

Diagnostic Travailleurs Handicapés

Du travail temporaire

Rapport 2022 sur les données 2021

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 31.12.2021	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 2021	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 2021</i>	23
<i>L'intensité d'emploi des salariés intérimaires TH en 2021.....</i>	24
<i>Répartition des intérimaires TH par région en 2021.....</i>	25
<i>Le nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH par région en 2021.....</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 2021	33
<i>Les missions : données clefs.....</i>	33
<i>Durée d'emploi en intérim en 2021</i>	34
<i>Zoom sur les moins de 150 h</i>	34
2.3. LES FORMATIONS SUIVIES EN 2021	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 31.12.2021.....	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>	44
3.3. LES FORMATIONS SUIVIES EN 2021	45
3.4. LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTÉRIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP	47
Annexe.....	48

Diagnostic travailleurs handicapés

Ce diagnostic propose un état des lieux complet des travailleurs handicapés dans la profession à l'issue de **l'année 2022** 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)
- 60 questionnaires collectés (62 questionnaires en 2021)
- Représentativité : 78 % en termes de salariés permanents (71 %) ;
Équivalent à 81,5 % de salariés permanents TH (75 %) ;
à 70 % de salariés intérimaires TH (63 %) ;
à 68 % de salariés en CDI intérimaires TH (65,5 %).

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 2020

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, **60 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	775	81,5 %	2 %
Intérimaires TH	21 073	70 %	< 1 %
CDII TH	1 159	68 %	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

950 salariés permanents TH au 31.12.2021

Soit **3,1 %** des salariés permanents de la branche
(Rappel 2020 : 790 au 31.12.20)



Évolution 2021/2020

INTERIMAIRES TH

30 250 intérimaires TH ont travaillé en 2021

Soit **1,05 %** des intérimaires de la branche
(Rappel 2020 : 23 900*)



Évolution 2021/2020

**donnée corrigée*

CDI INTERIMAIRES TH

1 490 salariés en CDI intérimaires TH au 31.12.2021

Soit **2,7%** des CDI intérimaires de la branche
(Rappel 2020 : 1 430)



Évolution 2021/2020

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 **950** salariés
permanents TH au 31.12.2021

Repère : **30 350** salariés permanents
au 31.12.2021

Soit 3,1 % des salariés permanents de la branche
(Rappel au 31.12.20 : 790 salariés permanents soit 2,7%)



Évolution du nombre
de permanents TH
2021/2020

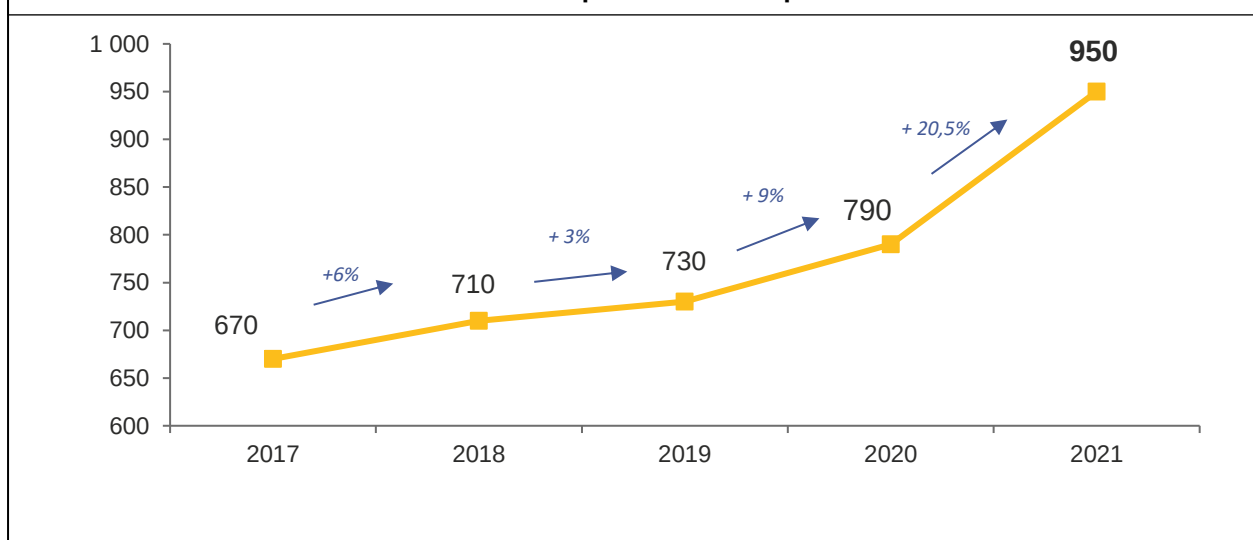


Repère :

+ 5%

Évolution du nombre
de permanents
2021/2020

Evolution 2017-2021 du nombre de salariés permanents TH présents au 31.12



1 090 (935)

salariés permanents TH ont travaillé dans la branche
au cours de l'année 2021 (y compris stagiaires et alternants)

20 stagiaires TH
pour une durée moyenne de 3 mois

(Rappel : 35 stagiaires en 2020 pour une durée moyenne de 5 mois)

Repère : **3 600** stagiaires permanents
en 2021

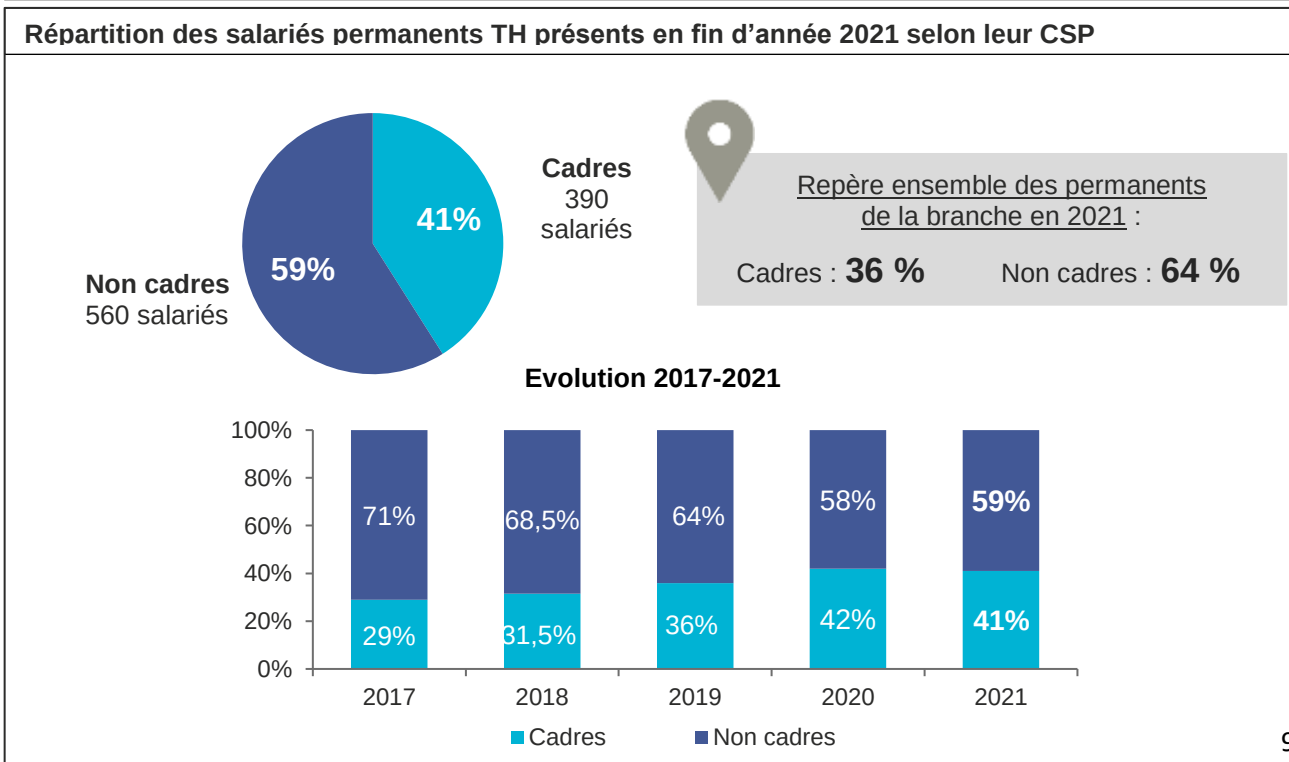
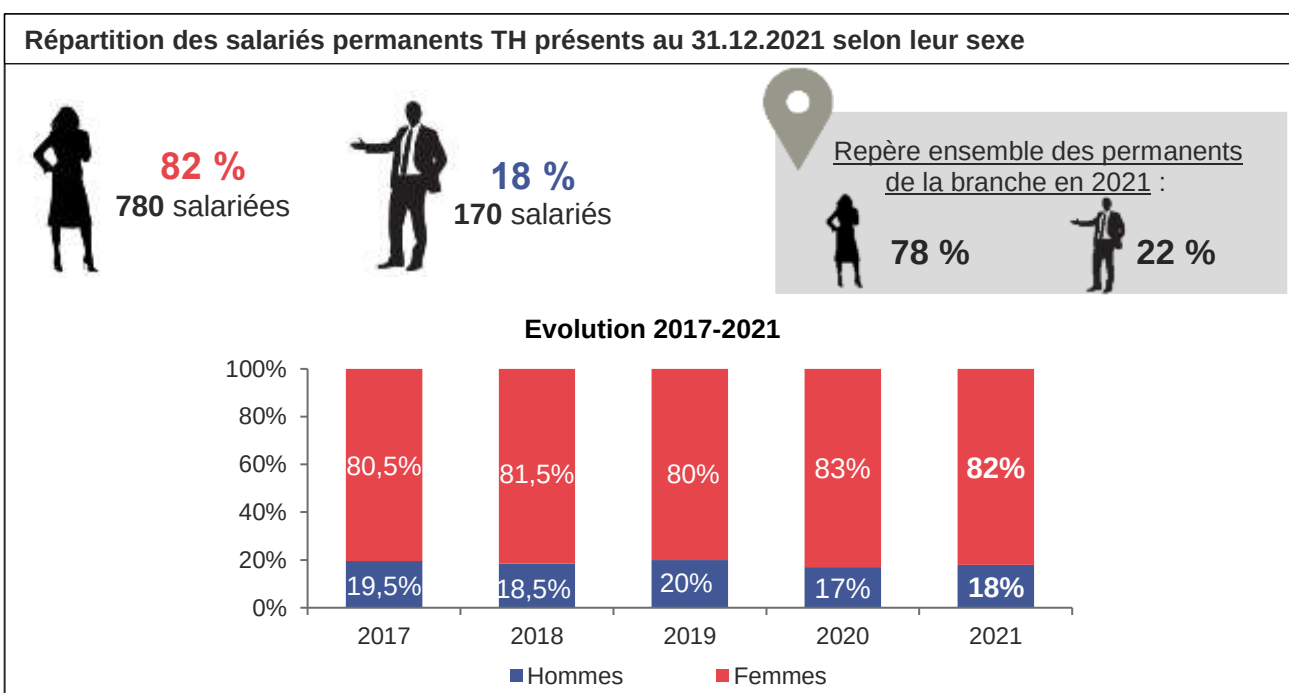
1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2021

La profession dénombre 950 salariés permanents TH au 31.12.2021, ce qui correspond à 3,1 % de l'ensemble des salariés permanents. Cet effectif a progressé de plus de 20 % par rapport à 2020, tandis que l'ensemble des salariés permanents de la branche croît de 5 %.

En 2021, le poids des femmes au sein des permanents TH a légèrement diminué par rapport à 2020 (82 %, soit -1 point).

Après une forte hausse l'année dernière, la proportion de cadres dans la profession enregistre une légère baisse à un an d'intervalle. Ces derniers représentent 41 % des salariés permanents TH contre 42 % fin 2020, mais 36% fin 2019.

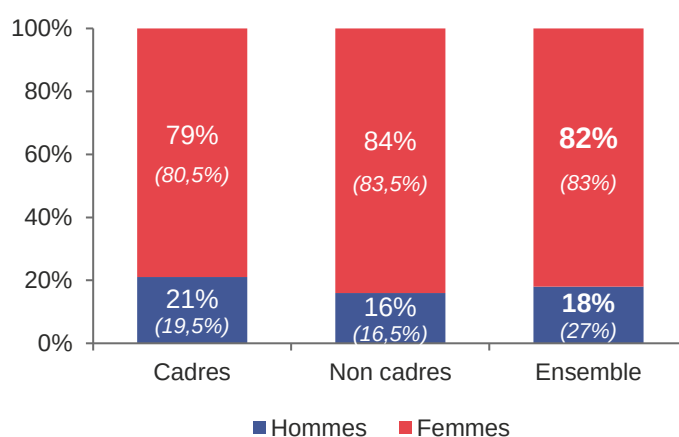
Selon le sexe et la CSP



1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2021

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

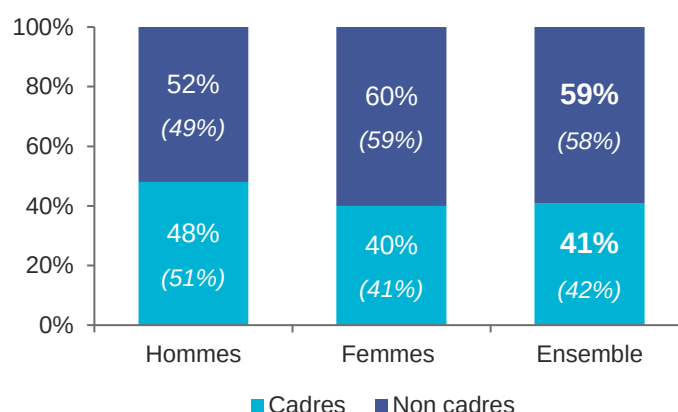
Sexe selon la CSP des salariés permanents TH



Repère ensemble des permanents de la branche en 2021 :

	Cadres	Non cadres	Ensemble
Hommes	30,5 %	17 %	22 %
Femmes	69,5 %	83 %	78 %
Ensemble	100%	100%	100%

CSP selon le sexe des salariés permanents TH



Repère ensemble des permanents de la branche en 2021 :

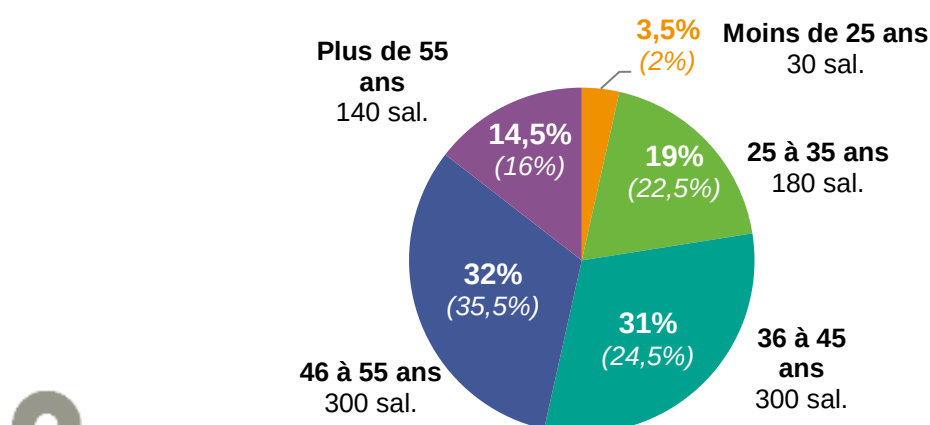
	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	50 %	32 %	36 %
Non cadres	50 %	68 %	64 %
Ensemble	100%	100%	100%

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2021

Selon l'âge

La tendance à l'augmentation de l'âge moyen des salariés TH depuis plusieurs années ne se poursuit pas en 2021, avec une baisse de 1 an par rapport à 2020. Cet âge moyen reste ainsi largement supérieur (44 ans) à celui de l'ensemble des permanents (37 ans). Plus des trois quarts des salariés TH ont plus de 35 ans contre 49,5 % pour l'ensemble des permanents. Les cadres présentent toujours un profil plus âgé que les autres catégories de personnel (+ 6,5 ans) et l'âge moyen des femmes reste supérieur de 1 an à celui des hommes.

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2021 selon leur âge



Repère ensemble des permanents de la branche en 2021 :

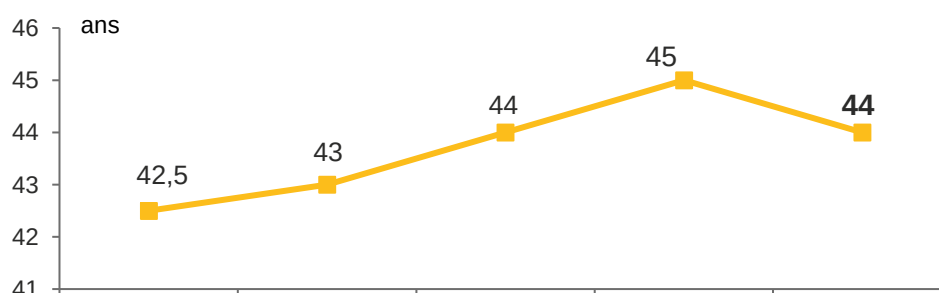
Moins de 25 ans	25 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	Plus de 55 ans	Ensemble
14 %	36,5 %	26 %	18 %	5,5 %	100%

44 ans

Âge moyen des salariés permanents TH présents au 31.12.2021

Repère ensemble des permanents de la branche en 2021 : **37 ans**

Evolution 2017-2021 de l'âge moyen des salariés permanents TH présents au 31.12



44,5 ans
(45,5 ans)



43,5 ans
(44,5 ans)

Age moyen
selon la CSP des permanents TH

Cadres	48,5 ans
Non cadres	42 ans
Ensemble	44 ans

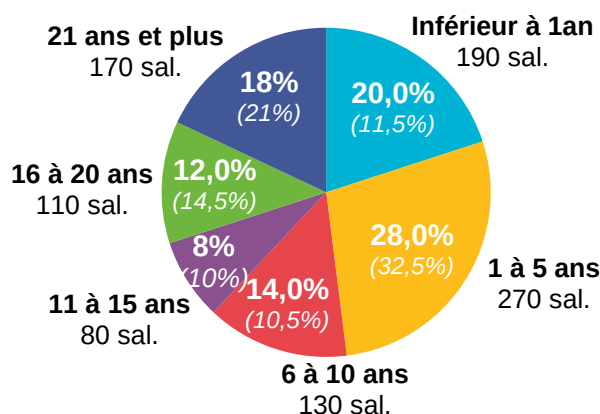
Figurent entre parenthèses les données 2020

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2021

Selon l'ancienneté

L'ancienneté moyenne des salariés TH est de 10 ans en 2021, un chiffre en baisse de deux points 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 1,5 ans (contre 3,5 ans en 2020). 52 % des TH ont plus de 5 ans d'ancienneté. On observe une ancienneté nettement supérieure des TH cadres (+ 9 ans par rapport aux non cadres) et des femmes (+ 2 ans par rapport aux hommes)

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2021 selon leur ancienneté



Repère ensemble des permanents de la branche en 2021 :

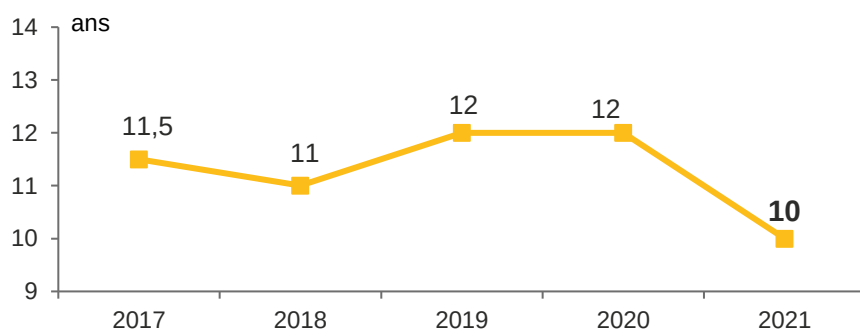
Inférieur à 1 an	1 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 ans et plus	Ensemble
24 %	31,5 %	13 %	8 %	6,5 %	17 %	100%

10 ans

Ancienneté moyenne des salariés permanents TH présents au 31.12.2021

Repère ensemble des permanents de la branche en 2021 : **8,5 ans**
(Cadres : **13 ans** Non cadres : **6 ans**)

Evolution 2017-2021 de l'ancienneté moyenne des salariés permanents TH présents au 31.12



10,5 ans
(13 ans)



8,5 ans
(10 ans)

Ancienneté moyenne selon la CSP des permanents TH	
Cadres	16 ans
Non cadres	7 ans
Ensemble	10 ans

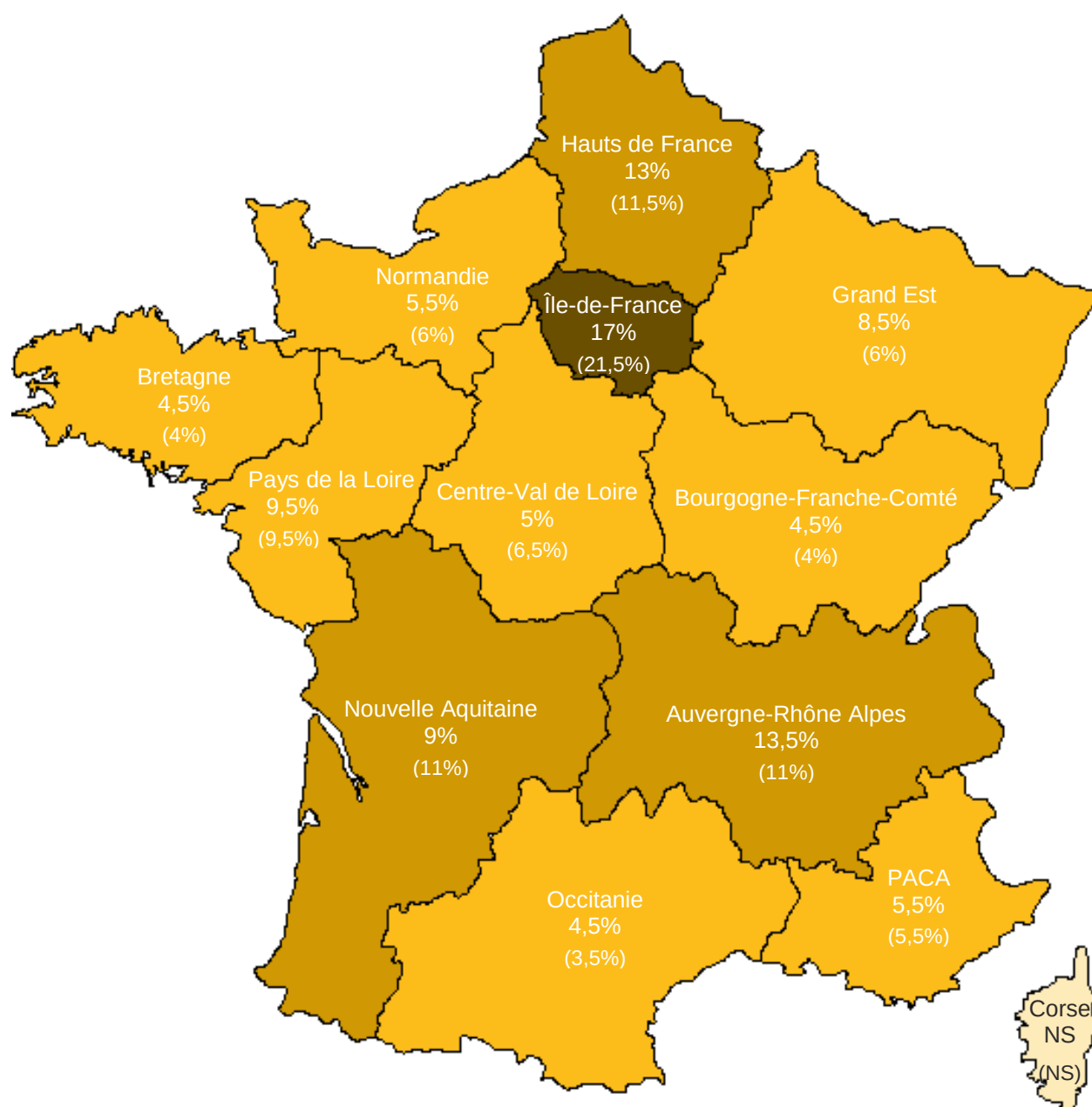
Figurent entre parenthèses les données 2020

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2021

Selon la localisation

La proportion de salariés permanents TH travaillant en Île-de-France continue de diminuer et atteint 17%, soit 3,5 points de moins qu'en 2020. Hauts de France, Auvergne-Rhône Alpes et Pays de la Loire regroupent plus d'un tiers des effectifs.

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2021 selon leur lieu de travail



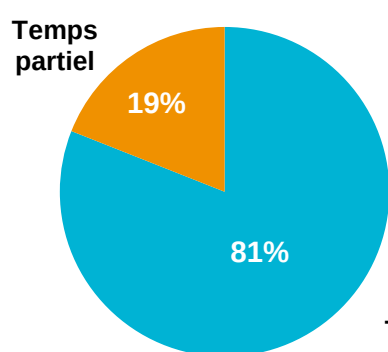
Figurent entre parenthèses les données 2020

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2021

Selon le temps de travail

Le nombre de salariés TH à temps partiel diminue en 2021 par rapport à 2020 (19 % contre 20 % l'année précédente). La part de temps partiel reste très supérieure chez les salariés TH par rapport à l'ensemble des salariés permanents. L'écart entre la proportion de temps partiel chez les femmes et chez les hommes diminue de 4 points : 20% contre 13% en 2021, 22% contre 11% en 2020.

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2021 selon le temps de travail



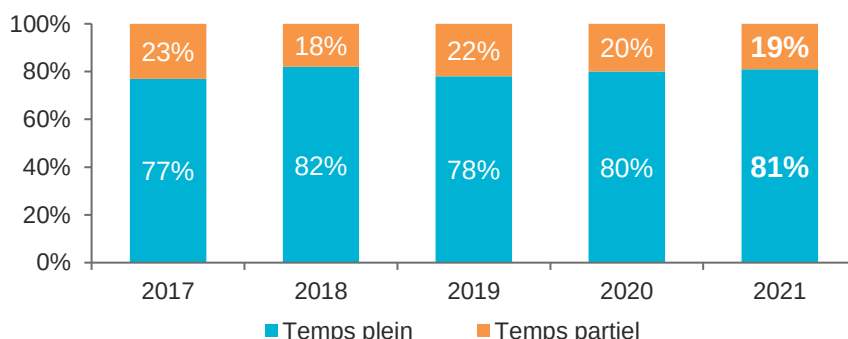
Repère ensemble des permanents de la branche en 2021 :

Temps plein : **94 %**

Temps partiel : **6 %**

Temps
plein

Evolution 2017-2021



Détail selon la CSP des permanents TH

	Temps plein	Temps partiel
Cadres	77 %	23 %
Non cadres	83 %	17 %
Ensemble	81 %	19 %

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	87 %	13 %
Femmes	79 %	21 %
Ensemble	80 %	20 %

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2021

Selon leur niveau de qualification

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2021 selon leur niveau

Niveau A	2,5 % (2,5 %)
Niveau B	6 % (7 %)
Niveau C	20 % (20,5 %)
Niveau D	8,5 % (7 %)
Niveau E	21 % (20 %)
Niveau F	9 % (11 %)
Niveau G	17 % (13 %)
Niveau H	8 % (9 %)
Niveau I	5 % (5,5 %)
Niveau J	2 % (3 %)
Niveau K	0,5 % (1 %)
Niveau L	0,5 % (0,5 %)
Niveau M	<0,5 % (< 0,5 %)
Ensemble	100%

Repère ensemble des permanents de la branche en 2021 :

2,5 %
6 %
24 %
10,5 %
18 %
6,5 %
21 %
5,5 %
3 %
2 %
0,5 %
0,5 %
< 0,5 %
100%

Selon les emplois repères

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2021 selon les emplois repères

Commercial	Assistant Cial	5 % (3 %)
	Cial agence(s)	8 % (9 %)
	Cial gd comptes	1 % (2 %)
Recrutement	Assistant recrutement	9 % (8 %)
	Chargé de recrutement	26 % (28 %)
	Consultant recrutement	10 % (7,5 %)
Emploi	Conseiller emploi	2 % (1 %)
Management opérationnel	Managers d'agence(s)	11 % (13 %)
	Resp. secteur/région, ...	3 % (5,5 %)
	Directeur opérations	2 % (1,5 %)
Gestion opérationnelle	Assistant de gestion	1 % (1 %)
	Chargé de gestion	11 % (11 %)
	Resp. gestion	0,5 % (1 %)
Support	Assistant fonction support	3 % (4 %)
	Chargé fonction support	6 % (3,5 %)
	Expert fonction support	1 % (0,5 %)
	Resp. fonction support	0,5 % (0,5 %)
	Directeur fonction support	NS (NS)
ENSEMBLE		100 %

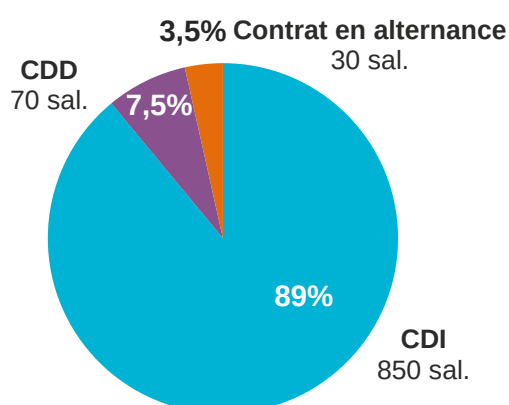
Figurent entre parenthèses les données 2020

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2021

Selon le type de contrat

Fin 2021, la part de salariés TH bénéficiant d'un CDI est nettement plus élevée que pour l'ensemble des permanents (89 % contre 84,5 %). Cette proportion diminue à un an d'intervalle. Proportionnellement, les hommes (93 % d'entre eux) sont davantage en CDI que les femmes (88 %). Une immense majorité des cadres TH bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (98%).

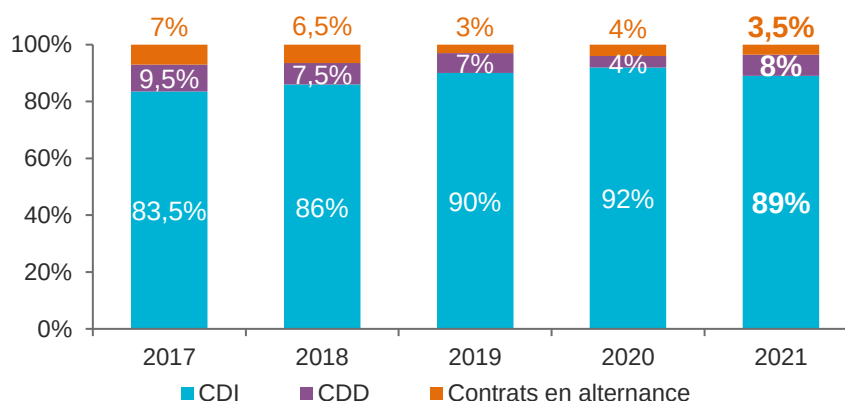
Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2021 selon leur contrat de travail



Repère ensemble des permanents de la branche en 2021 :

CDI : **84,5 %** CDD : **9 %**
 Contrat de professionnalisation : **1 %**
 Apprentis : **5,5 %**

Evolution 2017-2021



Détail selon la CSP des permanents TH

	CDI	CDD	Contrat en alternance
Cadres	98 %	1,5 %	0,5 %
Non cadres	84 %	11 %	5 %
Ensemble	89 %	7,5 %	3,5 %

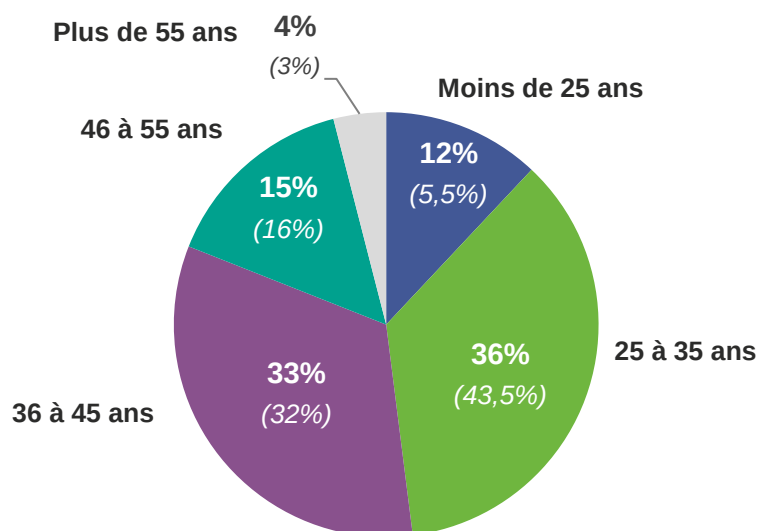
Détail selon le sexe des permanents TH

	CDI	CDD	Contrat en alternance
Hommes	93 %	4 %	3 %
Femmes	88 %	8 %	4 %
Ensemble	89 %	7,5 %	3,5 %

1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

Les embauches

Répartition des embauches des salariés permanents TH en 2021 selon leur âge



Repère ensemble des permanents de la branche en 2021 :

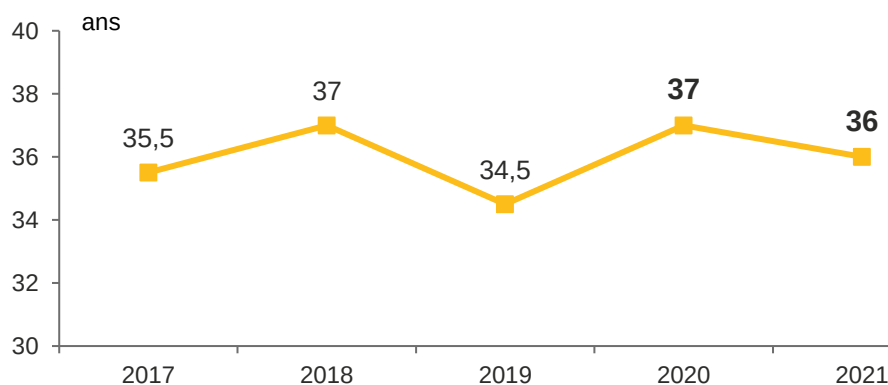
Les moins de 25 ans représentent **23,5 %** des embauches

Figurent entre parenthèses les données 2020

36 ans

Age moyen des embauches des salariés permanents TH en 2021

Evolution 2017-2021 de l'âge moyen des embauches des salariés permanents TH



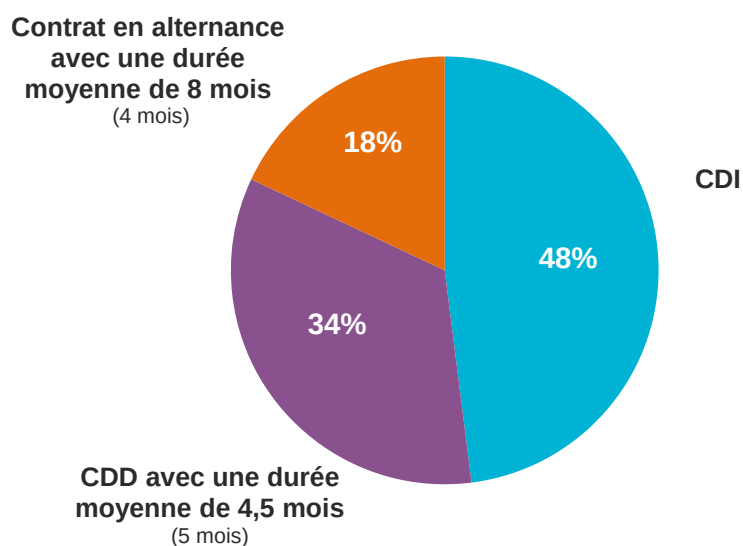
1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

Les embauches

En 2021, les CDD représentent plus d'un tiers des embauches de salariés TH. La part de recrutements en CDI progresse à un an d'intervalle passant de 42 % en 2020 à 48 % en 2021. La proportion d'alternants dans les embauches est de 18%.

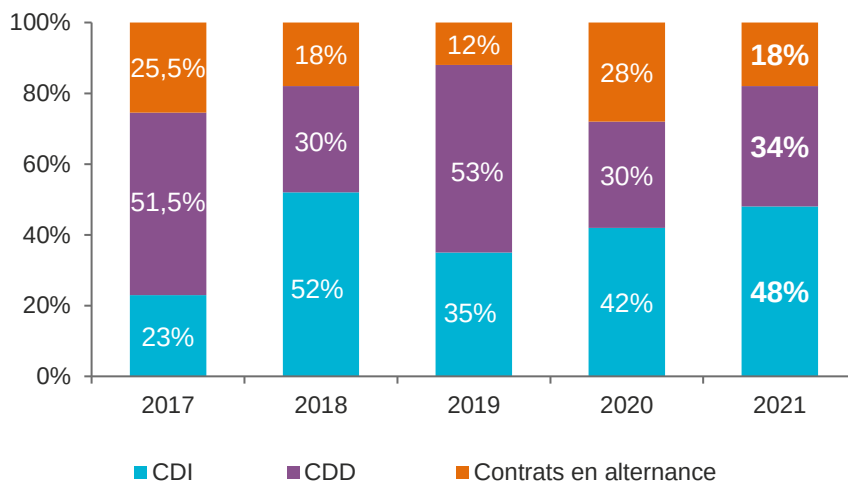
Parmi les CDD, près de neuf recrutements sur dix sont motivés par un surcroît d'activité.

Répartition des embauches des salariés permanents TH en 2021 selon le contrat



Figurent entre parenthèses les données 2020

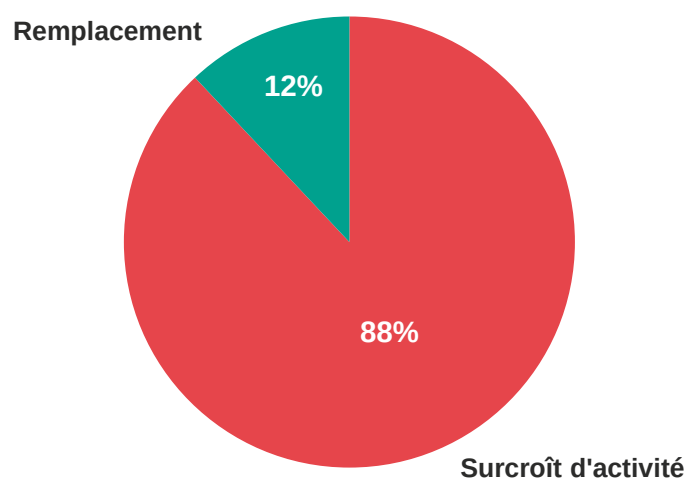
Evolution 2017-2021



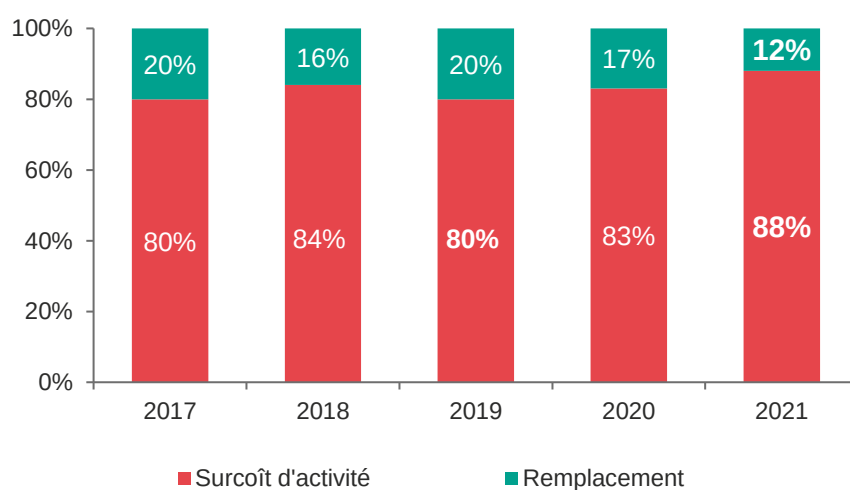
1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

Les embauches

Répartition des embauches en CDD des salariés permanents TH en 2021 selon le motif



Evolution 2017-2021



1.4 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2021

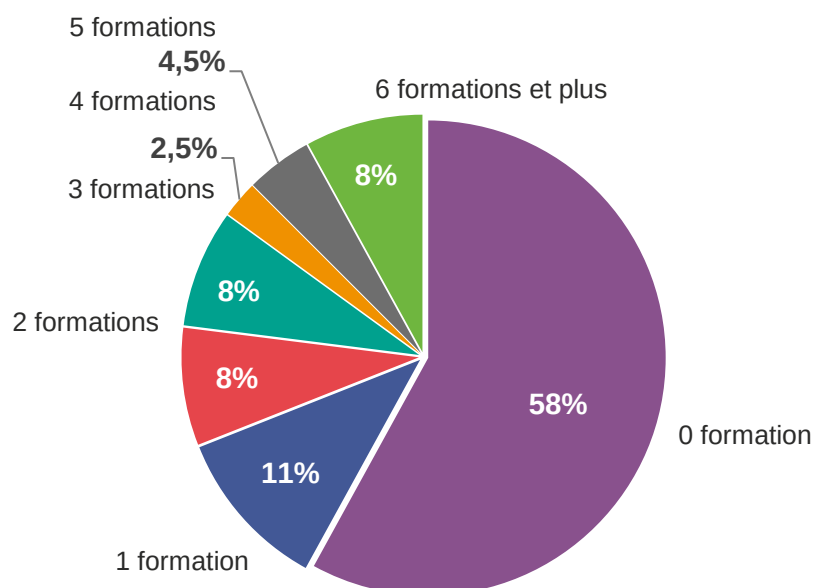
Le nombre de formations a progressé de 40 % entre 2020 et 2021, passant de 950 à 1 300. Bien que le nombre de formations augmentent, la part de salariés permanents TH formés diminue : alors qu'ils étaient 48% à n'avoir bénéficié d'aucune formation en 2020, ils sont 58% en 2021. La proportion de salariés permanents TH ayant suivi une seule formation diminue de moitié, et passe à 11%. A l'inverse, la part de salariés permanents TH ayant suivi 3 formations et plus augmente significativement (+ 6 points en un an).

1 300 formations en 2021 (950)

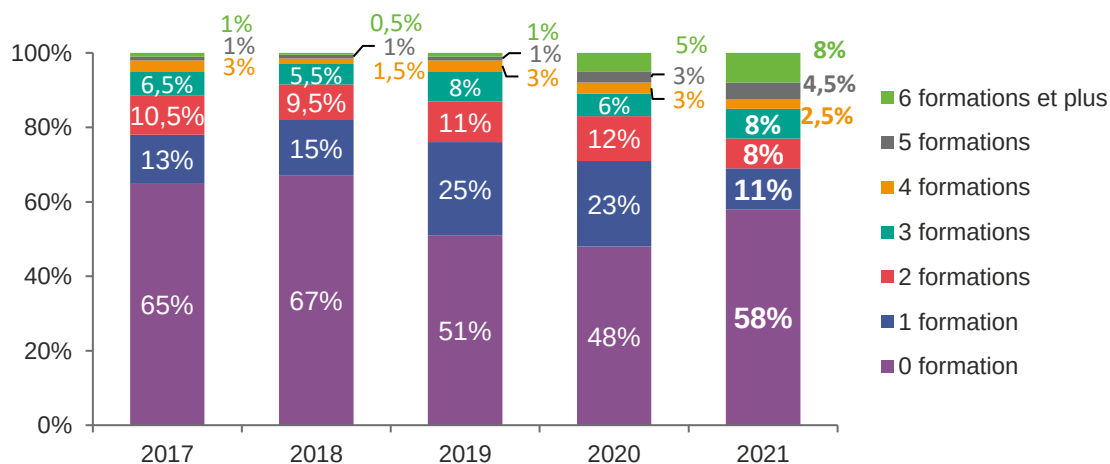
Nombre de formations suivies au cours de l'année 2021 par les salariés permanents TH

Soit **1,4** formation en moyenne par salarié en 2021

Répartition des salariés permanents TH selon le nombre de formations suivies en 2021



Évolution 2017-2021



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 2020 : 1 %)

soit **45%** des salariés permanents TH concernés

(Rappel 2020 : 49 % des salariés permanents TH)

2. Les salariés intérimaires TH

2.1 LES EFFECTIFS TH

Effectifs TH et heures travaillées : données clefs

30 250 (23 900* soit 1,0 %)

TH ont travaillé en intérim en 2021
soit **1,05 %** des intérimaires



Évolution du nombre d'intérimaires TH
2021/2020



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2021 :
2 891 673 personnes (+19,9% vs 2020)

Nombre d'heures travaillées des salariés intérimaires TH en 2021

13 490 000 (9 895 000*)

Heures travaillées en intérim en 2021 par les TH
soit **1%** des heures intérim



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2021 :
1 357 554 495 heures travaillées (+19,3% vs 2020)

Figurent entre parenthèses les données 2020

*donnée corrigée

2.1 LES EFFECTIFS TH

L'intensité d'emploi des salariés intérimaires TH en 2021

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.

446 h (414 h)

Travaillées en moyenne par chaque individu en 2021



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2021 : 470 h

Évolution 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de salariés TH en intérim	33 400	35 250	34 500	23 900*	30 250
Nombre d'heures travaillées par des HT en intérim	15 263 800	15 721 500	16 387 500	9 895 000*	13 490 000
Nombre d'heures travaillées en moyenne par chaque individu	457	446	475	414	446

Figurent entre parenthèses les données 2020

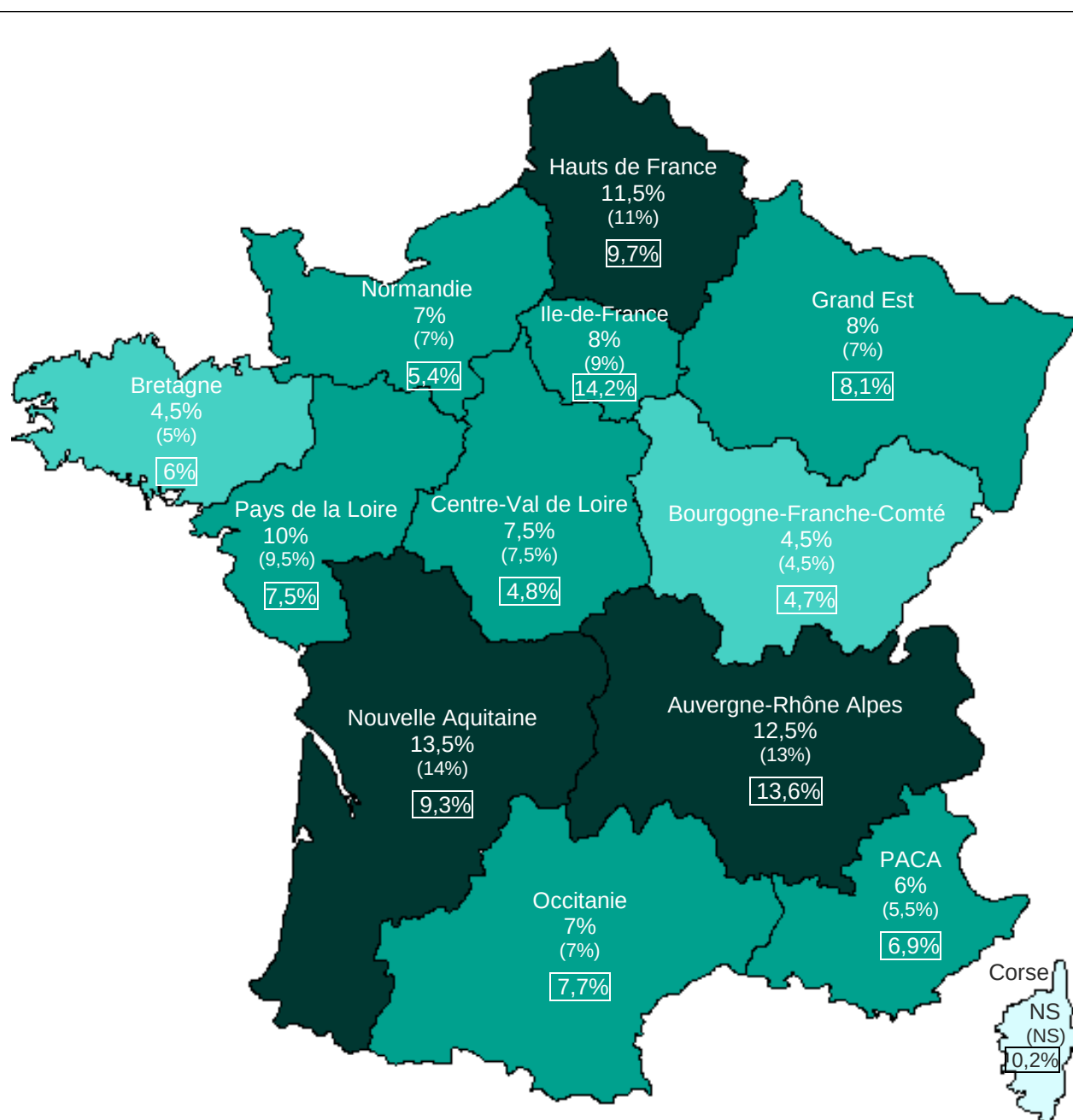
*donnée corrigée

2.1 LES EFFECTIFS TH

Répartition des salariés intérimaires TH par région en 2021

La répartition des intérimaires TH est stable depuis plusieurs années. L'Île-de-France est toujours sous-représentée, avec seulement 8 % des intérimaires TH contre 14,2 % de l'ensemble des intérimaires de la branche. À l'inverse, la Nouvelle Aquitaine (+ 4,2 points), le Centre-Val de Loire (+2,7 points) et les Hauts de France (+ 1,8 points) sont sur-représentés en part d'intérimaires TH.

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2021 selon leur lieu de travail



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche hors DOM et hors non renseignés en 2021

Figurent entre parenthèses les données 2020

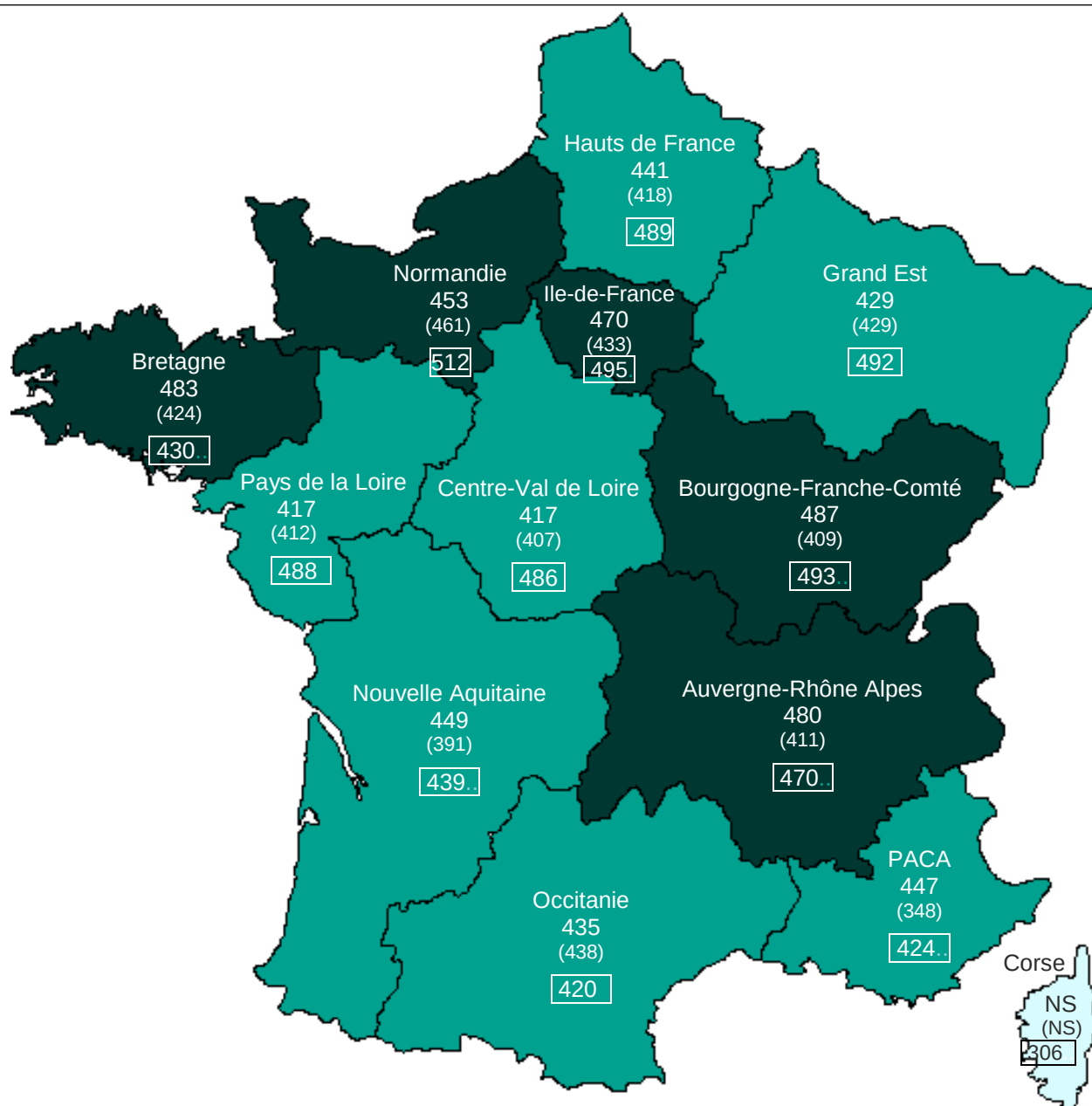
2.1 LES EFFECTIFS TH

Le nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH par région en 2021

La moyenne des heures travaillées augmente nettement sur tout le territoire. Cette hausse est plus marquée en Bourgogne-Franche-Comté (+ 78h), en Auvergne-Rhône Alpes (+ 69h), et en PACA (+ 99h). Au contraire, certaines régions voient leur nombre d'heures travaillées par les salariés intérimaires TH légèrement diminuer : la Normandie (- 8h) et l'Occitanie (- 3h).

Comme en 2020, la moyenne des heures travaillées est assez hétérogène. Elle est la plus élevée en Bourgogne-Franche-Comté (487 h) et la plus faible en région Pays de la Loire et Centre-Val de Loire (417 h).

Nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2021 selon les régions



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2021

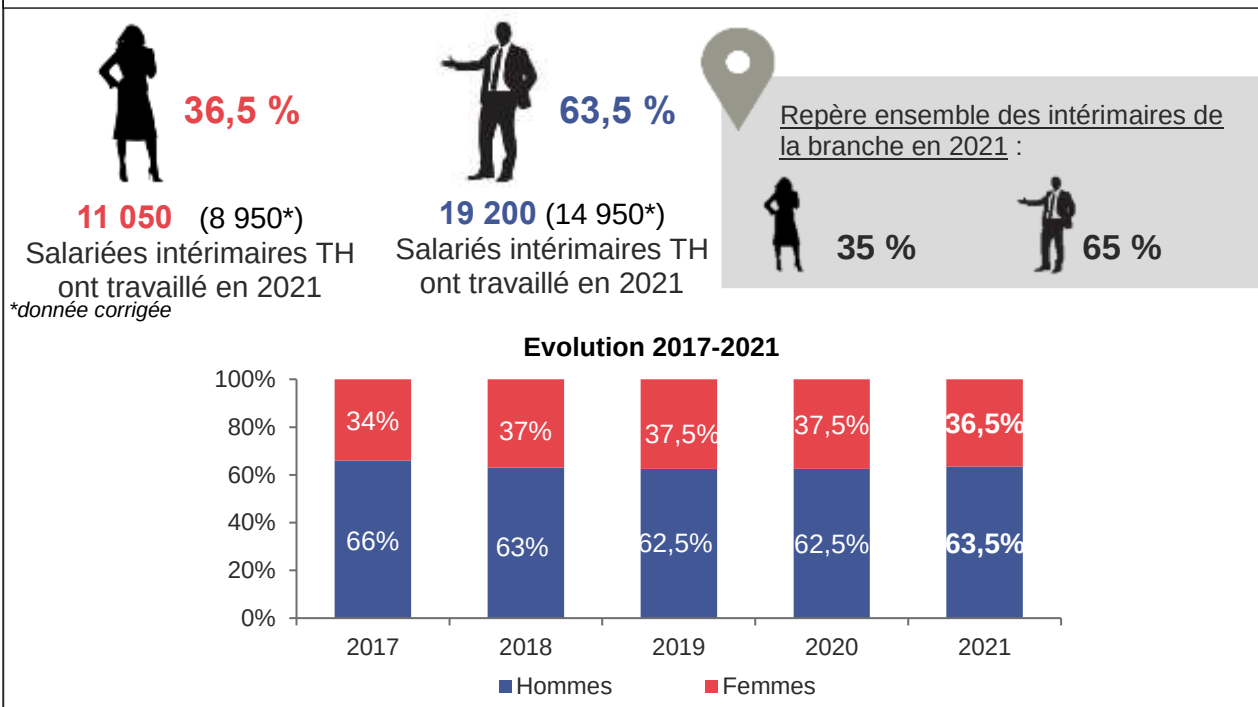
2.1 LES EFFECTIFS TH

Comme en 2020, les femmes représentent 36,5% des intérimaires TH en 2021, proportion toujours supérieure à celle des intérimaires dans leur ensemble (35 %). Le nombre d'heures moyen des salariés TH augmente par rapport à 2020, plus ou moins selon le sexe (+5h pour les femmes vs +31h pour les hommes).

Les femmes intérimaires TH travaillent 37 heures de plus en moyenne que les femmes intérimaires dans leur ensemble. À l'inverse les hommes TH travaillent 64 heures de moins que la population intérimaire globale.

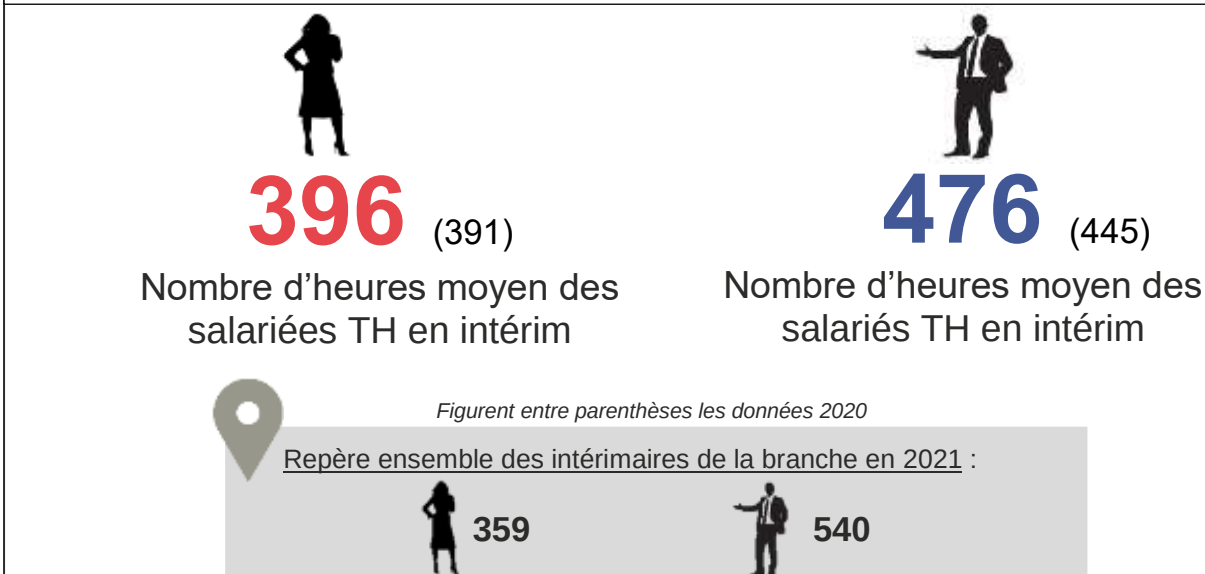
Les salariés intérimaires TH par sexe

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2021 selon le sexe



Les heures travaillées des salariés intérimaires TH par sexe

Répartition des heures travaillées des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2021 selon le sexe

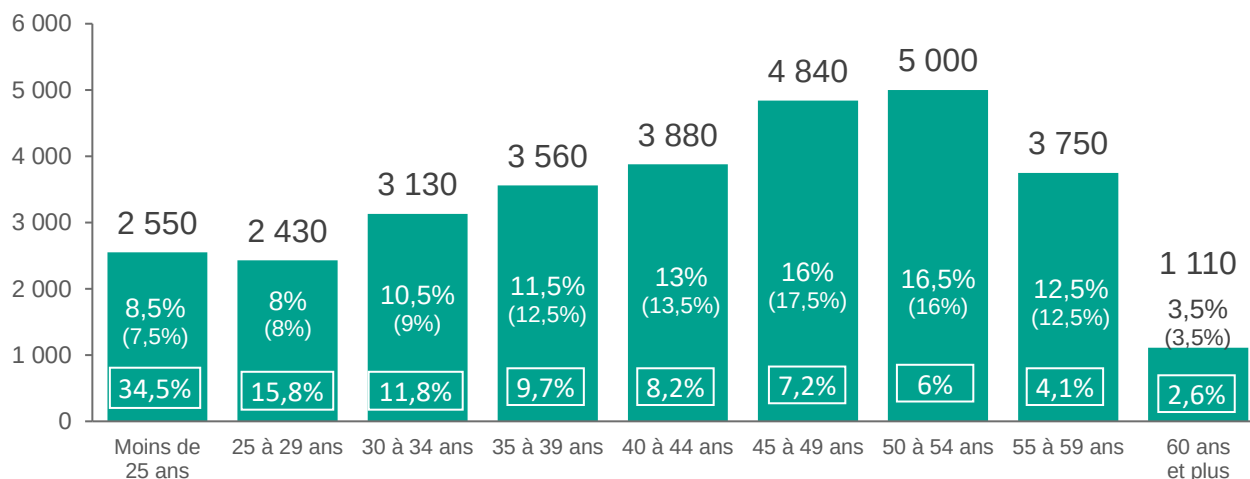


2.1 LES EFFECTIFS TH

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 32,8 ans pour l'ensemble des intérimaires. L'âge moyen reste stable par rapport à 2020, les femmes sont légèrement plus âgées que les hommes.

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2021 selon l'âge

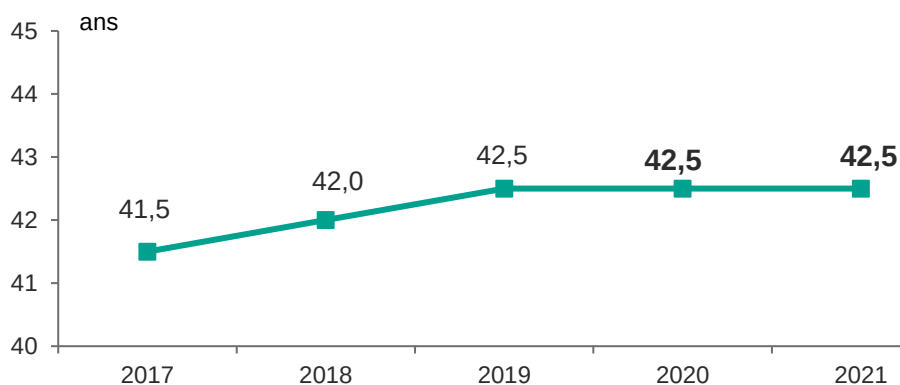


42,5 ans

Âge moyen des salariés intérimaires TH en 2021

Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2021 : **32,8 ans**

Evolution 2017-2021 de l'âge moyen des salariés intérimaires TH



43,5 ans
(43 ans)



42 ans
(42,5 ans)

Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2021

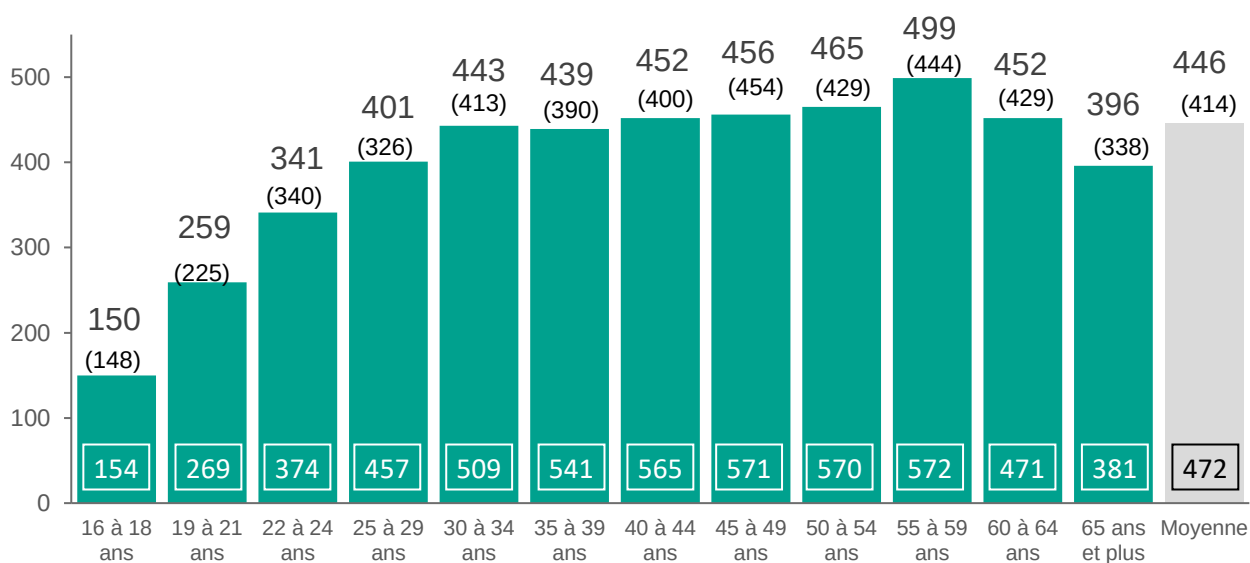
Figurent entre parenthèses les données 2020

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 en 2021 par intérimaire TH augmente par rapport à 2020. Ce nombre demeure cependant 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 2021 selon l'âge



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2021

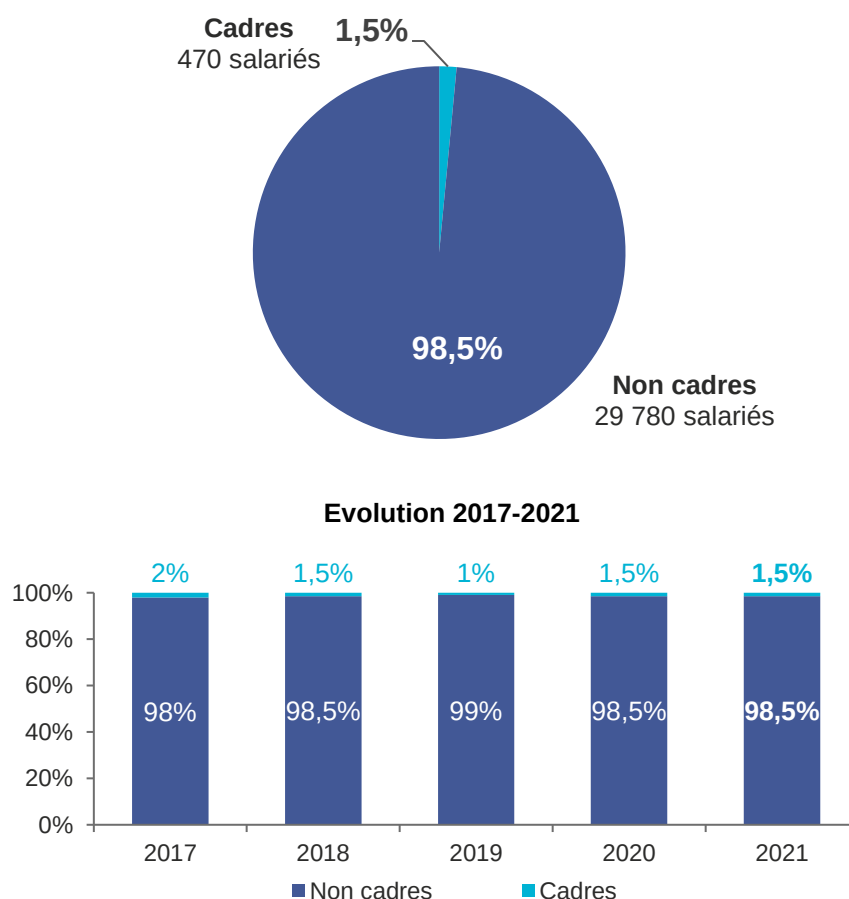
Figurent entre parenthèses les données 2020

2.1 LES EFFECTIFS TH

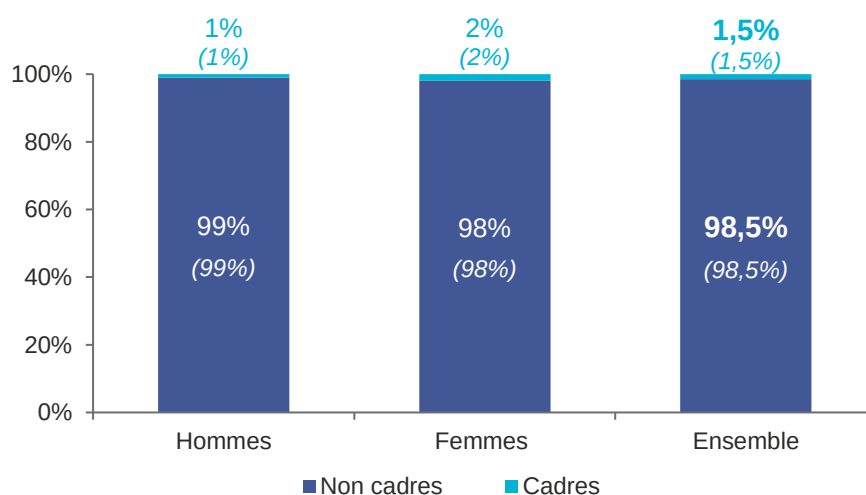
Les salariés intérimaires TH selon leur CSP

Seuls 1,5 % des intérimaires TH sont des cadres en 2021, un niveau équivalent à celui de 2020. Cette prépondérance des Non cadres s'observe quel que soit le sexe des salariés.

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2021 selon leur CSP



CSP selon le sexe des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2021



Figurent entre parenthèses les données 2020

2.1 LES EFFECTIFS TH

Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation

Le Top 10 des secteurs de délégation en 2021 connaît quelques modifications, mais pas d'entrée de nouvelle activité. Les Activités de poste et de courrier, entrées dans le Top 10 en 2020, gagnent 2 places, notamment grâce au développement des livraisons de repas et de colis à domicile. L'Entreposage et services auxiliaires aux transports devient le secteur regroupant le plus d'intérimaires TH en 2021, comptabilisant plus de 10 % d'entre eux. Le Top 10 concentre de plus en plus d'intérimaires TH : 55,9% en 2021, contre 53,1 % en 2020 et 50,1 % en 2019.

Les 10 grands secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé en 2021		
NAF – Niveau 2	% des intérimaires TH en 2021	Evolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	10,2 %	+1 place
2. 10 - Industries alimentaires	9,1 %	-1 place
3. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	6,5 %	=
4. 43 - Travaux de construction spécialisés	6,4 %	=
5. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	5,2 %	+1 place
6. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,7 %	-1 place
7. 53 - Activités de poste et de courrier	3,8 %	+2 places
8. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	3,7 %	+2 places
9. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	3,3 %	-2 places
10. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3 %	-2 places
TOP 10 Ensemble	55,9 %	+ 2,8 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 (+ 2,7 points par rapport à l'ensemble des intérimaires TH). Du côté des femmes, on observe une surreprésentation dans le secteur du commerce de détail (+ 3 points).

Les 10 grands secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé selon le sexe en 2021

NAF – Niveau 2	Hommes	Différentiel Hommes/Ensemble
1. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	11,1 %	+ 0,9
2. 43 - Travaux de construction spécialisés	9,1 %	+ 2,7
3. 10 - Industries alimentaires	8,1 %	- 1
4. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	7,2 %	+ 2
5. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	5,1 %	+ 0,4
6. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,6 %	- 1,9
7. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	3,8 %	+ 0,5
8. 53 – Activités de poste et de courrier	3,4 %	- 0,4
9. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3 %	0
10. 29 - Industrie automobile	2,7 %	+ 0,5
TOP 10 Hommes	58,1 %	
NAF – Niveau 2	Femmes	Différentiel Femmes/Ensemble
1. 10 - Industries alimentaires	10,7 %	+ 1,6
2. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	9,5 %	+ 3
3. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	8,6 %	- 1,6
4. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	6,1 %	- 0,8
5. 53 - Activités de poste et de courrier	4,6 %	+ 2,4
6. 56 - Restauration	4,4 %	+ 0,8
7. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	3,9 %	0
8. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3 %	+ 0,5
9. 20 - Industrie chimique	2,5 %	+ 0,4
10. 70 - Activités des sièges sociaux	2,5 %	+ 1,7
TOP 10 Femmes	55,8 %	

2.2 LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2021

Les missions : données clefs

178 500

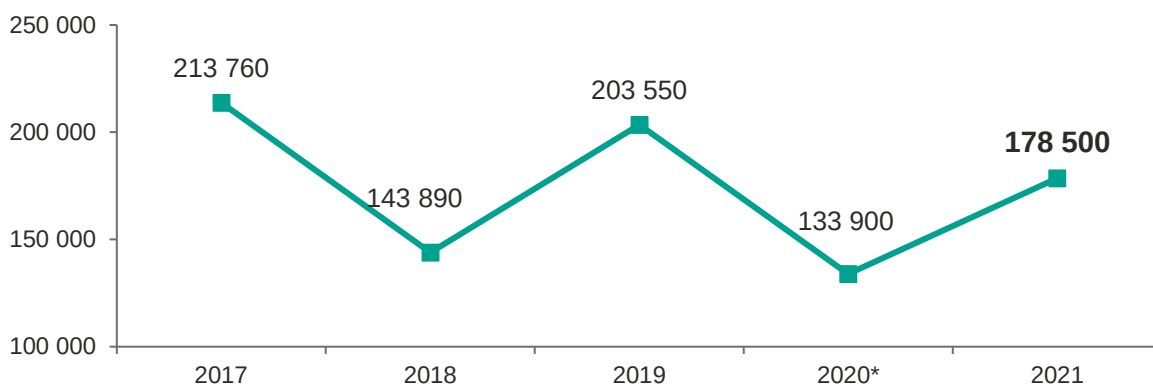
Missions effectuées par les salariés TH en 2021



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2021 :

21 705 271 missions

Évolution 2017-2021



5,9

 (5,6)

Missions en moyenne par an pour un salarié intérimaire TH en 2021

75 h

 (73 h 50)

Durée moyenne d'une mission en 2021

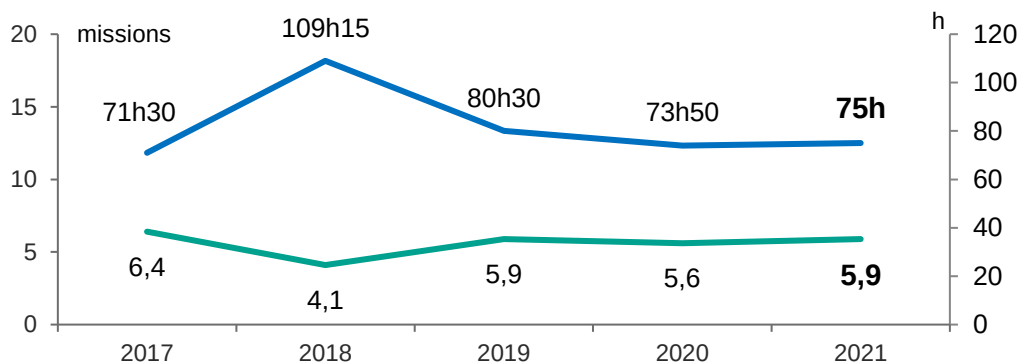


Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2021 :

7,5 missions en moyenne par an pour un salarié intérimaire TH

62,5h durée moyenne d'une mission

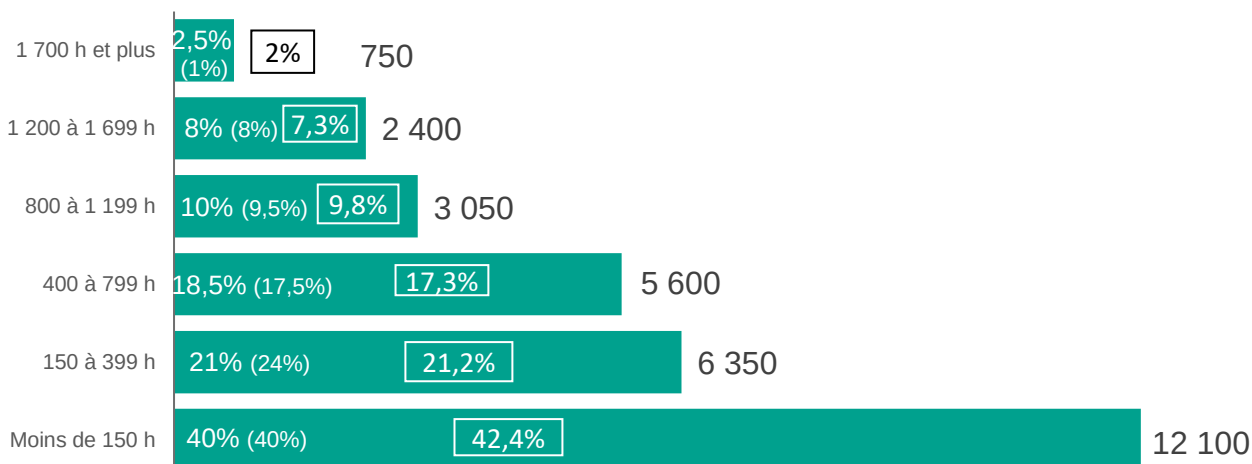
Évolution 2017-2021



2.2 LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2021

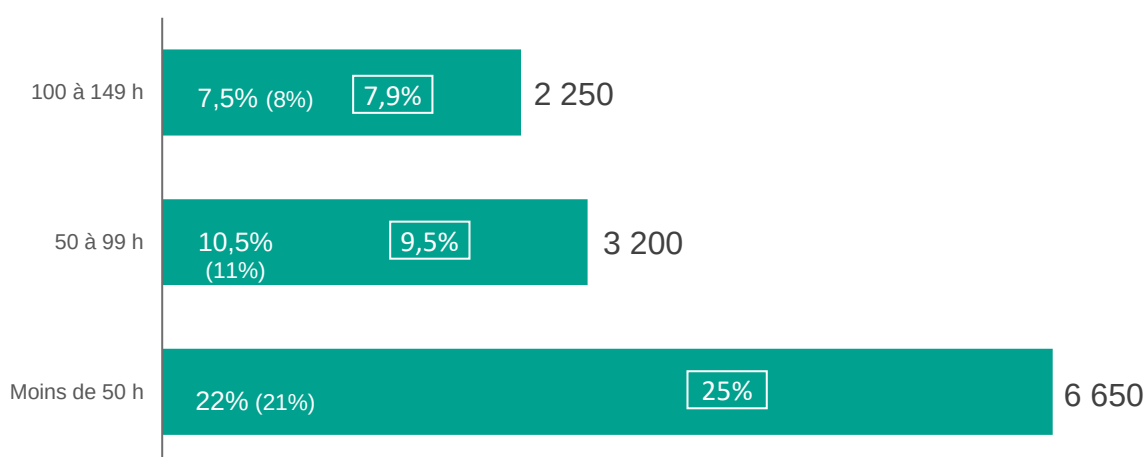
Durée d'emploi en intérim en 2021

Répartition des salariés intérimaires TH selon leur nombre d'heures travaillées en 2021



Zoom sur les moins de 150 h

Répartition des salariés intérimaires TH selon leur nombre d'heures travaillées en 2021



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2021

Figurent entre parenthèses les données 2020

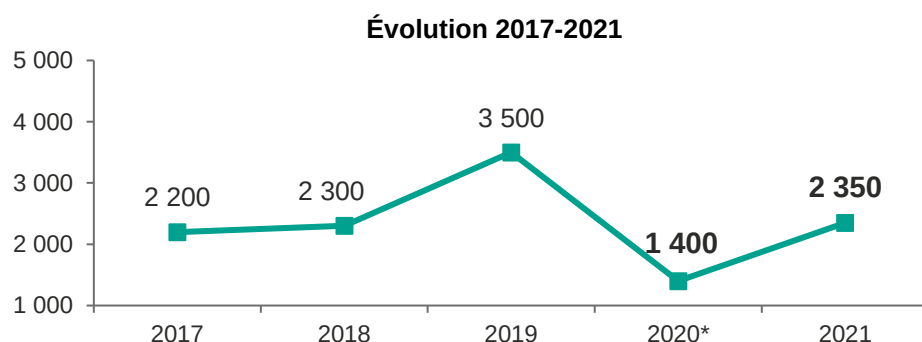
2.3 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2021

En 2021, les intérimaires TH ont suivi 2 350 formations, soit une hausse proche de 70 % par rapport à 2020. Le nombre moyen de formations par intérimaire TH augmente mais reste bas, à 0,078.

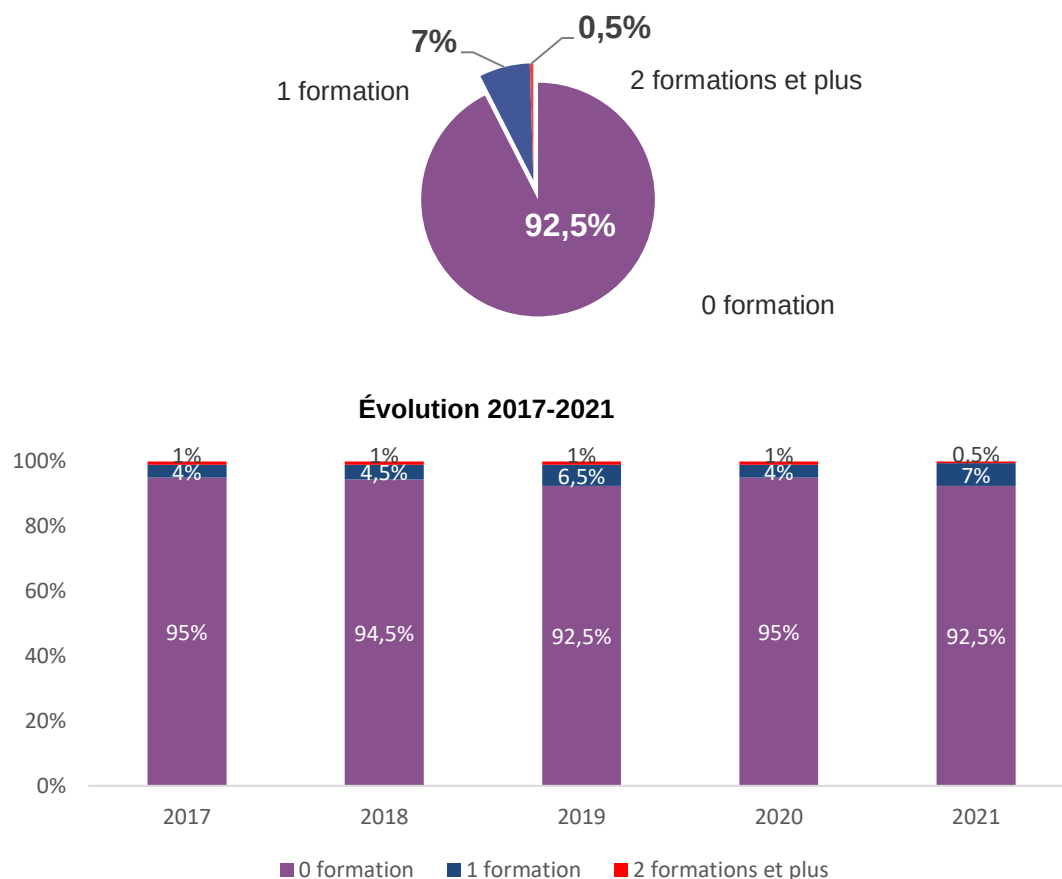
2 350 formations

Nombre de formations suivies au cours de l'année 2021
par les salariés intérimaires TH

Soit **0,078** formation en moyenne par salarié en 2021 (0,058)



Répartition des salariés intérimaires TH selon le nombre de formations suivies en 2021



Figurent entre parenthèses les données 2020
*donnée corrigée

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 »

9 % des intérimaires en situation de handicap sont concernés par le nouveau motif de recours « handicap » (au moins une fois dans l'année)

Soit **2 800** intérimaires en 2021

(Rappel 2020 : **4,5 %** des intérimaires concernés, soit **1 050*** intérimaires)

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

410 000 heures travaillées en intérim en 2021 par les TH sous le nouveau motif de recours lié à la situation de handicap

Soit **3%** des heures intérim TH

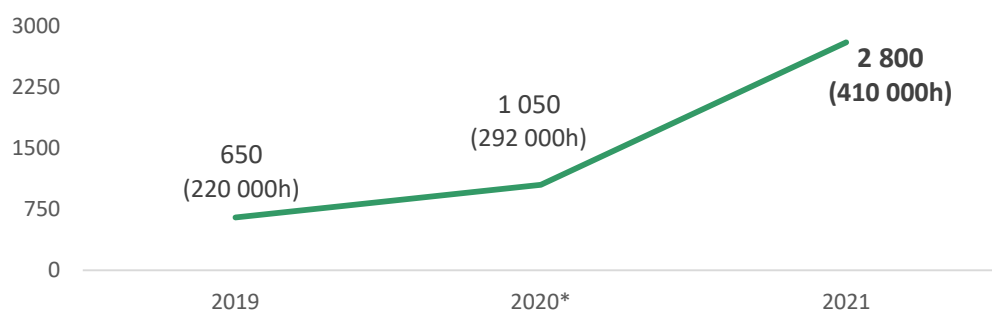
(Rappel 2020 : **292 000*** heures travaillées sous le nouveau motif, soit **3 %** des heures intérim TH)

48 % des heures travaillées en 2021

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 2020 : **55 %** des heures travaillées en 2020)

Évolution 2019-2021

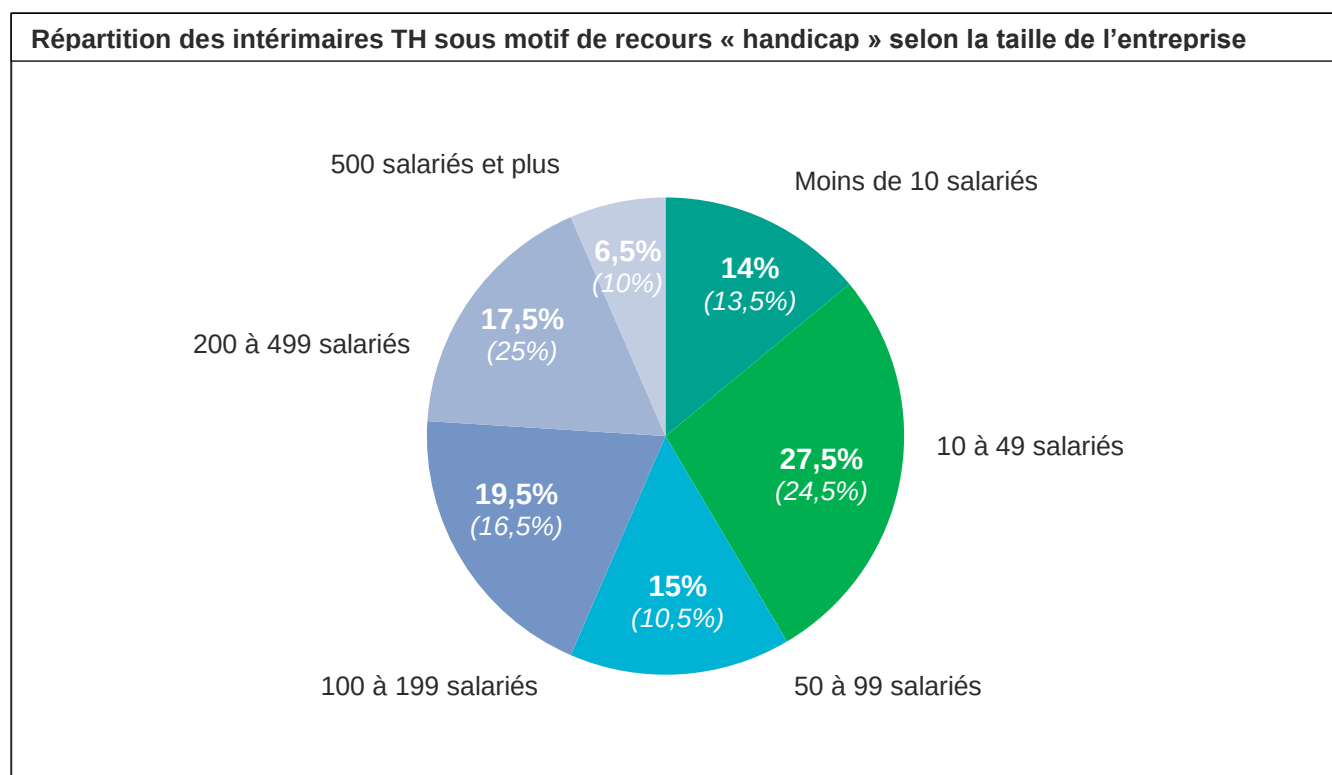


*donnée corrigée

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	14 %	=
2. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	9 %	=
3. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	8 %	+ 1 place
4. 56 - Restauration	5 %	Nouvelle entrée
5. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	5 %	Nouvelle entrée
TOP 5 Ensemble	41 %	+ 4 points



Figurent entre parenthèses les données 2020

3. Les salariés en CDI intérimaires TH

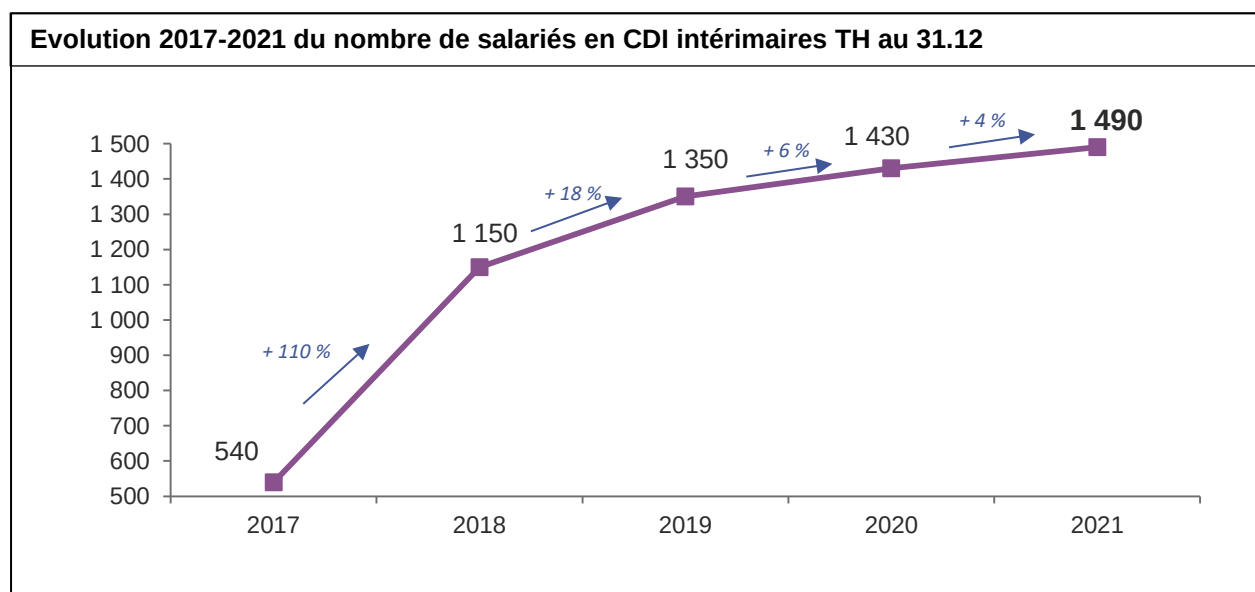
3.1 LES EFFECTIFS TH

Au 31 décembre 2021, la profession dénombre 1 490 CDI intérimaires soit une progression de 4 % par rapport à 2020 et de 275 % depuis 2017.

1 490 salariés en CDI intérimaires TH au 31.12.2021
soit 2,7 % des CDI intérimaires



Évolution du nombre de salariés en
CDI intérimaires TH 2021/2020

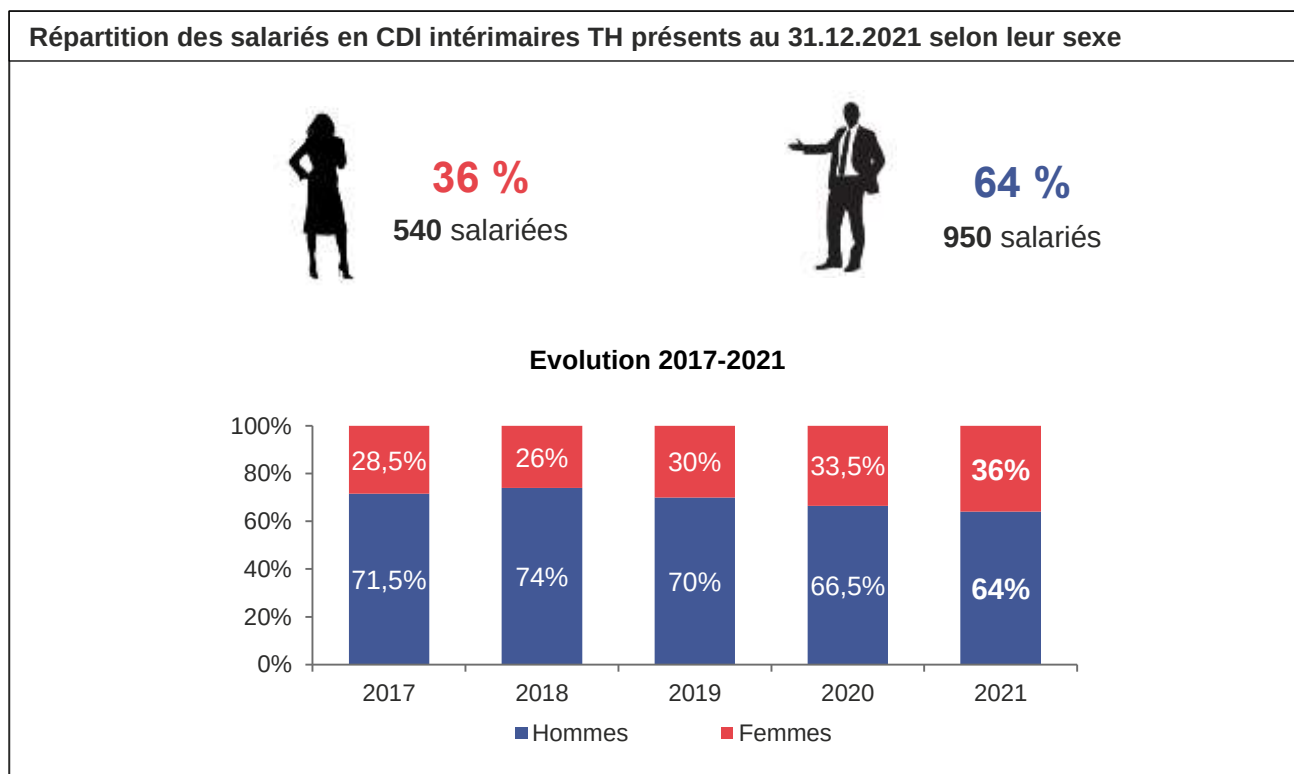


1 700 salariés en CDI intérimaires TH (1 900)
ont travaillé dans la branche au cours de l'année 2021

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2021

Selon le sexe

La proportion de femmes parmi les CDI intérimaires TH poursuit sa progression, pour atteindre 36 % au 31 décembre 2021, soit 2,5 points de plus qu'en 2020.

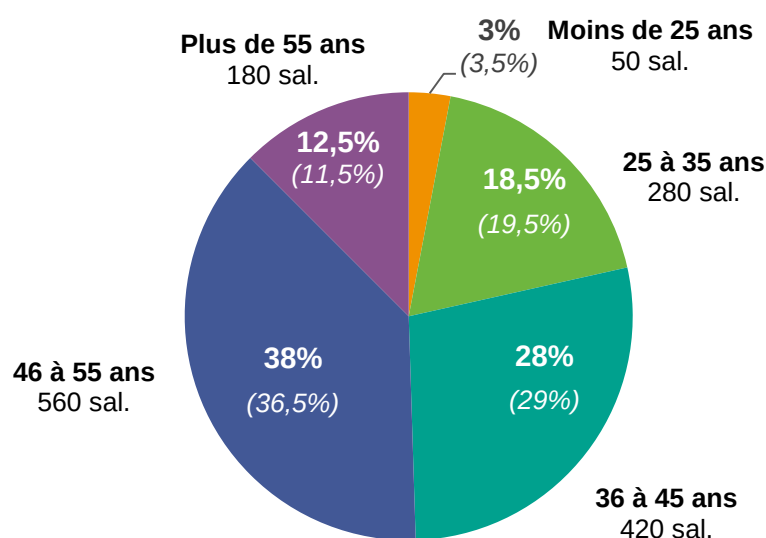


3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2021

Selon l'âge

L'âge moyen des salariés en CDI intérimaires en 2021 augmente légèrement, et atteint 44 ans, avec un écart d'un an et demi entre les hommes et les femmes. La part de CDI intérimaires âgés de plus de 35 ans est en légère hausse par rapport à 2020, passant de 77% à 78,5%.

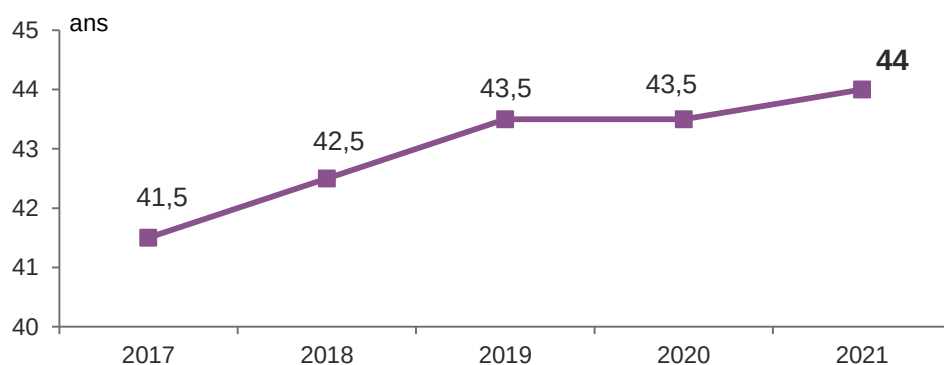
Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2021 selon leur âge



44 ans

Âge moyen des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2021

Evolution 2017-2021 de l'âge moyen des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12



45 ans
(43 ans)



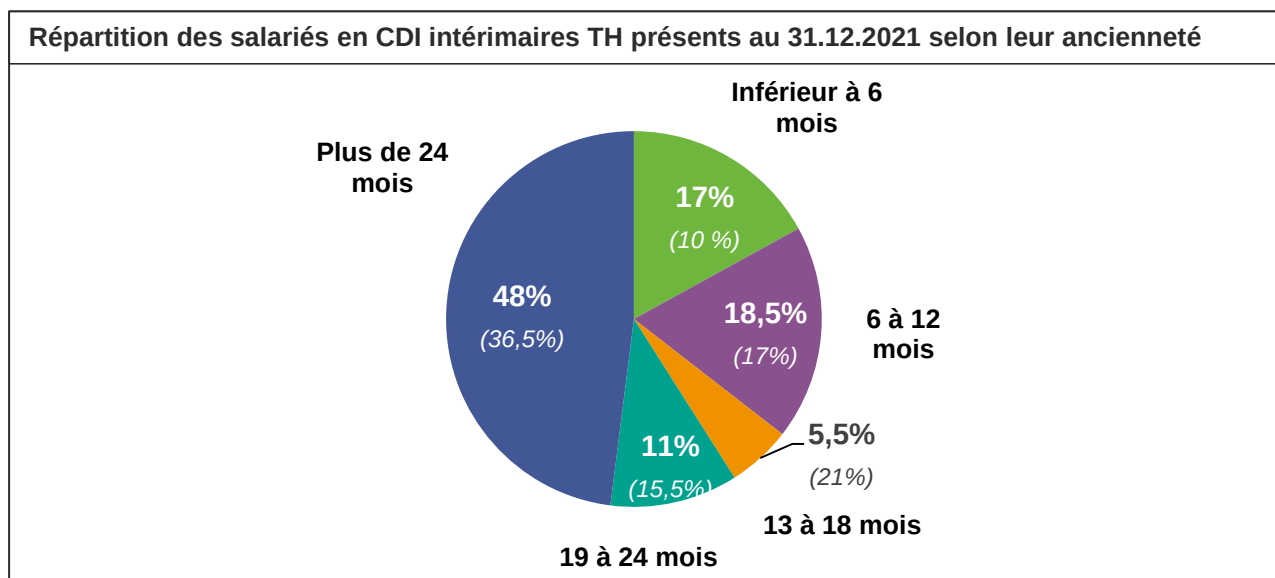
43,5 ans
(44 ans)

Figurent entre parenthèses les données 2020

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2021

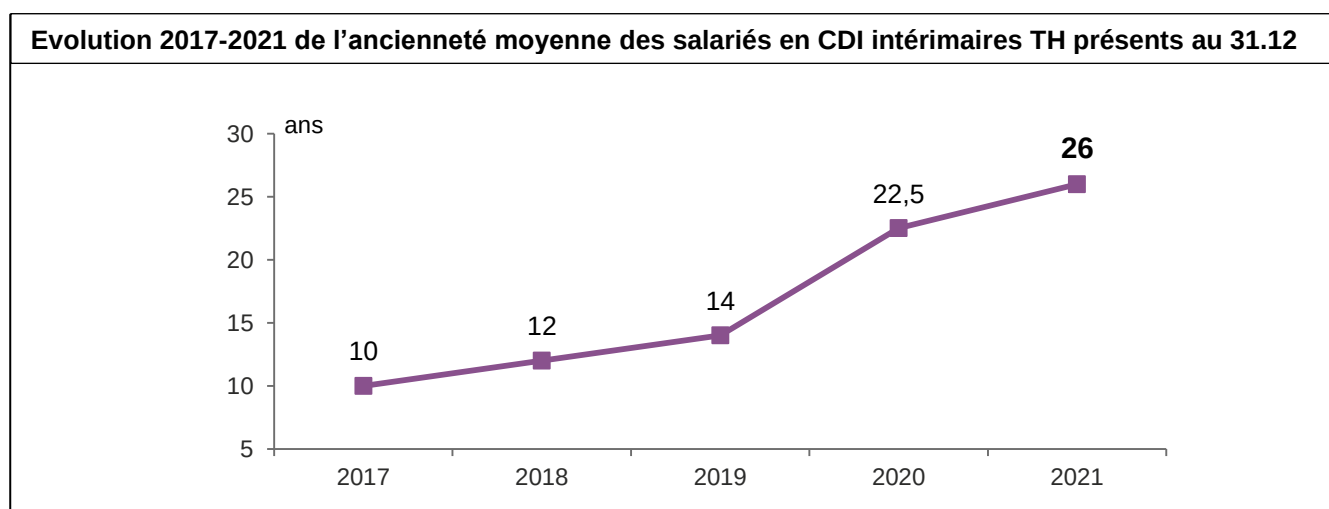
Selon l'ancienneté

L'ancienneté des CDI intérimaires TH continue d'augmenter, avec une hausse de 3,5 mois par rapport à 2020 et de 11 mois par rapport à 2019. La part des salariés ayant une ancienneté inférieure à un an augmente toutefois, passant de 27% en 2020 à 35,5% en 2021.



26 mois

Ancienneté moyenne des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2021



27 mois
(23 mois)



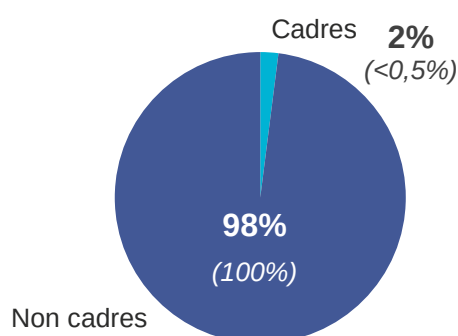
25,5 mois
(22,5 mois)

Figurent entre parenthèses les données 2020

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2021

Selon la CSP

Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents en fin d'année 2021 selon leur CSP



3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

Selon les principaux secteurs de délégation

En 2021, les deux premières places du Top 5 restent inchangées, avec en première position le secteur de l'Entreposage et des services auxiliaires de transports (8 % des CDI intérimaires TH) et en deuxième position les Activités de poste et de courrier (7,4%). Les Industries alimentaires et la Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, quant à eux, font leur entrée dans le Top 5.

Les 5 grands secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH en 2021

Code NAF – Niveau 2	% des CDI intérimaires TH en 2021	Évolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 52 - Entreposage et services auxiliaires de transports	8 %	=
2. 53 - Activités de poste et de courrier	7,4 %	=
3. 10 - Industries alimentaires	6,9 %	Nouvelle entrée
4. 43 – Travaux de construction spécialisés	5,7 %	+ 1 place
5. 43 – Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	5,2 %	Nouvelle entrée

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2021

Selon les principaux secteurs de délégation

En 2021, les 5 premiers secteurs de délégation regroupent près d'un CDI intérimaire TH sur cinq (19,8%). Comme en 2020, la première place est occupée par le secteur des Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel (7,4 %), suivi par l'Entreposage et stockage non frigorifique (5,2 %).

Les 5 secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH en 2021		
Code NAF	% de CDI intérimaires TH en 2021	Evolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 5310Z - Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel*	7,4 %	=
2. 5210B - Entreposage et stockage non frigorifique	5,2 %	=
3. 3513Z – Distribution d'électricité	2,5 %	Nouvelle entrée
4. 2611Z - Fabrication de composants électroniques	2,4 %	=
5. 1812Z – Autre imprimerie	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

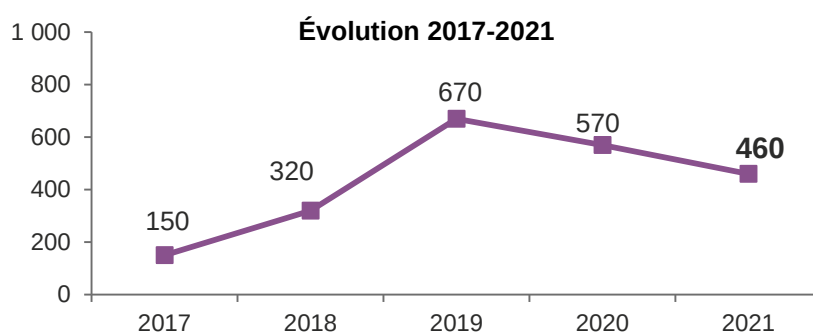
3.3 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2021

En 2021, les CDI intérimaires TH ont bénéficié de 460 formations soit 110 de moins qu'en 2020, pour un nombre moyen de 0,27 formation par salarié. Comme en 2020, plus des trois quarts d'entre eux n'ont suivi aucune formation.

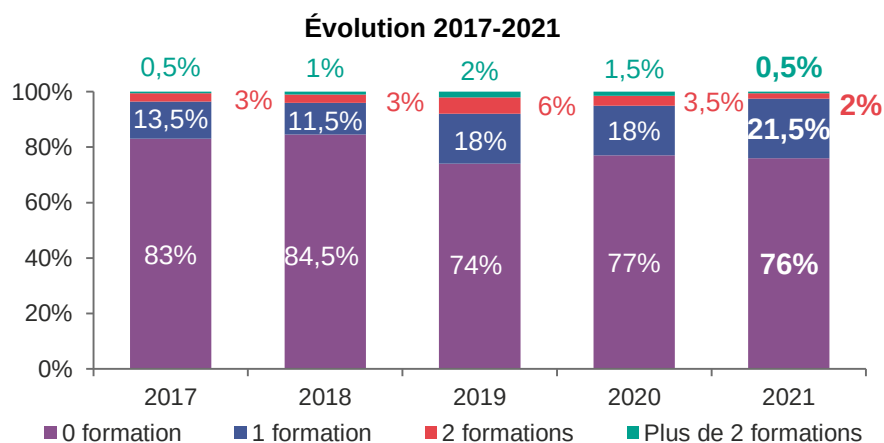
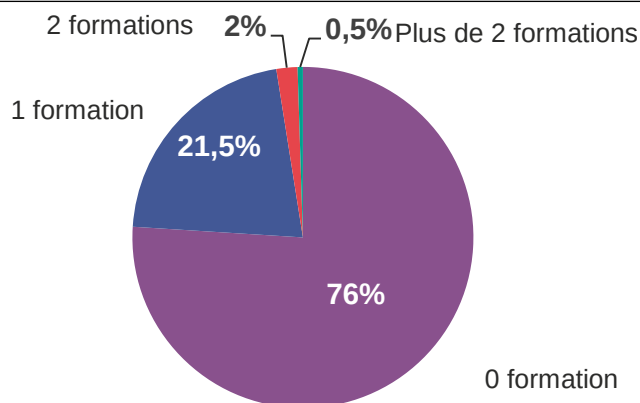
460 formations (570)

Nombre de formations suivies au cours de l'année 2021
par les salariés en CDI intérimaires TH

Soit **0,27** formation en moyenne par salarié en 2021 (0,30)



Répartition des salariés en CDI intérimaires TH selon le nombre de formations suivies en 2021



Figurent entre parenthèses les données 2020

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

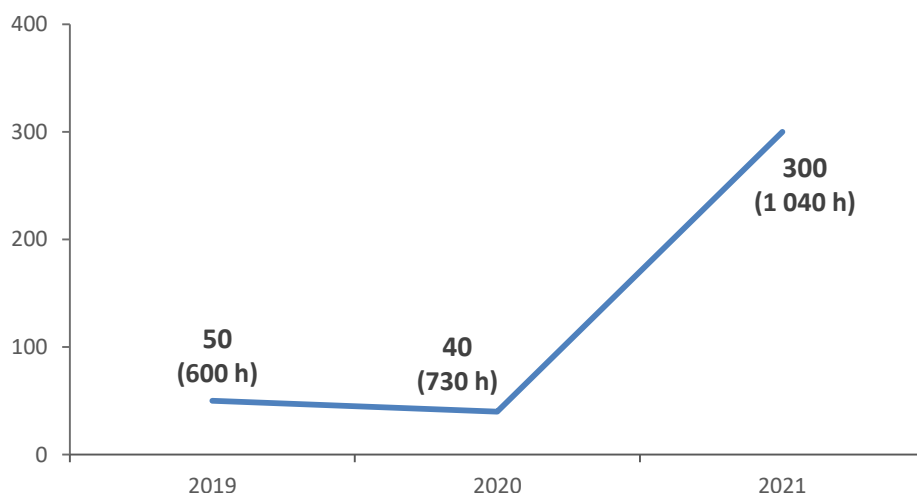
Effectifs CDI intérimaires concernés par le motif de recours « handicap »

20 % des CDI intérimaires sont concernés par le nouveau motif de recours « handicap » (au moins une fois dans l'année)

Soit **300** CDI intérimaires en 2021

(Rappel 2020 : **2,5 %** des CDI intérimaires concernés, soit **40** CDI intérimaires)

Evolution 2019-2021



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

1 040

Moyenne d'heures travaillées en 2021 par les CDI intérimaires concernés par le nouveau motif de recours « handicap »

(Rappel 2020 : **730** heures travaillées en moyenne)

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

Les CDI intérimaires sous motif de recours « handicap » selon les principaux secteurs et la taille de l'entreprise utilisatrice

Les 5 grands secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH sous motif de recours « handicap »

Code NAF – Niveau 2	% de CDI intérimaires TH Sous motif
1. 10 – Industries alimentaires	11,4 %
2. 52 – Entreposage et services auxiliaires des transports	10,4 %
3. 53 – Activités de poste et de courrier	8,4 %
4. 35 – Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	6,2 %
5. 43 – Travaux de construction spécialisés	5,7 %

Annexe

Les intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation

Comme en 2019 et en 2020, les secteurs de l'Entreposage et stockage non frigorifique et des Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel occupent respectivement les première et deuxième places. Les secteurs de délégation demeurent très divers, si bien que le Top 10 regroupe à peine plus de 20% du total des intérimaires TH.

Les 10 secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé en 2021		
Code NAF	% des intérimaires TH en 2021	Evolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 5210B – Entreposage et stockage non frigorifique	5,7 %	=
2. 5310Z – Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel	3,6 %	=
3. 5229B – Affrètement et organisation des transports	2,1 %	+ 3 places
4. 4941A – Transports routiers de fret interurbains	1,5 %	- 1 place
5. 4941B – Transports routiers de fret de proximité	1,5 %	- 1 place
6. 8292Z – Activités de conditionnement	1,5 %	Nouvelle entrée
7. 4321A – Travaux d'installation électrique dans tous locaux	1,5 %	- 2 places
8. 7022Z – Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	1,4 %	Nouvelle entrée
9. 5629B – Autres services de restauration n.c.a	1,3 %	Nouvelle entrée
10. 1071A – Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche	1,3 %	Nouvelle entrée