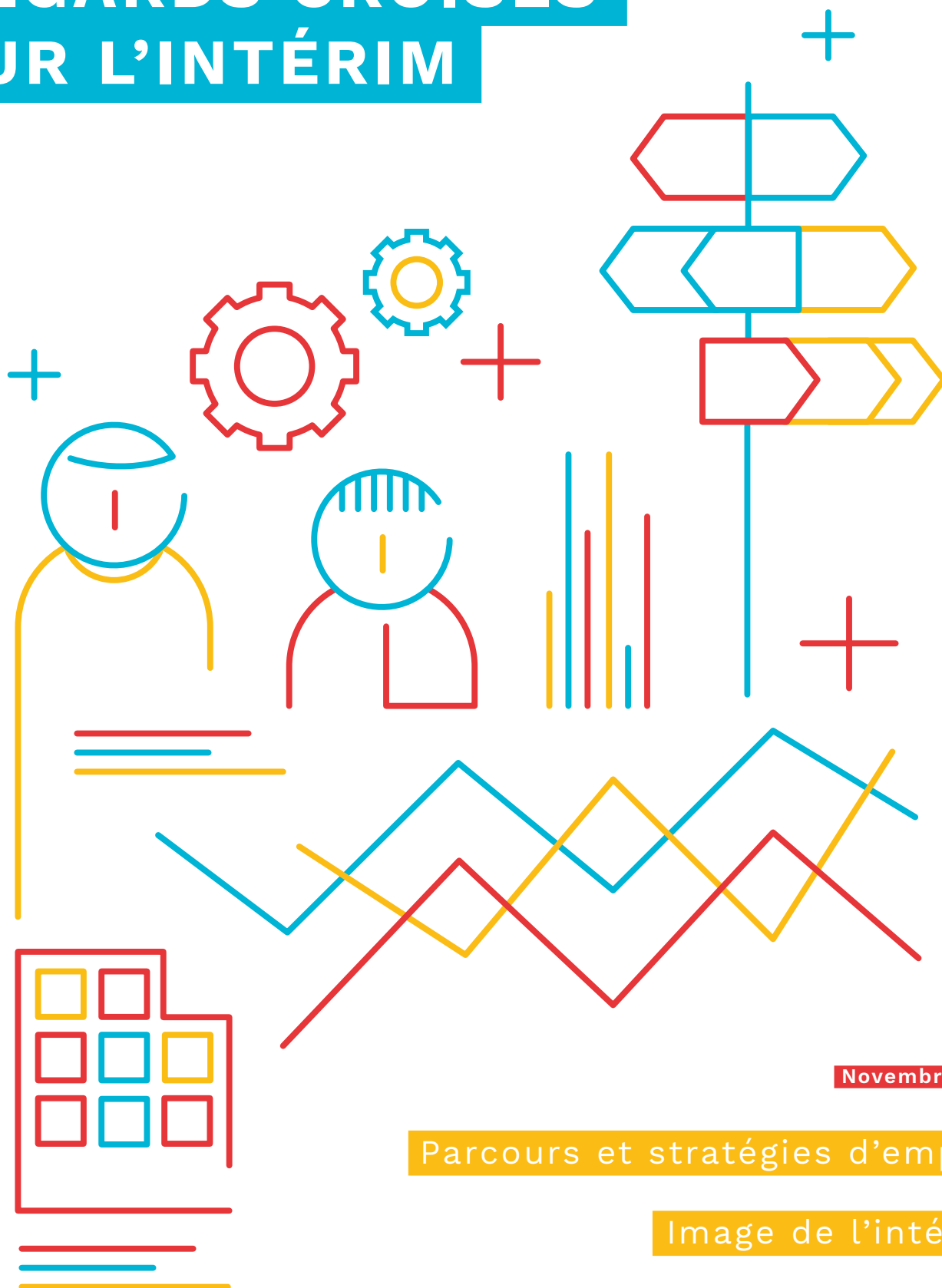


# REGARDS CROISÉS SUR L'INTÉRIM



Novembre 2015

Parcours et stratégies d'emploi

Image de l'intérim



OBSERVATOIRE DE  
L'INTERIM ET  
DU RECRUTEMENT





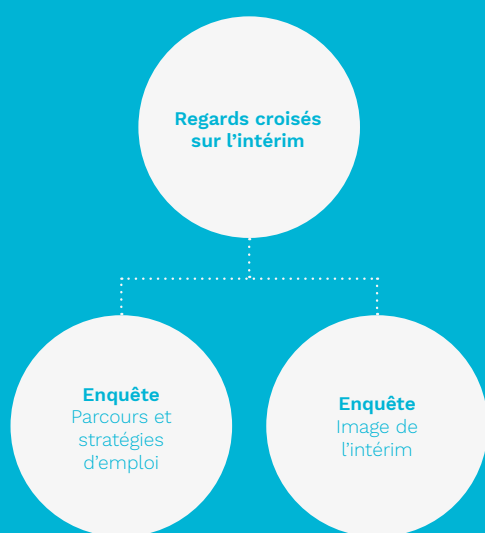
**Dans le cadre de l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle, un observatoire du travail temporaire a été créé. Par l'accord du 17 mai 2013, les partenaires sociaux ont renforcé le pilotage paritaire de l'Observatoire et élargi ses champs d'investigation.**

En tant qu'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, il permet à la profession de mieux connaître les profils, parcours, métiers et compétences des salariés intérimaires et des salariés permanents et d'assurer un suivi de leur évolution.

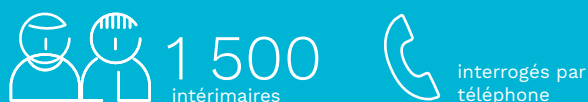
Les études menées par l'Observatoire peuvent être quantitatives ou qualitatives, nationales ou territoriales, prospectives ou de diagnostic.

Le conseil d'administration de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement élabore, suit et valide le programme et examine les travaux réalisés de façon entièrement paritaire.

L'Observatoire s'est vu confier, depuis 2008, l'étude « Regards croisés sur l'intérim » (préalablement réalisée par le FPE TT depuis 2000) qu'il a souhaité rendre annuelle.



### Parcours et stratégies d'emploi



### Image de l'intérim



Cette enquête, réalisée par téléphone auprès d'un échantillon représentatif d'intérimaires du mois de mars de l'année n-1, avait alors pour objectifs :

- D'identifier les grandes représentations, les opinions associées à l'intérim à travers l'expérience et le vécu des intérimaires,
- De déterminer les motifs d'entrée et de sortie de l'intérim,
- De reconstituer les parcours des intérimaires sur un an,
- Et de mesurer le degré de connaissance par les intérimaires de divers dispositifs de formation.

En 2015, l'OIR a souhaité renouveler cette enquête tout en préservant la barométrie des principaux indicateurs qui en fait la richesse. L'enquête « Regards croisés sur l'intérim » a ainsi été scindée en 2 enquêtes distinctes.

### L'enquête Parcours et stratégies d'emploi

Réalisée par téléphone au cours du mois de mars 2015 auprès d'un échantillon représentatif de 1 500 intérimaires du mois de mars 2014.

Ce nouveau format d'enquête tel qu'il a été conçu permet notamment de :

- Garder un mode d'interrogation par téléphone sur une problématique complexe qui nécessite une interaction avec un enquêteur ;
- Conserver la période de référence (mois de mars de l'année n-1) de manière à garantir une parfaite comparabilité des résultats avec les vagues d'enquêtes précédentes ;
- Augmenter la taille de l'échantillon (de 1 000 à 1 500 interviews) de manière à mesurer plus finement les motivations à l'entrée en intérim et les parcours professionnels (par profils notamment) ;
- Revisiter le questionnaire.

### L'enquête Image de l'intérim

Réalisée par Internet au cours des mois de mars et avril 2015 auprès d'un échantillon représentatif de 1 000 intérimaires (en mission ou en inter mission) ayant réalisé au moins une mission d'intérim au cours de l'année 2014.

Ce nouveau format d'enquête tel qu'il a été conçu permet notamment de :

- Simplifier le volet Image de l'intérim avec un questionnaire allégé ;
- Adopter un mode de recueil web, plus souple compte tenu de la problématique investiguée ;
- Neutraliser l'effet de saisonnalité lié à la période de référence retenu (mois de mars de l'année n-1) en interrogeant un échantillon représentatif d'intérimaires à un instant t (en mission ou en inter mission), quelle que soit leur intensité d'emploi en intérim et la période de l'année à laquelle ils y ont recours.

Dans la continuité des années précédentes, ont également été interrogés :

- 515 salariés du privé
- 503 salariés du public
- 518 demandeurs d'emploi
- 464 étudiants en France.

Cette étude, permettant de déterminer et de comprendre les représentations de l'intérim en France, a été réalisée par Internet en mars 2015 auprès d'échantillons représentatifs de salariés du public, salariés du privé, demandeurs d'emploi et étudiants.

**Ce document présente les principaux résultats des enquêtes 2015.**

# Sommaire

---

<b>PARTIE A.</b> Parcours et stratégies d'emploi.....	8
<b>1.</b> L'entrée en intérim : profils & parcours.....	9
<b>1.1</b> L'intérim, une forme d'emploi qui intervient le plus souvent en début de carrière .....	9
<b>1.2</b> Un recours à l'intérim le plus souvent précédé d'une période de « non emploi ».....	10
<b>2.</b> Le parcours des intérimaires.....	12
<b>2.1</b> Itinéraire des intérimaires .....	12
<b>2.2</b> Un constat paradoxal : une augmentation des périodes de pénurie de missions... ..	15
<b>2.3</b> ... et de refus de mission.....	15
<b>PARTIE B.</b> Image de l'intérim .....	18
<b>1.</b> Regards croisés sur l'intérim.....	19
<b>1.1</b> Malgré des évocations plutôt ambivalentes, l'intérim garde une bonne image .....	19
<b>1.2</b> Le passage en intérim considéré comme un bon moyen de développer son employabilité.....	21
<b>1.3</b> Une forme d'emploi que tous recommanderaient à un proche en situation de recherche d'emploi.....	22
<b>2.</b> Regards croisés sur les agences d'emploi.....	23
<b>2.1</b> Un périmètre d'action des agences d'emploi conforté.....	23
<b>2.2</b> ... et une efficacité largement reconnue .....	24
<b>2.3</b> Une perte de confiance chez les demandeurs d'emploi.....	25





# 1. L'ENTRÉE EN INTÉRIM : PROFILS & PARCOURS

## 1.1 | L'intérim, une forme d'emploi qui intervient le plus souvent en début de carrière

La vague d'enquête 2015 le confirme une nouvelle fois : **l'intérim est une forme d'emploi qui s'impose très tôt dans le parcours professionnel des individus**, on entre en moyenne en intérim à 25 ans. Dans le détail, la majorité des entrants (67%) avaient moins de 25 ans, 11% de 25 à 29 ans et moins d'un quart (22%) 30 ans ou plus.

**Le parcours professionnel passé a bien entendu une incidence notable** sur l'âge auquel les individus sont amenés à recourir pour la première fois à l'intérim. Ainsi, si l'entrée en intérim était encore plus précoce pour les étudiants (20 ans en moyenne), les demandeurs d'emploi y avaient recours pour la 1<sup>ère</sup> fois à 25 ans en moyenne et les salariés (tous types de contrats confondus) à 29 ans.

67%

des entrants  
avaient moins  
de 25 ans

22%

des entrants  
avaient 30 ans  
ou plus

25 ans

c'est l'âge  
moyen d'entrée  
en intérim

« Quel âge aviez-vous lors de votre première inscription en agence d'emploi ? »

Ensemble



Situation principale au moment de l'inscription en agence d'emploi :

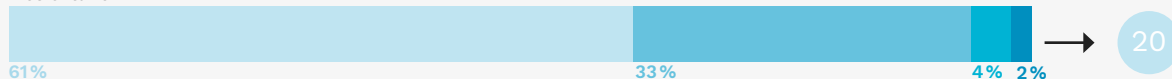
En emploi



Sans emploi



Étudiant



moins de 21 ans    21 à 24 ans    25 à 29 ans    30 à 34 ans    35 à 49 ans    50 ans et plus

Quel que soit le contexte économique et social observé au cours de ces dernières années, nous relevons que **l'âge moyen d'entrée en intérim reste parfaitement stable au cours du temps.**

## 1.2 | Un recours à l'intérim le plus souvent précédé d'une période de « non emploi »...

Au moment de cette 1<sup>ère</sup> inscription en agence d'emploi, **plus des deux tiers des « nouveaux entrants » (68%) étaient sans emploi**. Les étudiants et les personnes en emploi (CDI, CDD ou autres contrats) apparaissent quant à eux minoritaires sur cette photographie à l'entrée en intérim (respectivement 17% et 15% des entrants).

Cette situation professionnelle « à l'entrée » contraste avec les parcours professionnels au cours de l'année précédant l'inscription en agence qui met en évidence que **près d'un tiers des interviewés (32%) étaient majoritairement en emploi**, 31% étaient étudiants ou élèves et 28% « seulement » étaient majoritairement demandeurs d'emploi. De façon plus marginale, 5% alternaient périodes d'emploi et de non emploi et 3% étaient inactifs et ne recherchaient pas d'emploi.



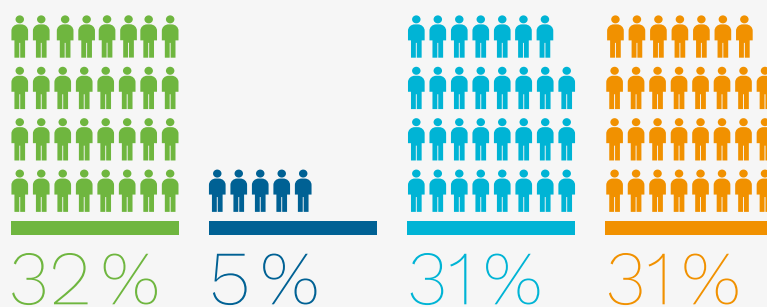
+ de 2/3 des intérimaires étaient sans emploi au moment de leur 1<sup>ère</sup> inscriptions en agence.

### L'éclairage OpinionWay

L'analyse de ces deux étapes de l'entrée en intérim (au moment de l'inscription en agence d'emploi et au cours de l'année précédant cette inscription) nous montre que si le recours en intérim intervient très majoritairement après une période de non emploi, l'origine et les parcours des « nouveaux entrants » sont très hétérogènes.

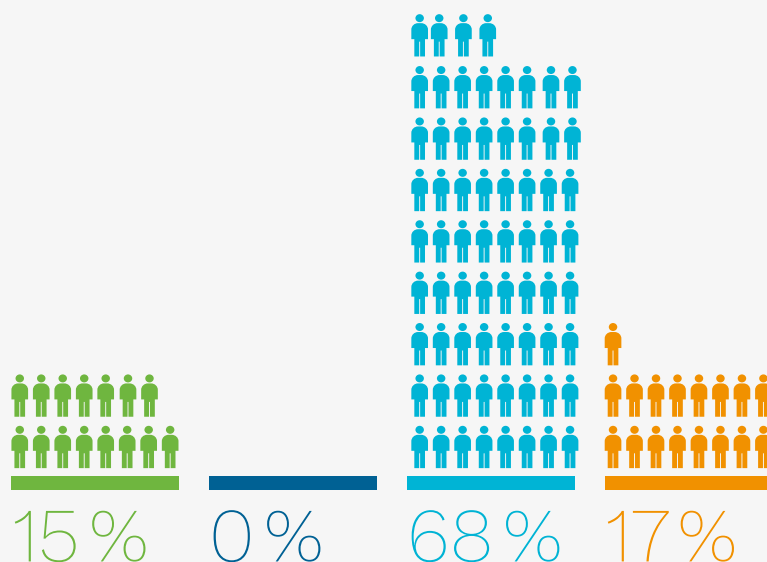
« Dans l'année précédant votre première inscription en agence d'emploi, quelle était votre situation professionnelle principale ? »

+ 1% « autre »

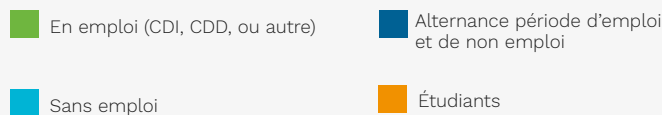


Période d'observations : 1 ans

« Quelle était votre situation professionnelle principale au moment de votre inscription en agence d'emploi ? »



Période d'observations : Jour J



## 1.3 | ... et principalement motivée par la volonté de trouver un emploi rapidement

Dans un contexte économique et social qui a vu le taux de chômage atteindre des niveaux records (augmentation de près de 3 points entre 2008 et 2014 à 10,1% au 1<sup>er</sup> janvier 2014), **l'intérim apparaît pour une large majorité des intérimaires comme une solution efficace pour accéder rapidement à l'emploi** : 54 % d'entre eux voulaient travailler et l'intérim leur permettait d'avoir un emploi rapidement (-8 points) et 37 % ne trouvaient pas de CDI ou de CDD et se sont tournés vers l'intérim.

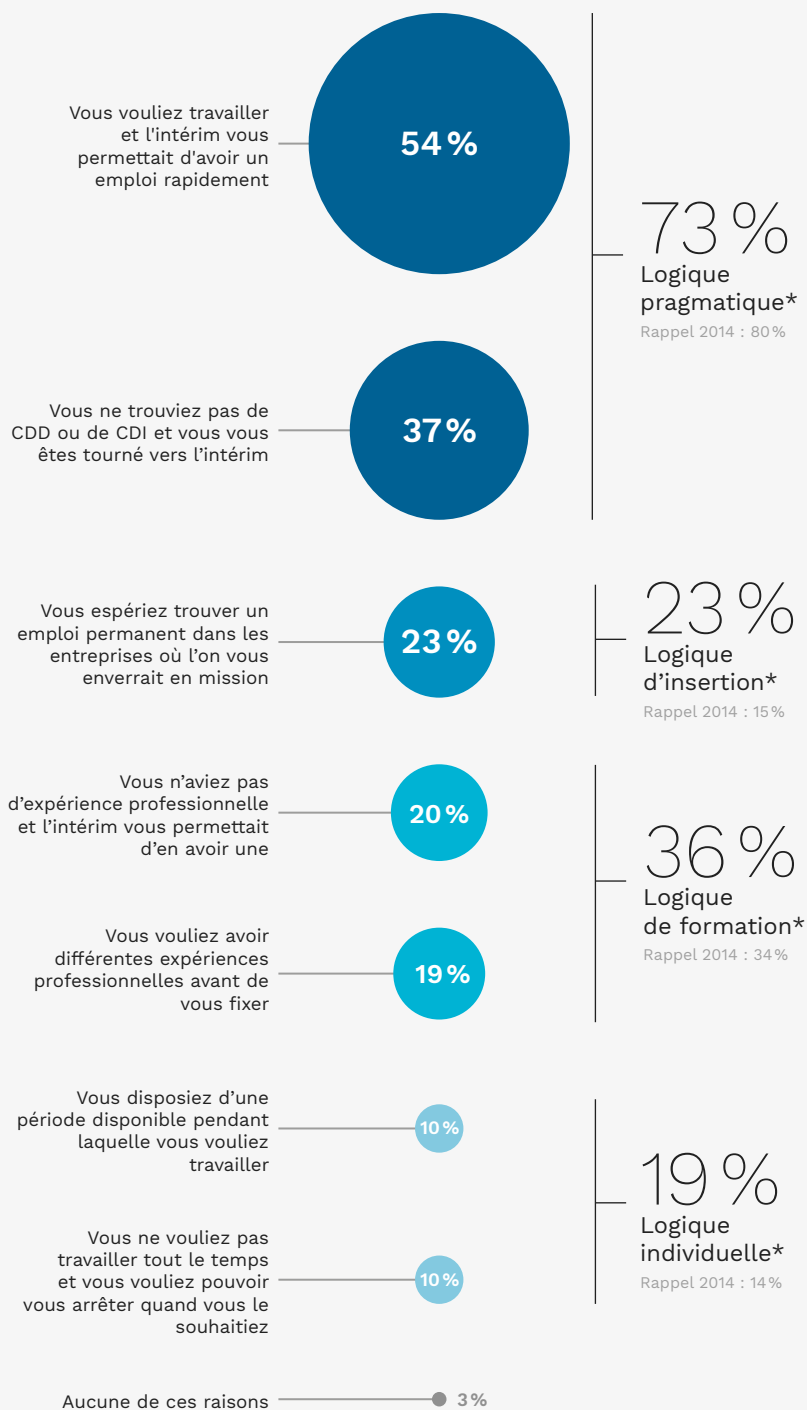
**Le recours à l'intérim dans une logique de formation** (acquisition ou diversification d'expériences professionnelles) est évoqué par un peu plus d'un tiers des intérimaires (36%, stable par rapport à 2014). Pour les autres, 23% (+8 points) avaient pour objectif d'**être embauchés dans les entreprises dans lesquelles on les enverrait en mission** (logique d'insertion) et 19% ont choisi l'intérim pour la **souplesse du rythme de travail** (+5 points).

### L'éclairage OpinionWay

**Après plusieurs mois de baisse continue de l'emploi intérimaire (pour atteindre un point bas en septembre 2014 à 515 352 intérimaires en fin de mois), nous pouvons relever cette année que les intérimaires du mois de mars 2014 présentent un profil plus « aguerris » à cette forme d'emploi que lors des années précédentes.**

**Cette tendance se traduit à l'entrée en intérim par une progression des logiques d'insertion dans l'entreprise utilisatrice et des logiques plus individuelles (adéquation entre aspirations de l'individu et caractéristiques de l'intérim) et un recul des logiques plus pragmatiques qui consistent à se tourner vers l'intérim pour trouver un emploi rapidement.**

« Plus précisément, quelle sont les raisons principales qui vous ont amené à travailler en intérim ? »



\*Pourcentage des répondants ayant choisi au moins l'un des 2 items

## 2. LE PARCOURS DES INTÉRIMAIRES

### 2.1 | Itinéraire des intérimaires

L'analyse des parcours professionnels de la cohorte d'intérimaires de mars 2014 met en évidence que 1 an après (en mars 2015), **plus des deux tiers d'entre eux (70%) sont toujours en emploi** : 10% sont en CDI, 9% en CDD, 50% en intérim et 1% en stage. **47% des intérimaires en CDD ou CDI** avaient été préalablement envoyés en mission d'intérim dans l'entreprise où ils travaillent actuellement.

#### Les trajectoires professionnelles entre mars 2014 et mars 2015

Mars 2014  
entrée intérim



Septembre 2014  
Situation principale  
6 mois après



Mars 2015  
Situation principale  
1 an après



Intérimaires

CDI

CDD

Stagiaires

Étudiants  
ou élèves

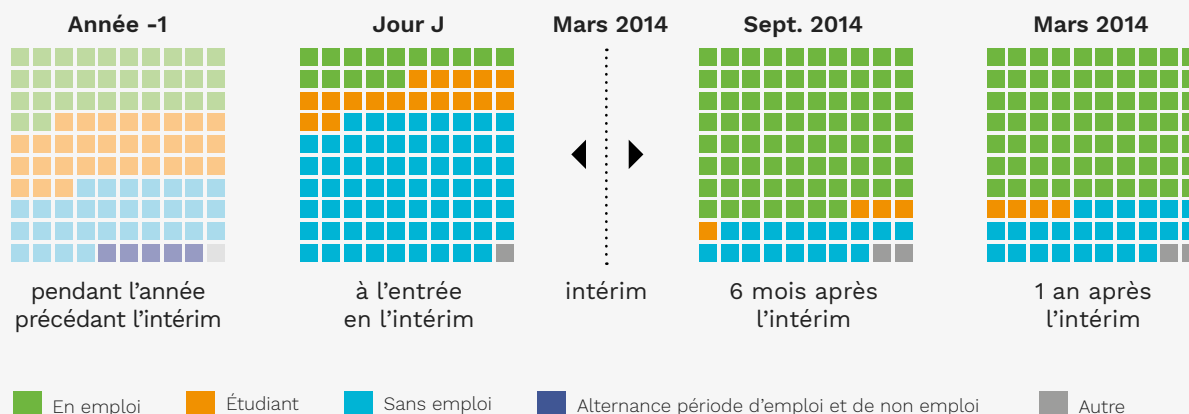
Demandeurs  
d'emploi  
indemnisés

Demandeurs  
d'emploi  
non- indemnisés

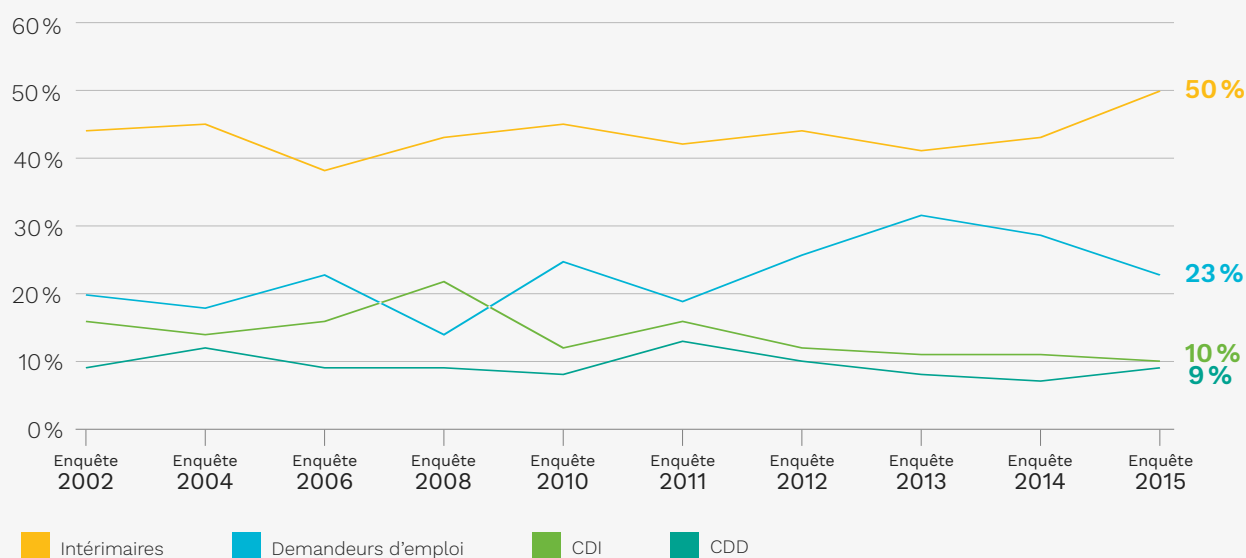
Inactifs

Autre

## Les parcours en synthèse



## Évolution des situations à 1 an.



Ces constats nous permettent de mettre en exergue plusieurs grands enseignements dans les parcours professionnels des intérimaires :

- Cette année, davantage encore que les années précédentes, **n'a pas été propice aux propositions d'embauches en CDI** qui atteignent leur point le plus bas depuis l'instauration de cette enquête (10%) ;
- Dans le même temps, **le taux d'accès au CDD progresse légèrement à 9%** (+2 points) ;
- Enfin, nous observons une forte progression de la part des interviewés à être **toujours en intérim 1 an après** (50% / +6 points par rapport à 2014). Ces tendances portent à croire à un « resserrement » de l'assiette d'intérimaires sur des profils plus aguerris à cette forme d'emploi et donc qui y restent plus longtemps.
- Pour conforter cette hypothèse, nous soulignerons également que les individus ayant le plus d'ancienneté en intérim (à partir de 4 ans) sont en proportion les plus nombreux à être toujours en intérim au mois de mars 2015 (55% contre 43% pour ceux qui sont en intérim depuis 3 ans ou moins).

10 %

d'embauches en CDI

50 %

sont principalement en intérim 1 an plus tard

## La poursuite du parcours en intérim



Pour **près d'un quart** des personnes qui sont toujours en intérim 1 an après (**22%**), il s'agit d'une **situation qui leur convient** en raison de leur mode de vie ou dans une logique d'apprentissage ou de formation.



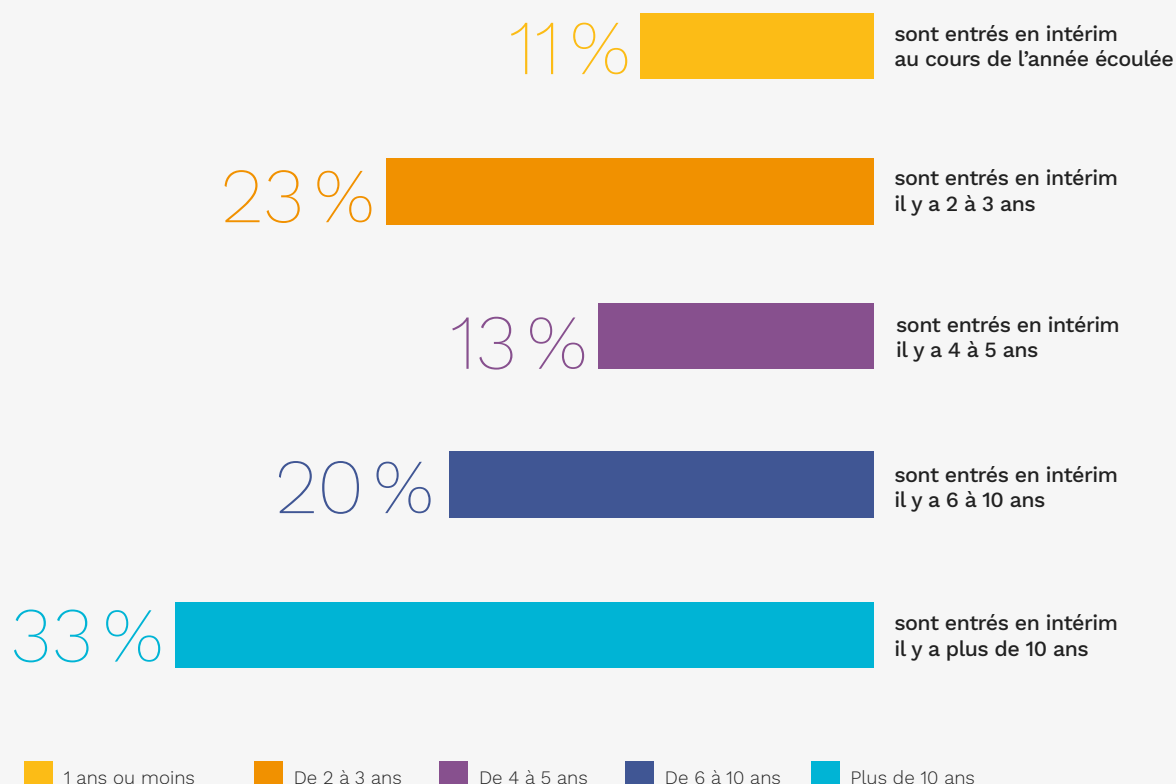
Près d'un **intérimaire sur deux (45%)** se trouve plutôt dans une **situation d'attente qui leur convient** en attendant de trouver un emploi en CDI ou en CDD de longue durée.



Enfin, près d'un **tiers (32%)** déclare ne **pas avoir d'autre choix actuellement**.

Si l'**ancienneté moyenne en intérim s'établit entre 9 et 10 ans**, les profils en termes d'ancienneté en intérim apparaissent assez hétérogènes.

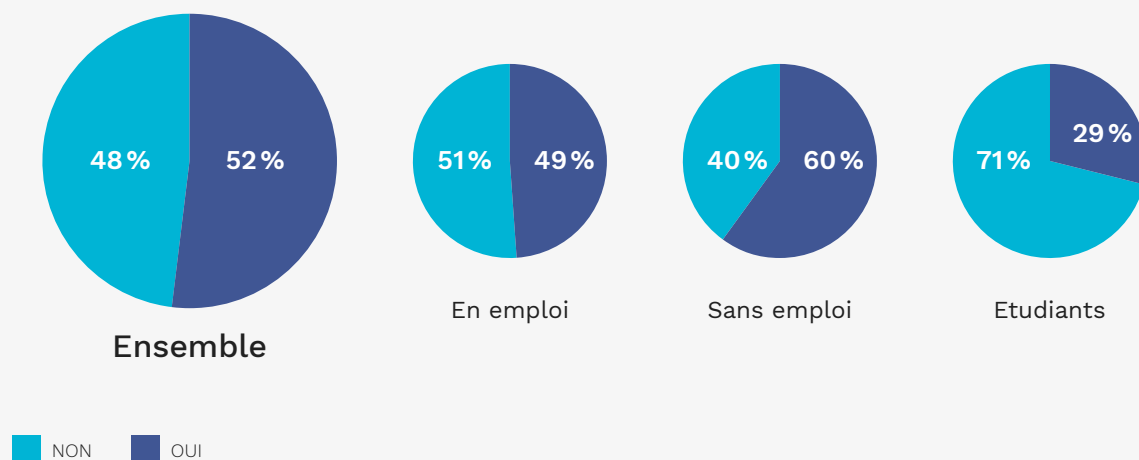
« À quelle date vous êtes-vous inscrit pour la première fois dans une agence d'emploi ? »



## 2.2 | Un constat paradoxal : une augmentation des périodes de pénurie de missions...

Au cours de la période d'observation (mars 2014 – mars 2015), la part des interviewés ayant dû faire face à des périodes pendant lesquelles **ils souhaitaient travailler en intérim et qu'on ne leur proposait pas de mission a progressé de 4 points à 52%** (contre 48% en 2014). Les publics actuellement sans emploi apparaissent assez logiquement comme les plus concernés par ces périodes de pénurie de missions : 60% contre 49% des interviewés en emploi et 29% des étudiants.

« Au cours des douze derniers mois, y a-t-il eu des périodes pendant lesquelles vous vouliez travailler en intérim et on ne vous proposait pas de mission ? »



## 2.3 | ... et de refus de mission

Certains intérimaires ont néanmoins pu avoir le sentiment de voir leur choix de missions augmenter. Cette année, **les intérimaires sont également plus nombreux à avoir refusé au moins une mission d'intérim au cours de l'année écoulée** (+5 points par rapport à 2014) et le nombre moyen de refus de missions a progressé à 3,9 (contre 3,2 en 2014). Les employés et les techniciens / agents de maîtrise restent les catégories de salariés les plus concernées par ces refus de missions.

Dans la majorité des cas (51% des tops citations), ces refus de missions s'expliquent par les caractéristiques de la mission proposée (éloignement du domicile, durée, horaires, rémunération, etc.). Les autres refus de missions s'expliquent essentiellement (38% des citations) par l'exercice d'une autre activité (en intérim ou non) au moment de la proposition. Enfin, une petite minorité (4%) ne souhaitait pas travailler à ce moment-là.

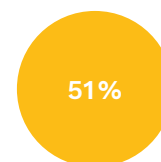
31%

ont refusé au moins une mission d'intérim au cours de l'année écoulée

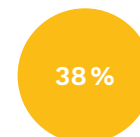
+5%

d'augmentation du nombre de refus par rapport à 2014

4 c'est le nombre moyen de missions refusées



refus dus aux caractéristiques de la mission proposée



refus dus à l'exercice d'une autre activité (en intérim ou non) au moment de la proposition

4%

ne souhaitaient pas travailler à ce moment-là

Nous observons cette année un clivage plus marqué :

D'un côté une population plus aguerrie, plus diplômée et donc plus « employable » qui va présenter une plus forte intensité d'emploi, des refus de missions en augmentation et des propositions d'emploi en CDI et CDD plus importantes.

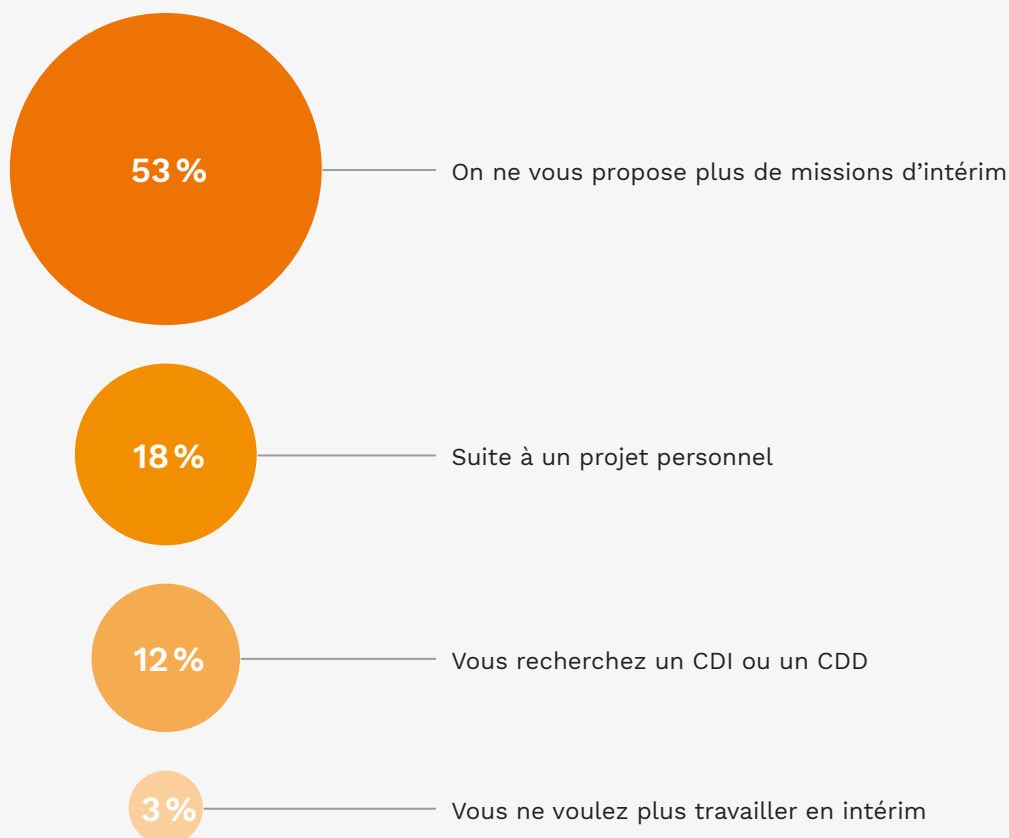
De l'autre, des intérimaires avec une plus faible expérience professionnelle et moins diplômés qui vont faire face à des périodes de pénurie de missions plus fréquentes (et potentiellement plus importantes) et qui finissent par sortir de l'intérim parce qu'on ne leur propose plus de mission.

## 2.4 | Des sorties de l'intérim principalement dûes à la pénurie de missions

En dehors de l'accès à un emploi durable, **la principale raison de sortie de l'intérim se trouve dans les périodes de pénurie de missions** : 53% déclarent ne plus être intérimaire en mars 2015 car on ne leur propose plus de missions d'intérim. Pour autant, plus de 80% des interviewés sans emploi en mars 2015 déclarent qu'ils accepteraient une mission d'intérim si on leur en proposait une aujourd'hui.

Seuls 3% rejettent maintenant cette forme d'emploi et ne veulent plus travailler en intérim et 12% privilégient leur recherche de CDI ou CDD à l'intérim. Enfin, pour 18% cette sortie de l'intérim fait suite à un projet personnel.

« Pour quelles raisons n'êtes-vous plus intérimaire ?  
Est-ce parce que... »





**L'analyse des parcours professionnels, des profils et des aspirations des individus avant leur entrée en intérim nous permet de distinguer 4 logiques types de recours à l'intérim :**

### **Le recours à l'intérim dans une logique de maintien dans l'emploi pour des profils « expérimentés » (36%)**

Essentiellement des individus qui avaient une certaine expérience professionnelle, notamment en CDI et/ou CDD (> 1 an). Il s'agit pour beaucoup de personnes inscrites à Pôle emploi qui décident de se tourner vers l'intérim pour accéder rapidement à un emploi après une recherche infructueuse de CDD ou CDI supérieure à 6 mois. On retrouve également au sein de cette catégorie une part non négligeable d'actifs en fin de carrière.

### **Le recours à l'intérim dans une logique de formation ou de financement de ses études (22%)**

Assez logiquement, quasi exclusivement des étudiants (ou ex-étudiants) qui ne sont pas à la recherche immédiate d'un emploi « stable ». Ils ont choisi l'intérim en raison des caractéristiques de cette forme d'emploi, notamment pour travailler sur une période donnée (vacances scolaires) ou sur des plages horaires libres.

### **Le recours à l'intérim directement suite à une perte d'emploi (14%)**

Il s'agit d'individus qui étaient en emploi juste avant leur entrée en intérim et qui ont décidé d'avoir recours à l'intérim tout de suite après la perte de cet emploi (fin de contrat, démission, licenciement). On retrouve au sein de ce groupe une part d'intérim plus « choisie », notamment pour les personnes en 2<sup>nd</sup>e partie de carrière qui sont attirées par la souplesse qu'offre l'intérim et une part d'intérim plus « subie » pour qui le maintien dans l'emploi est une nécessité.

### **Le recours à l'intérim pour s'insérer sur le marché de l'emploi pour des profils « peu expérimentés » (12%)**

On retrouve au sein de ce groupe aussi bien des ex-étudiants que des personnes en milieu de carrière qui étaient en recherche active d'une autre forme d'emploi (CDI, CDD...) avant de se tourner vers l'intérim. De manière générale, ils n'avaient qu'une faible expérience professionnelle et étaient inscrits à Pôle emploi (non indemnisés). Le recours à l'intérim répondait pour eux également à un besoin d'accéder rapidement à un emploi après une longue recherche d'emploi.

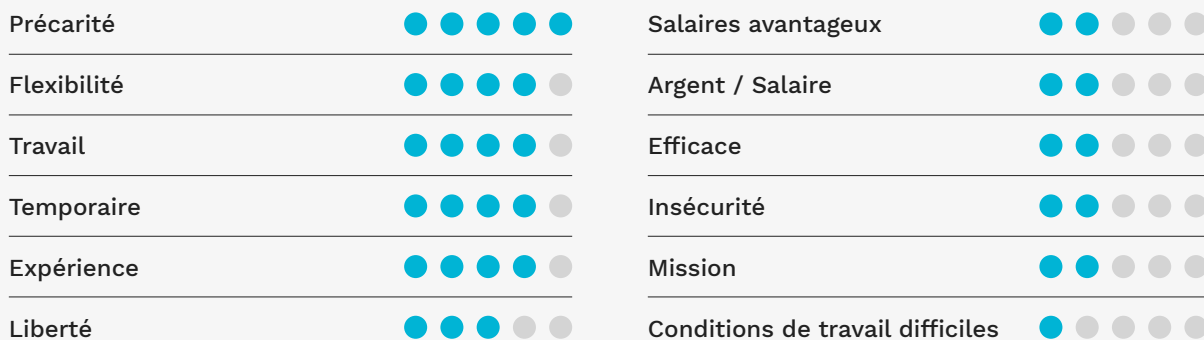


# 1. REGARDS CROISÉS SUR L'INTÉRIM

## 1.1 | Malgré des évocations plutôt ambivalentes, l'intérim garde une bonne image

En spontané, le mot « précarité » apparaît comme le trait d'image qui vient le plus rapidement à l'esprit des intérimaires comme des actifs, à l'exception des demandeurs d'emploi et des étudiants pour qui l'intérim évoque davantage le caractère « temporaire ».

« Lorsque l'on vous parle de l'intérim, quels sont les 3 mots ou expressions qui vous viennent à l'esprit ? »



● ● ● ● ● ≈ 4% des réponses    ● ● ● ● ● ≈ 20% des réponses

Pour autant, les intérimaires sont toujours très nombreux à avoir une bonne opinion à l'égard de cette forme d'emploi : 80% des interviewés déclarent en avoir une bonne opinion (dont 23% une très bonne opinion). En termes de profils socio-professionnels, les intérimaires ayant le moins d'ancienneté (1 an ou moins) et/ou la plus forte intensité d'emploi sur l'année sont ceux qui affichent les meilleurs scores sur cet indicateur (85% / +5 points par rapport à la moyenne).

Cette bonne opinion de l'intérim est également majoritairement partagée par l'ensemble de la population active même si les salariés du secteur privé notamment apparaissent moins catégoriques.

### L'éclairage OpinionWay

En 2014, nous relevions que 88% des intérimaires de mars 2013 avaient une bonne opinion de l'intérim. La comparaison entre ces deux vagues d'enquête met en évidence une importante saisonnalité dans le rapport qu'ont les intérimaires avec cette forme d'emploi. En effet, lorsque l'on « neutralise » l'effet de saisonnalité en interrogeant un échantillon représentatif d'intérimaires quelle que soit la période de l'année à laquelle ils y ont recours (comme ce fut le cas cette année), le score de bonnes opinions s'établit à 80%.

23%

des intérimaires ont une très bonne opinion de l'intérim

80%

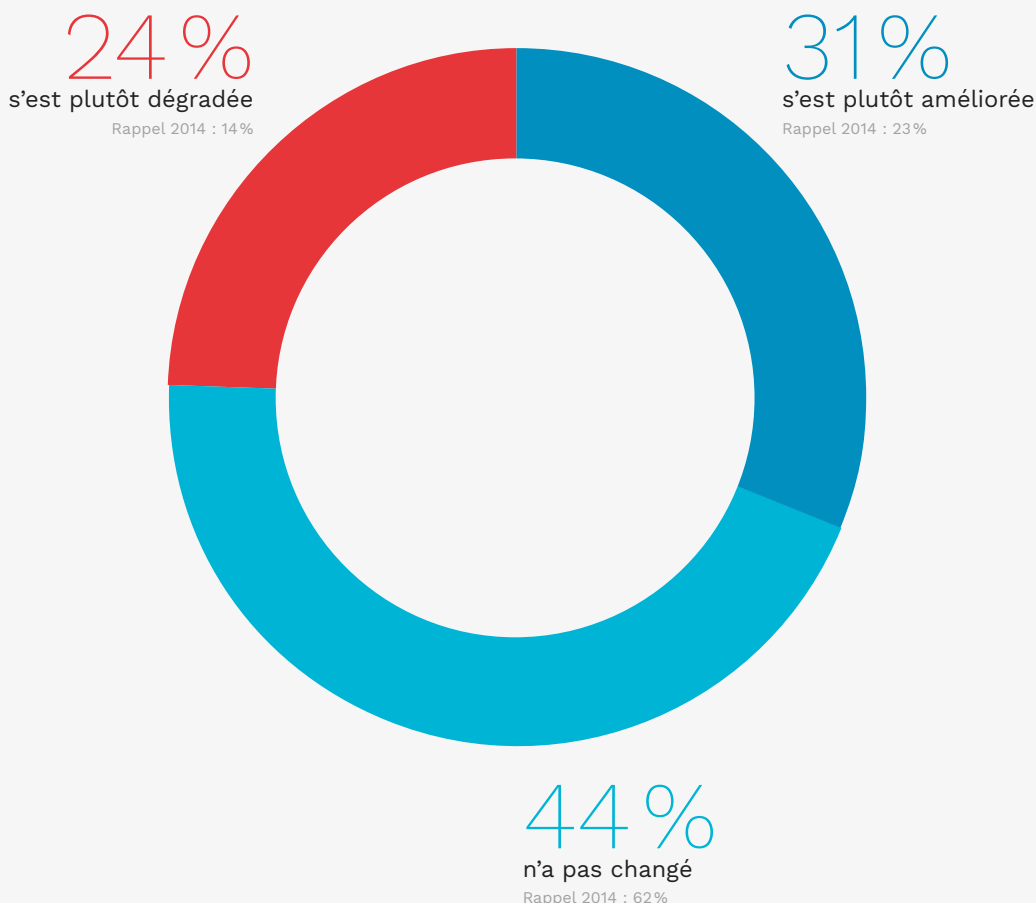
des intérimaires ont une bonne opinion de l'intérim

+5%

d'opinions positives parmi les intérimaires ayant le moins d'ancienneté et/ou la plus forte intensité d'emploi sur l'année

L'évolution de l'opinion à l'égard de l'intérim entre l'entrée en intérim et aujourd'hui traduit une nouvelle fois le clivage qui s'opère au sein de la population intérimaire avec des avis de plus en plus divergents.

« Entre le moment où vous êtes entré dans l'intérim et aujourd'hui, votre opinion sur l'intérim s'est... »



La qualité des relations avec les agences d'emploi (79% de satisfaits), la rémunération (75%), l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (73%) et l'intérêt du travail restent les principaux motifs de satisfaction à l'égard de cette forme d'emploi. Au final, près des deux tiers des intérimaires pensent continuer à travailler en intérim dans l'avenir.

79%

se déclarent satisfaits des relations avec les agences d'emploi

75%

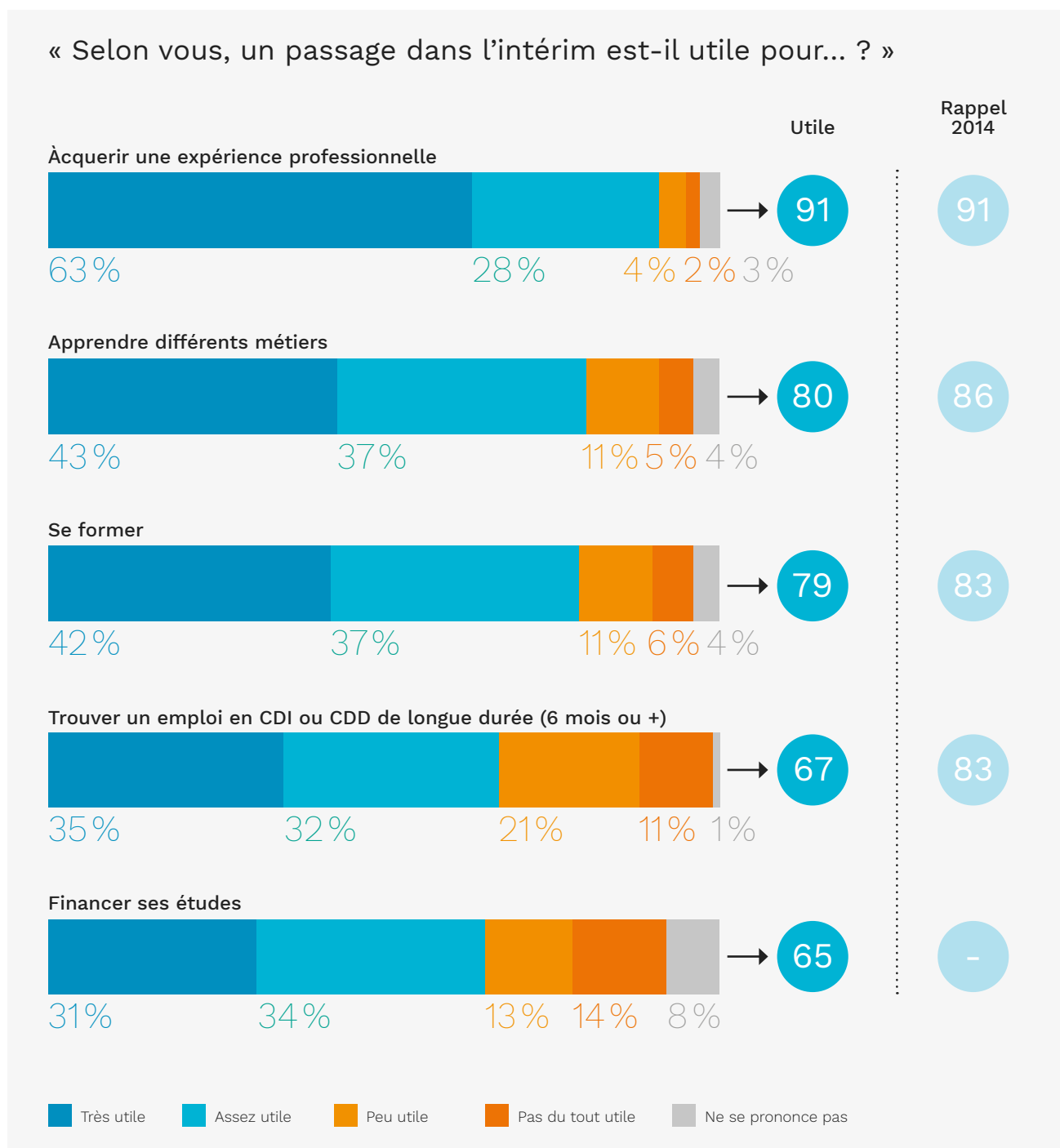
se déclarent satisfaits de la rémunération

73%

se déclarent satisfaits de l'équilibre vie privée / vie pro

## 1.2 | Le passage en intérim considéré comme un bon moyen de développer son employabilité

Au moment d'évoquer les bénéfices perçus d'un passage en intérim, les intérimaires sont unanimes : l'intérim leur a été bénéfique que ce soit pour se former ou développer leur employabilité.

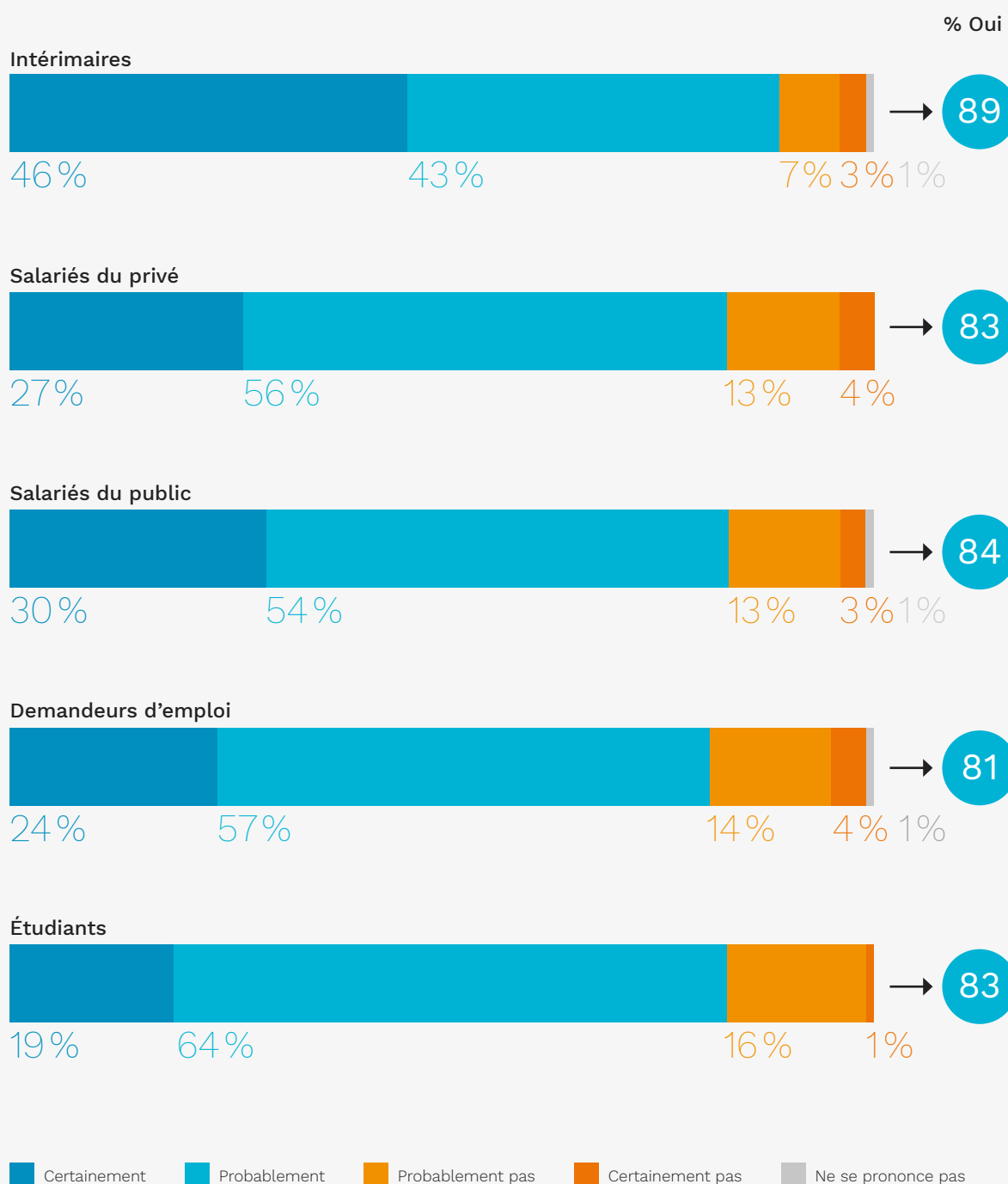


Les intérimaires mettent également en avant les apports de l'intérim en matière d'apprentissage des codes de l'entreprise. Celui-ci leur a notamment permis de développer leur capacité d'adaptation (79% d'opinions en ce sens), l'acquisition de nouvelles compétences et/ou qualifications (79%), l'expérience du travail en équipe (71%) et l'autonomie (71%).

### 1.3 | Une forme d'emploi que tous recommanderaient à un proche en situation de recherche d'emploi

Au final, la quasi-totalité des actifs recommanderait à un proche (famille ou ami) dans une situation de recherche d'emploi d'effectuer des missions d'intérim, les intérimaires s'avérant les principaux « promoteurs » de cette forme d'emploi

« Conseilleriez-vous certainement, probablement, probablement pas ou certainement pas à un proche en situation de recherche d'emploi d'effectuer des missions d'intérim ? »



## 2. REGARDS CROISÉS SUR LES AGENCES D'EMPLOI

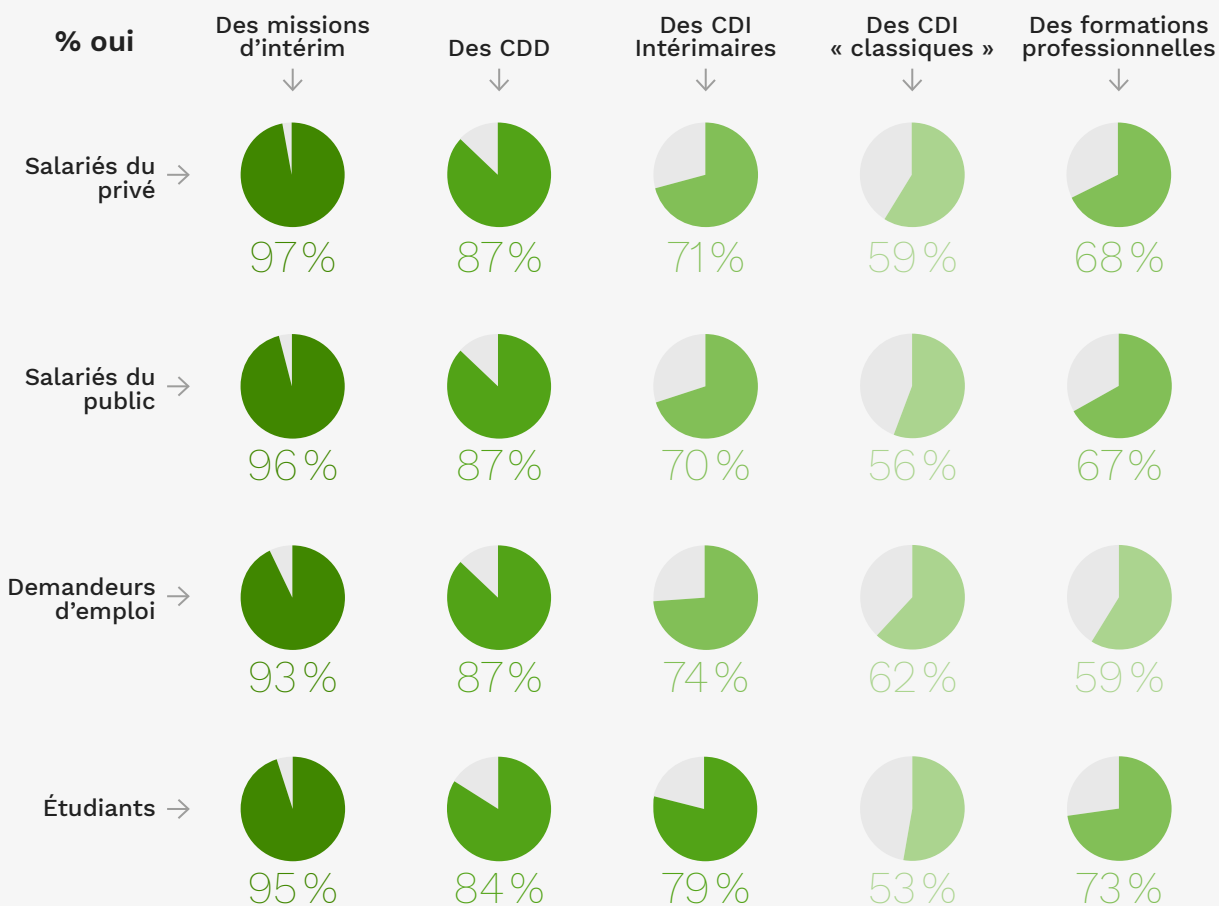
### RAPPEL

depuis la loi de Cohésion sociale de janvier 2005, les agences d'intérim peuvent proposer des contrats à durée déterminée (CDD) et indéterminée (CDI)

### 2.1 | Un périmètre d'action des agences d'emploi conforté...

Si les agences d'emploi restent principalement associées au travail temporaire que ce soit par les intérimaires comme par l'ensemble des actifs français, leurs missions de placement en CDD ou CDI (classique ou intérimaire) sont également bien connues notamment des demandeurs d'emploi, à un niveau stable par rapport à 2014.

« Selon vous, les agences d'emploi peuvent-elles proposer à leurs inscrits : »



## 2.2 | ... et une efficacité largement reconnue

L'efficacité perçue des agences d'emploi pour trouver un emploi en CDI ou CDD aux demandeurs connaît cette année des évolutions divergentes entre les différentes catégories d'actifs. Si les étudiants émettent un jugement toujours plus positif à cet égard (60% d'opinions positives soit +7 points par rapport à 2014), les demandeurs d'emploi apparaissent quant à eux plus réservés qu'en 2014 (53% / - 5 points).

**Dans leur ensemble, les actifs jugent néanmoins positivement l'action des agences d'emploi en matière de placement en CDD ou CDI.**

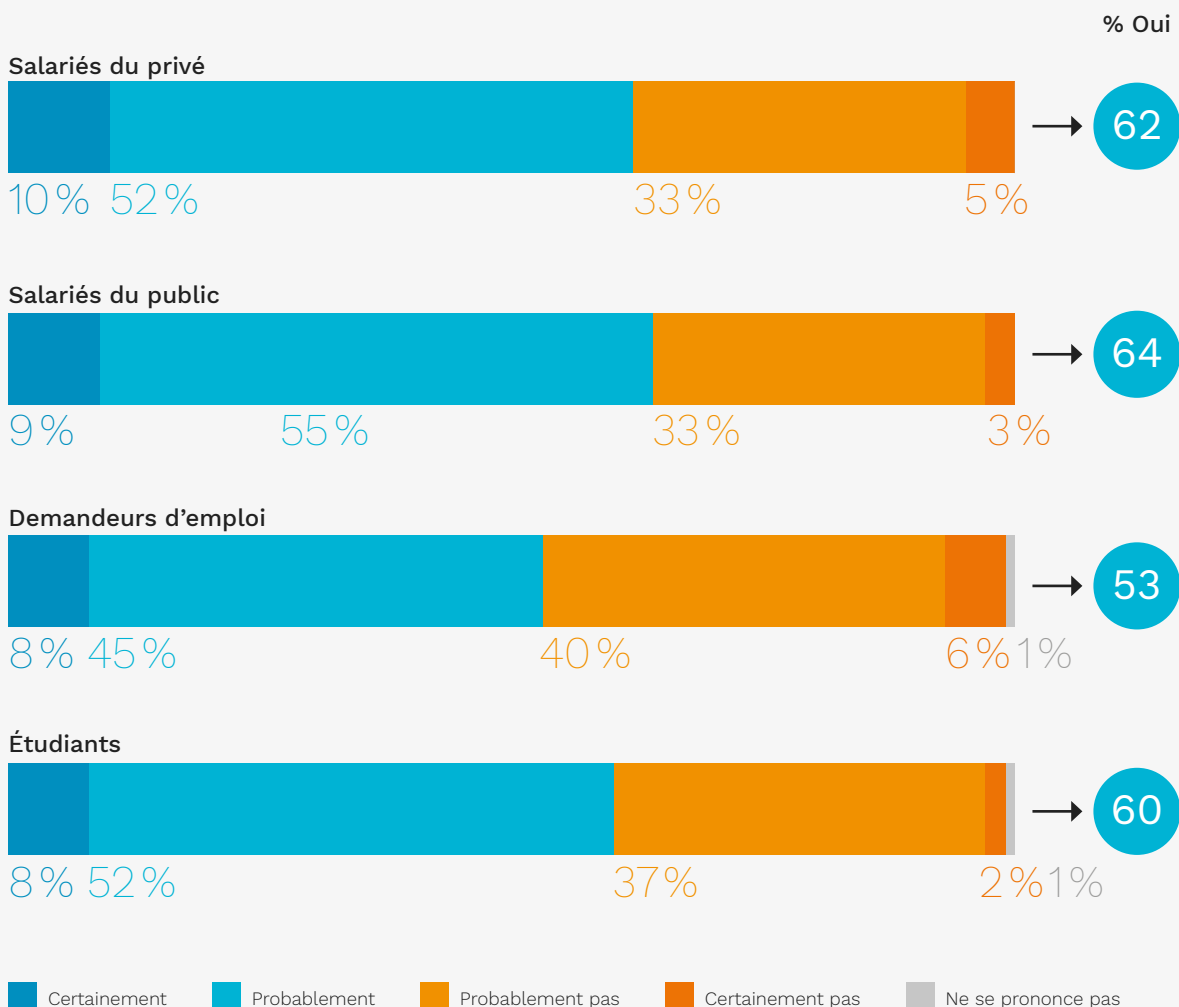
60 %

des étudiants pensent trouver un CDI ou CDD grâce aux agences d'emploi

53 %

des demandeurs d'emploi pensent trouver un CDI ou CDD grâce aux agences d'emploi

« Selon vous, les agences d'emploi sont-elles efficaces pour trouver un emploi en CDD ou CDI aux demandeurs d'emploi ? »





## 2.3 | Une perte de confiance chez les demandeurs d'emploi

Cette moindre efficacité des agences d'emploi perçue par les demandeurs d'emploi s'accompagne cette année d'une relative perte de confiance de ces derniers à leur égard pour leur (re)trouver un emploi. En 2014, les agences d'emploi apparaissaient au 2<sup>e</sup> rang des acteurs de confiance perçus par les demandeurs d'emploi pour les aider à trouver un emploi derrière le réseau mais devant les sites Internet spécialisés et Pôle emploi. Cette année, les difficultés persistantes rencontrées par ces derniers semblent affecter pour la première fois la confiance placée en elles.

Cette année, les demandeurs d'emploi ne sont plus que 11% (-10 points) à faire prioritairement confiance aux agences d'emploi pour leur trouver un emploi, derrière le réseau (56% / +10 points), qui apparaît maintenant comme l'un des seuls si ce n'est le seul recours crédible à leurs yeux, et les sites Internet spécialisés (16% / +3 points).

11%

des demandeurs d'emploi font confiance aux agences pour trouver un emploi

56%

des demandeurs d'emploi préfèrent faire confiance à leur réseau

2<sup>e</sup>

c'est le rang qu'occupent les agences parmi les acteurs de confiance pour retrouver un emploi

« À qui feriez-vous le plus confiance pour (re)trouver un emploi ? »

