



Les jeunes intérimaires

Analyse croisée des parcours et de leurs attentes

Rapport détaillé

Une étude menée par

01 { L'emploi des jeunes intérimaires p6

La situation des jeunes intérimaires comparée à celle des jeunes actifs sur le marché de l'emploi

02 { Les profils de jeunes intérimaires p11

Quatre profils basés sur des motivations et des comportements face à l'intérim différents

1. Les étudiants..... p14
2. Les jeunes opportunistes..... p21
3. Les jeunes inquiets p24
4. Les jeunes opportunistes..... p29

03 { Situation détaillée des jeunes intérimaires p34

Profil, parcours, attentes et appréciation de l'intérim

1. Profil et situation personnelle des jeunes intérimaires p35
2. Valeurs et perception du travail intérimaire .. p42
3. Parcours des jeunes avant l'intérim p49
4. Motivations et expérience de l'intérim p55
5. Expérience et satisfaction vis-à-vis de l'intérim et des entreprises utilisatrices p60
6. Retour d'expérience de l'interim : et après ? . p82

04 { Enseignements transverses de l'étude p89

Les jeunes intérimaires se différencient entre eux et avec les jeunes actifs mais ont des caractéristiques communes malgré tout

Depuis plusieurs années, de nouvelles représentations autour du rapport des jeunes au monde du travail sont mises en lumière : **prédominance du sens, refus de s'astreindre à des conditions de travail parfois difficiles et fort attachement à l'équilibre de vie** sont souvent mis en avant comme des prérequis pour cette population notamment depuis la crise du COVID. Les dernières études semblent cependant **nuancer une opposition générationnelle** sur le sujet et feraient plutôt état de bouleversements transgénérationnels du monde du travail.

Quoi qu'il en soit, le rapport des jeunes au monde du travail reste **spécifique** : ils sont **plus directement confrontés à un contexte économique et social dégradé**, tout en étant **plus diplômés que leurs aînés**. De fait, plus qu'un rapport unifié de la jeunesse au monde du travail, **il convient plutôt de raisonner au regard des différents parcours qui composent la jeunesse actuelle**.

Dans ce cadre, comment mieux accompagner les jeunes, et plus spécifiquement les jeunes intérimaires vers l'emploi ? Pour répondre à cette question, **la Branche souhaite mieux connaître cette population des salariés intérimaires de moins de vingt-cinq ans dans leur diversité**.



Une étude pour mieux comprendre le rapport des jeunes intérimaires au monde du travail et identifier les actions les plus à même de les aider.

→ Dans quelles conditions s'opère leur entrée dans l'intérim ? Leurs perceptions de l'emploi intérimaire sont-elles plurielles à l'image de la diversité des jeunes ? Quelles sont leurs attentes à l'égard du travail temporaire ? Comment se projettent-ils dans l'avenir dans le travail temporaire et plus largement ? Quels sont leurs besoins pour s'insérer et évoluer durablement dans l'intérim et plus largement dans le monde du travail ?

Principaux objectifs de la démarche d'enquête :



Cartographier les jeunes intérimaires de moins de 25 ans (quantifier les profils)

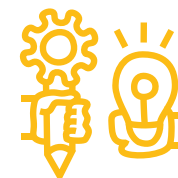


Comprendre les **préoccupations, les problématiques de vie, les besoins, les attentes** des jeunes (accompagnement, formation, compétences transversales, attractivité des salaires).



Scénariser les parcours des jeunes et la compréhension de leur rapport au travail intérimaire.

Pistes d'actions à mener à l'issue de l'enquête :



Mettre en place de solutions adaptées aux attentes des jeunes, afin d'améliorer les politiques de recrutement et de fidélisation.



Communiquer, promouvoir et valoriser le travail de la branche auprès des jeunes, des acteurs de l'emploi, du logement et de la santé.



Identifier les synergies possibles entre les acteurs de l'emploi et de l'insertion comme Pôle Emploi et les Missions Locales pour agir ensemble (orientation, co-financements de dispositifs...)



Objectif final : mieux accompagner les jeunes vers un emploi pérenne

1



CADRAGE

Exploitation des données existantes et validation des hypothèses de travail

2



ENQUÊTE QUANTITATIVE

Typologie des jeunes intérimaires au regard de leurs perceptions, parcours et besoins

3



ENQUÊTE QUALITATIVE

Approfondir la connaissance de chacun des segments de la typologie et la mettre en perspective avec le regard agence

Comment ?

Analyse statistique de la base de données de l'ensemble des intérimaires, **entretiens** avec les partenaires sociaux et les personnes ressources de la Branche et **analyse des productions existantes**

Enquête quantitative par téléphone auprès d'un échantillon représentatif de **1 000 jeunes salariés intérimaires** ayant réalisé au moins une mission entre avril 2022 et mars 2023

26 entretiens qualitatifs auprès de **26 jeunes** présentant les caractéristiques de chacun des segments de la typologie
+
10 entretiens qualitatifs auprès de **responsables d'agence**

Partie 1 : L'emploi des jeunes intérimaires

La situation des jeunes intérimaires comparée à celle des jeunes
actifs sur le marché de l'emploi



Une entrée dans la vie active de plus en plus difficile
marquée par un clivage fort entre les jeunes qualifiés et
non-qualifiés

Le marché de l'emploi présente des difficultés pour les primo-entrants sur le marché du travail, et en particulier, pour les jeunes sans qualification ou dont la qualification est peu reconnue. Faute d'une première expérience significative, la qualification pour occuper un emploi s'apprécie en premier lieu par le niveau de diplôme obtenu.

Des difficultés d'accès à l'emploi plus prégnantes chez les plus
jeunes (15-24 ans)

Selon l'INSEE, en 2021 le taux de chômage des jeunes âgés de 15-24 ans demeure relativement important. Il s'élève à 19% (soit plus de 2 millions de jeunes), contre 10% chez leurs aînés de 25-29 ans (soit environ 1,1 million).

En 2022, le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans est à son plus haut depuis plus de 20 ans et atteint 33,8%. Toutefois, le problème de l'insertion des jeunes sortis prématurément du système scolaire sans diplôme ni qualification reste entier, constate l'OFCE (Observatoire Française des Conjonctures économiques). Cette situation concerne près d'un million de jeunes de 16 à 29 ans qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation, les "NEET" ("Not in education, employment or training").

Des jeunes intérimaires relativement peu nombreux, peu qualifiés.

En 2021, 5% de l'ensemble des jeunes sortis de formation initiale depuis 4 ans évoluent dans l'intérim. Parmi eux, on observe une surreprésentation des jeunes sans qualification (11% des jeunes sans qualification sont en intérim) et une sous-représentation des diplômés du supérieur (seulement 3% des diplômés du supérieur sont en intérim).

	Année 2021					
	Ensemble	Femmes	Hommes	Diplôme du supérieur	CAP, BEP, baccalauréat	Aucun diplôme, brevet des collèges
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Indépendants	7	6	7	9	3	3
Emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire)	63	60	67	69	55	44
Emploi à durée déterminée (CDD)	20	25	15	17	25	27
Intérim	5	4	7	3	9	11
Alternance, stage	4	5	4	3	6	13
Sans contrat, ni stage	1	1	1	0	2	2
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Note de lecture : 67% des hommes sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans (en 2021) sont en emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire)
Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi, sorties depuis 1 à 4 ans de formation initiale..
Source : Insee, enquête Emploi 2021.

QUI SONT LES JEUNES INTERIMAIRES ?

Ils sont environ 1 million de jeunes de moins de 25 ans dans l'intérim



34%

des intérimaires ont moins de 25 ans, soit 982 475 jeunes intérimaires

Près de deux jeunes intérimaires sur trois sont des hommes



64%

des jeunes intérimaires sont des hommes, soit ~628 784* jeunes

Près d'un jeune intérimaire sur deux a un niveau Bac



47%

des jeunes intérimaires ont un niveau Bac, soit ~461 763* jeunes,
7% sont sans diplôme (~68 773*)
20% ont un niveau infra-bac (~ 196 495*)
27% ont un niveau post-bac (265 268 *)

Près de deux jeunes intérimaires sur trois sont ouvriers

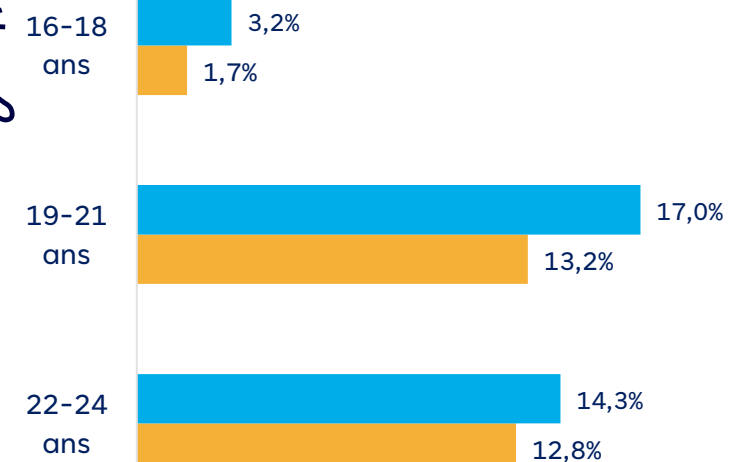


61%

Des jeunes intérimaires ouvriers, soit 599 310 jeunes.
28% sont employés (275 093)
11% sont cadres et professions intermédiaires (108 072)

Cette part n'est que de 30% chez les jeunes actifs

Ils ne représentent que 18% des missions intérimaires, chiffre révélateur d'une intensité de travail moins importante (vs 34% des intérimaires)



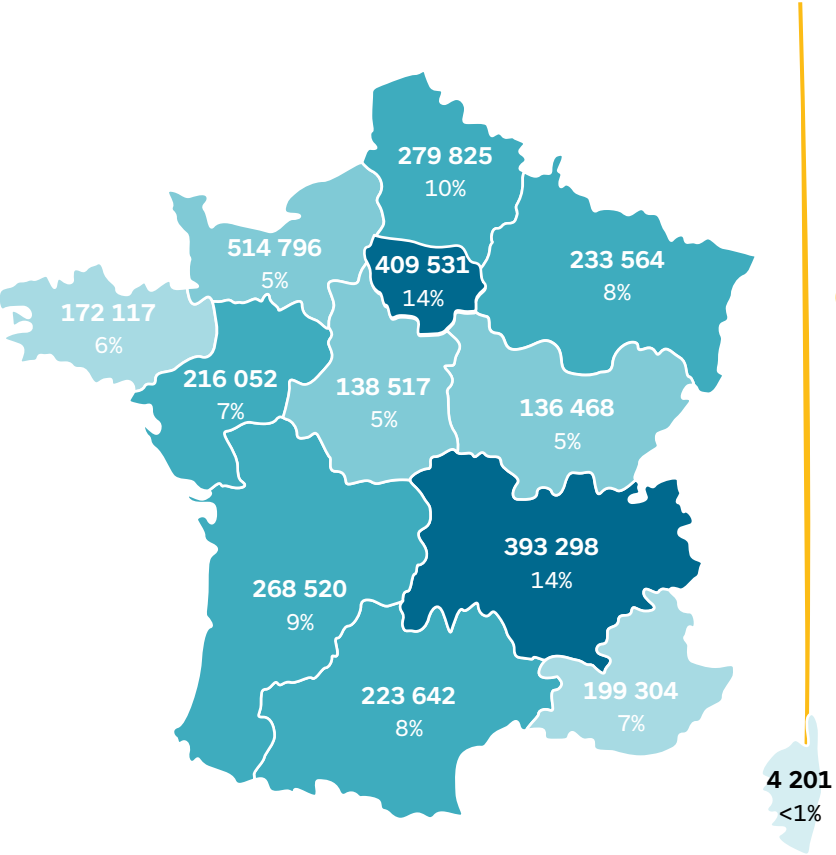
■ Intérimaires (part) ■ Missions (part)

* Extrapolation basée sur la structure des variables par région, par CSP, par le nombre d'heures travaillées et par types de contrat.

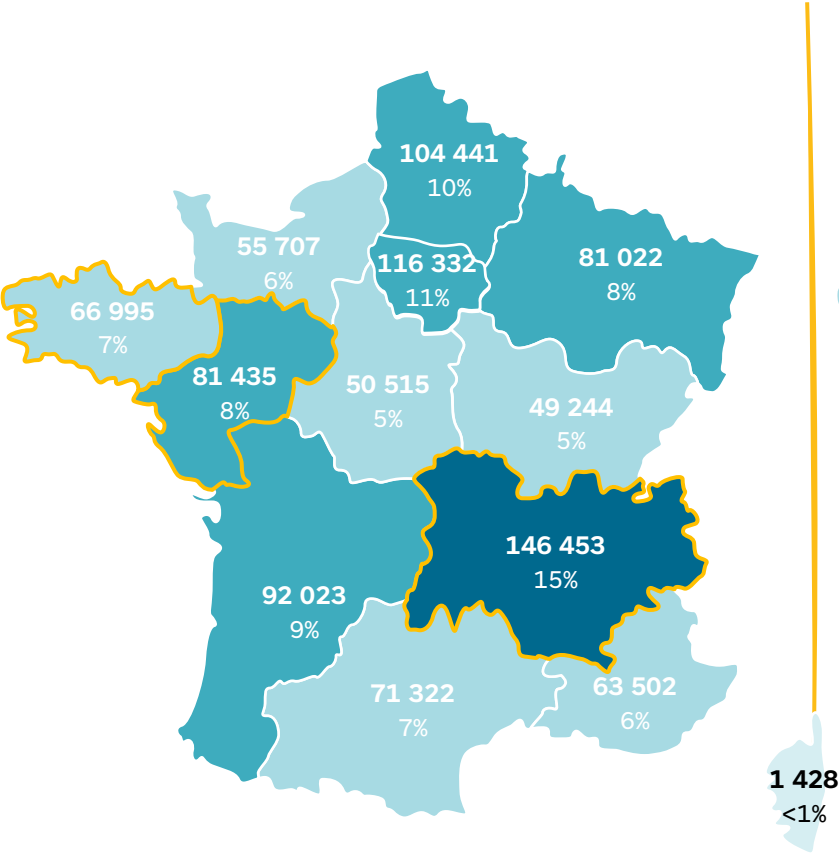
DANS QUELLES REGIONS EVOLUENT LES JEUNES INTERIMAIRES ?

Une répartition de jeunes d'intérimaires très proche de la structure générale des intérimaires mais différente de celle des jeunes actifs...

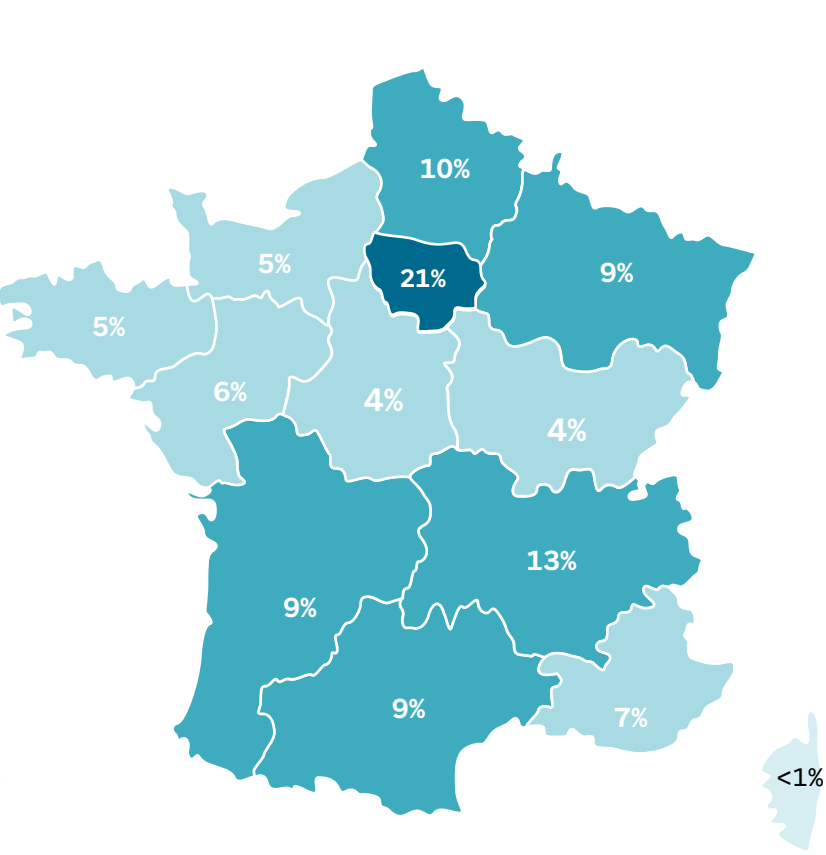
Répartition régionale des intérimaires en nombre



Répartition régionale des jeunes intérimaires en nombre (16-24 ans)



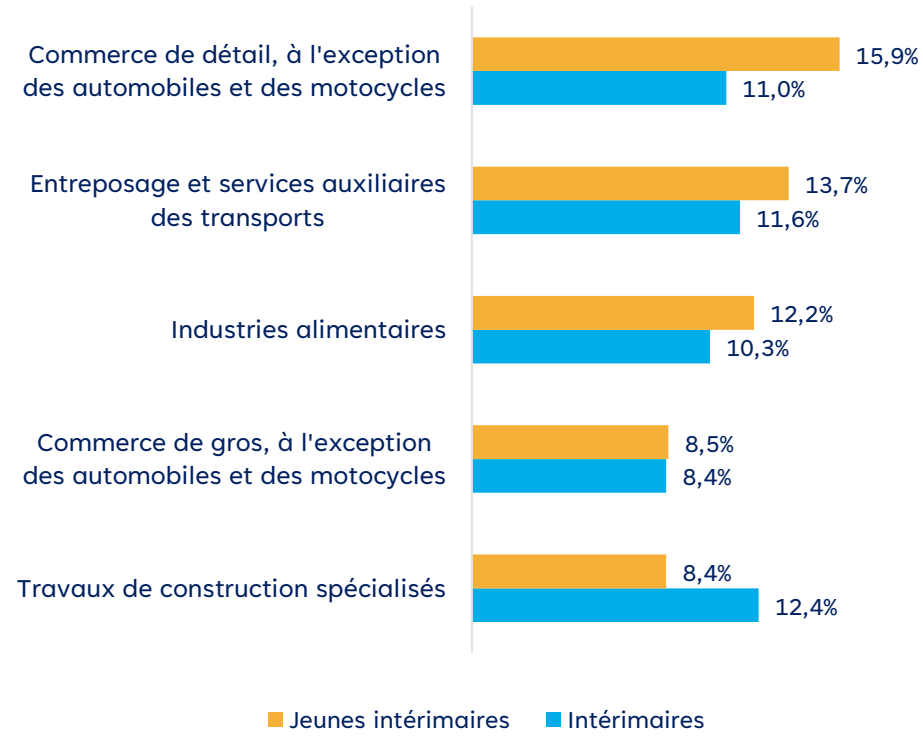
Répartition régionale des jeunes actifs en part (16-24 ans)



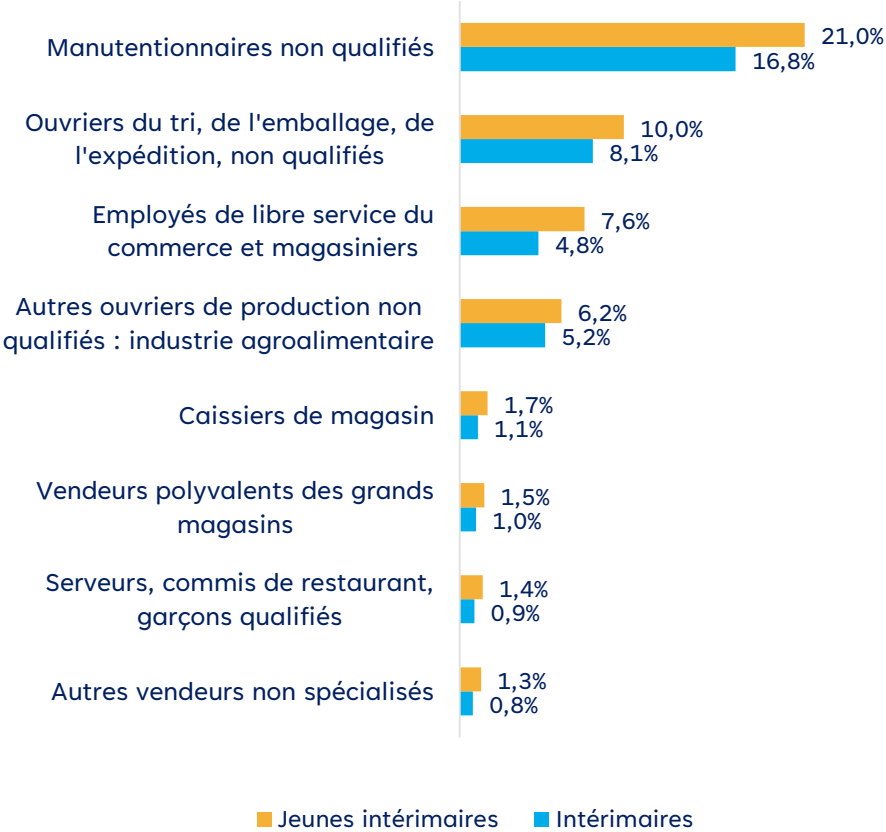
Surreprésentation régionale de jeunes intérimaires

DANS QUELS SECTEURS D'ACTIVITE LES JEUNES REALISENT LEURS MISSIONS INTERIMAIRES ?

Par secteur d'activité, on observe une surreprésentation des secteurs du commerce de détail, d'entreposage et des industries alimentaires



Dans le détail, les jeunes intérimaires occupent principalement des missions intérimaires dans la manutention



Partie 2 : Les profils de jeunes intérimaires

Quatre profils basés sur des motivations et des comportements
face à l'intérim différents



Si le parcours des jeunes intérimaires se caractérise par des dynamiques professionnelles moins linéaires, des ruptures ou des expériences d'emploi plus éparées et que pour beaucoup l'intérim joue parfois le rôle de transition vers le marché de l'emploi, ces jeunes présentent plusieurs réalités et surtout **des profils aux motivations différentes**.

4 groupes de jeunes se distinguent principalement :

Groupe 1 : les étudiants

48%

soit ~470 000*
jeunes

Etudiants à la recherche de missions pour **financer leur vie personnelle pendant leurs études** pendant leurs vacances ou leur temps libre.

Une partie d'entre eux se servent aussi de l'intérim pour **se projeter dans la vie professionnelle**.

Groupe 2 : les jeunes intérimaires opportunistes

22%

soit ~215 000* jeunes

Objectif n°1 de ce groupe : **la rémunération qu'apporte l'intérim**.

Public qui **passse facilement d'un type de contrat à l'autre** (même en CDI) selon les bénéfices identifiés (missions et rémunération).

Groupe 3 : les jeunes intérimaires inquiets

18%

soit ~175 000* jeunes

Groupe à la recherche de plus de **flexibilité pour allier le travail et les contraintes personnelles**.

Plus en difficulté, ils ne **savent pas exactement ce qu'ils veulent à l'avenir**, et attendent pour cela **plus d'accompagnement que les autres**.

Groupe 4 : les jeunes intérimaires optimistes

12%

soit ~120 000* jeunes

Groupe **travaillant le plus**, ils considèrent l'intérim comme **un vrai moyen de travailler dans leur branche** sur le moyen-terme et de gagner de l'expérience.

Ils apprécient aussi le fait de pouvoir changer d'entreprise facilement, ils **cherchent la meilleure situation et à réaliser leurs projets personnels**.

* Extrapolation basée sur la structure des variables par région, par CSP, par le nombre d'heures travaillées et par types de contrat.

QU'EST-CE QUI DIFFÉRENCIE LES JEUNES INTÉRIMAIRES ENTRE EUX ?



Critères ni
exhaustifs, ni
exclusifs,
seulement
significatifs

Caractéristiques
statistiques
significatives du
groupe

Groupe 1 : les étudiants

"les étudiants cherchant à financer leurs études, ou qui sont à la recherche d'un complément de revenus et d'expérience"

48%



C'est un public qui cherche à financer ses études ou gagner de l'expérience et souhaite des missions plus ou moins en lien avec sa formation

C'est un public qui a du temps disponible pour l'intérim mais tient à sa vie privée (peu d'heures travaillées)

C'est un public qui veut choisir son temps de travail, cherche de la flexibilité et cherche à faire des choses variées

Groupe 2 non-étudiants

"les jeunes opportunistes cherchant à gagner leur vie quel que soit le type de contrat"

22%



C'est un public avec des parcours hétérogènes socialement.

Ils souhaitent gagner de l'argent rapidement, l'intérim est un moyen, pas une fin.

Groupe 3 non-étudiants

« les jeunes inquiets se cherchant et en attente de mieux »

18%



C'est un public plus actif dans la recherche d'emploi avant et après une mission d'intérim car ils en ont réellement besoin.

Pour ce public, l'intérim fait guise de transition avant de trouver sa voie. Ils attendent plus d'accompagnement de la part des agences

L'intérim leur permet de faire quelque chose à côté tout en subvenant à leurs besoins à court-terme.

Groupe 4 non-étudiants

"les jeunes optimistes à la recherche de travail dans leur branche ou poursuivant un but"

12%



Beaucoup de ces jeunes étaient au chômage avant l'intérim, ne trouvaient pas de contrat (CDI)

Ils cherchent un emploi et la sécurité de l'emploi qui va avec. L'intérim est un moyen d'en avoir.

Ce sont les jeunes intérimaires qui travaillent le plus et qui cherchent un emploi rapidement

NB : les interrogés ont eu au moins une mission d'intérim entre avril 2022 et mars 2023

Groupe 1 étudiants (48%)

« les étudiants cherchant à financer leurs études, ou qui sont à la recherche d'un complément de revenus et d'expérience »

470 000* jeunes
intérimaires (48%)



Situation personnelle des interrogés

- Majorité de jeunes célibataires vivant encore chez leurs parents et dépendants financièrement de ces derniers,
- Tous dans une dynamique de projet : en formation ou en transition entre deux formations,
- Majorité d'étudiants post bac.

- ❑ Un nombre d'expériences qui dépend des opportunités / propositions de missions faites par les agences et des expériences des jeunes. Des jeunes qui ont tendance à stopper net le recours à l'intérim lorsque les missions ne sont pas satisfaisantes.
- ❑ La durée des contrats est très aléatoire, quelques heures à plusieurs mois en fonction des opportunités.



Principale raison du choix de l'intérim

54%

disposaient d'une période disponible pendant laquelle ils voulaient travailler

Principal trait d'image de l'intérim

48%

estiment qu'il permet d'avoir rapidement des revenus

Opinion sur les agences d'intérim

94%

de satisfaction



Motivation à faire de l'intérim

Le travail en intérim est attractif à plusieurs titres :

- Un moyen de gagner de l'argent : motivation première partagée par tous les jeunes étudiants de l'échantillon qui doivent travailler pour financer leurs projets personnels, loisirs ...
- Un moyen souple et facile de trouver un job étudiant : les démarches sont réduites a minima, les jeunes étudiants ont peu d'efforts à fournir, l'intérim est un réservoir de petits jobs ouverts aux jeunes peu expérimentés
- Un moyen d'expérimenter le monde du travail.



Du point de vue des agences d'emploi

- En fonction de leurs ressources, ces étudiants cherchent à financer leurs études ou leurs vacances. Ils se présentent en agence en période estivale et ponctuellement sur les vacances scolaires.
- Elles observent une situation assez nouvelle depuis 3 ans environ. **Des jeunes qui arrêtent leurs études en cours d'année parce que ça ne leur convient pas**, ils n'y arrivent pas, ils se sont rendu compte que leurs formations ne correspondent pas à leurs aspirations. Ils vont s'orienter vers l'intérim en attendant un nouveau départ en étude. En septembre suivant ou un an après.

470 000* jeunes
intérimaires (48%)



Attentes

- Plus de **proactivité** : plus de propositions de missions
- Plus de **suivi** : debriefing des jeunes, suite aux missions
- Des missions en phase avec leur **domaine de compétences**
- Des missions **diversifiées et longues**



Retour d'expérience en intérim

- Des **retours d'expérience hétérogènes mais globalement positifs** en fonction des individus.
- L'attractivité de l'intérim est intimement liée à la **qualité des missions proposées** : leur contenu, les conditions de travail,
- Au-delà de l'intérêt économique, **l'intérim permet de se familiariser avec le monde du travail** : pour la plupart des jeunes, l'intérim est l'occasion du premier contact avec l'entreprise,
- **L'intérim représente l'opportunité d'améliorer son employabilité** en capitalisant sur une plus grande expérience et en étoffant son CV / de favoriser son insertion professionnelle : les missions de courte durée peuvent déboucher sur un CDI si le jeune fait ses preuves,
- L'expérience peut être entachée lorsque les missions ne sont pas stimulantes ou que la relation avec l'employeur est détériorée,
- L'accompagnement de l'agence d'intérim peut également jouer un rôle important dans l'expérience des jeunes étudiants même si, à date, ces derniers se satisfont d'un niveau d'accompagnement faible.

Les étudiants intérimaires constituent un groupe à part entière

Les étudiants interrogés ne sont pas autonomes et dépendent financièrement de leurs parents

- Ils sont tous célibataires et habitent chez leurs parents.
- Ils sont issus de milieux plutôt modestes, leurs parents disposent de moyens limités.
- Ils doivent donc travailler pour financer leurs projets personnels : permis, vacances, loisirs ...

Ils ont un projet défini ou sont même parfois déjà fixés sur des métiers ciblés

- Ils ont une idée précise de ce qu'ils veulent faire, ils sont engagés dans une voie spécifique.
- Ils sont tous occupés : en cours de formation, dans l'attente de reprendre leurs études à la prochaine rentrée scolaire, à la recherche d'un emploi parce qu'ils ont terminé leur cursus scolaire.

Ils sont volontaires, dégourdis, motivés pour travailler dès leur plus jeune âge

- Ils sont dynamiques et n'ont pas peur de travailler. La majorité oscille entre études et travail. Ils ont pour exemple des parents qui ont commencé à travailler tôt. De même, certains ont commencé à travailler dès l'âge de 17 ans en parallèle de leurs études.
- Ils sont bosseurs et privilégient en majeure des cursus en alternance : formation théorique jugée ennuyeuse, pas assez stimulante.
- Ces jeunes ne conçoivent pas de rester à ne rien faire durant leur temps libre (WE, vacances scolaires, année de césure). Ils veulent mettre leur temps libre à profit pour travailler, gagner de l'argent, se faire une première expérience.
- Ils ont commencé à réaliser des missions d'intérim pendant leur temps libre (WE, vacances scolaires) puis pendant leurs périodes de « trous » : suspension de leurs études pour réorientation, parce qu'ils n'ont pas trouvé d'employeur pour leur alternance ...

« Mes parents ont commencé à travailler très tôt »

« J'étais en fac de droit, ça ne me plaisait pas. J'ai pris une année sabbatique. J'ai décidé de travailler. Ça s'est fait par le biais d'un ami. »

« J'ai commencé en BTS électrotechnique et je me suis rendu compte que je n'étais pas motivé. J'aurais dû prendre en alternance. »

« J'ai essayé une formation en alternance mais je n'ai pas trouvé d'entreprise. Depuis février jusqu'à maintenant j'ai fait quelques missions d'intérim. J'essaye de trouver un contrat de plusieurs mois pour réintégrer une formation plus tard »

« J'en avais déjà fait un été pendant 3 semaines, histoire d'avoir des sous, j'avais 18 ans »

« C'était un choix mais j'y étais un peu contraint. J'étais motivé pour le faire. J'avais plein d'activités. Il fallait que je trouve un emploi pour réaliser mes activités. »

... en raison d'une expérience de l'intérim proche au sein des étudiants

Les étudiants sont ouverts à toutes les propositions, prêts à sortir de leur zone de confort et à accepter tous types de missions

- Ils sont très souples et acceptent des missions au pied levé : appel de l'agence d'intérim le matin pour travailler dans la journée,
- Ils sont prêts/volontaires à faire des heures supplémentaires,
- Ils refusent rarement des missions lorsqu'ils sont disponibles. Ils se débrouillent pour accepter les missions « compliquées » : lieu de travail éloigné du domicile (recherche de solutions en allant par exemple dormir chez la grand-mère ou en prenant les transports de nuit).

Une expérience positive reposant sur plusieurs points :

- Les missions diversifiées, le fait de découvrir de nouveaux univers,
- La possibilité d'acquérir de nouvelles compétences qui vont pouvoir être valorisées dans la suite de son parcours,
- Les conditions de travail confortables :
 - Les missions « cool » peu exigeantes, pas physiques,
 - Les missions longue durée qui apportent de la visibilité, de la constance (plusieurs mois voire l'année scolaire le WE et pendant les vacances scolaires pour les jeunes scolarisés),
 - Le choix des horaires, notamment pour un jeune parent, qui peut concilier travail et vie privée.

Mais aussi quelques aspects négatifs :

- Les étudiants ne font pas tous état d'une expérience réussie en intérim : dans l'ensemble, le bilan est plutôt mitigé. Sont en effet pointées :
 - Les missions peu attractives car redondantes ou peu intéressantes,
 - Les conditions de travail lorsque l'employeur manque de considération envers les intérimaires.

« Ce n'était pas facile de concilier études et travail mais c'est faisable. Il suffit d'être motivé. Je faisais ça tous les WE »

« Je voulais faire de l'électricité. On m'a proposé des missions dans des magasins et j'ai dit oui pourquoi pas. »

« J'ai failli refuser parce que c'était loin à 45 mn matin et soir mais j'ai trouvé un arrangement, j'ai dormi chez ma mamie »

« J'étais satisfait c'était des missions longue durée. J'y ai travaillé toute l'année de novembre à août »

« La diversité des expériences c'est intéressant de toucher à tout. J'ai fait de l'intérim, j'ai travaillé le WE, c'est un plus. Dans mon entretien, on m'a dit ça se voit vous êtes un bosseur »

« J'ai fait plusieurs missions intéressantes dans le secteur électrotechnique. Des missions de monteuses, câbleuses sur des armoires électriques. Ça m'a plu. Mais malheureusement ça n'a duré que quelques semaines »

« J'ai fait des missions d'opérateurs de production, d'inventaristes. J'étais salarié polyvalent dans les rayons, je faisais du réassort, l'inventaire. Ça m'a plu aussi. Les conditions étaient simples, pas physiques, le travail pas compliqué. »

« Parfois on peut choisir ses horaires, travailler le matin, l'après-midi ou le soir. »

Groupe 2 non-étudiants (22%) :

« Les jeunes opportunistes cherchant à gagner leur vie quel que soit le type de contrat »

Groupe 2 : les jeunes opportunistes cherchant à gagner leur vie quel que soit le type de contrat

215 000* jeunes
intérimaires (22%)



Situation personnelle des interrogés

- Deux interviewés habitaient seuls, deux chez leurs parents et un était en couple.
- Des niveaux de diplômes hétérogènes, de Bac Pro, en passant par le BTS, jusqu'à Bac +3.
- Tous ont eu d'autres expériences professionnelles préalables (stages, alternances, jobs d'été pour la plupart voire CDI ou CDD). Des situations avant l'intérim diverses : impossibilité d'obtenir un poste pérenne en CDI (3) ; mise en pause brutale des études (1) ; démission d'un CDI (1)

- ☐ Tous ont eu plusieurs expériences en intérim
- ☐ Une durée de contrat variable, de quelques heures/ jours [mais renouvelables plusieurs fois], à plusieurs mois. Difficilement quantifiable en heures.



Principale raison du choix de l'intérim

54%

disposaient d'une période disponible pendant laquelle ils voulaient travailler

Principal trait d'image de l'intérim

48%

estiment qu'il permet d'avoir rapidement des revenus

Opinion sur les agences d'intérim

94%

de satisfaction



Motivation à faire de l'intérim

Des motivations et attentes qui reposaient surtout sur la rémunération (++) et le fait de trouver un emploi rapidement. Ce sont les mêmes motivations qui les ont amenés à réitérer l'expérience en intérim.



Du point de vue des agences d'emploi

- Des jeunes qui n'ont pas eu l'occasion de faire vraiment des études et qui ont **peu de capital social et culturel et peu de réseau**.
- Ils ont **une relative maîtrise des codes** et du savoir être en entreprise. Ils savent s'adresser à des pairs ou à des N+1...
- Avec une forte adaptabilité à développer et qu'ils n'ont pas encore acquis.

Groupe 2 : les jeunes opportunistes cherchant à gagner leur vie quel que soit le type de contrat

215 000* jeunes
intérimaires (22%)



Attentes

Un groupe globalement très satisfait de son expérience en intérim et qui remonte peu de besoins.

- Proposer des missions en phase avec leur domaine de compétences (quand cela est demandé)
- Proposer des contrats plus longs dans les entreprises utilisatrices où le besoin est important (plutôt qu'une même mission renouvelable à la semaine par exemple)



Retour d'expérience en intérim

- **Un bilan très positif de l'intérim** : les interviewés pourraient très bien y retourner pour les mêmes raisons qui les y ont conduit.
- Une majorité n'a **jamais refusé de missions**.
- **Plusieurs bénéfiques sont associés au travail intérimaire** : la rémunération, la souplesse dans la gestion de son planning, la découverte d'autres secteurs, le développement de compétences.
- Néanmoins cette vision globalement positive est **contrebalancée par l'instabilité financière et personnelle** que peut générer ce type de contrat.
- Quoi qu'il en soit, tous estiment que les agences d'intérim **ont respecté leurs choix** émis lors de leur inscription (sur le secteur d'activité, les types de missions, leurs disponibilités...).
- Une relation de proximité avec les agences appréciée : **écoute, réactivité**. Pas de points négatifs relevés.
- La plupart a été encadré au moment de la prise de fonction en étant formée aux tâches et process spécifiques à l'entreprise utilisatrice.

Des trajectoires personnelles hétérogènes mais chez tous, une appétence pour l'intérim

Des parcours scolaires et professionnels diversifiés

- Des **parcours scolaires hétérogènes** au regard de leur diplôme : de Bac Pro, en passant par le BTS, jusqu'à Bac +3,
- Cependant, des interviewés qui avaient **tous eu une ou plusieurs expériences professionnelles préalables avant d'entrer en intérim** : stages, alternances, jobs d'été pour la plupart voire plus à la marge CDI ou CDD.

Des interviewés rompus à l'intérim ...

- Des interviewés qui ont **tous effectué plusieurs missions en intérim** plus ou moins longues, mais renouvelées parfois plusieurs fois. Une expérience de l'intérim qui se compte finalement en mois voire en année(s).
- La quasi-totalité des interviewés a effectué **plusieurs missions d'intérim au sein du même secteur d'activité voire au même poste** (parfois pour différentes entreprises).
- Tous, à l'exception d'une personne, **avaient fini leurs études**.
- Pour la majorité, une **vie professionnelle marquée par l'alternance entre missions d'intérim et autres types de contrats** (CDD principalement) laissant peu de place aux périodes creuses/ de chômage (un chômage subi pour absence de missions à pouvoir).

... mais en recherche de stabilité pour accomplir des projets personnels

- **3 interviewés sont actuellement en CDI** dont l'une au sein de l'entreprise utilisatrice dans laquelle elle a effectué plusieurs missions d'intérim. A noter cependant que l'une va devoir quitter son CDI (qui faisait office de job d'été) pour reprendre ses études.
- **2 interviewées exercent toujours des missions en intérim à l'heure actuelle**, l'une compte signer un CDD pour plus de stabilité, l'autre compte continuer en intérim pour l'instant.

« J'ai dû travailler en intérim à partir de fin 2019. Pour l'année 2020, j'ai jonglé entre contrats intérim et CDD au sein d'une même société. Ça m'a permis de travailler toute la période du covid, ils m'avaient fait un CDD sur la première période de confinement du covid. »

« Dans l'idée, je voulais faire des mois complets pour toucher le maximum d'argent. »

« Je sais qu'actuellement, je veux vraiment me poser dans l'établissement et c'est pour ça que j'ai postulé dans un établissement et j'attends une réponse. Je pense que j'ai fait un peu le tour de l'intérim et que j'ai envie de me poser même personnellement, avec les projets que j'ai dans le futur. Avec l'intérim, ce qui est bien et pas bien, c'est qu'on gagne plus mais on n'a pas le même salaire tous les mois. Il y a des mois où on peut se faire 1 000 euros et des mois 2 000, et pour moi, ne pas pouvoir mettre la même somme d'argent de côté, par rapport aux projets futurs que j'ai avec mon conjoint, c'est compliqué. »

Des interviewés largement satisfaits des missions effectuées

Des missions confiées qui répondaient à leurs attentes

- **Les missions réalisées coïncidaient avec leur profil/ leurs attentes** : en termes de secteur d'activité, de types de missions, de disponibilités...
- En effet, en majorité, **les interviewés ont opté dès le départ pour des missions liées à leur formation**. Seule une personne a regretté après-coup ne pas avoir eu de mission en lien avec sa formation (sur le moment, elle reconnaissait être davantage attirée par la rémunération et son agence n'avait pas de missions à lui proposer dans son domaine de prédilection).
- L'intérim présente **l'avantage pour eux de travailler quand ils le souhaitent**.
- **La majorité n'a jamais refusé des missions à proprement parler**, il s'agissait plutôt pour certains d'arbitrage entre deux missions proposées au même moment
- Plus de la moitié a bénéficié de courtes formations, d'ailleurs davantage considérées comme **des mises à niveau plus que des formations** dispensées par l'entreprise utilisatrice. Exemples : formation informatisée sur la situation de l'entreprise (sa sécurité, son histoire), formation sur le fonctionnement de la gestion des stocks spécifique à un magasin.

Quelques points négatifs (mais cependant minoritaires) ont été relevés

- **L'instabilité de l'intérim reposant sur le fait d'être appelé la veille pour le lendemain** ou au contraire voir une mission qui s'annule au dernier moment.
- Pour un interviewé, **le manque de missions en lien avec son cœur de métier** (il a exprimé ce souhait à l'agence d'intérim qui n'avait cependant rien à lui proposer dans son domaine de spécialisation).

« Ils ont vraiment suivi mes centres d'intérêt, ils n'ont pas fait semblant. Ils ont vraiment respecté mes attentes, on a eu un entretien pas trop long où j'ai dit mes attentes. Au début, je me suis dit qu'ils me demandaient ça « histoire de... » et au final, ils ont vraiment respecté mes attentes et fait attention à ce qu'on aime ou n'aime pas. »

« A une période, quand l'argent rentrait facilement, je n'y pensais pas spécialement mais j'aurais quand même aimé avoir des missions en lien avec mes études, oui. Sur mon CV, ça fait un trou, une tache et j'ai fait des études, une formation tertiaire et 2 ans et demi de missions intérim qui n'ont rien à voir avec tout ça et je reprends ensuite un boulot dans le tertiaire, ça fait un passage à vide où j'ai pris ce qui me venait sous la main et je n'ai pas acquis de savoir-faire ou de savoir être dans le commerce, j'ai juste acquis du savoir-faire manuel dans les usines ou dans le secteur du déchet »

« Là en ce moment c'est un peu plus compliqué parce qu'il y a pas mal de missions qui s'annulent, car ils n'ont plus besoin, les filles finalement se sont arrangées entre elles. Ils préviennent la veille pour le lendemain. »

Groupe 3 non-étudiants (18%) :

« Les jeunes inquiets se cherchant et en attente de mieux »

175 000* jeunes
intérimaires (18%)



Situation personnelle des interrogés

- Des jeunes qui ne savent pas encore quelle est leur voie et sont donc sans projet professionnel précis – ni trajet anticipé
- 2/5 envisagent de reprendre des études
- Inquiets de leur avenir, ils cherchent volontiers un CDI, sans savoir comment l'obtenir

- Des expériences du travail en intérim qui varient d'un interviewé à l'autre en termes de durée totale. Des expériences allant de plusieurs mois (3, 9 mois) à plusieurs années (2, 4 ans). A la marge, 1 expérience de 1,5 semaines.



Principale raison du choix de l'intérim

44%

voulaient travailler et il permettait d'avoir un emploi rapidement

Principal trait d'image de l'intérim

42%

estiment qu'il permet une transition vers un autre projet

Opinion sur les agences d'intérim

87%

de satisfaction



Motivation à faire de l'intérim

Gagner de l'argent rapidement pour subvenir à ses besoins immédiats.



Du point de vue des agences d'emploi

Des jeunes qui occupent habituellement un premier poste pendant une semaine, mais **assez rapidement sont rattrapés dans la durée par d'autres problématiques**. Ils ont des difficultés à tenir le rythme sur des emplois à temps plein et garder de la motivation.

Ce sont des jeunes **peu ou pas diplômés** avec des bas niveaux de qualification et qui ont souvent fait des erreurs de parcours. Ils sont sur des salaires du niveau smic et il n'y aurait pas **un delta rémunération très important avec d'autres contrats**. Ils viennent dans l'intérim par ce qu'ils ne savent pas faire les démarches pour trouver du travail. Ils prennent souvent des missions de préparation de commandes ou de manutention.

175 000* jeunes
intérimaires (18%)



Attentes

- Des attentes non formulées le plus souvent, cette cible ne pensant à réclamer que plus de missions de la part des agences.
- Des besoins non formulés (sans doute non pensés) de connaissance et de compréhension du fonctionnement du travail en intérim, et des agences d'intérim.



Retour d'expérience en intérim

Un bilan en demi-teinte de leurs expériences en intérim

- Si tous sont satisfaits d'avoir gagné de l'argent rapidement, et alors qu'ils n'avaient pas d'expérience (ce qui était leur objectif)...
- ... Ils regrettent en revanche un parcours sans but et sans réelle réalisation.
- Sans objectif précis, l'intérim est un provisoire qui s'éternise sans les satisfaire.
- Même s'ils pensent que leur expérience intérimaire peut les aider à trouver le CDI qu'ils recherchent, **ils sont peu sûrs d'eux, hésitants.**
- **La ou les mission(s) réalisée(s) ne sont jamais entièrement satisfaisantes**, pour de multiples raisons (manque de sens, d'intérêt, pénibilité, ...).
- **Ils se sentent peu reconnus en entreprise** et notent qu'ils ont accès à des traitements inférieurs à ceux accordés aux salariés réguliers.

Des jeunes en situation « flottante », qui n'ont pas de véritable projet d'avenir

Des jeunes qui se cherchent, et ne se sont pas encore trouvés

- Un groupe constitué d'intérimaires qui ont fini ou abandonné leurs études,
- Le plus souvent cela est dû au fait que **le jeune n'a pas trouvé sa voie**, s'est mal orienté ou a été mal orienté,
- En mineur, **l'entrée dans l'intérim s'explique par des circonstances externes** (comme le Covid qui ne coïncidait pas avec le début d'une carrière dans le sport ou à une allergie à la farine pour une jeune boulangère-pâtissière,...).

Des jeunes plus passifs

- Ils ont **le plus souvent recourt à une seule agence d'intérim**, ne pensent pas à en avoir plusieurs.

Des jeunes qui manquent de confiance en eux

- Ils peuvent se sentir **acculés par le besoin d'argent**, hésitant ainsi :
 - À refuser des missions, ayant peur des conséquences possibles avec l'agence d'intérim qui risque de ne pas les rappeler,
 - À sortir d'un CDI intérimaire qui ne leur convient plus en quittant l'entreprise, avec le risque que l'agence d'intérim se détourne d'eux,
- **Ils semblent ne pas savoir comment se défendre**, et/ou faire valoir leurs droits, quand ils sont en difficulté avec leur employeur et/ou leur agence. **Ils se sentent parfois impuissants**, et ont du mal à rompre une situation qui ne leur convient pas ou plus.
- Ils n'ont **pas de vision claire ou positive de ce qui les attend**. L'intérim est un « provisoire » qui s'éternise sans leur apporter de satisfaction pour l'instant.

« Je cherche un travail. J'ai fait un CAP et un bac pro de chaudronnerie et après j'ai arrêté car ça ne me plaisait plus. Je cherche du travail depuis 2 ou 3 mois. J'habite chez mes parents »

« J'ai abandonné la licence de SVT à Dijon, ça ne me correspondait pas ; je suis retourné sur Parcoursup et je vais reprendre en éco-gestion.»

« Je suis CDI intérimaire ; j'aimerais retourner dans le milieu de mes études, le sport. Je sortais de mes études en 2020 après une double licence, et comme toute activité physique était interdite je me suis retrouvée intérimaire. Ce n'est pas forcément dans le secteur qui me convient, mais l'intérim m'a permis de trouver rapidement un travail, de quoi vivre. »

« J'avais un job d'auxiliaire vétérinaire, un patron horrible, du coup je me suis retrouvée sans rien ; mon mari m'a fait entrer dans son entreprise en intérim.»

« J'avais besoin d'avoir un contrat pour travailler, je n'avais rien. »

➔ **Des jeunes qui n'ont pas encore trouvé ou choisi « leur » secteur professionnel et qui ont tendance à apparaître hésitants/incertains, sans projet clairement déterminé.**

Un regard plus critique sur les missions d'intérim

Une vision plus négative sur (certaines) missions réalisées

- Le plus souvent, le travail (missions courtes et/ou longues) ne correspond pas aux projets/goûts propres des interviewés ; **le travail effectué est sans intérêt en soi**, et ne représente pas un tremplin pour l'avenir, ni l'acquisition d'une expérience pouvant devenir un atout, ou une compétence supplémentaire,
- Même si toutes les missions ne sont pas sans intérêt, **cette population semble peiner à y trouver du sens**,
- Quand une mission est sans intérêt, voire négative (pénibilité, ambiance de travail, etc.), les interviewés ne positivent pas cette « expérience » : le bilan reste négatif pour eux,
- **Le principal intérêt de cette cible pour l'intérim est le salaire** ; et cette gratification est souvent décrite comme minimale.

La perception d'un statut d'intérimaire dégradé dans l'entreprise

- Le **sentiment de relever d'un statut inférieur en entreprise**,
- **L'entreprise est plus souvent décrite négativement** :
 - Exploitant les intérimaires qui ne se sentent pas reconnus,
 - Ou ne les encadrant pas, ni ne les formant à minima,
 - On note également des relations difficiles avec des N+1, ...
- **Ceux qui sont en CDI intérimaire ont également une vision dégradée de ce statut qui représente un statut « enfermant »**, représentant une fausse sécurité dont ils ne savent pas comment sortir pour accéder à un « vrai CDI ».

« **Je faisais ça comme ça**, je ne me voyais pas refuser, on me l'avait proposé. Ça ne me plaisait pas trop mais ça allait. »

« C'est une bonne option si on est jeune et qu'on a d'autres activités en parallèle: grande flexibilité des horaires, complément financier en positif ; en négatif ce n'est pas forcément rentable, on ne travaille pas tout le temps, on est payé au minimum, ça ne permet pas de subvenir à toutes les charges, **ce n'est pas l'idéal pour payer les factures.** »

« Du contrôle qualité sur les bouteilles en plastique, **pas très intéressant**, mais il y a la paie en fin de mois. Après il y avait des horaires décalés, une semaine De 5 h à 12 h 30, et la semaine d'après 12 h 30 à 20 h donc **c'est un peu pénible mais ça va.** »

« Je ne vais pas mentir, **ce n'était pas rose tous les jours, mais ça payait les factures.** J'ai travaillé comme préparateur de commandes, sur des chantiers.»

« Un des défauts de l'intérim, **des fois on est pris pour des pigeons.** Des fois on est pris pour de la m..., on n'est pas censés tout connaître, **on devrait être au minimum encadré une semaine ou deux par quelqu'un.** »

« Sensation d'être enfermé par le CDI intérimaire ; on est captifs, bloqués ; si je veux arrêter ce contrat avec l'entreprise je suis fini avec la boîte d'intérim, je n'aurai aucune aide de la CAF et je devrai trouver tout seul un autre boulot ; et c'est partout pareil. Ce contrat devait être une passerelle pour aller vers l'entreprise et au bilan ce ne sont que de belles paroles. Les entreprises veulent remplacer les CDI par des CDI intérimaires. On ne peut pas emprunter pour s'acheter une maison. »

Groupe 4 non-étudiants (12%) :

« Les jeunes optimistes à la recherche de travail dans leur domaine ou poursuivant un but précis »

120 000* jeunes
intérimaires (12%)



Situation personnelle des interrogés

- Des interviewés qui maîtrisent leur parcours professionnel. Ils savent quelle direction prendre pour atteindre leurs objectifs et l'intérim en fait partie,
- Ils peuvent préférer l'intérim à un « vrai » CDI
- Plusieurs ont fui un CDI se déroulant dans de mauvaises conditions et ont ainsi débuté (ou repris) un travail intérimaire.

- ❑ Des expériences du travail en intérim variables, toutes se comptent en plusieurs mois sinon plusieurs années cumulées (1, 4, 5 année(s)).
- ❑ Aucune expérience courte, en heures ou jours.



Principale raison du choix de l'intérim

40%

voulaient travailler et il permettait d'avoir un emploi rapidement

Principal trait d'image de l'intérim

42%

estiment qu'il permet une transition vers un autre projet

Opinion sur les agences d'intérim

90%

de satisfaction



Motivation à faire de l'intérim

L'intérim s'inscrit dans un but : financer un projet personnel (voyage), explorer un secteur d'activité ou encore une entreprise.

C'est également un moyen rapide de gagner sa vie tout en augmentant ses compétences dans l'attente de trouver un CDI



Du point de vue des agences d'emploi

- Des jeunes qui ont fait le choix de l'intérim, pour trouver leur voie. Pour découvrir des métiers, différentes entreprises, des environnements de travail différents. Et au gré des missions réalisées, le jeune choisit ce qui lui plaît ou pas, et ce qu'il a envie de faire plus tard.
- Il y a une relation de confiance avec ce groupe de jeunes et un accompagnement sur la formation et l'évolution professionnelle.

120 000* jeunes
intérimaires (12%)



Attentes

- Informations sur le monde de l'intérim, **les droits des intérimaires**
- Informations précoces sur le fonctionnement des agences d'intérim, afin que le jeune intérimaire n'ait pas à découvrir seul les « règles du jeu », comme eux-mêmes ont dû le faire.



Retour d'expérience en intérim

Un bilan **POSITIF** de leur expérience intérimaire, que celle-ci soit courte ou soutenue

- Certains ont **réalisé leur objectif** (par ex. : financer un voyage)
- Les autres estiment qu'ils ont **appris, progressé dans leurs connaissances des métiers**, du monde du travail, du monde de l'entreprise, etc.
- Ils mettent en avant leur **volonté d'apprendre de toute mission même négative** qu'ils positivent car auront permis de mûrir, et de reconnaître des situations qu'ils n'accepteront plus à l'avenir.

NB. : Cette population ne semble pas avoir moins d'expériences clairement négatives : ce qui fait la différence avec le G3 est leur capacité à positiver toute expérience, et leur détermination à concrétiser les objectifs qu'ils se sont fixés.

Les relations avec l'entreprise sont professionnelles

- Pragmatiques, ils font valoir leur bonne volonté voire leur professionnalisme en mission, afin que leurs chefs les redemandent pour des missions ultérieures
- L'intérimaire s'insère, apprend, découvre, enrichit son expérience et son « employabilité ». Il se constitue un réseau d'employeurs
- Il pense avoir les cartes en mains pour choisir la bonne entreprise

Des relations avec les agences qui sont gérées par l'intérimaire : changement d'agence, inscription dans plusieurs agences, ...

Une population qui ne compte que sur elle-même pour atteindre ses objectifs

Des intérimaires plus assertifs et sûrs d'eux qui prennent leur vie en main

- **Des jeunes plus matures qui savent ce qu'ils veulent** – et ce dont ils ne veulent pas – plus sûrs d'eux et de leur valeur sur le marché du travail.

Une inscription de l'intérim dans un parcours professionnel sérieux

- **Des jeunes déterminés, pour qui l'intérim s'inscrit dans un plan global, ou du moins dans une trajectoire** qu'ils maîtrisent. L'intérim correspond pour cette cible à un projet précis et surtout bien délimité : financer un voyage, explorer plusieurs secteurs d'activité inconnus, ne pas s'engager dans une entreprise qui peut réserver de mauvaises surprises, avoir de l'expérience / le réseau / l'opportunité de trouver un CDI.

NB. En aucun cas, l'intérim ne représente un pis-aller ou un « choix passif ».

- Deux interviewés ont débuté – et continué – l'intérim dans le domaine de leurs études (social pour l'une, commerce international pour l'autre),
- **Ils recherchent activement du travail en CDI en même temps qu'ils travaillent en intérim.** Leur recherche peut être urgente et très active (1 mère de famille en CDI intérimaire) ou plus sereine selon les cas.

Des jeunes intérimaires relativement ambitieux, sûrs d'eux et professionnels dans leur attitude

- **Ils ne se sentent pas « enfermés » dans l'intérim**, car ils sont sûrs de pouvoir en sortir « par le haut »,
- **Ils estiment même pouvoir choisir l'entreprise** dans laquelle ils accepteront un CDI, grâce à leur expérience de la vie en entreprise,
- **Ce sont des gestionnaires** : ils planifient, anticipent leur avenir,
- **Tous ont plusieurs agences qui les font travailler**, et parfois dupliquent avec une prospection directe des entreprises de leur secteur.

« (Première fois en intérim) je sortais d'un CDI où ça s'était mal passé, du harcèlement, je ne voulais plus vivre quelque chose comme ça avec un patron, si ça recommençait je pouvais partir du jour au lendemain. »

« J'ai 20 ans, je vais entamer une recherche d'emploi, refaire de l'intérim. Il y a une semaine, j'ai été jugé inapte pour la carrière que j'ai choisi dans l'armée ; je vais retravailler pendant un an le temps de régler le problème de santé, et je rejoindrai l'armée dans un an. Si ça ne marche pas je reprendrai mes études. Idéalement, je veux rejoindre l'armée de l'air comme sous-officier en cybersécurité ; j'ai une volonté à toute épreuve. »

« Moi j'ai 4 ans d'expérience sur mon CV, c'est eux qui m'ont demandé, je ne m'inquiète pas. »

Un vécu de l'intérim systématiquement positif

Un vécu positif de l'intérim au global

Quelques soient les missions, **les intérimaires déclarent y trouver leur compte** :

- En découvrant un secteur d'activité inconnu qui finalement leur plaît,
- Et/ou **en accumulant une expérience diversifiée**, ce qui est positif en soi, et qui sera un atout sur leur CV, ne serait-ce que pour démontrer leur adaptabilité et leur versatilité,
- **En développant un réseau professionnel** dans les entreprises comme dans les agences,
- En réalisant leur projet d'insertion dans le monde du travail.

Une population à la fois plus investie et plus distanciée vis-à-vis de l'entreprise

- Les jeunes s'investissent fortement dans leurs missions et l'entreprise qui les emploie,
- Sûrs d'eux et de leurs capacités professionnelles comme à trouver du travail, **ils n'acceptent pas « n'importe quelle mission » en intérim – ni même en CDI.**
- S'ils savent qu'ils ne trouveront pas rapidement un CDI dans le domaine souhaité et dans un environnement de travail positif, ils ne s'inquiètent pas, **ils savent qu'ils peuvent faire de l'intérim « en attendant » de trouver « la » bonne entreprise.**

Même les expériences négatives sont « positives »

- Une expérience négative devient **une « leçon de vie » formatrice**,
- Découvrir un métier « en réel » introduit pour eux **un principe de réalité bienvenu**, qui s'oppose à une formation scolaire exclusivement théorique, et permet d'éviter des erreurs d'orientation professionnelle avant qu'il ne soit trop tard,
- La brièveté des missions est ainsi un point fort quand il s'agit de découvrir une réalité pas toujours attrayante.

« Je suis CDI intérimaire, en mission comme éleveuse d'animaux. À la base je ne voulais pas faire ça, **je l'ai pris pour les horaires car j'ai une petite fille, mais j'ai trouvé ça et ça me plaît.** »

« L'intérim c'est court, rapide, on découvre des personnes, c'est bien ou mal, on ne peut juger que sur place. »

« **Mon bilan c'est que c'est hyper bien.** C'est diversifié, je sais que je peux faire beaucoup d'entreprises, c'est un atout, j'ai fait beaucoup de métiers différents, sur les CV ça fait bien, des entreprises me recherchent pour cette expérience ; je peux faire beaucoup de domaines, je ne suis pas chiant, je m'habitue à tout. »

« J'ai commencé en faisant des huitres, par moins 4°, avec des gens vraiment pas sympathiques et franchement louches. Mais pour moi ça me permettait d'aller sur différents métiers rapidement ; **c'était une leçon de vie, un enseignement.** »

« Il y a un moment où je me suis dit : il faut que je commence à travailler, un emploi facile dans lequel **je ne m'engage pas trop. Au pire, la pire mission du monde, je n'y reste qu'une semaine.** »

« J'aime les missions courtes, ça permet d'apprendre rapidement sur un domaine, puis on passe à autre chose. »

Partie 3 : Situation détaillée des jeunes intérimaires

Profil, parcours, attentes et appréciation de l'intérim



Profil et situation personnelle des jeunes intérimaires

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION INTERROGÉE (1/2)

Variables redressées pour s'assurer de la bonne représentativité des résultats



Région	%	Rappel intérimaire s tous âges	Rappel jeunes actifs
Auvergne-Rhône-Alpes	15%	14%	13%
Île-de-France	12%	14%	19%
Hauts-de-France	10%	10%	10%
Nouvelle Aquitaine	9%	9%	9%
Pays de la Loire	8%	7%	6%
Grand Est	8%	8%	9%
Occitanie	7%	8%	8%
Bretagne	7%	6%	5%
Provence-Alpes-Côte d'Azur / Corse	7%	8%	7%
Normandie	6%	5%	5%
Centre-Val de Loire	5%	5%	4%
Bourgogne-Franche-Comté	5%	5%	4%
Territoires ultramarins	1%	1%	1%



Statut actuel	%	Rappel intérimaire s tous âges	Rappel jeunes actifs
Ouvriers	61%	63%	30%
Employés	28%	24%	39%
Professions intermédiaires	10%	11%	23%
Agriculteurs + Artisans commerçants et chefs d'entreprises + Cadres	1%	2%	8%



Nombre d'heures travaillées en intérim entre mars 2022 et mars 2023	%
0 à 50h	32%
50 à 100h	12%
100 à 150h	9%
150 à 200h	7%
200 à 300h	10%
300 à 400h	7%
400 à 500h	5%
500 à 700h	6%
700 à 1000h	5%
Plus de 1000h	6%



CDI intérimaire	%
Oui	1,4%
Non	98,6%

Autres variables de caractérisation de l'échantillon



Secteur	%
Industrie	33%
Transport et logistique	21%
Commerce	19%
BTP	14%
Restauration – Hôtellerie	12%
Santé	4%
Agriculture	3%
Autres services / Tertiaire	11%



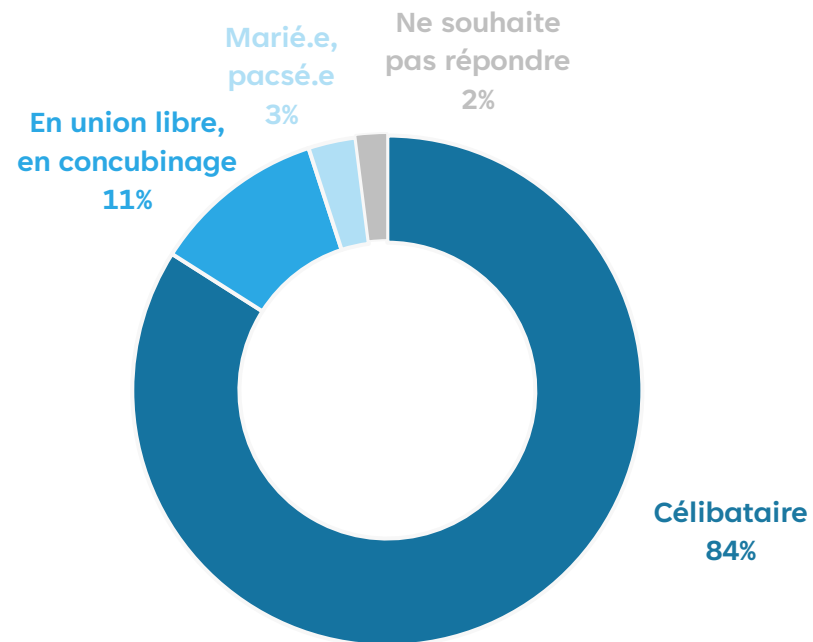
Sexe	%
Femme	36%
Homme	64%



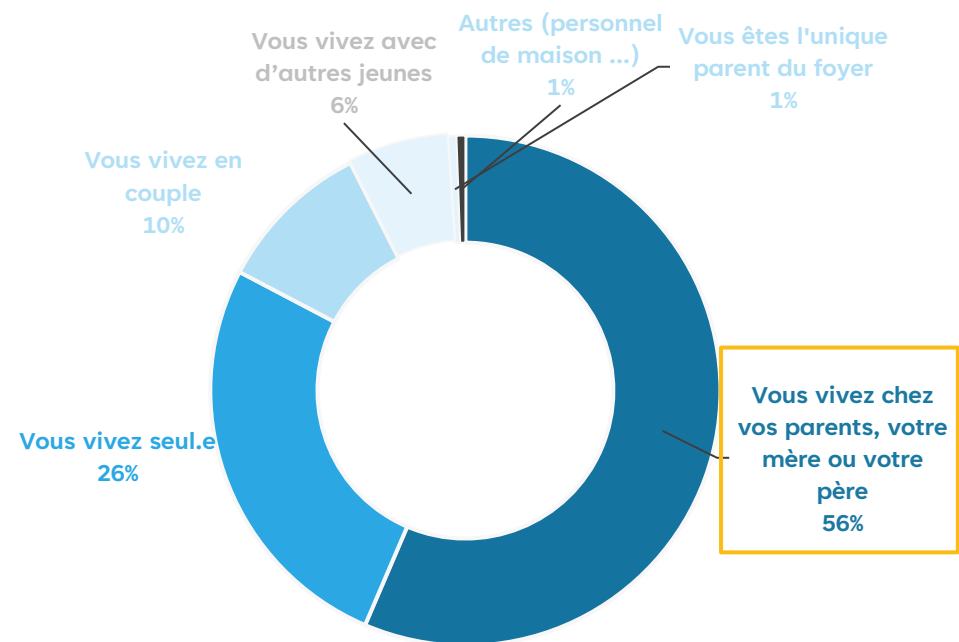
Niveau de diplôme	%
Sans diplôme	7%
ST Inférieur au Bac	20%
Brevet des Collèges (DNB)	6%
CAP, BEP	14%
ST Niveau Bac	47%
BAC d'enseignement professionnel	20%
BAC d'enseignement général ou technologique	27%
ST Supérieur au Bac	27%
BAC +2 ou BAC +3 (DUT, BTS, Licence...)	24%
BAC +4 ou BAC+5 (Master, écoles d'ingénieur...)	2%

SITUATION MATRIMONIALE ET AU SEIN DU FOYER DES JEUNES INTÉRIMAIRES

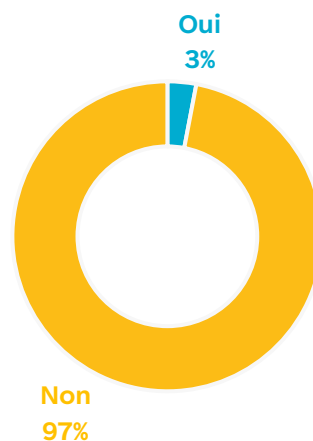
Êtes-vous ?



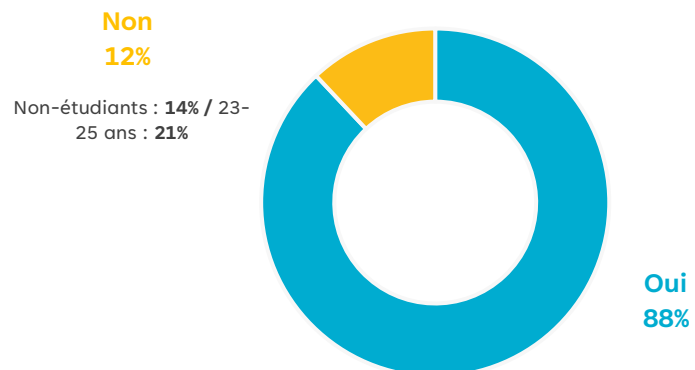
Quelle est aujourd'hui votre situation au sein de votre foyer ?



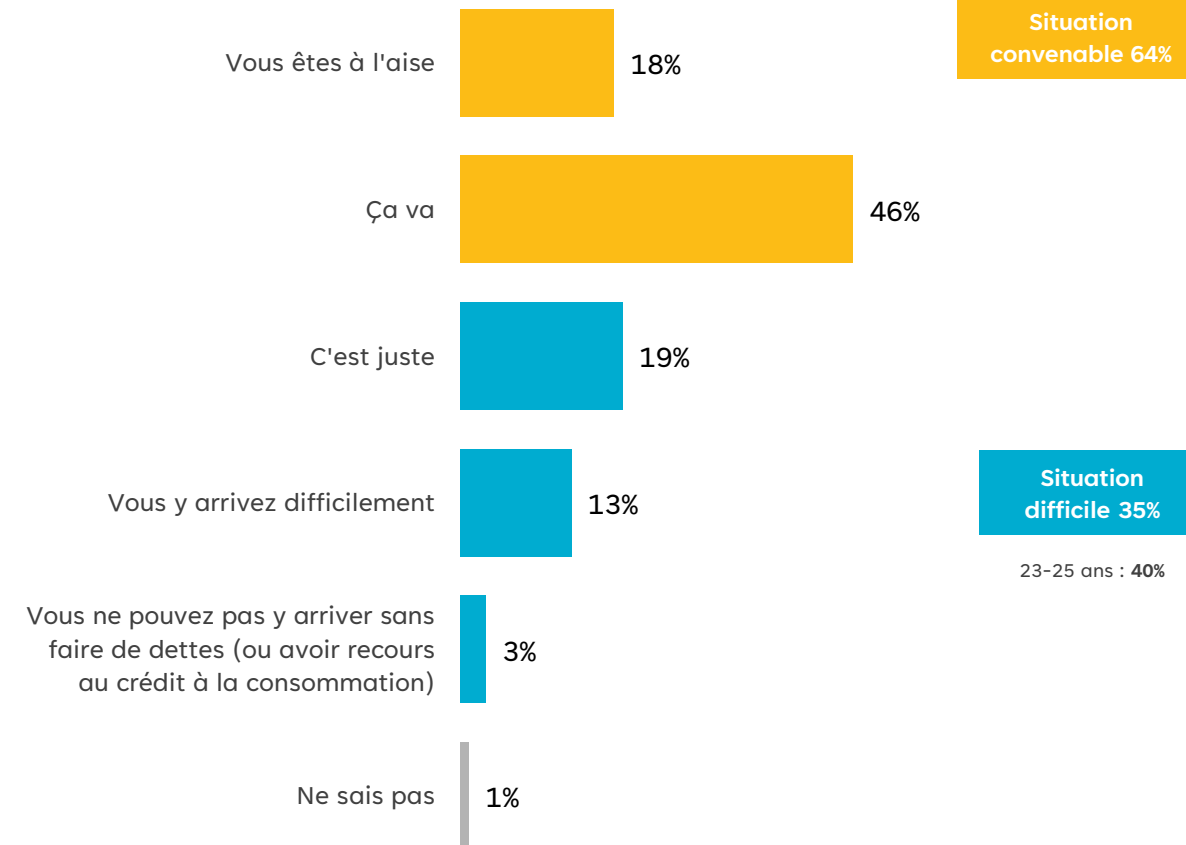
Avez-vous des enfants (que ces enfants vivent chez vous ou non) ?



Votre situation de logement vous convient-elle actuellement

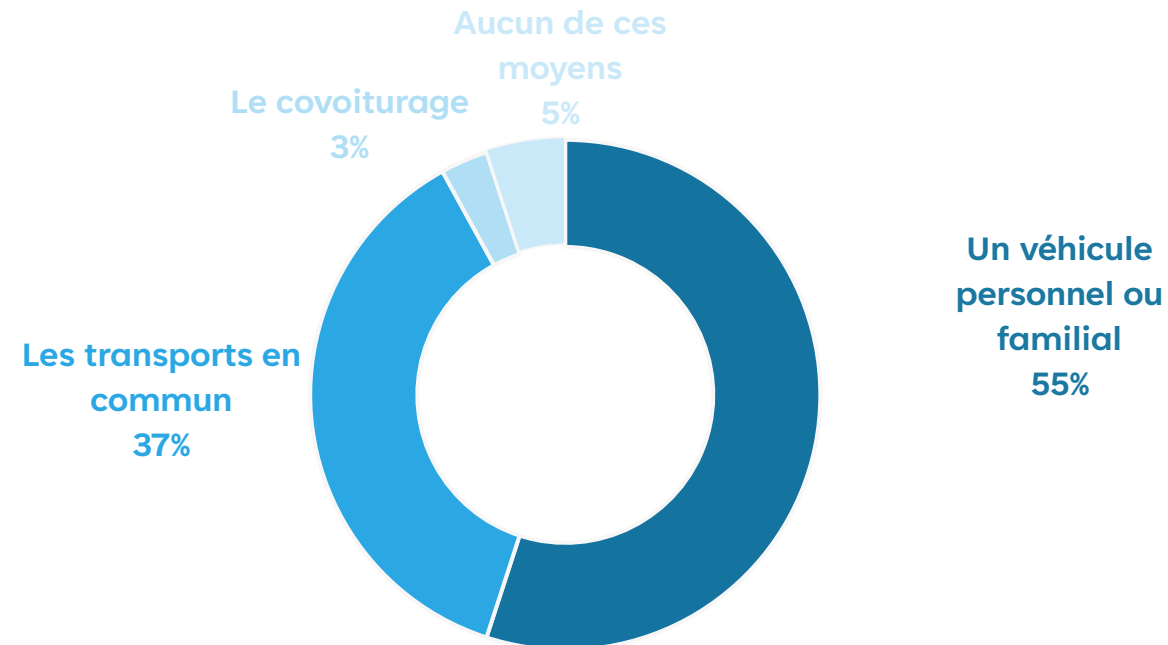


Diriez-vous que financièrement...



LE MODE DE TRANSPORT UTILISÉ POUR SE RENDRE AU TRAVAIL

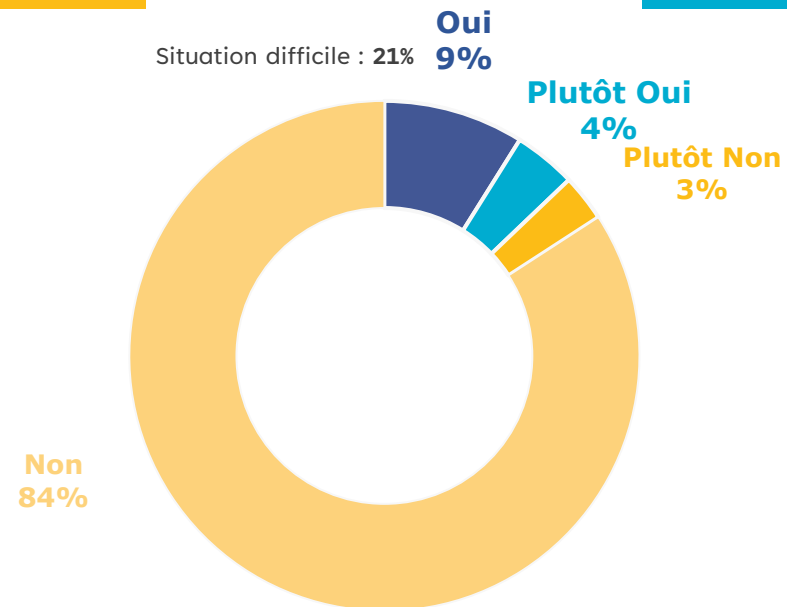
Quel mode de transport utilisez-vous habituellement pour vous rendre sur votre lieu de travail ?



Avez-vous eu déjà à faire à des soucis de santé importants qui ont handicapé votre parcours scolaire ou professionnel ?

ST Non
87%

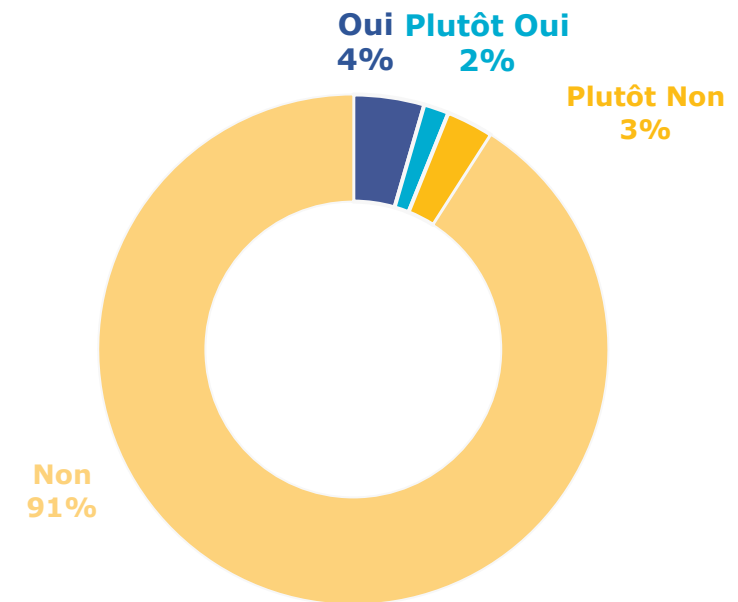
ST Oui
13%



Avez-vous déjà rencontré des difficultés à financer vos dépenses de santé ?

ST Non
94%

ST Oui
6%



Valeurs personnelles et perception du travail intérimaire

Le travail est au sein de la vie, mais ne constitue pas une priorité

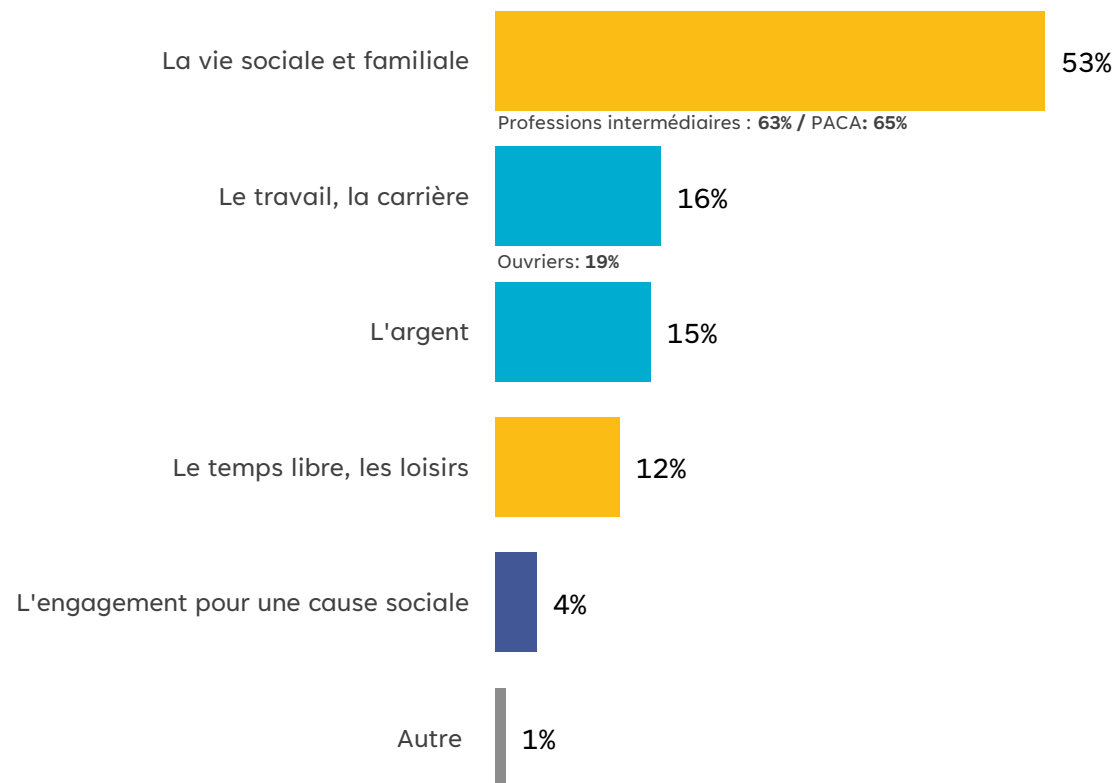
LA VIE PRIVÉE APPARAÎT COMME L'ÉLÉMENT LE PLUS IMPORTANT DANS LA VIE DES JEUNES INTÉRIMAIRES, COMME POUR LES JEUNES ACTIFS EN RÉGLE GÉNÉRALE



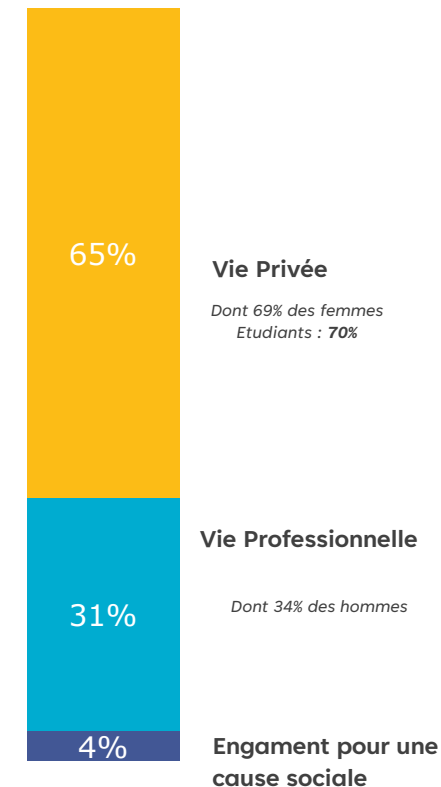
CHIFFRES CLES

- 1 Plus de la moitié des personnes interrogées (53%) estiment que la vie sociale et familiale est le plus important dans la vie en général.
- 2 Le travail et l'argent se retrouvent bien derrière (respectivement 16% et 15%).

Dans la vie de façon générale, qu'est-ce qui est le plus important pour vous ?



EN RÉSUMÉ...



LES JEUNES INTÉRIMAIRES SE PROJETTENT AVANT TOUT DANS UN TRAVAIL OÙ LE LIEN SOCIAL ET LA BONNE AMBIANCE SONT PRÉSENTS JUSTE DEVANT LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION

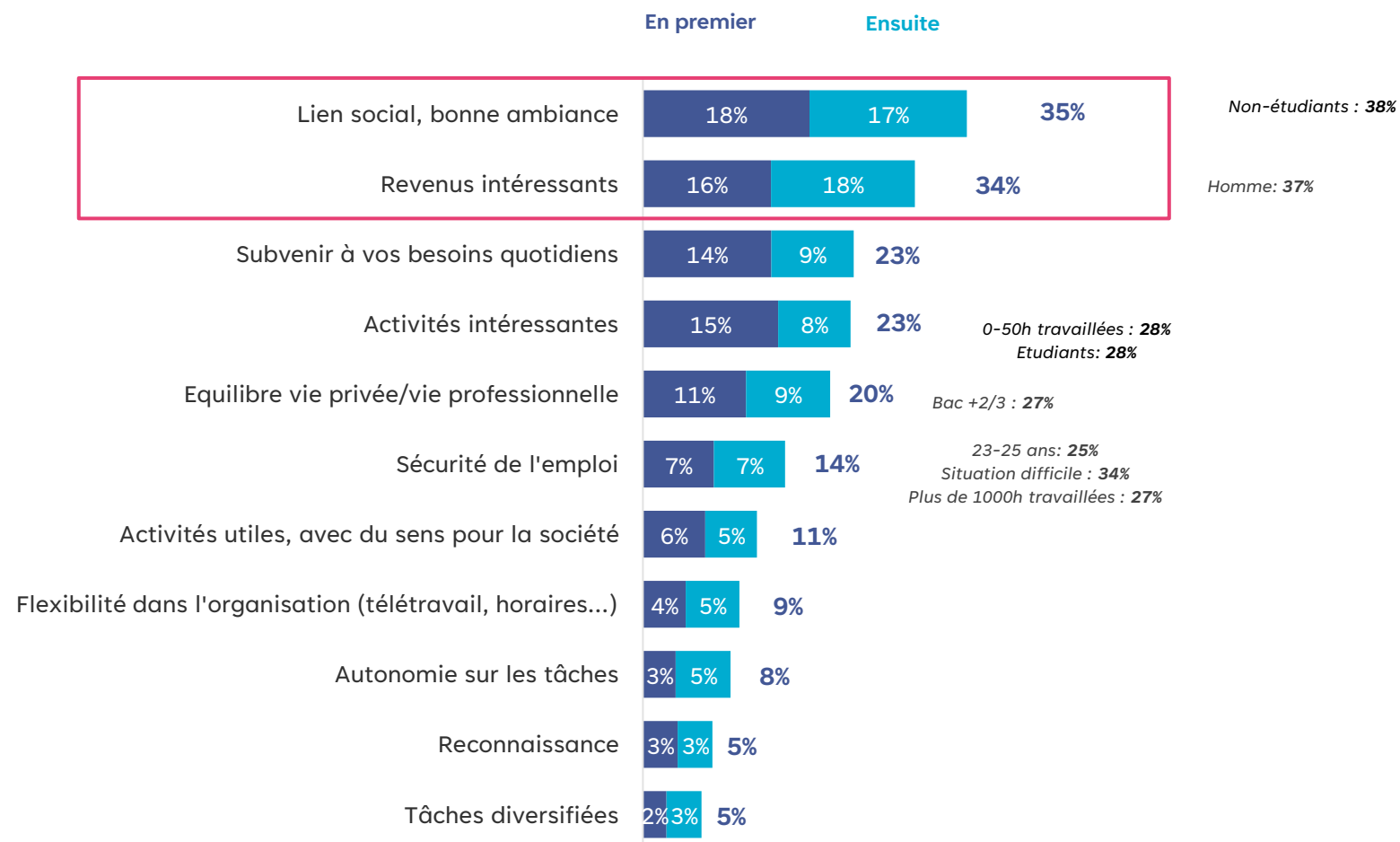


CHIFFRES CLES

1 En priorité, les jeunes intérimaires déclarent rechercher le lien social et la bonne ambiance au travail pour 18% d'entre eux.

2 Avoir un revenu intéressant n'arrive qu'en deuxième position avec 16% des jeunes intérimaires le considérant comme une priorité. Subvenir à ses besoins quotidiens est une priorité pour 14% des interrogés.

Si vous pensez au travail dans votre vie, que recherchez-vous en priorité ?





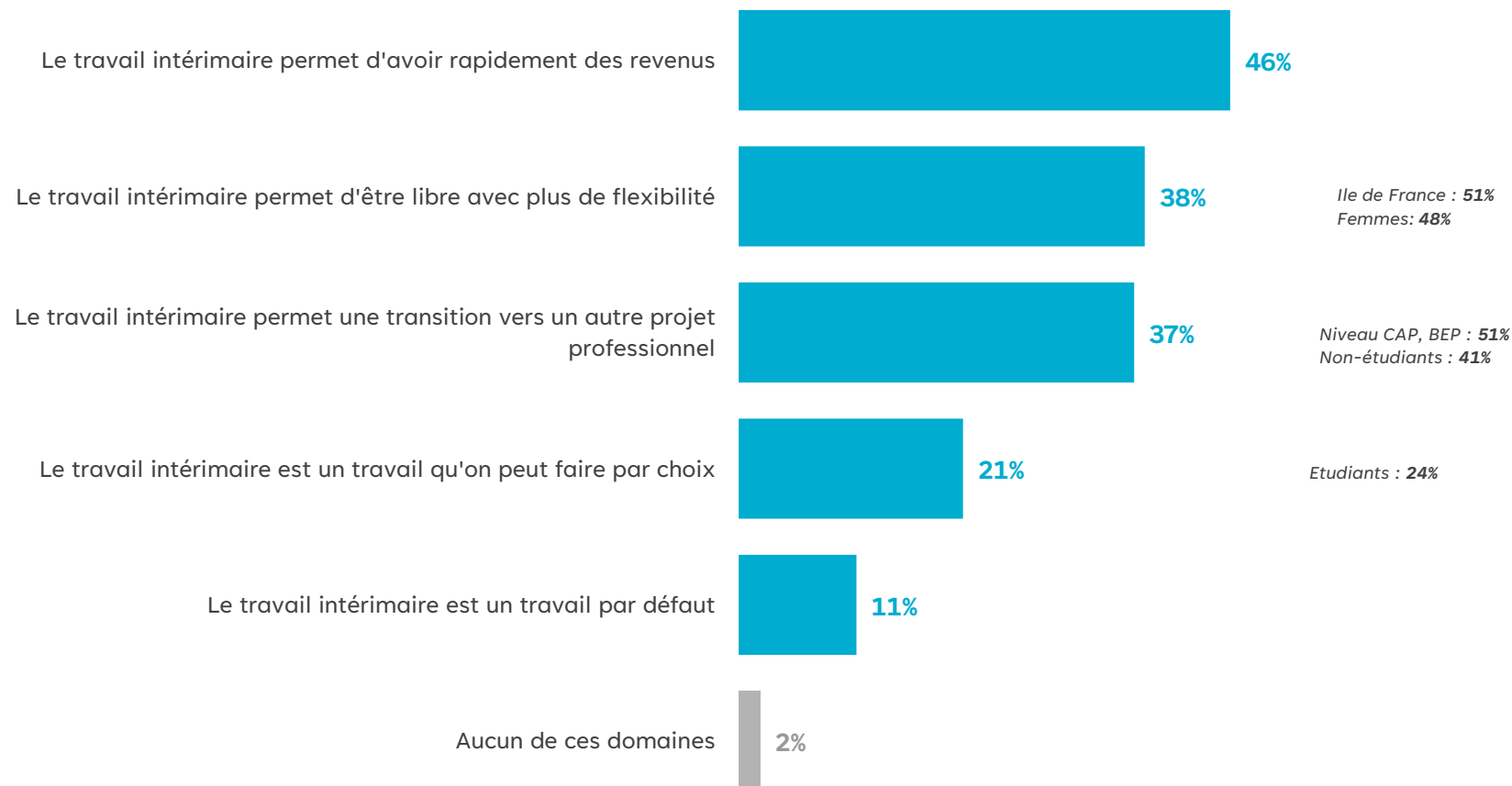
CHIFFRES CLES

1 Malgré le fait que les revenus ne soient pas la première source de motivation au travail, près de la moitié des jeunes intérimaires (46%) considèrent que le **principal intérêt de l'intérim est de gagner de l'argent rapidement.**

2 La **flexibilité** que permet ce type de contrat est aussi un trait d'image qu'ont les jeunes intérimaires de l'intérim (38%) tout comme son aspect transitoire (37%).

3 L'intérim n'est perçu comme un choix que par **1 jeune interrogé sur 5** (21%).

Quelle image avez-vous avant tout du travail intérimaire ?



Deux réponses possibles
Total supérieur à 100%

Des jeunes qui ont une image peu construite de l'intérim

Une chose est certaine pour les jeunes interrogés, **l'intérim facilite l'accès à l'emploi** :

- La **simplicité pour trouver un emploi** en passant par les agences d'intérim : les démarches sont simples et réduites à minima, les agences proposent des missions rapidement.
- La **flexibilité**, les contrats intérimaires sont notamment adaptés aux jeunes **engagés dans un cursus scolaire** ou qui **cherchent leur voie professionnelle** (vs les CDI).

Les **missions sont considérées comme simples** : pas exigeantes, faciles, sans charge mentale (+ étudiants).

Enfin, la **rémunération est intéressante** : l'intérimaire est payé à l'heure, il touche l'indemnité de fin de mission et peut faire des heures supplémentaires.

Pour certains, **l'image d'un travail ingrat** : les intérimaires sont corvéables à merci et cantonnés aux travaux les plus durs.

→ Des **représentations négatives qui ne dissuadent pas les jeunes** de faire de l'intérim pour la simplicité et la rapidité à trouver du travail.

« L'intérim je me suis dit qu'ils allaient vite me trouver une mission. » (Groupe 1)

« Avant que je commence l'intérim, je ne connaissais pas du tout, je n'avais pas forcément d'avis à avoir. » (Groupe 2)

« Je n'avais pas de représentation, c'était un moyen pour moi de pouvoir travailler sans avoir un très grand engagement dans la durée et je me suis aperçu qu'on avait différentes primes et notamment les congés payés et donc l'aspect rémunération. » (Groupe 2)

« J'avais une vague idée de ce que c'était. Je n'ai pas été déçu dans le sens où le salaire a suivi » (Groupe 1)

« C'est un endroit où on file les boulots durs aux gens. » (Groupe 1)

« Ça me stressait un peu l'intérim. L'intérimaire c'est celui qui fait les missions de m..... Au final oui j'ai eu des boulots relou pendant un jour mais le jour d'après j'avais du bon boulot. » (Groupe 1)

LA CONNAISSANCE DU TRAVAIL EN INTÉRIM SE FAIT EN GRANDE PARTIE VIA LE BOUCHE À OREILLE DES PROCHES



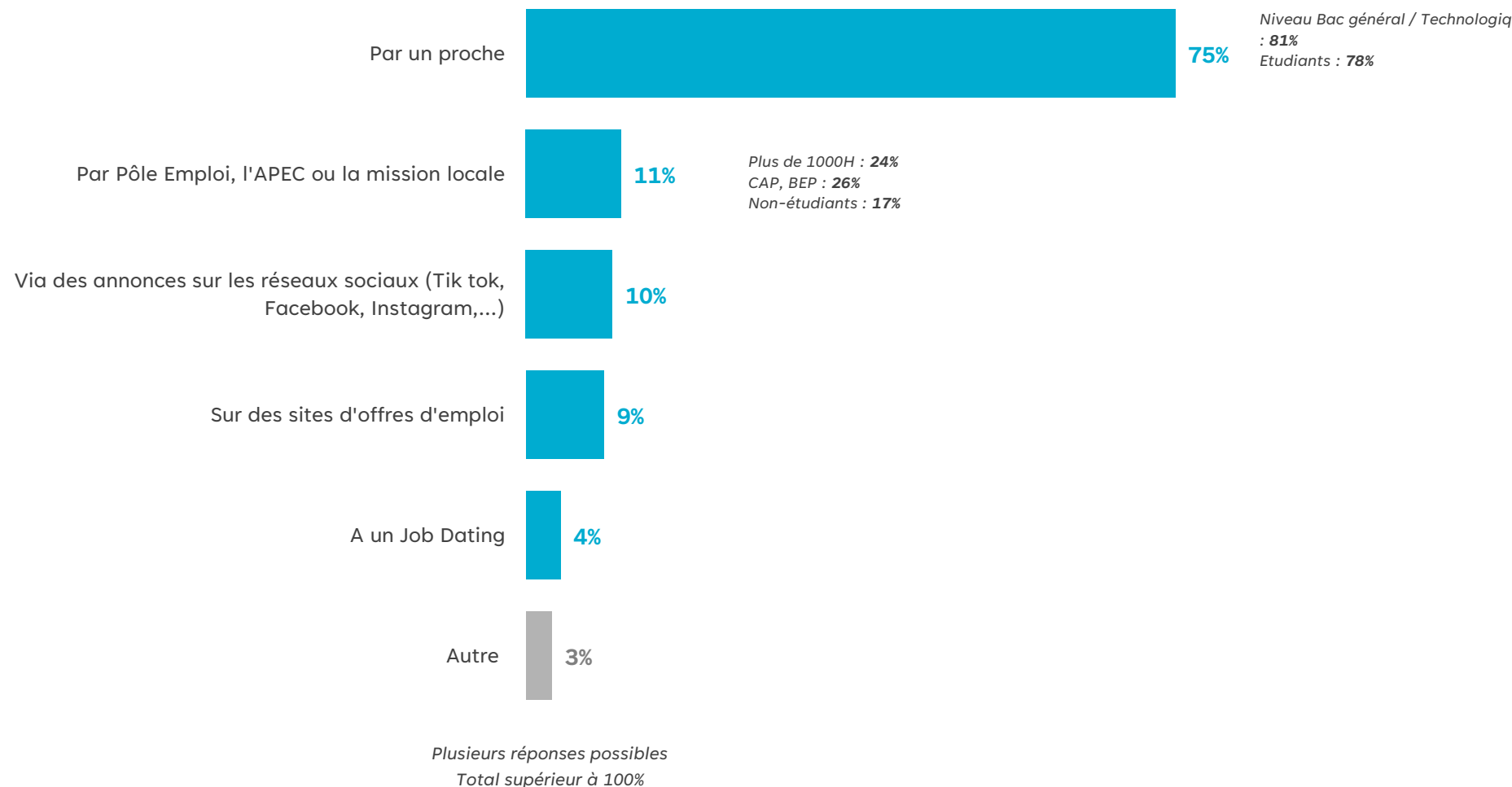
CHIFFRES CLES

1 Le travail intérimaire se fait très largement connaître des jeunes par les proches (75%).

2 Les Services Publics de l'Emploi ont fait connaître l'intérim à seulement 11% des jeunes intérimaires, les sites d'emploi à 9%. Cela peut s'expliquer par le fait que la majorité des jeunes intérimaires ne cherchaient pas d'emploi en dehors du cadre de l'intérim.

3 Les réseaux sociaux ne permettent pas plus de faire connaître le travail intérimaire.

Comment avez-vous entendu parler du travail intérimaire pour la première fois ?



Une découverte de l'intérim fortuite

- Interrogés plus longuement sur leur entrée dans l'intérim, **les jeunes ayant recours à l'intérim sont principalement poussés par l'entourage** : parents, amis. Ils n'avaient jamais entendu parler de l'intérim.
- L'accès au premier travail en intérim est parfois **le fait du hasard**. Certains ont été contactés par une agence d'intérim après avoir postulé à une offre d'emploi sur internet.

L'intérim, un monde aux règles inconnues

- **Des jeunes qui au départ ne connaissent rien ou presque de l'intérim**. En général, les jeunes ne savent pas comment fonctionnent les agences d'intérim.
- Commencer un travail en intérim est par définition temporaire ; les jeunes interrogés ont atterri dans cet univers sans connaître :
 - Les **règles de fonctionnement des agences**,
 - **L'existence d'agences spécialisées** par secteur d'activité
 - Quelques-uns (G2 et G4) savent qu'il existe des agences spécialisées par secteur d'activité, ce qui évite les missions trop éloignées du domaine de spécialisation et permet de capitaliser immédiatement une expérience professionnelle précieuse.
 - **Leurs droits** en tant que salarié intérimaire et notamment le fait qu'ils soient identiques à ceux des salariés « ordinaires ».

« C'est un ami à moi qui m'a dit d'y aller. Je suis parti avec lui pour m'inscrire. Le but c'était de faire une mission dans un magasin que je n'ai pas eu. Je n'avais plus de bourse, il me fallait de l'argent » (Groupe 1)

« C'est une valeur sûre, **mes parents m'ont toujours dit va faire de l'intérim**, au moins tu auras un peu de sous. » (Groupe 1)

« C'était la première fois que je travaillais, **je ne savais pas comment ça fonctionnait** » (Groupe 1)

« C'est ma mère qui m'a dit de m'inscrire, je cherchais absolument un travail et c'est elle qui m'a conseillée, qui m'a dit de m'inscrire. (...) Le seul truc qui m'a rapproché de l'intérim, c'est le salaire et de vouloir faire quelque chose. » (Groupe 2)

« Avant que je commence l'intérim, **je ne connaissais pas du tout**, je n'avais pas forcément d'avis à avoir. **C'est vraiment les collègues** que je croisais par ci, par-là qui m'en parlaient et je me suis dit pourquoi pas tenter l'expérience. » (Groupe 2)

« Je cherchais un job, et je parcourais les sites d'emploi, j'ai vu des annonces, j'ai essayé de postuler directement, **et les agences d'intérim m'ont contacté**, dont une en particulier qui m'a proposé une mission, et j'ai commencé à travailler avec eux. » (Groupe 3)

Parcours avant l'intérim

Beaucoup de jeunes intérimaires sont encore en études ou en sortent tout juste quelque soit le parcours de vie

LES JEUNES INTÉRIMAIRES ONT, AVANT LEUR EXPÉRIENCE DE L'INTÉRIM, PEU TRAVAILLÉ EN CDI MAIS PLUTÔT EN CDD ET STAGE



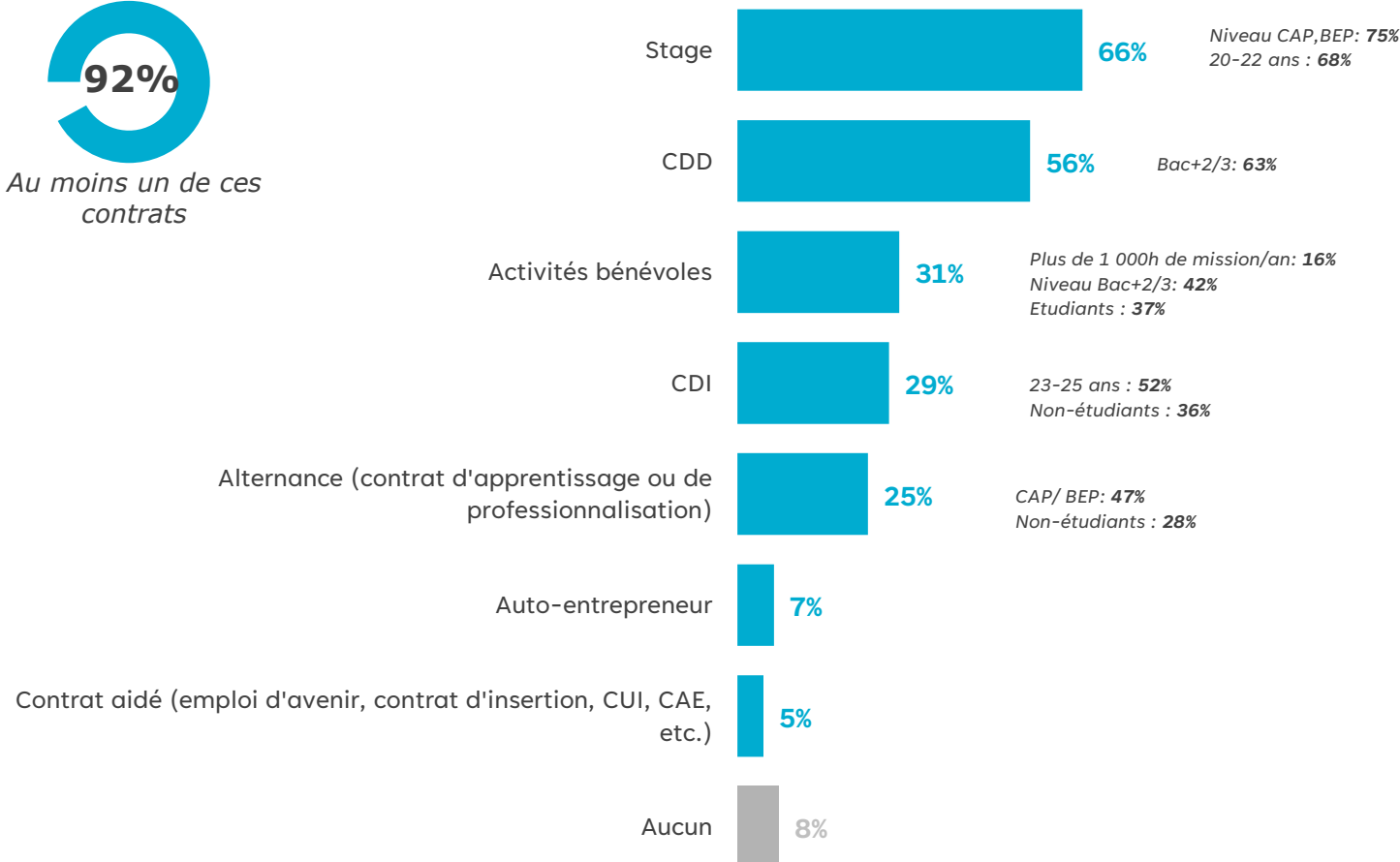
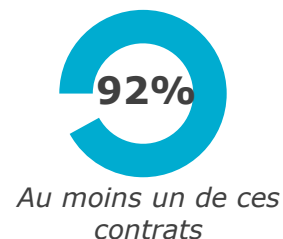
CHIFFRES CLES

1 Deux tiers des jeunes interrogés ont déjà fait un stage en entreprise (66%), et plus d'un sur deux a déjà eu un CDD (56%).

2 Dans une moindre mesure, plus d'un jeune sur quatre a déjà eu un CDI ou un contrat d'alternance (respectivement 29% et 25%).

3 Seuls 8% des jeunes intérimaires n'ont jamais travaillé en dehors de l'intérim.

Depuis vos 16 ans, avez-vous déjà travaillé en... ?

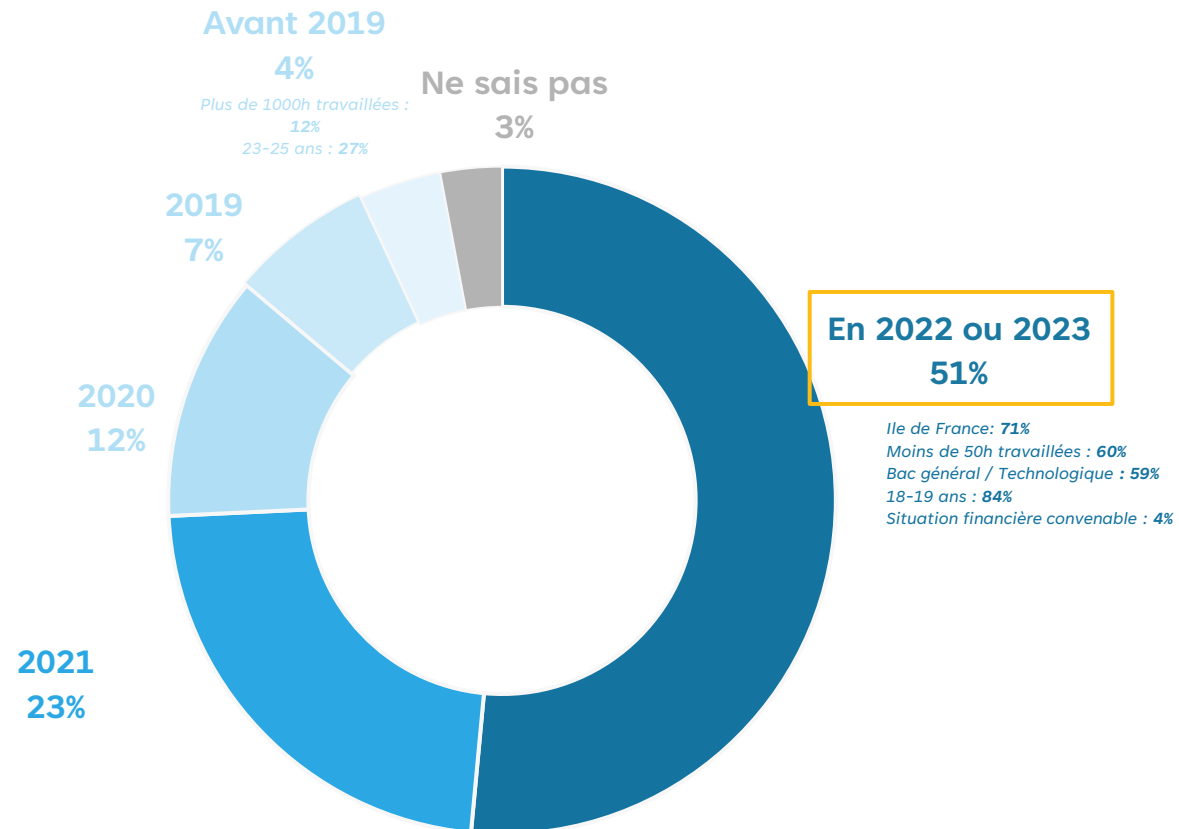




CHIFFRES CLES

- 1** Plus d'un jeune intérimaire sur deux s'est inscrit en agence d'intérim depuis un an ou moins (51%). C'est particulièrement le cas des franciliens interrogés (71%) ou des jeunes au niveau Bac (59%).
- 2** Seuls 11% des jeunes intérimaires le sont depuis plus de 3 ans.

A quelle date, vous êtes-vous inscrit pour la première fois dans une agence d'intérim ?



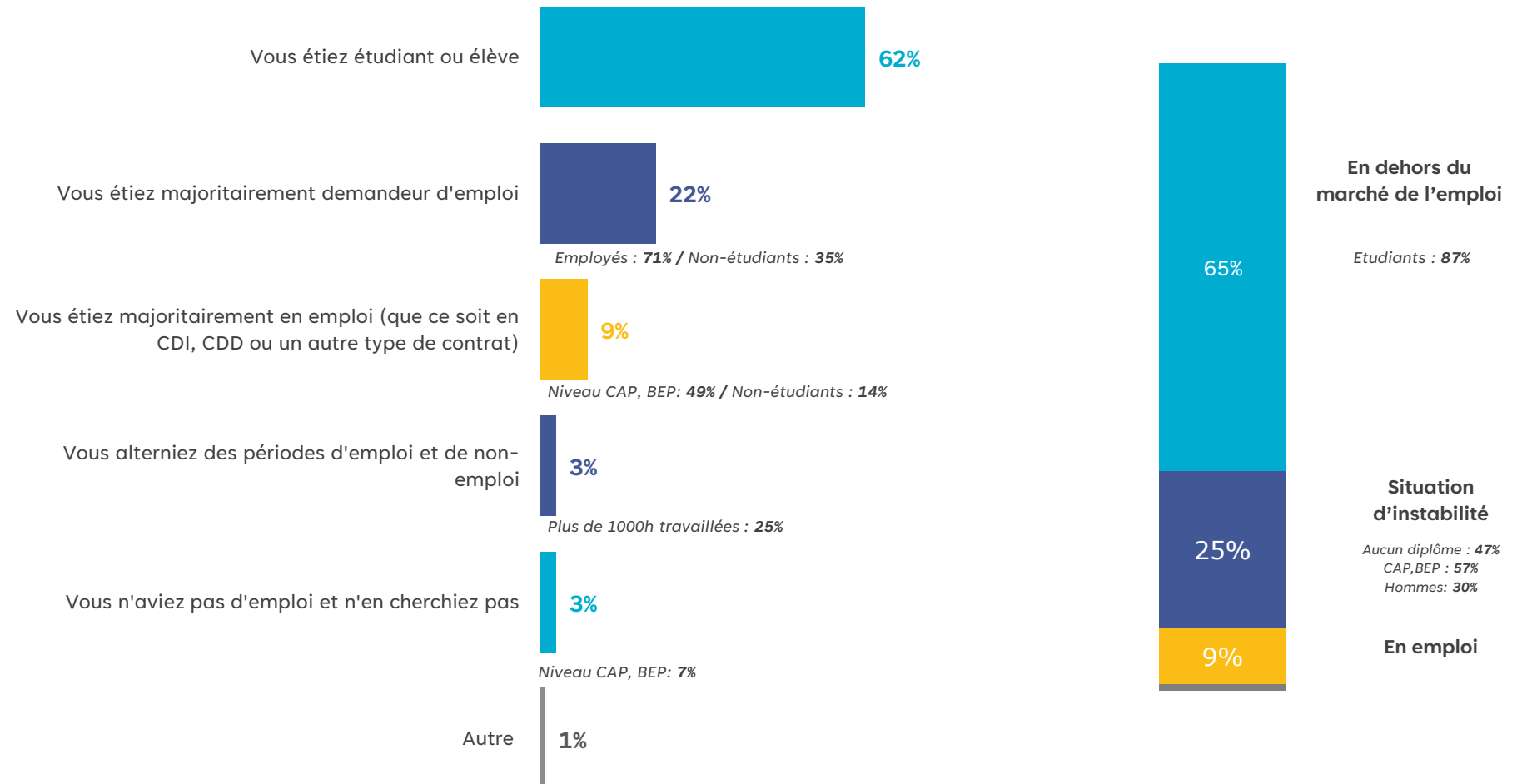
LA TRÈS GRANDE MAJORITÉ DES JEUNES INTÉRIMAIRES ÉTAIENT SOIT ÉTUDIANT, SOIT EN RECHERCHE D'EMPLOI AVANT LEUR PREMIÈRE INSCRIPTION EN AGENCE D'INTÉRIM



CHIFFRES CLES

- 1** Près des deux tiers (62%) des jeunes intérimaires étaient étudiants ou élèves avant de s'inscrire en agence.
- 2** Un sur quatre était majoritairement au chômage (22%) ou alternait les périodes d'emploi et de non-emploi (3%).
- 3** Très peu étaient déjà en emploi (9%).

Et dans l'année précédant votre première inscription en agence d'intérim, quelle était votre situation principale ?



AVANT L'INSCRIPTION EN AGENCE D'INTÉRIM, MOINS D'UN JEUNE INTÉRIMAIRE SUR DEUX ÉTAIT À LA RECHERCHE D'UN AUTRE TYPE DE CONTRAT

CHIFFRES CLES

1

Seuls 48% des jeunes intérimaires recherchaient un autre type de contrat avant de s'inscrire en agence d'intérim dont 30% un CDD.

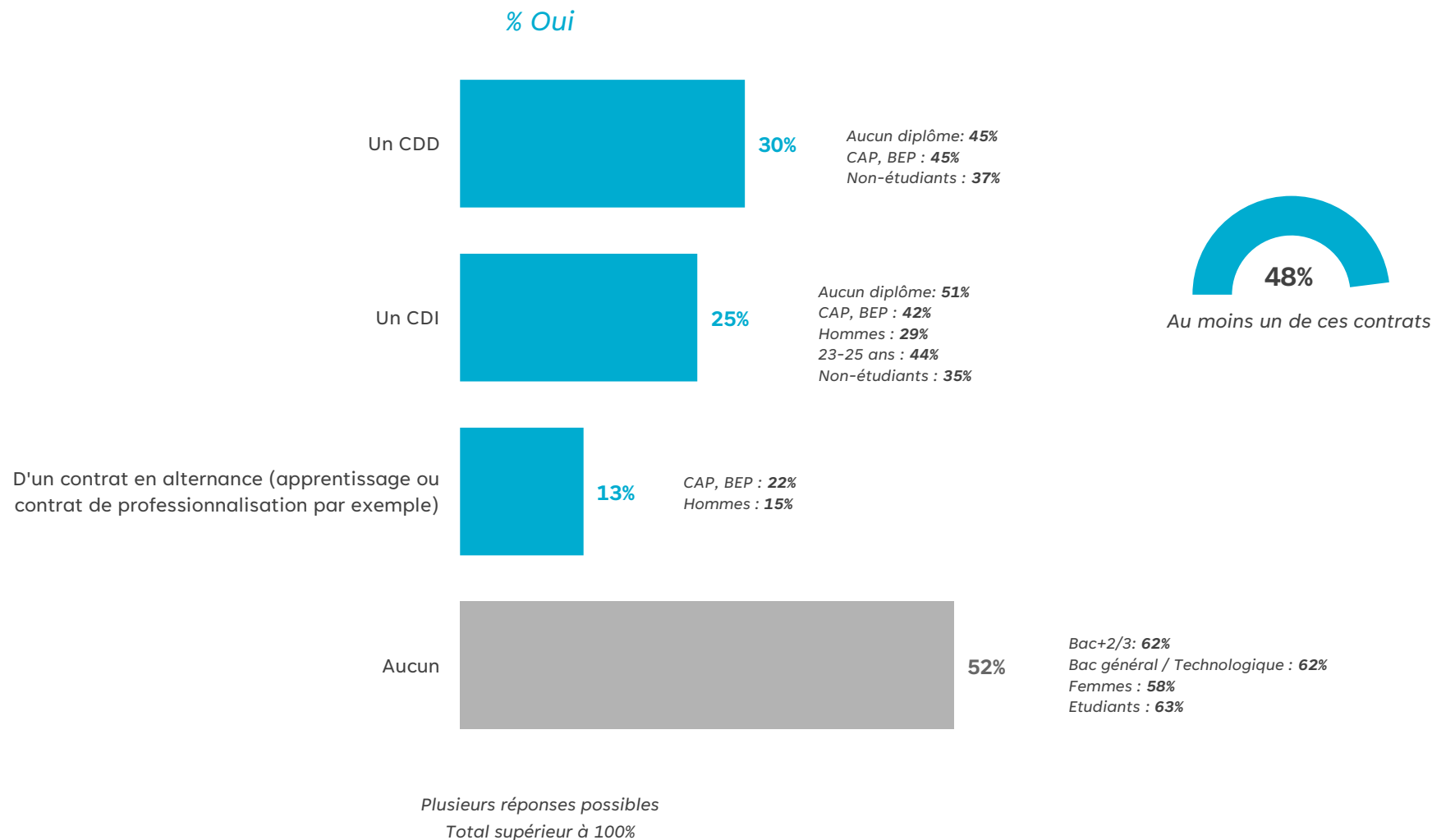
2

A l'inverse, l'autre moitié des jeunes interrogés ne recherchaient pas d'autre type de contrat, c'est plus spécifiquement le cas des individus les plus diplômés.

3

En parallèle, il convient de noter une part limitée mais tout de même signifiante d'individus ayant cherché un contrat d'alternance.

Et avant de vous inscrire pour la première fois en agence d'intérim, étiez-vous à la recherche...



AU MOMENT DE L'INSCRIPTION EN AGENCE D'INTÉRIM, TRÈS PEU DE JEUNES INTÉRIMAIRES ÉTAIENT SOUS CONTRAT

CHIFFRES CLES

1

Plus d'un jeune intérimaire sur deux était étudiant ou élève avant de commencer l'intérim (55%).

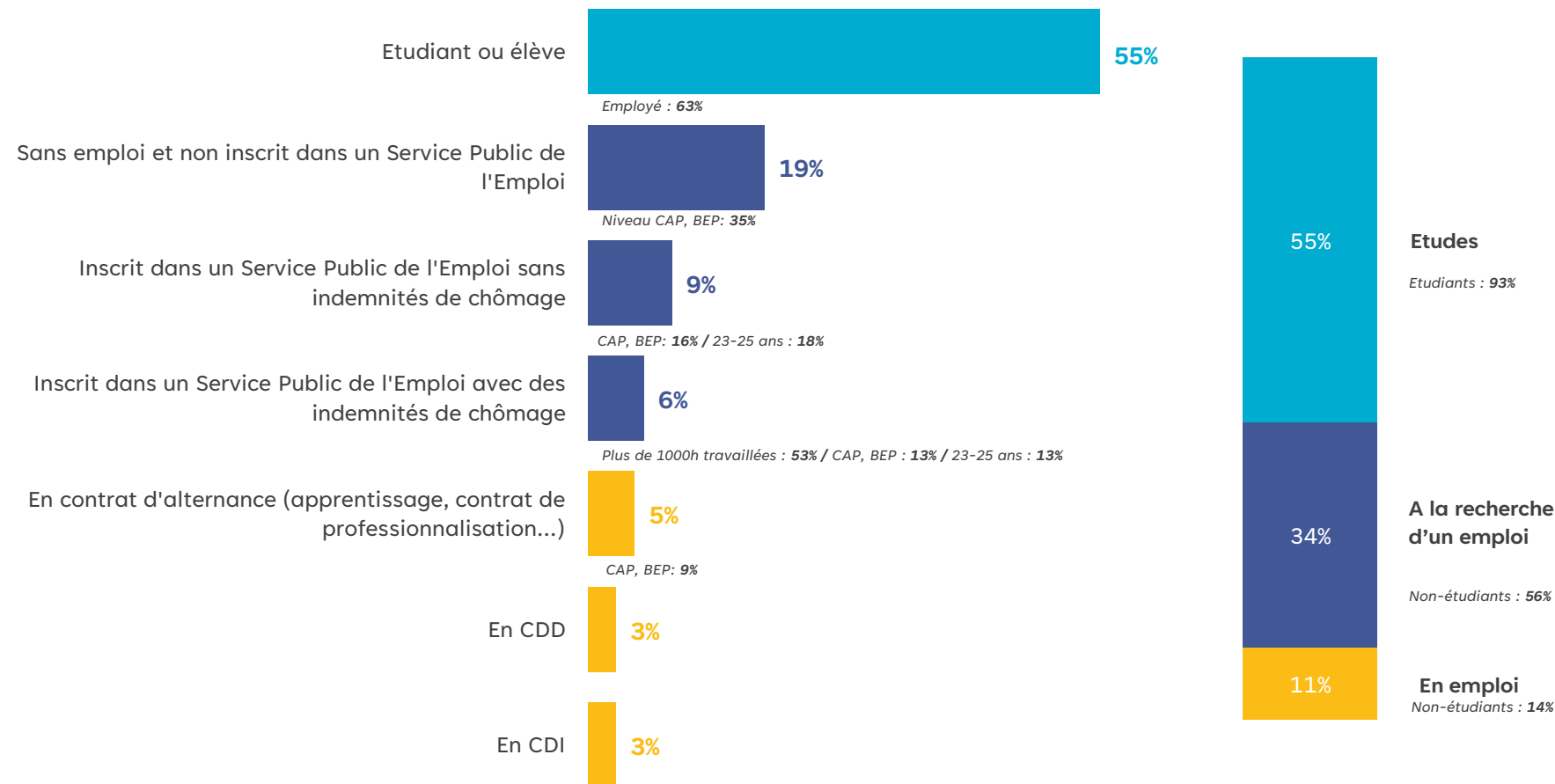
2

Plus d'un jeune sur trois (34%) était, de son côté, sans emploi inscrit (15%) ou non (19%) à un Service Public de l'Emploi.

3

Seulement 11% des jeunes intérimaires étaient donc sous contrat, que ce soit en contrat d'alternance, en CDD ou en CDI. L'intérim ne remplace donc pas un autre contrat.

Et plus précisément, quelle était votre situation professionnelle principale au moment de votre inscription en agence d'intérim ?



Motivations et expérience de l'intérim

Avant tout, un moyen d'obtenir un emploi rapide et rémunérateur

LA DISPONIBILITÉ ET L'ACCÈS RAPIDE À UN EMPLOI SONT LES PRINCIPALES RAISONS
DECLAREES DU RECOURS DE L'INTÉRIM ...

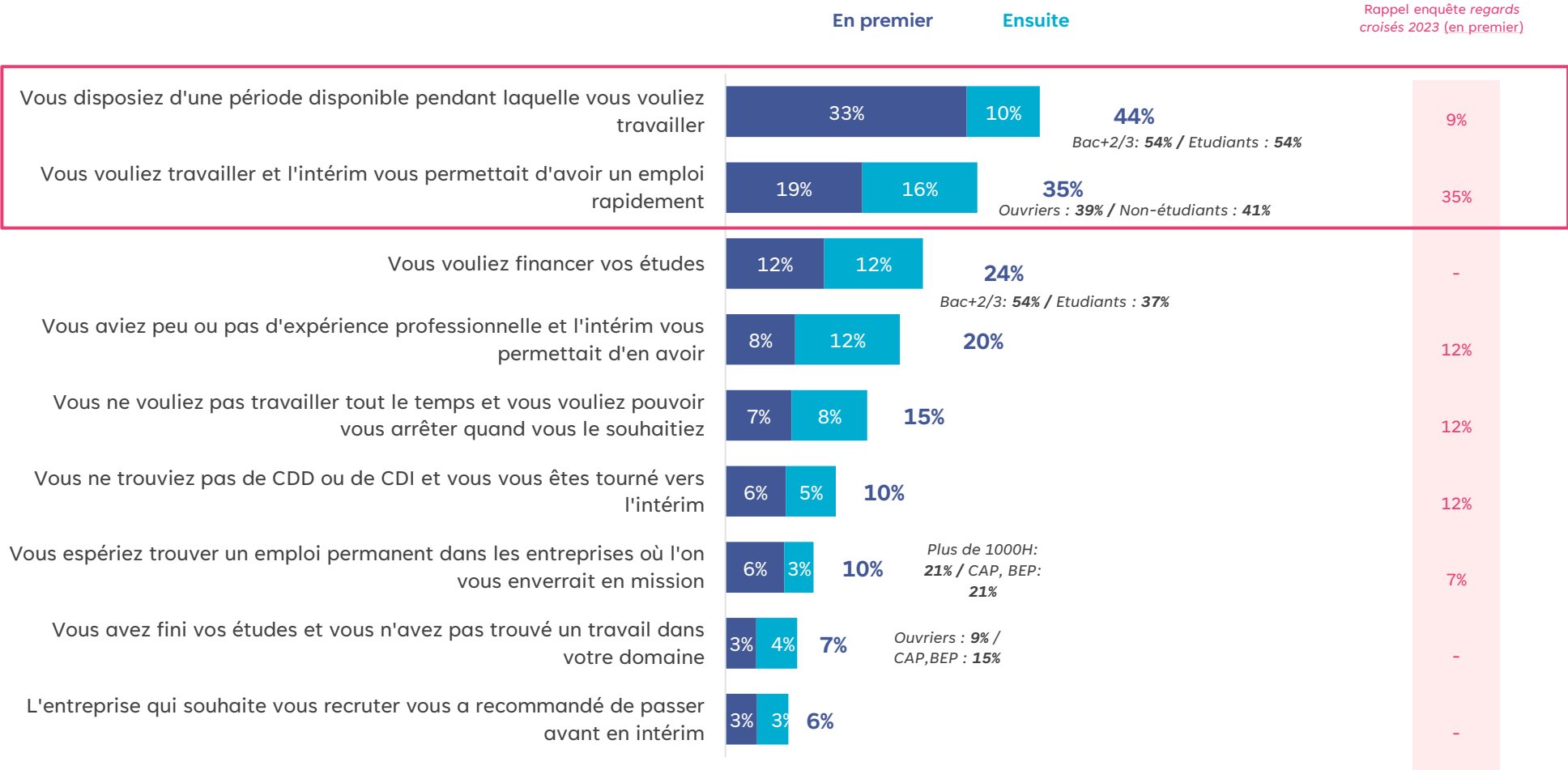


CHIFFRES CLES

1 En premier lieu, les jeunes intérimaires ont une période de temps disponible qui leur permet de travailler (33%), et dans un second temps, ils souhaitent avoir un emploi rapidement (19%).

2 Une proportion importante d'intérimaires (12%) souhaite avant tout pouvoir financer ses études par ce biais. C'est particulièrement le cas des individus au niveau Bac +2 ou Bac +3.

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



... MAIS DERRIERE CELA, LA REMUNERATION EST DANS LA TETE DE TOUS LES JEUNES INTERIMAIRES

1

Quelque que soit le groupe de jeunes intérimaires, la rémunération est la motivation première des jeunes à travailler en intérim.

Pour tous, l'intérim s'inscrit dans un objectif de **financement de projets personnels** (sorties, loisirs ou voyages), auquel vient s'ajouter le besoin de **subvenir à des besoins quotidiens**.

2

La **recherche d'une première expérience professionnelle** durant leur temps libre (WE, vacances scolaires, année de césure) plutôt que de rester inactifs.

La nécessité de trouver un emploi rapidement :

3

- Suite à une recherche de CDI fastidieuse et non concluante,
- Afin de rebondir rapidement pour faire face à une situation exceptionnelle dans la sphère professionnelle (perte d'un CDI) ou scolaire (arrêt brutal des études pour raison personnelle).

4

La volonté **d'acquérir de nouvelles compétences, de renforcer son expérience professionnelle** en attendant de trouver un emploi plus stable en CDI et **idéalement dans leur domaine de spécialisation** (G2, G4).

« J'ai décidé de faire de l'intérim pour **gagner de l'argent et en attendant la date de mon entrée dans l'armée pour ne pas rester à ne rien faire** » (Groupe 1)

« A 18 ans je voulais me **faire de l'argent** et l'intérim permet d'avoir une rémunération plus intéressante que dans un taf classique avec un contrat classique. **Le taux horaire est plus élevé.** » (Groupe 1)

« Je me suis tourné vers l'Intérim pour avoir quelque chose **rapidement** et une **rémunération plus intéressante.** » (Groupe 2)

« Pour me faire de l'argent **dans l'année, et payer mes sorties** ; et l'année d'après, c'était pour **payer mon voyage en Corée.** » (Groupe 3)

« C'est vraiment accéder **rapidement et facilement** à différentes boîtes, différents métiers, en se renseignant sur les entreprises on peut trouver des choses variées. (Groupe 4)

« Une passerelle, ça permet d'avoir de l'**expérience** quand on est jeune, encore chez ses parents, et quand on a assez d'expérience on peut postuler pour un CDI et on a de l'argent de côté pour le permis, ou partir en voyage et profiter, par exemple après 18 mois de mission, je suis parti 2 mois en vacances. » (Groupe 4)

PRÈS DE LA MOITIÉ DES JEUNES INTÉRIMAIRES RÉALISENT DES MISSIONS D'INTÉRIM EN PARALLÈLE DE LEURS ÉTUDES

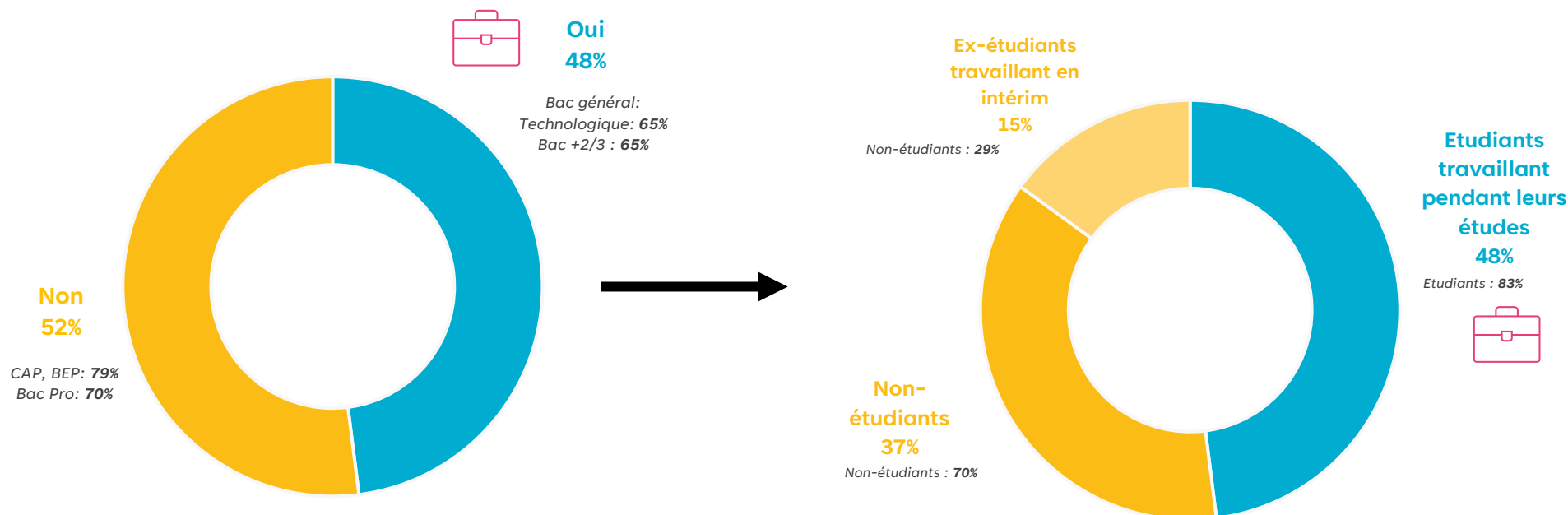


CHIFFRES CLES

- 1** Près d'un jeune intérimaire sur deux suit des études en parallèle de ses missions (48%). Ce sont plus particulièrement des individus de niveau bac ou Bac +2/3.
- 2** En parallèle, 15% des jeunes intérimaires sont des ex-étudiants venant de terminer leurs études.

Pendant les missions d'intérim que vous avez réalisées l'année dernière, étiez-vous élève, étudiant ou apprenti en parallèle ?

Profils des jeunes intérimaires (sur la base de leur situation)



LA MAJORITÉ DES JEUNES INTÉRIMAIRES AFFIRMENT QU'IL N'Y A PAS DE LIEN ENTRE LES MISSIONS QUE PROPOSE L'INTÉRIM ET LEUR DIPLÔME/ LA FORMATION SANS QUE CELA POSE PROBLÈME



CHIFFRES CLES

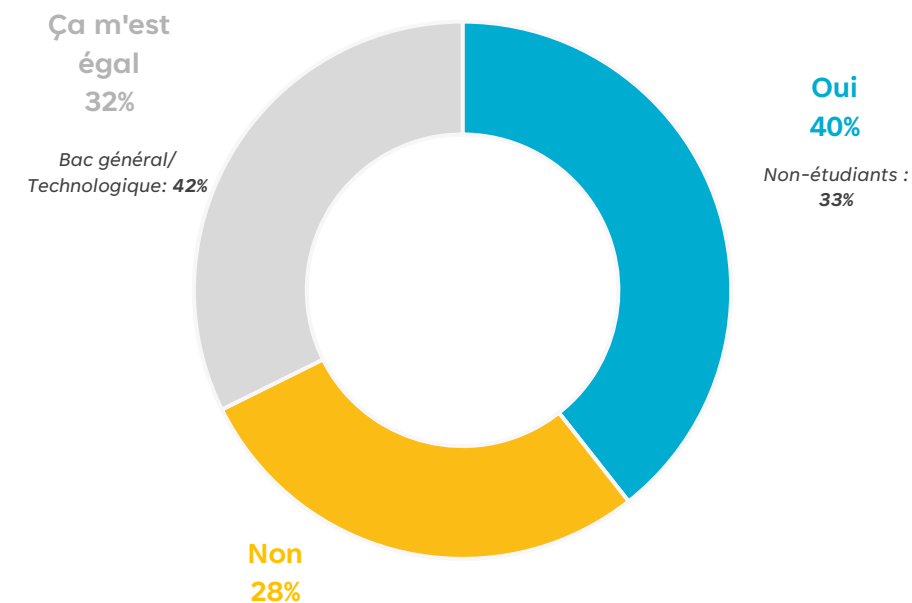
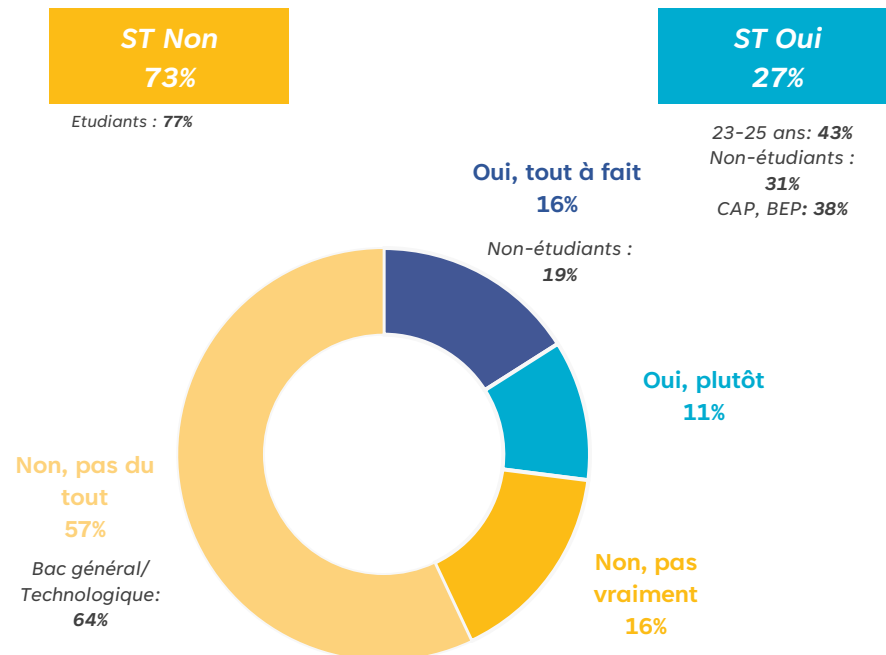
1 Seulement un jeune intérimaire sur quatre (27%) estime que l'intérim est en lien avec sa formation. **Pour plus de la moitié (57%), c'est même « pas du tout » le cas.**

2 Cette non-adéquation entre diplôme et missions exercées n'est pas nécessairement un problème pour tous les jeunes concernés, seuls 40% d'entre eux auraient souhaité avoir des missions plus en lien avec leurs diplômes.

De manière générale, diriez-vous que vos missions d'intérim sont en lien avec votre diplôme ou formation ?



Auriez-vous préféré que vos missions soient en lien avec votre diplôme ? *Aux individus dont les missions ne sont pas en lien avec leur diplôme*



Expérience et satisfaction vis-à-vis des agences d'intérim et des entreprises utilisatrices

Des agences répondant aux besoins exprimés par les jeunes intérimaires qui en attendent parfois plus

LES JEUNES INTÉRIMAIRES SONT GLOBALEMENT TRÈS SATISFAITS DE LEUR AGENCE D'INTÉRIM



CHIFFRES CLES

1 Plus d'un jeune intérimaire sur deux (55%) est très satisfait de son agence d'intérim, et plus de 9 sur 10 en sont au moins plutôt satisfaits.

2 Elles ne créent donc de l'insatisfaction qu'auprès de 8% des jeunes intérimaires. Les personnes en situation financière difficile semblent être celles qui sont le plus critiques.

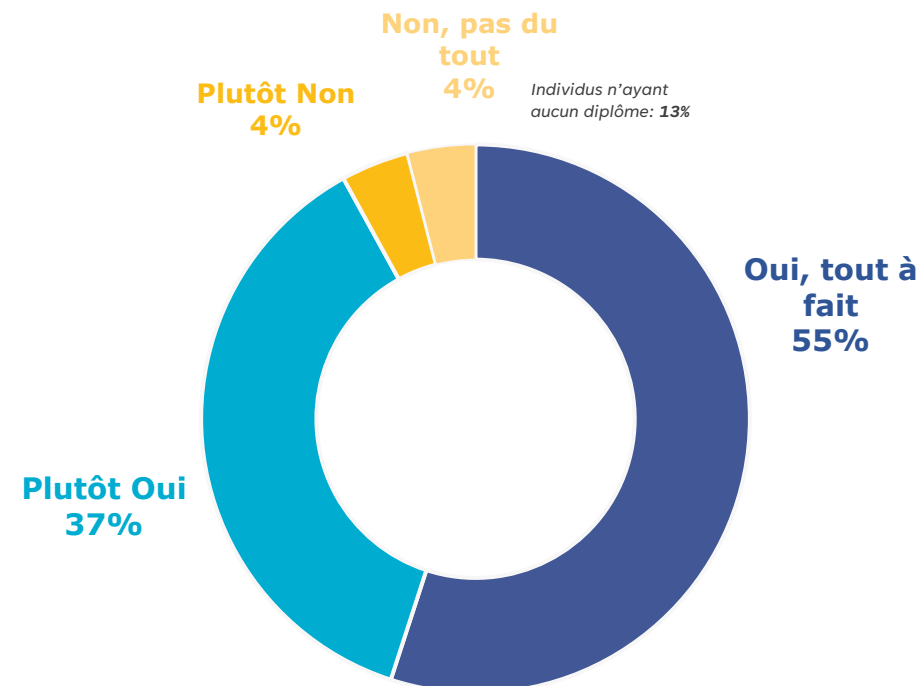
Etes-vous satisfait de votre agence d'intérim ?

ST Non
8%

Moins de 50h annuels de travail : 13%
Individus en situation financière difficile : 25%
Non-étudiants : 10%

ST Oui
92%

Rappel étude Regards croisés 2023 : 79%



Dans l'ensemble, les jeunes font état de peu de contacts avec les agences

Les contacts se limitent généralement à :

- L'inscription auprès d'une agence (ou plusieurs pour augmenter les chances de décrocher des missions),
- Au rappel des agences suite à l'envoi de candidatures,
- A l'échange de documents.

Des modalités de contacts avec les agences qui donnent satisfaction

- Des jeunes qui évoquent des **échanges simples, faciles**,
- **Des modalités de contact satisfaisantes** : à distance par email, via l'application, le site internet, par téléphone ou plus rarement en physique,
- **Des modalités à distance plébiscitées**, particulièrement les applications, en phase avec les pratiques des jeunes (surtout parmi les étudiants).

« C'est **plus pratique virtuellement**, tout devient connecté » (Groupe 1)

« C'est mieux je n'ai pas le temps de répondre, **je traite l'info directement sur mon téléphone.** » (Groupe 1)

« Ça s'est bien passé, **j'ai rempli le dossier, ce n'était pas compliqué.** » (Groupe 1)

« Ça s'est fait tout seul, j'ai **rencontré la personne qui m'a demandé de faire l'inscription sur l'application et de revenir après.** » (Groupe 1)

« **J'ai été bien accompagné**, ils m'ont bien expliqué. Il y avait plein de choses que je ne comprenais pas. Ils m'ont donné les documents nécessaires. » (Groupe 1)

Plusieurs éléments contribuent au bon niveau de satisfaction des jeunes vis-à-vis des agences :

- ✓ Les **échanges avec les conseillers lorsqu'ils sont simples, efficaces et cordiaux** quel que soit le mode de contact. La fluidité des échanges participe grandement au bon niveau de satisfaction,
- ✓ Les jeunes intérimaires sont globalement **satisfaits du niveau d'information reçu de la part des agences**. Ils ont le sentiment de disposer des données nécessaires à la réalisation de leurs missions (nom de l'employeur, durée du contrat, lieu de la mission ...),
- ✓ La **réactivité des agences lorsqu'elles répondent dans de brefs délais** aux sollicitations et savent apporter des réponses concrètes sans renvoyer sur le site internet/l'application,
- ✓ **L'aide en cas de problème** dans le cadre de la mission, lorsque l'agence est facilement joignable et parvient à solutionner le problème (exemple : problème avec l'entreprise utilisatrice),
- ✓ **L'aide à la réalisation d'une démarche administrative**, le soutien apporté pour compléter un dossier en cas de blocage/difficulté,
- ✓ À la marge, le **suivi de l'agence** quand elle prend contact avec les intérimaires pour savoir comment se passe leur mission ou fait un bilan de fin de mission.

« J'ai bien été briefé sur la durée, le renouvellement, le contrat » (Groupe 1)

« Ils ont toujours répondu quand j'avais un problème. Une fois je n'avais pas d'endroit pour me garer, ils m'ont remboursé le parking. » (Groupe 1)

« J'ai été m'inscrire en agence, les personnes étaient agréables et accueillantes. » (Groupe 2)

« Une entreprise ne voulait pas me régler, (...) J'ai vu d'abord avec le patron et quand j'ai vu que ça n'arrivait pas, j'ai contacté l'agence et quelques jours après, ou quelques heures, je ne sais plus, j'ai eu les 150 euros sur mon compte. » (Groupe 2)

« Ils m'ont aussi bien aidé et bien écouté quand j'ai eu mon accident de moto, j'étais en mission pour eux et ils m'ont aidé pour les documents, correspondre par mail, ils m'ont bien tout demandé pour que mon arrêt puisse être pris en compte et que je sois payé assez rapidement par la sécu et par la caisse. » (Groupe 2)

« Je suis allé à la boîte d'intérim, et la dame m'a proposé tout de suite ce travail, le jour même. Ce sont des relations positives, agréables, j'ai bien aimé. » (Groupe 3)

« A chaque fin de mission ou même tous les jours, l'agence et pas forcément la référente que je connaissais personnellement nous appelait pour savoir si ça se passait bien, si on arrivait à s'intégrer et ils prenaient vraiment le soin de faire attention à nous. » (Groupe 2)

Quelques jeunes pointent des points négatifs concernant les agences

- Transversalement aux cibles (excepté le groupe 2) **le fait de se voir proposer peu de missions** alors qu'ils sont demandeurs et **qu'il faut relancer**,
- Les **agences peu proactives** qui exigent des intérimaires qu'ils cherchent seuls des missions sur le site/l'appli (idem pour les renseignements),
- Le **manque d'information sur le contenu des missions** ou plus rarement sur la localisation de l'entreprise,
- Le **descriptif des missions en décalage avec la réalité**. Des jeunes se sont engagés sur des missions qu'ils n'auraient pas acceptées si ils avaient été mieux informés en amont,
- À la marge, le fait que **l'agence ne fournisse pas les équipements de sécurité** aux jeunes intérimaires (G1),
- **Spécifiquement aux CDI intérimaires, l'écart entre les promesses initiales lors de la signature du contrat de CDI intérimaire, et la réalité du suivi** (en cas de rupture de collaboration avec l'entreprise qui a initié le CDI intérimaire, l'agence ne tient pas compte des obligations ou souhaits des intérimaires pour leur proposer des missions de remplacement ; en cas d'incapacité de l'agence à trouver de nouvelles missions, l'intérimaire doit sacrifier ses CPs).

« Il faut se faire connaître, les relancer. En général le relationnel est bon, même si on a très peu de lien avec eux; une agence avait des pratiques pas correctes, un contrôle les a calmés » (Groupe 4)

« Contrairement à d'autres, il y avait une agence dont j'aimais le contact avec la personne. Ils sont disponibles, dès qu'on a un problème ils savent y répondre, nous conseiller aussi, des fois je demande un truc et ils me disent vous êtes sûr ? Et ils me proposent une alternative intéressante, franchement il n'y a pas grand-chose à leur reprocher. Alors qu'avec une autre agence imposée par l'entreprise qui voulait un CDI intérimaire, nous dit de chercher tous seuls sur Internet, ils sont un peu moins humains quoi. On fait l'inscription tout seul et c'est à nous de nous renseigner sur l'appli. » (Groupe 3)

« On m'a dit ne vous inquiétez pas, on vous trouvera des missions en cohérence avec vos demandes et quand j'ai une nounou qui pose des vacances en juillet, je dois me débrouiller et je n'ai plus de congés payés. Sur le moment je ne rigolais pas, j'ai perdu 10 kg en 5 jours. » (Groupe 4)

« [sur le CDI intérimaire] Si l'entreprise utilisatrice dans laquelle vous avez l'habitude d'aller ne vous emploie pas sur une certaine durée, l'agence d'intérim peut vous envoyer chez un autre prestataire que vous ne connaissez pas et éventuellement des missions moins intéressantes, pour ne pas dire pourries. » (Groupe 2)

DANS LA PRATIQUE, PRÈS D'UN JEUNE INTÉRIMAIRE SUR DEUX N'A PAS TOUJOURS EU DE PROPOSITION DE TRAVAIL AU MOMENT OÙ IL SOUHAITAIT TRAVAILLER

Y a-t-il déjà eu des périodes pendant lesquelles vous vouliez travailler en intérim et on ne vous proposait pas de mission ?



STATISTIQUEMENT, LES RELATIONS AVEC L'AGENCE D'INTÉRIM SONT TOTALEMENT DÉMATÉRIALISÉES POUR PRÈS DE TROIS JEUNES SUR DIX



CHIFFRES CLES

1 Près de 30% des jeunes intérimaires ont une relation totalement dématérialisée avec leur agence, c'est plus spécifiquement le cas des d'employés (36%) que des ouvriers (26%).

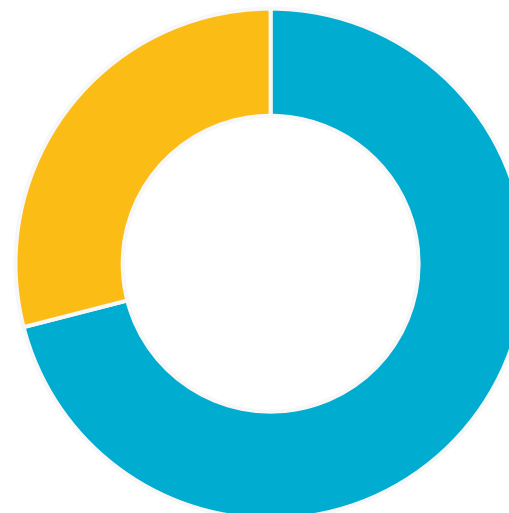
2 C'est en Île-de-France que les relations avec l'agence sont les plus dématérialisées (39%).

Vos relations avec l'agence d'intérim sont ... ?

Totalement dématérialisées

29%

Île de France : **39%**
Employés : **35%**
Femmes : **36%**



En partie dématérialisées, en partie avec un conseiller

71%

Ouvrier : **74%**
Hommes : **75%**
Non-étudiants : **74%**

LA PROPOSITION DE MISSIONS AU MOMENT SOUHAITÉ RESTE LA PRINCIPALE ATTENTE DES JEUNES INTÉRIMAIRES ENVERS LEUR AGENCE LOIN DEVANT LA MISE EN PLACE D'UNE RELATION HUMAINE ET DE CONFIANCE



CHIFFRES CLES

1 La satisfaction envers les agences (cf. slide précédente) reste **conditionnée, avant tout, au fait d'avoir accès à des missions quand les jeunes en nécessitent** (61%).

2 Parmi les intérimaires qui ont des attentes précises de leur agence, on note une **non-réponse des agences de l'autre côté sur les sujets d'accompagnement dans le parcours professionnel** (50%) et dans **l'accès à la formation** (37%).

Attendez-vous de votre agence d'intérim EN PRIORITE :

Qu'elle vous propose des missions quand vous en avez besoin



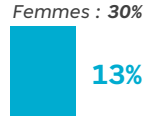
Qu'elle mette en place une relation humaine et de confiance avec vous.



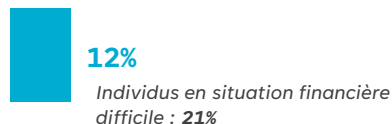
Qu'elle soit réactive et réponde à temps à vos demandes



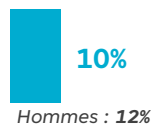
Qu'elle vous propose des formations complémentaires à votre formation initiale



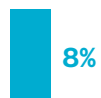
Qu'elle vous accompagne dans les démarches administratives liées aux missions (fiches de paie...)



Qu'elle vous aide dans votre parcours professionnel (formation, conseils...)



Qu'elle vous oriente en cas de difficultés (financières, logement, mobilité)



Est-ce que votre agence : (parmi ceux qui ont des attentes pour chacun des critères)

Vous propose des missions quand vous en avez besoin



A mis en place une relation humaine et de confiance avec vous.



Est réactive et répond à temps à vos demandes



Vous propose des formations complémentaires à votre formation initiale



Vous accompagne dans les démarches administratives liées aux missions (fiches de paie...)



Vous aide dans votre parcours professionnel (formation, conseils...)



Vous oriente en cas de difficultés (financières, logement, mobilité)



Plusieurs réponses possibles
Total supérieur à 100%

Un accompagnement des agences parfois insuffisant mais efficacement compensé par les jeunes qui prennent les choses en main :

- **En étant insistant, en relançant régulièrement** les agences pour décrocher de nouvelles missions (sauf G3 plus passif),
- **En s'inscrivant dans plusieurs agences** ce qui accroît leur indépendance. Certains ont fait des recherches pour trouver d'autres agences - plus proches du secteur d'activité souhaité (en mineur dans le G4) - et ainsi se sentir plus libres de refuser missions sans intérêt, ou pénibles,
- **En ayant des contacts directs avec des entreprises en sus.** Les non-étudiants peuvent en outre compléter leurs recherches d'emploi par de la prospection en direct auprès des entreprises de leur région.
 - Les CDI intérimaires peuvent pallier les insuffisances de l'agence en trouvant eux-mêmes l'entreprise qui les fera travailler.
- En contestant et/ou en **quittant l'agence** qui ne leur apporte pas le service escompté.

« Il faut appeler la bonne agence. Il y en a c'est pas trop ça. Ce que j'ai fait c'est que je postulais dans plein d'agences comme ça j'étais sûr d'avoir une mission » (Groupe 1)

« Au début je ne connaissais que des agences d'intérim pour le BTP, aujourd'hui je ne travaille qu'avec des agences spécialisées dans le social. On m'avait conseillé une, puis je me suis renseignée pour élargir à deux boîtes d'intérim, puis à trois, maintenant je tourne sur deux boîtes. » (Groupe 4)

« Après avoir fait deux missions avec la première agence, j'ai déposé des CVs en parallèle pour des jobs sans importance. Au départ, je suis allé dans une seule agence car je n'en connaissais qu'une ; j'en ai trouvé plein d'autres après, j'aurais dû aller voir plein d'agences dès le début. » (Groupe 4)

« C'est toujours moi qui ai appelé, ils auraient pu m'appeler, ça aurait été cool » (Groupe 1)

UN RENFORCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENCES D'INTÉRIM POURRAIT AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE DES JEUNES (1/2)

Sur relance, les jeunes se sont montrés réceptifs à un accompagnement accru

EN AMONT DES MISSIONS



- Une attente forte commune à toutes les cibles **de proactivité de la part des agences**. Les jeunes attendent de se voir proposer plus de missions sans avoir à les relancer autant,
- Transversalement aux cibles, **informer sur le fonctionnement de base du secteur de l'intérim** serait bienvenu pour les jeunes qui se lancent sans garde fous dans cet univers : les règles, les protections légales des intérimaires, les droits des intérimaires vis-à-vis des agences comme des entreprises, les différents contrats,...
- **Fournir des explications sur les documents complexes** posant des problèmes de compréhension aux jeunes intérimaires (ex : les fiches de paie),
- **Aider à la constitution du dossier d'inscription** (en fournissant un modèle de certificat d'hébergement par exemple),
- Informer sur la **possibilité de s'inscrire / se présenter dans plusieurs agences** (non étudiants+)
- Informer **sur l'existence d'agences d'intérim intervenant dans des domaines d'emploi variés** et la nécessité de les **sélectionner par spécialité** (non étudiants+)



→ L'attente d'un site sur « l'intérim, mode d'emploi pour les débutants » pour ne pas avoir à découvrir seul cet univers.



« On devrait plus connaître les bons et les mauvais côtés de l'intérim quand on est jeune. » (Groupe 3)

« Il faut plus d'infos sur les agences ; savoir qu'il y a celles qui ne font que de l'hôtellerie donc moi ça ne m'intéresse pas trop ; ça prend du temps et ça peut décourager de faire le tour des agences d'intérim. » (Groupe 4)

« Il n'y a pas de forum, pas de pubs pour l'intérim ; ça vient plus de la volonté des gens de travailler. » (Groupe 4)

« Il manque un lien, c'est important pour le jeune intérimaire qui arrive sans expérience et qui est lancé comme ça, il manque un lien, quelqu'un qui le guide, donne des infos claires. Ne pas se sentir protégé, mais au moins pas arnaqué, pouvoir avancer sans regarder tout le temps derrière soi. » (Groupe 4)

« Les fiches de paie ce n'est pas évident à lire. On pourrait être accompagné pour bien comprendre ce que c'est » (Groupe 1)

CONCERNANT LES MISSIONS



- Des **missions en phase avec le profil** : les centres d'intérêt des jeunes et/ou le niveau de diplôme surtout pour les non-étudiants,
- Les missions qui ont un rapport avec le futur domaine d'activité / les études sont particulièrement appréciées des étudiants même s'ils n'hésitent pas à accepter d'autres missions,
- Une **meilleure information sur les missions** : contenu de la mission, localisation de l'entreprise ...
- Une **diversification des missions et des entreprises** : ne pas toujours proposer des missions dans le même domaine (ex : dans les magasins de PAP, mais également dans les enseignes de bricolage ...)
- Des **missions adaptées au temps alloué au travail**, généralement des missions plus longues (vs quelques jours/heures),
- Des **formations** pour les postes proposés par les agences si besoin.

EN AVAL DES MISSIONS



- Un **suivi plus étroit** en réalisant un bilan auprès des jeunes sur leur expérience : les missions réalisées, leur ressenti, le respect des horaires par l'employeur ...

➔ **Une prise en considération de nature à inciter les jeunes à faire plus d'intérim : un accompagnement accru favoriserait une meilleure expérience des jeunes et un recours plus important à l'intérim.**



« Il faudrait qu'ils proposent plus, sinon on doit attendre plusieurs semaines qu'ils nous rappellent. » (Groupe 3)

« Accroître l'étude sur chaque profil pour proposer des missions qui correspondent au profil, faire une analyse plus approfondie. Faire de la manutention c'est plus enrichissant que certaines missions. (Groupe 1)

« J'aurais aimé avoir un peu de formation, à la dernière mission quand j'ai dit que je n'avais pas d'expérience ils avaient l'air déçus. » (Groupe 3)

« ils pourraient prendre le retour pour voir ce qui ne va pas et mettre des missions plus adaptées » (Groupe 1)

Généralement, les relations avec l'entreprise ne soulèvent pas de remontées particulières

Les jeunes intérimaires, plus particulièrement les étudiants, ne semblent pas entretenir de relations très étroites avec l'employeur et les autres salariés : durée de la mission courte, nature de la mission plutôt « solitaire », ...

→ Un manque de relation qui ne soulève pas de difficultés pour les jeunes intérimaires.

Sur relance, sont valorisées les entreprises qui ont mis en place un processus d'intégration via :

- ✓ La **désignation d'un référent** en charge de l'accueil de l'intérimaire et de son intégration dans l'équipe,
- ✓ La mise en place d'un **temps de formation** sur le poste intégré dispensé par un salarié,
- ✓ De façon marginale, la **réalisation d'une formation certifiante**. Seul 1 jeune étudiant a mentionné la réalisation d'une formation, le CACES indispensable pour manipuler des engins de levage, à l'initiative de l'entreprise.

Le relationnel est également mis en avant :

- ✓ La **bonne entente** avec l'équipe et le manager direct,
- ✓ Les signes de **reconnaissance de la part du manager**, sous forme de remerciement.

« Ça s'est bien passé jusqu'à présent, j'ai toujours la même mission à plein temps 7h par jour. » (Groupe 1)

« Il y a des responsables au sein de l'entreprise avec qui je m'entends très très bien, si j'ai besoin d'un boulot je peux y aller. Les responsables voient que je fais le boulot qu'il pleuve, qu'il vente ou qu'il neige. J'ai maintenant des contacts, les gens se rendent compte quand vous travaillez bien. » (Groupe 4)

« J'ai travaillé dans un hôtel, je faisais de l'appareillage pour interrupteur. Ce n'était rien de compliqué, l'équipe était cool, c'était motivant. » (Groupe 1)

Les inégalités entre les intérimaires et les autres salariés

- L'entreprise équipe les intérimaires avec des équipements de moins bonne qualité que ceux réservés aux salariés,
- Les intérimaires doivent porter des vêtements de couleurs différentes, qui permettent de les distinguer des « salariés »,
- Les primes non accordées aux intérimaires vs aux salariés (ex : remplacer un manager sans pouvoir prétendre à la prime inhérente).

« **Au tout début, on sent la différence** et plus on est dans la durée avec eux, plus on est intégré. Au début, il y a une différence entre intérimaire et embauché, peu importe l'entreprise. » (Groupe 2)

« Ce qui m'a surpris c'est qu'il y a une véritable différence entre le CDI intérimaire et le CDI en entreprise. On n'a pas le droit de porter des vêtements de la même couleur, il faut être identifié. Quand on remplace des chefs, on ne touche pas les mêmes primes que les salariés. Ça va avec l'exploitation, on ne me reconnaît pas financièrement. » (« Groupe 3 »)

Leur manque de souplesse, le cadre trop strict imposé aux intérimaires

- Les jeunes se font rabrouer par les employeurs en raison du dépassement du temps de pause. Un manque de souplesse vécu comme un manque de considération par les jeunes qui ne comptent pas leurs heures et qui estiment que les employeurs pourraient se montrer plus compréhensifs à leur égard,
- L'impossibilité de prendre des vacances de crainte d'être mal vu par le chef d'entreprise.

« Ça ne me dérange pas de faire beaucoup d'heures mais ça m'arrivait de dépasser de 2 mn la pause et on me faisait la remarque » (Groupe 1)

« La fatigue si on enchaîne les missions, **on n'a pas de vacances, pas de reconnaissance**. On ne vous dit pas merci. Les personnes salariées nous laissent très souvent faire leur boulot et s'il y a un problème c'est la faute de l'intérimaire. Les CDI intérimaires doivent faire leurs preuves sans arrêt, les CDI peuvent se relâcher. On nous dit qu'on peut prendre des vacances mais si on le fait on nous regarde de travers, c'est pas du tout apprécié par le patron.. » (Groupe 3)

Les relations parfois complexes avec les supérieurs hiérarchiques

- Le mauvais relationnel avec le N+1 peut entacher l'expérience de l'intérim,
- L'absence de reconnaissance pour les efforts fournis.

Les tentatives d'abus de certains employeurs

- Les jeunes évoquent des tâches imposées par les employeurs qui sortent du cadre de la mission,
- Travailler « double » pour remplacer un collègue absent sur une chaîne de production pour le même salaire.

« Il ne faut pas se laisser marcher dessus, il y a des entreprises qui profitent. Ça m'est arrivé que l'entreprise me fasse faire quelque chose qui n'était pas marqué dans la mission » (Groupe 1)

Les pratiques RH internes qui renvoient une mauvaise image de l'entreprise

- L'emploi excessif d'intérimaires qui conduit à s'interroger sur le fonctionnement de l'entreprise,
- La reconduction de CDI intérimaires au-delà de la limite légale de 3 ans au même poste dans la même entreprise.

« En un an et demi, j'ai vu passer 180 personnes en intérim, il y a de quoi se poser des questions .» (Groupe 3)

« À la chaîne, quand des personnes sont absentes, vous devez **travailler deux fois plus** pour que la chaîne tourne, et pour la même paie. Forcément ce n'est pas ce que j'imaginais.» (Groupe 3)

L'absence de processus d'intégration

- L'absence de formation, les jeunes peuvent se sentir perdus au moment de leur prise de fonction, ne sachant pas comment exécuter certaines tâches,
- À la marge, un jeune étudiant a fait état d'un loupé lors de son accueil en entreprise le premier jour de sa mission : la personne référente en entreprise étant absente, il a dû prendre contact avec l'agence d'intérim pour s'informer de la marche à suivre.

« Un des problèmes de l'intérim, on est appelé pour remplacer une personne mais **on est largué dans l'entreprise, tu es là tu fais ça, mais comment et avec quel matériel ?** » (Groupe 3)

➔ Certains jeunes n'ont pas trouvé leur place dans l'entreprise de manière suffisamment positive pour voir dans l'intérim une expérience pleinement satisfaisante.

FACE A CELA, LES AGENCES D'EMPLOIS DISENT SE MONTRER DISPOSÉES À ACCOMPAGNER ET À FIDÉLISER LES JEUNES

Retour d'expérience des agences sur leur relation avec les jeunes intérimaires



Le recrutement

Le recrutement des jeunes se fait essentiellement de manière différente des autres profils. Seule une minorité d'agences déclarent avoir un process identique :

- Elles interviennent en amont auprès des missions locales, du pôle emploi, des lycées professionnels et centres de formation, en assurant des permanences pour présenter le travail intérimaire, les attentes des entreprises, les profils recherchés, corriger les CVs, effectuer des simulations d'entretiens...
- Elles accueillent, informent et orientent les jeunes plus que les autres, au vu de leurs profils, de leurs compétences, et sur ce qu'ils peuvent faire dans l'intérim.
- Elles recrutent et font connaître leurs activités aux jeunes, en utilisant également les réseaux sociaux.
- Les recrutements se font plus via le bouche à oreille et la cooptation



L'accompagnement

Dans l'ensemble des agences qui montrent un accompagnement spécifique pour les jeunes :

- Elles renforcent la sensibilisation sur la sécurité pour les profils jeunes notamment sur les métiers industriels et insistent sur les consignes, le droit de retrait, le droit d'alerte.
- Elles effectuent des périodes d'observation et d'immersion en entreprise et gardent un lien direct et un suivi personnalisé avec plus d'échanges et plus d'informations pour ces jeunes.
- Elles orientent les jeunes vers le FASTT pour répondre aux besoins liés à la mobilité, le logement et la garde d'enfants. Elles s'appuient sur d'autres avantages comme le CE (abonnement Cinéma, salle de sport, vacances), la formation (CACES, POI) pour leur donner envie de poursuivre dans l'intérim.



La relation agences et jeunes

Une grande partie des agences indique une dématérialisation complète de la relation avec les jeunes, bien que certaines affichent une volonté de rester raisonnable dans la digitalisation :

- Les jeunes sont beaucoup plus sensibles à l'utilisation des applications numériques qui permettent de leur proposer des missions et faciliter leur quotidien (paie, contrats, validations des missions et des acomptes, CE).
- Une relation hybride est importante. Les jeunes sont à l'aise avec la relation digitale, mais en même temps ont besoin d'accompagnement sur les démarches administratives et leur place dans l'entreprise utilisatrice.

Focus sur les pratiques des ETTI

ETTI : Entreprises de travail temporaire et d'insertion recrutant des personnes très éloignées du marché du travail, qui rencontrent des difficultés à s'insérer dans des conditions classiques sur l'emploi.



Le recrutement

Le recrutement des jeunes de moins de 25 ans s'opère par le biais des « Allers vers »: Un prétexte pour susciter des rencontres avec les jeunes, où la question de l'emploi ne va pas être centrale.

C'est par exemple participer à des événements sportifs, soutenir des clubs de foot de quartier, des événements culturels, se rapprocher d'adultes relais, des maisons de quartier pour identifier les jeunes. Le début de la discussion ne sera pas celui de l'emploi. On utilise un prétexte d'abord pour nouer une relation et ensuite les amener sur les questions de l'emploi.



La relation agences et jeunes

Une relation partiellement dématérialisée.

Ce qui est notamment dématérialisé sont les éléments qui n'ont pas forcément de plus-value : signer le contrat, envoyer des relevés d'heures...



L'accompagnement

L'accompagnement des jeunes commence par un diagnostic socio-professionnel à 360 degrés pour évoquer :

- Les questions sur l'emploi, le parcours, la formation initiale et les aspirations jeune,
- Son projet professionnel avec une analyse du bassin d'emploi, les soft skills, et construire un projet professionnel cohérent avec les réalités du bassin d'emploi.
- Un diagnostic sur les aspects sociaux afin de connaître ce qui peut freiner l'intégration du jeune sur le marché du travail, les freins périphériques à l'emploi, mobilité, condition de logement, endettement, numérique, maîtrise des savoirs de base (lecture, écriture, calcul), repères spatio-temporels. Ces éléments donnent une situation complète, pour bien identifier les freins à lever ou bien confier une mission test et objectiver ce qui est perçu lors de l'entretien.

L'accompagnement passe aussi par l'internalisation en agence des solutions qui permettent régler immédiatement les problèmes liés à l'accès à la mobilité : prêt de scooters et vélos électriques...

LES AGENCES D'EMPLOI SE MONTRENT DISPOSÉES À ACCOMPAGNER ET À FIDÉLISER LES JEUNES DANS UNE VISION A PLUS LONG-TERME

La fidélisation, la clé pour instituer un cercle vertueux

Une fidélisation sur mesure qui varie d'une agence à l'autre, mais dans l'ensemble c'est la proximité, la bienveillance et la disponibilité de l'agence qui font la différence :

- Elles sont beaucoup à prôner le dialogue avec les jeunes et s'adaptent à leurs horaires, avec des plannings sur mesure. Elles assurent aussi un rôle social dans l'accompagnement où les jeunes sollicitent l'agence pour des RDV médicaux, autres démarches administratives...
- Elles organisent des rencontres avec les jeunes sur leur poste, font des études de postes ensemble, offrent des petits cadeaux pour qu'ils se sentent valorisés et attachés à l'agence.
- Elles lancent des campagnes de communication orientées sur les profils jeunes pour la valorisation du salaire.
- Elles communiquent aussi sur les primes de parrainage pour se constituer un vivier.

« Au moment de contact avec le jeune pour la mission, le relationnel est déterminant. Les jeunes n'osent pas trop poser de questions, et disent oui à tout même s'ils n'ont pas compris. L'agence doit reformuler les consignes avec un mail récapitulatif. Cette phase ouvre la confiance et la communication se fait plus facilement. ils décrochent moins »

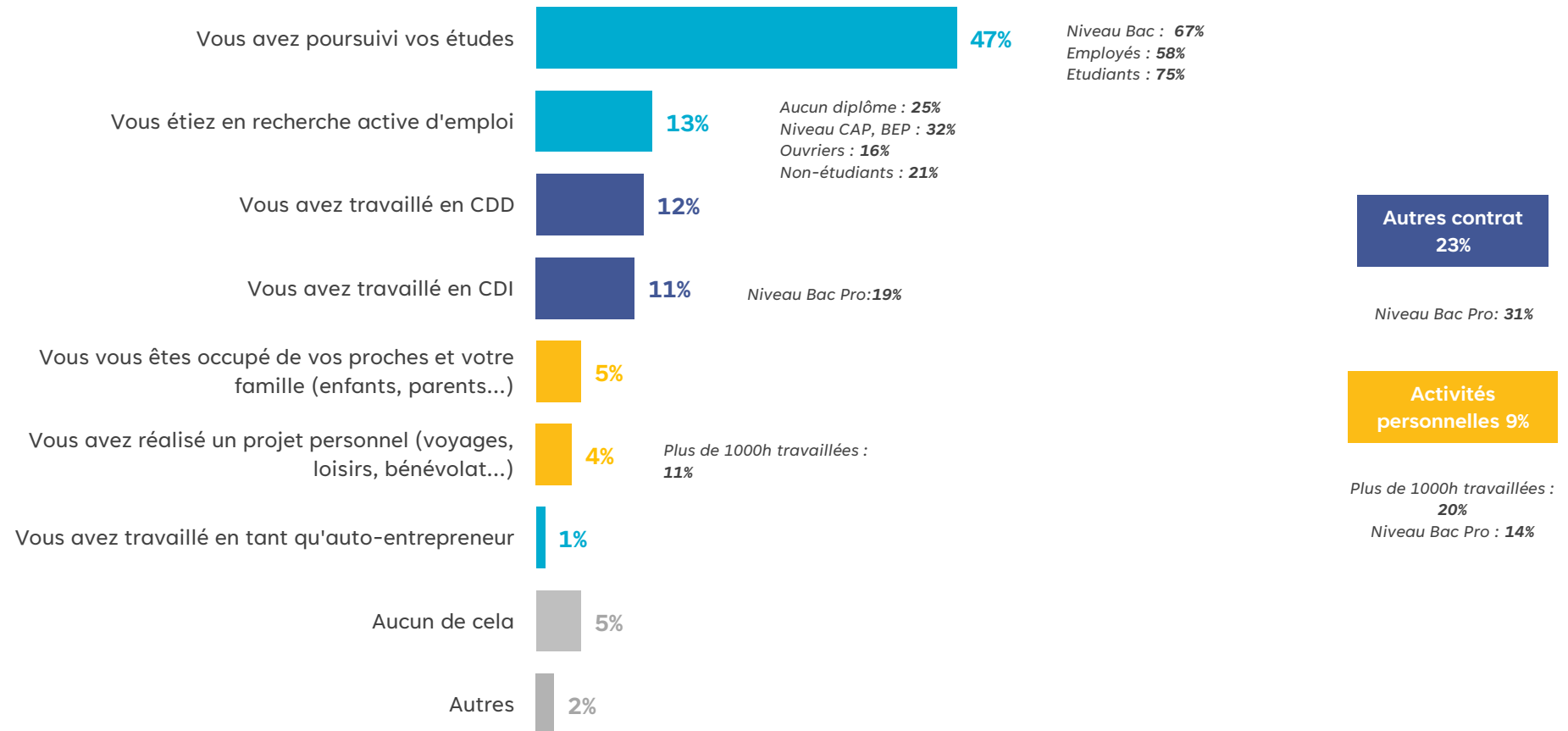
LES JEUNES INTÉRIMAIRES ONT PRINCIPALEMENT POURSUIVI LEURS ÉTUDES DEPUIS LEUR PREMIÈRE ENTRÉE DANS L'INTÉRIM



CHIFFRES CLES

- 1** Près d'un jeune intérimaire sur deux (47%) a continué à étudier depuis son entrée de l'intérim.
- 2** Moins d'un sur quatre a travaillé en CDD ou CDI depuis sa première mission d'intérim. Il y a donc peu d'allers-retours entre les différents types de contrat.
- 3** 9% se sont consacrés à des activités personnelles (famille, loisirs; voyages, bénévolat).

En dehors des missions d'intérim depuis votre première mission, qu'avez-vous fait principalement ?



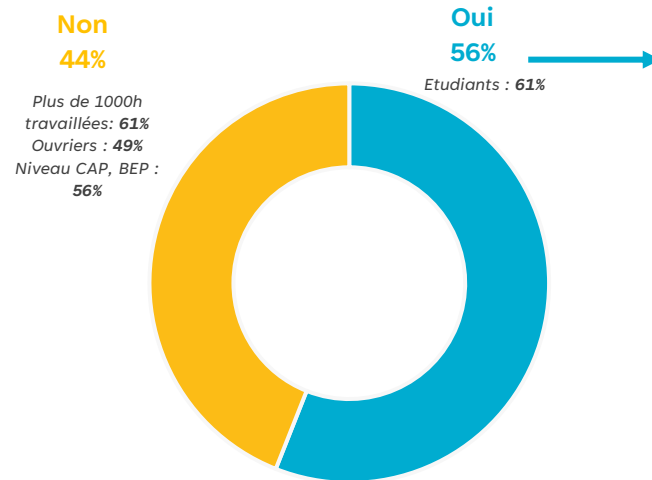
LES REFUS DE MISSIONS SONT COURANTS MAIS SONT ESSENTIELLEMENT LE FAIT D'UNE NON-DISPONIBILITÉ À CE MOMENT PRÉCIS



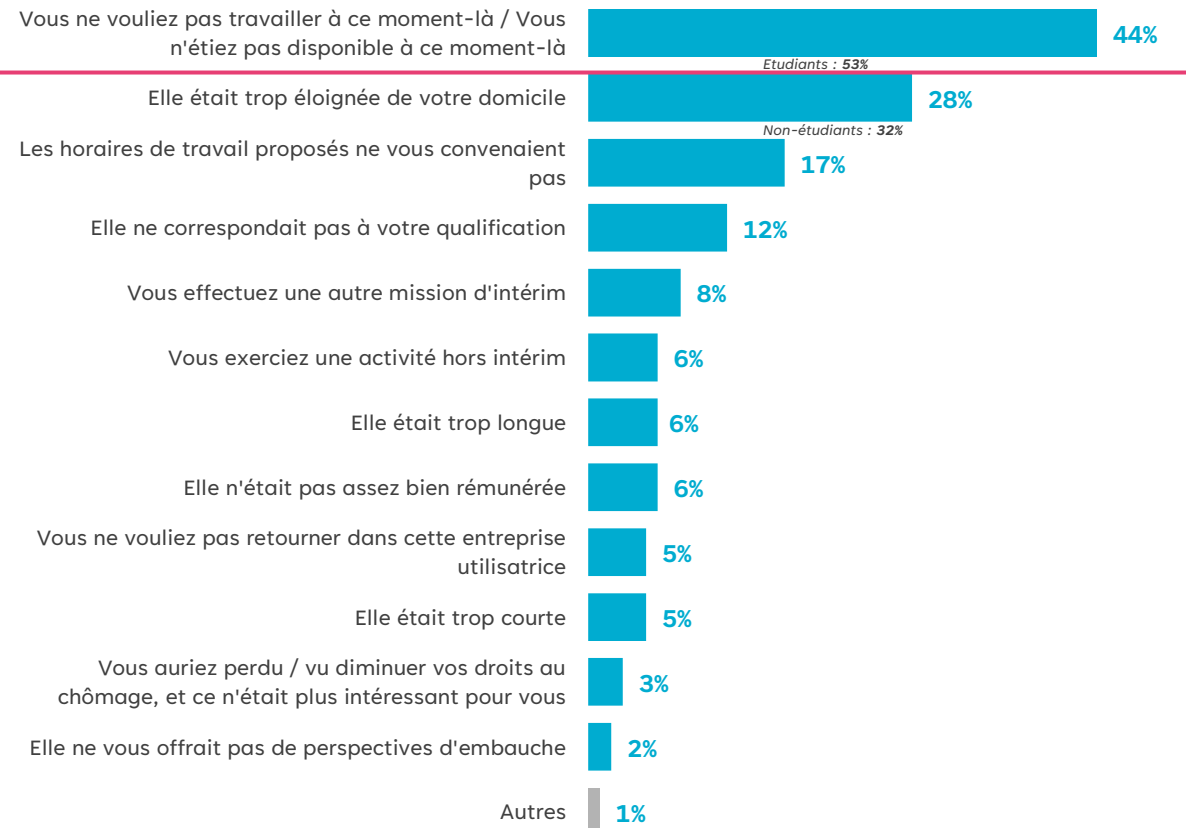
CHIFFRES CLES

- 1 Plus d'un jeune alternant sur deux a déjà refusé des missions d'intérim (56%).**
- 2 Toutefois, ce refus n'est pas forcément lié aux missions en tant que telles mais plutôt à une indisponibilité ou à une absence de besoin de travail (44%).**
- 3 Des causes liées aux caractéristiques de la mission sont ensuite évoquées : l'éloignement géographique (28%) et les horaires de travail (17%).**

Vous est-il déjà arrivé de refuser des missions d'intérim ?



Parmi les raisons suivantes, laquelle ou lesquelles expliquent que vous ayez refusé une ou plusieurs missions d'intérim ?



Plusieurs réponses possibles
Total supérieur à 100%

UN JEUNE INTÉRIMAIRE SUR TROIS A REÇU UNE PROPOSITION DE CONTRAT DE LA PART DE SON ENTREPRISE UTILISATRICE

CHIFFRES CLES

1

Parmi les jeunes intérimaires, **18% se sont vus proposer un CDI par une entreprise utilisatrice**. Ce chiffre est de 17% pour les CDD et 11% les autres types de contrats.

2

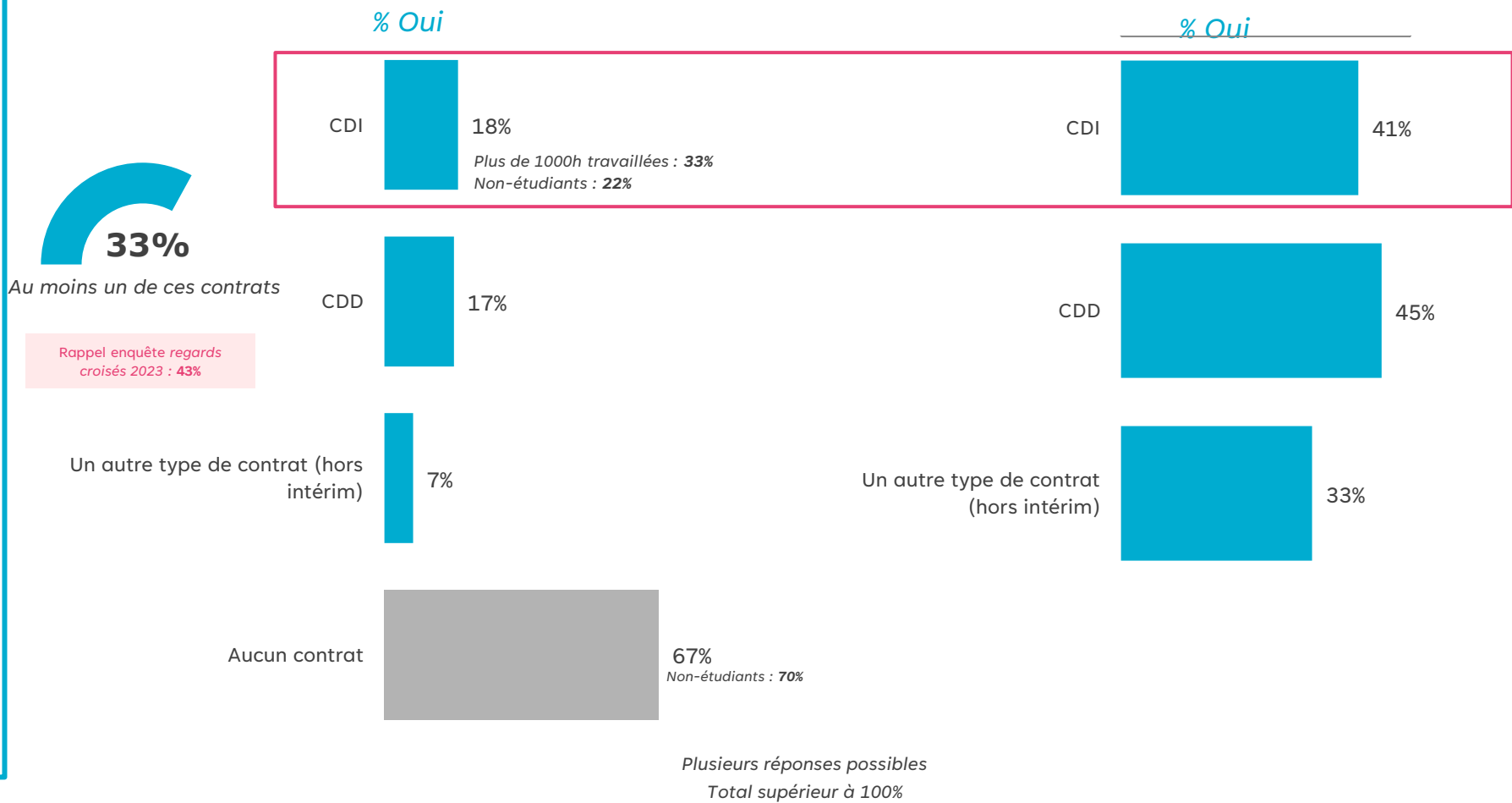
Les deux tiers des jeunes intérimaires (**67%**) **n'ont pas reçu de proposition en ce sens de la part des entreprises utilisatrices**.

3

En face, **ces propositions de contrat sont très peu suivies d'une acceptation du candidat** : seulement un jeune intérimaire sur 3 à qui il a été proposé un CDI l'a accepté.

Dans le cadre de vos différentes missions, au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une entreprise utilisatrice vous propose...

Et avez-vous accepté... (parmi ceux qui se sont vus proposer chacun des contrats)



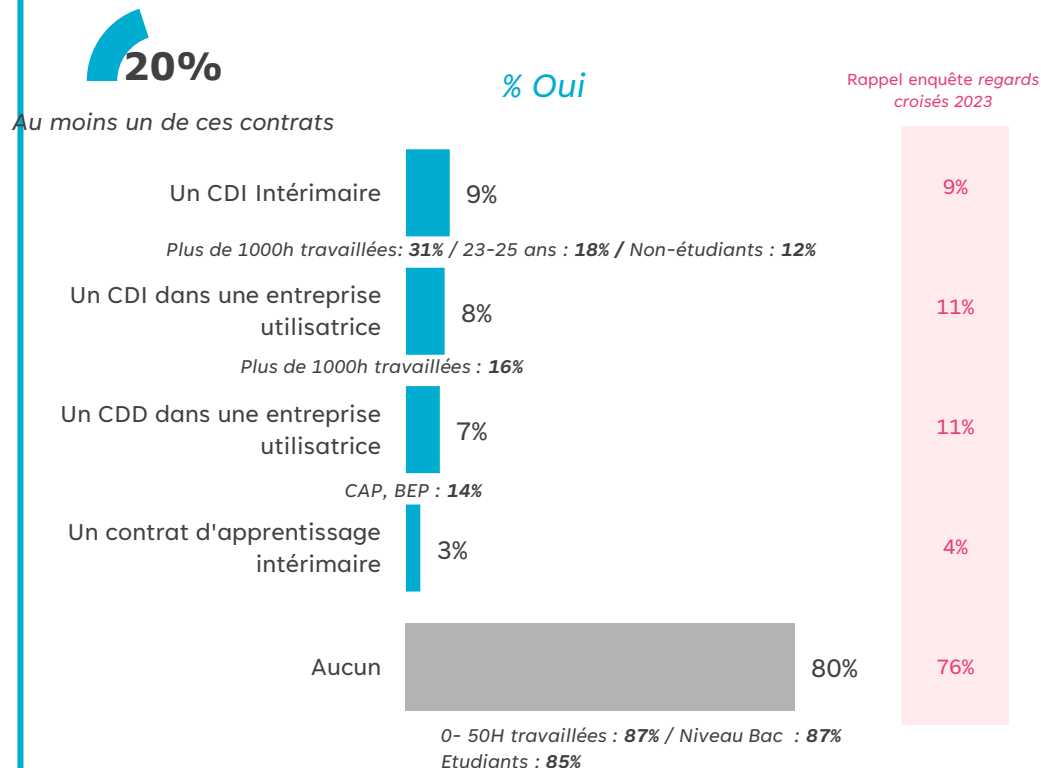
SEULEMENT UN JEUNE INTÉRIMAIRE SUR CINQ S'EST VU PROPOSÉ UN CONTRAT AUTRE QUE DES MISSIONS D'INTÉRIM PAR LEUR AGENCE



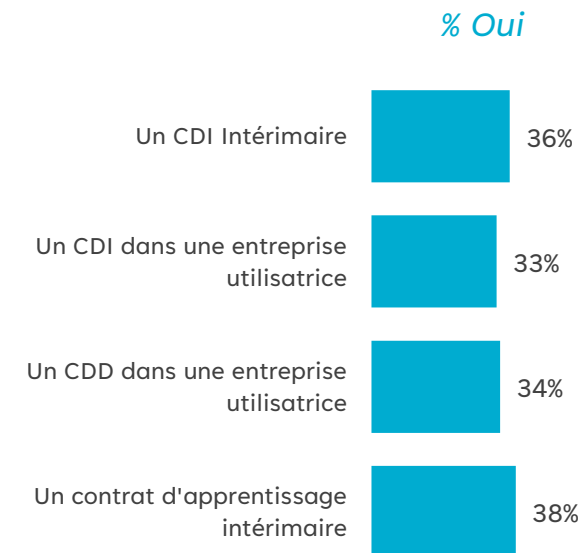
CHIFFRES CLES

- 1 D'une courte tête, le CDI intérimaire est le contrat le plus proposé aux jeunes par les agences (9%), devant les CDI (8%) et les CDD (7%).
- 2 En moyenne, **seul un jeune sur trois accepte la proposition** qui lui est faite quel que soit le type de contrat.
- 3 A l'inverse, une grande majorité (80%) ne s'est vu proposé aucun de ces types de contrat au cours de ces 12 derniers mois. C'est particulièrement le cas des intérimaires travaillant le plus (87%).

Toujours au cours des 12 derniers mois, est-il arrivé qu'une agence d'intérim / agence d'emploi vous propose...



Et avez-vous accepté... (parmi ceux qui se sont vus proposer chacun des contrats)



Ce qu'en pensent les agences :

- La principale raison de refus est liée au salaire. En acceptant un CDI, les jeunes peuvent perdre jusqu'à 20% de leur rémunération habituelle (indemnité de fin de mission). De plus ils ne sont pas forcément à la recherche du CDI.
- Les jeunes qui acceptent le CDI sont ceux qui sont dans un projet de formation longue, ou qui ont besoin de s'assurer un revenu minimum mensuel égal au smic (emprunt bancaire, accès à un logement ...).



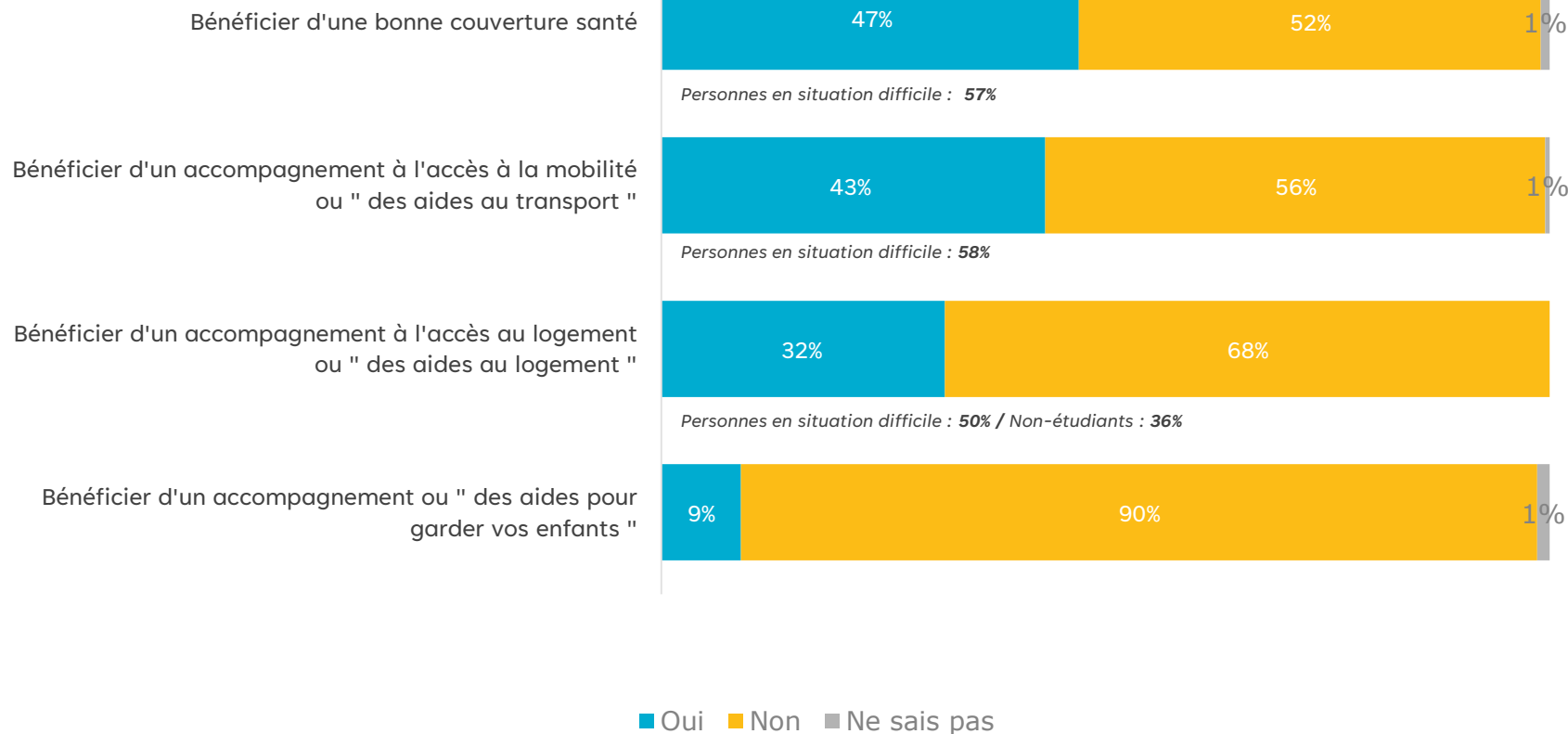
CHIFFRES CLES

1 Les jeunes intérimaires ayant une situation financière difficile sont majoritairement (58%) ceux qui trouvent utile le fait de pouvoir bénéficier d'une aide au transport.

2 Pour 57%, la nécessité d'une bonne couverture santé et pour 50% d'un accompagnement à l'accès au logement ou des aides au logement auraient été utiles.

3 Les jeunes intérimaires sont finalement assez peu concernés par les problèmes de garde d'enfants dans leur ensemble (9%).

De manière générale dans le travail intérimaire, est-ce que ça aurait été utile pour vous de ... ?



Retour d'expérience sur l'intérim : et après ?

Des avantages soulignés plus que des désagréments

L'ÉLÉMENT LE PLUS APPRÉCIÉ DANS LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE EST LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION, MAIS ÉGALEMENT LA FLEXIBILITÉ ET LE FAIT DE POUVOIR CHANGER D'ENTREPRISE

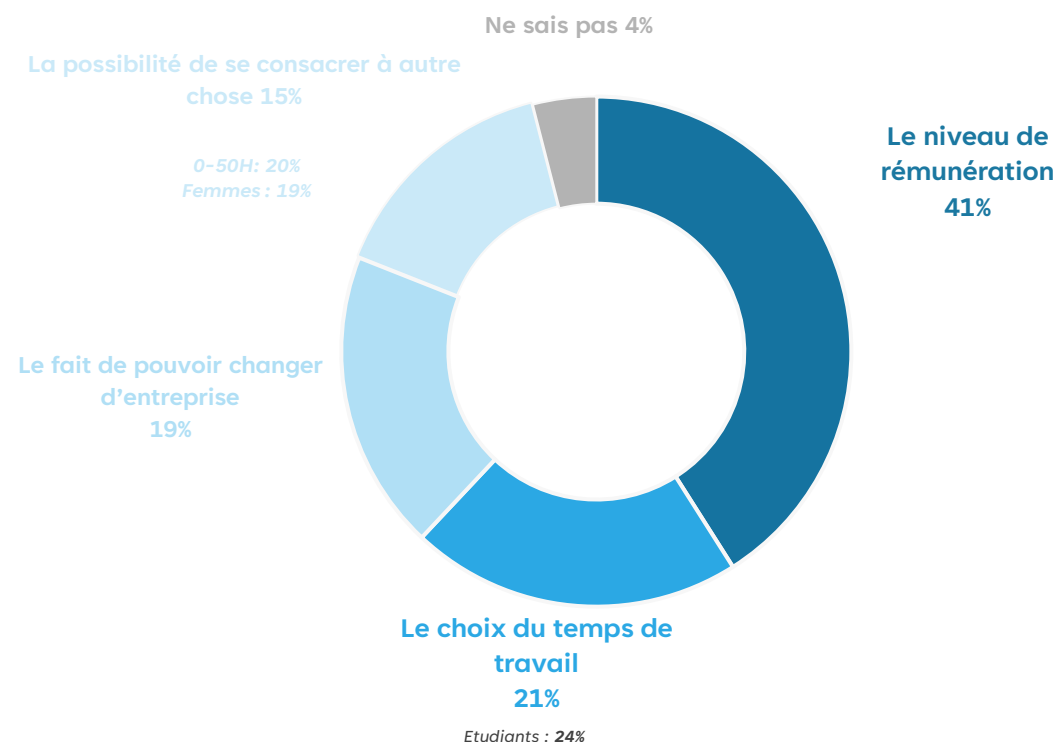


CHIFFRES CLES

1 L'une des principales raisons d'être en intérim pour les jeunes est de pouvoir financer leurs études dans un temps imparti (cf. Slide 16). La rémunération apparaît donc comme l'élément le plus apprécié pour plus d'un tiers des jeunes (41%).

2 Au-delà de la rémunération, c'est plus d'un jeune sur deux qui apprécie la flexibilité dans le travail en intérim. Parmi eux, 21% mettent en avant le fait de pouvoir choisir son temps de travail, 19% le fait de pouvoir changer d'entreprise et 15% la possibilité de se consacrer à autre chose

En pensant à votre expérience de l'intérim, qu'est-ce que vous avez le plus apprécié ?



1 LA RÉMUNÉRATION

- La **prime** de fin de mission,
- L'**indemnité de congés payés**,
- Les **heures supplémentaires**

2 LA DIVERSITÉ DES MISSIONS

- La diversification **des expériences professionnelles** pour une acquisition/un renforcement des compétences
- La **découverte de nouveaux métiers et de secteurs d'activité** différents, jusqu'à présent inconnus, favorisant ainsi la montée en compétences dans des domaines d'activité variés

3 L'ACCESSIBILITÉ

- L'opportunité d'**entrer simplement et rapidement dans le monde du travail** et par conséquent d'avoir une première expérience professionnelle facilement (vs les autres types de contrat tel que le CDI qui peuvent sembler plus difficiles à atteindre en comparaison).

4 LA FLEXIBILITÉ

- La possibilité de **sélectionner des missions** selon la période, les jours, les horaires souhaités permettant ainsi une meilleure conciliation avec les périodes scolaires ou la vie personnelle (particulièrement pour les parents)
- Le sentiment de pouvoir **travailler sans engagement** fort contrairement à un CDI qui paraît plus engageant/impliquant.

5 L'EXPLORATION

- Pour les non étudiants, l'opportunité de **découvrir de l'intérieur des entreprises** avant de s'engager au long terme en CDI.

« C'est **plus facile d'intégrer le monde du travail**. Il y a plus de possibilités. Quand on est en difficulté pour chercher un emploi, on passe par l'intérim, c'est plus rapide, plus pratique, il y a moins de démarches à faire » (Groupe 1 étudiant)

« C'est une bonne option si on est jeune et qu'on a d'autres activités en parallèle; **la grande flexibilité des horaires et le complément financier en positif.** » (Groupe 4 non étudiant)

« Les seuls points bénéfiques c'est qu'on pouvait **être souple sur les horaires et le salaire.** » (Groupe 3 non étudiant)

« **Je n'aurais pas pu dire OK à un CDI** sachant que je faisais mes études. » (Groupe 1 étudiant)

« Pour trouver un emploi, il faut candidater, se déplacer. **L'intérim c'est plus simple.** On va en agence, on voit un conseiller et il va nous aider » (Groupe 1 étudiant)

« On est **payé à l'heure c'est bien**, surtout quand on fait des **heures supplémentaires.** Ça monte vite. » (Groupe 2 étudiant)

« Je n'avais pas de représentation, c'était un moyen pour moi de pouvoir **travailler sans avoir un très grand engagement dans la durée.** Je me suis aperçu qu'on avait **différentes primes et notamment les congés payés** et donc l'aspect rémunération. » (Groupe 3 non étudiant)

→ Des facteurs qui favorisent une bonne image de l'intérim.

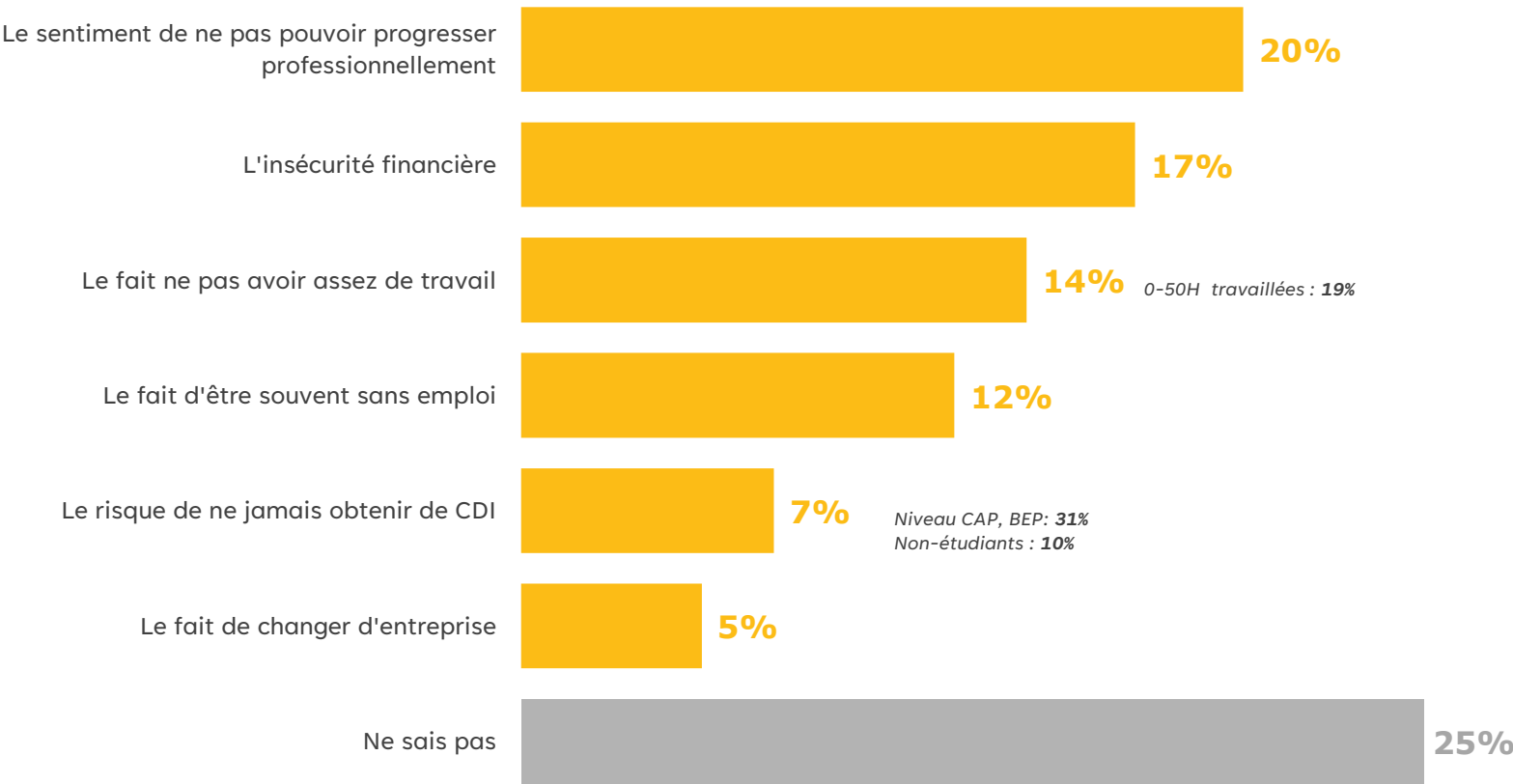
LE SENTIMENT DE NE PAS POUVOIR ÉVOLUER PROFESSIONNELLEMENT EST LE CRITÈRE LE PLUS DÉRANGEANT POUR LES JEUNES AVANT L'INSÉCURITÉ FINANCIÈRE



CHIFFRES CLES

- 1 Un jeune sur cinq (20%) a **surtout eu le sentiment de ne pas évoluer professionnellement** en étant en intérim.
- 2 Parmi les éléments dérangeants, **seuls 17% parlent de l'insécurité financière**.
- 3 Pour 19% des jeunes ayant travaillé moins de 50H, c'est plutôt le sentiment de ne pas avoir assez travaillé qui les dérange.
- 4 A l'inverse, un quart (25%) ne se positionne sur aucun de ces critères et **n'ont donc spontanément pas de griefs envers le travail intérimaire**.

En pensant à votre expérience de l'intérim, qu'est-ce qui vous a le plus dérangé ?



1 LES MISSIONS

- Les missions **répétitives, pénibles**, parfois **sans intérêt** perçu ou toujours dans un **même secteur d'activité**,
- L'absence de mission lorsque l'agence ne fait **pas/peu de proposition** ou alors qu'elles ne collent pas aux besoins (horaires,...) → crainte de ne pas être recontacté par l'agence en cas de refus d'une mission inadaptée,
- Surtout pour les non-étudiants, les missions qui ne **répondent pas à leurs desiderata et/ou qui n'ont pas de plus-value** dans leur trajectoire professionnelle (sans bénéfice pour l'avenir).

2 L'ATTITUDE DE L'EMPLOYEUR

- La **différence de traitement en entreprise entre intérimaires et les autres salariés** : manque de considération, exécution de tâches hors du cadre de la mission, ...

3 L'INSTABILITÉ

- L'**absence de stabilité financière ou personnelle** ne permettant pas de quitter le foyer familial ou faire un achat immobilier,
- L'**absence de visibilité** sur la suite à la fin d'une mission et donc sur son avenir professionnel.

4 LE MANQUE DE CADRE

- Les **horaires lorsqu'ils ne sont pas clairement délimités** (« On sait quand on commence, on ne sait pas quand on finit »)
- Les **informations parcellaires/erronées** concernant les missions qui ne correspondent alors pas au descriptif
- L'**absence d'encadrement** lors de la prise de poste et l'absence de formation

→ Des facteurs de déception qui peuvent entacher l'image de l'intérim et qui peuvent conduire à l'abandon des missions en cours de route.

« C'étaient des missions courtes pas longues. J'aurais aimé qu'elles soient plus longues, j'étais disponible le WE, le soir. Ils ne me l'ont pas proposé et j'ai pas fait la demande » (Groupe 1)

« Pour les points négatifs, je le pense encore aujourd'hui, c'est l'instabilité. C'est vraiment l'instabilité que j'appréhende dans l'intérim et c'est encore une réalité. » (Groupe 2)

« J'ai refusé un truc ; je leur avais dit ce que je ne voulais pas faire, et ils ne m'ont jamais rappelée. » (Groupe 3)

« En négatif c'est **pas forcément rentable, on ne travaille pas tout le temps**, on est payé au minimum, ça ne permet pas de subvenir à toutes les charges, c'est pas l'idéal pour payer les factures. » (Groupe 3)

« Au début on commence en intérim, mais à la fin, si j'ai un appartement et tout ça, il faut un CDI. » (Groupe 3)

« On ne nous a pas averti de certains détails. Je l'aurais refusé si j'avais su. Ils l'ont fait exprès parce qu'il n'y avait pas de volontaires. Le message de la mission n'était pas assez clair. C'est ce qui m'a dérangé. Si je sais à quoi je m'engage, je dis oui ou non. » (Groupe 1)

« Je savais quand je commençais mais pas quand je terminais. Ça me fatiguait j'étais malade et je n'y allais plus, l'entreprise m'appelait mais je ne répondais pas » (Groupe 1)



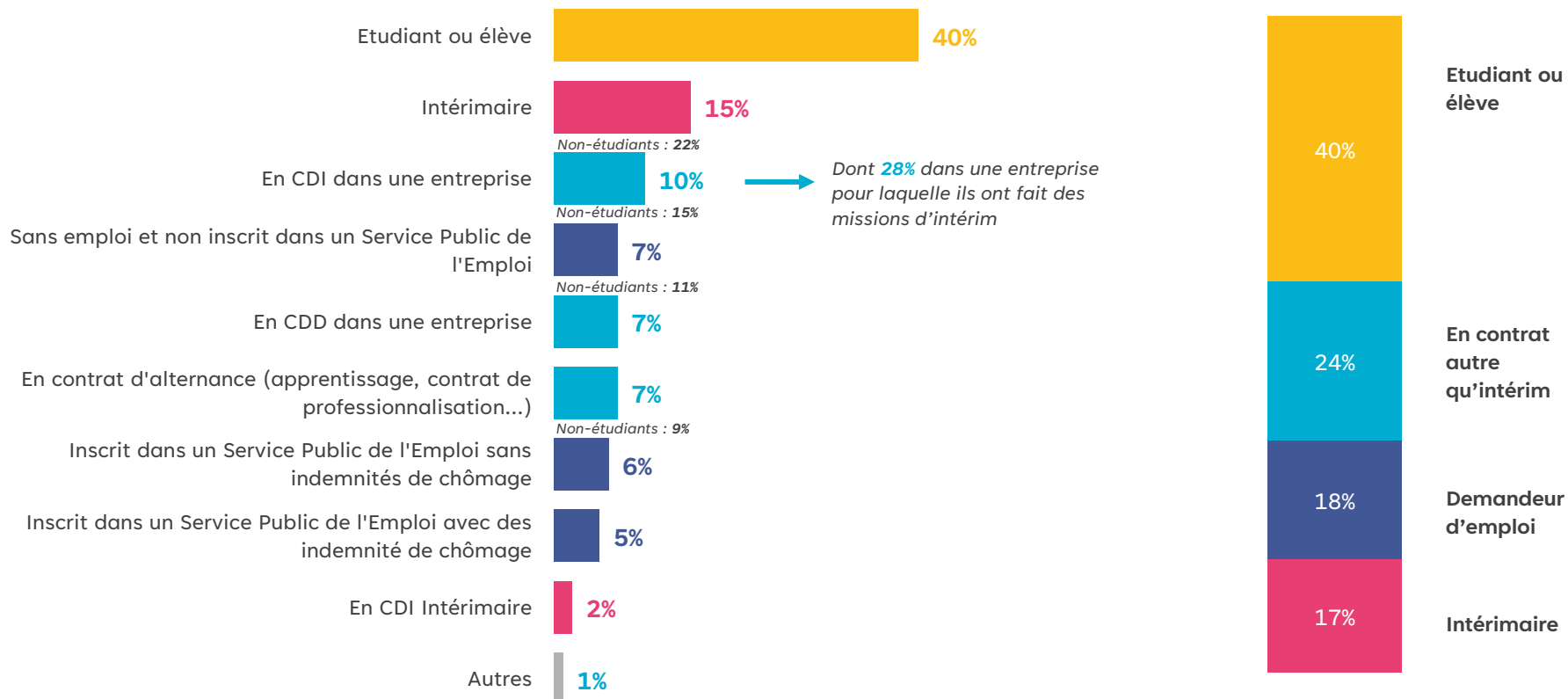
CHIFFRES CLES

1 40% des jeunes ayant déjà fait des missions d'intérim se retrouvent aujourd'hui toujours en études (élève ou étudiant).

2 Par rapport à la période précédant l'intérim, une part significative de jeunes passés par l'intérim (24%) sont actuellement en contrat que ce soit en CDI, CDD, contrat d'apprentissage.

3 Seuls 17% des intérimaires interrogés sont toujours en intérim (Intérimaire ou CDI-Intérimaire)

Et actuellement (aujourd'hui), quelle est votre situation principale ?

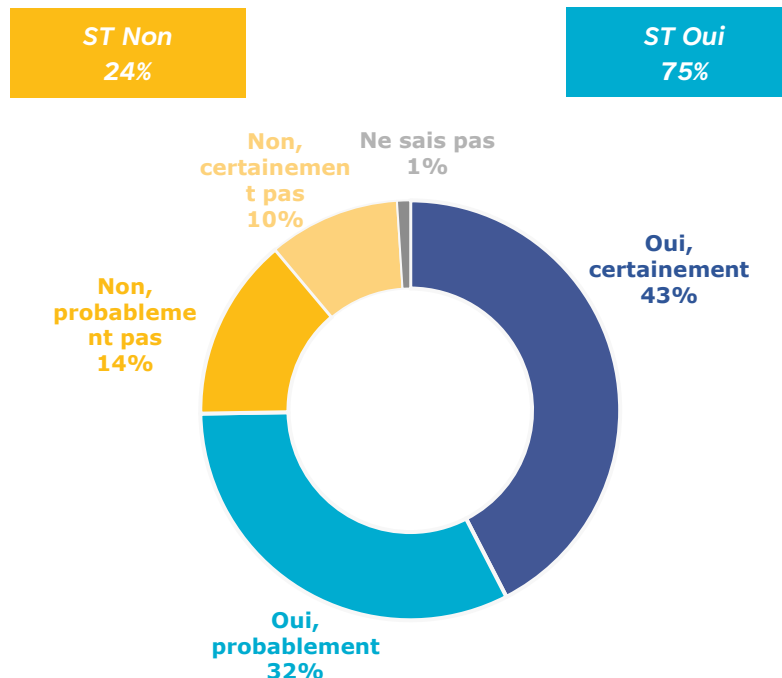




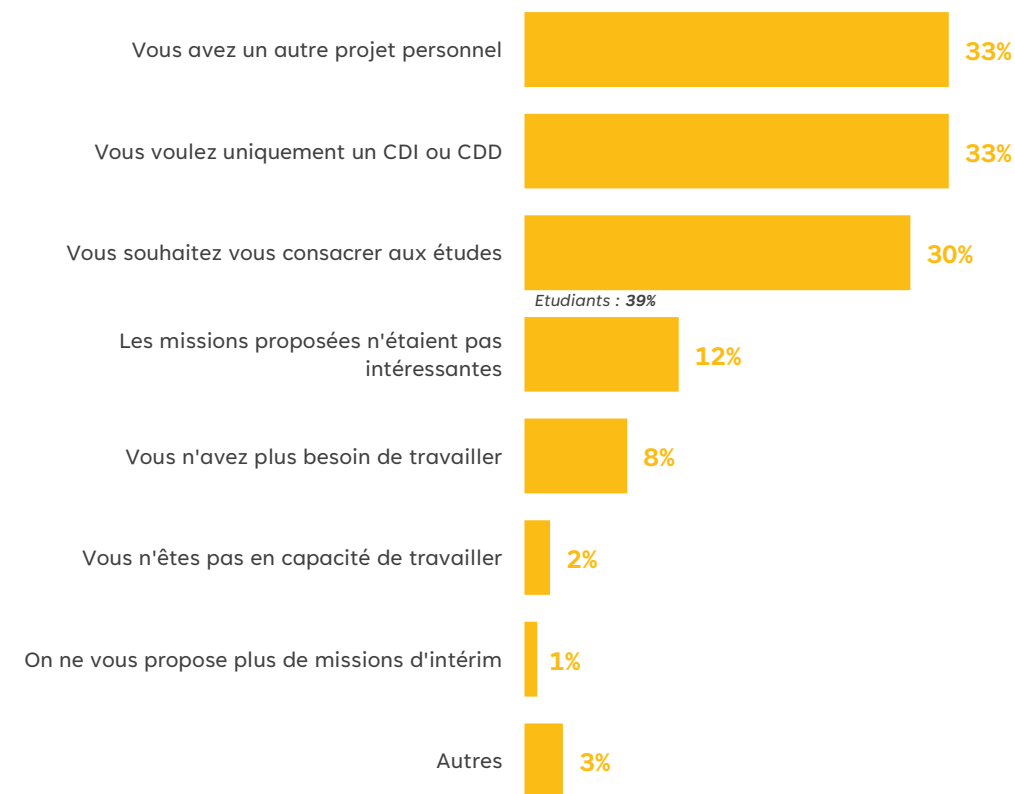
CHIFFRES CLES

- 1 Une grande majorité (75%) des jeunes auparavant intérimaires peuvent se projeter à court terme dans des missions d'intérim dont **43% affirment certainement vouloir en refaire**.
- 2 Parmi ceux qui ne souhaitent plus en faire (24%), **un tiers (33%) a des projets personnels** et près d'un autre tiers préfèrent se consacrer à ses études.
- 3 Un seul tiers seulement ne souhaite désormais plus qu'obtenir un CDD ou CDI.

Est-ce que vous souhaitez faire à nouveau des missions d'intérim ? A ceux qui ne sont plus en intérim aujourd'hui



Pourquoi vous ne souhaitez plus en faire ? A ceux qui ne souhaitent plus faire d'intérim aujourd'hui



Plusieurs réponses possibles
Total supérieur à 100%

Partie 4 : Les enseignements transverses de l'étude

Les jeunes intérimaires se différencient entre eux et avec les jeunes actifs mais ont des caractéristiques communes malgré tout



Jeunes actifs

Motivations pour le premier emploi

Pour **41%**

des jeunes, l'objectif en trouvant un premier emploi reste de **gagner de l'expérience pour pouvoir valoriser son parcours** sur le marché. L'objectif de subvenir à ses besoins est évoqué en seconde position (38%), avant l'accès au logement (22%).

Attentes vis-à-vis du travail

L'argent reste très présent dans les attentes des jeunes vis-à-vis du monde du travail. Le fait **d'avoir un poste bien payé demeure la principale attente** des jeunes vis-à-vis de leur travail (**43%**, devant le fait **d'exercer une activité intéressante, 32%**). 30% évoquent **l'équilibre vie privé-vie professionnelle** et 29% recherchent **le travail en équipe et la bonne entente** avec les collègues.

Source : Les jeunes et l'entreprise, Enquête Fondation Jean Jaurès-BVA-MACIF, 2022 (1000 jeunes 18-24 ans)

Jeunes intérimaires

Motivations pour travailler dans l'intérim

Dans l'ensemble, les jeunes se tournent vers l'intérim par ce qu'ils ont **une période de temps disponible** qui leur permet de travailler (**44%**), et qu'ils **souhaitaient avoir un emploi rapidement** (35%). Une proportion importante d'intérimaires (24%) souhaite avant tout pouvoir financer ses études par ce biais. La recherche **d'expérience n'arrive qu'en 4^e position (20%)**.

Attentes vis-à-vis du travail

Au global, les jeunes intérimaires mettent en premier lieu de leurs attentes le **lien social (35%)**, devant le fait de gagner **des revenus intéressants (34%)**. Ils cherchent surtout à **subvenir à leurs besoins quotidiens** (23%), à avoir des **activités intéressantes** (23%) et aspirent à **un équilibre vie privée-vie professionnelle** (20%).

Source jeunes intérimaires : Etude jeunes intérimaires pour l'OIR, 2023, 1 009 jeunes intérimaires de 18 à 24 ans

1) Obtenir un salaire rapidement et facilement

- **Gagner de l'argent reste la motivation première** partagée par tous
- **Travailler s'avère indispensable :**
 - Pour gagner en autonomie,
 - Financer leurs projets personnels grands et petits : vacances, loisirs, permis ...
- Au-delà de la facilité d'accès au monde du travail, **l'intérim représente l'opportunité d'avoir un salaire attractif** (taux horaire, primes, heures supplémentaires).

« A 18 ans je voulais me faire de l'argent et l'intérim permet d'avoir une rémunération plus intéressante que dans un taf classique avec un contrat classique. Le taux horaire est plus élevé. »



46% des jeunes intérimaires considèrent que le principal intérêt de l'intérim est de gagner de l'argent rapidement.

2) « Faire connaissance » avec le monde du travail

- En dehors des stages réalisés en entreprise dans le cadre de leurs études, **l'intérim offre de vraies expériences dans le monde du travail.**
- Un monde du travail avec lequel les jeunes vont **pouvoir se familiariser** grâce à l'intérim.

« C'était la première fois que je travaillais, je ne savais pas comment ça fonctionnait »

3) Favoriser l'insertion professionnelle

- **Acquérir de l'expérience, gagner des compétences qui pourront être valorisées** à l'avenir lors de la recherche d'emploi.
- Faire ses preuves en entreprise et pourquoi pas **trouver un employeur** pour sa formation en alternance ou se voir proposer un CDI.

« Une passerelle, ça permet d'avoir de l'expérience quand on est jeune, encore chez ses parents, et quand on a assez d'expérience on peut postuler pour un CDI et on a de l'argent de côté pour le permis, ou partir en voyage et profiter, par exemple après 18 mois de mission, je suis parti 2 mois en vacances. »

Plusieurs éléments contribuent au bon niveau de satisfaction des jeunes vis-à-vis des agences :

Plus d'un jeune intérimaire sur deux **(55%)** est très satisfait de son agence d'intérim, et plus de **9 sur 10** en sont au moins plutôt satisfaits.

Elles ne créent donc de **l'insatisfaction qu'auprès de 8%** des jeunes intérimaires. Les personnes en situation financière difficile semblent être celles qui sont le plus critiques.

La satisfaction envers les agences reste conditionnée, avant tout, au fait **d'avoir accès à des missions** quand les jeunes en nécessitent **(61%)**.



D'autres aspects sont également évoqués

- ✓ Les échanges avec les conseillers lorsqu'ils sont simples, efficaces et cordiaux quel que soit le mode de contact. La fluidité des échanges participe grandement au bon niveau de satisfaction,
- ✓ Les jeunes intérimaires sont globalement satisfaits du niveau d'information reçu de la part des agences. Ils ont le sentiment de disposer des données nécessaires à la réalisation de leurs missions (nom de l'employeur, durée du contrat, lieu de la mission ...),
- ✓ La réactivité des agences lorsqu'elles répondent dans de brefs délais aux sollicitations et savent apporter des réponses concrètes sans renvoyer sur le site internet/l'application,
- ✓ L'aide en cas de problème dans le cadre de la mission, lorsque l'agence est facilement joignable et parvient à solutionner le problème (exemple : problème avec l'entreprise utilisatrice),
- ✓ L'aide à la réalisation d'une démarche administrative, le soutien apporté pour compléter un dossier en cas de blocage/difficulté,
- ✓ Le suivi de l'agence quand elle prend contact avec les intérimaires pour savoir comment se passe leur mission ou fait un bilan de fin de mission.

Plusieurs points d'amélioration remontés par les jeunes intérimaires

- **Le contenu des missions** jugé de faible intérêt : missions répétitives manquant de diversité,
- **Le manque de propositions des agences d'intérim** ou les propositions de missions qui ne correspondent pas aux besoins des jeunes.
- **Les conditions de travail jugées trop difficiles** : missions éprouvantes physiquement, manque de considération de l'employeur.

⇒ **L'intérim dispose donc d'une marge de progression, son potentiel d'attractivité et d'effet positif sur la découverte du monde du travail et de levier d'insertion professionnelle peut encore être augmenté.**

« Je savais quand je commençais
mais pas quand je terminais. Ça
me fatiguait j'étais malade et je
n'y allais plus, l'entreprise
m'appelait mais je ne répondais
pas »

« J'ai refusé un truc ; je leur avais
dit ce que je ne voulais pas faire, et
ils ne m'ont jamais rappelée. »

Deux tiers des jeunes interrogés (65%) estiment que **la vie privée est le plus important dans la vie en général.**

La vie professionnelle est considérée importante chez un tiers des jeunes

Valeurs personnelles

Près de la moitié des jeunes interrogés (46%) associe **l'intérim à un moyen de gagner de l'argent rapidement.**

La flexibilité que permet ce type de contrat est aussi un trait d'image qu'ont les jeunes intérimaires de l'intérim (38%) tout comme son **aspect transitoire** (37%).

Perception et image de l'intérim

Entrée dans l'intérim

Le travail intérimaire se fait très largement connaître des jeunes par les proches (75%), très peu via les Services Publics de l'Emploi (11%).

Plus d'un jeune intérimaire sur deux était étudiant ou élève au moment de s'inscrire en agence d'intérim (55%). Un tiers était à la recherche d'un emploi et seulement 11% était en emploi.

Près d'un jeune intérimaire sur deux suit des études en parallèle de ses missions (48%).

Plus d'un jeune intérimaire sur deux (55%) est **très satisfait de son agence d'intérim**, et plus de 9 sur 10 en sont au moins plutôt satisfaits. **Cette satisfaction repose sur le fait d'avoir accès à des missions** quand les jeunes en nécessitent (61%).

Expérience et satisfaction

Poursuite ou fin de parcours

Une grande majorité (75%) des jeunes auparavant intérimaires se projettent à court terme dans des missions d'intérim dont 43% affirment certainement vouloir en refaire.

24% ne s'y projettent plus, dont un tiers pour des projets personnels et un tiers pour les études.

1 Améliorer la connaissance de l'intérim auprès :

- **Des jeunes :**
 - **Sensibiliser les jeunes et communiquer** sur les opportunités que présente le travail intérimaire.
 - **Informer sur la possibilité de connaître une diversité de missions au travers de l'intérim**, d'acquérir de nouvelles compétences, de se voir proposer des missions en lien avec son secteur d'activité / ses centres d'intérêt.
 - Mettre en avant le fait que **l'intérim peut déboucher sur un emploi pérenne**, bonifier le CV des jeunes, leur donner de nouvelles perspectives.
 - **Mettre en avant leurs droits en mission intérimaire**, les signaux d'alerte en entreprise (les mauvaises pratiques possibles de l'entreprise utilisatrice), tout en **sensibilisant les jeunes sur l'enjeu de la relation tripartite** entre l'agence en tant qu'employeur, l'entreprise utilisatrice et leur statut en tant que salarié.
- **Des acteurs de l'emploi et de la formation :**
 - **Communiquer sur le rôle et le travail des agences intérimaires auprès des acteurs qui accompagnent les jeunes** (missions locales, pôle emploi, écoles, organismes de formation).
 - Améliorer le travail et la collaboration avec ces structures.

2 Améliorer l'accompagnement des jeunes intérimaires pour favoriser l'insertion auprès :

- **Des agences :**
 - **Être transparente avant même l'inscription**, sur les secteurs d'activité que l'agence est en mesure de proposer des missions et de quelle durée, à quel salaire, quels horaires, pour que le candidat puisse juger de lui-même si il veut s'inscrire.
 - **Mieux prendre en compte les attentes des jeunes** notamment si ils souhaitent réaliser des missions dans un domaine spécifique.
 - Faire plus de propositions de missions même si les jeunes intérimaires ne semblent pas disponibles.
 - **« Aller vers » /Echanger plus avec les jeunes** même si ça ne vient pas d'eux, et proposer un suivi des candidats avec un debriefing systématique des jeunes après chaque mission pour faire un bilan sur les conditions de travail.
 - Lever les freins à la mobilité et **communiquer plus sur les moyens du FASTT à disposition**.
 - Poursuivre le déploiement des outils digitaux, **mais aussi ne pas négliger la rencontre avec les jeunes** pour qu'ils entrevoient la valeur ajoutée de l'intérim.
- **Des entreprises utilisatrices :**
 - **Donner des clés de compréhension aux chefs d'équipe des entreprises utilisatrices pour accueillir différemment ces jeunes**, à passer un peu plus de temps sur les questions de sécurité et de process, à expliquer les postes (lecture de plan, compréhension de consignes, d'écriture, de logique générale...).
 - **Faire comprendre que la fidélisation des jeunes arrivés est une solution aux pénuries de main d'œuvre**

Annexe : méthodologie, déroulé de l'enquête et précisions sur les 4 groupes étudiés



Salariés intérimaires ayant réalisé au moins 1 mission d'intérim entre mars 2022 et mars 2023



Echantillon représentatif de 1 000 salariés ou ex-salariés intérimaires âgés de 18 à 25 ans



Interviews réalisées par téléphone du 20 avril au 3 mai 2023.



Représentativité assurée par la méthode des quotas sur les variables suivantes : le nombre annuel d'heures travaillées, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat (CDI intérimaire ou non) et de la région d'habitation.

COMMENT EST CONSTRUITE LA TYPOLOGIE DES JEUNES INTÉRIMAIRES ?

1^{ère} étape : distinction des étudiants du reste des interrogés



2^{ème} étape : Choix des variables à intégrer dans le traitement



3^{ème} étape : Constitution de 4 groupes homogènes en leur sein

Pendant les missions d'intérim que vous avez réalisées l'année dernière, étiez-vous élève, étudiant ou apprenti en parallèle ?

Non-étudiants
52%

Etudiants
48%



Dans la vie de façon générale, qu'est-ce qui est le plus important pour vous ?
Si vous pensez au travail dans votre vie, que recherchez-vous en priorité ?
Quelle image avez-vous avant tout du travail intérimaire ?
Pendant les missions d'intérim que vous avez réalisées l'année dernière, étiez-vous élève, étudiant ou apprenti en parallèle ?
Plus précisément, quelles sont les raisons principales qui vous a amené à travailler en intérim ?
De manière générale, diriez-vous que vos missions d'intérim sont en lien avec votre diplôme ou formation ?
Auriez-vous préféré que vos missions soient en lien avec votre diplôme ?
Attendez-vous de votre agence d'intérim EN PRIORITE :
En dehors des missions d'intérim depuis votre première mission, qu'avez-vous fait principalement ?
En pensant à votre expérience de l'intérim, qu'est-ce que vous avez le plus apprécié ?
En pensant à votre expérience de l'intérim, qu'est-ce qui vous a le plus dérangé ?
Et actuellement (aujourd'hui), quelle est votre situation principale ?
Est-ce que vous souhaitez faire à nouveau des missions d'intérim ?
Pourquoi vous ne souhaitez plus en faire ?
Sexe
Tranche heures travaillées
CSP
Diriez-vous que financièrement...

Groupe 1 étudiants
"les étudiants cherchant à financer leurs études, ou sont à la recherche d'un complément de revenus et d'expérience »
(27%)

Groupe 2 non-étudiants "les jeunes opportunistes cherchant à gagner leur vie quel que soit le type de contrat " (22%)

Groupe 3 non-étudiants « les jeunes inquiets se cherchant et attendant" (18%)

Groupe 4 non-étudiants "les jeunes optimistes à la recherche de travail dans leur domaine ou poursuivant un but précis " (12%)

QU'EST-CE QUI DIFFÉRENCIE LES JEUNES INTÉRIMAIRES ENTRE EUX ?

Quelques différences statistiquement significatives

Groupe 1 : les étudiants

"les étudiants cherchant à financer leurs études, ou qui sont à la recherche d'un complément de revenus et d'expérience"

48%

Groupe 2 non-étudiants

"les jeunes opportunistes cherchant à gagner leur vie quel que soit le type de contrat"

22%

Groupe 3 non-étudiants

« les jeunes inquiets se cherchant et en attente de mieux » »

18%

Groupe 4 non-étudiants

« les jeunes optimistes à la recherche de travail dans leur branche ou poursuivant un but »

12%

Chiffres significatifs caractérisant le groupe

50% travaillent moins de 100h (dont 35% moins de 50h)

42% disposait en 1^{er} lieu d'une période disponible pour travailler, 19% voulait avant tout financer leurs études

63% ne cherchaient aucun type de contrat que l'intérim

78% ont entendu parler de l'intérim par un proche
Pour 77%, leurs missions ne sont pas en lien avec leur diplôme (dont 45% qui auraient aimé que ce soit le cas)

94% de satisfaction de l'agence d'intérim

Principale attente : avoir des propositions de missions quand ils en ont besoin pour 66%

75% ont poursuivi leurs études après l'intérim

95% apprécient avant tout le niveau de rémunération dans l'intérim et 58% estiment que le principal trait d'image de l'intérim est de permettre de gagner des revenus rapidement

53% étaient au chômage au moment de leur inscription

29% sont d'anciens étudiants travaillant en intérim après fin de leur cursus

22% sont aujourd'hui en CDI, 25% encore en intérim

11% travaillent plus de 1 000h par an

20% sont de niveau CAP, BEP

45% apprécient avant tout de pouvoir choisir leur temps de travail, et 37% la possibilité de se consacrer à autre chose

56% étaient au chômage au moment de leur inscription en agence, 15% le sont aujourd'hui et non inscrit dans un service de l'emploi

31% sont d'anciens étudiants en fin de cursus travaillant en intérim

35% estiment que le travail leur permet avant tout de subvenir à leurs besoins

22% ont un niveau CAP, BEP

44% estiment que l'intérim leur permet de travailler rapidement

46% estiment que l'intérim permet une transition vers un autre projet professionnel

87% apprécient avant tout de pouvoir changer d'entreprise avec l'intérim

60% étaient au chômage au moment de leur inscription en agence

28% cherchent dans un travail la sécurité de l'emploi avant tout

26% sont toujours intérimaires, 5% en CDI, 53% sont prêts à refaire des missions d'intérim

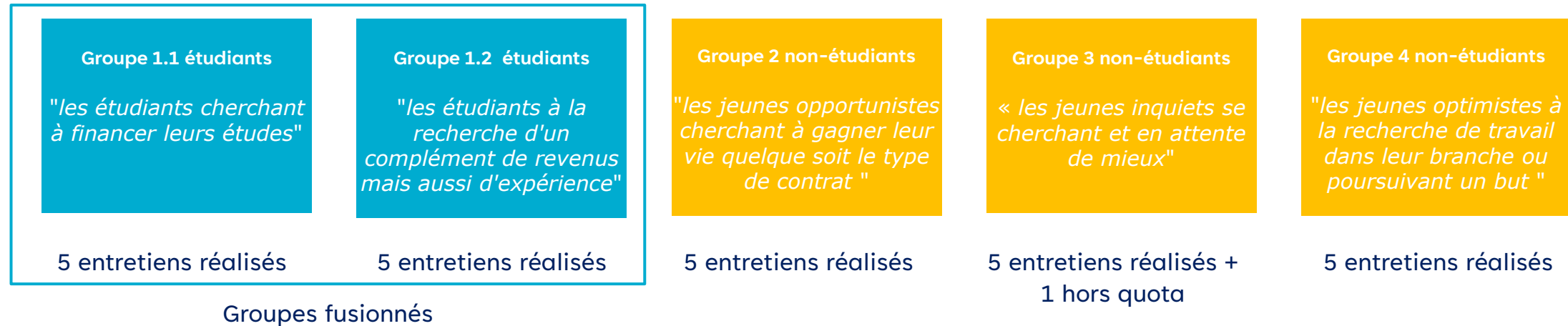
20% ne trouvaient pas de CDD ou CDI et se sont tournés vers l'intérim

25% sont de niveau CAP/BEP, 31% de niveau Bac Pro

17% font plus de 1 000h par an

34% ont des missions en lien avec leurs diplômes

Entretiens réalisés par téléphone ou visioconférence du 20 juin au 17 juillet 2023.



Les caractéristiques identifiées lors de la phase quantitative de l'étude, ayant donné lieu à la création de 5 catégories distinctes, n'apparaissent pas aussi nettement lors de l'analyse des entretiens qualitatifs :

- ❖ De manière transversale aux différents groupes, les 4 attributs propres à chaque profil ne coïncident pas toujours avec les attributs des interviewés du volet qualitatif.
- ❖ De même, les profils des groupes 1 et 2 tels que définis dans le volet quantitatif diffèrent sensiblement. Les spécificités allouées à chacun de ces groupes ne transparaissent pas clairement. Ainsi la cible étudiante des groupes 1 et 2 a fait l'objet d'une fusion en raison de caractéristiques communes importantes à ces deux profils et notamment la motivation première à faire de l'intérim qui est financière.

La réalisation du terrain de l'étude s'est avérée compliquée / fastidieuse : la cible des jeunes étudiants a été particulièrement difficile à interviewer.

- ❖ 2 personnes avaient des difficultés d'élocution, parlaient mal français, ces entretiens ont été peu utiles.
- ❖ Des capacités linguistiques parfois limitées même chez des français natifs : jeunes intérimaires avec un très faible bagage scolaire ayant des difficultés à verbaliser leur expérience et leurs critiques et/ou en raison d'une faible expérience de l'intérim (quelques heures tout au plus).