

# Rapport de Branche

## Du travail temporaire

Rapport 2021 sur les données 2020

# SOMMAIRE

## SOURCES ET METHODES

### **1 BILAN ECONOMIQUE**

#### 1.1 L'EMPLOI INTERIMAIRE

#### 1.2 LE CHIFFRE D'AFFAIRES DE LA PROFESSION

#### 1.3 L'ACTIVITÉ DE RECRUTEMENT

### **2 LES SALARIES PERMANENTS**

#### 2.1 LES EFFECTIFS

#### 2.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

#### 2.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL

#### 2.4 CONDITIONS D'EXERCICE DU TRAVAIL

#### 2.5 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

#### 2.6 LA FORMATION

#### 2.7 LES REMUNERATIONS

### **3 LES SALARIÉS INTÉRIMAIRES**

#### 3.1 LES EFFECTIFS ET HEURES TRAVAILLÉES

#### 3.2 LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTERIM EN 2020

#### 3.3 LES SALARIES EN CDI INTERIMAIRE

### **4 ANNEXES**

# La Branche et ses salariés

Cette édition du rapport de branche du travail temporaire propose un état des lieux de la profession à l'issue de l'année 2020

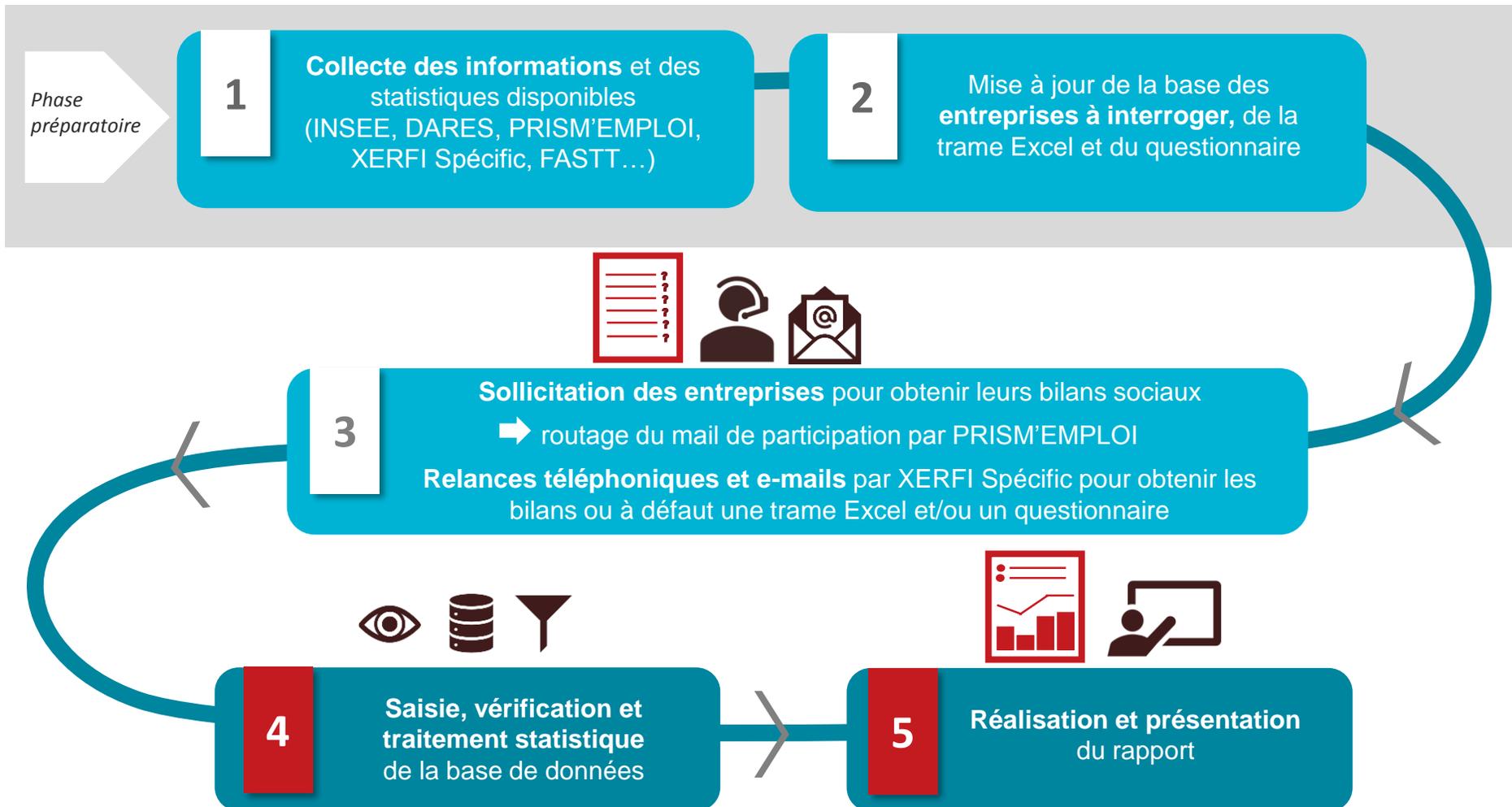
Le poids économique de la profession

Les salariés permanents

Les salariés intérimaires

Plusieurs sources sont utilisées pour la production de ce rapport, permettant de multiplier les angles d'analyse (ETP, individus, heures, régions, départements, etc).

# Sources et méthode : les bilans sociaux



# Sources et méthode : les bilans sociaux

Fichier PRISM'EMPLOI : 600 entreprises

Entreprises de 300 salariés et plus

Entreprises de moins de 300 salariés

Entreprises réalisant un bilan social :

**3 % du fichier**

Entreprises structurées en multiples structures de moins de 300 salariés et ne réalisant pas de bilan social :

**7 % du fichier**

Entreprises ne réalisant pas de bilan social :

**90 % du fichier**

**12 participations**

*(Rappel 2020 : 15 participations)*

**61 participations** via une trame Excel ou un questionnaire regroupant les indicateurs d'un bilan social  
*(Rappel 2020 : 49 participations)*

Soit **73** participations permettant d'aboutir à un taux de représentativité de **67 %** en termes de salariés  
*(Rappel 2020 : 64 participations pour 66,5 % de représentativité)*

## Sources et méthode : les données de la mutuelle

Les indicateurs issus du concentrateur d'heures hébergé par S2H..

Les données sont quasi exhaustives et représentent près de 98% des salariés intérimaires. Cette source permet de dresser un panorama précis des heures travaillées par les intérimaires en fonction de leur âge, leur sexe, leur localisation géographique. Elle permet également une analyse de la saisonnalité de l'emploi dans l'intérim. Les intérimaires sont comptés individuellement dans ces indicateurs, et non en ETP (équivalent temps plein) comme c'est le cas dans les données de la Dares. Cette source nous permet ainsi d'avoir une vision de la réalité de l'emploi des personnes en intérim en 2020.

## Sources et méthode : les données de la Dares

Historiquement, pour construire les statistiques de l'intérim, la Dares exploitait les relevés mensuels de mission (RMM) adressés à Pôle emploi par les établissements de travail temporaire. Depuis mi-2016, cette source historique est progressivement remplacée par la nouvelle déclaration sociale nominative (DSN). À partir de ces informations, la Dares élabore divers indicateurs mensuels, trimestriels et annuels. Ces statistiques intègrent désormais les CDI intérimaires. La Dares publie les données permettant de suivre :

- le nombre d'intérimaires en fin de mois par secteur d'activité et par région
- le nombre de CDI intérimaires en fin de mois
- le volume de travail temporaire (en ETP au cours du mois) par secteur d'activité et par région
- les contrats conclus au cours du mois par secteur d'activité
- la durée moyenne des missions par secteur d'activité

Source : Dares

## Sources et méthode : autres sources

L'indicateur XERFI Spécific pour le chiffre d'affaires et les heures prestées repose sur un échantillon constant d'entreprises de travail temporaire adhérentes à Prism'emploi et représentatives de la profession (80% du chiffre d'affaires du secteur). Les entreprises du panel communiquent leur chiffre d'affaires hors taxes et le volume des heures facturées correspondantes pour chaque mois écoulé. Un taux d'évolution brut (par rapport au même mois de l'année précédente) est calculé à partir de la compilation des données et un taux d'évolution corrigé des jours ouvrables (cjo) est précisé afin de tenir compte d'éventuels « effets calendaires ». En effet, deux mêmes mois d'années successives peuvent comporter un nombre de jours ouvrables ou « facturables » (du lundi au vendredi) différents.

Plusieurs facteurs peuvent induire des écarts entre l'évolution du chiffre d'affaires et celle du volume des heures prestées et tout particulièrement :

- l'augmentation du niveau de salaire et du SMIC
- l'élévation du niveau des qualifications des intérimaires.

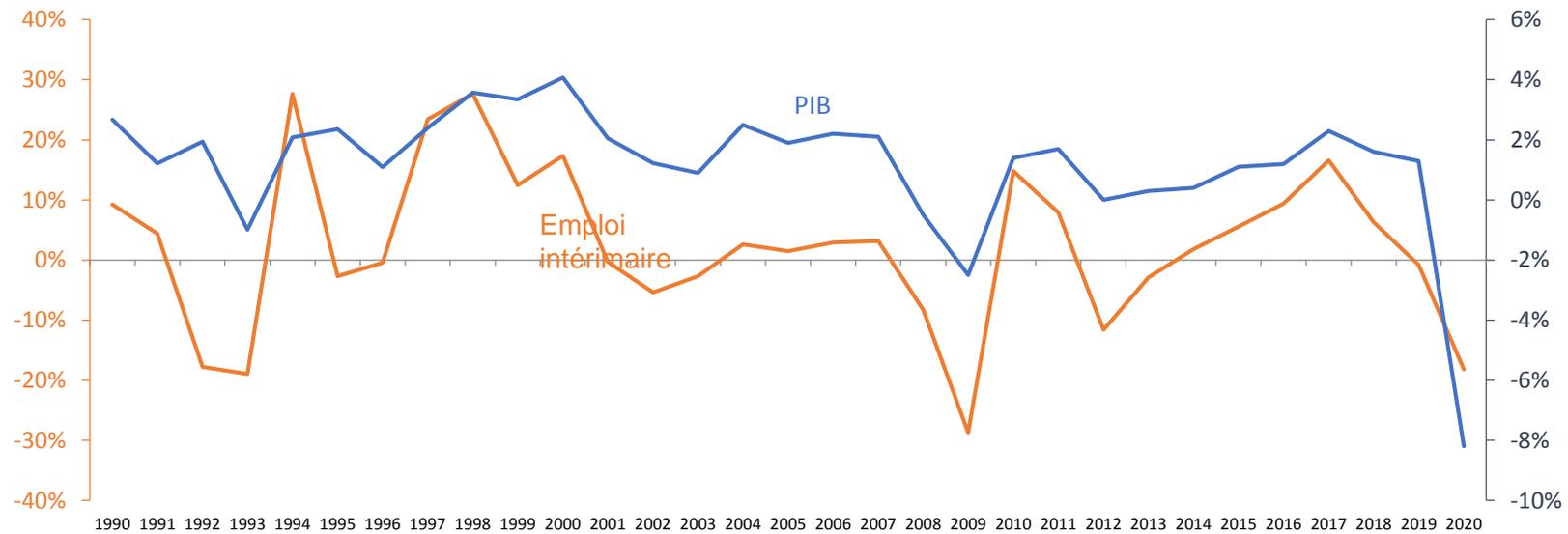
Source : Prism'emploi

# 1. Bilan économique

# 1.1 L'emploi intérimaire

## Evolution du PIB et du travail temporaire

- L'année 2020, impactée par la crise sanitaire, enregistre une baisse du PIB de 8% entrainant une chute de l'emploi intérimaire de 18,2%.

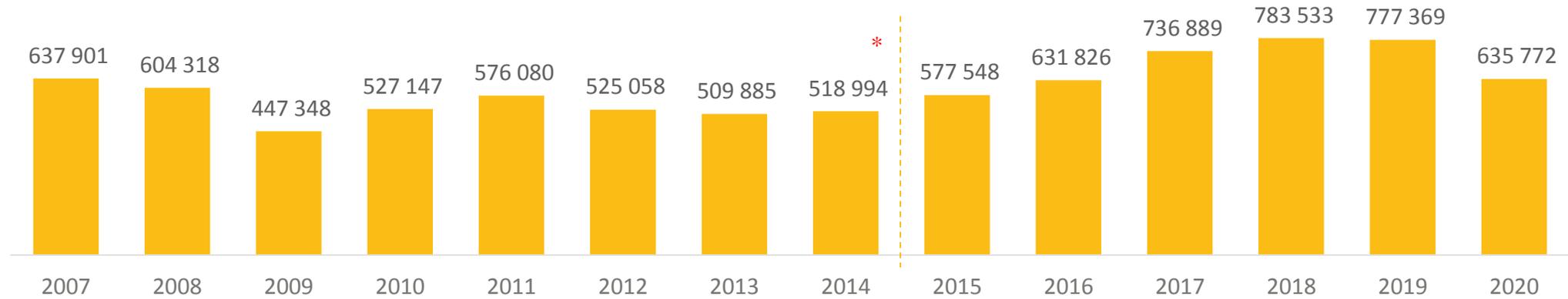


Source: INSEE/Dares

# 1.1 L'emploi intérimaire

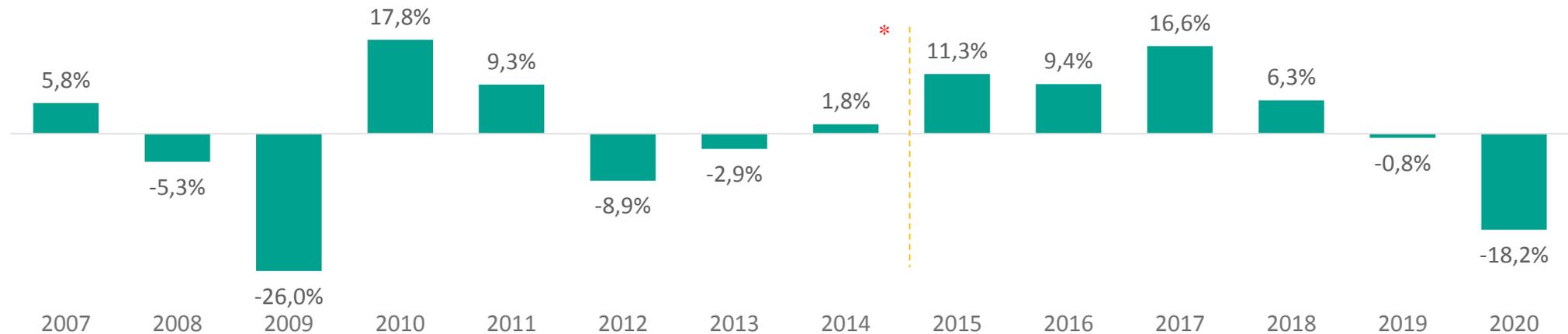
ETP

## Nombre d'équivalents temps plein en intérim



Source Dares

## Evolution annuelle du nombre d'équivalents temps plein

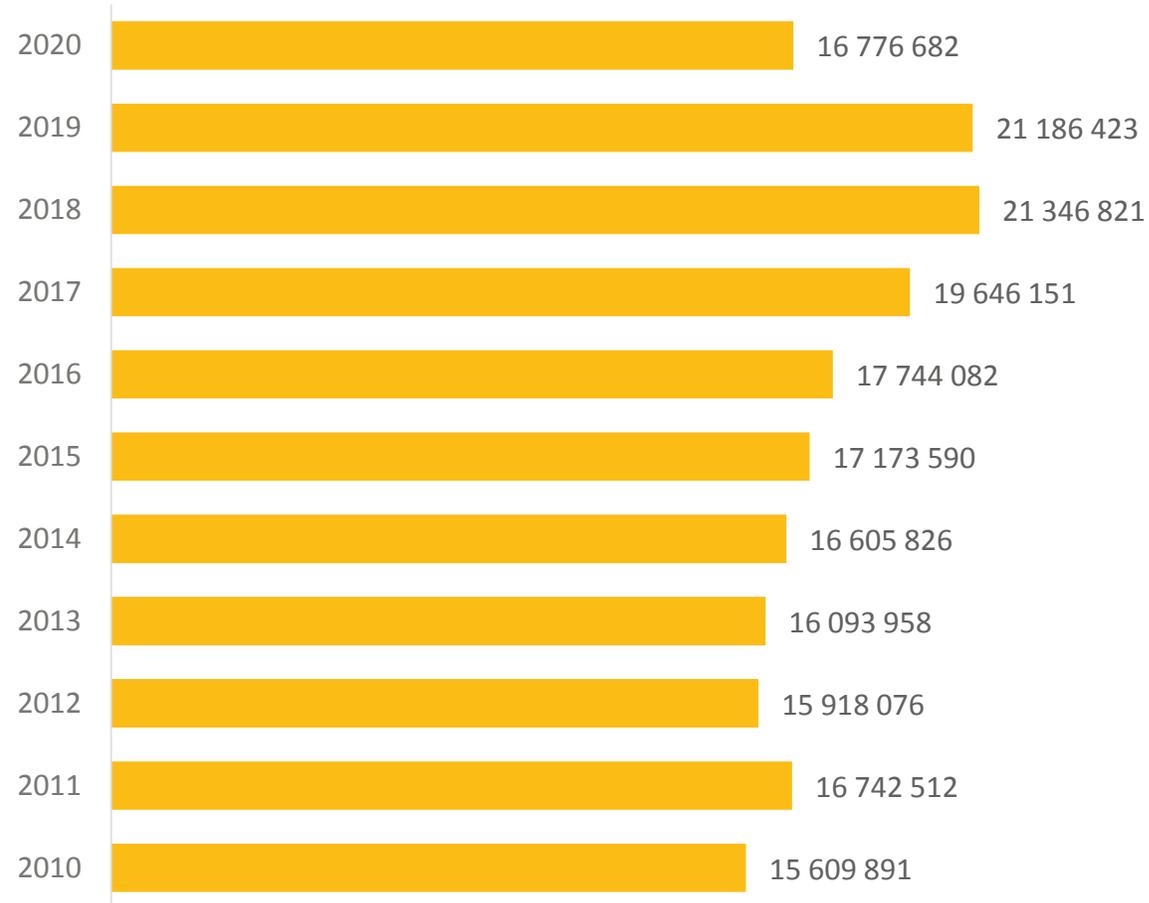


\*Suite à l'intégration de la Déclaration Sociale nominative (DSN), les séries statistiques ont été révisées à partir de 2015

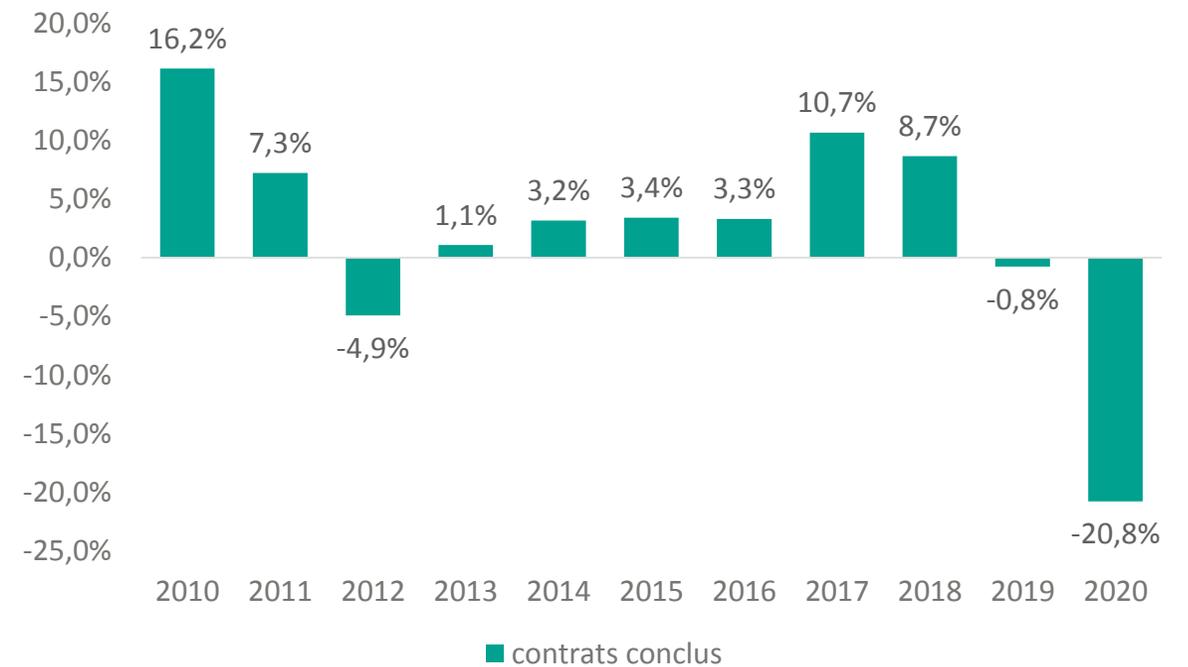
# 1.1 L'emploi intérimaire

## Contrats

### Nombre de contrats conclus\*



### Evolution du nombre de contrats conclus\*

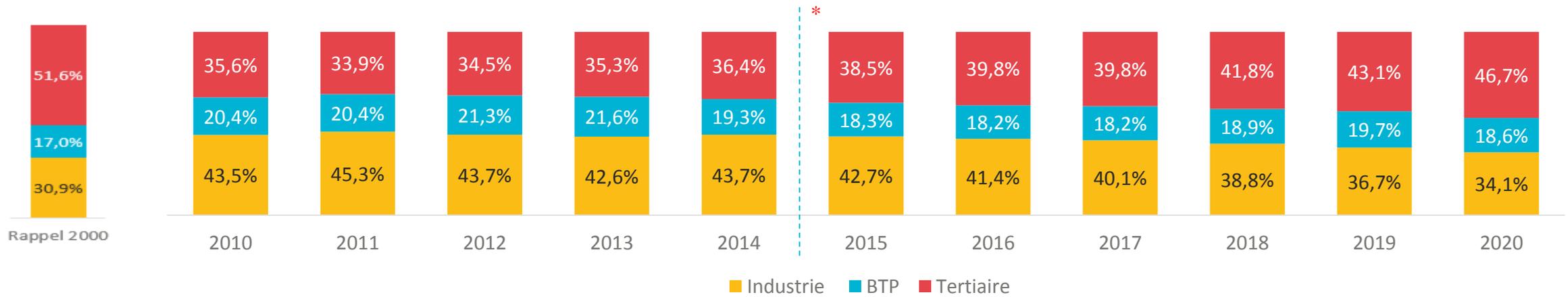


\* Contrats conclus au cours du mois : missions dont la date de début appartient au mois.

# 1.1 L'emploi intérimaire

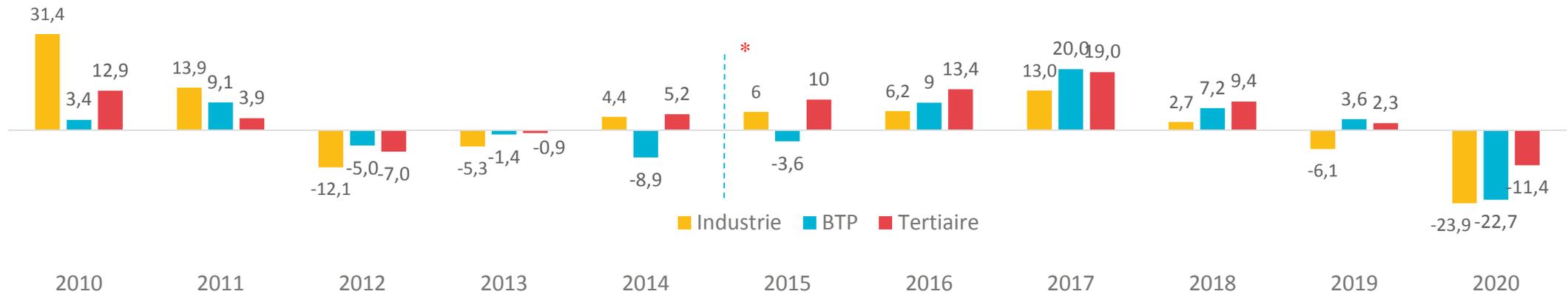
## Secteurs

Répartition de l'emploi intérimaire



Source Dares

Taux d'évolution annuel de l'emploi intérimaire par secteur (en %)

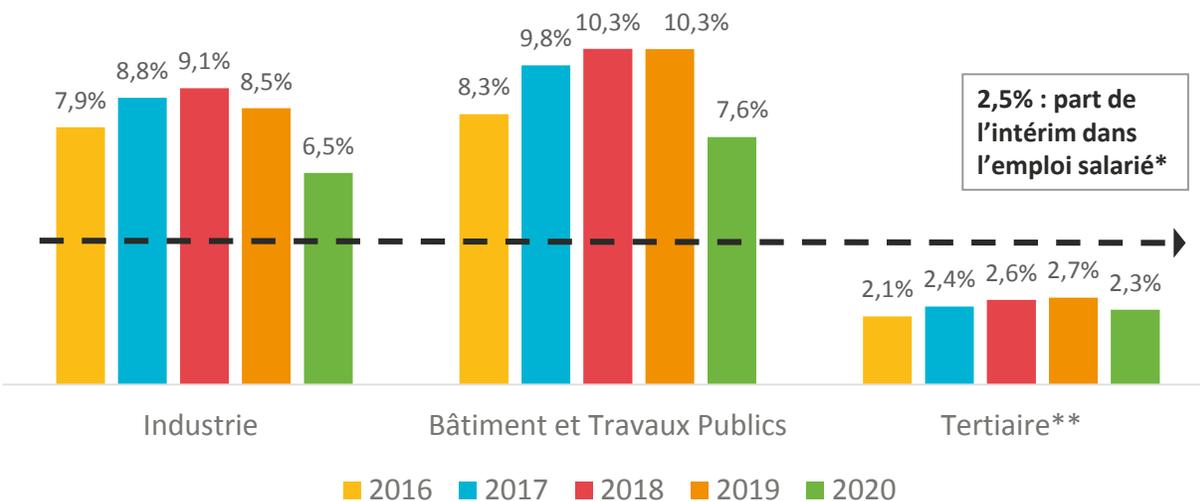


\*Suite à l'intégration de la Déclaration Sociale nominative (DSN), les séries statistiques ont été révisées à partir de 2015

## 1.1 L'emploi intérimaire

### Taux de recours

#### Taux de recours à l'intérim par grand secteur



Source: Dares

\***Emploi salarié** : estimation trimestrielle AcoSS-Dares-Insee. Il couvre tous les secteurs d'activité, en dehors des activités extraterritoriales, et porte sur le champ de la France hors Mayotte.

\*\* **Tertiaire**: tertiaire marchand à l'exclusion du secteur « administration publique.

## 1.2 La masse salariale de la profession

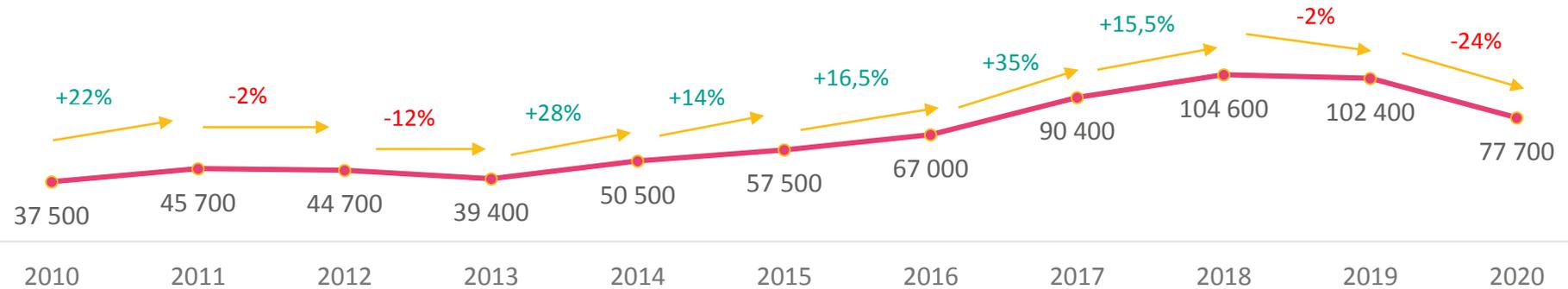
Masse salariale Du Travail Temporaire	€
2015	16 029 600 087
2016	17 644 676 216
2017	20 093 160 269
2018	21 692 186 410
2019	22 032 733 470
2020	18 116 376 212

Source: AKTO

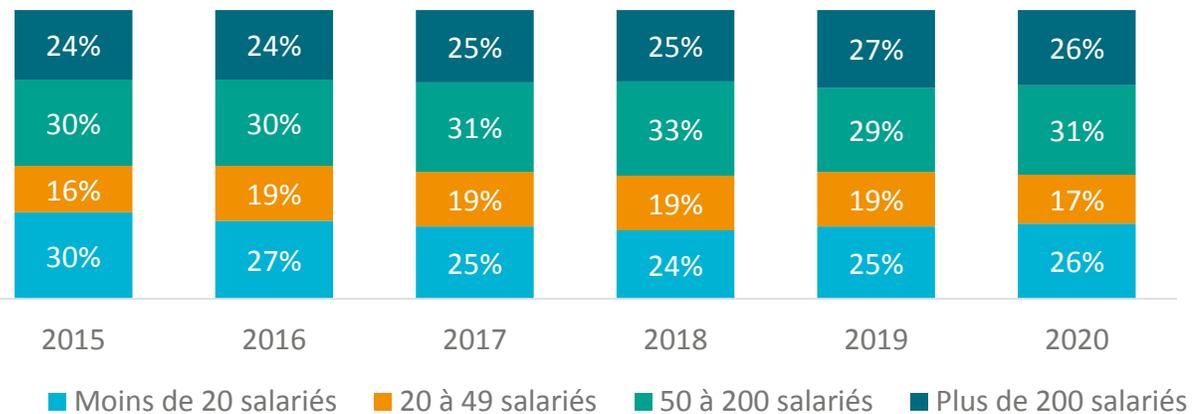
## 1.3 L'activité de recrutement

### Recrutement

#### Evolution annuelle de l'activité recrutement



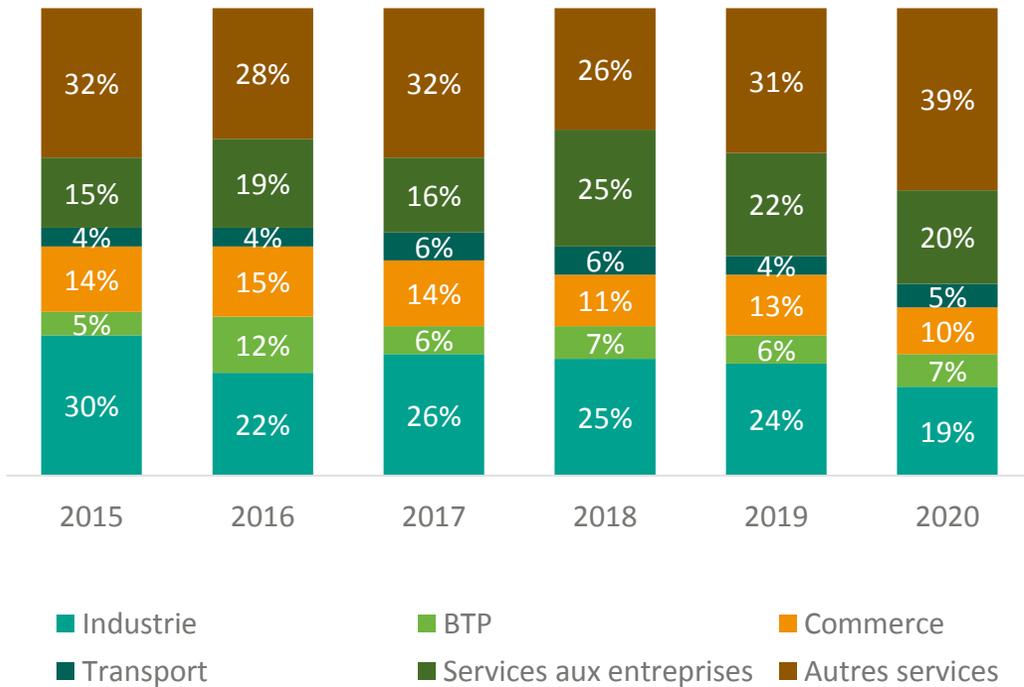
#### Répartition du nombre de recrutements selon la taille des établissements de 2015 à 2020



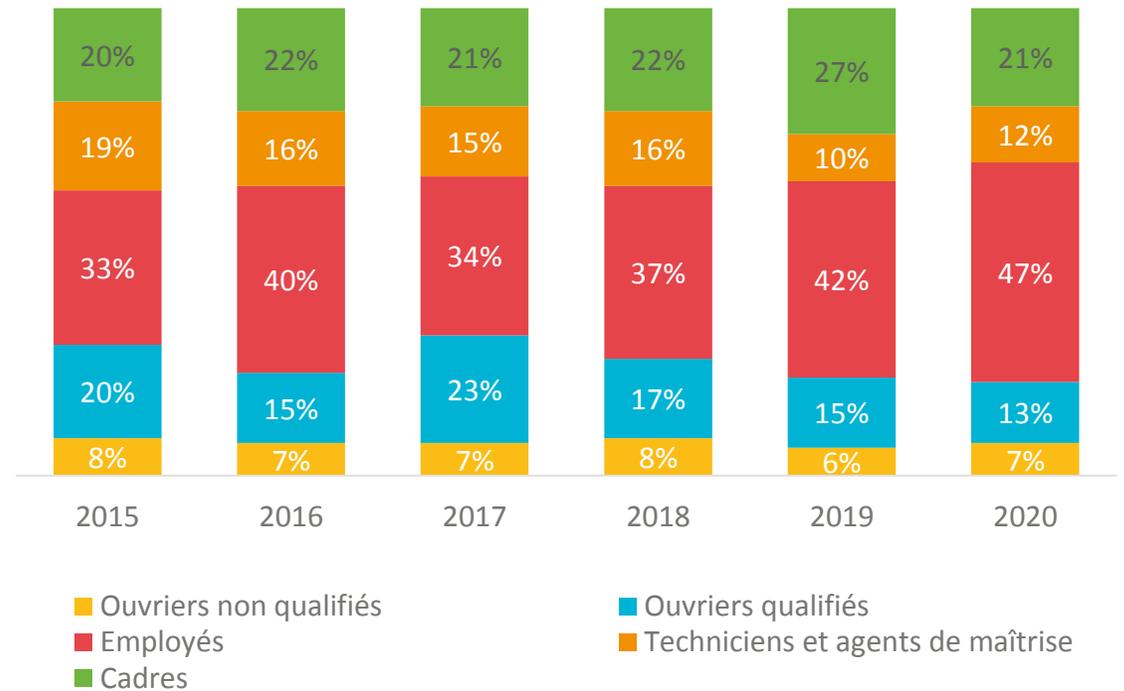
# 1.3 L'activité de recrutement

## Recrutement

Répartition du nombre de recrutements selon le secteur d'activité de 2015 à 2020



Répartition des candidats recrutés selon leur qualification de 2015 à 2020



## 2. Les salariés permanents

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.

## 2.1 Les effectifs au 31.12.2020

### Effectifs en 2020

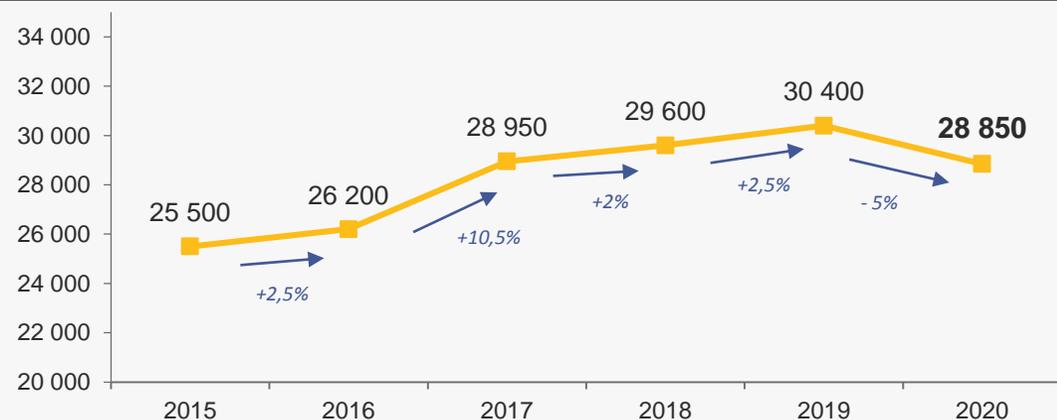
**28 850** salariés permanents

Nombre de salariés permanents présents au 31.12.2020, soit un effectif moyen mensuel de **26 850**

- 5 %

Évolution du nombre de permanents 31.12.2020/31.12.2019

Evolution 2015-2020 du nombre de salariés permanents présents au 31.12



**700** travailleurs extérieurs (prestataires)

Nombre de travailleurs extérieurs dans la profession en 2020 (400 en 2019)

**4 200** stagiaires

Nombre de jeunes ayant été stagiaires au moins un jour en 2020 dans la branche comprenant des stages très diversifiés en termes de durée allant des stages d'observation de quelques jours (3ème) aux stages de fin d'études de plusieurs mois (Licence – Master) (10 400 en 2019)

## 2.2 La structure des effectifs

### Selon le sexe et la CSP

#### Répartition des salariés permanents présents au 31.12.2020 selon leur sexe

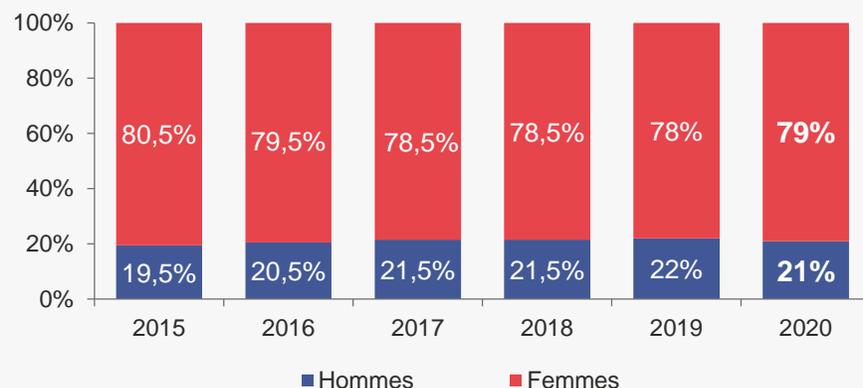


**79 %**  
22 750 salariées



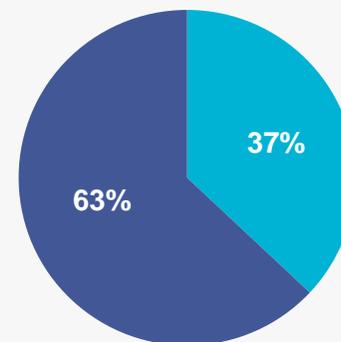
**21 %**  
6 100 salariés

#### Évolution 2015-2020



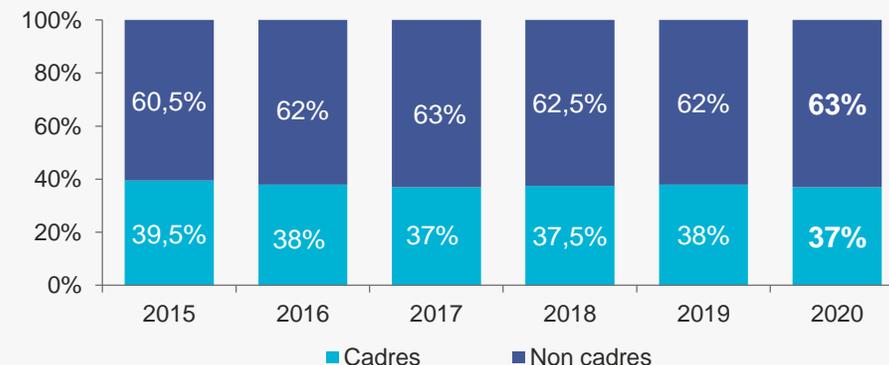
#### Répartition des salariés permanents présents au 31.12.2020 selon leur CSP

**Non cadres**  
18 200 salariés



**Cadres**  
10 650 salariés

#### Évolution 2015-2020



La profession compte 28 850 salariés permanents au 31.12.2020, ce qui correspond à une baisse de 5 % par rapport à l'année précédente.

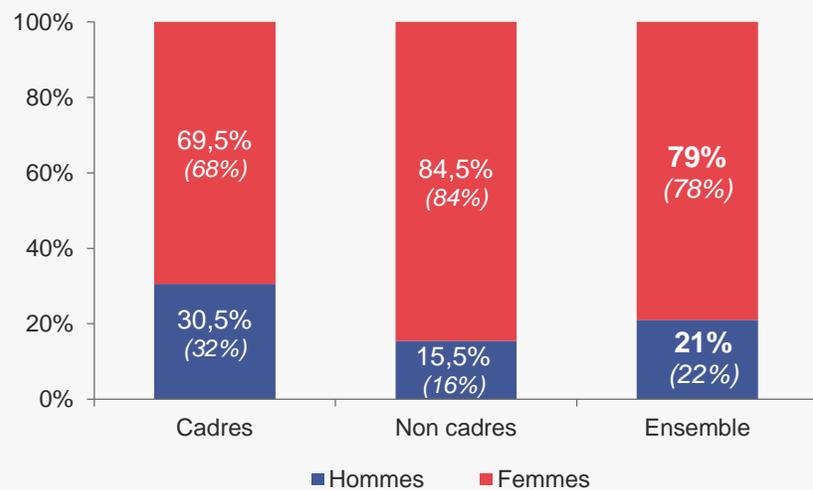
À un an d'intervalle, la répartition des salariés permanents selon leur sexe n'évolue que légèrement, et les femmes demeurent nettement majoritaires (79 %).

La part de cadres perd un point et retrouve son niveau de 2017. Cependant, si les hommes sont 53% à être cadres, seules 33% des femmes le sont.

## 2.2 La structure des effectifs

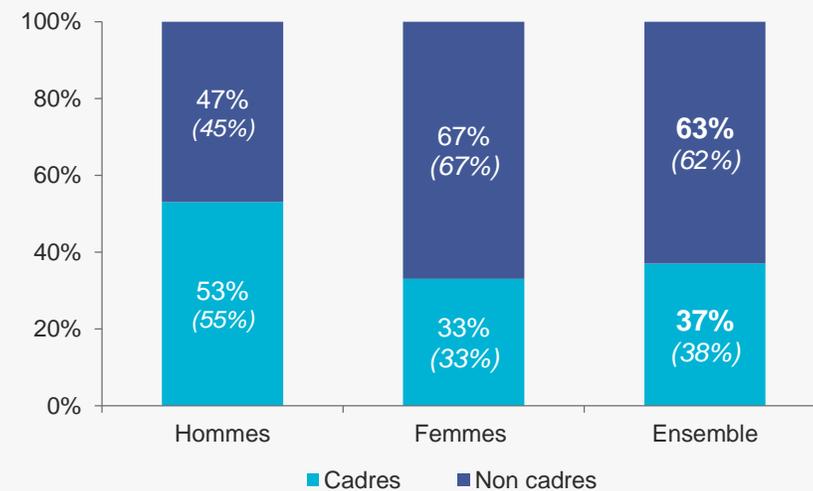
### Selon le sexe et la CSP

#### Sexe selon la CSP des salariés permanents



Figurent entre parenthèses les données 2019

#### CSP selon le sexe des salariés permanents



Figurent entre parenthèses les données 2019

## 2.2 La structure des effectifs

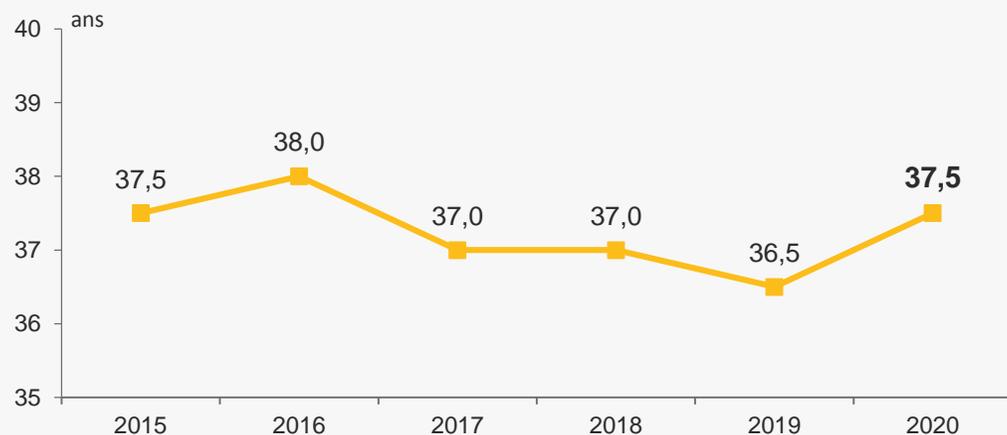
Selon l'âge

# 37,5 ans

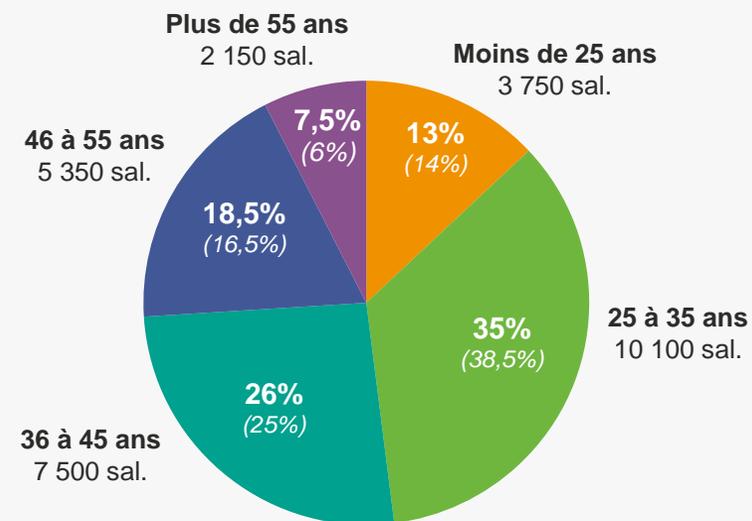
Âge moyen des salariés permanents présents au 31.12.2020

Taux de représentativité :  
92 % des effectifs de l'échantillon

Evolution 2015-2020 de l'âge moyen des salariés permanents présents au 31.12



Répartition des salariés permanents présents au 31.12.2020 selon leur âge



Figurent entre parenthèses les données 2019

L'âge moyen des salariés permanents est de 37,5 ans au 31.12.2020, soit une hausse d'un an par rapport à 2019.

Près de la moitié des salariés ont moins de 35 ans (48 % exactement), tandis que plus d'un quart d'entre eux sont âgés de 46 ans ou plus.

## 2.2 La structure des effectifs

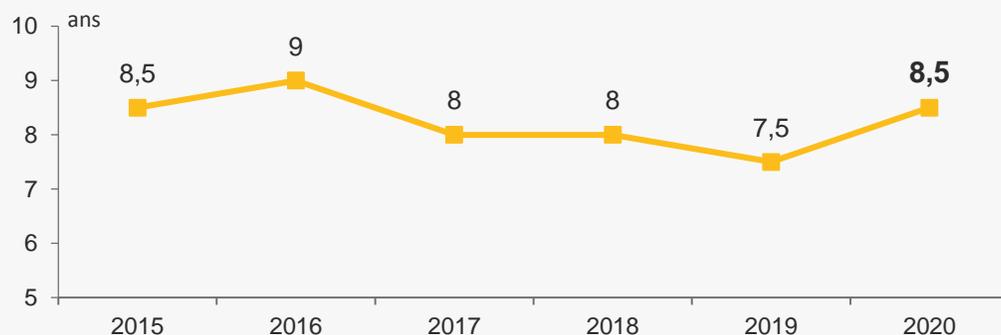
### Selon l'ancienneté

# 8,5 ans

Ancienneté moyenne des salariés permanents présents au 31.12.2020

Taux de représentativité :  
97 % des effectifs de l'échantillon

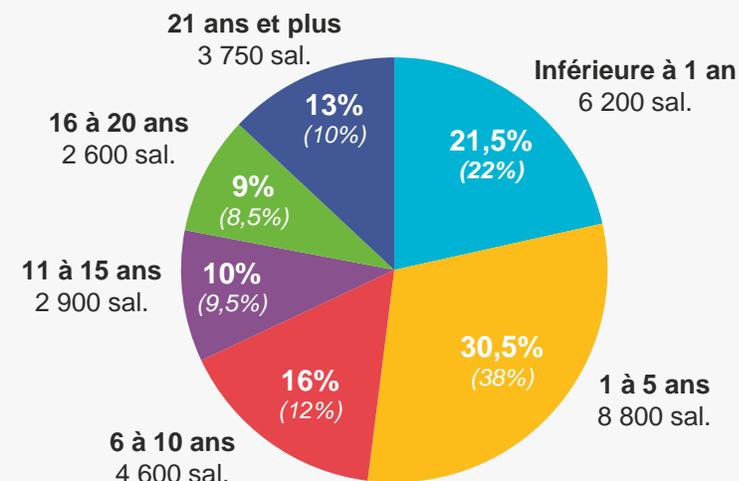
Evolution 2015-2020 de l'ancienneté moyenne des salariés permanents présents au 31.12



Ancienneté moyenne selon la CSP des permanents

Cadres	12,5 ans
Non cadres	6,5 ans
<b>Ensemble</b>	<b>8,5 ans</b>

Répartition des salariés permanents présents au 31.12.2020 selon leur ancienneté



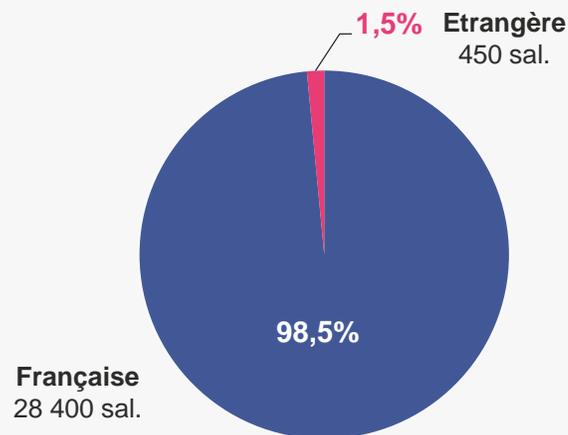
Figurent entre parenthèses les données 2019

L'ancienneté moyenne des salariés permanents est de 8,5 ans au 31.12.2020, en hausse d'un an par rapport à 2019. La part des salariés ayant une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans diminue de près de 8 points, à 30,5 % contre 38 % un an auparavant. Les cadres affichent toujours une ancienneté nettement supérieure à celle des non cadres (12,5 ans contre 6,5 ans).

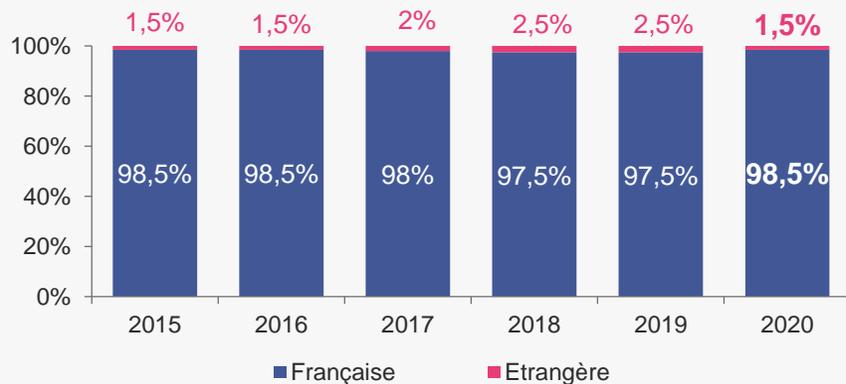
## 2.2 La structure des effectifs

### Selon la nationalité

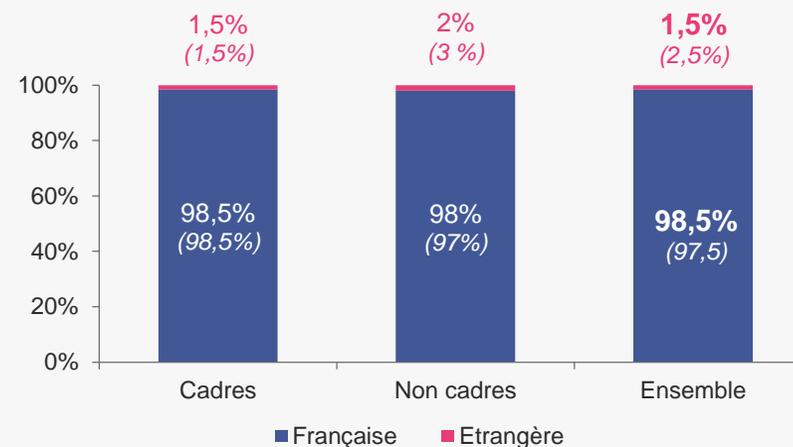
#### Répartition des permanents présents au 31.12.2020 selon leur nationalité



#### Évolution 2015-2020



#### Nationalité selon la CSP des permanents



Figurent entre parenthèses les données 2019

Comme c'est le cas depuis plusieurs années, la quasi-totalité des travailleurs permanents ont la nationalité française (98,5%). La part de salariés étrangers reste très légèrement supérieure parmi les non cadres.

## 2.2 La structure des effectifs

### Salariés en situation de handicap

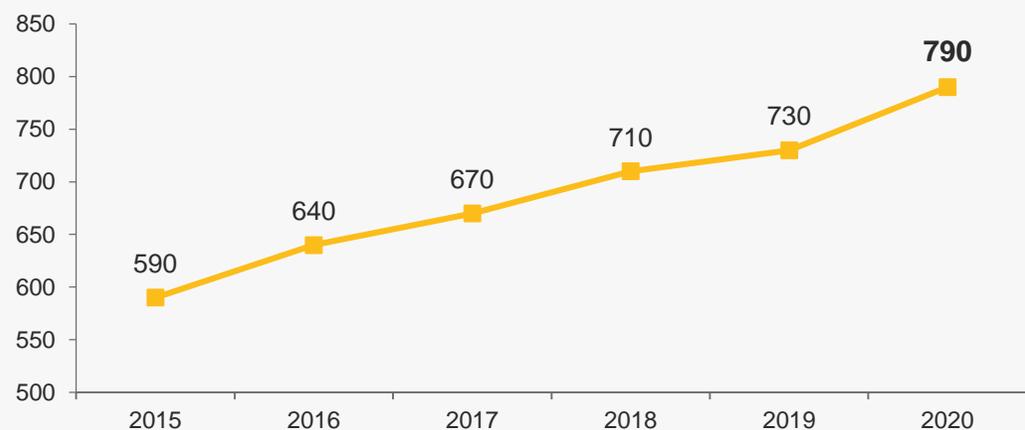
**790** salariés permanents

Soit **2,7 %** des salariés présents au 31.12.2020 (2,4 % en 2019)

**0 %**

Proportion de salariés handicapés suite à un accident de travail

Evolution 2015-2020 du nombre salariés handicapés présents au 31.12



Avec 790 salariés au 31.12.2020, le nombre de travailleurs permanents en situation de handicap dans les entreprises de la branche continue à augmenter, amplifiant la tendance constatée depuis plusieurs années. Cette augmentation marquée est d'autant plus remarquable qu'elle intervient dans un contexte de diminution de 5 % des effectifs globaux entre 2019 et 2020.

La part des salariés en situation de handicap augmente également, de 2,4 % en 2019 à 2,7 % en 2020.

## 2.2 La structure des effectifs

### Selon leur niveau de classification

#### Répartition des salariés permanents présents au 31.12.2020 selon leur niveau

Niveau A	2,5 %	(2 %)
Niveau B	6,5 %	(5,5 %)
Niveau C	23,5 %	(22,5 %)
Niveau D	9 %	(10,5 %)
Niveau E	20 %	(20,5 %)
Niveau F	6,5 %	(6,5 %)
Niveau G	20 %	(20 %)
Niveau H	5 %	(5 %)
Niveau I	3 %	(3,5 %)
Niveau J	2,5 %	(2,5 %)
Niveau K	1 %	(1 %)
Niveau L	0,5 %	(0,5 %)
Niveau M	< 0,5 %	(< 0,5 %)
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>	<b>(100 %)</b>

Figurent entre parenthèses les données 2019

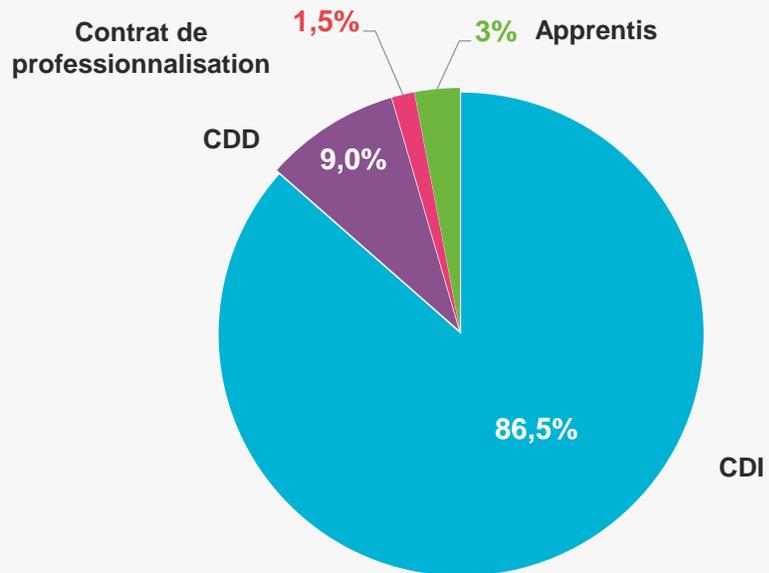
Taux de représentativité :  
69 % des effectifs de l'échantillon

Pour consulter la grille des emplois-repères de la classification, se référer aux annexes.

## 2.2 La structure des effectifs

### Selon le type de contrat

Répartition des salariés permanents présents au 31.12.20 selon leur contrat



Évolution 2015-2020



Au 31.12.2020, 86,5% des salariés permanents sont en CDI, soit une légère hausse de 0,5 point à un an d'intervalle. Les parts de CDD (9 %) et de contrats de professionnalisation (1,5 %) diminuent, tandis que la proportion d'apprentis augmente fortement, passant de 1,5 % des effectifs en 2019 à 3 % fin 2020.

## 2.3 Les mouvements du personnel

Taux de représentativité :  
96 % des effectifs de l'échantillon

### Les embauches et les départs

**7 800** embauches

Soit un taux d'embauche <sup>(1)</sup> de **27 %**

**9 350** départs

Soit un taux de départ <sup>(2)</sup> de **32 %**

Solde embauches-départs 2020

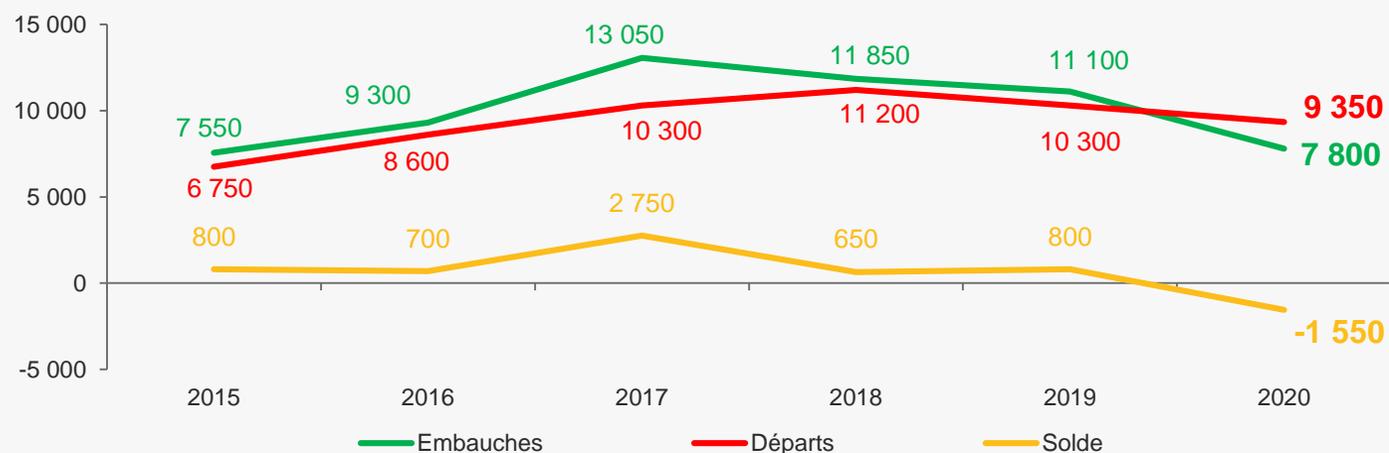
**- 1 550** salariés

Soit une baisse de **5 %**

Détail des taux d'embauche <sup>(1)</sup> et de départ <sup>(2)</sup>  
selon la CSP des permanents

	Cadres	Non Cadres	Ensemble
Taux d'embauche <sup>(1)</sup>	9 %	37 %	<b>27 %</b>
Taux de départ <sup>(2)</sup>	16,5 %	40,5 %	<b>32 %</b>
<b>Solde</b>	<b>- 7,5 %</b>	<b>- 3,5 %</b>	<b>- 5 %</b>

Évolution 2015-2020 des embauches et des départs



<sup>(1)</sup> nombre d'embauches en 2020 rapporté au nombre de salariés présents au 31 décembre 2020

<sup>(2)</sup> nombre de départs en 2020 rapporté au nombre de salariés présents au 31 décembre 2020

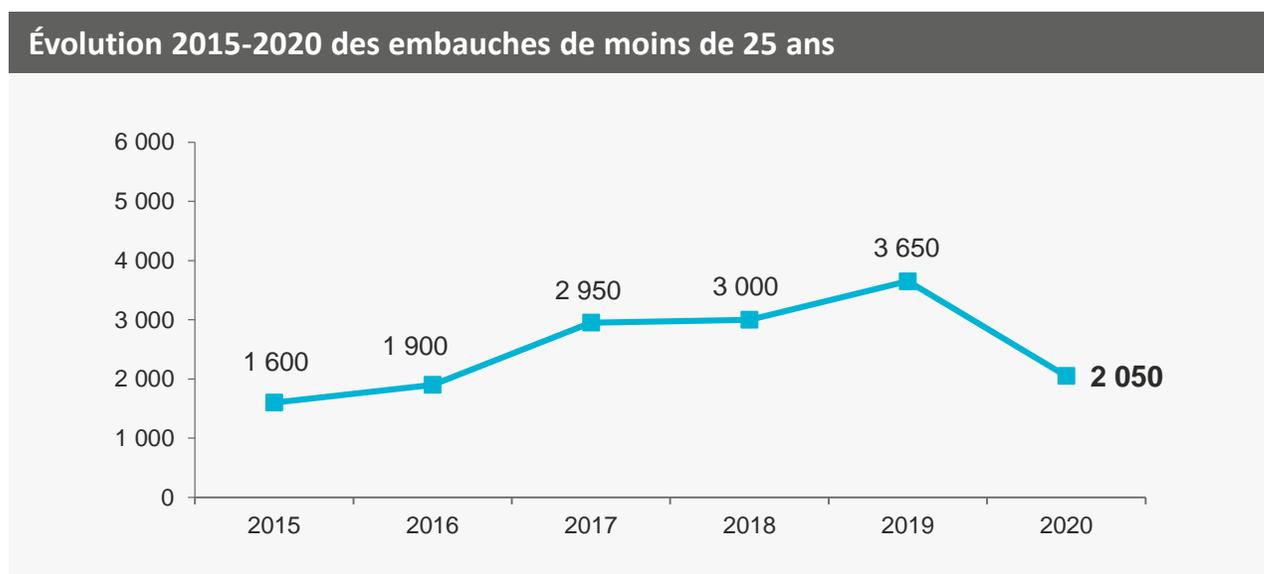
## 2.3 Les mouvements du personnel

Taux de représentativité :  
74 % des effectifs de l'échantillon

### Les embauches

**2 050** embauches de moins de 25 ans

Soit **26 %** des embauches de salariés permanents en 2020



Après plusieurs années de hausse ininterrompue, le nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans s'effondre en 2020, retrouvant un niveau proche de celui de 2016. Ces 2 050 salariés de moins de 25 ans embauchés représentent tout de même plus d'un quart du total des embauches sur l'année.

## 2.3 Les mouvements du personnel

### Les départs

Répartition des départs selon le motif

	Cadres	Non cadres	Ensemble	Rappel 2019
Démission	28 % (35 %)	18,5 % (20,5 %)	<b>20 %</b>	24 %
Fin de période d'essai	15 % (17 %)	14,5 % (10 %)	<b>14,5 %</b>	11,5 %
Licenciement économique	1,5 % (< 0,5 %)	1 % (<0,5 %)	<b>1 %</b>	< 0,5 %
Licenciement autres	17 % (14 %)	6 % (6,5 %)	<b>9 %</b>	8,5 %
Rupture conventionnelle	20,5 % (18,5 %)	8 % (10,5 %)	<b>11,5 %</b>	13 %
Retraite	6,5 % (4,5 %)	1 % (0,5 %)	<b>2,5 %</b>	1,5 %
Décès	0,5 % (< 0,5 %)	< 0,5 % (< 0,5 %)	<b>&lt; 0,5 %</b>	< 0,5 %
Fin de CDD	6,5 % (7 %)	50 % (45 %)	<b>40 %</b>	35,5 %
Autres	4,5 % (4 %)	1 % (7 %)	<b>1,5 %</b>	6 %
<b>Ensemble</b>	<b>100 % (100%)</b>	<b>100 % (100 %)</b>	<b>100 %</b>	100 %

Comme en 2019, les fins de CDD restent en 2020 la première cause de départ (40 % des départs, - 4,5 points par rapport à 2019), suivies par les démissions (20 % du total, soit - 4 points) et les fins de période d'essai (14,5 %, soit + 3 points).

La répartition des départs selon le motif varie beaucoup entre les cadres et non cadres. Tandis que les fins de CDD représentent la moitié des motifs de départ des non cadres, la proportion n'est que de 6,5 % chez les cadres. A l'inverse, les ruptures conventionnelles sont à l'origine de plus de 20 % des départs de cadres, contre 8 % pour les non cadres.

## 2.3 Les mouvements du personnel

### Les promotions : nombre de changement de coefficient et/ou niveau

**2 100** promotions en 2020

Soit **7,5 %\*** des salariés permanents présents au 31.12.2020

#### Évolution 2015-2020 des promotions



#### Promotions selon le sexe des salariés\* permanents

	Pourcentage	Rappel 2019
Hommes	24,5 %	20 %
Femmes	75,5 %	80 %
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

\*Le taux de représentativité est < à 30%. Ces données sont indiquées à titre informatif.

#### Promotions selon la CSP des salariés permanents

	Pourcentage	Rappel 2019
Cadres	43 %	36 %
Non Cadres	57 %	64 %
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

En 2020, le nombre de promotions a légèrement diminué par rapport à 2019 (- 50 promotions), mais la part de salariés concernés a augmenté (+ 0,5 %). Cela s'explique par une diminution plus marquée du nombre de salariés permanents en fin d'année (- 5 %) que du nombre de promotions (- 2,5 %) entre 2019 et 2020.

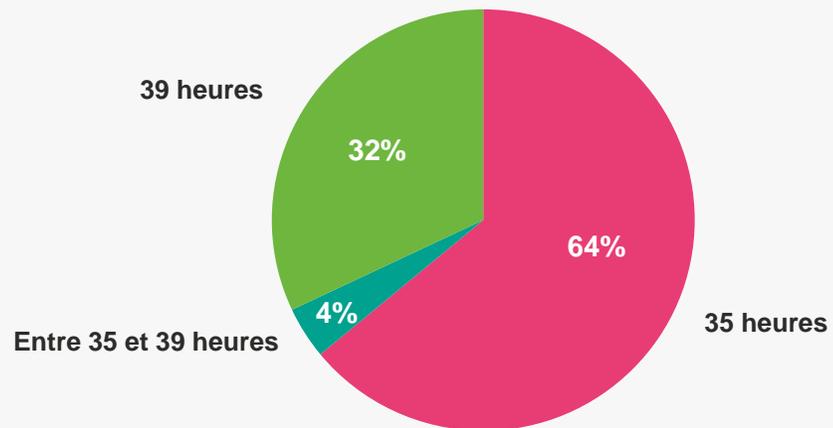
Près de huit personnes promues sur dix sont des femmes et 57 % des non cadres. La part de cadres promus a fortement augmenté à un an d'intervalle (+ 17 points)

\* Le taux de promotion (7,5 % en 2020 contre 7 % en 2019) est calculé à partir du nombre de promotions au cours de l'année (2 100 en 2020) comparé au nombre de salariés présents en fin d'année (28 850 salariés en 2020). L'évolution de ce taux au cours des années (- 0,5 point de 2019 à 2020) plus que son niveau lui-même (7,5 %) est l'élément le plus pertinent à suivre.

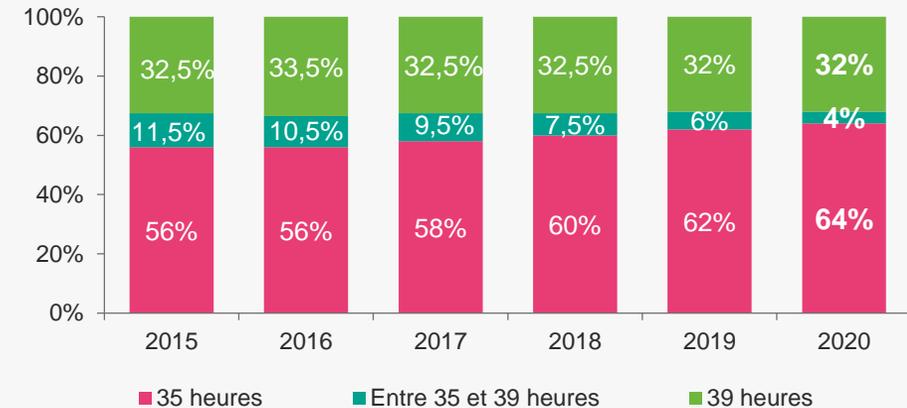
## 2.4 Les conditions d'exercice du travail

### Les durées hebdomadaires collectives de travail

Répartition des entreprises selon l'horaire hebdomadaire collectif



Évolution 2015-2020

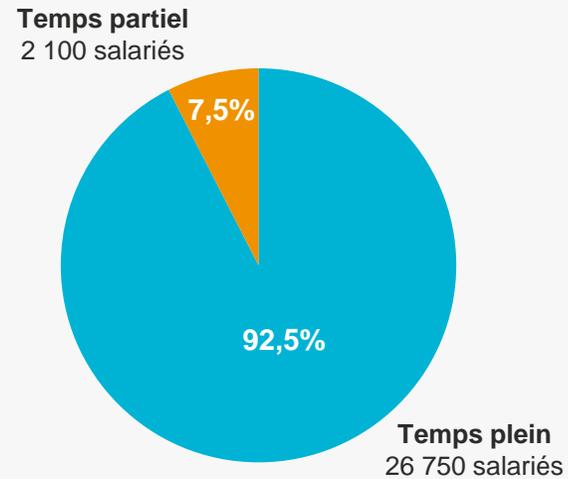


Dans la continuité de la dynamique enclenchée en 2017, la part des entreprises effectuant des semaines de 35 heures augmente de 2 points en 2020 par rapport à 2019, à 64 %. Près d'un tiers des entreprises réalisent toujours des semaines de 39 heures. Il s'agit des durées négociées de travail hebdomadaire, hors RTT.

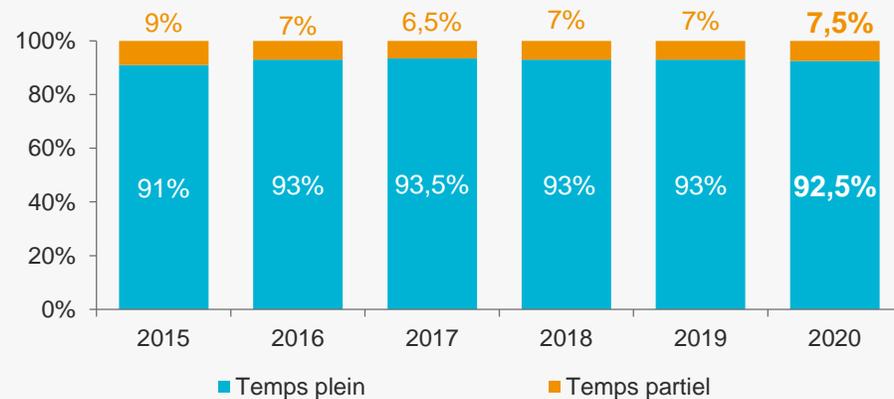
## 2.4 Les conditions d'exercice du travail

### Le temps de travail

#### Répartition des salariés permanents selon le temps de travail



#### Évolution 2015-2020



#### Répartition selon la CSP des salariés permanents

	Cadres	Non cadres	Ensemble
Temps plein	93,5 %	91,5 %	92,5 %
Temps partiel	6,5 %	8,5 %	7,5 %
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

En 2020, le pourcentage de salariés à temps plein diminue très légèrement par rapport à 2019 (92,5 %, - 0,5 point). Cette proportion est sensiblement la même selon la CSP des salariés.

### Chômage partiel

**23 250 salariés permanents** mis en chômage partiel en 2020

Soit **80,5 %** des salariés permanents présents au 31.12.2020

Pour un total de **6 420 000 heures** en 2020

En 2020, plus de quatre salariés permanents sur cinq ont été concernés par le chômage partiel pour un total de près de 6,5 millions d'heures. La crise sanitaire et notamment le premier confinement, qui a paralysé l'activité économique du pays, expliquent ce phénomène.

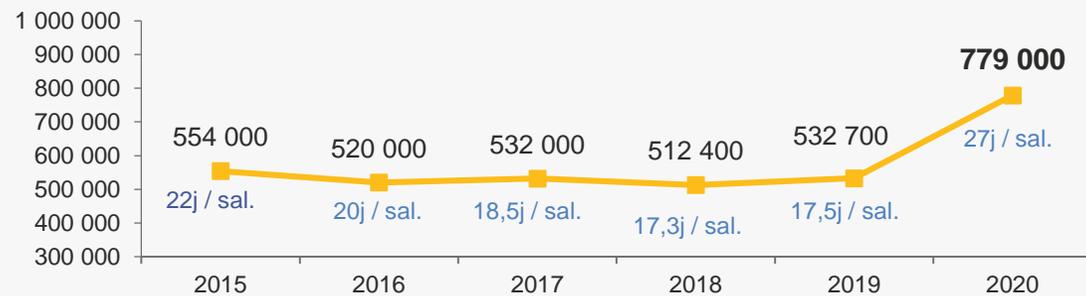
## 2.4 Les conditions d'exercice du travail

### Les jours d'absence

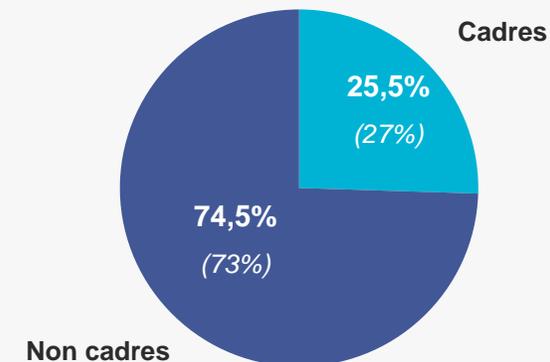
# 779 000 jours d'absences en 2020

Soit **27 jours d'absences\*** par salarié permanent en 2020

Evolution 2015-2020 de l'âge moyen des salariés permanents présents au 31.12



Répartition des jours d'absences selon la CSP



À un an d'intervalle, le nombre de jours d'absences dans la profession s'envole (779 000 jours), enregistrant une augmentation de 46 %. Le nombre de jours d'absences par salarié permanent au 31.12.2020 connaît lui aussi une augmentation spectaculaire (27 jours, + 54 % par rapport à 2019). Cette hausse s'explique, au moins pour partie, par la crise sanitaire et les difficultés associées (garde d'enfants, isolement, etc.).

Le nombre de jours d'absence concerne l'ensemble des salariés ayant travaillé dans la branche au cours de l'année 2020, y compris les embauches et les départs effectués. Le nombre de jours d'absences par salarié permanent au 31.12.2020 est ainsi légèrement surestimé. En effet, les jours d'absences générés par exemple par un salarié ayant effectué un CDD de 3 mois et qui a pris fin avant le 31.12.2020 sont pris en compte. Cependant, ce dernier ne figure plus dans les effectifs au 31.12.2020.

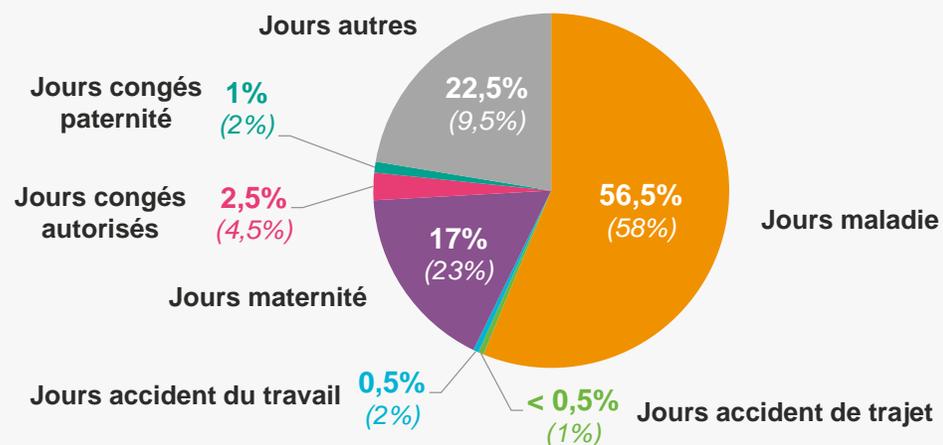
\* Comme pour les promotions, l'indicateur des jours d'absence (27 jours en 2020 contre 17,5 jours en 2019) est calculé à partir du nombre de jours d'absence dans l'année (779 000 en 2020) comparé au nombre de salariés présents en fin d'année (28 850 salariés en 2020). L'évolution de cet indicateur au cours des années (+ 9,5 jours entre 2019 et 2020), plus que de son niveau lui-même (27 jours), est l'élément le plus pertinent à suivre.

Taux de représentativité :  
79 % des effectifs de l'échantillon <sup>(1)</sup>  
74 % des effectifs de l'échantillon <sup>(2)</sup>

## 2.4 Les conditions d'exercice du travail

### Les jours d'absence (suite)

<sup>(1)</sup> Répartition des jours d'absences selon le motif



Jours autres : absences Covid, nombre de journées d'absence pour absences non autorisées non payées, périodes de mise à pied, création d'entreprise, congés sabbatiques, congés formation, congés parentaux, non renseignés, périodes militaires...

<sup>(2)</sup> Répartition des jours d'absences selon le motif

	Cadres	Non cadres	Ensemble	Rappel 2019
Jours maladie	48,5 % (59,5 %)	55 % (57 %)	<b>56,5%</b>	58 %
Jours accident de trajet	< 0,5 % (1 %)	< 0,5 % (1 %)	<b>&lt; 0,5 %</b>	1 %
Jours accident du travail	0,5 % (4 %)	1 % (1,5 %)	<b>0,5 %</b>	2 %
Jours maternité	15,5 % (19 %)	24,5 % (23 %)	<b>17 %</b>	23 %
Jours de congé autorisés	2 % (6 %)	2,5 % (2 %)	<b>2,5 %</b>	4,5 %
Jours paternité	0,5 % (1,5 %)	1 % (2 %)	<b>1 %</b>	2 %
Jours autres	33 % (9 %)	16 % (13,5 %)	<b>22,5 %</b>	9,5 %
<b>Ensemble</b>	<b>100 % (100 %)</b>	<b>100 % (100 %)</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### Salariés permanents en situation d'inaptitude

**80** salariés permanents inaptes en 2020\* (< 50 en 2019)

Soit **< 0,5 %** des salariés permanents au 31.12.2020 (< 0,5 % en 2019)

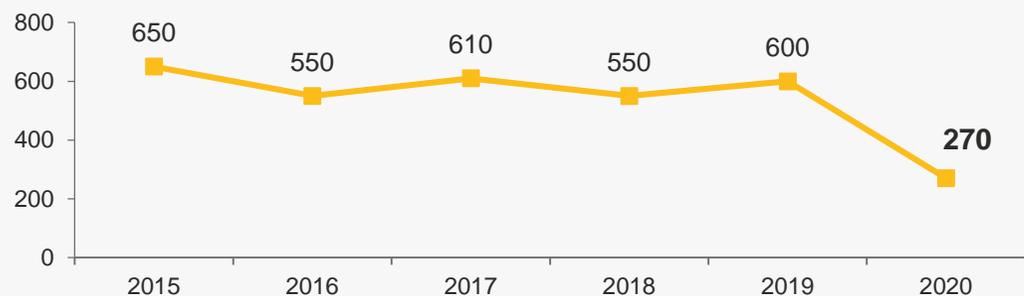
\*Le taux de représentativité est < à 40%. Ces données sont indiquées à titre informatif.

### Les accidents du travail et maladies professionnelles

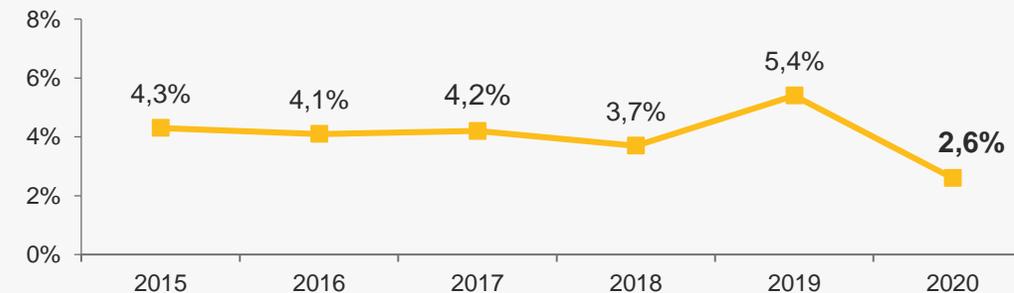
**270** Nombre d'accidents du travail en 2020

**2,6 %** Taux de fréquence en 2020 \*

Évolution 2015-2020 du nombre d'accidents du travail



Évolution 2015-2020 du taux de fréquence



**0,4 %** Taux de gravité en 2020 \*\*

Évolution 2015-2020 du taux de gravité



### Les accidents du travail et maladies professionnelles (suite)

**150**

Nombre d'accidents de trajet en 2020 (250 en 2019)

**NR** (non représentatif)

Nombre d'accidents mortels en 2020 (NR en 2019)

**NR** (non représentatif)

Nombre de maladies professionnelles en 2020 (NR en 2019)

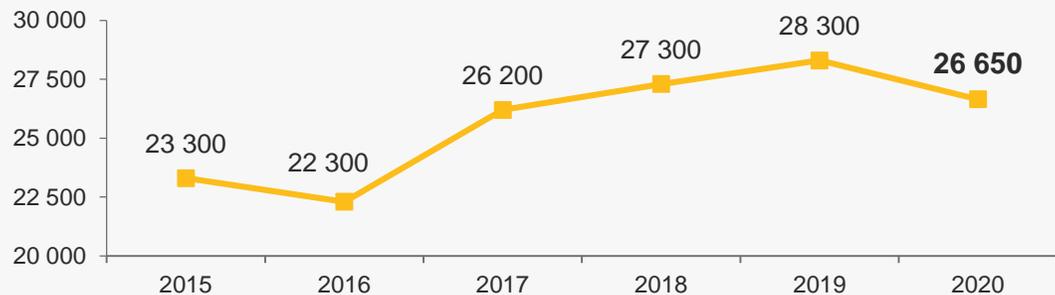
Taux de représentativité :  
83 % des effectifs de l'échantillon

## 2.6 La formation

### Les stagiaires de la formation professionnelle

# 26 650 départs en formation en 2020

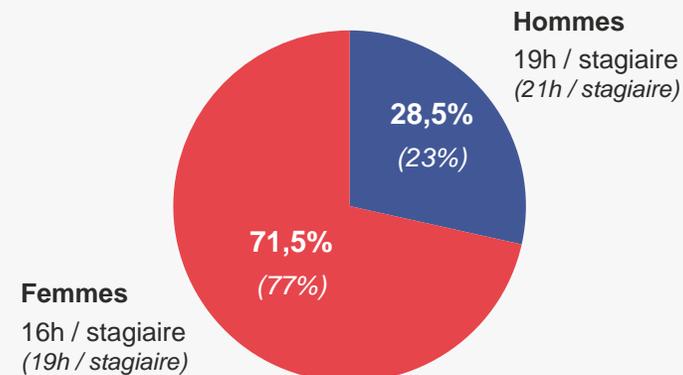
Évolution 2015-2020 du nombre d'accidents du travail



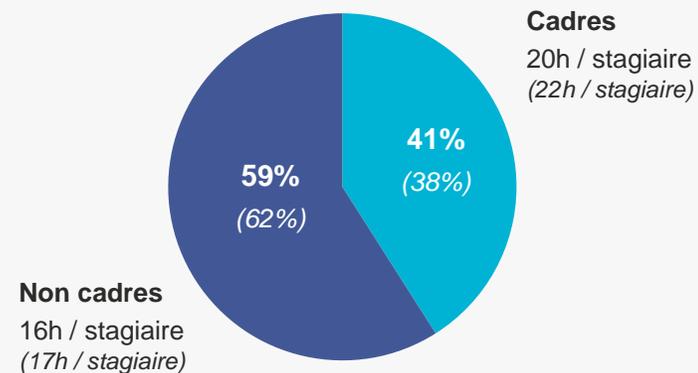
# 450 000 heures de formation en 2020 (566 000 en 2019)

Soit **17 heures** en moyenne par salarié formé (20 heures en 2019)

Répartition des stagiaires en formation selon le sexe et la durée moyenne de formation

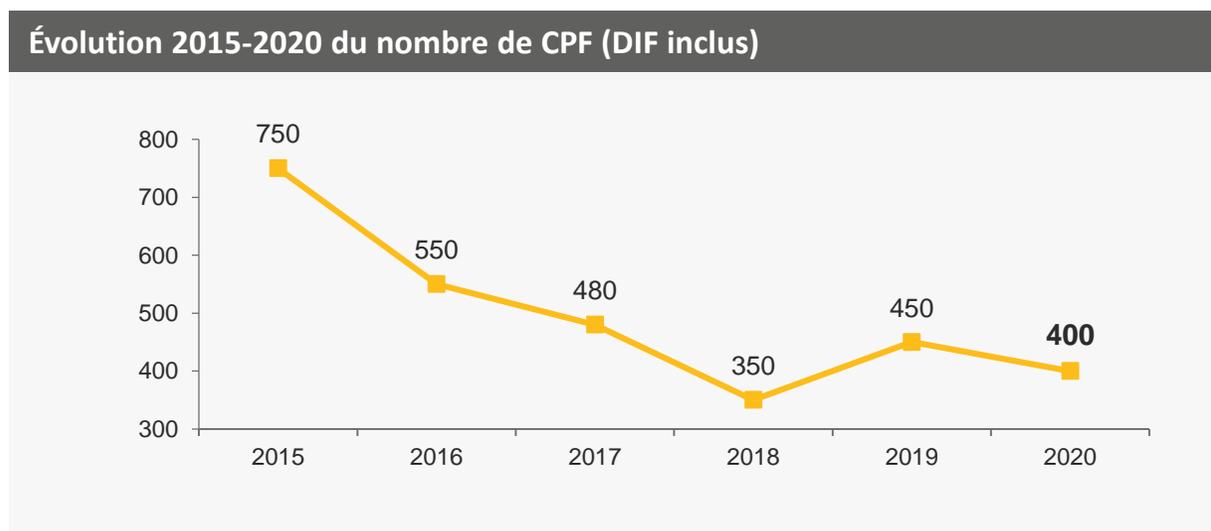


Répartition des stagiaires en formation selon la CSP et la durée moyenne de formation



Figurent entre parenthèses les données 2019

# 400 CPF en 2020



Après une hausse en 2019, le nombre de CPF diminue à nouveau en 2020,

## 2.7 Les rémunérations

Taux de représentativité :  
61 % des effectifs de l'échantillon

### Selon la CSP et le sexe

#### Salaires moyens bruts annuels selon la CSP et le sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble	Ecart F/H
Cadres	45 100 €	53 200 €	<b>47 600 €</b>	- 15 %
Non cadres	27 500 €	27 600 €	<b>27 600 €</b>	- 0,5 %



L'échantillon des répondants n'étant pas identique entre 2021 et 2020, la comparaison n'est donc pas permise



La diversité des modalités de réponses et le niveau de détails apportés par les entreprises ne nous permettent pas ici d'apporter un indicateur fiable.

## 2.7 Les rémunérations

Taux de représentativité :  
44 % des effectifs de l'échantillon

### Selon le niveau de classification et le sexe

Salaires moyens bruts annuels selon le niveau et le sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau A	ND	ND	<b>ND</b>
Niveau B	ND	ND	<b>ND</b>
Niveau C	22 400 €	23 800 €	<b>22 700 €</b>
Niveau D	25 400 €	25 600 €	<b>25 450 €</b>
Niveau E	27 800 €	27 500 €	<b>27 750 €</b>
Niveau F	28 500 €	29 900 €	<b>28 800 €</b>
Niveau G	37 200 €	38 400 €	<b>37 450 €</b>
Niveau H	40 900 €	45 800 €	<b>41 950 €</b>
Niveau I	50 700 €	51 200 €	<b>50 800 €</b>
Niveau J	54 700 €	62 200 €	<b>56 250 €</b>
Niveau K	ND	ND	<b>ND</b>
Niveau L	ND	ND	<b>ND</b>
Niveau M	ND	ND	<b>ND</b>



La diversité des modalités de réponses et le niveau de détails apportés par les entreprises ne nous permettent pas ici d'apporter un indicateur fiable.



L'échantillon des répondants n'étant pas identique entre 2021 et 2020, la comparaison n'est donc pas permise

## 3. Les salariés intérimaires

Les indicateurs de cette partie traitent de l'emploi en intérim des personnes et non de leur emploi dans son ensemble sur l'année 2020. Si des individus ont travaillé sous d'autres statuts dans le courant de l'année, ces emplois ne sont pas pris en compte.

L'ensemble des indicateurs de cette partie proviennent des données de S2H (voir *sources et méthode* en introduction)

### 3.1 Les effectifs et heures travaillés (CTT et CDII)

#### Effectifs en 2020

# 2 412 231

Personnes ont travaillé en intérim en 2020



#### Nombre d'heures travaillées en 2020

# 1 138 386 231



#### Intensité d'emploi en 2020

L'intensité d'emploi est dans ce rapport le nombre moyen d'heures travaillées par un intérimaire sur une période donnée (mois, année) **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.

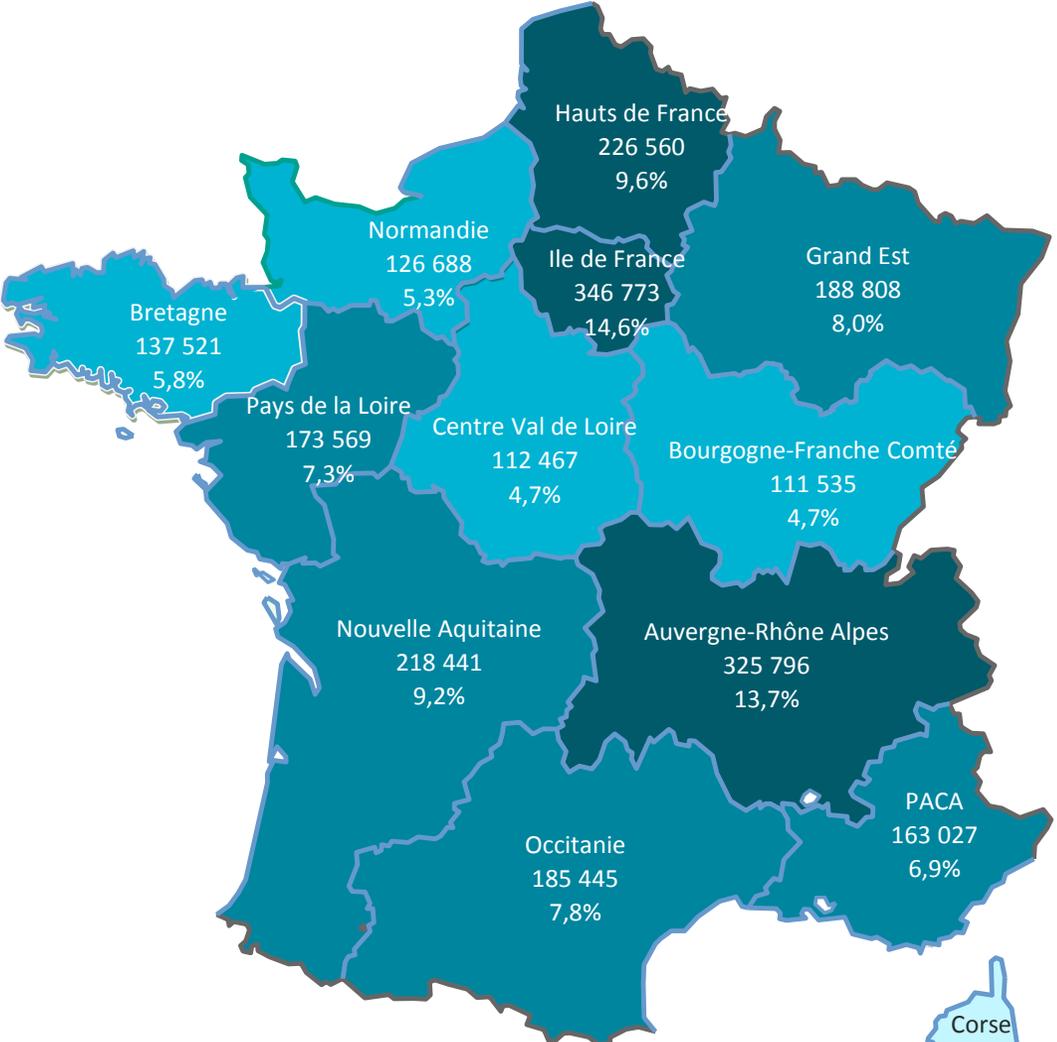
# 472h

Travaillées en moyenne par chaque individu en 2020



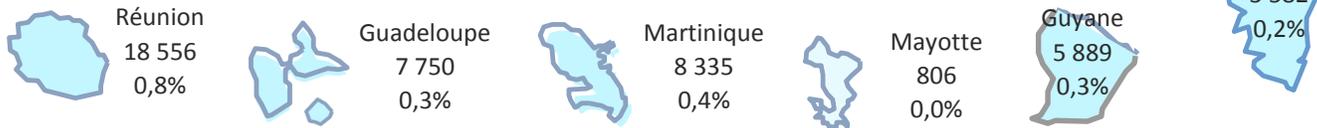
### 3.1 Les effectifs et heures travaillés (CTT et CDII)

## Nombre d'intérimaires en 2020



**Guide de lecture :**

188 808 personnes résidant dans la région Grand-Est ont travaillé en intérim en 2020. Elles représentent 8% de la population intérimaire nationale



CTT et CDII

### 3.1 Les effectifs et heures travaillés (CTT et CDI)

#### Nombre moyen d'heures travaillées par région en 2020



#### Guide de lecture :

Un intérimaire résident en Bretagne a travaillé en moyenne 427h en intérim sur l'année 2020. Il a pu travailler sous d'autres statuts par ailleurs.

L'intensité d'emploi **en intérim** varie selon les régions. Rappel : l'intensité d'emploi moyenne est de 472 heures.

## 3.1 Les effectifs et heures travaillés

### Les intérimaires par département (CTT seuls)

L'intensité d'emploi **en intérim** peut varier fortement selon les départements. Ainsi, les intérimaires en Haute-Corse travaillent en moyenne 246 heures par an en intérim, alors que dans la Haute-Saône, les intérimaires ont travaillé en moyenne 533 heures en 2020.

Département	Nombre d'intérimaires	Nbre heures moyen par intérimaire
Ain	30 394	464
Aisne	19 205	487
Allier	10 598	448
Alpes-de-Haute-Provence	4 703	463
Alpes-Maritimes	29 876	377
Ardèche	11 608	438
Ardennes	7 579	479
Ariège	3 907	437
Aube	11 304	421
Aude	10 309	394
Aveyron	7 949	382
Bas-Rhin	44 753	486
Bouches-du-Rhône	74 289	432
Calvados	27 134	436
Cantal	3 697	378
Charente	13 123	448
Charente-Maritime	21 268	377
Cher	10 260	445
Corrèze	8 148	436
Corse-du-Sud	1 808	365
Côte-d'Or	20 619	424
Côtes-d'Armor	26 356	437
Creuse	2 601	402
Deux-Sèvres	17 426	463
Dordogne	12 505	391
Doubs	22 190	455

Département	Nombre d'intérimaires	Nbre heures moyen par intérimaire
Drôme	22 472	426
Essonne	52 077	477
Eure	26 157	494
Eure-et-Loir	16 179	465
Finistère	31 676	410
Gard	21 428	420
Gers	6 584	387
Gironde	63 095	415
Guadeloupe	7 750	370
Guyane	5 889	415
Haut-Rhin	23 881	450
Haute-Corse	1 774	246
Haute-Garonne	51 104	448
Haute-Loire	8 203	441
Haute-Marne	5 856	520
Haute-Saône	10 107	533
Haute-Savoie	28 260	422
Haute-Vienne	10 819	431
Hauts-Alpes	4 129	362
Hauts-Pyrénées	6 966	413
Hauts-de-Seine	27 506	443
Hérault	36 181	387
Ille-et-Vilaine	46 735	432
Indre	7 346	418
Indre-et-Loire	22 795	435
Isère	55 379	485

Département	Nombre d'intérimaires	Nbre heures moyen par intérimaire
Jura	10 503	451
Landes	16 054	406
Loir-et-Cher	15 652	463
Loire	33 242	452
Loire-Atlantique	62 021	458
Loiret	40 235	474
Lot	4 847	387
Lot-et-Garonne	14 514	405
Lozère	1 051	316
Maine-et-Loire	37 682	446
Manche	17 425	474
Marne	21 273	422
Martinique	8 335	351
Mayenne	15 590	470
Mayotte	803	371
Meurthe-et-Moselle	20 987	455
Meuse	6 234	502
Morbihan	32 754	429
Moselle	33 092	450
Nièvre	5 531	465
Nord	95 055	434
Oise	31 971	482
Orne	11 201	480
Paris	39 333	452
Pas-de-Calais	59 135	477
Puy-de-Dôme	21 730	431

Département	Nombre d'intérimaires	Nbre heures moyen par intérimaire
Pyrénées-Atlantiques	23 095	411
Pyrénées-Orientales	11 836	399
Réunion	18 556	329
Rhône	83 599	437
Saône-et-Loire	23 109	479
Sarthe	25 430	494
Savoie	16 614	466
Seine-et-Marne	52 468	450
Seine-Maritime	44 771	511
Seine-Saint-Denis	61 431	493
Somme	21 194	485
Tarn	12 083	405
Tarn-et-Garonne	11 200	463
Territoire de Belfort	5 879	508
Val-d'Oise	42 103	467
Val-de-Marne	37 428	466
Var	28 212	382
Vaucluse	21 818	427
Vendée	32 846	457
Vienne	15 793	447
Vosges	13 849	501
Yonne	13 597	480
Yvelines	34 427	466

## 3.1 Les effectifs

### Les intérimaires par département (CTT et CDII)

Département	Evolution du nbr d'intérimaires entre 2019 et 2020	Département	Evolution du nbr d'intérimaires entre 2019 et 2020	Département	Evolution du nbr d'intérimaires entre 2019 et 2020	Département	Evolution du nbr d'intérimaires entre 2019 et 2020
Haut-Rhin	-21,9%	Yonne	-13,4%	Haute-Saône	-11,9%	Haute-Vienne	-9,6%
Hauts-de-Seine	-21,3%	Ille-et-Vilaine	-13,2%	Orne	-11,8%	Mayenne	-9,6%
Paris	-20,9%	Bas-Rhin	-13,2%	Vosges	-11,6%	Var	-9,4%
Territoire de Belfort	-20,0%	Loire-Atlantique	-13,2%	Somme	-11,6%	Landes	-9,3%
Yvelines	-19,0%	Ain	-13,1%	Isère	-11,6%	Lot-et-Garonne	-9,3%
Indre	-18,6%	Cher	-13,1%	Vienne	-11,6%	Maine-et-Loire	-9,0%
Alpes-Maritimes	-17,6%	Calvados	-12,9%	Allier	-11,5%	Hautes-Alpes	-8,9%
Doubs	-17,3%	Côte-d'Or	-12,9%	Ardèche	-11,4%	Creuse	-8,9%
Val-d'Oise	-16,6%	Savoie	-12,9%	Meurthe-et-Moselle	-11,1%	Vaucluse	-8,9%
Haute-Savoie	-16,5%	Nièvre	-12,8%	Alpes-de-Haute-Provence	-11,0%	Essonne	-8,4%
Seine-Saint-Denis	-16,1%	Saône-et-Loire	-12,8%	Loir-et-Cher	-11,0%	Morbihan	-8,1%
Val-de-Marne	-15,5%	Indre-et-Loire	-12,7%	Pyrénées-Orientales	-10,7%	Hérault	-8,1%
Manche	-15,2%	Corse-du-Sud	-12,7%	Meuse	-10,7%	Haute-Loire	-7,8%
Ardennes	-15,1%	Haute-Marne	-12,7%	Gironde	-10,5%	Côtes-d'Armor	-7,8%
Lot	-14,8%	Cantal	-12,6%	Charente-Maritime	-10,5%	Finistère	-7,4%
Charente	-14,7%	Rhône	-12,6%	Nord	-10,5%	Pas-de-Calais	-7,0%
Haute-Garonne	-14,4%	Eure-et-Loir	-12,6%	Bouches-du-Rhône	-10,4%	Gers	-6,8%
Moselle	-14,4%	Aisne	-12,5%	Corrèze	-10,4%	Guyane	-6,5%
Marne	-14,3%	Hautes-Pyrénées	-12,5%	Guadeloupe	-10,3%	Martinique	-6,0%
Seine-Maritime	-14,3%	Aube	-12,5%	Sarthe	-10,2%	Réunion	-5,6%
Autre Pays	-14,3%	Loire	-12,4%	Drôme	-10,0%	Tarn	-5,3%
Seine-et-Marne	-13,9%	Jura	-12,4%	Tarn-et-Garonne	-10,0%	Aveyron	-4,0%
Dordogne	-13,8%	Puy-de-Dôme	-12,4%	Loiret	-9,8%	Gard	-3,5%
Eure	-13,6%	Pyrénées-Atlantiques	-12,2%	Deux-Sèvres	-9,7%	Haute-Corse	-2,0%
Oise	-13,6%	Ariège	-12,0%	Vendée	-9,7%	Aude	-1,3%
						Lozère	21,1%

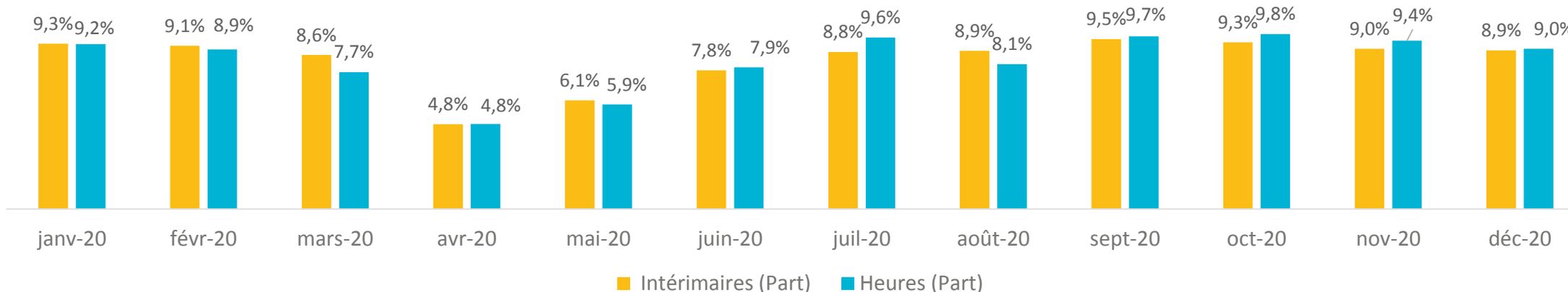
### 3.1 Les effectifs et heures travaillés

#### Saisonnalité des effectifs et heures travaillées (mois d'activité) CTT et CDI

Les effectifs ainsi que les heures travaillées varient d'un mois sur l'autre, confirmant la saisonnalité de l'emploi intérimaire<sup>1</sup>.

Avec le confinement débuté à la mi-mars 2020, le nombre d'intérimaires et les heures diminuent en mars, baisse qui s'accroît en avril.

A la « reprise », les mois de septembre et octobre recensent le plus grand nombre d'intérimaires en mission et le nombre d'heures travaillées le plus important. Le second confinement fin octobre montre moins d'impact.



Les intensités d'emploi<sup>2</sup> en intérim varient également d'un mois sur l'autre

Nb moyen d'heures travaillées par mois en 2020 (intensité d'emploi)											
janv.	févr.	mars	avril	mai	juin	juil.	août	sept.	oct.	nov.	déc.
102	100	91	103	98	104	112	94	104	107	108	104

Lorsque la part des intérimaires dépasse la part des heures, les intensités d'emploi baissent (ex : janvier, février, mars).

A l'inverse, quand la part des heures dépasse la part des intérimaires, l'intensité d'emploi est au plus haut (ex : juillet, octobre, novembre).

<sup>1</sup>Mois d'activité : mois de paie-1

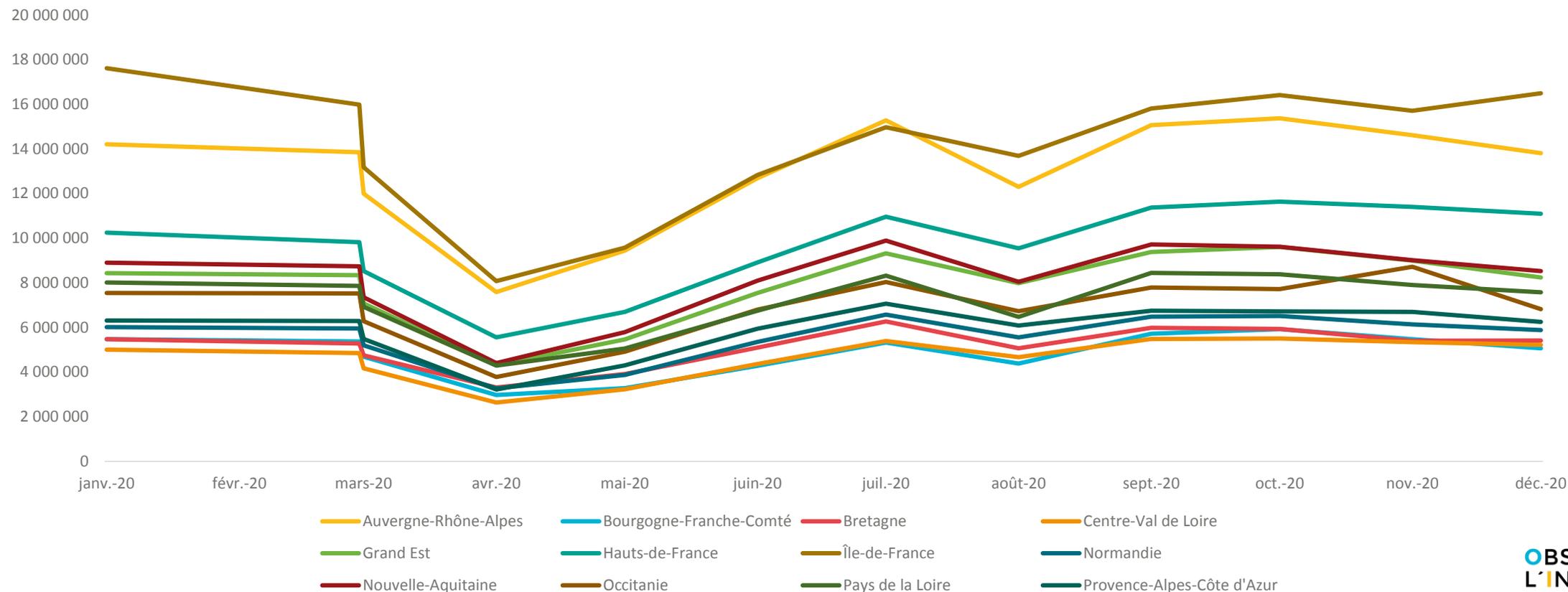
<sup>2</sup>L'intensité d'emploi est le nombre moyen d'heures travaillées par un intérimaire sur une période donnée (mois, année)

### 3.1 Les effectifs et heures travaillés

#### Saisonnalité des heures travaillées par région, mois de paie (CTT et CDI)

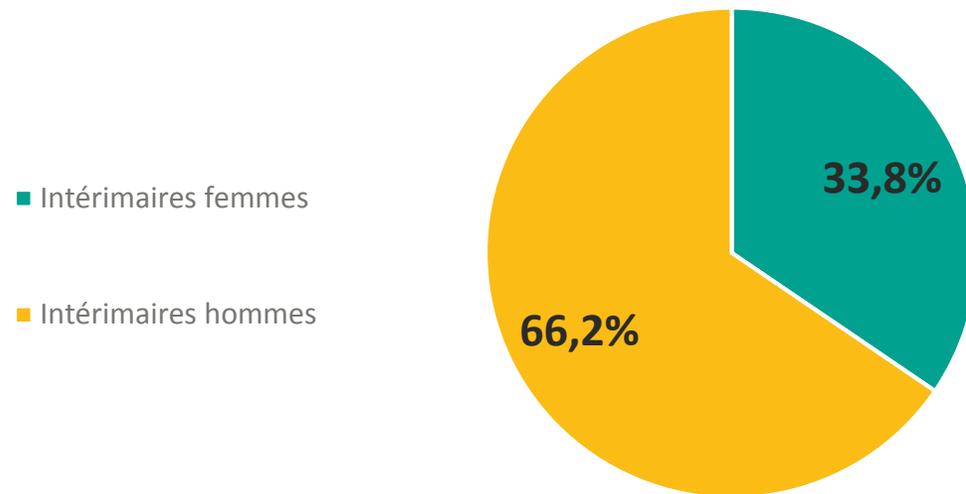
Toutes les régions ont enregistré une baisse d'activité suite au confinement du mois de mars 2020 avec des pics d'activité en juillet, septembre et octobre.

A noter que les régions d'outre-mer présentaient des volumes trop faibles pour être présentés graphiquement. Le tableau complet (ROM comprises) se trouve en annexe.



## 3.1 Les effectifs et heures travaillés

### Intérimaires par sexe (CTT et CDII)



**1 596 322**

**Hommes ont travaillé en intérim en 2020**

*1 800 358 en 2019*

**815 909**

**Femmes ont travaillé en intérim en 2020**

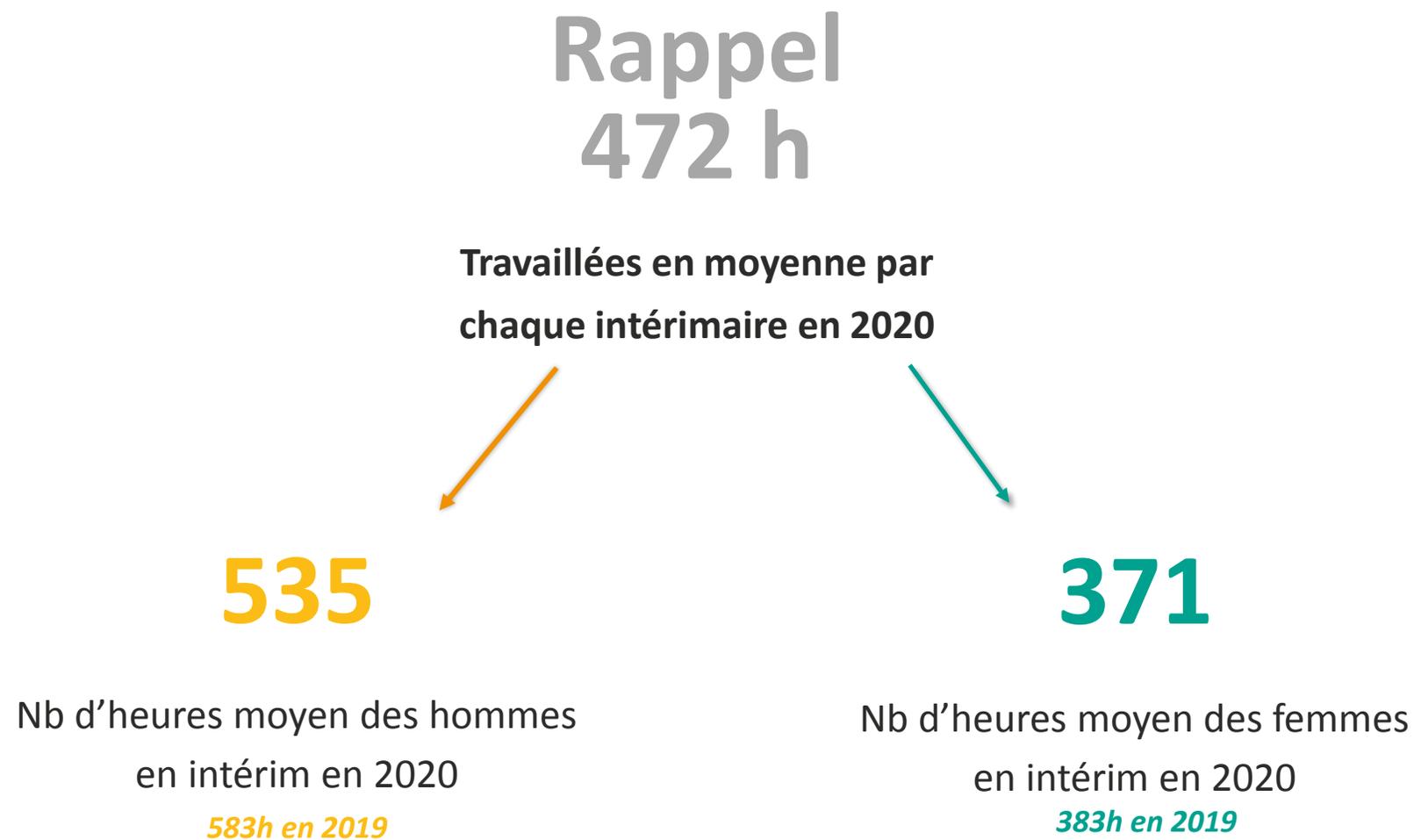
*949 292 en 2019*

La proportion de femmes a légèrement diminué entre 2019 et 2020:

- Les femmes représentaient 34,5% des intérimaires en 2019 et 33,8% en 2020.
- La population féminine a baissé de 0,7 point entre 2019 et 2020, alors que la population masculine augmente de 0,7 point.

## 3.1 Les effectifs et heures travaillés

Les heures travaillées par sexe (CTT et CDII)

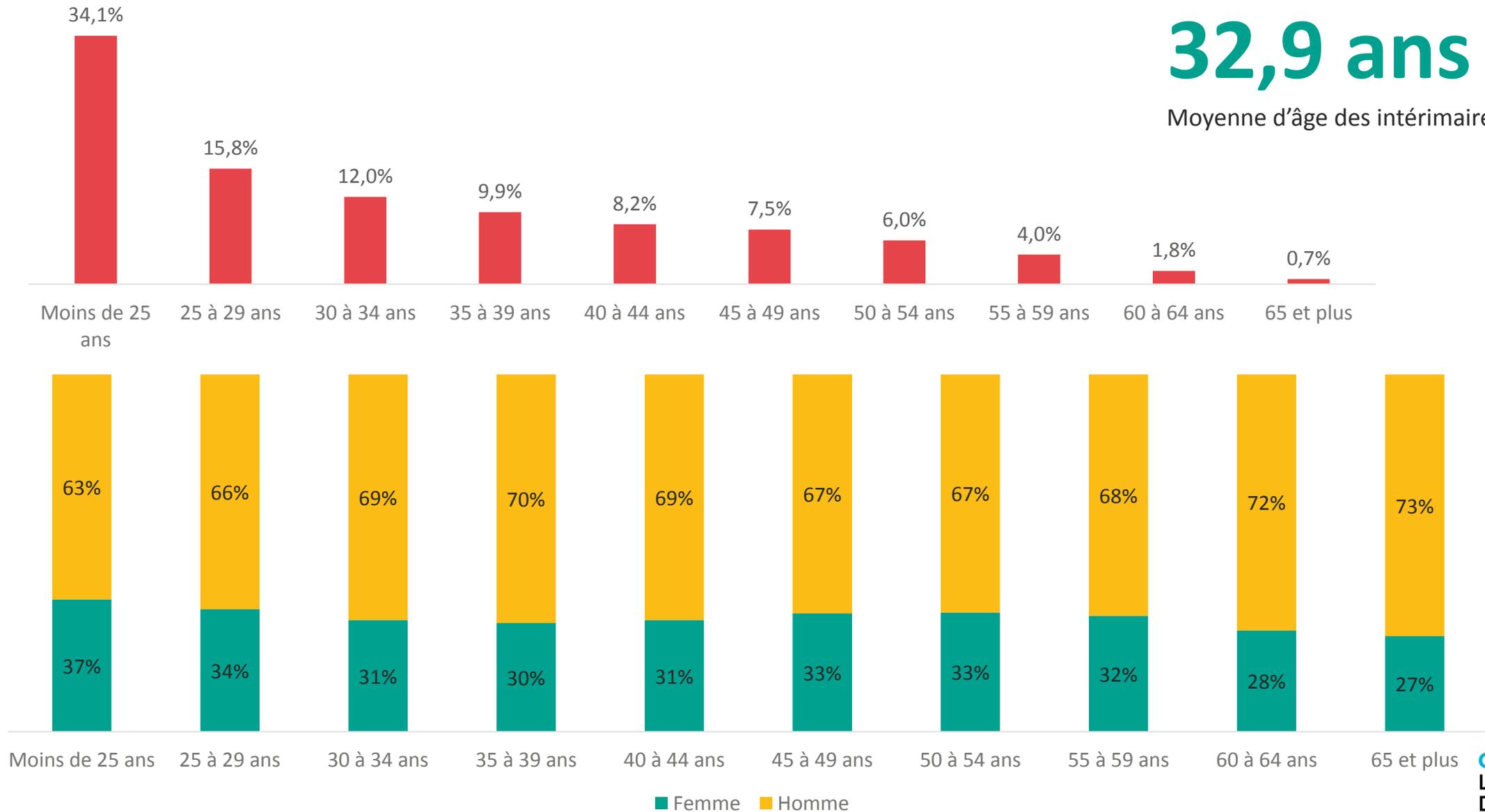


L'intensité d'emploi des hommes est très nettement supérieure à celle des femmes. Les hommes intérimaires travaillent en moyenne 164h de plus par an que leurs homologues féminines. Cela se traduit dans les chiffres de l'emploi intérimaire en ETP : 73% des ETP sont occupés par des hommes contre 27% par des femmes.

## 3.1 Les effectifs et heures travaillés

### Les intérimaires par âge (CTT et CDII)

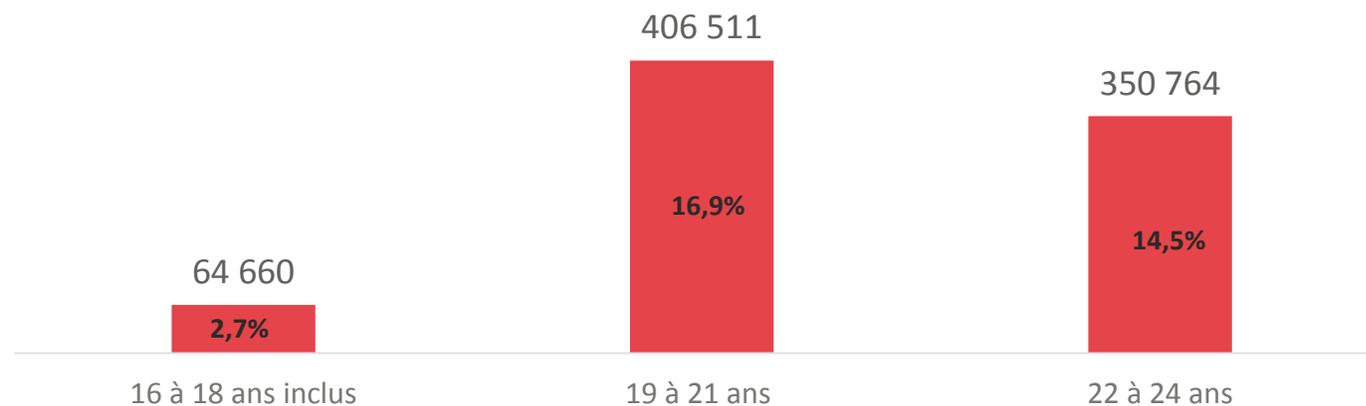
Près de la moitié (49,6%) des intérimaires a moins de 30 ans



## 3.1 Les effectifs et heures travaillés

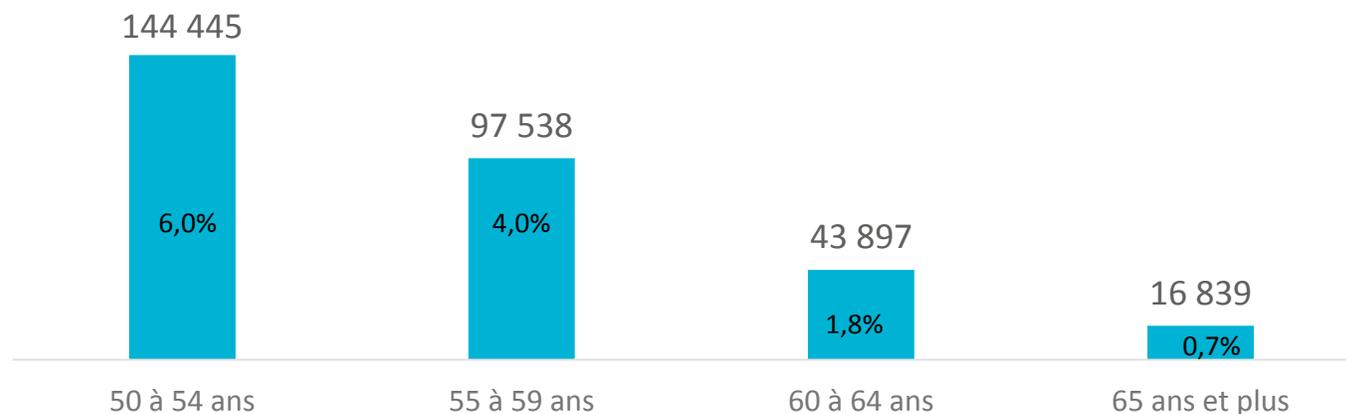
### Les intérimaires par âge: focus juniors (CTT et CDII)

Les intérimaires de moins de 25 ans représentent **34,1%** de la population intérimaire (contre 35% en 2019). Ils se répartissent comme suit :



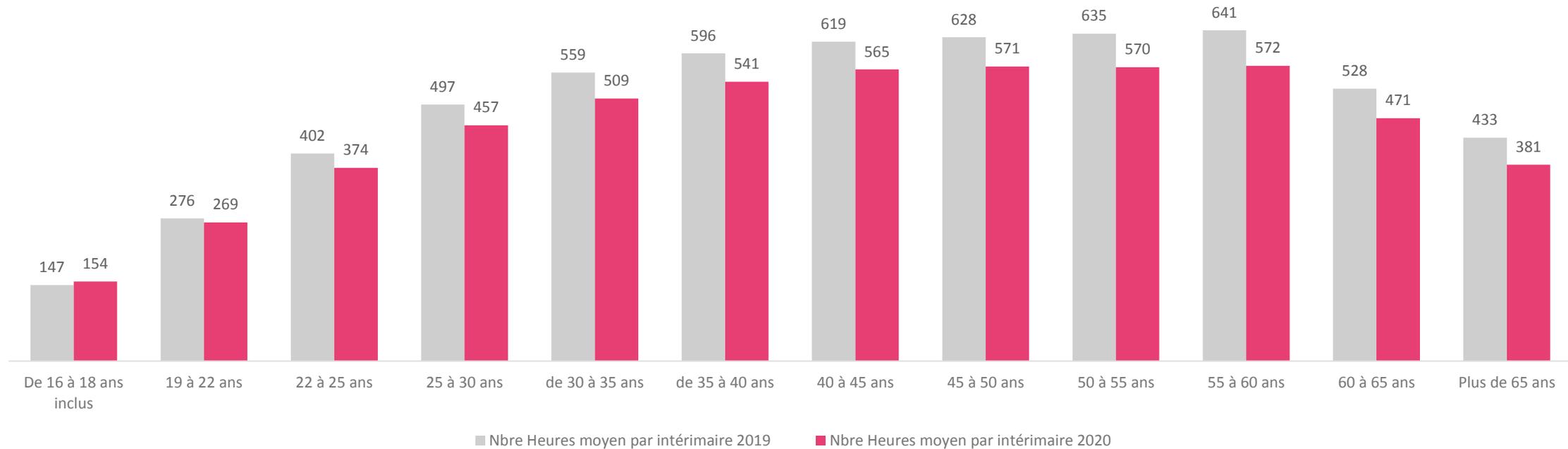
### Les intérimaires par âge: focus seniors (CTT et CDII)

Les intérimaires de 50 ans et plus représentent **12,5%** de la population intérimaire (contre 12,1% en 2019). Ils se répartissent comme suit :



## 3.1 Les effectifs et heures travaillés

### L'intensité d'emploi par âge- CTT



L'intensité d'emploi moyenne en intérim (nombre moyen d'heures travaillées par an par intérimaire) est de 472 heures en 2020, en baisse de 6,3% par rapport à 2019.

L'intensité d'emploi en intérim est la plus faible chez les 16-18 ans.

La plus forte intensité d'emploi en intérim est atteinte par les 40-59 ans.

A noter la stabilité de l'intensité d'emploi entre toutes les tranches d'âge entre 40 et 60 ans.

# 16 878 006

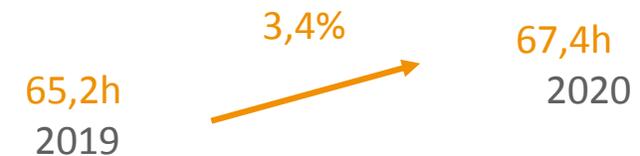
Missions effectuées en 2020

# 7,0

Missions en moyenne par an pour un  
intérimaire

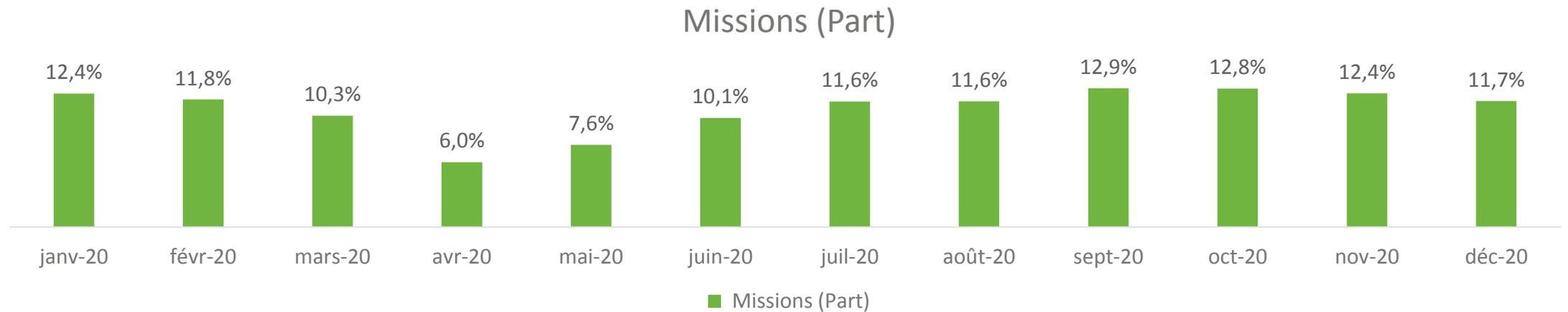
# 67,4h

Durée moyenne d'une mission



## 3.2 Les missions et l'emploi en intérim en 2020

### Répartition des missions par mois (selon le mois d'activité\*, CTT et CDII)

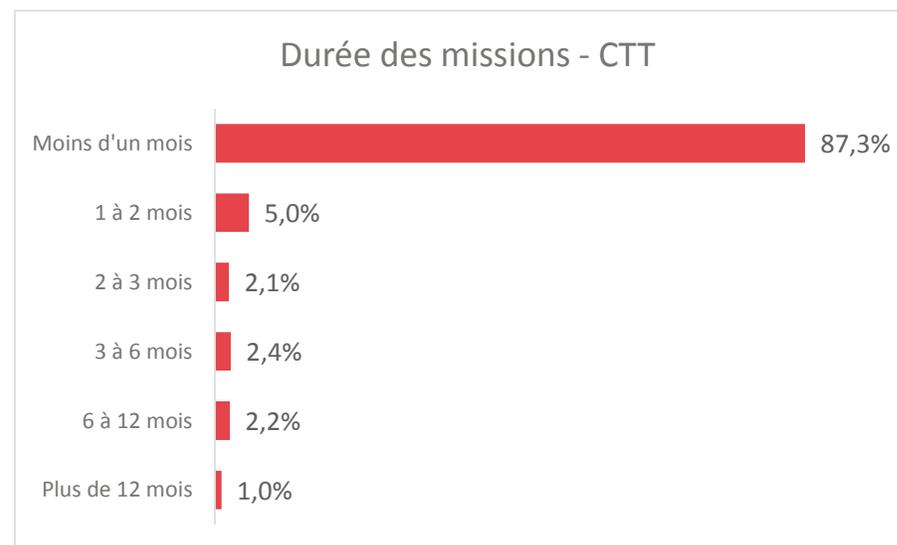


En avril, on constate une nette baisse des missions suite au confinement mis en place en mars. Les mois de septembre, octobre et novembre ont concentré à l'inverse la plus forte part mensuelle des missions.

\*Mois d'activité : mois de paie -1

### Durée des missions - CTT

Près de 9 missions sur 10 ont une durée inférieure à un mois. Cette donnée est cohérente avec la durée moyenne des missions à 67,4 heures. Les intérimaires réalisent en moyenne près de 7 missions par an.

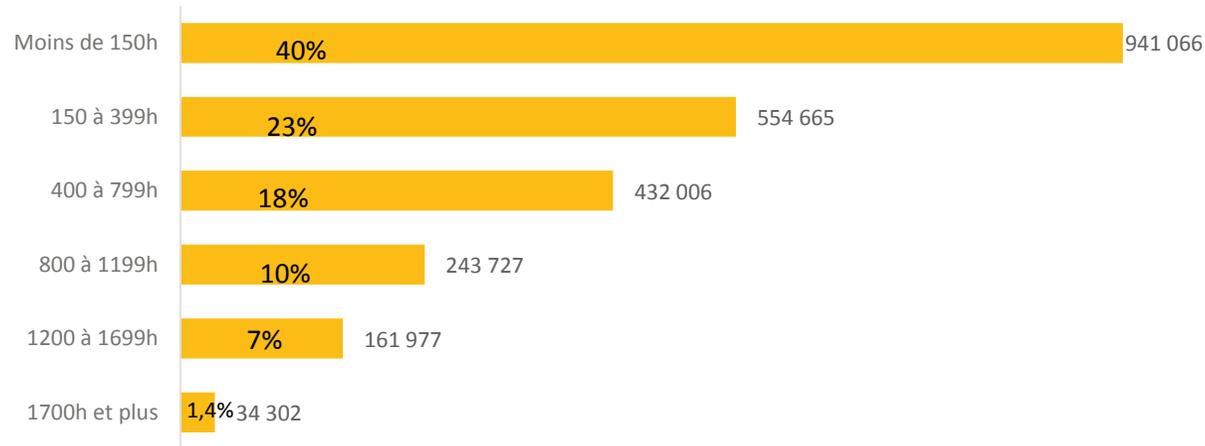


## 3.2 Les missions et l'emploi en intérim en 2020

### Durée d'emploi en intérim en 2020 - CTT

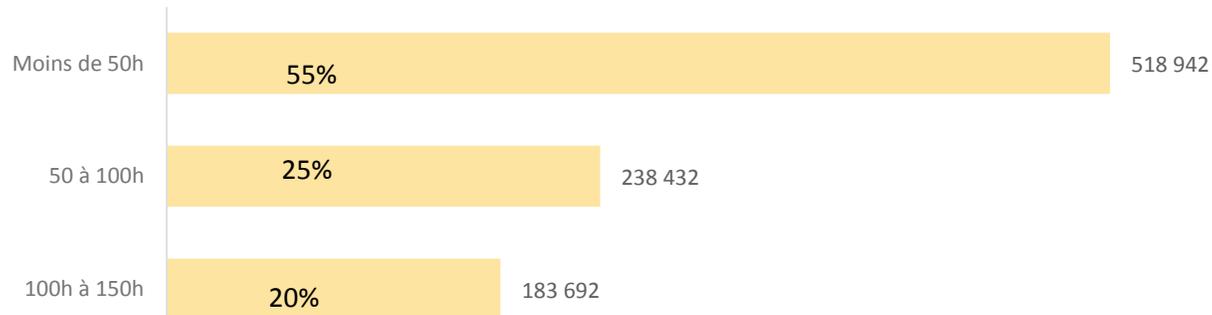
Les graphiques suivants présentent le nombre d'intérimaires en fonction de leur durée d'emploi en intérim sur l'année 2020\*. A noter que les durées d'emploi n'incluent pas les heures travaillées sous d'autres statuts que celui d'intérimaire.

Nombre d'individus par tranches d'heures travaillées - CTT



### Zoom sur les moins de 150h

Nombre d'heures travaillées - CTT

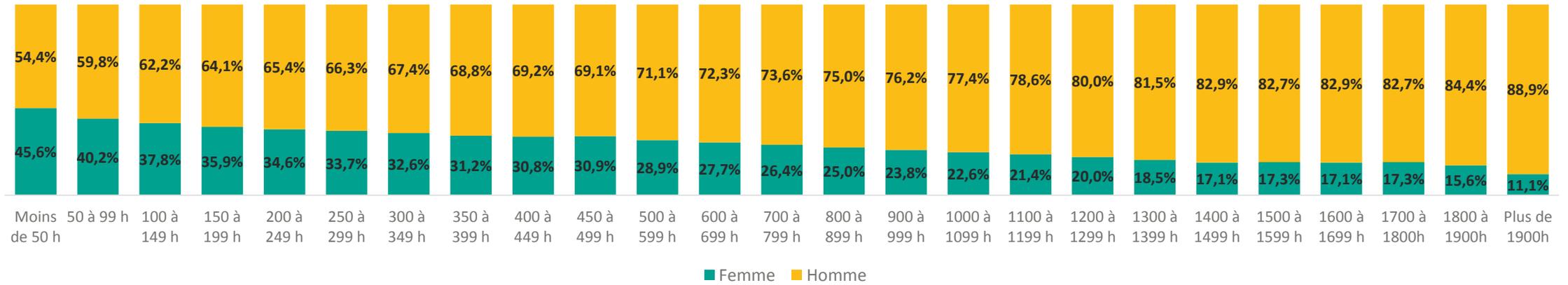


\*Le périmètre est celui de la population 2020 (tous les intérimaires ayant au moins 1 heure déclarée en 2020), quelle que soit la date de début de mission

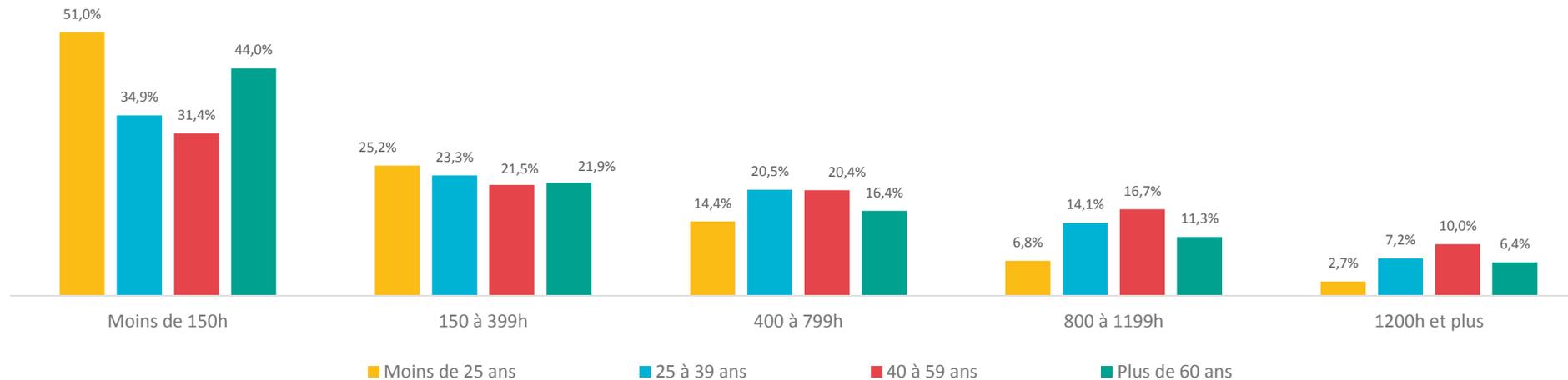
## 3.2 Les missions et l'emploi en intérim en 2020

### Durée d'emploi en intérim par sexe en 2020 - CTT

La population intérimaire devient plus masculine à mesure que la durée d'emploi annuelle augmente.



### Durée d'emploi en intérim par âge en 2020 - CTT

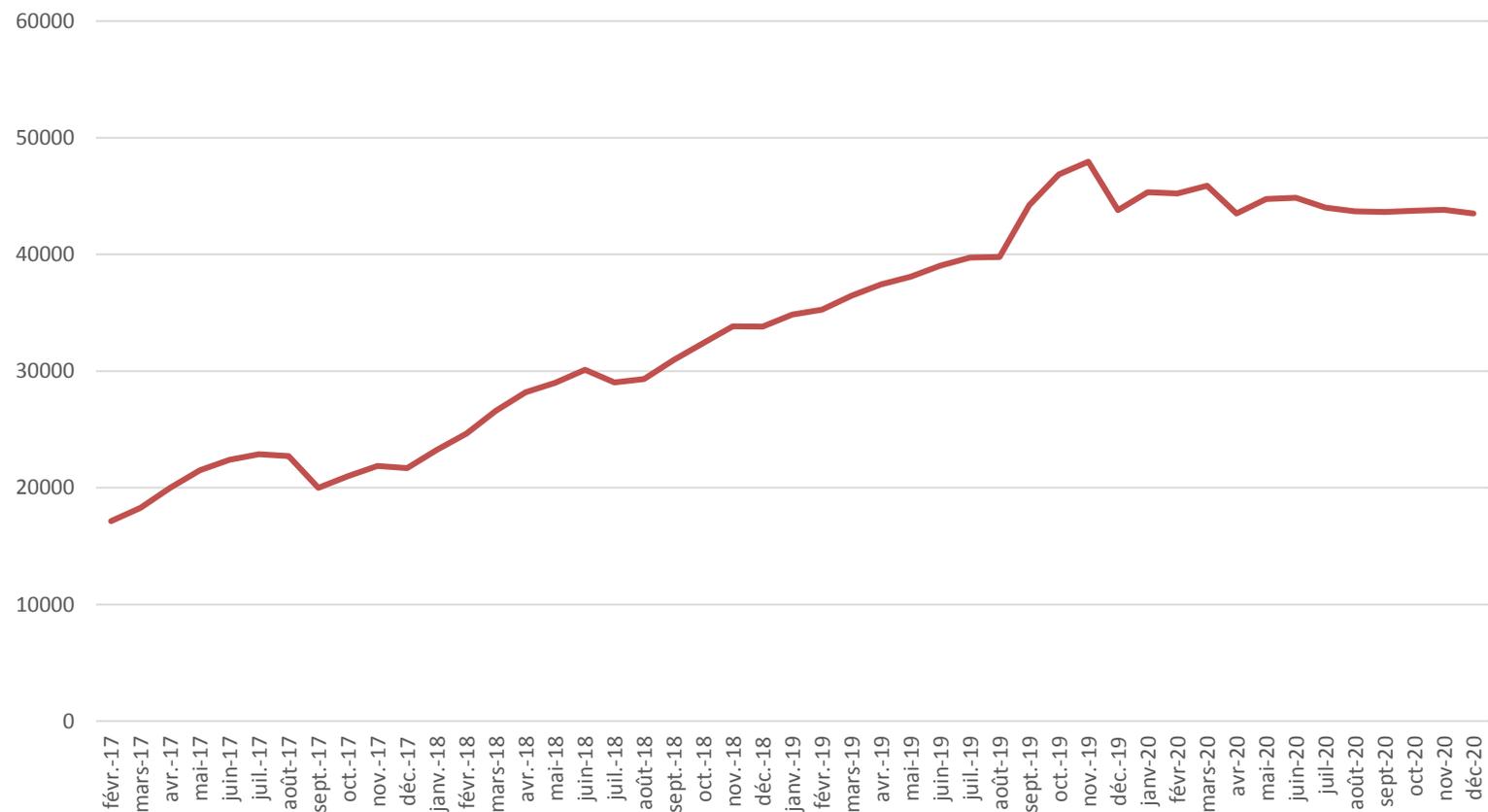


Note de lecture : 51% des moins de 25 ans ont travaillé moins de 150h sur l'année 2020. 10% des 40-59 ans et plus ont travaillé plus de 1200 heures en 2020.

### 3.3 Les salariés en CDI intérimaire en 2020

#### Nombre de CDII

CDII mensuels S2H



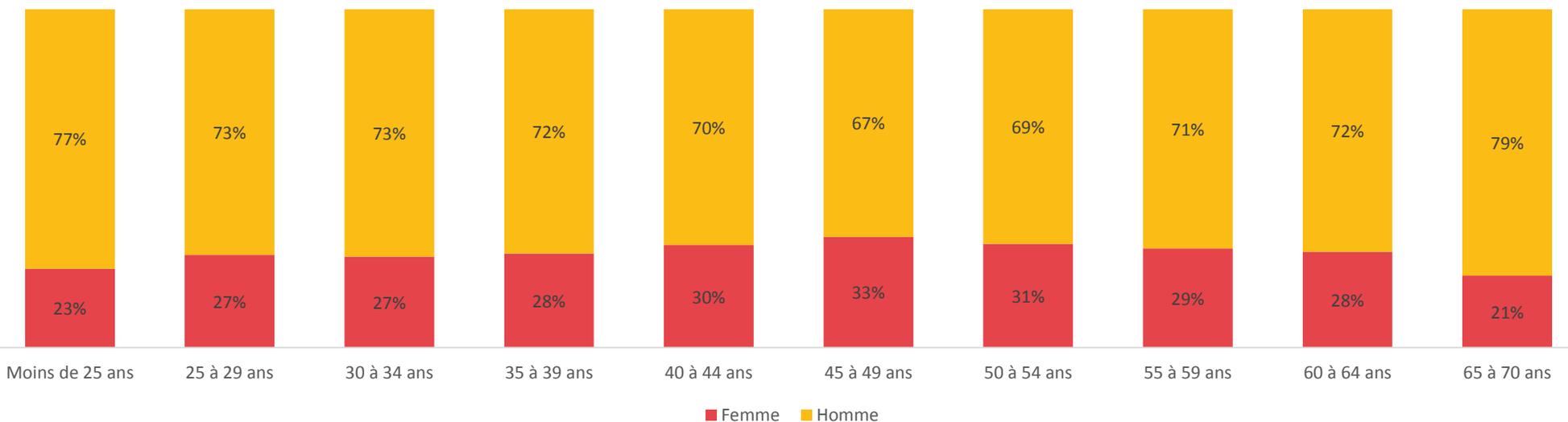
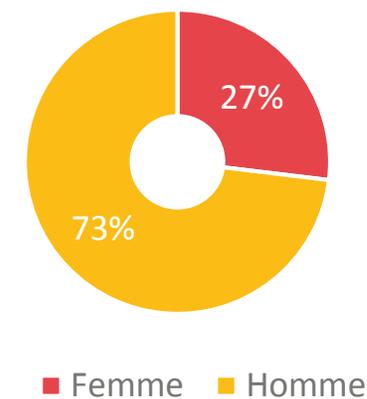
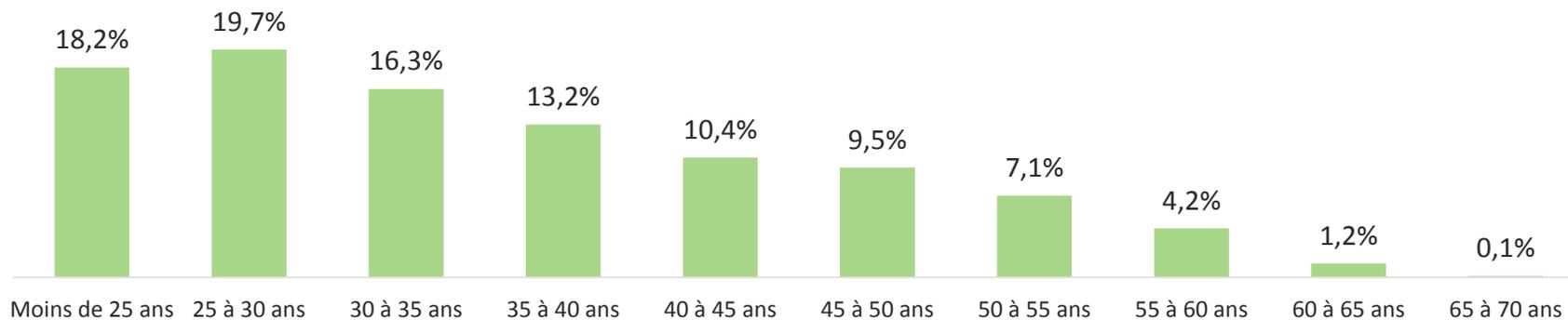
	S2H
févr.-17	17 153
mars-17	18 281
avr.-17	20 006
mai-17	21 508
juin-17	22 403
juil.-17	22 869
août-17	22 707
sept.-17	19 983
oct.-17	21 003
nov.-17	21 870
déc.-17	21 685
janv.-18	23 257
févr.-18	24 647
mars-18	26 608
avr.-18	28 195
mai-18	29 013
juin-18	30 126
juil.-18	29 030
août-18	29 316
sept.-18	30 949
oct.-18	32 426
nov.-18	33 853
déc.-18	33 802
janv.-19	34 846
févr.-19	35 280
mars-19	36 460
avr.-19	37 432
mai-19	38 091
juin-19	39 054
juil.-19	39 726
août-19	39 796
sept.-19	44 224
oct.-19	46 858
nov.-19	47 939
déc.-19	43 801
janv-20	45 345
févr-20	45 216
mars-20	45 889
avr-20	43 521
mai-20	44 754
juin-20	44 854
juil-20	44 021
août-20	43 699
sept-20	43 642
oct-20	43 754
nov-20	43 815
déc-20	43 501

### 3.3 Les salariés en CDI intérimaire en 2020

#### Nombre de salariés en CDII par âge et par sexe en 2020

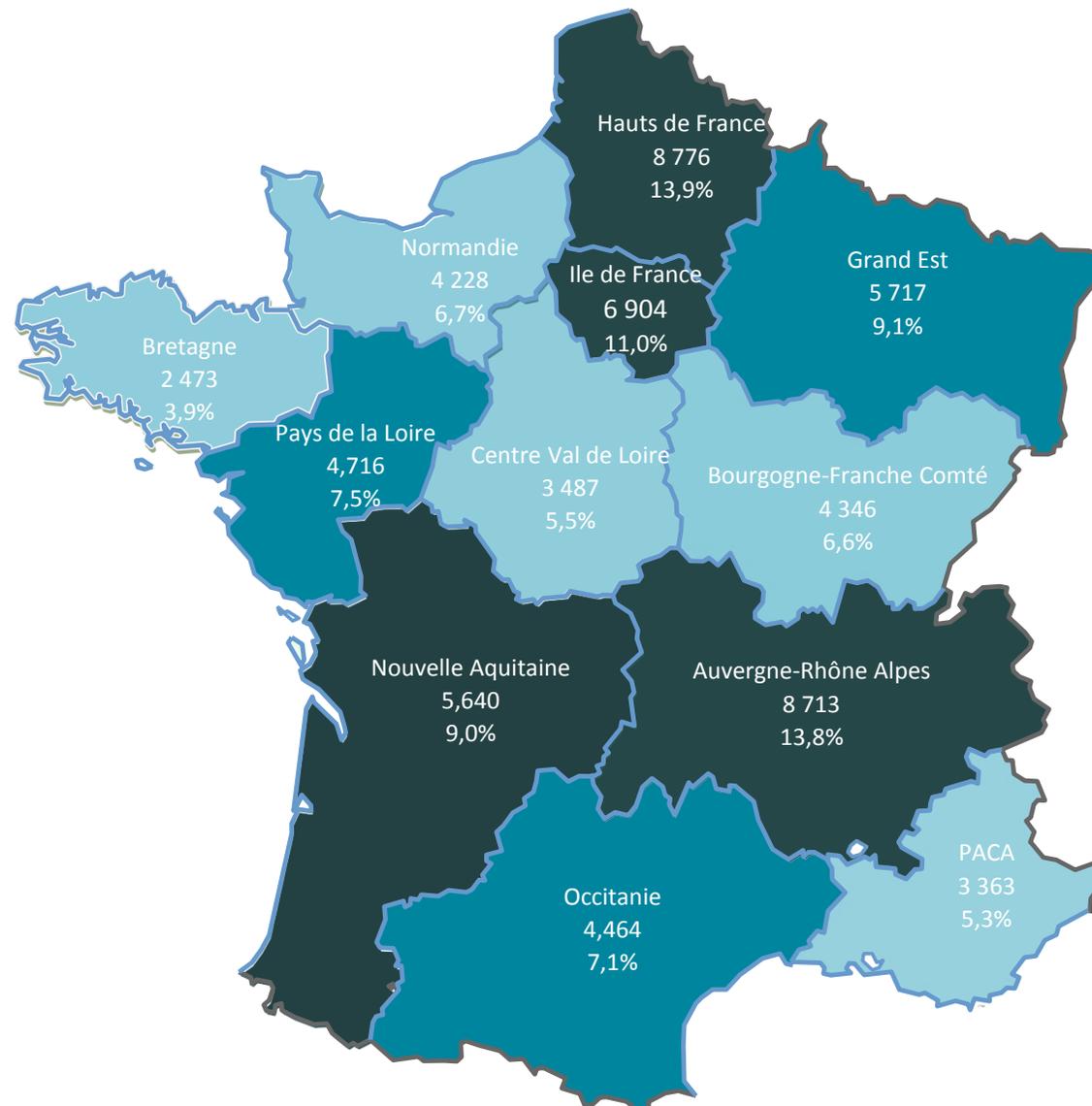
Près de 40% des salariés en CDII ont moins de 30 ans.

Près des 3/4 des salariés en CDII sont des hommes.



### 3.3 Les salariés en CDI intérimaire en 2020

#### Nombre de salariés en CDII par région en 2020



#### Guide de lecture :

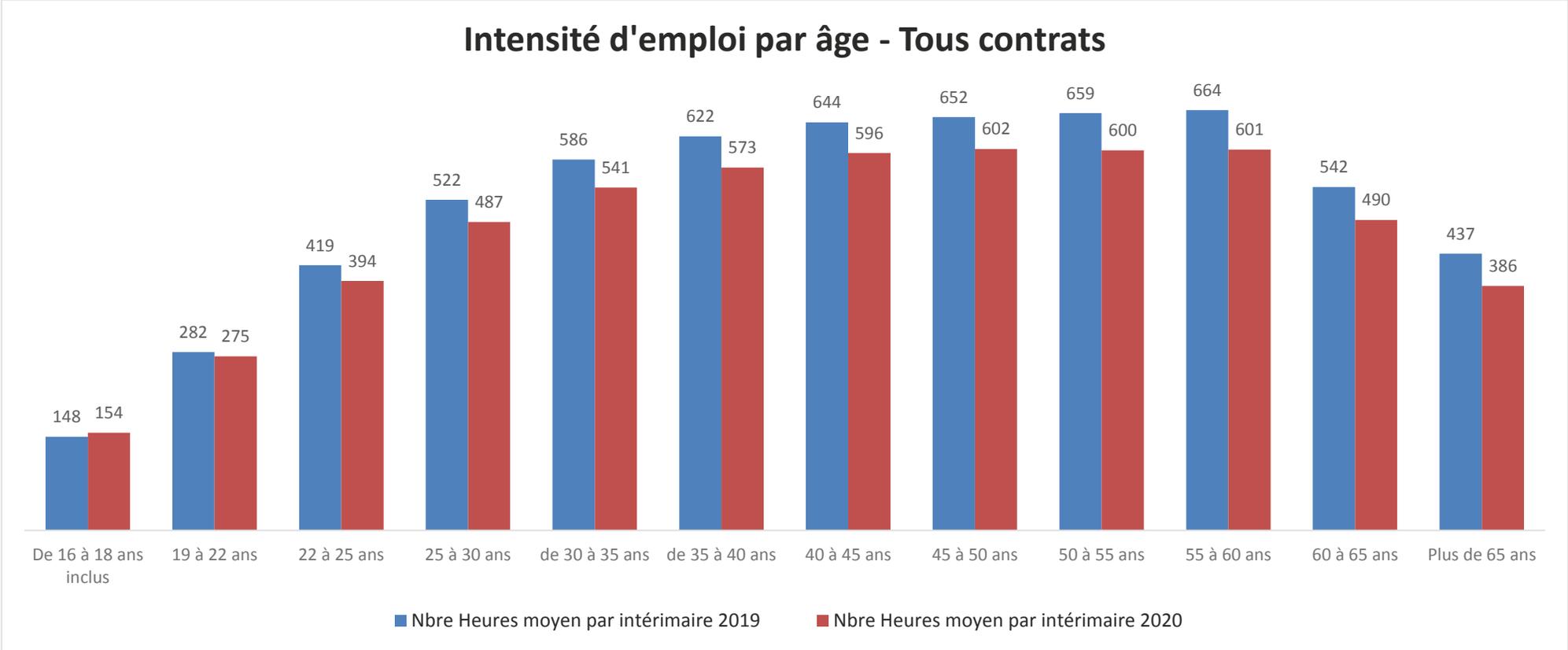
6 904 personnes résidant en Ile-de-France ont travaillé en CDII en 2020. Elles représentent 11% de la population en CDII

# 4. Annexes

# Nombre d'intérimaires par tranche d'âge et par région en 2020 – Tous contrats

Région	16 à 18 ans	19 à 21 ans	22 à 24 ans	25 à 30 ans	30 à 35 ans	35 à 40 ans	40 à 45 ans	45 à 50 ans	50 à 55 ans	55 à 60 ans	60 à 65 ans	Plus de 65 ans
Auvergne-Rhône-Alpes	10 678	61 280	49 976	51 045	37 220	30 752	25 632	24 018	19 260	12 902	5 905	2 508
Bourgogne-Franche-Comté	3 563	20 906	17 150	17 828	12 961	10 847	8 830	8 240	6 722	4 505	2 066	852
Bretagne	4 754	27 990	21 312	20 137	15 176	12 807	10 862	9 932	7 975	5 156	2 315	770
Centre-Val de Loire	3 545	20 867	16 756	17 671	13 045	10 905	9 127	8 560	6 896	4 711	2 006	709
Corse	65	635	508	432	382	310	312	310	290	209	96	38
Grand Est	5 056	32 441	28 536	30 671	22 910	18 925	15 622	14 110	11 379	7 792	3 638	1 572
Guadeloupe	76	975	1 187	1 352	1 035	726	547	656	540	434	210	56
Guyane	131	756	892	1 093	773	609	496	378	320	241	151	53
Hauts-de-France	6 292	42 241	37 345	38 997	28 940	23 195	17 796	15 519	11 324	7 445	2 600	824
Île-de-France	5 856	45 992	46 375	59 452	46 339	38 332	33 668	28 281	21 868	14 976	7 343	2 705
La Réunion	330	2 606	2 704	3 340	2 719	2 037	1 594	1 260	1 077	723	188	32
Martinique	137	1 157	1 281	1 523	1 101	752	530	575	571	466	206	54
Normandie	3 858	23 709	19 391	20 194	15 259	12 803	9 970	9 088	7 340	5 064	2 151	728
Nouvelle-Aquitaine	6 179	37 501	31 083	33 359	25 529	21 605	18 233	17 588	14 529	10 028	4 683	1 841
Occitanie	4 232	28 359	26 154	30 212	23 329	19 125	16 120	15 115	12 399	8 136	3 806	1 518
Pays de la Loire	6 099	33 802	26 172	26 711	20 031	16 958	13 957	12 925	10 017	6 561	2 652	890
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3 694	24 746	23 243	26 723	20 486	16 436	13 636	12 650	10 820	7 567	3 636	1 660

# Intensité d'emploi par d'âge – Tous contrats



# Les intérimaires par tranche d'âge et par département en 2020 – Tous contrats

Département	16 à 18 ans	19 à 21 ans	22 à 24 ans	25 à 30 ans	30 à 35 ans	35 à 40 ans	40 à 45 ans	45 à 50 ans	50 à 55 ans	55 à 60 ans	60 à 65 ans	Plus de 65 ans
Ain	1 299	6 219	4 589	4 268	3 223	2 718	2 406	2 318	1 859	1 276	551	199
Aisne	506	3 386	2 979	3 175	2 374	1 967	1 599	1 433	1 136	772	282	76
Allier	294	1 768	1 528	1 594	1 291	1 084	879	886	707	457	232	97
Alpes-de-Haute-Provence	115	701	596	683	581	449	413	424	385	216	120	62
Alpes-Maritimes	457	3 889	3 715	4 770	3 824	3 075	2 766	2 491	2 203	1 724	885	483
Ardèche	443	2 295	1 747	1 674	1 271	1 076	910	895	759	500	214	74
Ardennes	192	1 162	1 019	1 265	983	803	690	595	527	367	141	54
Ariège	53	541	526	580	463	432	414	376	307	179	94	36
Aube	267	1 947	1 662	1 806	1 297	1 150	980	858	686	510	227	108
Aude	251	1 517	1 315	1 479	1 220	1 080	999	936	796	518	228	76
Aveyron	297	1 596	1 155	1 177	829	758	623	610	472	332	191	59
Bas-Rhin	1 249	7 709	6 685	7 347	5 332	4 431	3 689	3 351	2 791	1 785	831	336
Bouches-du-Rhône	1 707	11 489	11 417	12 927	9 353	7 389	5 934	5 446	4 590	3 125	1 441	637
Calvados	915	5 418	4 276	4 100	3 097	2 514	2 075	1 887	1 534	1 109	469	203
Cantal	149	755	547	518	379	318	274	272	250	193	96	35
Charente	321	2 252	1 802	1 978	1 576	1 310	1 092	1 073	948	667	265	76
Charente-Maritime	619	3 712	2 998	3 028	2 383	2 077	1 760	1 856	1 524	1 048	483	193
Cher	293	1 861	1 539	1 591	1 168	975	815	770	709	448	216	72
Corrèze	262	1 496	1 052	1 189	967	817	693	692	576	372	182	58
Corse-du-Sud	35	292	247	212	193	160	155	163	163	122	55	20
Côte-d'Or	588	3 944	3 366	3 376	2 356	1 964	1 556	1 404	1 173	814	419	181
Côtes-d'Armor	1 069	5 575	3 967	3 638	2 785	2 378	2 064	1 895	1 619	1 007	453	161
Creuse	92	462	347	350	298	219	215	222	165	159	73	47
Deux-Sèvres	643	3 735	2 585	2 567	1 947	1 659	1 307	1 265	1 029	636	283	99
Dordogne	347	2 193	1 707	1 733	1 435	1 169	1 047	1 051	917	654	305	143
Doubs	681	4 179	3 472	3 681	2 597	2 177	1 809	1 632	1 199	812	361	147
Drôme	764	4 419	3 329	3 297	2 544	2 100	1 799	1 667	1 381	949	464	155
Essonne	1 264	8 109	7 213	8 748	6 918	5 678	4 836	3 984	2 862	1 895	898	292
Eure	829	4 906	3 767	4 007	3 093	2 747	2 152	1 978	1 622	1 136	440	124
Eure-et-Loir	466	3 079	2 342	2 435	1 803	1 588	1 368	1 326	1 053	709	267	75
Finistère	972	6 373	4 966	4 536	3 351	2 903	2 513	2 385	1 976	1 334	584	168
Gard	522	3 622	3 211	3 370	2 558	2 176	1 783	1 677	1 420	877	405	177
Gers	215	1 182	874	865	727	612	570	532	488	377	172	75

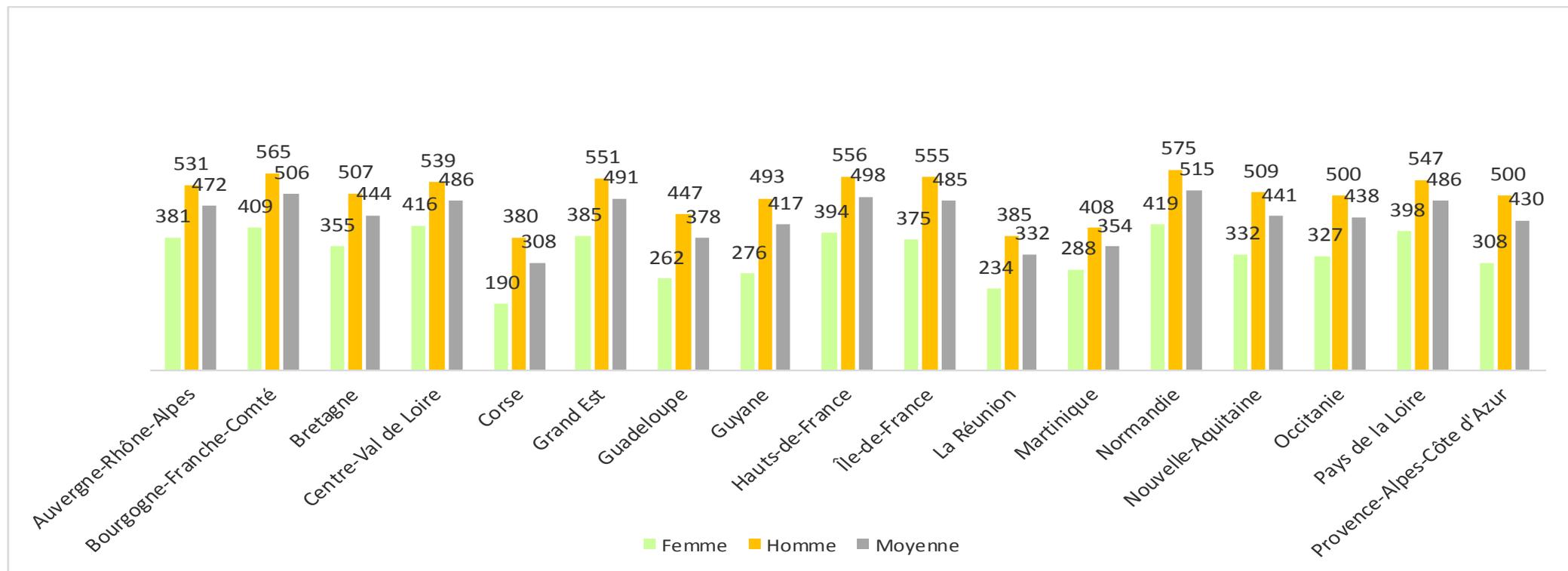
# Les intérimaires par tranche d'âge et par département en 2020 – Tous contrats

Département	16 à 18 ans	19 à 21 ans	22 à 24 ans	25 à 30 ans	30 à 35 ans	35 à 40 ans	40 à 45 ans	45 à 50 ans	50 à 55 ans	55 à 60 ans	60 à 65 ans	Plus de 65 ans
Gironde	1 556	9 973	9 387	10 532	7 701	6 336	5 331	4 831	3 905	2 617	1 229	541
Guadeloupe	76	975	1 187	1 352	1 035	726	547	656	540	434	210	56
Guyane	131	756	892	1 093	773	609	496	378	320	241	151	53
Haut-Rhin	30	343	261	220	189	150	157	147	127	87	41	20
Haute-Corse	869	7 009	7 587	9 707	7 196	5 444	4 390	3 743	2 938	1 867	923	336
Haute-Garonne	382	1 903	1 301	1 090	773	667	551	627	525	379	133	43
Haute-Loire	173	1 069	870	860	736	578	524	429	393	254	121	44
Haute-Marne	145	644	498	586	454	407	387	319	323	191	124	60
Haute-Saône	369	2 007	1 585	1 552	1 240	985	747	758	607	363	192	89
Haute-Savoie	821	4 692	3 943	4 366	3 348	2 870	2 481	2 225	1 787	1 175	572	273
Haute-Vienne	154	1 082	872	989	837	749	637	643	534	392	161	64
Hautes-Alpes	265	1 973	1 703	1 728	1 282	1 068	855	847	623	434	197	73
Hautes-Pyrénées	540	3 702	3 485	3 929	2 934	2 581	2 087	1 934	1 494	978	505	198
Hauts-de-Seine	311	2 871	3 673	4 989	3 843	3 070	2 618	2 293	1 877	1 358	647	295
Hérault	813	5 266	5 183	6 045	4 700	3 607	3 062	2 968	2 461	1 560	685	270
Ille-et-Vilaine	1 343	9 129	7 568	7 491	5 542	4 437	3 772	3 230	2 383	1 498	688	262
Indre	224	1 384	1 089	1 121	807	697	599	606	510	379	159	57
Indre-et-Loire	605	4 140	3 429	3 783	2 704	2 247	1 726	1 671	1 339	976	458	189
Isère	1 956	11 083	8 655	8 375	6 087	4 985	4 316	4 052	3 276	2 122	993	441
Jura	459	2 257	1 657	1 594	1 069	937	762	709	620	441	176	63
Landes	552	2 705	1 992	2 149	1 728	1 529	1 480	1 429	1 251	916	397	161
Loir-et-Cher	1 262	6 865	5 370	5 144	3 552	2 903	2 405	2 402	1 875	1 288	546	223
Loire	1 712	10 955	9 321	10 264	7 861	6 349	5 044	4 575	3 532	2 221	925	300
Loire-Atlantique	1 377	7 481	6 120	6 435	4 779	3 913	3 370	2 916	2 202	1 443	607	207
Loiret	580	2 922	2 237	2 306	1 784	1 485	1 249	1 271	1 083	756	299	97
Lot	163	907	629	675	534	456	401	386	351	281	122	47
Lot-et-Garonne	502	2 639	1 958	2 012	1 612	1 428	1 227	1 128	1 017	695	359	142
Lozère	34	224	167	169	92	98	70	64	62	41	31	20
Maine-et-Loire	1 403	7 924	5 860	5 721	4 061	3 635	2 993	2 624	2 015	1 370	524	194
Manche	616	3 450	2 600	2 641	1 916	1 638	1 328	1 296	1 047	767	366	119
Marne	570	3 655	3 337	3 578	2 628	2 125	1 708	1 563	1 216	838	356	171
Martinique	137	1 157	1 281	1 523	1 101	752	530	575	571	466	206	54
Mayenne	633	3 384	2 476	2 364	1 664	1 400	1 183	1 125	819	478	251	86
Mayotte	10	55	104	179	155	112	87	56	33	10	10	10

# Les intérimaires par tranche d'âge et par département en 2020 – Tous contrats

Département	16 à 18 ans	19 à 21 ans	22 à 24 ans	25 à 30 ans	30 à 35 ans	35 à 40 ans	40 à 45 ans	45 à 50 ans	50 à 55 ans	55 à 60 ans	60 à 65 ans	Plus de 65 ans
Meurthe-et-Moselle	525	3 691	3 481	3 484	2 654	2 033	1 660	1 510	1 116	769	370	182
Meuse	247	1 340	967	903	680	574	448	411	394	260	146	59
Morbihan	1 370	6 913	4 811	4 472	3 498	3 089	2 513	2 422	1 997	1 317	590	179
Moselle	876	5 718	5 089	5 436	4 103	3 249	2 700	2 378	1 796	1 347	684	308
Nièvre	126	958	826	907	658	533	471	426	368	314	126	44
Nord	2 682	17 733	16 258	17 149	12 220	9 693	7 206	6 093	4 392	2 737	1 035	339
Oise	799	5 733	4 821	5 157	3 988	3 306	2 727	2 481	1 841	1 249	414	149
Orne	471	2 434	1 769	1 633	1 141	1 075	793	807	673	398	195	55
Paris	290	3 426	4 880	7 436	5 638	4 304	3 865	3 393	2 789	2 023	1 083	487
Pas-de-Calais	1 849	11 607	9 896	9 957	7 697	6 065	4 579	3 916	2 688	1 815	584	157
Puy-de-Dôme	597	3 704	3 338	3 639	2 563	2 104	1 732	1 650	1 403	873	394	216
Pyrénées-Atlantiques	627	3 627	3 178	3 456	2 710	2 366	1 956	1 972	1 584	1 159	587	198
Pyrénées-Orientales	197	1 381	1 410	1 727	1 502	1 355	1 165	1 237	984	685	263	103
Réunion	330	2 606	2 704	3 340	2 719	2 037	1 594	1 260	1 077	723	188	32
Rhône	2 224	14 711	13 257	14 618	10 328	8 323	6 502	5 677	4 292	2 893	1 324	609
Saône-et-Loire	852	4 220	3 294	3 456	2 512	2 252	1 835	1 790	1 539	1 044	485	218
Sarthe	843	4 972	3 929	3 982	2 961	2 457	2 064	1 948	1 527	1 023	368	92
Savoie	487	2 866	2 372	2 462	1 861	1 604	1 377	1 347	1 146	797	386	152
Seine-et-Marne	1 305	9 002	7 380	8 504	6 702	5 515	4 676	3 954	3 074	1 970	881	285
Seine-Maritime	1 027	7 501	6 979	7 813	6 012	4 829	3 622	3 120	2 464	1 654	681	226
Seine-Saint-Denis	742	7 389	7 868	10 473	8 239	6 962	6 403	5 230	4 089	2 846	1 456	486
Somme	456	3 782	3 391	3 559	2 661	2 164	1 685	1 596	1 267	872	285	97
Tarn	347	2 083	1 638	1 845	1 370	1 190	1 002	972	862	586	280	118
Tarn-et-Garonne	317	1 949	1 587	1 584	1 301	1 168	1 004	971	724	441	251	123
Territoire de Belfort	104	857	874	1 131	796	624	521	466	395	219	93	37
Val-d'Oise	535	4 530	5 020	6 662	5 044	4 181	3 602	3 128	2 366	1 634	850	282
Val-de-Marne	783	5 962	5 611	7 012	5 445	4 684	4 230	3 431	2 685	1 753	828	317
Var	628	4 233	3 846	4 377	3 507	2 902	2 350	2 343	1 944	1 445	694	295
Vaucluse	642	3 790	3 171	3 380	2 767	2 214	1 786	1 627	1 375	866	372	122
Vendée	1 508	6 567	4 586	4 380	3 484	3 117	2 673	2 653	2 124	1 469	584	212
Vienne	393	2 734	2 374	2 637	1 890	1 627	1 270	1 222	990	671	323	96
Vosges	417	2 448	1 941	2 063	1 563	1 401	1 136	1 081	966	684	257	116
Yonne	384	2 484	2 076	2 131	1 733	1 375	1 129	1 055	821	498	214	74
Yvelines	626	4 703	4 730	5 628	4 510	3 938	3 438	2 868	2 126	1 497	700	261

## L'intensité d'emploi en intérim par sexe et par région en 2020



\*A Mayotte, la population est trop faible pour être statistiquement fiable

Si dans toutes les régions, l'intensité d'emploi en intérim des femmes est inférieure à celle des hommes, ces disparités peuvent être plus ou moins fortes. C'est en Guyane que la différence d'intensité d'emploi (en nombre d'heures) est la plus marquée : les femmes y travaillent 217 heures de moins en moyenne par an que les hommes.

A l'inverse, c'est en région Centre Val de Loire que l'écart entre le volume moyen d'heures travaillées entre les hommes et les femmes est le plus faible (les femmes n'y travaillent « que » 123 heures de moins que les hommes).

# Nombre d'heures travaillées par mois et par région en 2020

Région	janv.-20	févr.-20	mars-20	avr.-20	mai-20	juin-20	juil.-20	août-20	sept.-20	oct.-20	nov.-20	déc.-20
Auvergne-Rhône-Alpes	14 204 728	13 846 372	11 991 991	7 585 884	9 442 732	12 685 375	15 280 440	12 294 350	15 063 944	15 366 969	14 615 329	13 813 160
Bourgogne-Franche-Comté	5 471 985	5 369 827	4 681 637	2 975 413	3 275 637	4 272 296	5 313 752	4 375 677	5 717 185	5 920 543	5 466 139	5 065 271
Bretagne	5 470 837	5 273 395	4 741 560	3 307 817	3 906 495	5 091 788	6 263 826	5 058 773	5 985 080	5 926 186	5 397 336	5 407 169
Centre-Val de Loire	4 999 406	4 847 118	4 161 748	2 636 229	3 222 841	4 358 129	5 390 496	4 666 861	5 480 744	5 496 597	5 339 067	5 212 748
Corse	85 551	90 677	81 760	51 397	72 748	98 403	125 377	90 416	126 378	109 712	87 853	85 761
Grand Est	8 425 745	8 336 195	7 076 852	4 304 146	5 464 458	7 540 767	9 315 027	7 979 420	9 379 143	9 605 344	8 992 881	8 240 006
Guadeloupe	303 996	255 023	250 095	129 336	154 692	233 862	275 505	284 734	279 966	284 776	211 367	281 230
Guyane	238 096	228 863	198 355	130 598	143 834	170 259	176 994	219 425	245 970	257 115	218 267	233 822
Hauts-de-France	10 245 212	9 817 541	8 527 181	5 554 489	6 700 652	8 910 155	10 964 116	9 540 128	11 369 781	11 632 083	11 400 120	11 092 035
Île-de-France	17 612 566	15 977 932	13 172 416	8 074 192	9 574 327	12 827 427	14 973 488	13 682 337	15 806 284	16 409 168	15 706 349	16 490 309
La Réunion	482 705	533 980	490 743	253 800	336 872	479 591	572 271	600 445	585 139	643 811	578 831	624 467
Martinique	300 159	238 474	223 814	150 137	168 400	189 903	250 065	265 768	310 193	295 178	262 187	297 413
Mayotte	26 838	26 656	17 728	9 550	15 074	18 071	25 315	30 140	33 961	32 660	32 431	31 808
Normandie	6 008 948	5 950 973	5 190 699	3 264 530	3 869 861	5 347 528	6 574 387	5 552 446	6 482 740	6 507 260	6 137 068	5 881 551
Nouvelle-Aquitaine	8 901 444	8 734 121	7 345 940	4 395 744	5 789 736	8 098 338	9 891 275	8 044 302	9 713 502	9 611 174	9 016 368	8 522 608
Occitanie	7 540 527	7 525 085	6 279 307	3 773 520	4 913 489	6 797 677	8 035 112	6 727 936	7 791 082	7 713 073	8 715 020	6 820 393
Pays de la Loire	8 011 773	7 860 485	6 915 952	4 283 259	5 049 646	6 750 597	8 317 876	6 469 877	8 438 795	8 382 258	7 897 100	7 572 465
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6 308 861	6 286 914	5 479 779	3 213 774	4 298 950	5 937 844	7 066 173	6 083 893	6 745 528	6 716 753	6 691 715	6 243 991

# Répartition des intérimaires par classe d'âge et par tranche d'heures travaillées en 2020

Nb heures / Âge	16 à 18 ans inclus	19 à 21 ans inclus	22 à 24 ans inclus	25 à 29 ans inclus	30 à 34 ans inclus	35 à 39 ans inclus	40 à 44 ans inclus	45 à 49 ans inclus	50 à 54 ans inclus	55 à 59 ans inclus	60 à 64 ans inclus	65 à 69 ans	Plus de 70 ans
Moins de 50 h	23 446	125 470	87 120	77 461	50 621	38 934	31 838	29 147	24 175	16 810	9 524	3 796	1 581
50 à 99 h	11 229	52 539	38 080	35 815	24 876	19 523	15 922	14 685	11 662	7 896	4 603	1 582	538
100 à 149 h	8 465	40 526	29 083	27 332	19 607	15 619	12 386	11 243	9 029	6 143	3 343	1 068	325
150 à 199 h	5 895	31 365	23 599	23 592	16 744	13 406	10 669	9 867	7 825	5 028	2 644	794	232
200 à 249 h	3 912	23 270	18 423	18 618	13 569	10 861	8 772	8 009	6 231	4 253	2 093	608	166
250 à 299 h	2 935	19 660	16 147	17 113	12 560	10 214	8 161	7 188	5 553	3 840	1 813	516	139
300 à 349 h	2 190	16 608	14 620	16 324	12 118	9 696	8 013	6 920	5 438	3 653	1 663	431	98
350 à 399 h	1 527	13 160	12 559	13 915	10 755	8 602	6 983	6 167	5 051	3 330	1 485	383	105
400 à 449 h	1 053	10 726	10 901	12 651	9 705	8 166	6 531	5 741	4 538	3 010	1 354	348	83
450 à 499 h	891	9 406	9 851	11 923	8 874	7 458	6 055	5 359	4 203	2 767	1 175	292	63
500 à 599 h	1 194	14 391	15 813	19 526	15 350	12 784	10 452	9 356	7 333	4 903	1 906	472	100
600 à 699 h	721	10 663	12 876	16 886	13 436	11 294	9 260	8 293	6 782	4 389	1 739	393	86
700 à 799 h	440	8 098	10 802	14 548	11 774	10 006	8 597	7 680	6 204	4 082	1 547	343	64
800 à 899 h	264	6 341	9 064	12 595	10 703	8 972	7 799	7 178	5 565	3 800	1 392	310	63
900 à 999 h	187	5 182	7 892	11 232	9 553	8 460	7 293	6 687	5 317	3 500	1 262	262	67
1000 à 1099 h	110	4 258	6 616	9 589	8 640	7 623	6 553	6 225	4 889	3 373	1 065	233	45
1100 à 1199 h	49	3 381	5 594	8 398	7 681	6 768	5 945	5 521	4 446	3 020	968	211	44
1200 à 1299 h	39	2 756	4 872	7 224	6 678	6 162	5 539	5 208	4 223	2 839	899	148	35
1300 à 1399 h	28	2 364	4 046	6 416	5 901	5 452	4 848	4 605	3 804	2 601	773	169	26
1400 à 1499 h	<20	1 853	3 447	5 438	5 002	4 789	4 341	4 107	3 309	2 256	770	162	38
1500 à 1599 h	<20	1 470	2 770	4 513	4 127	3 975	3 589	3 307	2 788	1 841	585	119	20
1600 à 1699 h	<20	1 082	2 193	3 595	3 367	3 173	2 790	2 677	2 075	1 452	425	66	20
1700 à 1800h	<20	768	1 652	2 805	2 578	2 377	2 232	2 039	1 478	1 073	335	43	<20
1800 à 1900h	<20	469	1 205	1 910	1 807	1 627	1 466	1 355	1 077	707	224	40	<20
Plus de 1900h		413	1 091	2 037	2 066	2 080	1 982	1 796	1 282	873	250	45	<20

# EMPLOIS REPÈRES DE LA CLASSIFICATION

## Article 3. LA GRILLE DE POSITIONNEMENT

La hiérarchie des emplois-repères de la profession et les évolutions proposées au sein de la branche, sont matérialisées sur une grille comportant 13 niveaux de A à M.

Filières :	Niveaux	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
		Emplois repères												
Commercial	Assistant Cial													
	Cial agence(s)													
	Cial qd comptes													
Recrutement	Assistant recrutement													
	Chargé de recrutement													
	Consultant recrutement													
Emploi	Conseiller emploi													
Management opérationnel	Managers d'agence(s)													
	Resp. secteur / région, ...													
	Directeur opérations													
Gestion opérationnelle	Assistant de gestion													
	Chargé de gestion													
	Resp. gestion													
Support (présentes au siège et en réseau)	Assistant fonction support													
	Chargé fonction support													
	Expert fonction support													
	Resp. fonction support													
	Directeur fonction support													