées est assez hétérogène. Elle est la plus élevée en Normandie (461 h) et la plus faible en région PACA (348 h).



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2020

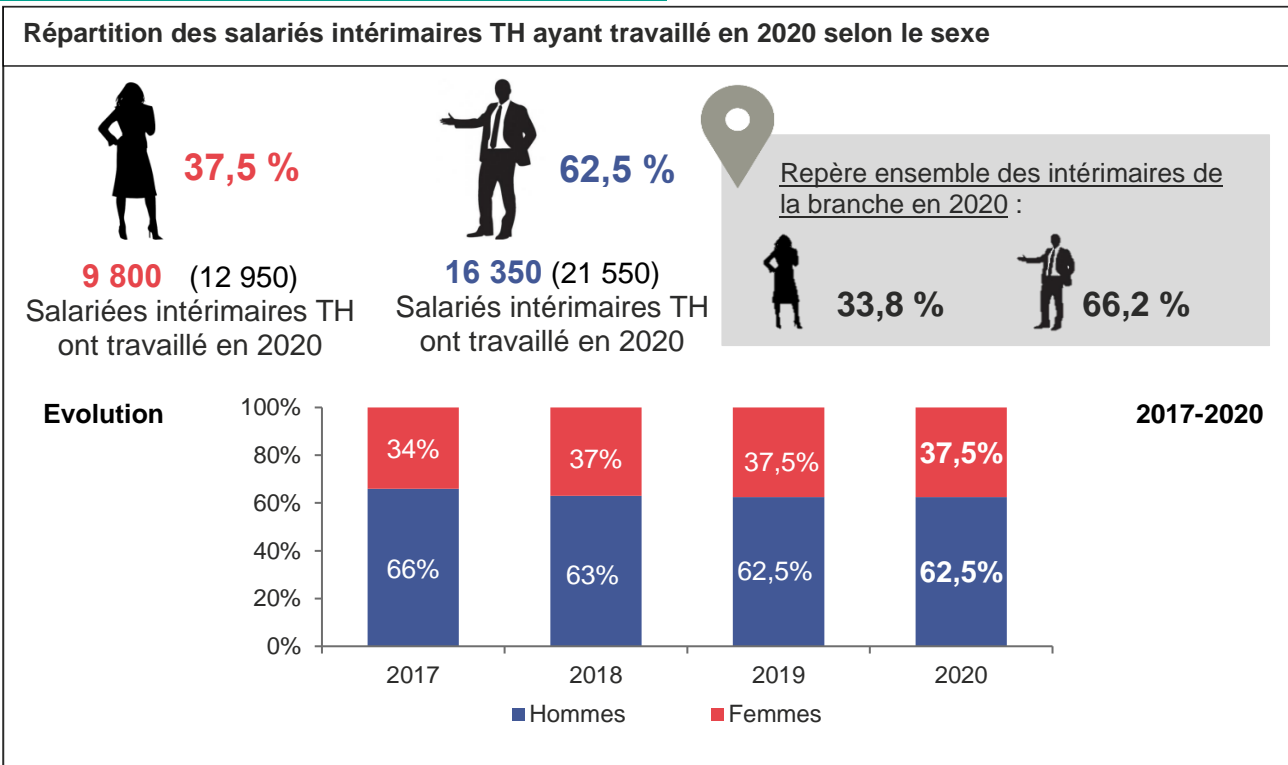
Figurent entre parenthèses les données 2019

2.1 LES EFFECTIFS TH

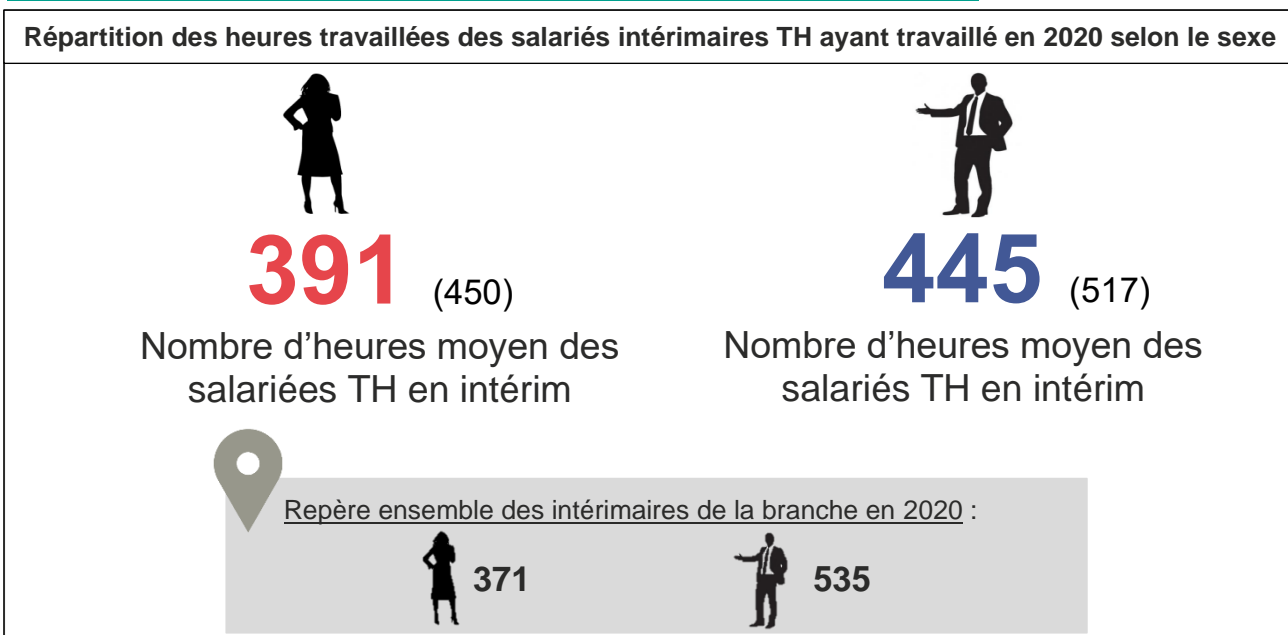
Comme en 2019, les femmes représentent 37,5% des intérimaires TH en 2020, proportion toujours supérieure à celle des intérimaires dans leur ensemble (33,8 %). Le nombre d'heures moyen des salariés TH chute fortement par rapport à 2019, quel que soit le sexe.

Les femmes intérimaires TH travaillent 20 heures de plus en moyenne que les femmes intérimaires dans leur ensemble. À l'inverse les hommes TH travaillent 90 heures de moins que la population intérimaire globale.

Les salariés intérimaires TH par sexe



Les heures travaillées des salariés intérimaires TH par sexe



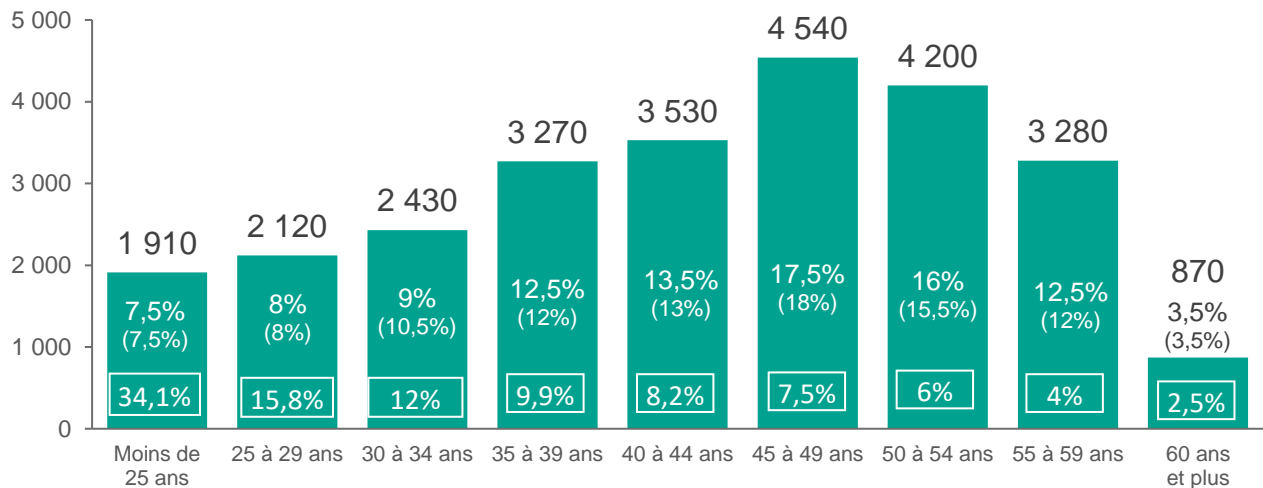
Figurent entre parenthèses les données 2019

2.1 LES EFFECTIFS TH

Les salariés intérimaires TH par âge

Les intérimaires TH sont en moyenne près de 10 ans plus âgés que les intérimaires dans leur ensemble : 42,5 ans contre 32,9 ans pour l'ensemble des intérimaires. L'âge moyen reste stable par rapport à 2019, et il est presque identique quel que soit le sexe.

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2020 selon l'âge

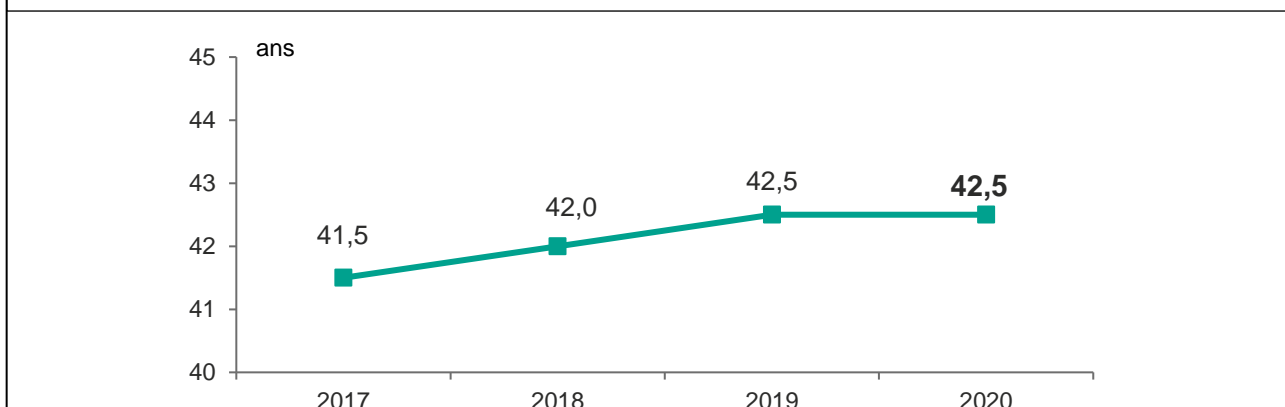


42,5 ans

Âge moyen des salariés intérimaires TH en 2020

Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2020 : **32,9 ans**

Evolution 2017-2020 de l'âge moyen des salariés intérimaires TH



43 ans
(43,5 ans)



42,5 ans
(42 ans)

Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2020

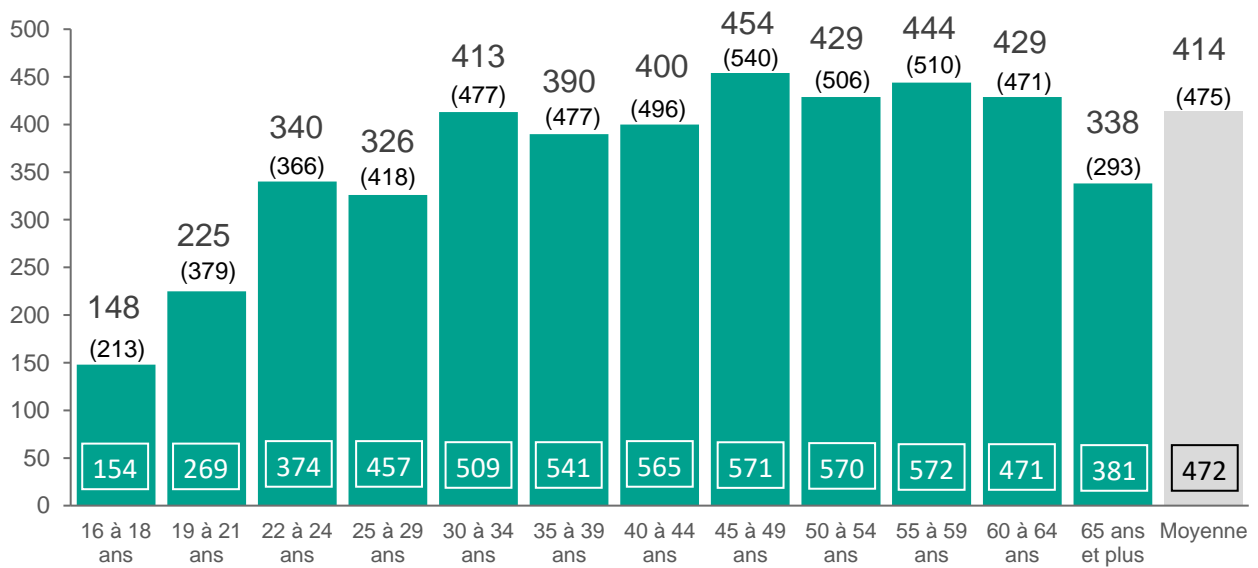
Figurent entre parenthèses les données 2019

2.1 LES EFFECTIFS TH

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

Pour l'ensemble des tranches d'âge à l'exception des 65 ans et plus, le nombre d'heures travaillées en 2020 par intérimaire TH diminue par rapport à 2019. Ce nombre est également inférieur au nombre moyen d'heures travaillées par l'ensemble des intérimaires, et ce pour toutes les classes d'âge.

Heures travaillées par salarié intérimaire TH ayant travaillé en 2020 selon l'âge



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2020

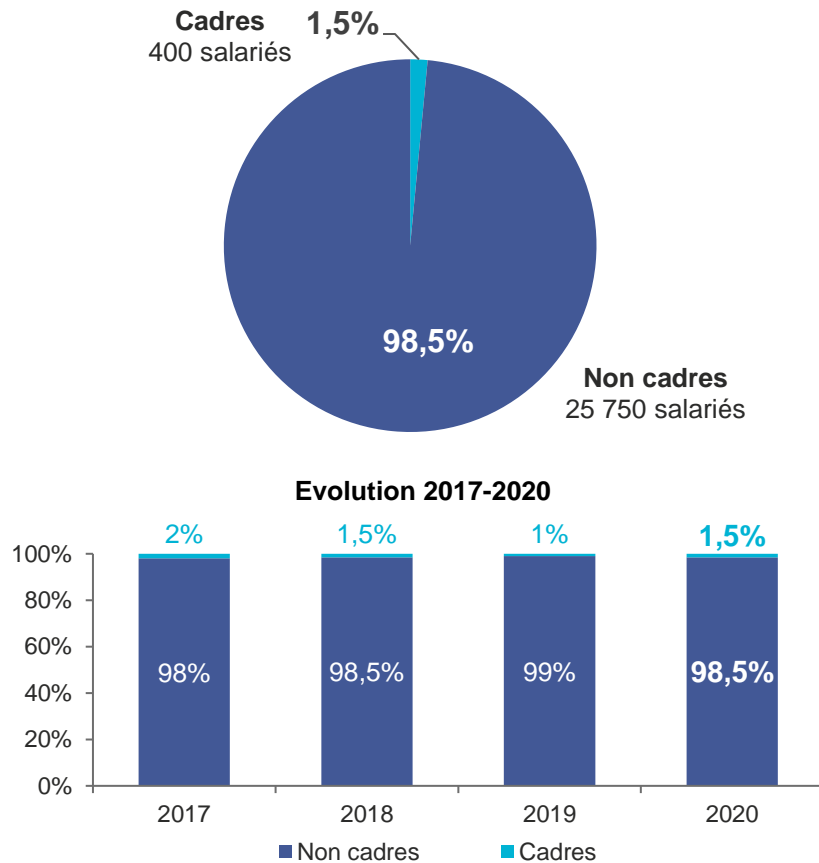
Figurent entre parenthèses les données 2019

2.1 LES EFFECTIFS TH

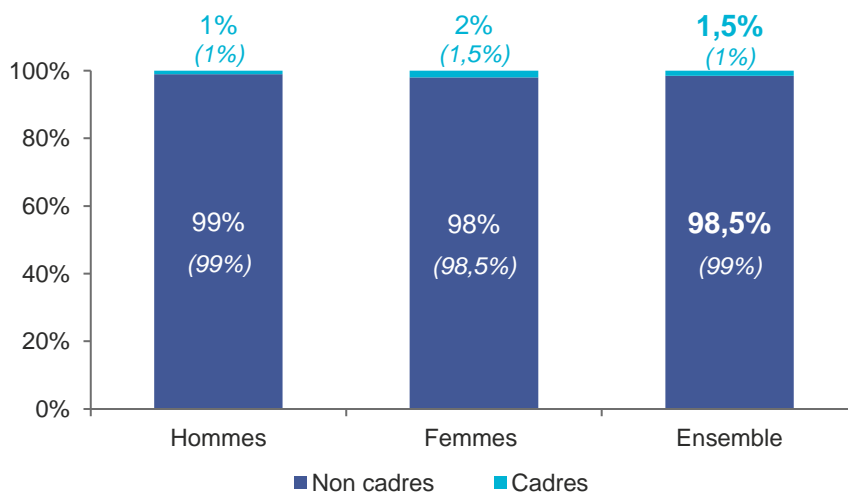
Les salariés intérimaires TH selon leur CSP

Seuls 1,5 % des intérimaires TH sont des cadres en 2020, un niveau équivalent à celui de 2018 après une légère diminution en 2019. Cette prépondérance des Non cadres s'observe quel que soit le sexe des salariés.

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2020 selon leur CSP



CSP selon le sexe des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2020



Figurent entre parenthèses les données 2019

2.1 LES EFFECTIFS TH

Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation

Le Top 10 des secteurs de délégation en 2020 est presque identique à celui de 2019, à l'exception de l'entrée des Activités de poste et de courrier, à la 9^e place. Les industries alimentaires restent le secteur regroupant le plus d'intérimaires TH en 2020, avec près de 10 % d'entre eux. Le Top 10 regroupe plus de la moitié des intérimaires TH en 2020 (53,1 % contre 50,1 % en 2019).

Les 10 grands secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé en 2020		
NAF – Niveau 2	% des intérimaires TH en 2020	Evolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 10 - Industries alimentaires	9,7 %	=
2. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	8,9 %	=
3. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	6,5 %	=
4. 43 - Travaux de construction spécialisés	5,7 %	=
5. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	5,2 %	=
6. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	4,4 %	=
7. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	3,4 %	=
8. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3,3 %	=
9. 53 - Activités de poste et de courrier	3,2 %	Nouvelle entrée
10. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	2,8 %	=
TOP 10 Ensemble	53,1 %	+ 3 points

2.1 LES EFFECTIFS TH

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

Le Top 10 des secteurs de délégation varie beaucoup en fonction du sexe, avec seulement 5 secteurs communs aux deux classements. La proportion d'hommes est supérieure principalement dans les travaux de construction spécialisés (+ 2,6 points par rapport à l'ensemble des intérimaires TH). Du côté des femmes, on observe une surreprésentation dans le secteur du commerce de détail (+ 2,1 points).

Les 10 grands secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé selon le sexe en 2020

NAF – Niveau 2	Hommes	Différentiel Hommes/Ensemble
1. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	9,8 %	+ 0,9
2. 10 - Industries alimentaires	9,2 %	- 0,5
3. 43 - Travaux de construction spécialisés	8,3 %	+ 2,6
4. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	5,8 %	+ 1,4
5. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	5,6 %	+ 0,4
6. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	5,1 %	- 1,4
7. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	3,9 %	+ 0,5
8. 28 - Fabrication de machines et équipements n.c.a..	3,4 %	+ 0,7
9. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3 %	- 0,3
10. 29 - Industrie automobile	2,5 %	- 0,3
TOP 10 Hommes	56,6 %	
NAF – Niveau 2	Femmes	Différentiel Femmes/Ensemble
1. 10 - Industries alimentaires	10,7 %	+ 1
2. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	8,6 %	+ 2,1
3. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	7,4 %	- 1,5
4. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,7 %	- 0,5
5. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	4,6 %	+ 1,8
6. 53 - Activités de poste et de courrier	4,4 %	+ 1,2
7. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3,8 %	+ 0,5
8. 26 - Fabrication de produits informatiques électroniques et optiques	2,9 %	+ 0,8
9. 20 - Industrie chimique	2,7 %	+ 0,5
10. 56 - Restauration	2,6 %	+ 1
TOP 10 Femmes	52,4 %	

2.2 LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2020

Les missions : données clefs

146 450 (203 550)

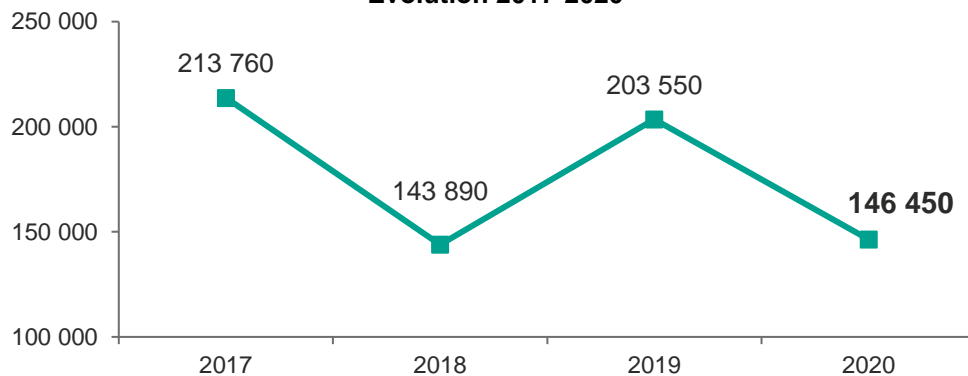
Missions effectuées par les salariés TH en 2020



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2020 :

16 878 006 missions

Évolution 2017-2020



5,6 (5,9)

Missions en moyenne par an pour un salarié intérimaire TH en 2020

73 h 50 (80 h 30)

Durée moyenne d'une mission en 2020

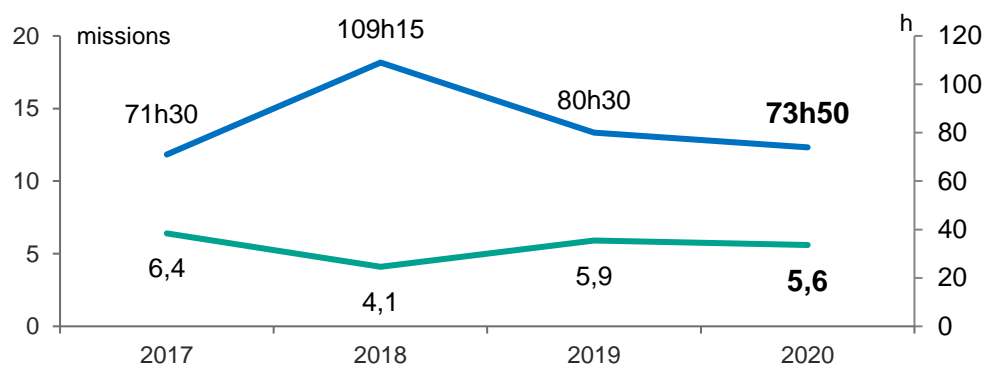


Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2020 :

7 missions en moyenne par an pour un salarié intérimaire TH

67,4h durée moyenne d'une mission

Évolution 2017-2020

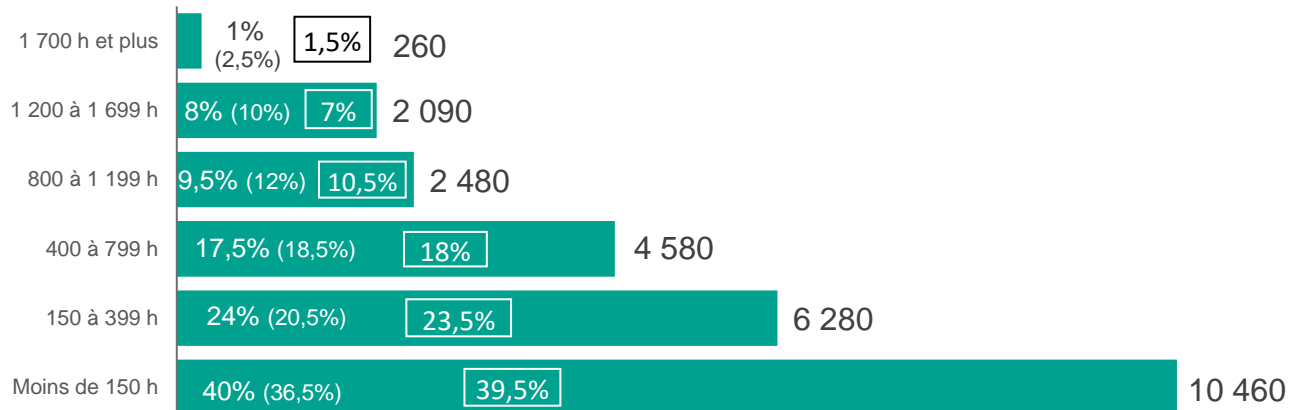


Figurent entre parenthèses les données 2019

2.2 LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2020

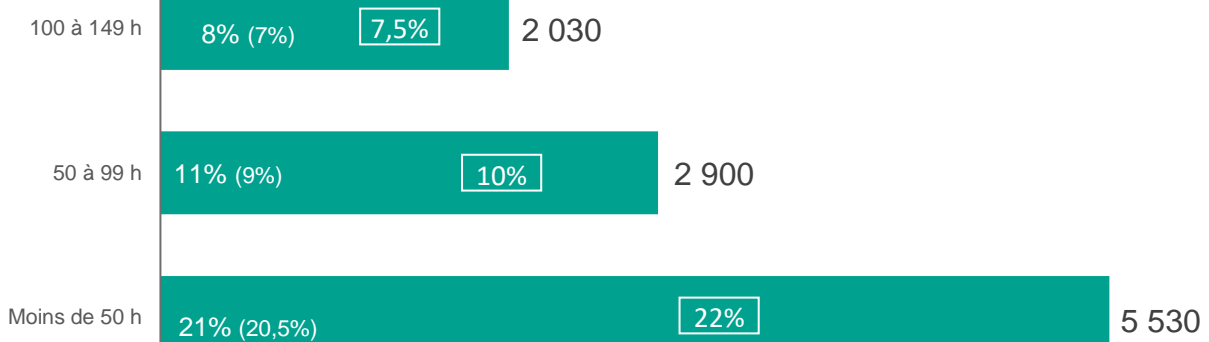
Durée d'emploi en intérim en 2020

Répartition des salariés intérimaires TH selon leur nombre d'heures travaillées en 2020



Zoom sur les moins de 150 h

Répartition des salariés intérimaires TH selon leur nombre d'heures travaillées en 2020



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2020

Figurent entre parenthèses les données 2019

2.3 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2020

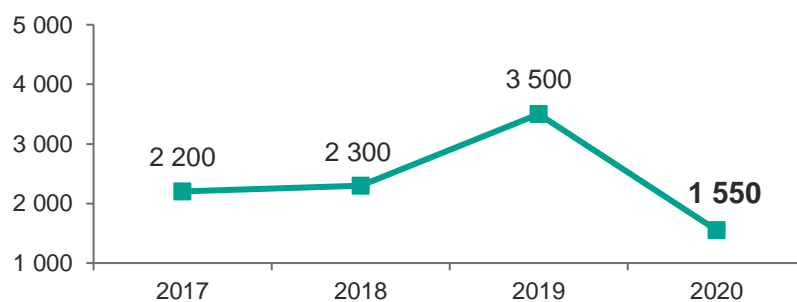
En 2020, les intérimaires TH ont suivi 1 550 formations, soit une chute de plus de 55 % par rapport à 2019. Le nombre moyen de formations par intérimaire TH reste très bas, à 0,059.

1 550 formations (3 500)

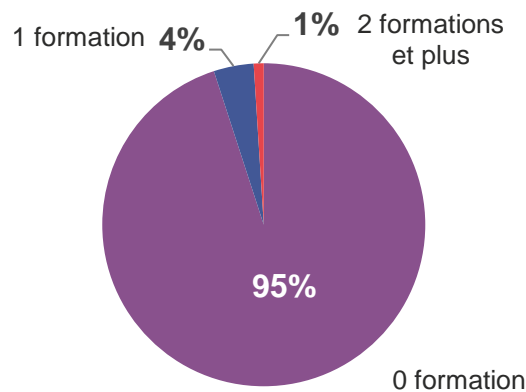
Nombre de formations suivies au cours de l'année 2020
par les salariés intérimaires TH

Soit **0,059** formation en moyenne par salarié en 2020 (0,101)

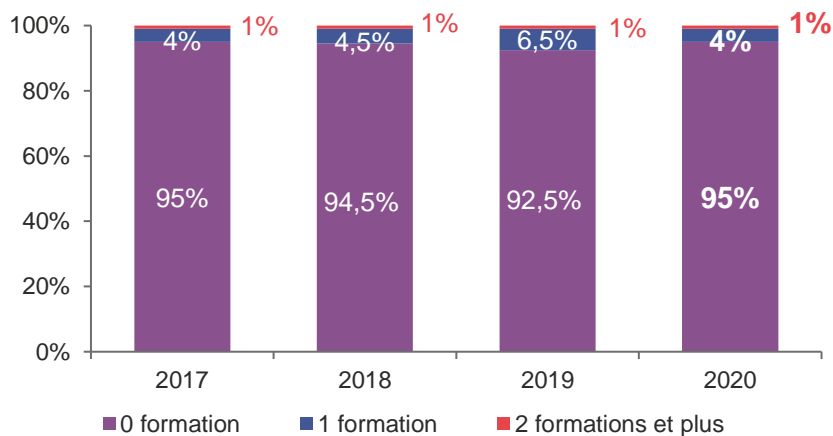
Évolution 2017-2020



Répartition des salariés intérimaires TH selon le nombre de formations suivies en 2020



Évolution 2017-2020



Figurent entre parenthèses les données 2019

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

Effectifs intérimaires concernés par le motif de recours « handicap »

4,5 % des intérimaires en situation de handicap sont concernés par le nouveau motif de recours « handicap » (au moins une fois dans l'année)

Soit **1 150** intérimaires en 2020

(Rappel 2019 : **2 %** des intérimaires concernés, soit **650** intérimaires)

Nombre d'heures travaillées sous le motif de recours « handicap »

325 000 heures travaillées en intérim en 2020 par les TH sous le nouveau motif de recours lié à la situation de handicap

Soit **3%** des heures intérim TH

(Rappel 2019 : **220 000** heures travaillées sous le nouveau motif, soit **1,3 %** des heures intérim TH)

55 % des heures travaillées en 2020

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)

(Rappel 2019 : **51 %** des heures travaillées en 2019)

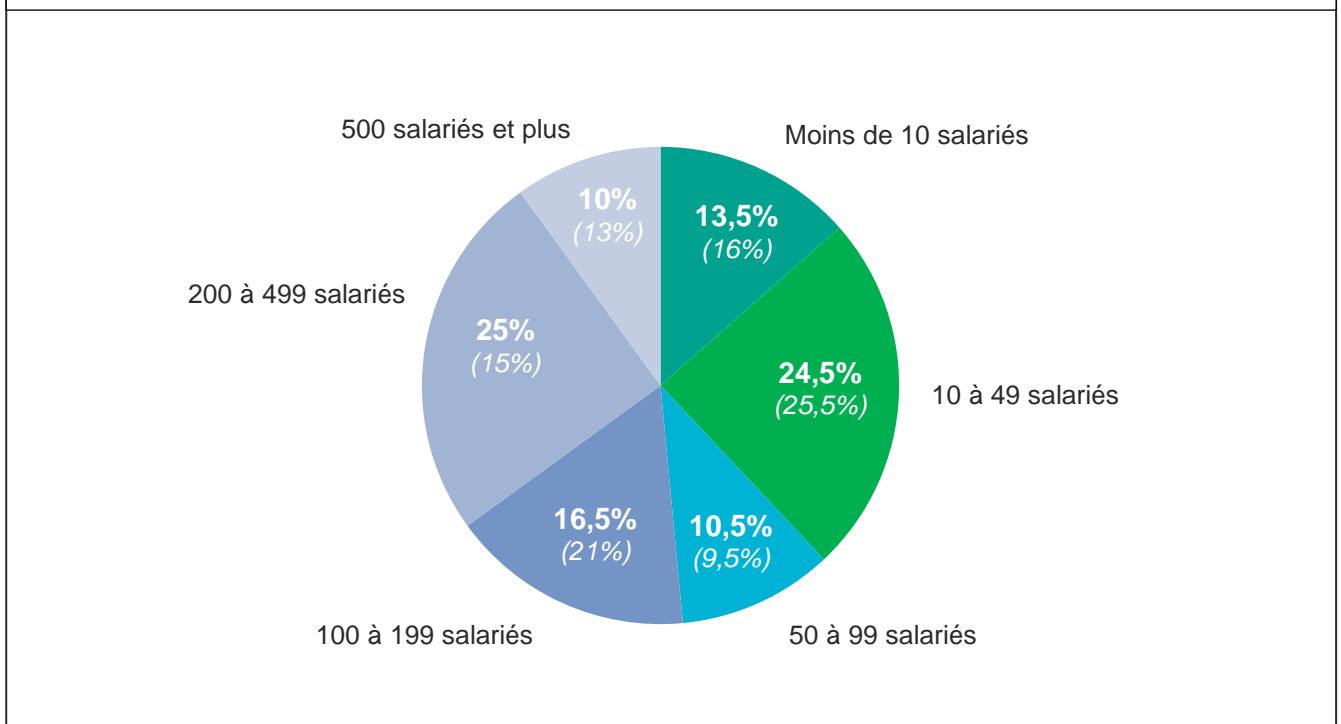
2.4 LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTERIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP

Les intérimaires TH sous motif de recours « handicap » 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 « handicap »

NAF – Niveau 2	% des intérimaires TH sous motif	Evolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 10 - Industries alimentaires	10 %	+ 1 place
2. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	10 %	- 1 place
3. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	6 %	+ 2 places
4. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	6 %	Nouvelle entrée
5. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	5 %	Nouvelle entrée
TOP 5 Ensemble	37 %	- 11,5 points

Répartition des intérimaires TH sous motif de recours « handicap » selon la taille de l'entreprise



Figurent entre parenthèses les données 2019

3. Les salariés en CDI intérimaires TH

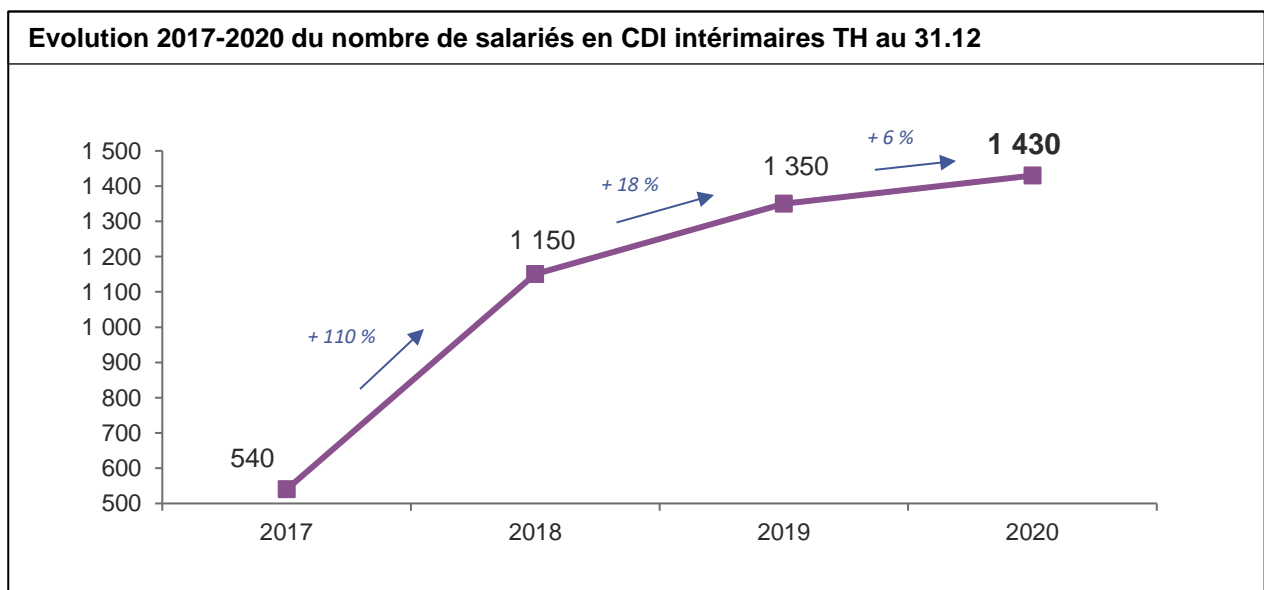
3.1 LES EFFECTIFS TH

Au 31 décembre 2020, la profession dénombre 1 430 CDI intérimaires soit une progression de 6 % par rapport à 2019 et de 165 % depuis 2017.

1 430 salariés en CDI intérimaires TH au 31.12.2020
soit 2,9 % des CDI intérimaires



Évolution du nombre de salariés en
CDI intérimaires TH 2020/2019

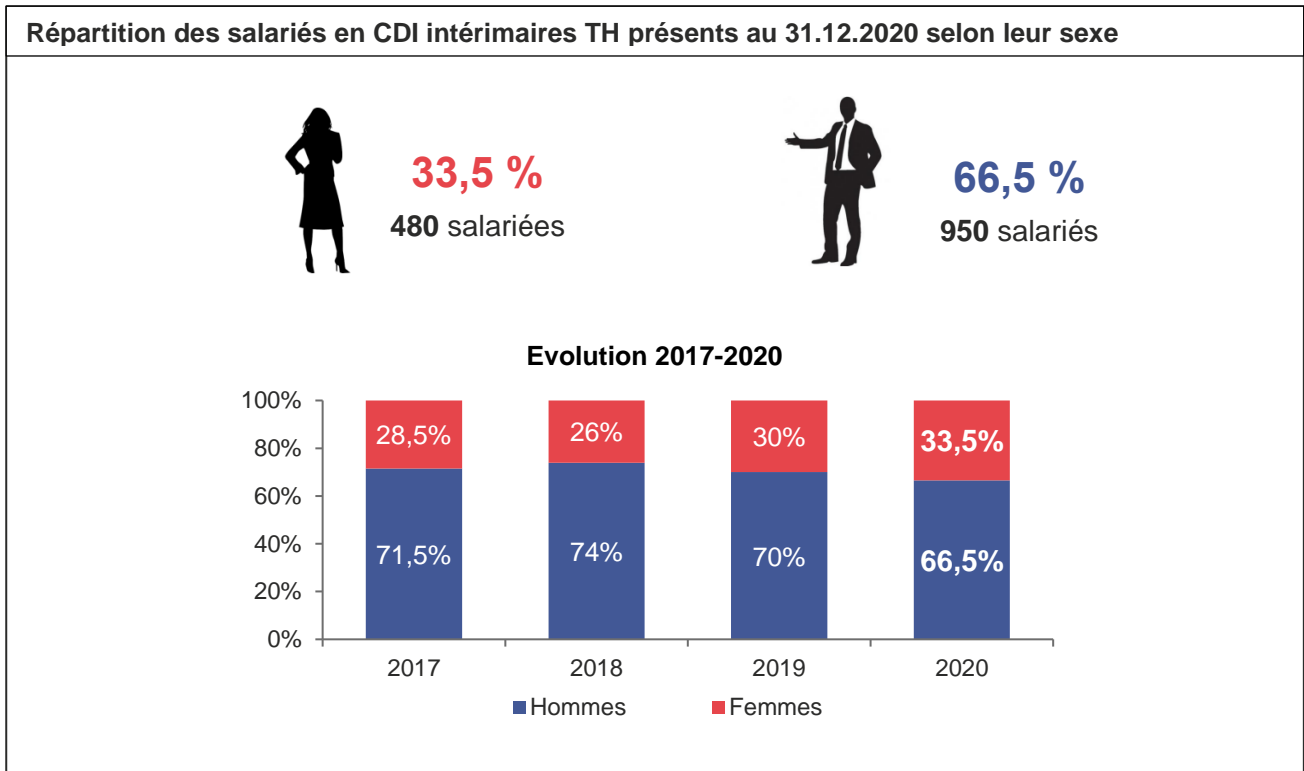


1 900 salariés en CDI intérimaires TH (1 750)
ont travaillé dans la branche au cours de l'année 2020

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2020

Selon le sexe

La proportion de femmes parmi les CDI intérimaires TH poursuit sa progression, pour atteindre 33,5 % au 31 décembre 2020, soit 3,5 points de plus qu'en 2019.

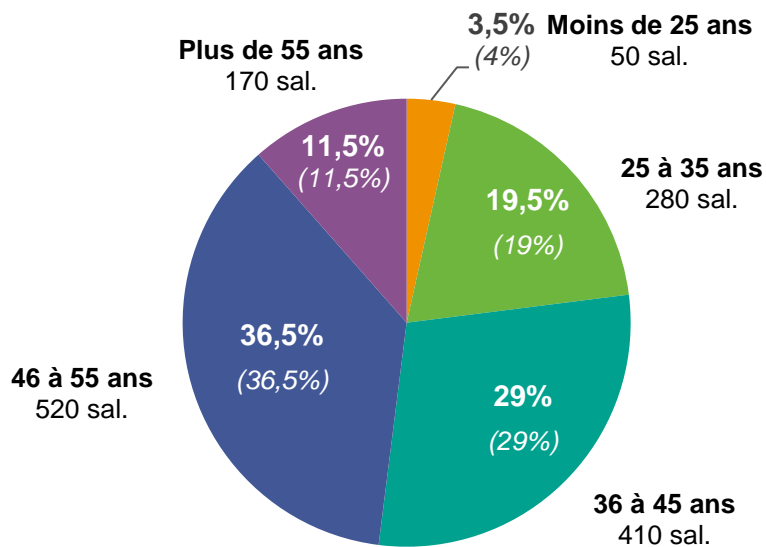


3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2020

Selon l'âge

L'âge moyen des salariés en CDI intérimaires reste stable en 2020, à 43,5 ans, avec un écart d'un an entre les hommes et les femmes. Plus des trois quarts des CDI intérimaires sont âgés de plus de 35 ans.

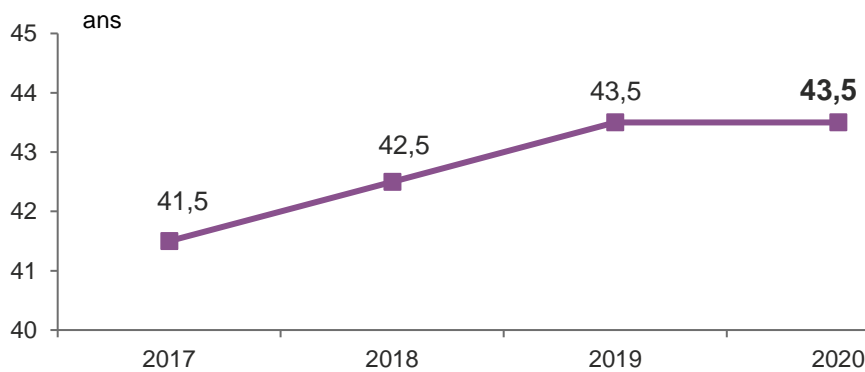
Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2020 selon leur âge



43,5 ans

Âge moyen des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2020

Evolution 2017-2020 de l'âge moyen des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12



43 ans
(43 ans)



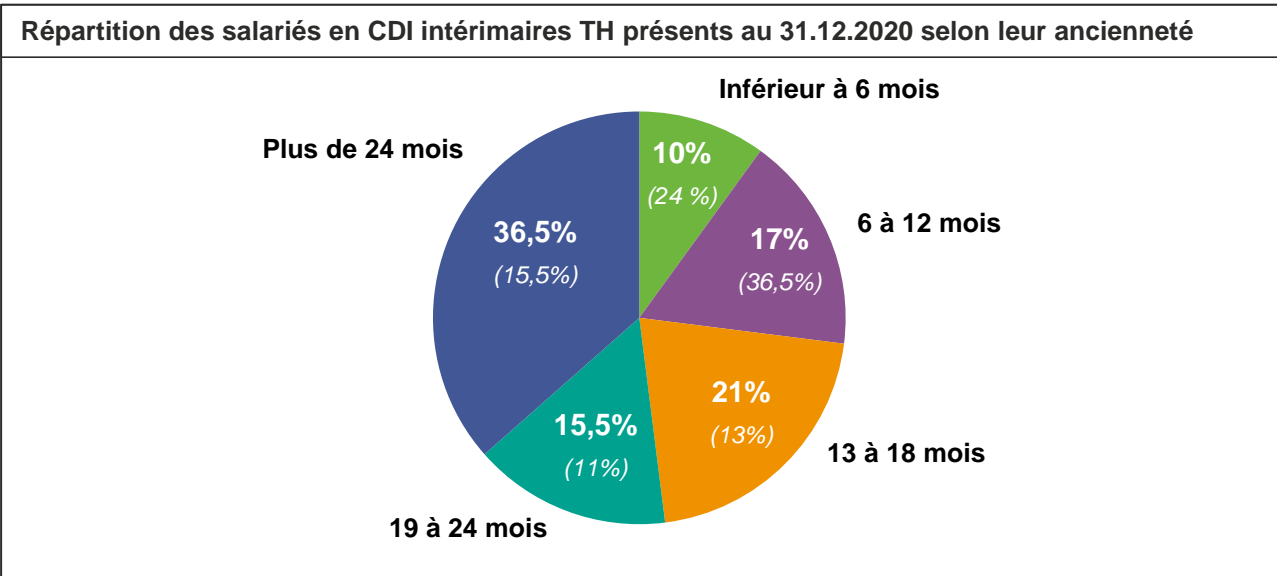
44 ans
(43,5 ans)

Figurent entre parenthèses les données 2019

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2020

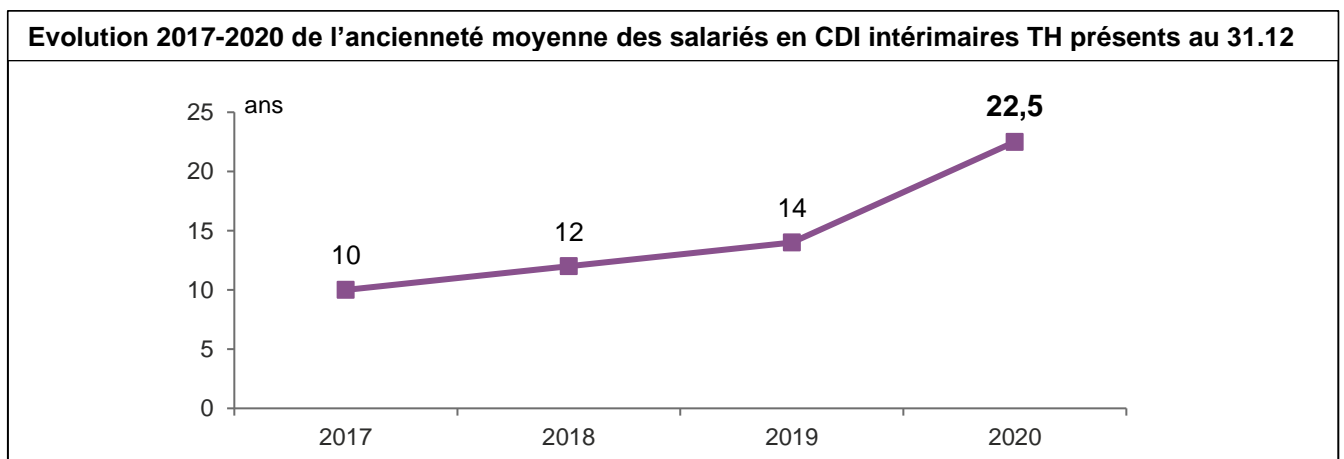
Selon l'ancienneté

L'ancienneté des CDI intérimaires TH bondit de 8,5 mois par rapport à 2019, soit une augmentation de plus de 60 %. Près des trois quarts de ces salariés ont une ancienneté supérieure à un an.



22,5 mois

Ancienneté moyenne des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2020



23 mois
(13,5 mois)



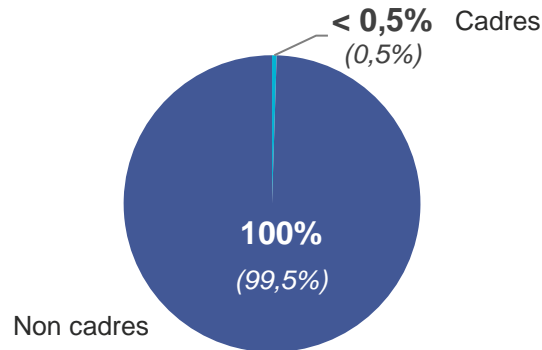
22,5 mois
(14,5 mois)

Figurent entre parenthèses les données 2019

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2020

Selon la CSP

Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents en fin d'année 2020 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 conforte sa première place en regroupant 9,3 % des CDI intérimaires TH en 2020. Les Activités de poste et de courrier gagnent 3 places, tandis que les Travaux de construction spécialisés font leur entrée dans le Top 5.

Les 5 grands secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH en 2020

Code NAF – Niveau 2	% des CDI intérimaires TH en 2020	Évolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 52 - Entreposage et services auxiliaires de transports	9,3 %	=
2. 53 - Activités de poste et de courrier	6,6 %	+ 3 places
3. 52 - Industries alimentaires	6,4 %	- 1 place
4. 28 - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	6,4 %	=
5. 43 – Travaux de construction spécialisés	5,3 %	Nouvelle entrée

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2020

Selon les principaux secteurs de délégation

En 2020, les 5 premiers secteurs de délégation regroupent plus d'un CDI intérimaire TH sur cinq. Comme en 2019, la première place est occupée par le secteur des Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel (6,6 %), suivi par l'Entreposage et stockage non frigorifique (5,8 %).

Les 5 secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH en 2020		
Code NAF	% de CDI intérimaires TH en 2020	Evolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 5310Z - Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel*	6,6 %	=
2. 5210B - Entreposage et stockage non frigorifique	5,8 %	=
3. 8559A - Formation continue d'adultes	2,9 %	Nouvelle entrée
4. 2611Z - Fabrication de composants électroniques	2,9 %	Nouvelle entrée
5. 2042Z – Fabrication de parfums et de produits pour la toilette	2,3 %	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

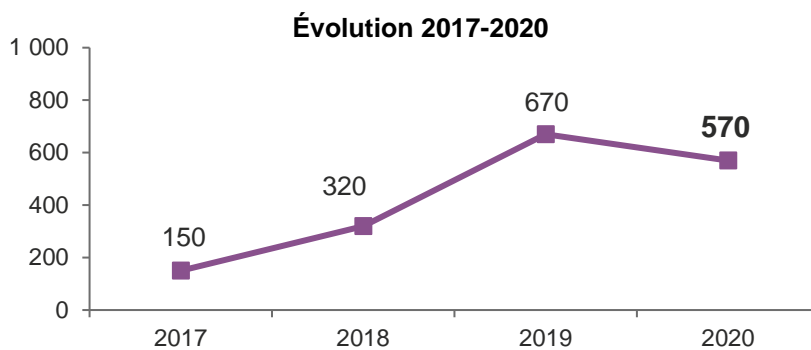
3.3 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2020

En 2020, les CDI intérimaires TH ont bénéficié de 570 formations soit 100 de moins qu'en 2019, pour un nombre moyen de 0,40 formation par salarié. Plus des trois quarts d'entre eux n'ont suivi aucune formation.

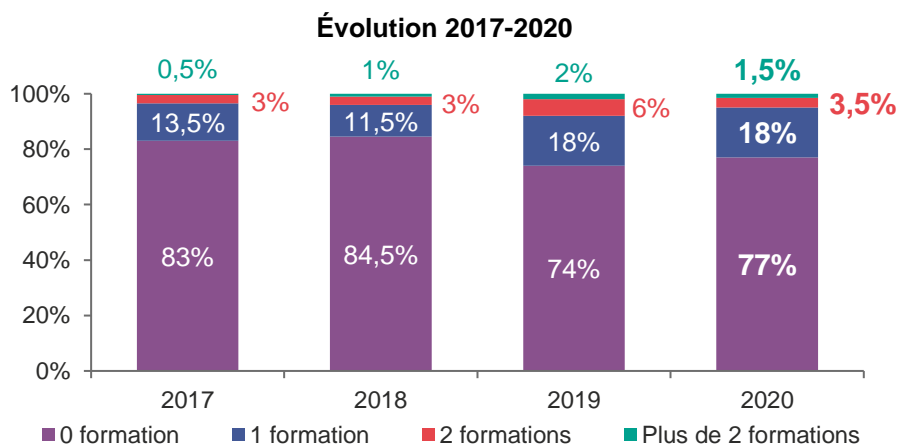
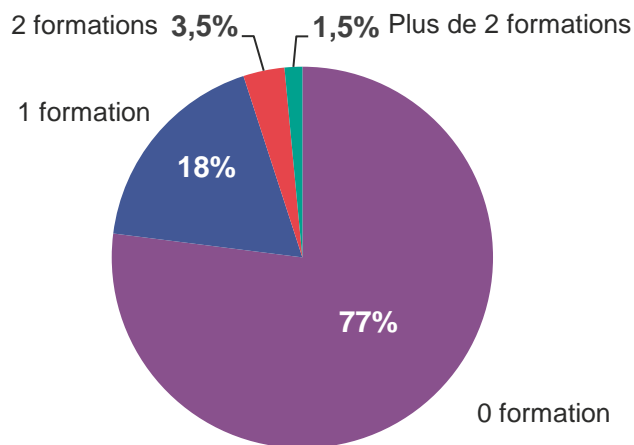
570 formations (670)

Nombre de formations suivies au cours de l'année 2020
par les salariés en CDI intérimaires TH

Soit **0,30** formation en moyenne par salarié en 2020 (0,38)



Répartition des salariés en CDI intérimaires TH selon le nombre de formations suivies en 2020



Figurent entre parenthèses les données 2019

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 « handicap »

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

Soit **40** CDI intérimaires en 2020

*(Rappel 2019 : **2,5 %** des CDI intérimaires concernés, soit **50** CDI intérimaires)*

Moyenne d'heures travaillées sous le motif de recours « handicap »

730

Moyenne d'heures travaillées en 2020 par les CDI intérimaires concernés par le nouveau motif de recours « handicap »

*(Rappel 2019 : **600** heures travaillées en moyenne)*

Annexe

Les intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation

Comme en 2019, le secteur de l'Entreposage et stockage non frigorifique est en tête du classement, avec près de 6 % des salariés intérimaires TH. Les secteurs de délégation demeurent très divers, si bien que le Top 10 regroupe moins de 20 % du total des intérimaires TH.

Les 10 secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé en 2020		
Code NAF	% des intérimaires TH en 2020	Evolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 5210B - Entreposage et stockage non frigorifique	5,8 %	=
2. 5310Z - Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel	3 %	=
3. 4941A - Transports routiers de fret interurbains	1,5 %	+ 1 place
4. 4941B - Transports routiers de fret de proximité	1,5 %	+ 4 places
5. 4321A - Travaux d'installation électrique dans tous locaux	1,3 %	=
6. 5229B - Affrètement et organisation des transports	1,3 %	+ 3 places
7. 4711F - Hypermarchés	1,3 %	Nouvelle entrée
8. 2229A - Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques	1,2 %	- 5 places
9. 2042Z - Fabrication de parfums et de produits pour la toilette	1,2 %	- 2 places
10. 8992Z – Activités de conditionnement	1,1 %	Nouvelle entrée