

Diagnostic Travailleurs Handicapés

Du travail temporaire

Rapport 2023 sur les données 2022

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| Sources et méthodologie..... | 4 |
| Synthèse | 6 |
| 1. LES SALARIÉS PERMANENTS TH..... | 7 |
| 1.1 LES EFFECTIFS TH..... | 8 |
| 1.2. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2022 | 9 |
| <i>Selon le sexe et la CSP.....</i> | 9 |
| <i>Selon l'âge</i> | 11 |
| <i>Selon l'ancienneté.....</i> | 12 |
| <i>Selon la localisation</i> | 13 |
| <i>Selon le temps de travail.....</i> | 14 |
| <i>Selon leur niveau de classification</i> | 15 |
| <i>Selon les emplois repères.....</i> | 15 |
| <i>Selon le type de contrat.....</i> | 16 |
| 1.3. LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH | 17 |
| <i>Les embauches.....</i> | 17 |
| 1.4. LES FORMATIONS SUIVIES EN 2022 | 20 |
| 1.5. ACCORDS SIGNÉS SUR LE HANDICAP..... | 20 |
| 2. LES SALARIÉS INTÉRIMAIRES TH | 22 |
| 2.1. LES EFFECTIFS TH..... | 23 |
| <i>Effectifs TH et heures travaillées : données clefs.....</i> | 23 |
| <i>Nombre d'heures travaillées des salariés intérimaires TH en 2022</i> | 23 |
| <i>L'intensité d'emploi des salariés intérimaires TH en 2022.....</i> | 24 |
| <i>Répartition des intérimaires TH par région en 2022.....</i> | 25 |
| <i>Le nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH par région en 2022.....</i> | 26 |
| <i>Les salariés intérimaires TH par sexe.....</i> | 27 |
| <i>Les heures travaillées des salariés intérimaires TH par sexe</i> | 27 |
| <i>Les salariés intérimaires TH par âge.....</i> | 28 |
| <i>L'intensité d'emploi en intérim par âge pour les salariés TH.....</i> | 29 |
| <i>Les salariés intérimaires TH selon leur CSP.....</i> | 30 |
| <i>Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation</i> | 31 |
| <i>Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation et selon le sexe</i> | 32 |
| 2.2. LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2022 | 33 |
| <i>Les missions : données clefs.....</i> | 33 |
| <i>Durée d'emploi en intérim en 2022</i> | 34 |
| <i>Zoom sur les moins de 150 h</i> | 34 |
| 2.3. LES FORMATIONS SUIVIES EN 2022 | 35 |
| 2.4. LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTÉRIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP | 36 |
| 3. LES SALARIÉS EN CDI INTÉRIMAIRES TH..... | 38 |
| 3.1 LES EFFECTIFS TH..... | 39 |
| 3.2. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2022..... | 40 |
| <i>Selon le sexe</i> | 40 |
| <i>Selon l'âge</i> | 41 |
| <i>Selon l'ancienneté.....</i> | 42 |
| <i>Selon la CSP</i> | 43 |
| <i>Selon les principaux secteurs de délégation</i> | 44 |
| 3.3. LES FORMATIONS SUIVIES EN 2022 | 45 |
| 3.4. LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTÉRIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP | 46 |
| Annexe..... | 48 |

Diagnostic travailleurs handicapés

Ce diagnostic propose un état des lieux complet des travailleurs handicapés dans la profession à l'issue de l'année **2022** selon les 3 catégories de salariés suivantes

Les salariés permanents TH

Les salariés intérimaires TH

Les salariés en CDII TH

Sources et méthodologie

Phase préliminaire

- Conception d'un questionnaire sous format Excel avec un onglet par catégorie :
 - Les permanents (une ligne renseignée par contrat)
 - Les intérimaires (une ligne renseignée par individu)
 - Les CDIi (une ligne renseignée par individu)

Collecte des questionnaires

- Sollicitation des entreprises pour compléter ce questionnaire (routage du mail par le PRISM'EMPLOI)
- Relances téléphoniques et e-mails à partir du fichier PRISM'EMPLOI (600 entreprises)
- **66** questionnaires collectés (*60 questionnaires en 2021*)
- Représentativité : **77%** en termes de salariés permanents TH (*78%*)
à **67%** de salariés intérimaires TH (*70%*) ;
à **73%** de salariés en CDI intérimaires TH (*68%*).

Vérification et création de la base de données

- Vérification de la cohérence des questionnaires collectés et homogénéisation des variables
- Création d'une base de données à partir des questionnaires

Traitement - Analyse

- Traitement statistique des informations et analyse des résultats : les estimations des indicateurs figurant dans ce diagnostic ont été élaborées à partir de 3 échantillons d'entreprises selon leur taille (petites, intermédiaires et grandes). Ces échantillons sont pondérés selon leur poids réel dans la profession. De plus, chaque nouveau questionnaire consolide ces échantillons afin d'aboutir à des évaluations représentatives de l'ensemble de la profession.
- Rédaction et présentation du rapport

Figurent entre parenthèses les données 2021

Sources et méthodologie

La **méthodologie Xerfi Spécific** construite pour ce Diagnostic des travailleurs handicapés du travail temporaire permet de garantir la fiabilité statistique de l'étude tout en limitant le nombre d'enquêtes nécessaires. Cette approche, basée sur un échantillon d'entreprises interrogées **selon la méthode des quotas pondérés**, est rendue possible par la forte concentration de la branche du travail temporaire.

Cette méthodologie est axée sur quatre phases bien distinctes : **1 – la phase préliminaire ; 2 – la collecte des questionnaires ; 3 – la vérification et la création de la base de données et 4 – Les traitements et l'analyse des résultats.**

La première étape consiste principalement à élaborer **un questionnaire répondant aux problématiques de la branche**. Le questionnaire est conçu sous Excel avec un volet par catégorie de population étudiée. Les permanents sont interrogés au niveau du contrat et les intérimaires et CDII au niveau de l'individu.

Une fois finalisé, le questionnaire est adressé fin juin par **PRISM'EMPLOI** aux entreprises de leur fichier (600 entreprises). Ces envois sont accompagnés d'un courrier signé par le PRISM'EMPLOI rappelant les tenants et les aboutissants de cette étude pour la profession. Les entreprises du fichier PRISM'EMPLOI sont ensuite **relancées jusqu'en septembre par les enquêteurs d'IPLUSCALL** (couplage téléphone et mail), filiale de Xerfi Spécific basée à Nanterre, spécialisés dans le recueil d'informations en milieu professionnel.

Suite aux relances, **66 questionnaires complétés** ont été collectés répondant aux caractéristiques suivantes selon les trois sous populations analysées dans ce diagnostic :

| | Nombre de salariés dans l'échantillon d'entreprises | Taux de représentativité salarié de l'échantillon | Marge d'erreur (niveau de confiance de 95 %) |
|-----------------|---|---|--|
| Permanents TH | 921 | 77% | 2% |
| Intérimaires TH | 21 207 | 67% | 2% |
| CDII TH | 1 168 | 73% | < 1% |

Après **vérification de la cohérence des retours** et rappels téléphoniques éventuels, les réponses des entreprises sont compilées au sein de **trois bases de données distinctes** selon l'importance de la taille des entreprises (en nombre de salariés).

Les indicateurs présents dans ce diagnostic sont ainsi élaborés à partir de **ces trois échantillons repondérés selon leurs poids réels respectifs dans la profession**. Ces clefs de repondération sont obtenues et mises à jour lors **du rapport de branche**. Ce process possède notamment l'avantage d'intégrer des nouveaux questionnaires à chaque édition de ce diagnostic pour **consolider et renforcer les échantillons tout en garantissant la fiabilité des indicateurs et de ses évolutions et sans risque de les déformer**. Ces données sont ensuite présentées au moyen de graphiques clairs et accompagnées de points clés replaçant les données dans leur contexte.

Synthèse

PERMANENTS TH

1 200 salariés permanents TH au 31.12.2022

Soit **3,7 %** des salariés permanents de la branche
(Rappel 2021 : 950 au 31.12.21)



INTERIMAIRES TH

31 800 intérimaires TH ont travaillé en 2022

Soit **1,03%** des intérimaires de la branche
(Rappel 2021 : 30 250)



CDI INTERIMAIRES TH

1 600 salariés en CDI intérimaires TH au 31.12.2022

Soit **2,8%** des CDI intérimaires de la branche
(Rappel 2021 : 1 490)



1. Les salariés permanents TH

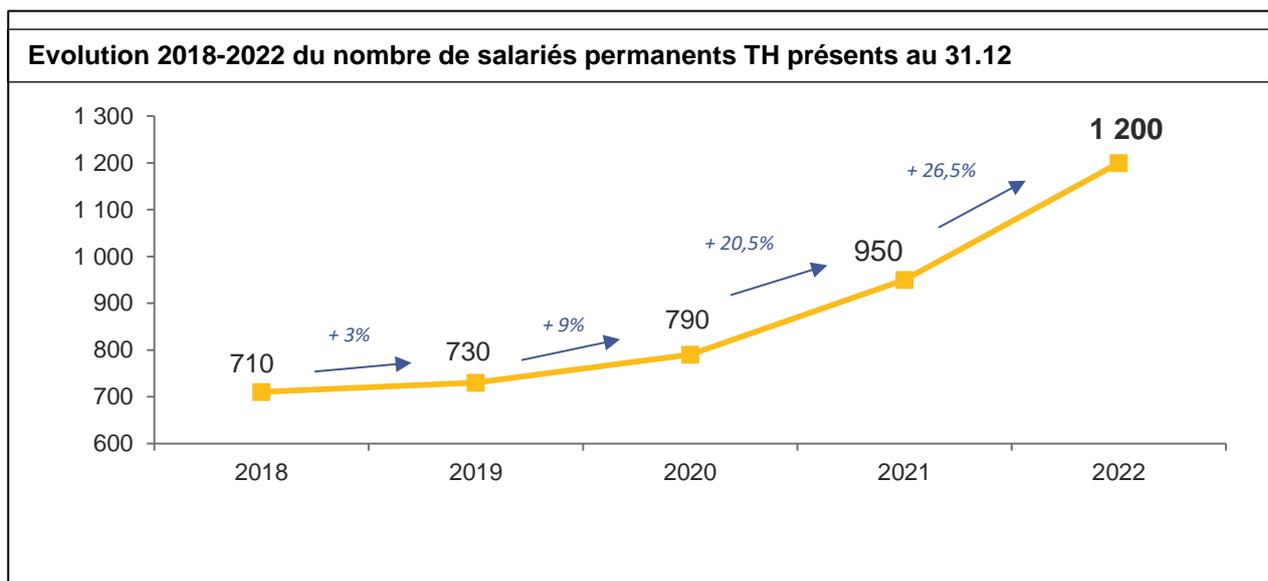
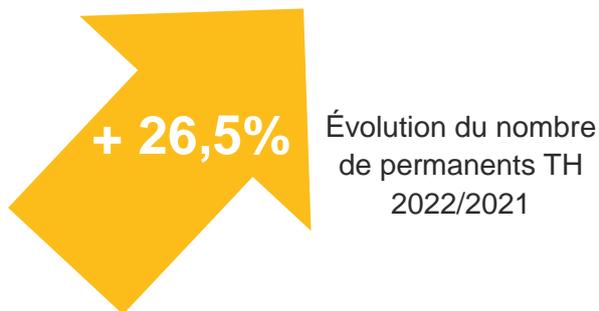
Les salariés dits « permanents » sont les professionnels du recrutement et de l'intérim travaillant de façon fixe (non intérimaire) dans les agences d'emploi ou les sièges des ETT.

1.1 LES EFFECTIFS TH

Estimation de **1 200** salariés permanents TH au 31.12.2022

Repère : **32 800** salariés permanents au 31.12.2022

Soit 3,7 % des salariés permanents de la branche
(Rappel au 31.12.21 : 950 salariés permanents soit 3,1%)



1 380 (1 090)

salariés permanents TH ont travaillé dans la branche au cours de l'année 2022 (y compris stagiaires et alternants)

17 stagiaires TH pour une durée moyenne de 4 mois

(Rappel : 20 stagiaires en 2021 pour une durée moyenne de 3 mois)

Repère : **4 000** stagiaires permanents en 2022

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2022

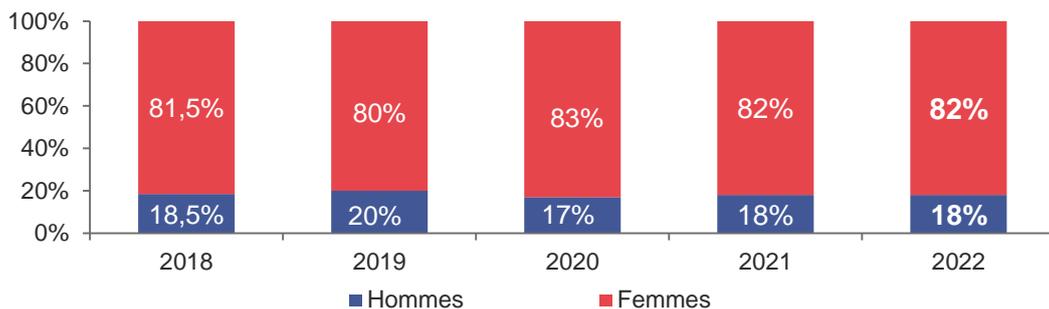
Au 31.12.2022, la branche compte 1 200 salariés permanents TH, ce qui correspond à 3,7% de l'ensemble des salariés permanents. Par rapport à 2021, cet effectif a augmenté de 26,5% alors que le nombre de salariés permanents croît de 8%. La répartition des salariés permanents TH selon leur genre reste stable en 2022 avec 82% de femmes pour 18% d'hommes. En parallèle, la proportion de cadres parmi les permanents TH s'est contractée de façon sensible (-7,5 pts). Ceux-ci représentent 33,5% des salariés permanents TH contre 41% en 2021 et 42% en 2020. Leur part se rapproche désormais de celle mesurée pour toute la branche (34,5%).

Selon le sexe et la CSP

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2022 selon leur sexe



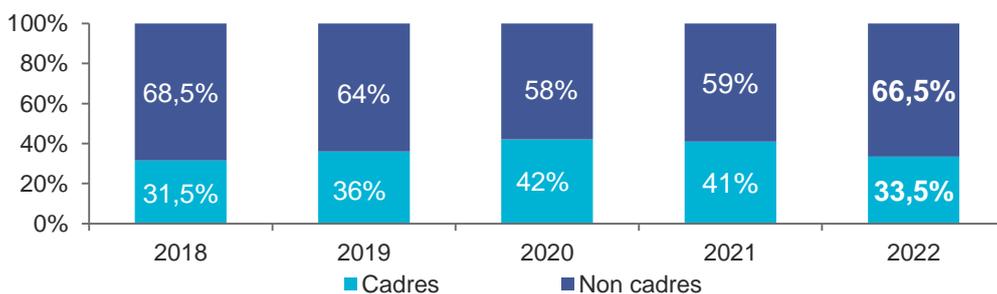
Evolution 2018-2022



Répartition des salariés permanents TH présents en fin d'année 2022 selon leur CSP

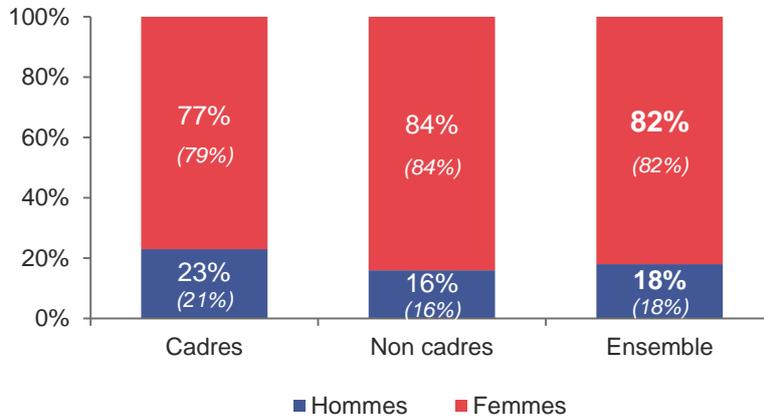


Évolution 2018-2022



1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2022

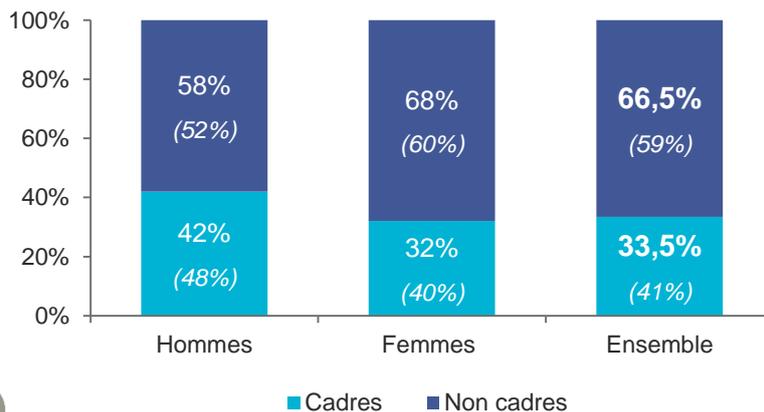
Sexe selon la CSP des salariés permanents TH



Repère ensemble des permanents de la branche en 2022 :

| | Cadres | Non cadres | Ensemble |
|-----------------|-------------|-------------|--------------|
| Hommes | 28,5% | 15% | 19,5% |
| Femmes | 71,5% | 85% | 80,5% |
| Ensemble | 100% | 100% | 100% |

CSP selon le sexe des salariés permanents TH



Repère ensemble des permanents de la branche en 2022 :

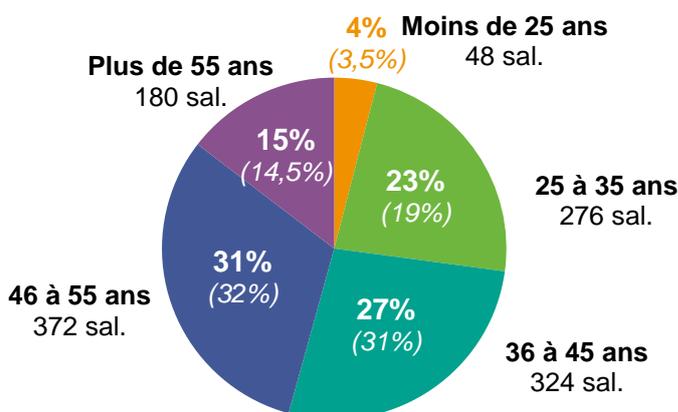
| | Hommes | Femmes | Ensemble |
|-----------------|-------------|-------------|--------------|
| Cadres | 50,5% | 31% | 34,5% |
| Non cadres | 49,5% | 69% | 65,5% |
| Ensemble | 100% | 100% | 100% |

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2022

Selon l'âge

L'exercice 2022 marque un nouveau recul de l'âge moyen des salariés permanents TH (baisse de 1 an par rapport à 2021). Néanmoins, cet âge moyen (43 ans) reste largement supérieur à celui de l'ensemble des permanents de la branche (36,5 ans). Un peu plus de la moitié (54%) des salariés TH ont moins de 46 ans contre plus des trois-quarts de l'ensemble des permanents de la branche. Les cadres continuent d'être plus âgés que les autres salariés (+ 6 ans) et les femmes sont en moyenne plus âgées de 1,5 an que les hommes.

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2022 selon leur âge



Repère ensemble des permanents de la branche en 2022 :

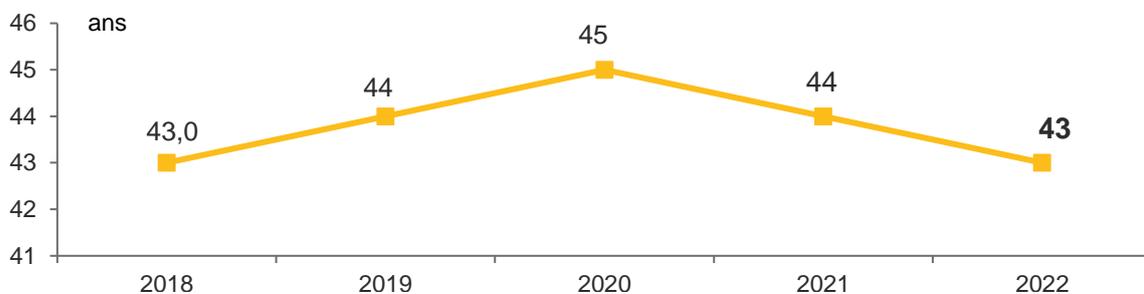
| Moins de 25 ans | 25 à 35 ans | 36 à 45 ans | 46 à 55 ans | Plus de 55 ans | Ensemble |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|----------------|----------|
| 16% | 36,5% | 24% | 17,5% | 6,5% | 100% |

43 ans

Âge moyen des salariés permanents TH
présents au 31.12.2022

Repère ensemble des permanents
de la branche en 2022 : **36,5 ans**

Evolution 2018-2022 de l'âge moyen des salariés permanents TH présents au 31.12



43,5 ans
(44,5 ans)



42 ans
(43,5 ans)

Age moyen
selon la CSP des permanents TH

| | |
|-----------------|---------------|
| Cadres | 48 ans |
| Non cadres | 41 ans |
| Ensemble | 43 ans |

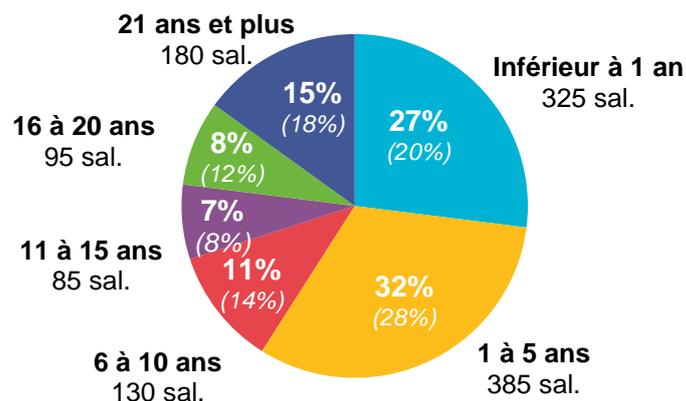
Figurent entre parenthèses les données 2021

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2022

Selon l'ancienneté

L'ancienneté moyenne des salariés TH continue de diminuer en 2022 pour tomber à 8 ans (contre 10 ans en 2021 et 12 ans en 2020). Par conséquent, l'écart par rapport à l'ensemble des salariés permanents se réduit, les salariés TH n'ayant plus à présent que 6 mois d'ancienneté de plus. Parmi les salariés TH, 41% ont plus de 5 ans d'expérience. Enfin, les cadres ont une ancienneté nettement supérieure (+9 ans par rapport aux autres catégories de personnel) de même que les femmes (+1,5 ans par rapport aux hommes).

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2022 selon leur ancienneté



Repère ensemble des permanents de la branche en 2022 :

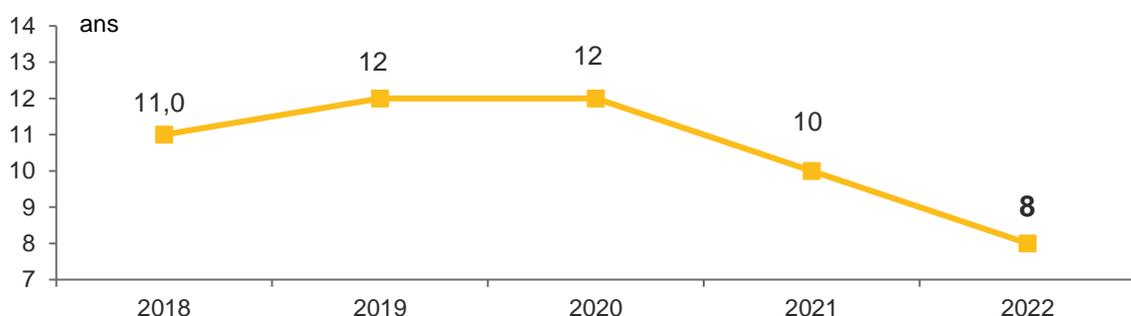
| Inférieur à 1 an | 1 à 5 ans | 6 à 10 ans | 11 à 15 ans | 16 à 20 ans | 21 ans et plus | Ensemble |
|------------------|-----------|------------|-------------|-------------|----------------|----------|
| 29% | 34,5% | 11% | 6,5% | 6,5% | 12,5% | 100% |

8 ans

Ancienneté moyenne des salariés permanents TH présents au 31.12.2022

Repère ensemble des permanents de la branche en 2022 : **7,5 ans**

Evolution 2018-2022 de l'ancienneté moyenne des salariés permanents TH présents au 31.12



8,5 ans
(10,5 ans)



7 ans
(8,5 ans)

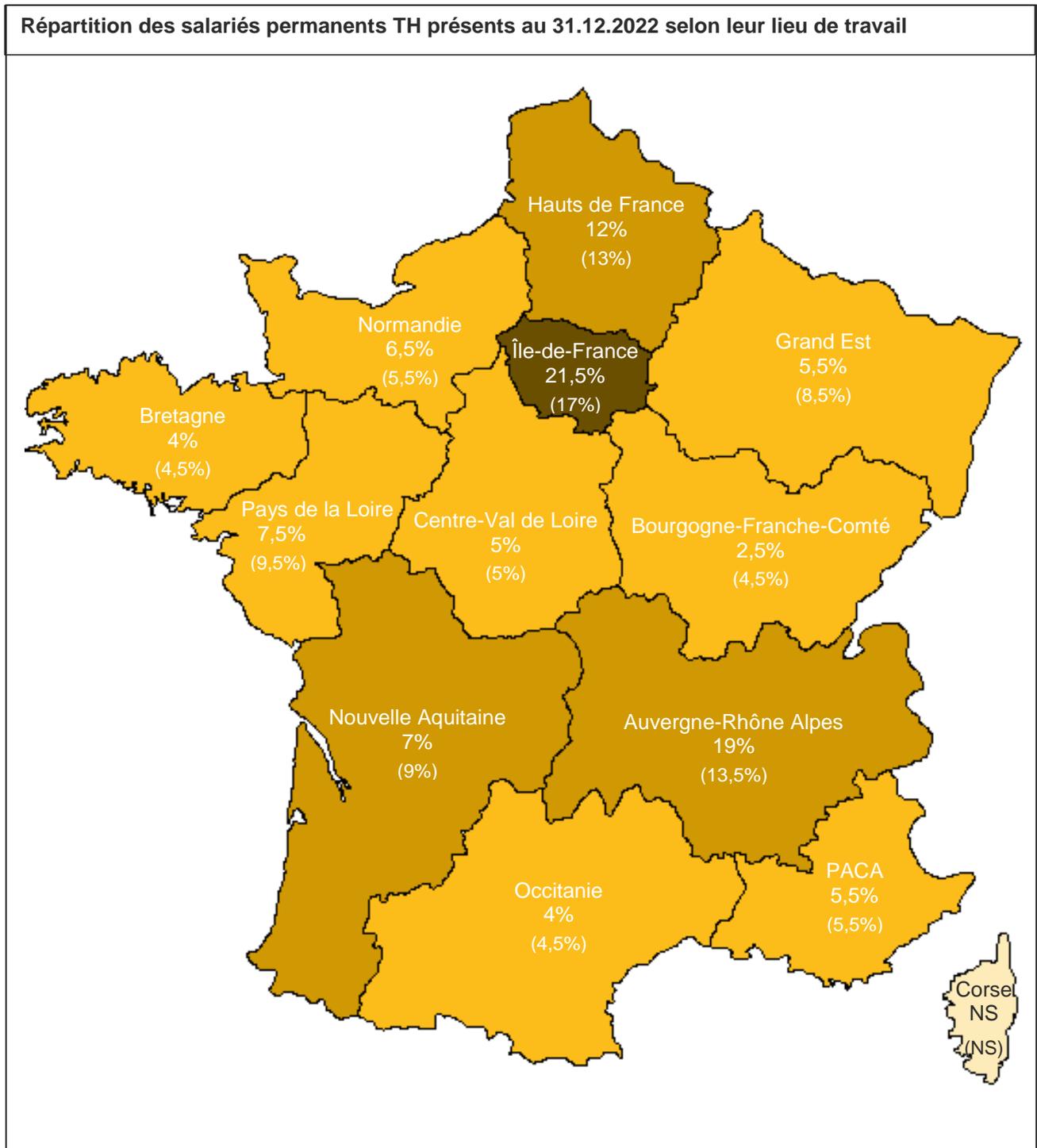
Figurent entre parenthèses les données 2021

| Ancienneté moyenne selon la CSP des permanents TH | |
|---|----------------|
| Cadres | 12,5 ans |
| Non cadres | 5 ans |
| Ensemble | 7,5 ans |

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2022

Selon la localisation

La proportion de salariés permanents TH travaillant en Île-de-France augmente pour atteindre 21,5% en 2022 (contre 17% en 2021). En 2^e position, la région Auvergne-Rhône-Alpes affiche presque 20% des salariés. En ajoutant les Hauts de France, le podium des régions concentre plus de la moitié des effectifs permanents TH.



Figurent entre parenthèses les données 2021

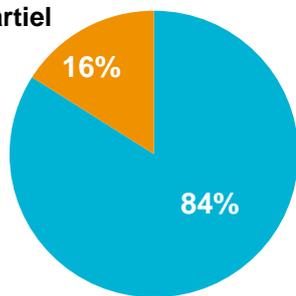
1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2021

Selon le temps de travail

La part de salariés TH à temps partiel continue de reculer en 2022 (16% contre 19% en 2021 et 20% en 2020). La proportion de temps partiel reste largement supérieure chez les salariés TH par rapport à l'ensemble des salariés permanents (+11 points). 1 salariée TH sur 5 est employée à temps partiel, contre moins de 1 homme TH sur 10 (écart de 12 points en 2022 contre 9 points en 2021). Enfin, la part des temps plein reste plus élevée chez les non cadres que chez les cadres (90% vs. 79% en 2022).

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2022 selon le temps de travail

Temps partiel



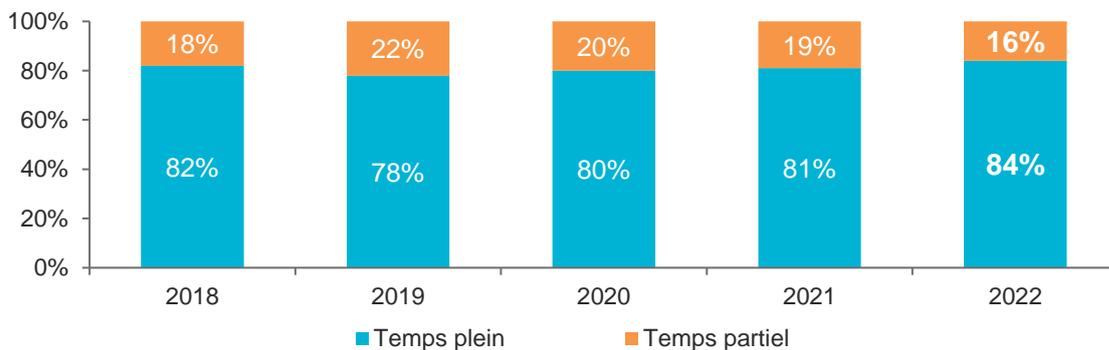
Temps plein

Repère ensemble des permanents de la branche en 2022 :

Temps plein : **95%**

Temps partiel : **5%**

Evolution 2018-2022



Détail selon la CSP des permanents TH

| | Temps plein | Temps partiel |
|-----------------|-------------|---------------|
| Cadres | 79% | 21% |
| Non cadres | 90% | 10% |
| Ensemble | 84% | 16% |

Détail selon le sexe des permanents TH

| | Temps plein | Temps partiel |
|-----------------|-------------|---------------|
| Hommes | 92% | 8% |
| Femmes | 80% | 20% |
| Ensemble | 84% | 16% |

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2022

Selon leur niveau de qualification

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2022 selon leur niveau

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

Repère ensemble des permanents de la branche en 2022 :

Selon les emplois repères

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2022 selon les emplois repères

| | | |
|-------------------------|----------------------------|---------------|
| Commercial | Assistant Cial | 6% (5%) |
| | Cial agence(s) | 11% (8%) |
| | Cial gd comptes | 1% (1%) |
| Recrutement | Assistant recrutement | 12% (9%) |
| | Chargé de recrutement | 25% (26%) |
| | Consultant recrutement | 8% (10%) |
| Emploi | Conseiller emploi | 5% (2%) |
| Management opérationnel | Managers d'agence(s) | 11% (11%) |
| | Resp. secteur/région, ... | 1% (3%) |
| | Directeur opérations | 3% (2%) |
| Gestion opérationnelle | Assistant de gestion | 1% (1%) |
| | Chargé de gestion | 9% (11%) |
| | Resp. gestion | < 0,5% (0,5%) |
| Support | Assistant fonction support | 2% (3%) |
| | Chargé fonction support | 7% (6%) |
| | Expert fonction support | 1% (1%) |
| | Resp. fonction support | 0,5% (0,5%) |
| | Directeur fonction support | <0,5% (NS) |
| ENSEMBLE | | 100 % |

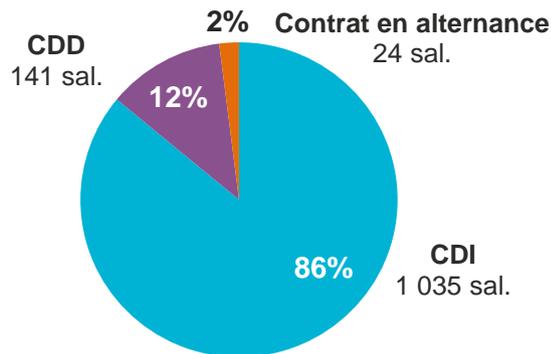
Figurent entre parenthèses les données 2021

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2022

Selon le type de contrat

En 2022, la part de salariés TH bénéficiant d'un CDI diminue mais reste plus élevée que celle de l'ensemble des permanents (86% contre 84%). Proportionnellement, les hommes sont davantage employés en CDI que les femmes (89% vs. 85%). Et la quasi-totalité des cadres TH bénéficient d'un CDI (98%).

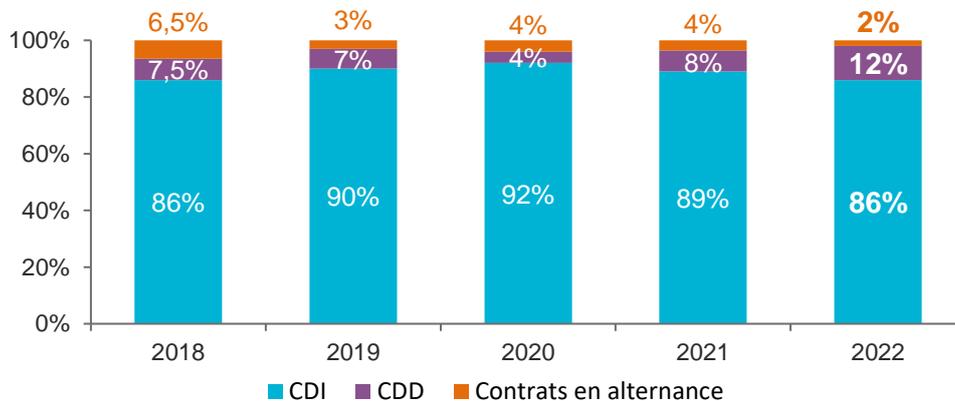
Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2022 selon leur contrat de travail



Repère ensemble des permanents de la branche en 2022 :

- CDI : **84 %**
- CDD : **6,5%**
- Contrat de professionnalisation : **1%**
- Apprentis : **8,5%**

Evolution 2018-2022



Détail selon la CSP des permanents TH

| | CDI | CDD | Contrat en alternance |
|-----------------|------------|------------|-----------------------|
| Cadres | 98% | 1,5% | 0,5% |
| Non cadres | 77% | 19,5% | 3,5% |
| Ensemble | 86% | 12% | 2% |

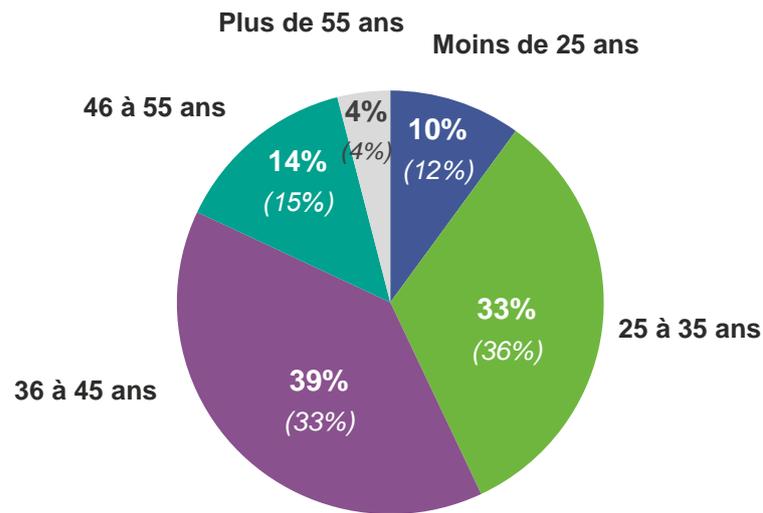
Détail selon le sexe des permanents TH

| | CDI | CDD | Contrat en alternance |
|-----------------|------------|------------|-----------------------|
| Hommes | 89% | 7,5% | 3,5% |
| Femmes | 85% | 12,5% | 2,5% |
| Ensemble | 86% | 12% | 2,5% |

1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

Les embauches

Répartition des embauches des salariés permanents TH en 2022 selon leur âge



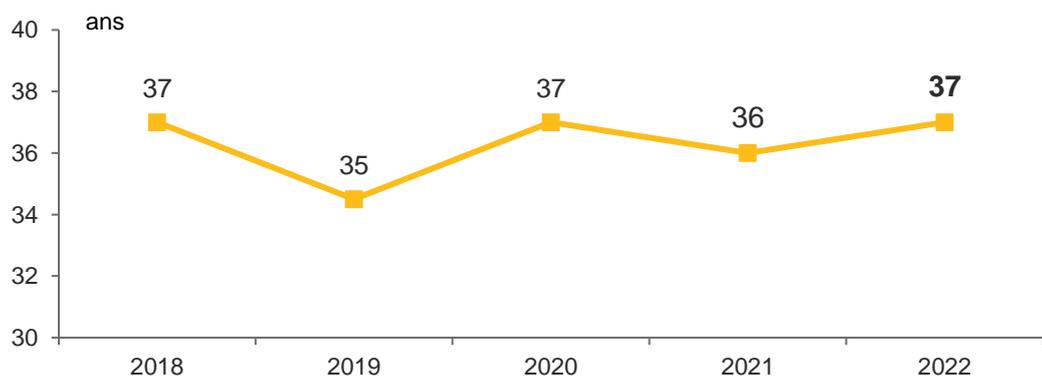
Repère ensemble des permanents de la branche en 2022 :
Les moins de 25 ans représentent **34,5%** des embauches

Figurent entre parenthèses les données 2021

37 ans

Âge moyen des embauches des salariés permanents TH en 2022

Evolution 2018-2022 de l'âge moyen des embauches des salariés permanents TH



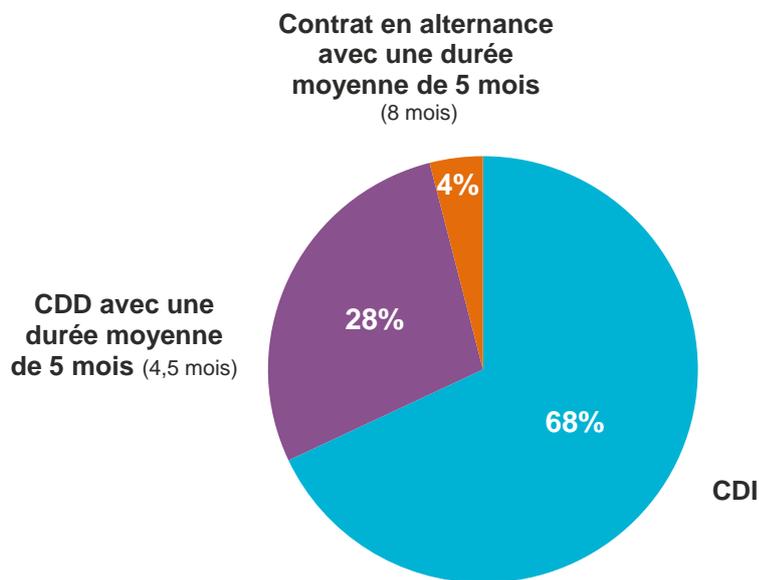
1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

Les embauches

En 2022, la part de recrutements de salariés TH en CDI progresse significativement, passant de 48% à 68%. Entre 2019 et 2022, cette part a quasiment été doublée. Les CDD représentent désormais moins d'un tiers des recrutements (28%) tandis que les contrats en alternance ne pèsent plus que 4% des embauches.

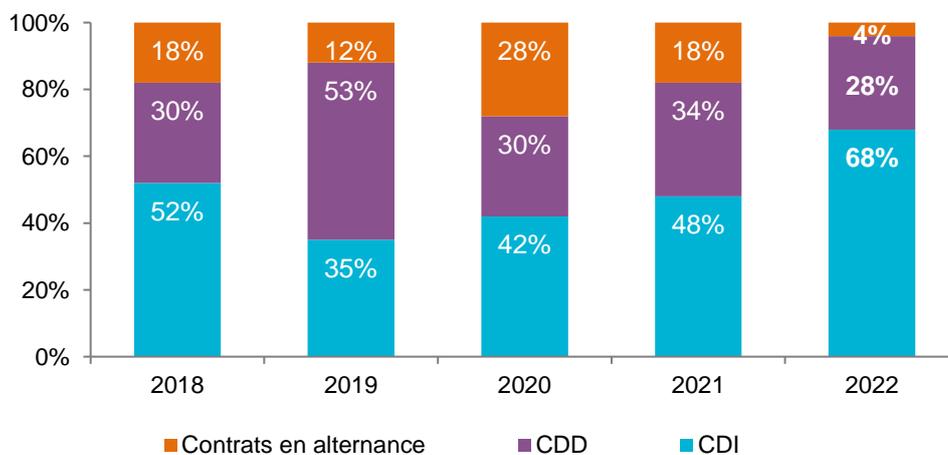
Parmi les CDD, plus de huit recrutements sur dix sont motivés par un surcroît d'activité (-7 points en 1 an).

Répartition des embauches des salariés permanents TH en 2022 selon le contrat



Figurent entre parenthèses les données 2021

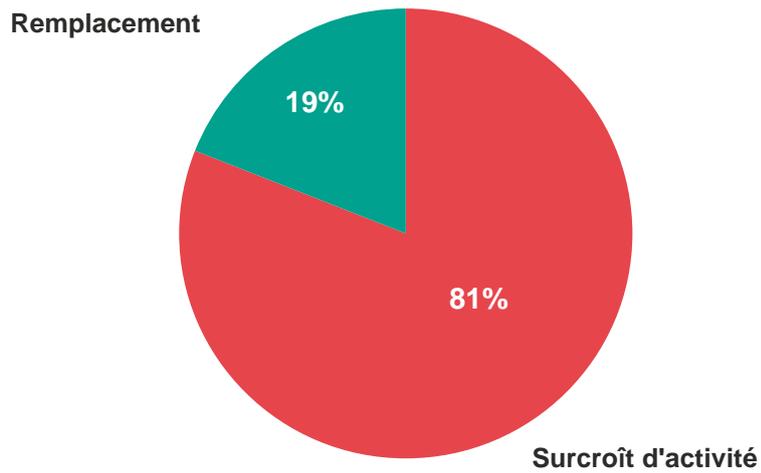
Évolution 2018-2022



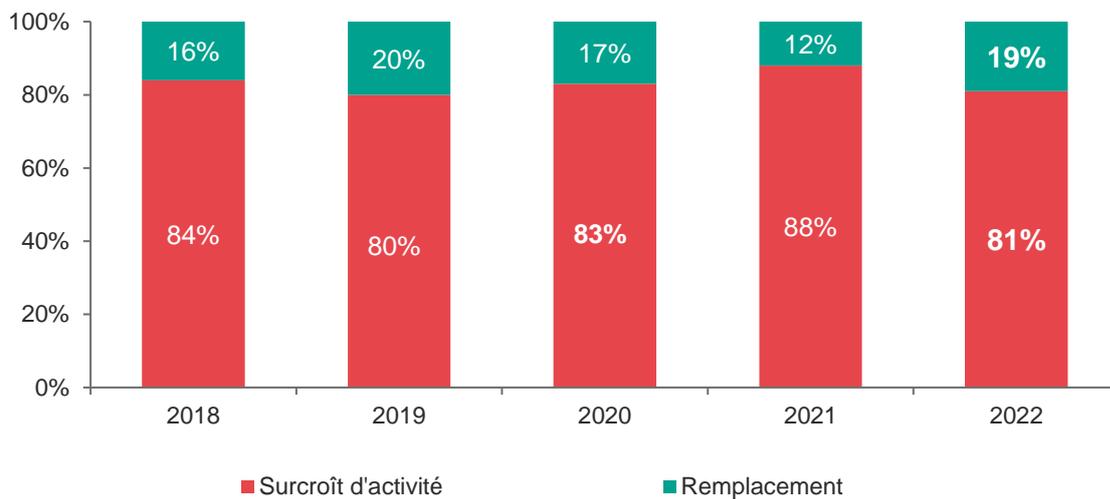
1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

Les embauches

Répartition des embauches en CDD des salariés permanents TH en 2022 selon le motif



Evolution 2018-2022



1.4 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2022

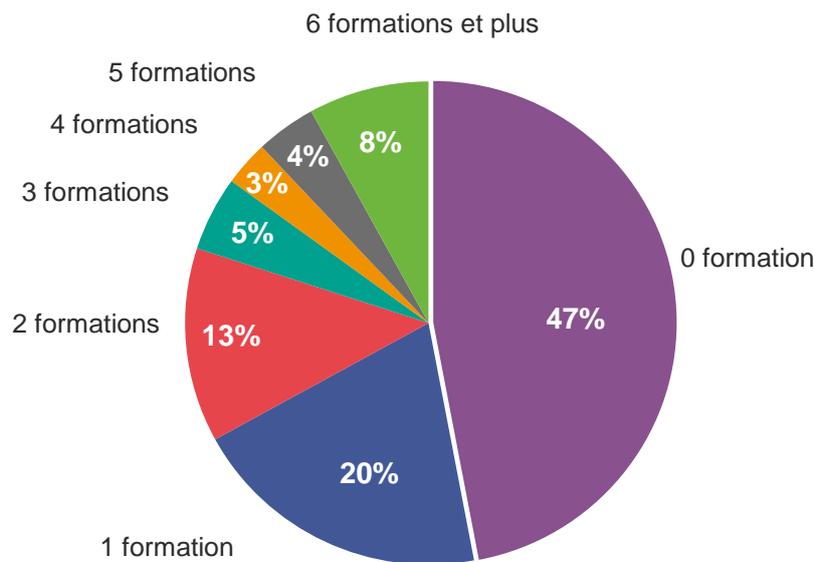
Le nombre de formations a progressé de 28% entre 2021 et 2022 (soit quasiment dans les mêmes proportions que le nombre total de permanents TH), passant de 1 300 à 1 670. De plus, la part de salariés permanents TH n'ayant bénéficié d'aucune formation diminue fortement (47% en 2022 contre 58% en 2021). Un tiers des effectifs ont suivi 1 ou 2 formations au moins, contre 19% l'année précédente. À l'inverse, la part de salariés ayant suivi au moins trois formations recule de 3 points sur un an.

1 670 formations en 2022 (1 300)

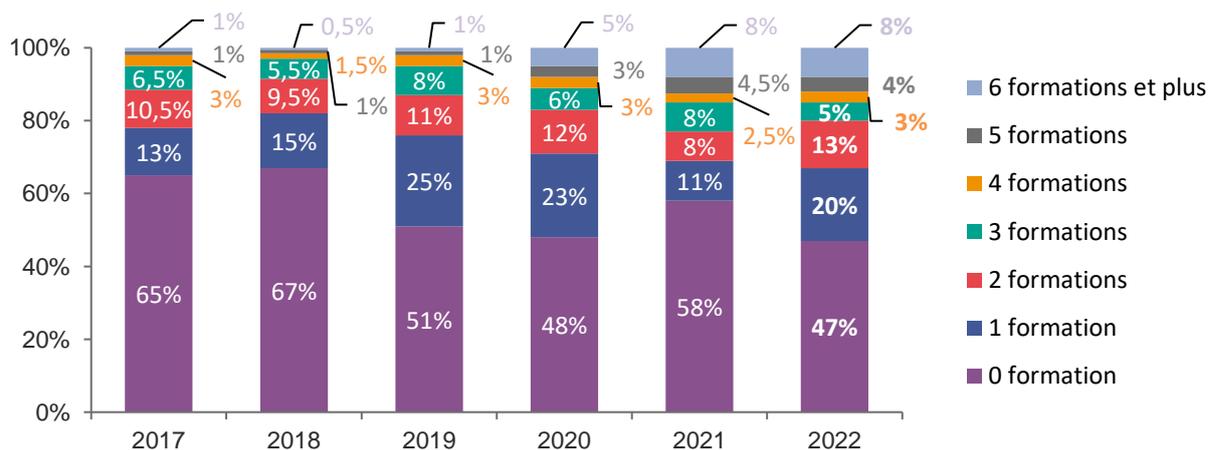
Nombre de formations suivies au cours de l'année 2022 par les salariés permanents TH

Soit **1,4** formation en moyenne par salarié en 2022

Répartition des salariés permanents TH selon le nombre de formations suivies en 2022



Évolution 2018-2022



1.5 ACCORDS SIGNÉS SUR LE HANDICAP

1% des entreprises ont signé (< 10 entreprises)
un accord sur le handicap (ou sont en cours de négociation)

(Rappel 2021 : 1 %)

soit **46%** des salariés permanents TH concernés

(Rappel 2021 : 45 % des salariés permanents TH)

2. Les salariés intérimaires TH

2.1 LES EFFECTIFS TH

Effectifs TH et heures travaillées : données clefs

31 800 TH ont travaillé en intérim en 2022
soit **1,03%** des intérimaires



Évolution du nombre d'intérimaires TH
2022/2021



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2022 :
3 079 875 personnes (+6,5% vs 2021)

Nombre d'heures travaillées des salariés intérimaires TH en 2022

15 376 200 (13 490 000)
Heures travaillées en intérim en 2022 par les TH
soit **1,1%** des heures intérim



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2022 :
1 428 335 924 heures travaillées (+5,2% vs 2021)

Figurent entre parenthèses les données 2021

2.1 LES EFFECTIFS TH

L'intensité d'emploi des salariés intérimaires TH en 2022

L'intensité d'emploi est dans ce rapport le nombre moyen d'heures travaillées par un intérimaire sur un an sous statut intérimaire. Les individus peuvent cumuler d'autres activités sous d'autres statuts au cours de l'année, mais ces heures ne sont pas comptabilisées dans le rapport. Il convient donc de différencier l'intensité d'emploi en intérim de la durée totale d'emploi d'un individu.

492 h (446 h)

Travaillées en moyenne par chaque individu en 2022



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2022 : **464 h**

Évolution 2018-2022

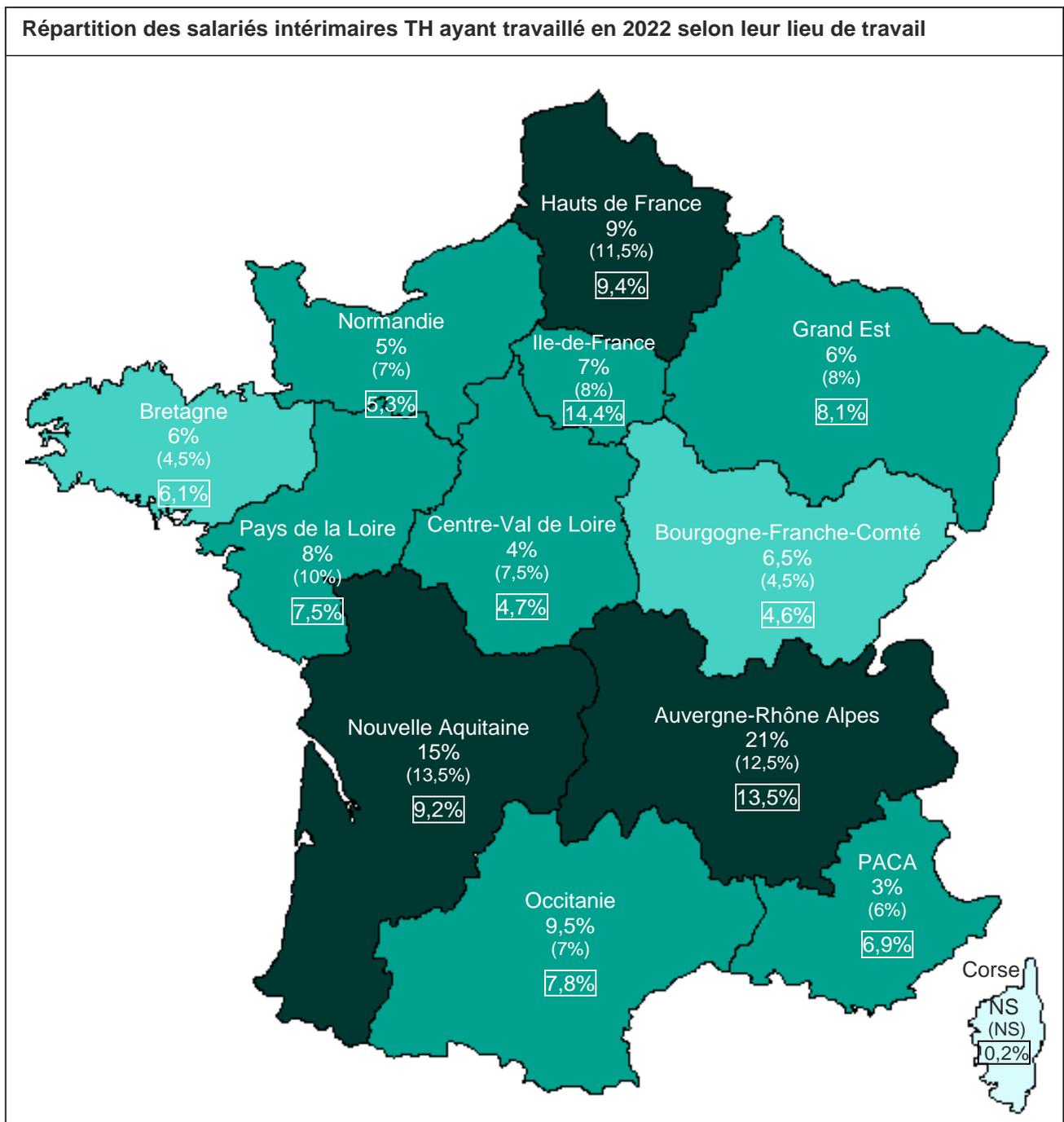
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------------|------------|-----------|------------|-------------------|
| Nombre de salariés TH en intérim | 35 250 | 34 500 | 23 900 | 30 250 | 31 800 |
| Nombre d'heures travaillées par des TH en intérim | 15 721 500 | 16 387 500 | 9 895 000 | 13 490 000 | 15 376 200 |
| Nombre d'heures travaillées en moyenne par chaque individu | 446 | 475 | 414 | 446 | 492 |

Figurent entre parenthèses les données 2021

2.1 LES EFFECTIFS TH

Répartition des salariés intérimaires TH par région en 2022

La répartition des intérimaires TH a marqué quelques changements en 2022. L'Île-de-France continue d'être sous-représentée avec 7% des intérimaires TH contre 14,4% de l'ensemble des intérimaires de la branche. À l'inverse, la proportion d'intérimaires TH en Auvergne-Rhône Alpes (21%, +8,5 pts en 1 an), Nouvelle Aquitaine (15%, +1,5 pt), Occitanie (10%, +2,5 points) et Bourgogne-Franche-Comté (7%, +2 pts) s'est accrue au cours du dernier exercice, et s'établit au-dessus de la proportion du total des intérimaires dans ces régions.



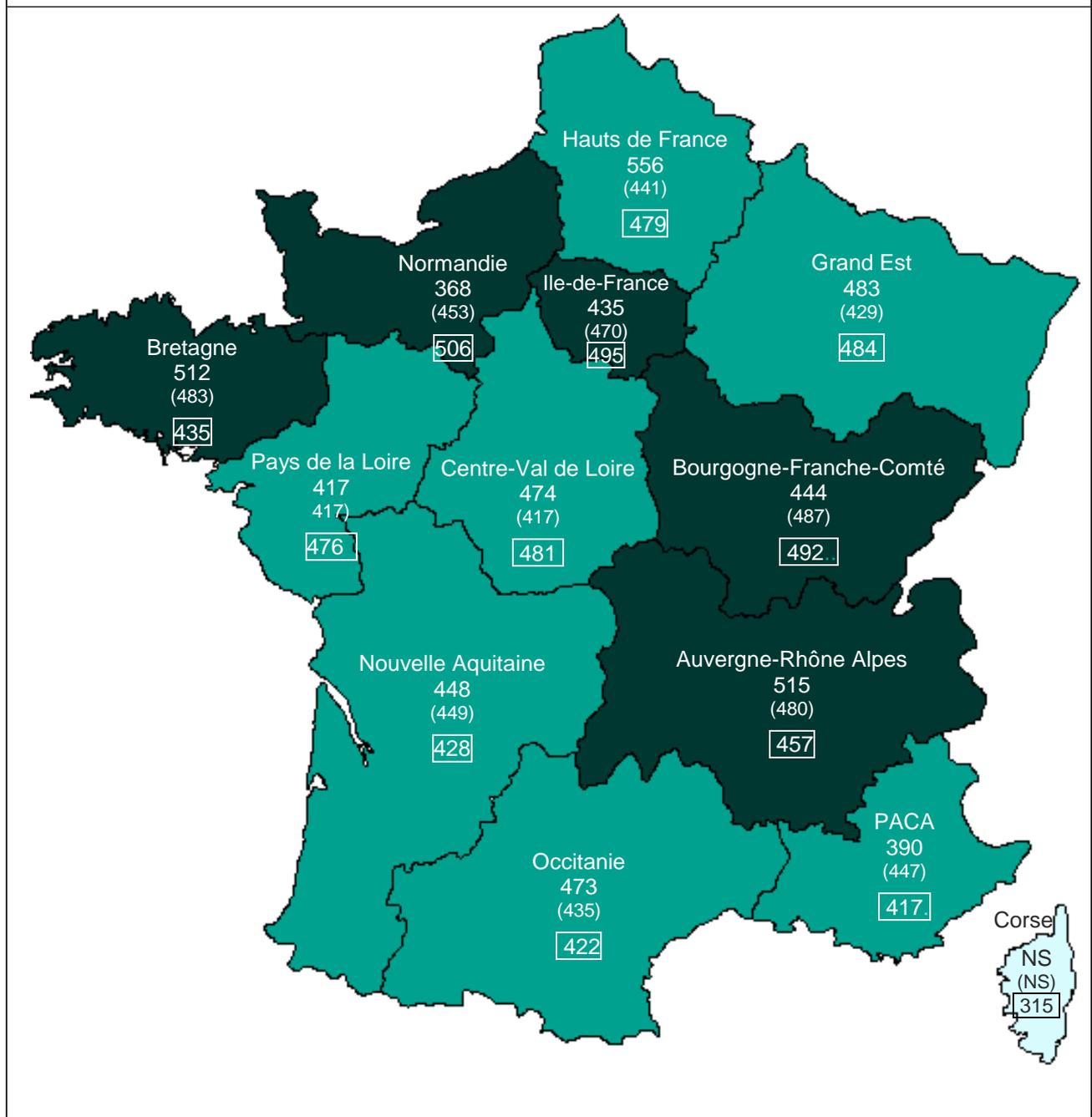
Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche hors DOM et hors non renseignés en 2022
Figurent entre parenthèses les données 2021

2.1 LES EFFECTIFS TH

Le nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH par région en 2022

Le nombre moyen d'heures travaillées par les intérimaires TH a évolué de façon hétérogène en 2022. Les hausses les plus marquées concernent les Hauts de France (+115h) et le Centre-Val de Loire (+57h) et le Grand Est (+54h). À l'inverse, la moyenne des heures travaillées par intérimaires TH diminue en Normandie (-85h), en PACA (-57h) et en Bourgogne-Franche-Comté (-43h). Finalement, l'écart entre la moyenne la plus élevée et la moyenne la plus basse est relativement important (191h).

Nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2022 selon les régions



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2022

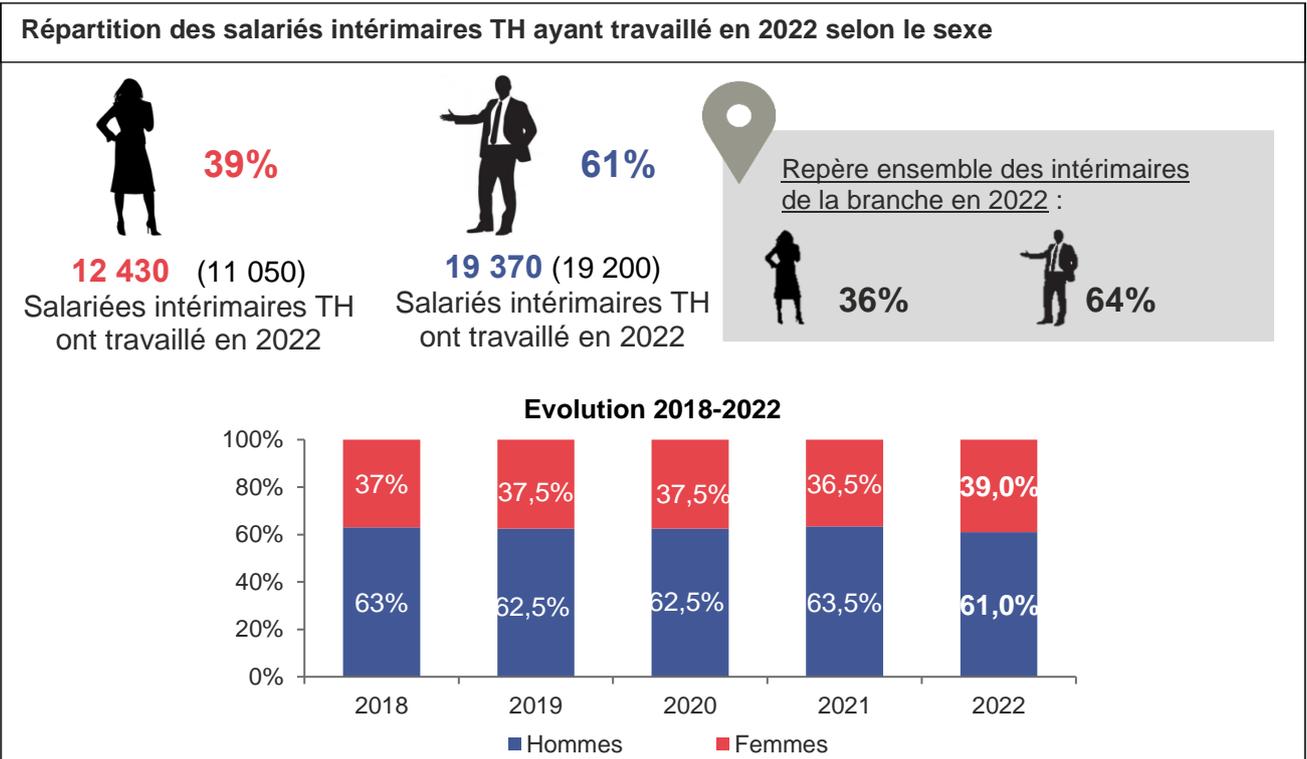
Figurent entre parenthèses les données 2021

2.1 LES EFFECTIFS TH

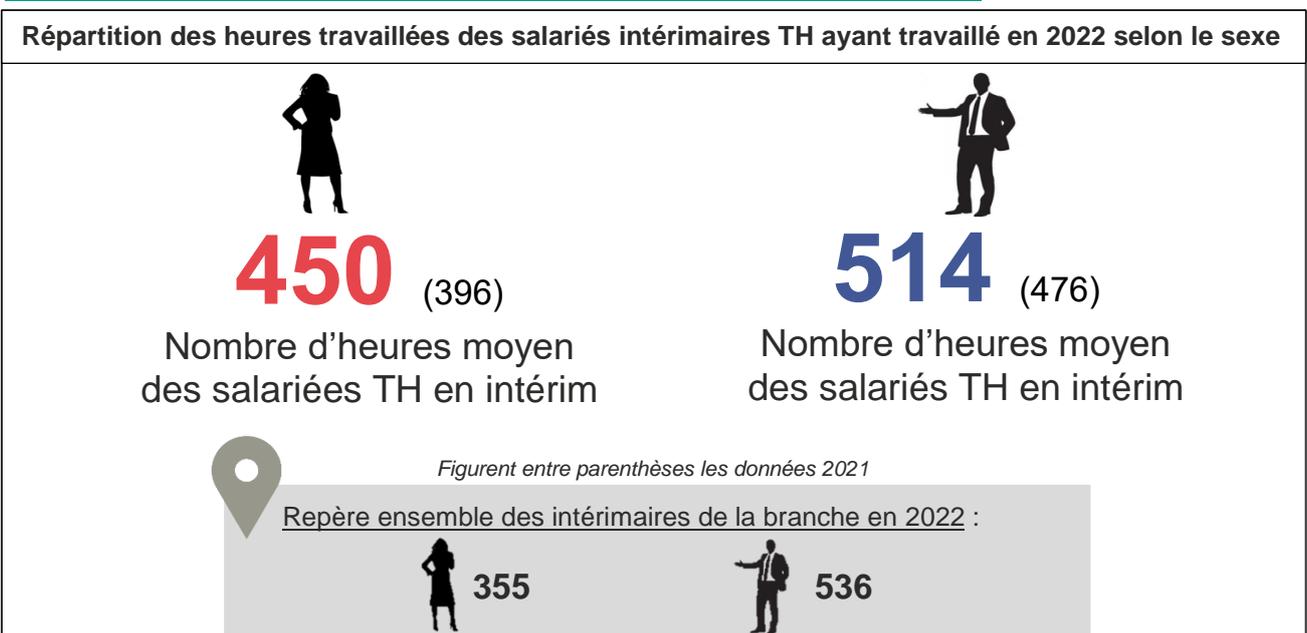
La proportion de femmes intérimaires TH augmente (39% en 2022 contre 36,5% en 2021) et reste supérieure à la proportion de femmes intérimaires dans leur globalité (36%). Le nombre d'heures moyens des salariés TH continue d'augmenter, aussi bien chez les femmes (+54h) que chez les hommes (+38h).

En moyenne, les femmes intérimaires TH effectuent plus d'heures de travail plus que les femmes intérimaires dans leur ensemble (+95h) alors que les hommes intérimaires TH en effectuent moins (-22h).

Les salariés intérimaires TH par sexe



Les heures travaillées des salariés intérimaires TH par sexe

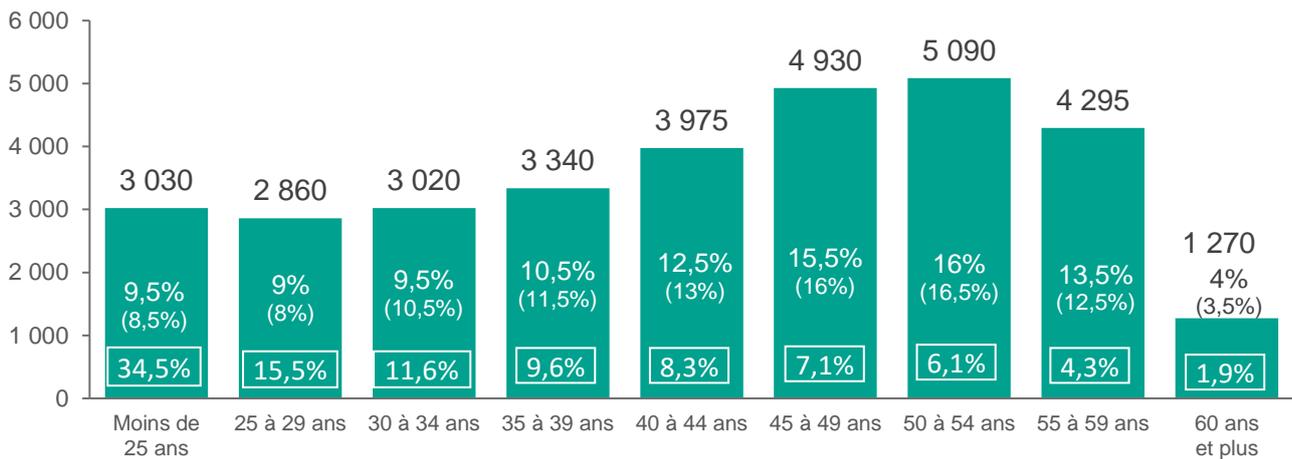


2.1 LES EFFECTIFS TH

Les salariés intérimaires TH par âge

Les intérimaires TH sont en moyenne plus âgés de 9 ans que les intérimaires dans leur ensemble : 42 ans pour les intérimaires TH contre 33 ans pour l'ensemble des intérimaires. Par rapport à 2021, l'âge moyen a légèrement diminué mais les femmes restent plus âgées en moyenne que les hommes.

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2022 selon l'âge

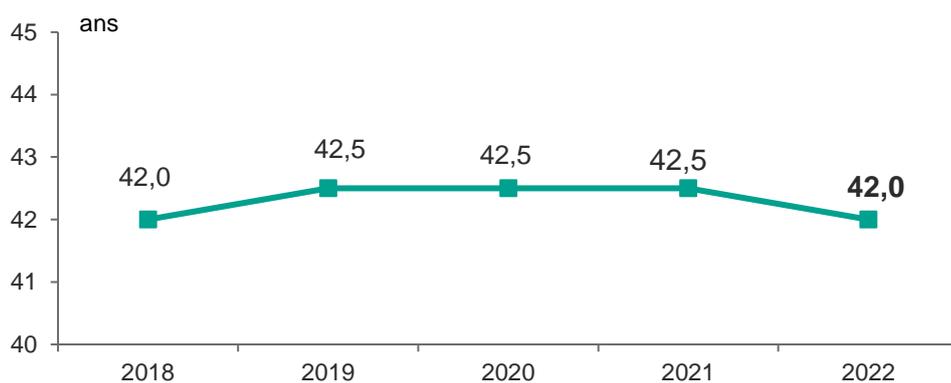


42 ans

Âge moyen des salariés intérimaires TH en 2022

Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2022 : **33 ans**

Evolution 2018-2022 de l'âge moyen des salariés intérimaires TH



43 ans
(43 ans)



41 ans
(42 ans)

Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2022

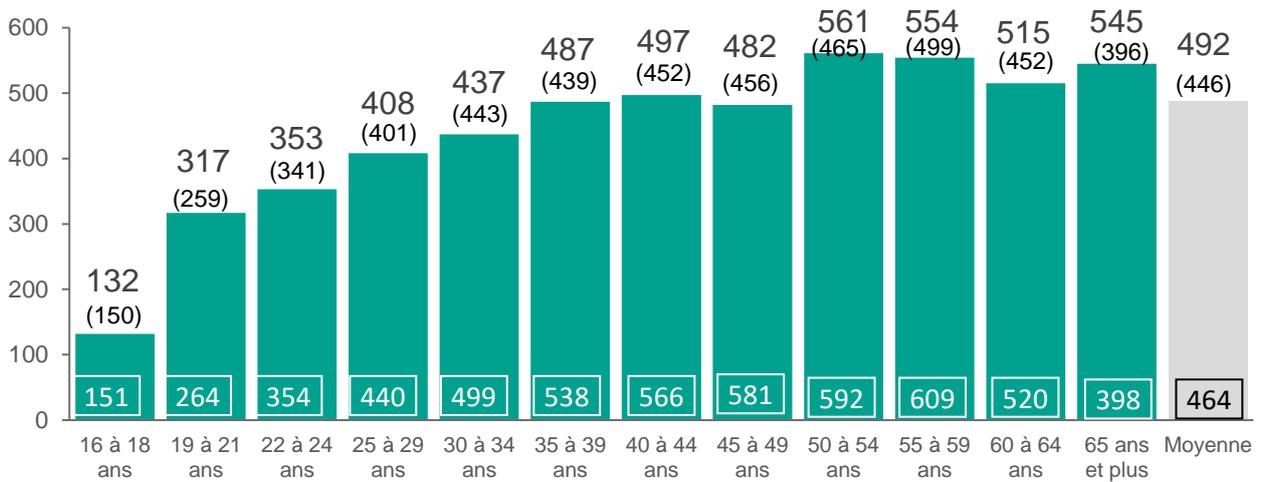
Figurent entre parenthèses les données 2021

2.1 LES EFFECTIFS TH

L'intensité d'emploi en intérim par âge pour les salariés TH

Le nombre moyen d'heures travaillées par intérimaire TH en 2022 a augmenté par rapport à 2021 pour la plupart des tranches d'âge, à l'exception de la tranche 30-34 ans. En moyenne, les intérimaires TH effectuent plus d'heures que les intérimaires dans leur ensemble (487 contre 464).

Heures travaillées par salarié intérimaire TH ayant travaillé en 2022 selon l'âge



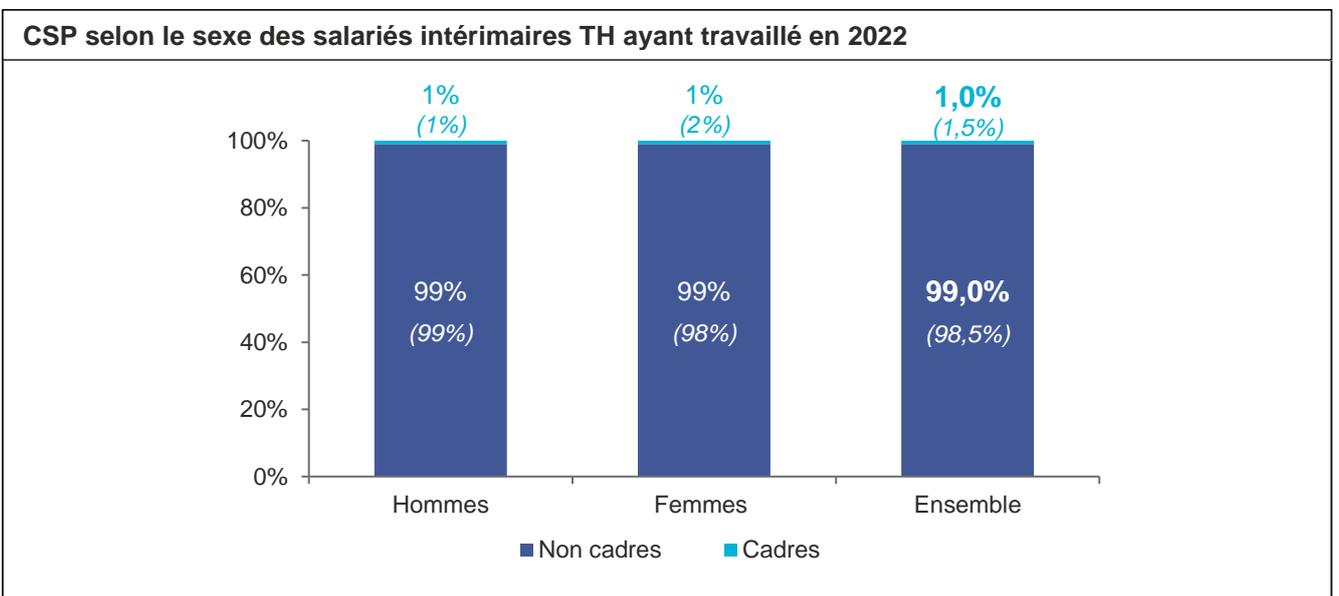
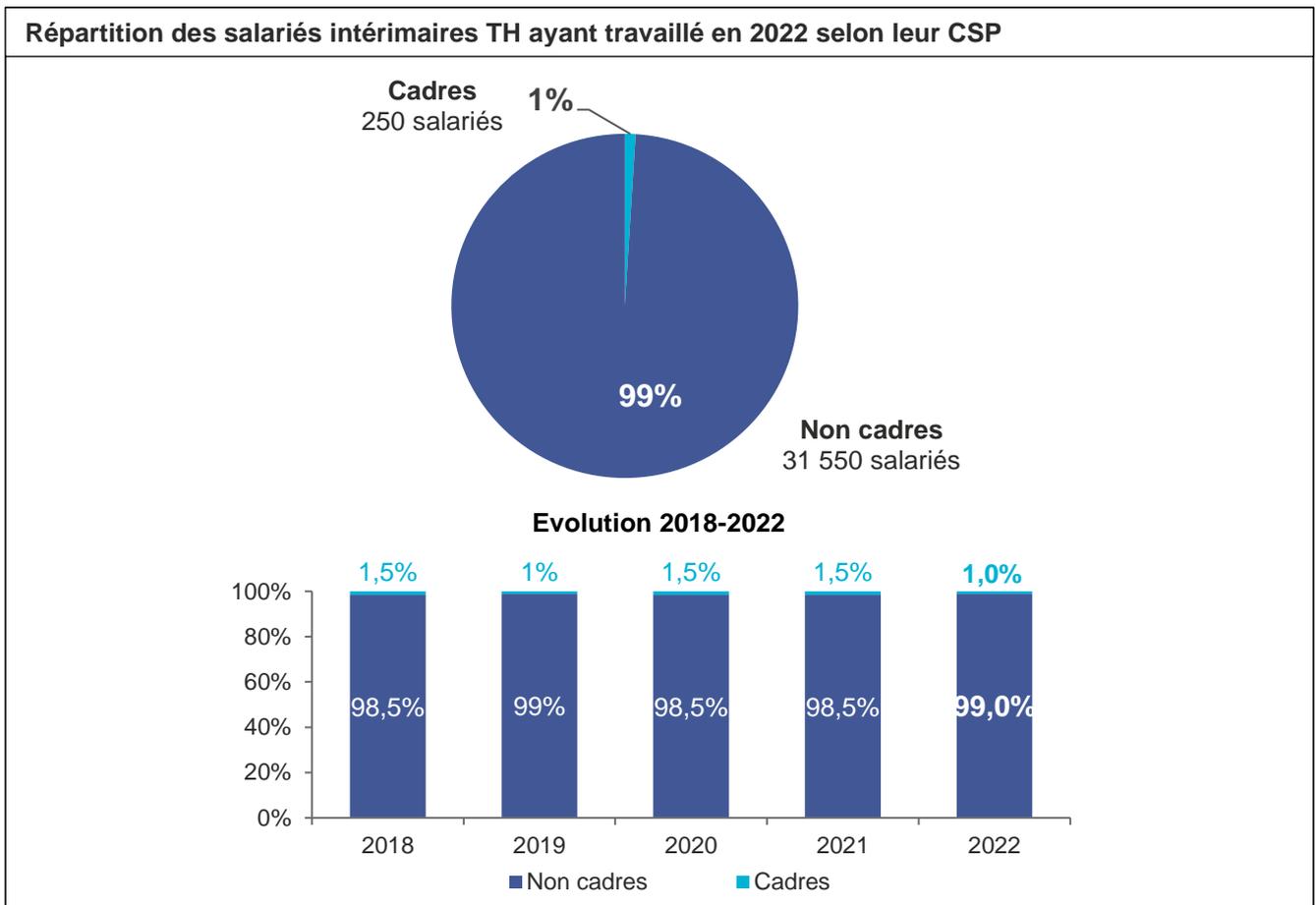
Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2022

Figurent entre parenthèses les données 2021

2.1 LES EFFECTIFS TH

Les salariés intérimaires TH selon leur CSP

La quasi-totalité des intérimaires TH sont non-cadres (99%). Cette part est stable dans le temps et équivalente entre hommes et femmes.



Figurent entre parenthèses les données 2021

2.1 LES EFFECTIFS TH

Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation

Le Top 10 des secteurs de délégation est resté identique dans sa composition en 2022 par rapport à 2021 mais pas dans le même ordre. Les Industries alimentaires sont ainsi devenues le secteur regroupant le plus d'intérimaires TH, avec 8,7% des effectifs. Au 2^e rang, les travaux de construction spécialisés (7%) gagnent 2 places au détriment de l'Entreposage et services auxiliaires des transports (6,2%, -2 places). Les Activités de poste et de courrier perdent 3 places et retombent à la 10^e place. Au global, le Top 10 concentre moins de la moitié des intérimaires TH en 2022 (48%), une première depuis 2019.

| Les 10 grands secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé en 2022 | | |
|---|-------------------------------|---|
| NAF – Niveau 2 | % des intérimaires TH en 2022 | Evolution du classement à 1 an d'intervalle |
| 1. 10 - Industries alimentaires | 8,7% | +1 place |
| 2. 43 - Travaux de construction spécialisés | 7% | +2 places |
| 3. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports | 6,2% | -2 places |
| 4. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles | 5,7% | -1 place |
| 5. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles | 4,6% | +1 place |
| 6. 49 - Transports terrestres et transport par conduites | 4,2% | -1 place |
| 7. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements | 3,3% | +2 places |
| 8. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique | 3,0% | +2 places |
| 9. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises | 2,7% | -1 place |
| 10. 53 - Activités de poste et de courrier | 2,5% | -3 places |
| TOP 10 Ensemble | 48% | -7,9 points |

2.1 LES EFFECTIFS TH

Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation et selon le sexe

Le Top 10 des secteurs de délégation propose quelques différences en fonction du genre, même si 8 secteurs sont communs aux deux classements. Les hommes continuent d'être surreprésentés dans les travaux de construction spécialisés (+2,3 points par rapport à l'ensemble des intérimaires TH) tandis que la proportion de femmes dans le commerce de détail est maintenant inférieure par rapport à l'ensemble des intérimaires TH (-0,8 point en 2022 contre +3 points en 2021).

Les 10 grands secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé selon le sexe en 2022

| NAF – Niveau 2 | Hommes | Différentiel Hommes/Ensemble |
|---|--------------|------------------------------|
| 1. 43 - Travaux de construction spécialisés | 9,3% | +2,3 |
| 2. 10 - Industries alimentaires | 8,7% | 0 |
| 3. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports | 7,2% | +1 |
| 4. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles | 5,4% | +0,8 |
| 5. 49 - Transports terrestres et transport par conduites | 5,1% | +0,9 |
| 6. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles | 4,4% | -1,3 |
| 7. 42 - Génie civil | 3,8% | 0 |
| 8. 25-Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements | 3,6% | +0,3 |
| 9. 29 - Industrie automobile | 3,2% | 0 |
| 10. 28 - Fabrication de machines et équipements | 3,1% | 0 |
| TOP 10 Hommes | 53,9% | -4,1 points |
| NAF – Niveau 2 | Femmes | Différentiel Femmes/Ensemble |
| 1. 10 - Industries alimentaires | 9,3% | +0,6 |
| 2. 43 - Travaux de construction spécialisés | 7,1% | +0,1 |
| 3. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports | 6,3% | +0,1 |
| 4. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles | 6,2% | -0,8 |
| 5. 49 - Transports terrestres et transport par conduites | 4,2% | 0 |
| 6. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles | 4,0% | -0,6 |
| 7. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises | 3,1% | +0,4 |
| 8. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique | 3,0% | 0 |
| 9. 25 -Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements | 2,5% | -0,8 |
| 10. 28 - Fabrication de machines et équipements | 2,8% | 0 |
| TOP 10 Femmes | 49,0% | -6,8 points |

2.2 LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2022

Les missions : données clefs

203 700 (178 500)

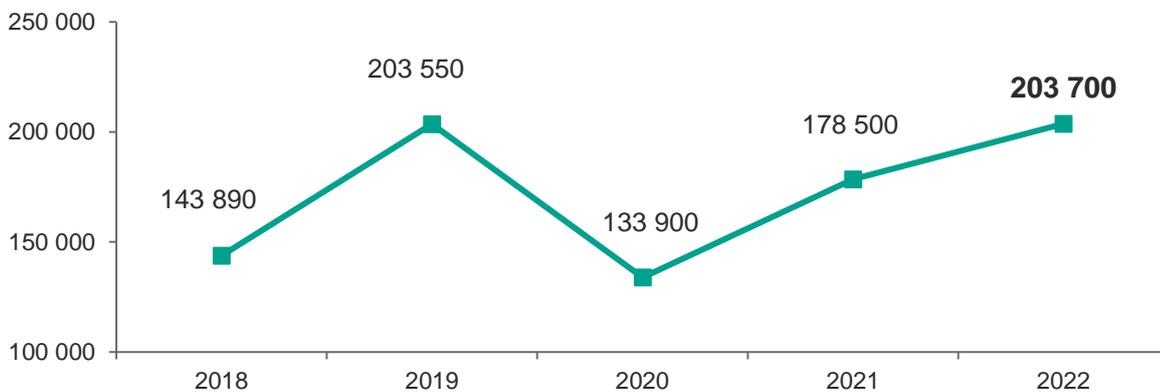
Missions effectuées par les salariés TH en 2022



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2022 :

23 922 369 missions

Évolution 2018-2022



6,5 (5,9)

Missions en moyenne par an pour un salarié intérimaire TH en 2022

75,5 h (75h)

Durée moyenne d'une mission en 2022

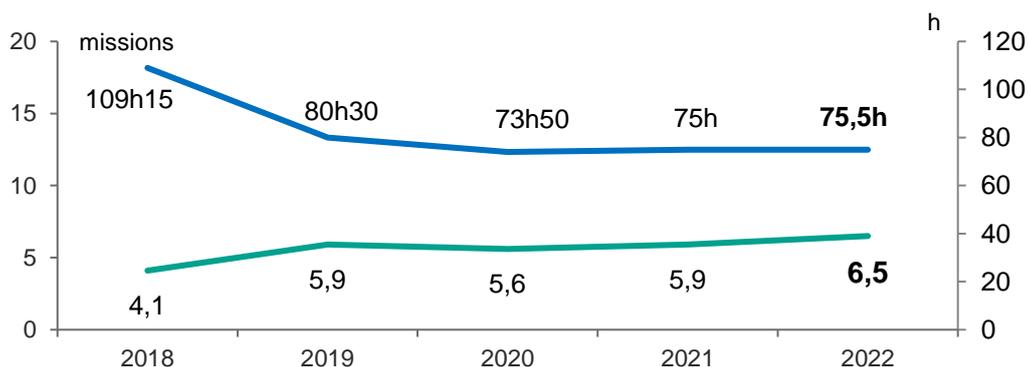


Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2022 :

7,8 missions en moyenne par an pour un intérimaire

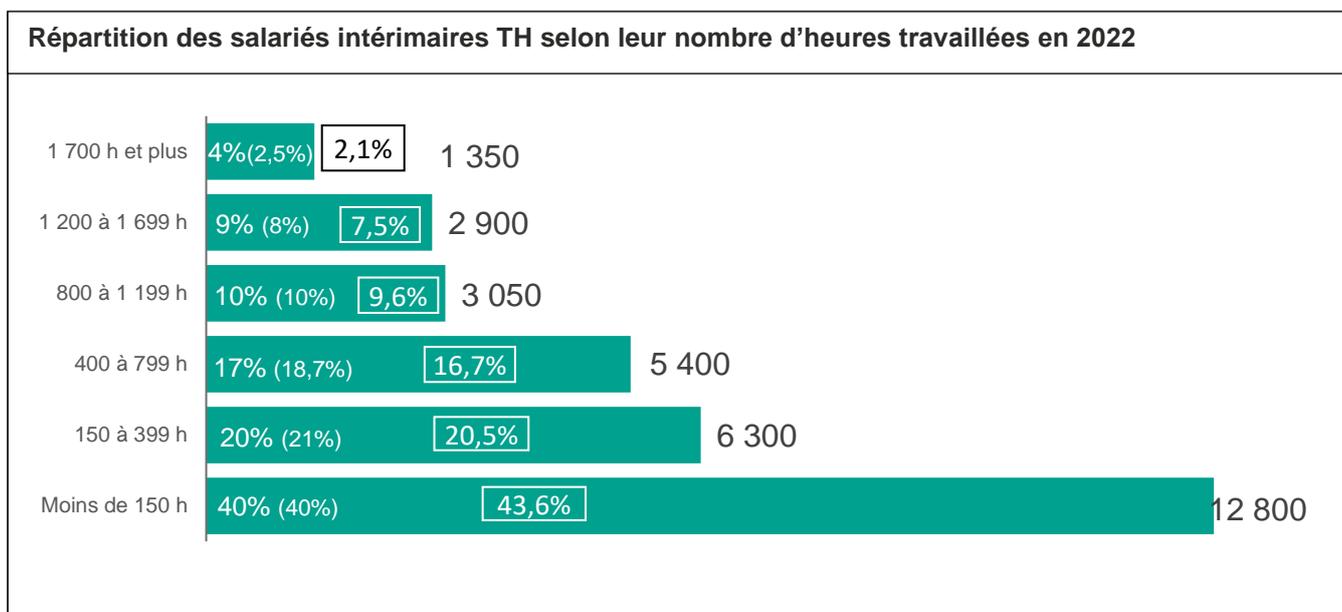
59,7h durée moyenne d'une mission

Évolution 2018-2022

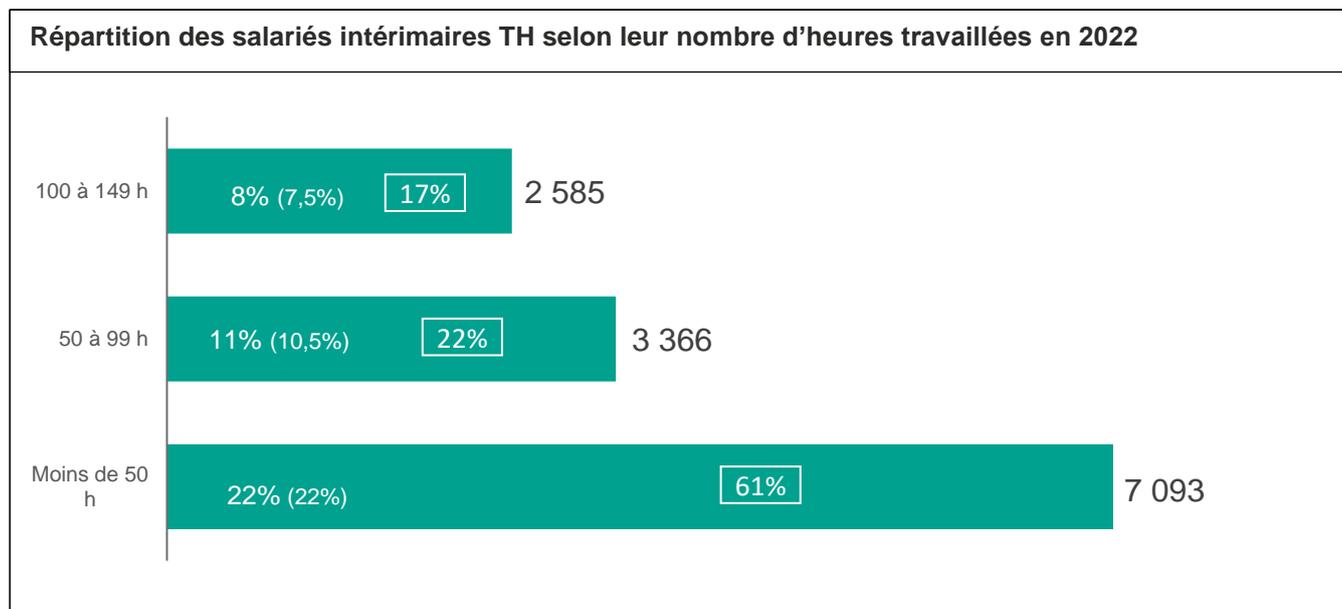


2.2 LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2022

Durée d'emploi en intérim en 2022



Zoom sur les moins de 150 h



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2022

Figurent entre parenthèses les données 2021

2.3 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2022

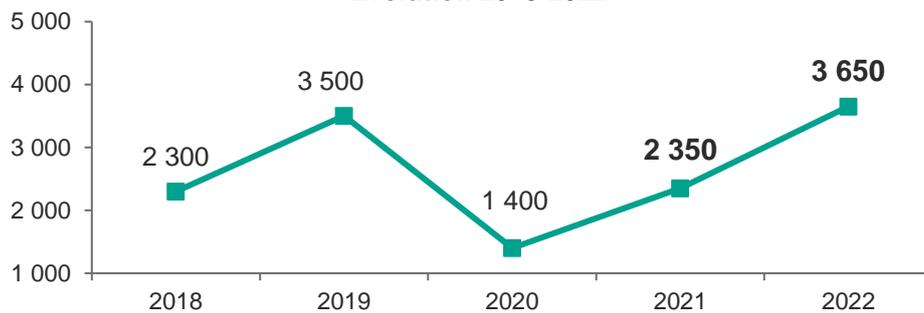
En 2022, les intérimaires TH ont suivi 3 650 formations, ce qui correspond à une hausse de plus de 55% par rapport à 2021. Le nombre moyen de formations par intérimaire TH augmente mais reste bas (0,115).

3 650 formations (2 350)

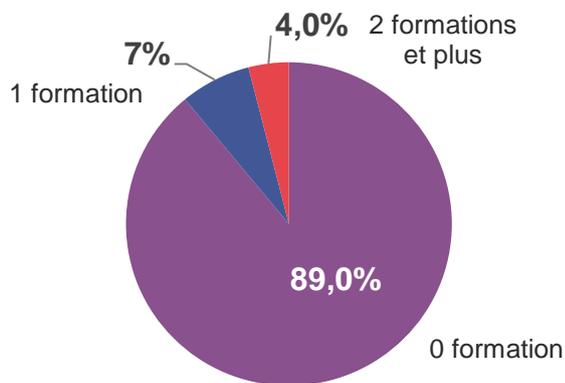
Nombre de formations suivies au cours de l'année 2022
par les salariés intérimaires TH

Soit **0,115** formation en moyenne par salarié en 2022 (0,078)

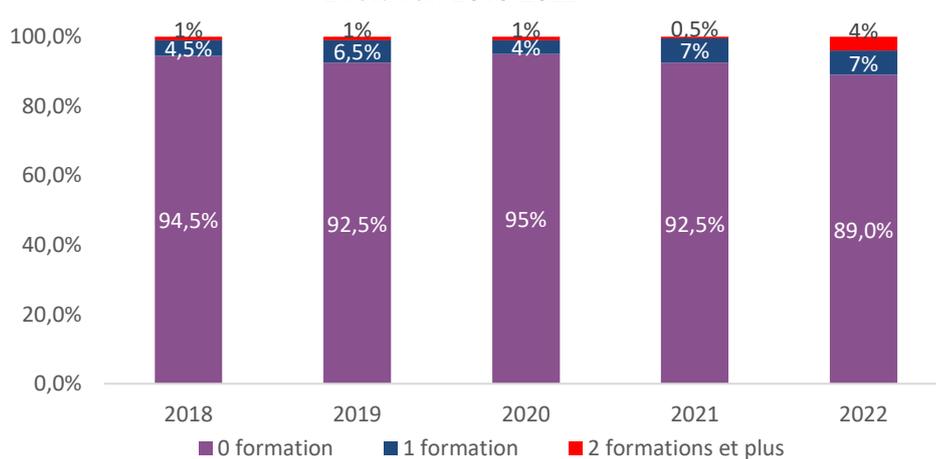
Évolution 2018-2022



Répartition des salariés intérimaires TH selon le nombre de formations suivies en 2022



Évolution 2018-2022



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

Effectifs intérimaires concernés par le motif de recours « handicap »

9,5% des intérimaires en situation de handicap sont concernés par le nouveau motif de recours « handicap » (au moins une fois dans l'année)

Soit **2 985** intérimaires en 2022

(Rappel 2021 : **9 %** des intérimaires concernés, soit **2 800** intérimaires)

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

596 000 heures travaillées en intérim en 2022 par les TH sous le nouveau motif de recours lié à la situation de handicap

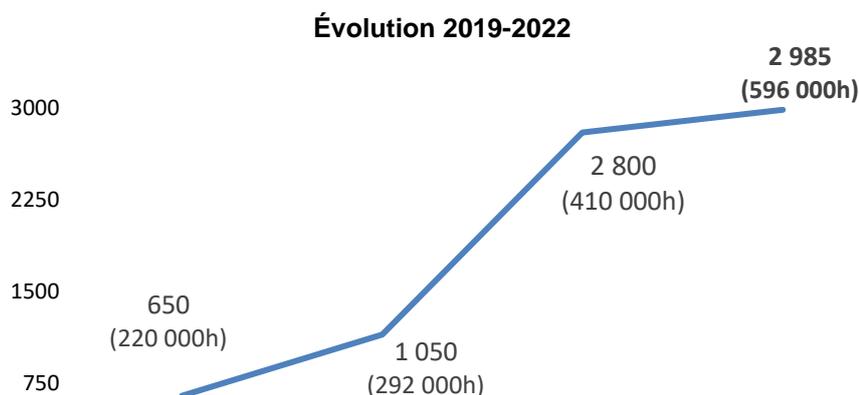
Soit **3,8%** des heures intérim TH

(Rappel 2021 : **410 000** heures travaillées sous le nouveau motif, soit **3 %** des heures intérim TH)

49 % des heures travaillées en 2022

Proportion d'heures travaillées sous le motif de recours à l'intérim pour les intérimaires TH concernés par ce nouveau motif (au moins une fois dans l'année)

(Rappel 2021 : **48 %** des heures travaillées en 2021)



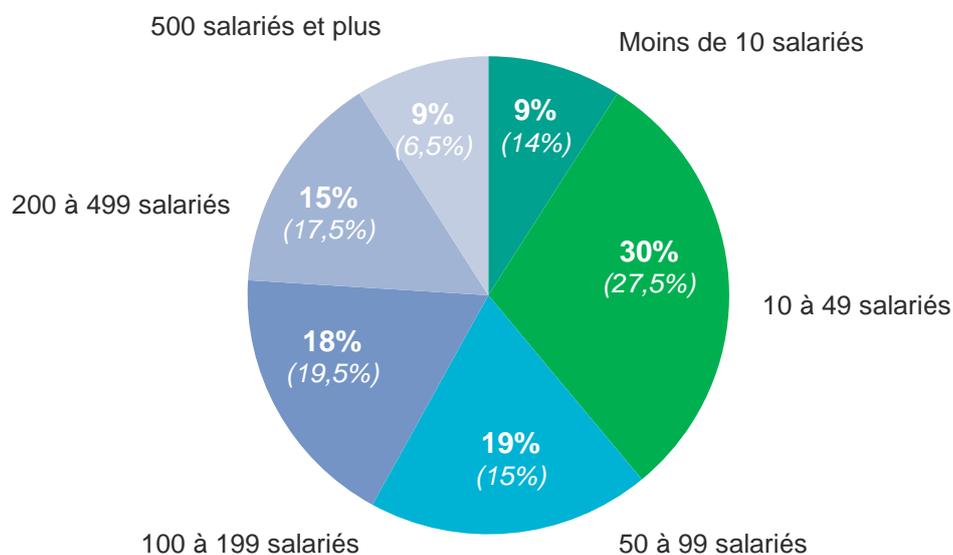
2.4 LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTERIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP

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

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

| NAF – Niveau 2 | % des intérimaires TH sous motif | Evolution du classement à 1 an d'intervalle |
|--|----------------------------------|---|
| 1. 10 – Industries alimentaires | 10,9% | = |
| 2. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports | 9,8% | = |
| 3. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements | 6,5% | Nouvelle entrée |
| 4. 49 - Transports terrestres et transport par conduites | 6,1% | Nouvelle entrée |
| 5. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises | 5,2% | Nouvelle entrée |
| TOP 5 Ensemble | 38,5% | -2,5 points |

Répartition des intérimaires TH sous motif de recours « handicap » selon la taille de l'entreprise



Figurent entre parenthèses les données 2021

3. Les salariés en CDI intérimaires TH

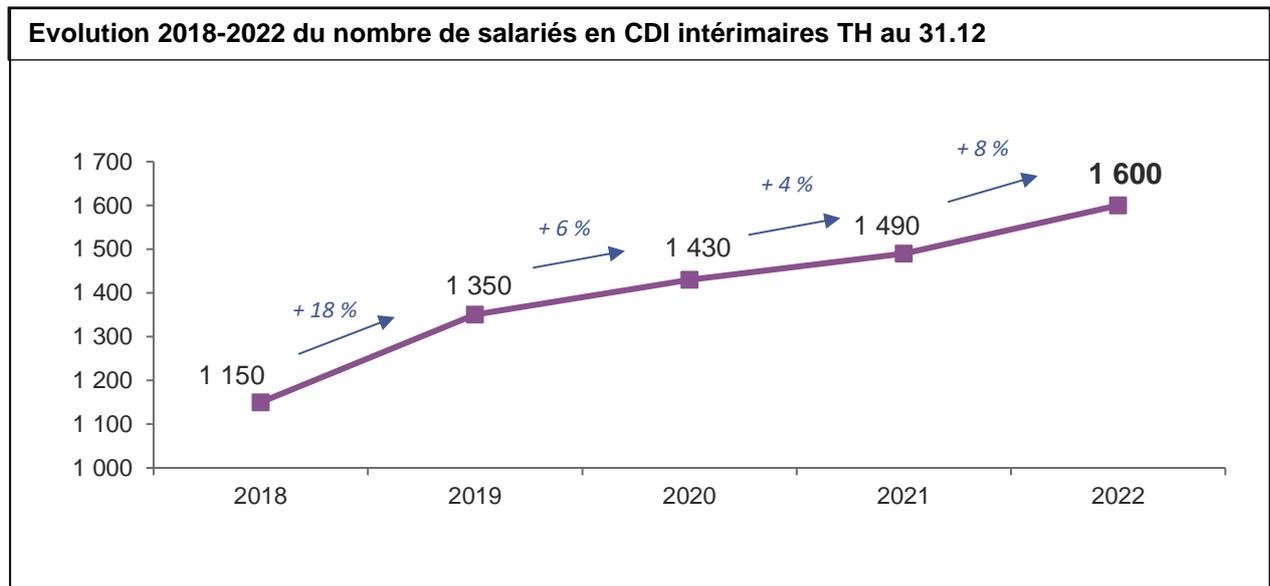
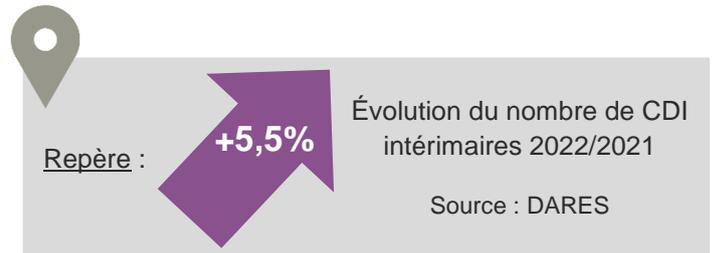
3.1 LES EFFECTIFS TH

Au 31 décembre 2022, la profession dénombre 1 600 CDI intérimaires soit une progression de 8% par rapport à 2021 et de 39% depuis 2018.

1 600 salariés en CDI intérimaires TH au 31.12.2022
soit 2,8 % des CDI intérimaires



Évolution du nombre de salariés en
CDI intérimaires TH 2022/2021

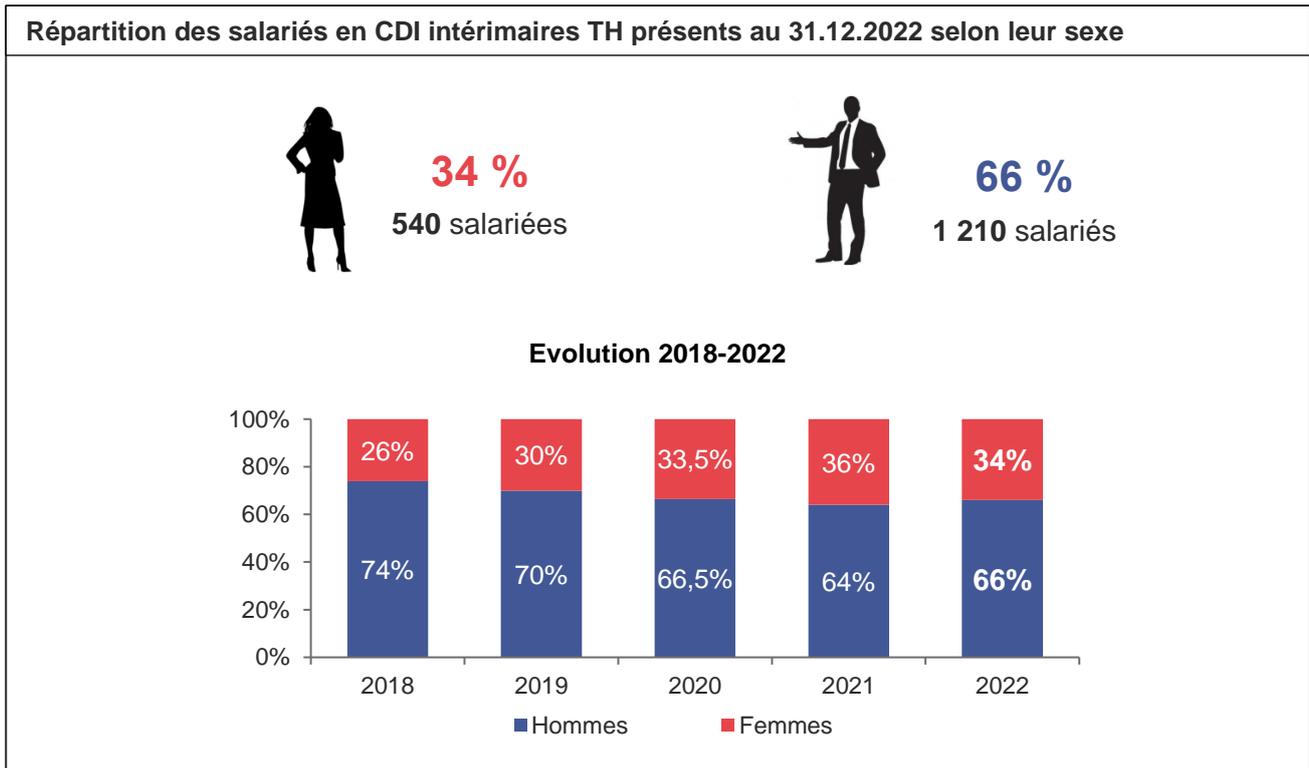


1 850 salariés en CDI intérimaires TH (1 700)
ont travaillé dans la branche au cours de l'année 2022

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2022

Selon le sexe

La proportion de femmes parmi les CDI intérimaires TH recule légèrement en 2022, à 34% contre 36% en 2021. Depuis 2018, l'écart avec les hommes s'est néanmoins réduit de 6 points.

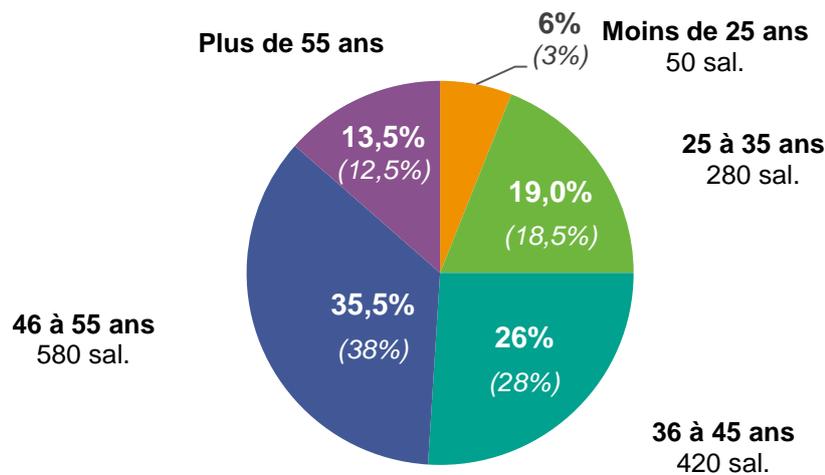


3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2022

Selon l'âge

L'âge moyen des salariés en CDI intérimaires en 2022 se replie légèrement sur un an (43,5 ans, -0,5 an par rapport à 2021). L'écart entre hommes et femmes n'est plus que d'une demi-année. La proportion des CDI intérimaires âgés de plus de 35 ans recule de façon sensible, passant de 78,5% à 75%.

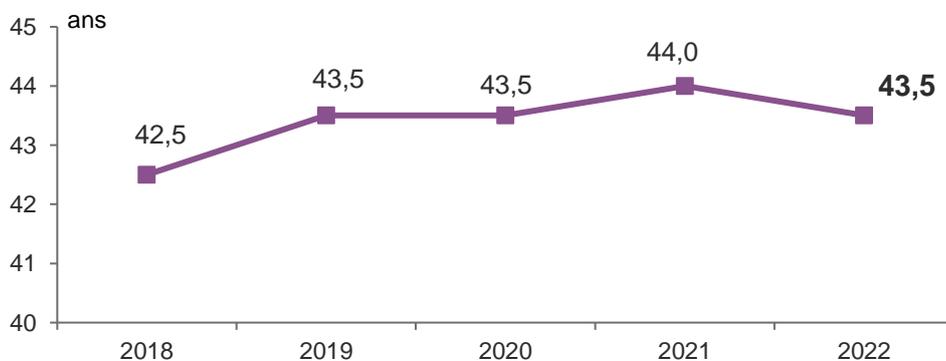
Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2022 selon leur âge



43,5 ans

Âge moyen des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2022

Evolution 2018-2022 de l'âge moyen des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12



43,5 ans
(45 ans)



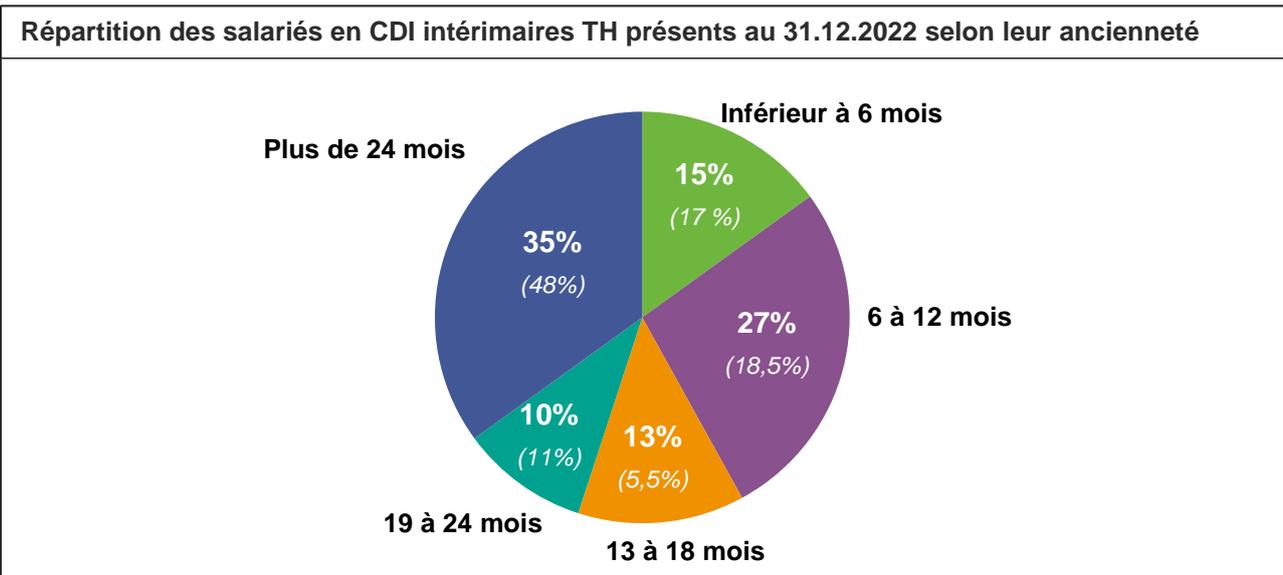
43 ans
(43,5 ans)

Figurent entre parenthèses les données 2021

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2022

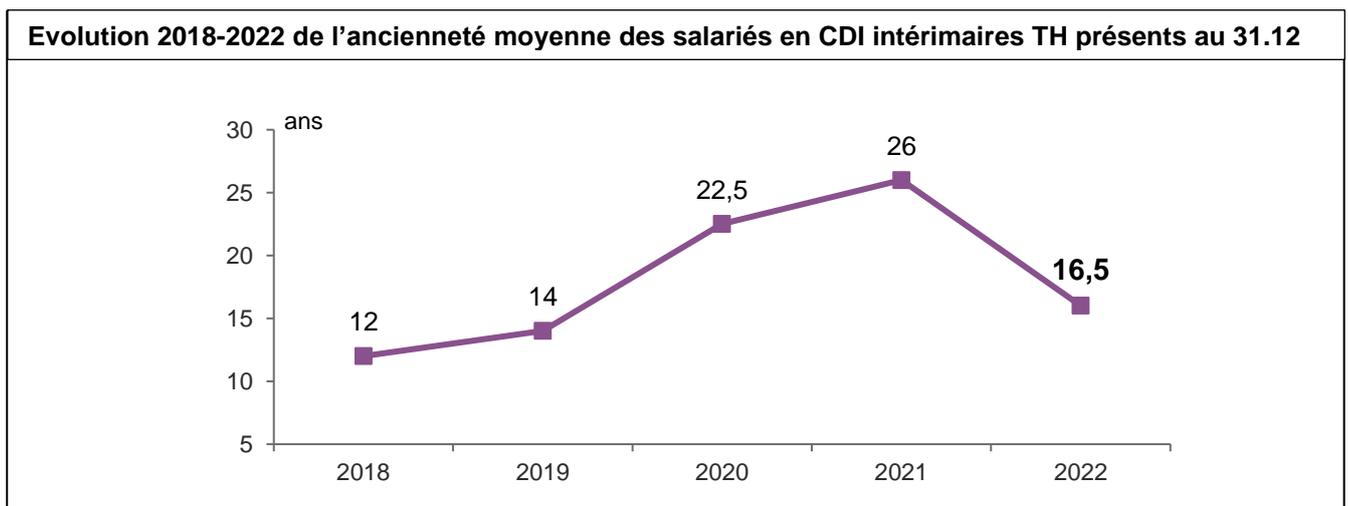
Selon l'ancienneté

L'ancienneté des CDI intérimaires TH a marqué une forte baisse en 2022 : elle s'établit à 16,5 mois contre 26 mois en moyenne en 2021. L'indicateur retombe quasiment à son niveau de 2019. En outre, la part des salariés ayant une ancienneté inférieure à un an augmente fortement, passant de 35,5% en 2021 à 42% en 2022.



16,5 mois

Ancienneté moyenne des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2022



17 mois
(27 mois)



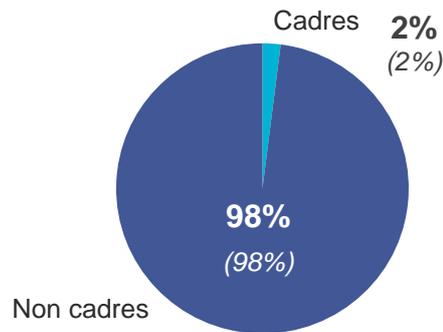
16 mois
(25,5 mois)

Figurent entre parenthèses les données 2021

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2022

Selon la CSP

Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents en fin d'année 2022 selon leur CSP



3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

Selon les principaux secteurs de délégation

En 2022, les 4 premiers secteurs de délégation restent inchangés, avec toutefois la progression au 1^{er} rang des industries alimentaires (9,5% des CDI intérimaires RH en 2022 contre 6,9% en 2021), au détriment de l'entreposage et des services auxiliaires de transports (passé de la 1^{re} à la 3^e place avec 7,7% du total des postes contre 8% en 2021). Les Activités de poste et de courrier conservent la 2^e position (8,1%). En 5^e place, la Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique cède la place au Commerce de gros.

Les 5 grands secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH en 2022

| Code NAF – Niveau 2 | % des CDI intérimaires TH en 2022 | Évolution du classement à 1 an d'intervalle |
|---|-----------------------------------|---|
| 1. 10 - Industries alimentaires | 9,5 % | +2 places |
| 2. 53 - Activités de poste et de courrier | 8,1 % | = |
| 3. 52 - Entreposage et services auxiliaires de transports | 7,7 % | -2 places |
| 4. 43 – Travaux de construction spécialisés | 5,7 % | = |
| 5. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles | 4,4 % | Nouvelle entrée |

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2022

Selon les principaux secteurs de délégation

À l'échelle du code NAF, le classement des principaux secteurs de délégation a été bouleversé en 2022 avec l'entrée dans le top 5 de 3 nouveaux secteurs : construction de véhicules automobiles (3^e), activités des agences de travail temporaire (4^e) et activités de conditionnement (5^e). Les deux premiers secteurs de délégation demeurent inchangés : les Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel (4,4%), suivi par l'Entreposage et stockage non frigorifique (2,8%). L'année se caractérise également par une plus forte dispersion des CDI intérimaires, puisque le top 5 ne concentre « plus » qu'un peu plus de 10% des postes au total, près de 2 fois moins qu'en 2021.

Les 5 secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH en 2022

| Code NAF | % de CDI intérimaires TH en 2022 | Evolution du classement à 1 an d'intervalle |
|--|----------------------------------|---|
| 1. 5310Z - Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel* | 4,4% | = |
| 2. 5210B - Entreposage et stockage non frigorifique | 2,8% | = |
| 3. 2910Z – Construction de véhicules automobiles | 1,4% | Nouvelle entrée |
| 4. 7820Z – Activités des agences de travail temporaire | 1,1% | Nouvelle entrée |
| 5. 8292Z – Activités de conditionnement | 1,0% | Nouvelle entrée |

* Levée, acheminement postal et distribution des lettres, colis, journaux, revues, brochures, prospectus et imprimés analogues dans le cadre d'une obligation de service universel ; services de guichet postal

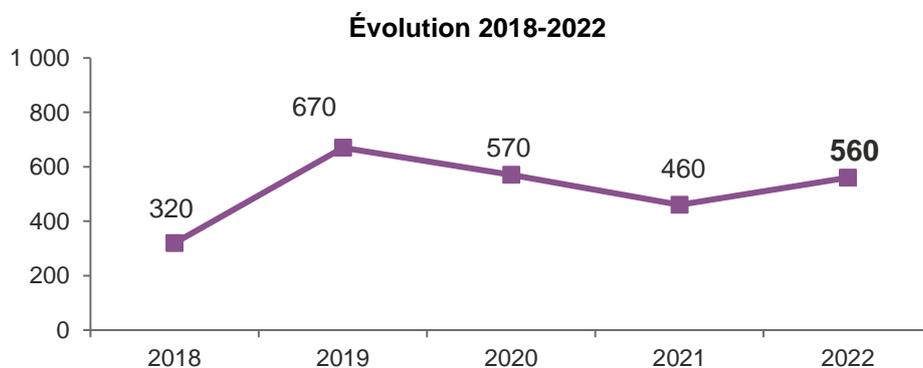
3.3 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2022

Le nombre d'heures de formation dispensées aux CDI intérimaires TH est reparti à la hausse en 2022 : ceux-ci ont bénéficié 560 formations, soit 100 de plus qu'en 2021, pour un nombre moyen de 0,35 formation par salarié. Il reste que plus des deux tiers des salariés concernés n'ont suivi aucune formation (-8 pts en 1 an).

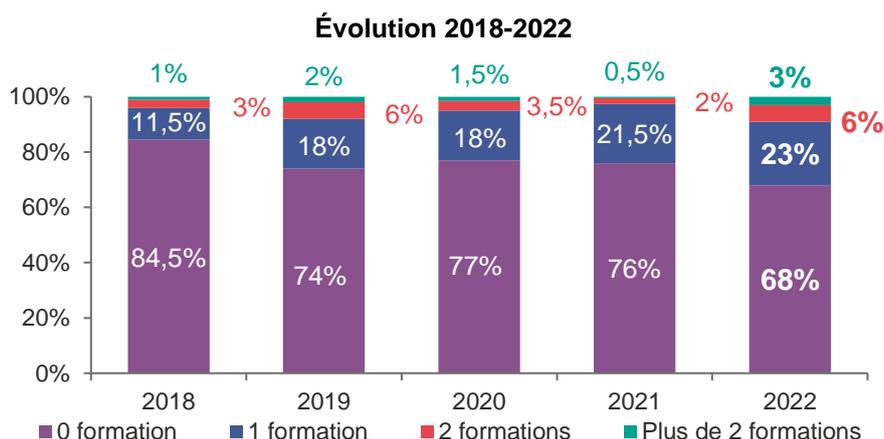
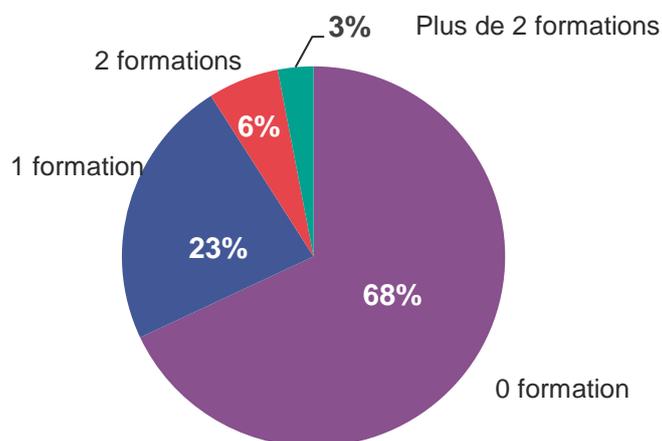
560 formations (460)

Nombre de formations suivies au cours de l'année 2022
par les salariés en CDI intérimaires TH

Soit **0,35** formation en moyenne par salarié en 2022 (0,27)



Répartition des salariés en CDI intérimaires TH selon le nombre de formations suivies en 2022



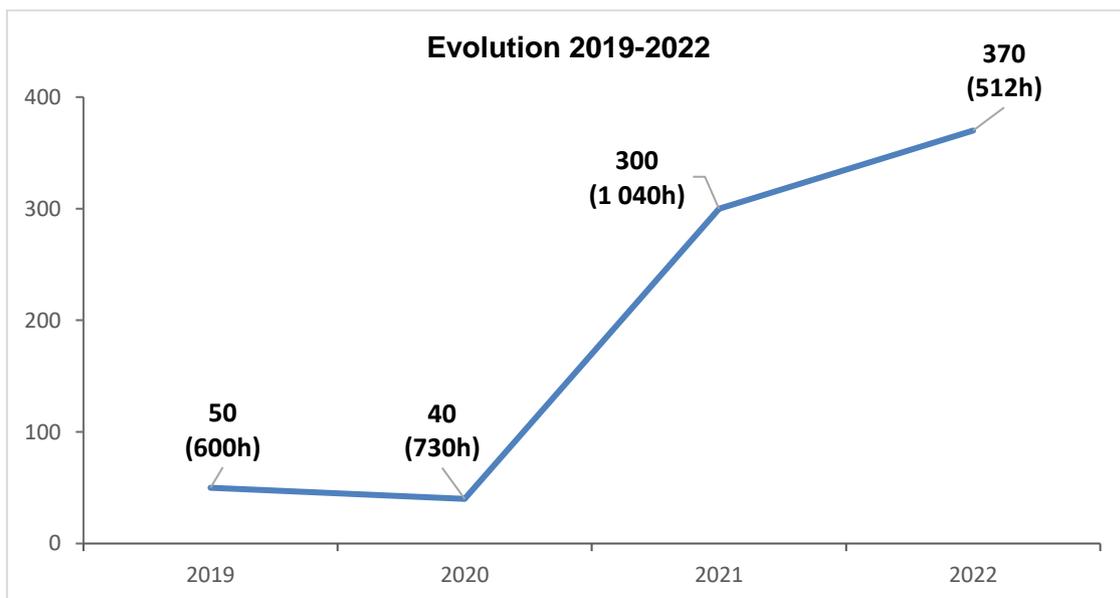
3.4 LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTERIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP

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

23% des CDI intérimaires sont concernés par le nouveau motif de recours « handicap » (au moins une fois dans l'année)

Soit **370** CDI intérimaires en 2022

(Rappel 2021 : **20%** des CDI intérimaires concernés, soit **300** CDI intérimaires)



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

512

Moyenne d'heures travaillées en 2022 par les CDI intérimaires concernés par le nouveau motif de recours « handicap »

(Rappel 2021 : **1 040** heures travaillées en moyenne)

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

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

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

| Code NAF – Niveau 2 | % de CDI intérimaires TH sous motif |
|--|-------------------------------------|
| 1. 10 - Industries alimentaires | 16,1 % |
| 2. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports | 13,8 % |
| 3. 27 – Fabrication d'équipements électriques | 7,8 % |
| 4. 28 – Fabrication de machines et équipements | 4,4 % |
| 5. 20 - Industrie chimique | 4,4 % |

Annexe

Les intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation

Les 4 principaux secteurs de délégation de salariés TH intérimaires en 2022 sont identiques à 2021. Le secteur de l'Entreposage et stockage arrive, une fois encore, en tête de ce classement. Trois secteurs font leur entrée dans le Top 10 : Restauration collective sous contrat, Construction de véhicules automobiles et Hypermarchés.

Les secteurs de délégation demeurent très divers, si bien que le Top 10 regroupe à peine plus de 15% du total des intérimaires TH.

| Les 10 secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé en 2021 | | |
|--|-------------------------------|---|
| Code NAF | % des intérimaires TH en 2021 | Evolution du classement à 1 an d'intervalle |
| 1. 5210B – Entreposage et stockage non frigorifique | 3,7% | = |
| 2. 5310Z – Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel | 2,5% | = |
| 3. 5229B – Affrètement et organisation des transports | 1,5% | = |
| 4. 4941A – Transports routiers de fret interurbains | 1,3% | = |
| 5. 1071A – Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche | 1,3% | + 5 places |
| 6. 8292Z – Activités de conditionnement | 1,2% | = |
| 7. 5629A – Restauration collective sous contrat | 1,1% | Nouvelle entrée |
| 8. 2910Z - Construction de véhicules automobiles | 1,1% | Nouvelle entrée |
| 9. 4711F - Hypermarchés | 1,1% | Nouvelle entrée |
| 10. 4321A – Travaux d'installation électrique dans tous locaux | 1,5 % | - 3 places |