



Les jeunes intérimaires

Analyse croisée des parcours et de leurs attentes

Rapport synthétique

Une étude menée par

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)

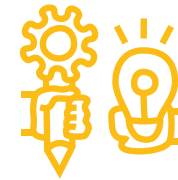


Comprendre les **préoccupations, les problématiques de vie, les besoins, les attentes** des jeunes (accompagnement, formation, compétences transversales, attractivité des salaires).



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**

- 1 L'emploi des jeunes intérimaires P.6
- 2 Les profils de jeunes intérimaires P.11
- 3 Les principaux enseignements de l'étude P.18
- 4 Annexes P.25

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

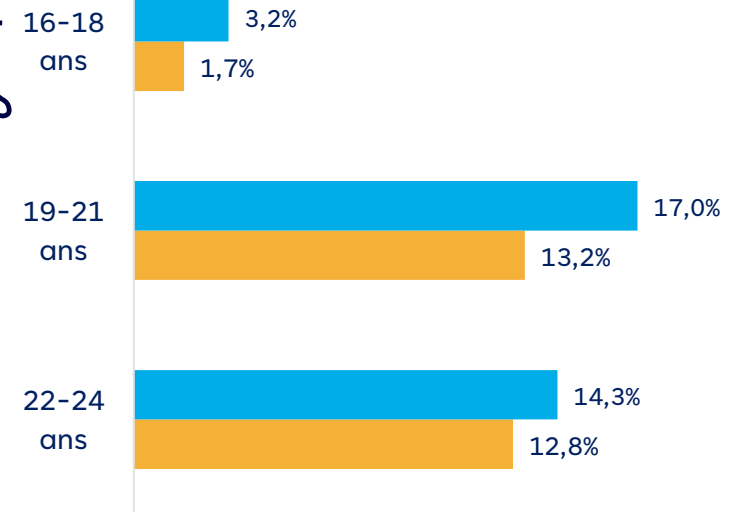


61%

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)



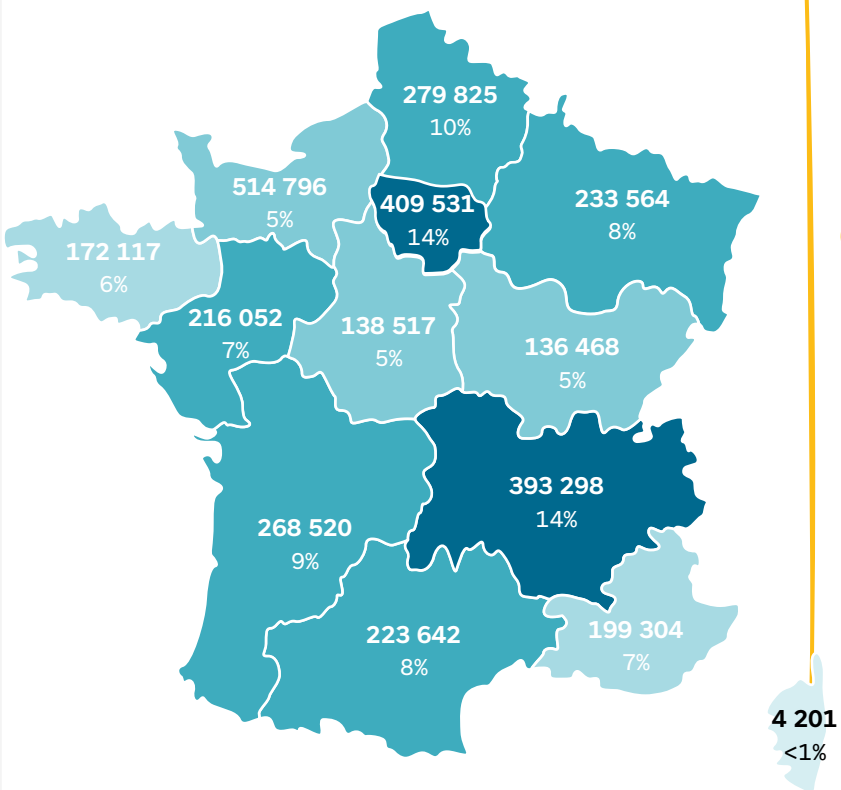
■ Intérimaires (part) ■ Missions (part)

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

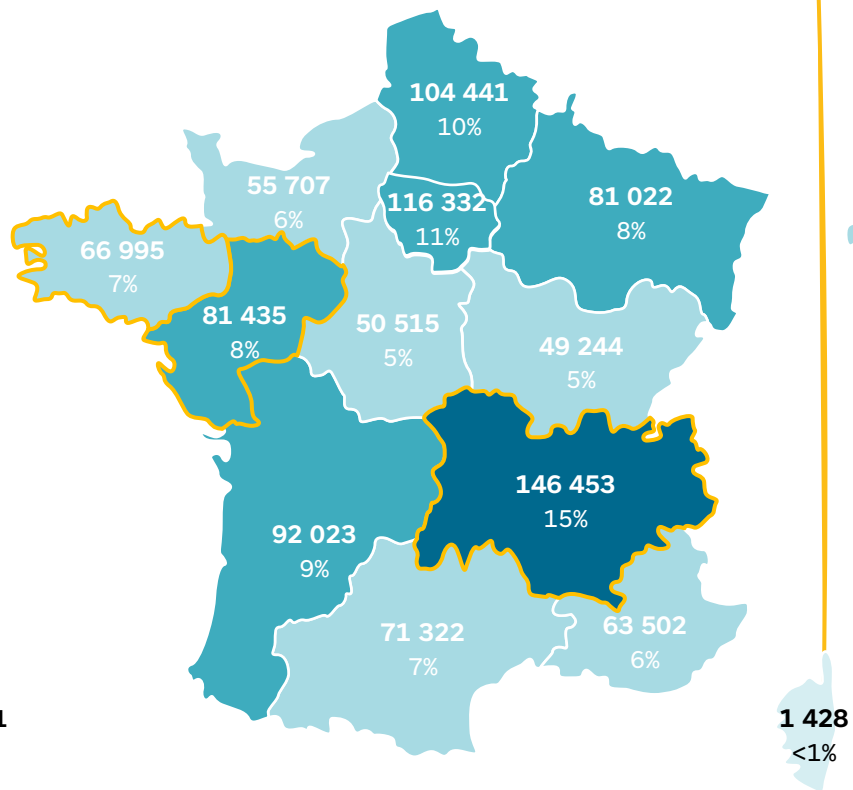
DANS QUELLES REGIONS EVOLUENT LES JEUNES INTERIMAIRES ?

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

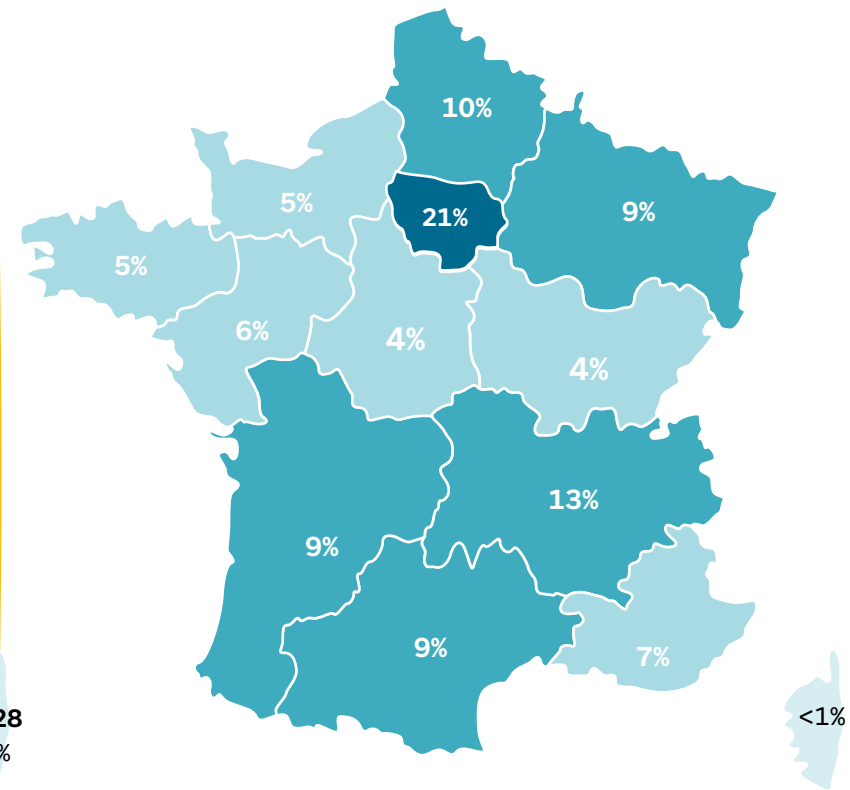
Répartition régionale des intérimaires en nombre



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

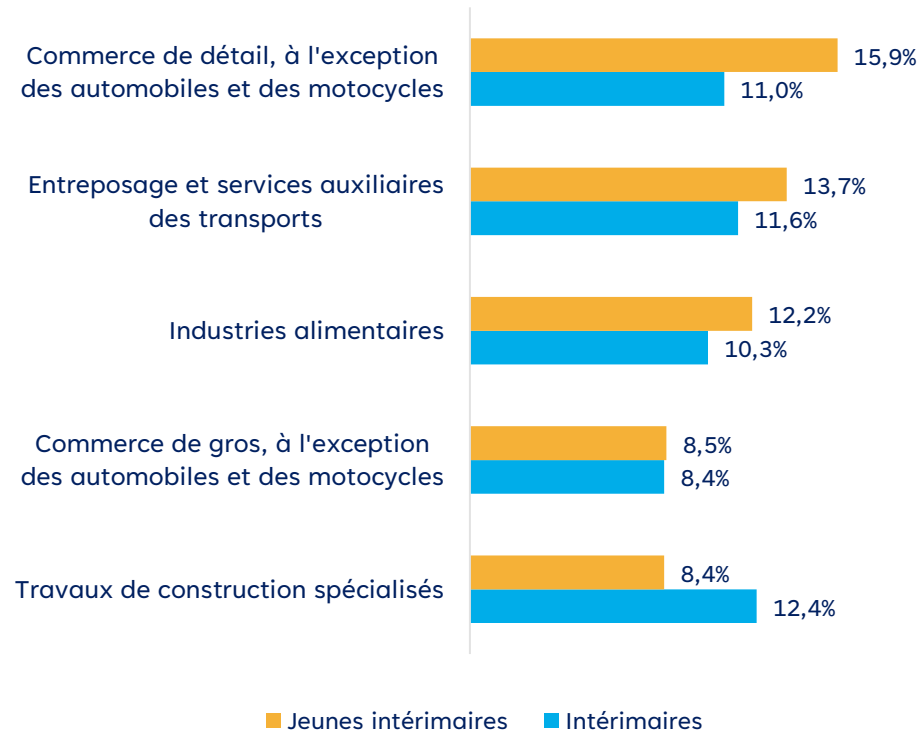


Répartition régionale des jeunes actifs en part (16-24 ans)

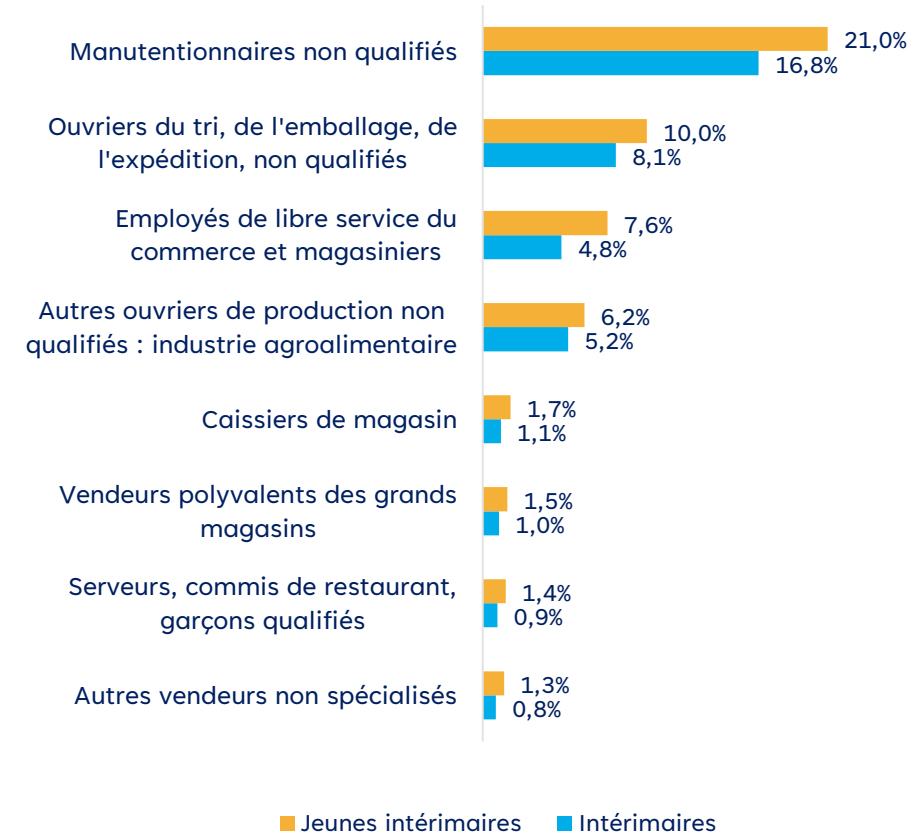


— Surreprésentation régionale de jeunes intérimaires

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



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 **passé facilement d'un type de contrat à l'autre** (même en CDI) selon les bénéficiaires 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

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%



Caractéristiques statistiques significatives du groupe

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

C'est un public avec des parcours hétérogènes socialement.

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

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. Il attend 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.

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

470 000* jeunes intérimaires (48%)



Description synthétique du groupe

- Ces étudiants sont à la recherche leur voie professionnelle dans l'intérim ou alors, **recherchent des missions pour financer leurs études pendant leurs vacances ou leur temps libre** (Majorité étudiants post bac).
- **Certains oscillent entre études et travail**, d'autres sont dans l'intérim pour l'argent.
- Ils sont en majorité célibataires et dans une dynamique de projet : en formation ou en transition entre deux formations.
- Pour ces jeunes étudiants, le **travail intérimaire est jugé comme plus facile au niveau des démarches** dans la recherche d'emploi.



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



Le point de vue des agences d'emploi

- En fonction de leurs ressources, ces étudiants cherchent à financer leurs études ou leurs vacances (surtout 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.



Retour d'expérience en intérim

- Des **retours d'expérience hétérogènes mais 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
- 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 sont satisfaits**.



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 d'études**
- Des missions **diversifiées et longues**

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

215 000* jeunes
intérimaires (22%)



Description synthétique du groupe

- C'est un public qui a en général d'autres expériences professionnelles préalables (stages, alternances, jobs d'été pour la plupart voire CDI ou CDD) et **passé facilement d'un type de contrat à l'autre.**
- **Avec des situations diverses avant l'intérim** : impossibilité d'obtenir un poste pérenne en CDI, mise en pause brutale des études, démission d'un CDI.
- Certains habitent seuls, chez leurs parents ou en couple.



Principale raison du choix de l'intérim

39%

voulaient travailler et il permettait d'avoir un emploi rapidement

Principal trait d'image de l'intérim

58%

estiment qu'il permet d'avoir rapidement des revenus

Opinion sur les agences d'intérim

92%

de satisfaction



Le 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.



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 encadrée au moment de la prise de fonction en étant formée aux tâches et process spécifiques à l'entreprise utilisatrice.



Attentes

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

175 000* jeunes
intérimaires (18%)



Description synthétique du groupe

- C'est un public à la recherche de flexibilité pour mener à bien ses différents projets personnels et professionnels.
- Des jeunes qui ne savent pas encore quelle est leur voie et sont donc sans projet professionnel précis – ni trajet anticipé.
- Ils sont dans l'intérim en attente. **Inquiets de leur avenir, ils cherchent volontiers un CDI, sans savoir comment l'obtenir**
- Ils sont en difficulté et ont plus besoin d'accompagnement que les autres.



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



Le 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.



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.



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.

Groupe 4 : les jeunes optimistes à la recherche de travail dans leur domaine ou poursuivant un but précis

120 000* jeunes intérimaires (12%)



Description synthétique du groupe

- C'est le public qui travaille le plus dans l'intérim, il considère l'intérim comme un vrai moyen de travailler et d'évoluer dans la branche sur le moyen-terme et de gagner de l'expérience. Ils savent quelle direction prendre pour atteindre leurs objectifs et l'intérim en fait partie. Ils peuvent préférer l'intérim à un « vrai » CDI.
- Ces jeunes apprécient le fait de pouvoir changer d'entreprise facilement, ils cherchent une meilleure situation et à réaliser leurs projets personnels.



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



Le 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.



Retour d'expérience en intérim

Un bilan POSITIF de leur expérience intérimaire

- 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, etc.
- 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, ...



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.

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 :



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.

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%).

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.
 - **Informersur 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



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.