

# Diagnostic Travailleurs Handicapés

## Du travail temporaire

Rapport 2024 sur les données 2023

## SOMMAIRE

<b>Sources et méthodologie</b> .....	<b>4</b>
<b>Synthèse</b> .....	<b>6</b>
<b>1. LES SALARIES PERMANENTS TH</b> .....	<b>7</b>
<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 qualification</i> .....	15
<i>Selon les emplois repères</i> .....	15
<i>Selon le type de contrat</i> .....	16
<i>Les embauches</i> .....	17
<b>2. LES SALARIES INTERIMAIRES TH</b> .....	<b>22</b>
<i>Effectifs TH et heures travaillées : données clefs</i> .....	23
<i>Nombre d'heures travaillées des salariés intérimaires TH en 2023</i> .....	23
<i>L'intensité d'emploi des salariés intérimaires TH en 2023</i> .....	24
<i>Répartition des salariés intérimaires TH par région en 2023</i> .....	25
<i>Le nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH par région en 2023</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
<i>Les missions : données clefs</i> .....	33
<i>Durée d'emploi en intérim en 2023</i> .....	34
<i>Zoom sur les moins de 150 h</i> .....	34
<b>3. LES SALARIES EN CDI INTERIMAIRES TH</b> .....	<b>38</b>
<i>Selon le sexe</i> .....	39
<i>Selon l'âge</i> .....	39
<i>Selon l'ancienneté</i> .....	39
<i>Selon la CSP</i> .....	39
<i>Selon les principaux secteurs de délégation</i> .....	39
<i>Selon les principaux secteurs de délégation</i> .....	39
<b>ANNEXE</b> .....	<b>39</b>

## Diagnostic travailleurs handicapés

Ce diagnostic propose un état des lieux complet des travailleurs handicapés dans la profession à l'issue de l'année **2023** 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 PRISM'EMPLOI)
- Relances téléphoniques et e-mails à partir du fichier PRISM'EMPLOI (600 entreprises)
- **73** questionnaires collectés (*66 questionnaires en 2022*)
- Représentativité : **75%** en termes de salariés permanents TH (*77%*)
  - à **69%** de salariés intérimaires TH (*67%*) ;
  - à **83%** de salariés en CDI intérimaires TH (*73%*).

### 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 repondérés 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 2022*

## Sources et méthodologie

La **méthodologie Xerfi Specific** 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 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 Specific basée à Nanterre, spécialisés dans le recueil d'informations en milieu professionnel.

Suite aux relances, **73 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	1 020	75%	2,5%
Intérimaires TH	20 955	69%	< 1%
CDII TH	1 462	83%	< 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

**1 430** salariés permanents TH au 31.12.2023

Soit **4,3%** des salariés permanents de la branche  
(Rappel 2022 : 1 200 au 31.12.22)

+ 19 %

Évolution 2023/2022

### INTERIMAIRES TH

**30 190** intérimaires TH ont travaillé en 2023

Soit **1%** des intérimaires de la branche  
(Rappel 2022 : 31 800)

- 5%

Évolution 2023/2022

### CDI INTERIMAIRES TH

**1 760** salariés en CDI intérimaires TH au 31.12.2023

Soit **3,1%** des CDI intérimaires de la branche  
(Rappel 2022 : 1 600)

+10%

Évolution 2023/2022

# 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 **1 430** salariés permanents TH au 31.12.2023

Repère : **33 050** salariés permanents au 31.12.2023

Soit 4,3 % des salariés permanents de la branche

(Rappel au 31.12.22 : 1 200 salariés permanents soit 3,7%)

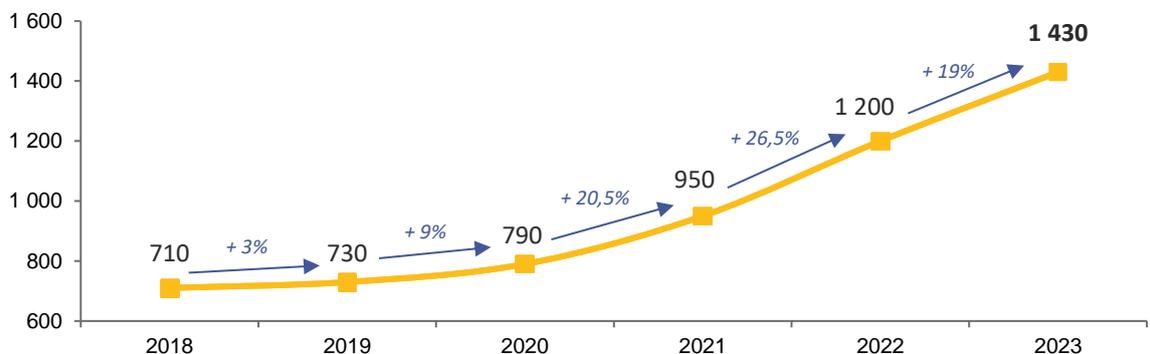


Évolution du nombre de permanents TH 2023/2022



Repère : Évolution du nombre de permanents 2023/2022

Évolution 2018-2023 du nombre de salariés permanents TH présents au 31.12



**1 530** (1 380)

salariés permanents TH ont travaillé dans la branche au cours de l'année 2023 (y compris stagiaires et alternants)

**24** stagiaires TH pour une durée moyenne de 5 mois

(Rappel : 17 stagiaires en 2022 pour une durée moyenne de 4 mois)

Repère : **3 650** stagiaires permanents en 2023

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2023

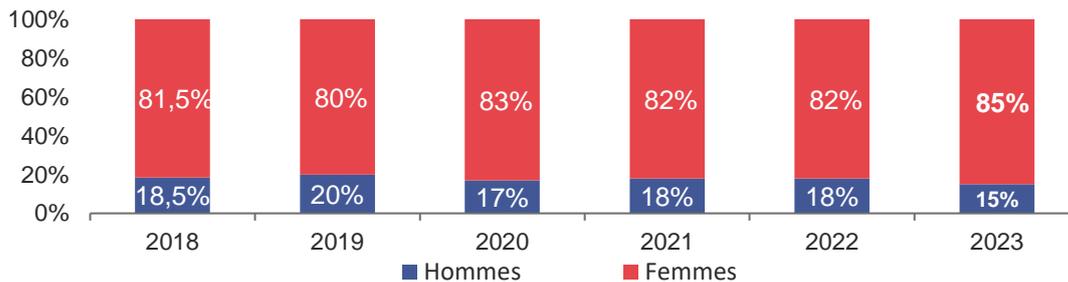
Au 31.12.2023, la branche compte 1 430 salariés permanents TH, ce qui correspond à 4,3% de l'ensemble des salariés permanents. Par rapport à 2022, cet effectif a augmenté de 19% tandis que le nombre de salariés permanents s'est quasiment stabilisé (+1%). La répartition des salariés permanents TH selon leur genre voit la proportion de femmes croître en 2023, avec 85% de femmes pour 15% d'hommes. En parallèle, la proportion de cadres parmi les permanents TH progresse de 2 points à 35,5%, contre 33,5% en 2022. Leur part est légèrement supérieure à celle mesurée pour toute la branche (32,5%).

### Selon le sexe et la CSP

#### Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2023 selon leur sexe



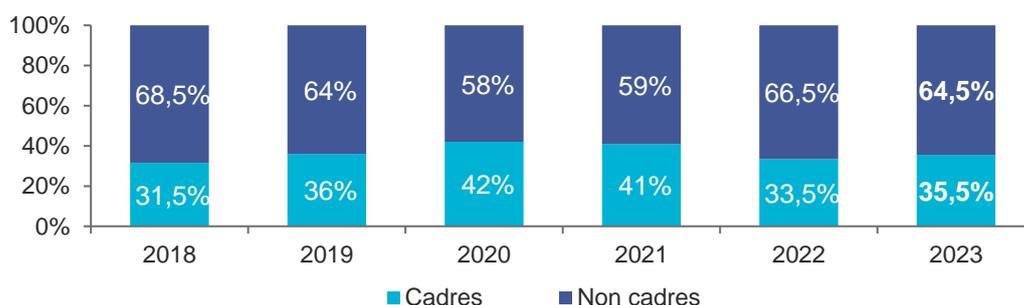
#### Évolution 2018-2023



#### Répartition des salariés permanents TH présents en fin d'année 2023 selon leur CSP

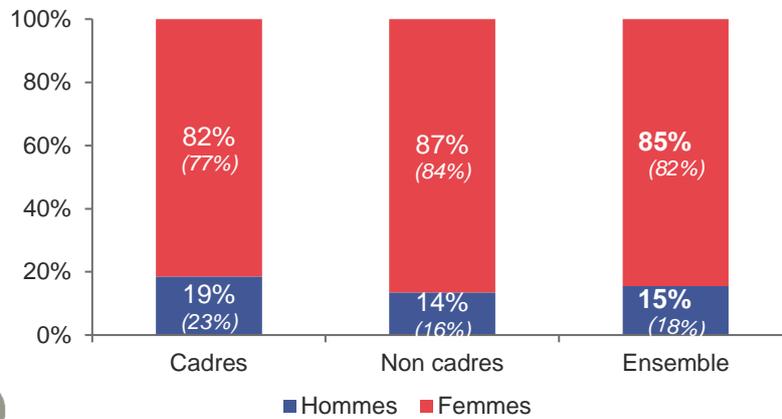


#### Évolution 2018-2023



## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2023

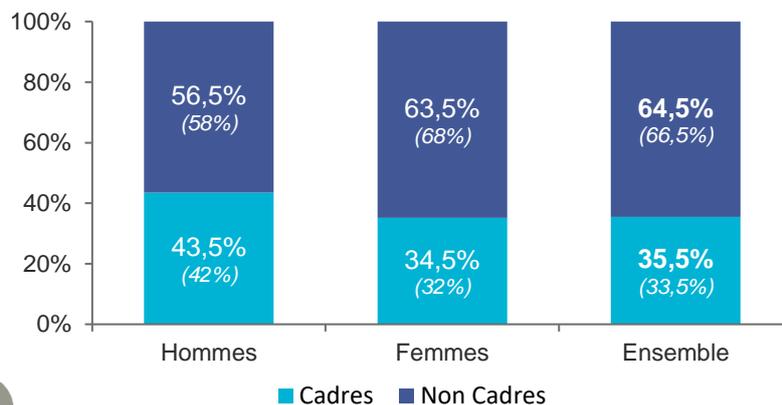
Part des femmes et des hommes par CSP parmi les salariés permanents TH



Repère ensemble des permanents de la branche en 2023 :

	Cadres	Non cadres	Ensemble
Hommes	29%	15%	<b>19,5%</b>
Femmes	71%	85%	<b>80,5%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Répartition des CSP selon le sexe parmi les salariés permanents TH



Repère ensemble des permanents de la branche en 2023 :

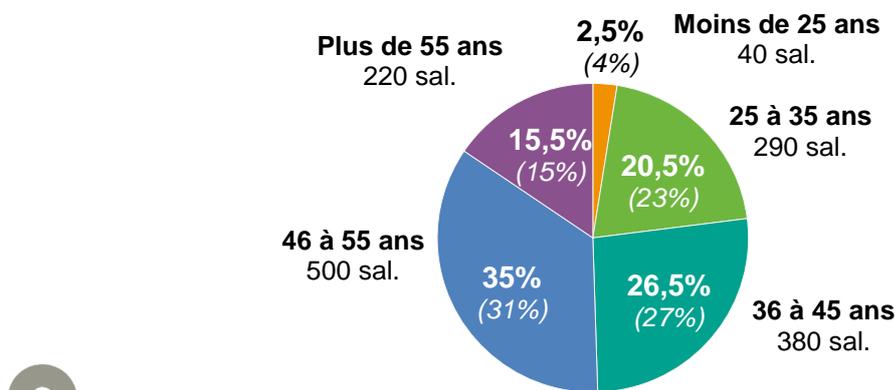
	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	48%	28,5%	<b>32,5%</b>
Non cadres	52%	71,5%	<b>67,5%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2023

### Selon l'âge

L'exercice 2023 marque une remontée de l'âge moyen des salariés permanents TH à 44 ans. Cet âge reste largement supérieur à celui de l'ensemble des permanents de la branche (37,5 ans). En effet, la moitié des salariés TH ont plus de 46 ans contre un peu plus de quart seulement pour l'ensemble des permanents de la branche. Les cadres TH restent plus âgés que les non-cadres (+ 6 ans), et les femmes sont en moyenne plus âgées d'un an que les hommes.

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2023 selon leur âge



Repère ensemble des permanents de la branche en 2023 :

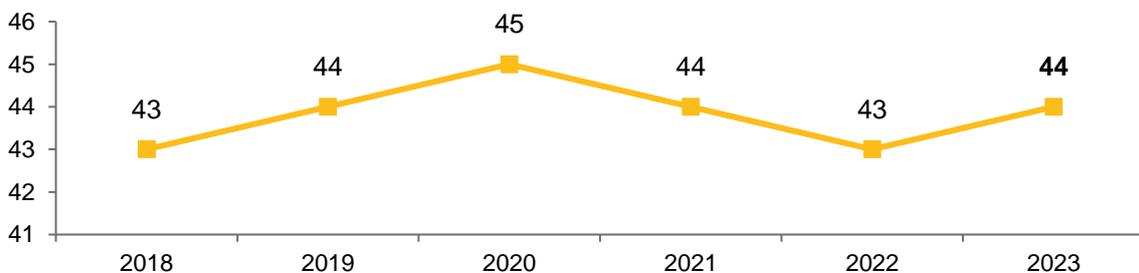
Moins de 25 ans	25 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	Plus 55 ans	Ensemble
15,5%	33%	24,5%	18%	9%	100%

# 44 ans

Âge moyen des salariés permanents TH présents au 31.12.2023

Repère ensemble des permanents de la branche en 2023 : **37,5 ans**

Évolution 2018-2023 de l'âge moyen des salariés permanents TH présents au 31.12



**44,5 ans**  
(43,5 ans)



**43,5 ans**  
(42 ans)

Âge moyen  
selon la CSP des permanents TH

Cadres	48,5 ans
Non cadres	42,5 ans
<b>Ensemble</b>	<b>44 ans</b>

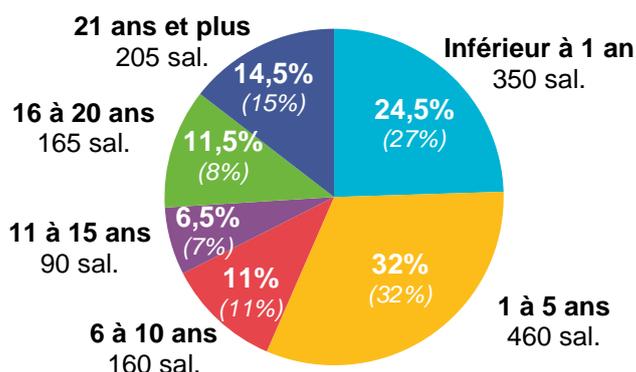
Figurent entre parenthèses les données 2022

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2023

### Selon l'ancienneté

L'ancienneté des salariés TH augmente légèrement en 2023 pour atteindre 8,5 ans en moyenne, après une baisse marquée sur les trois dernières années. Les salariés TH affichent à présent 2 ans d'ancienneté de plus que les autres salariés de la branche. Parmi les salariés TH, 44% ont plus de 5 ans d'expérience. Enfin, les cadres ont une ancienneté nettement supérieure (+7 ans par rapport aux non-cadres) de même que les femmes (+1,5 ans par rapport aux hommes).

#### Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2023 selon leur ancienneté



Repère ensemble des permanents de la branche en 2023 :

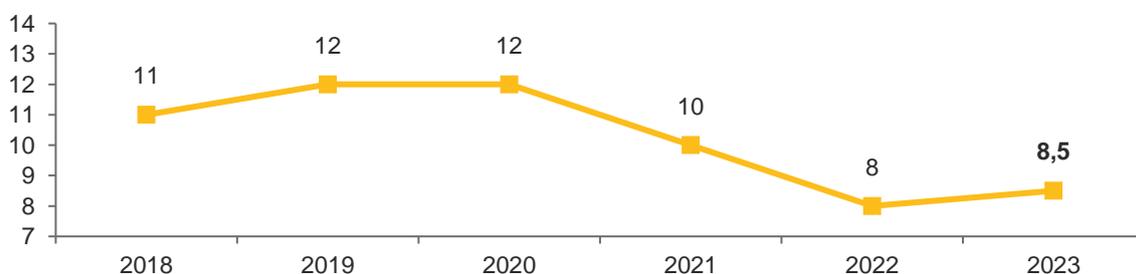
Inférieur à 1 an	1 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 ans et plus	Ensemble
25%	42,5%	11%	4,5%	5,5%	11,5%	100%

# 8,5 ans

Ancienneté moyenne des salariés permanents TH présents au 31.12.2023

Repère ensemble des permanents de la branche en 2023 : **6,5 ans**

#### Évolution 2018-2023 de l'ancienneté moyenne des salariés permanents TH présents au 31.12



**9 ans**  
(8,5 ans)



**7,5 ans**  
(7 ans)

Ancienneté moyenne selon la CSP des permanents TH	
Cadres	13,5 ans
Non cadres	6,5 ans
<b>Ensemble</b>	<b>8,5 ans</b>

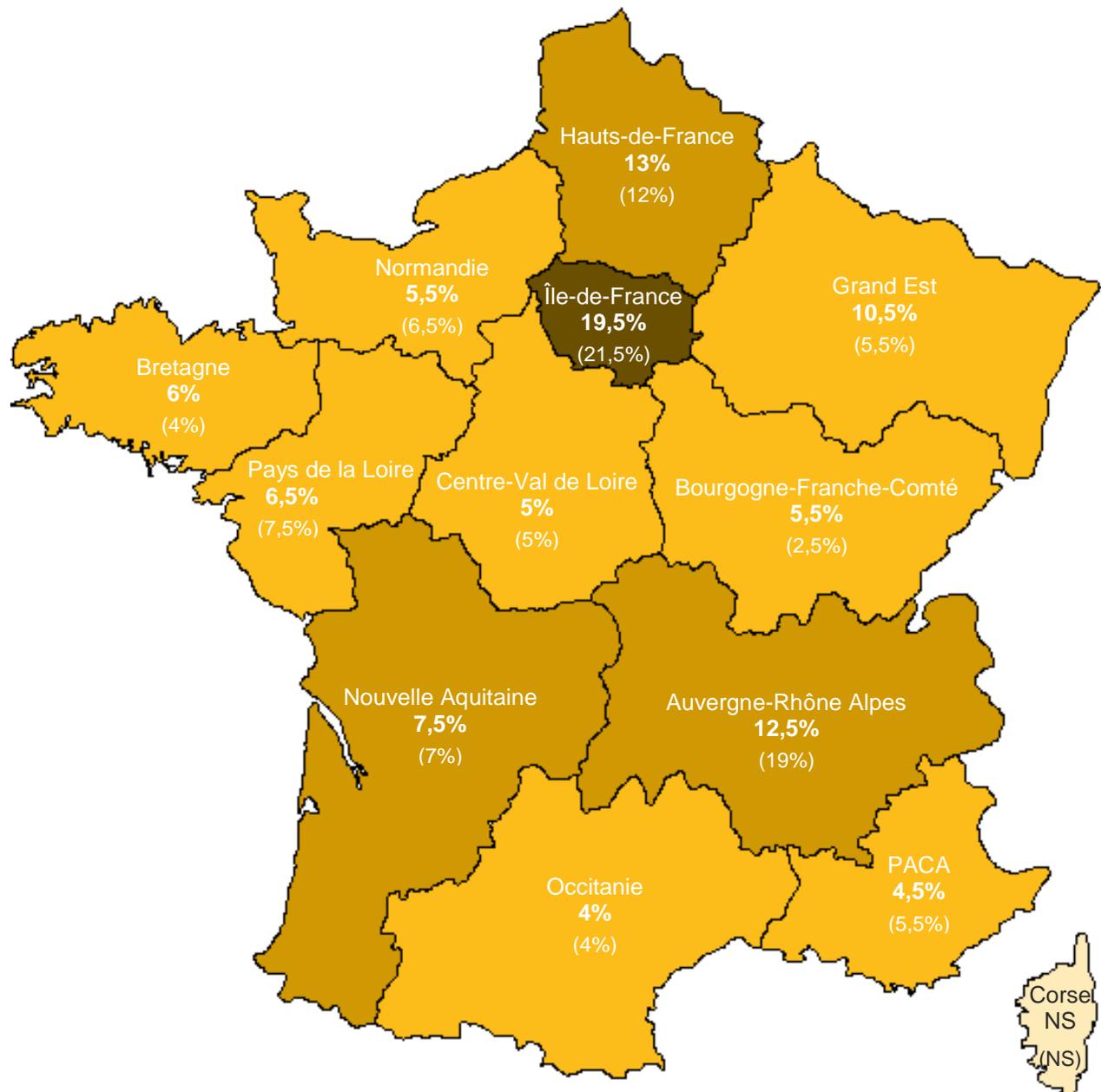
Figurent entre parenthèses les données 2022

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2023

### Selon la localisation

La proportion de salariés permanents TH travaillant en Île-de-France diminue à 19,5% en 2023 (contre 21,5% en 2022). En 2<sup>e</sup> position, la région Hauts-de-France accueille 13% des salariés TH. En ajoutant l'Auvergne-Rhône Alpes, le podium des régions concentre un peu moins de la moitié des effectifs permanents TH.

#### Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2023 selon leur lieu de travail

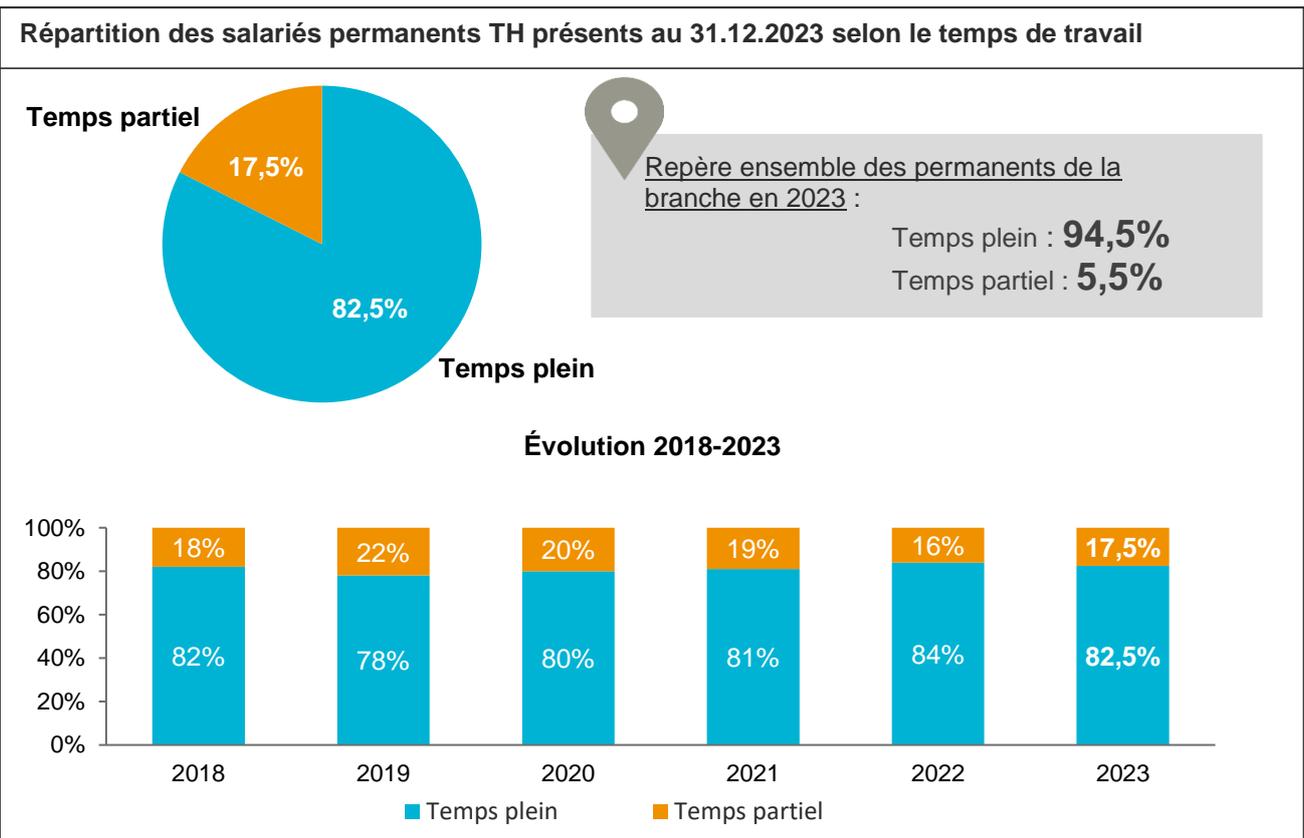


Figurent entre parenthèses les données 2022

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2023

### Selon le temps de travail

Après trois ans de recul, la part de salariés TH à temps partiel se redresse en 2023 (17,5% contre 16% en 2022). La proportion de temps partiel reste largement supérieure chez les salariés TH par rapport à l'ensemble des salariés permanents (+12 points). 17,5% des salariés TH employés à temps partiel sont des femmes et 16,5% sont des hommes. Enfin, la part des salariés non cadres à temps plein reste supérieure à celle des cadres: 78,5% vs. 86,5%).



**Détail selon la CSP des permanents TH**

	Temps plein	Temps partiel
Cadres	78,5%	21,5%
Non cadres	86,5%	13,5%
<b>Ensemble</b>	<b>82,5%</b>	<b>17,5%</b>

**Détail selon le sexe des permanents TH**

	Temps plein	Temps partiel
Hommes	83,5%	16,5%
Femmes	82%	17,5%
<b>Ensemble</b>	<b>82,5%</b>	<b>17,5%</b>

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2023

### Selon leur niveau de qualification

#### Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2023 selon leur niveau

Niveau A	3% (2%)	5%
Niveau B	5% (5%)	7,5%
Niveau C	18% (20%)	17,5%
Niveau D	10,5% (13%)	13%
Niveau E	23,5% (20%)	17,5%
Niveau F	8,5% (7%)	7,5%
Niveau G	19,5% (20%)	20%
Niveau H	8% (8%)	5,5%
Niveau I	3% (3%)	3%
Niveau J	0,5% (< 0,5%)	2%
Niveau K	< 0,5% (< 0,5%)	1%
Niveau L	< 0,5% (< 0,5%)	<0,5%
Niveau M	< 0,5% (< 0,5%)	<0,5%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Repère ensemble des permanents de la branche en 2023 :

### Selon les emplois repères

#### Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2023 selon les emplois repères

Commercial	Assistant Cial	5,5% (6%)
	Cial agence(s)	7,5% (11%)
	Cial gd comptes	0,5% (1%)
Recrutement	Assistant recrutement	10% (12%)
	Chargé de recrutement	28,5% (25%)
	Consultant recrutement	8,5% (8%)
Emploi	Conseiller emploi	2% (5%)
Management opérationnel	Managers d'agence(s)	11,5% (11%)
	Resp. secteur/région, ...	1% (1%)
	Directeur opérations	2% (3%)
Gestion opérationnelle	Assistant de gestion	0,5% (1%)
	Chargé de gestion	6% (9%)
	Resp. gestion	<0,5% (<0,5%)
Support	Assistant fonction support	5% (2%)
	Chargé fonction support	10,5% (7%)
	Expert fonction support	0,5% (1%)
	Resp. fonction support	<0,5% (0,5%)
	Directeur fonction support	<0,5% (<0,5%)
<b>ENSEMBLE</b>		<b>100 %</b>

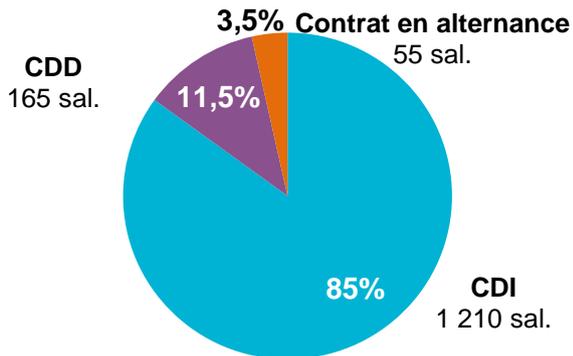
Figurent entre parenthèses les données 2022

## 1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2023

### Selon le type de contrat

En 2023, la part de salariés TH bénéficiant d'un CDI semble se stabiliser après une période de baisse. En 2023, les hommes sont davantage en CDI que les femmes (86,5% contre 84,5%). La quasi-totalité des cadres TH sont employés en CDI (99,5%).

#### Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2023 selon leur contrat de travail



Repère ensemble des permanents de la branche en 2023 :

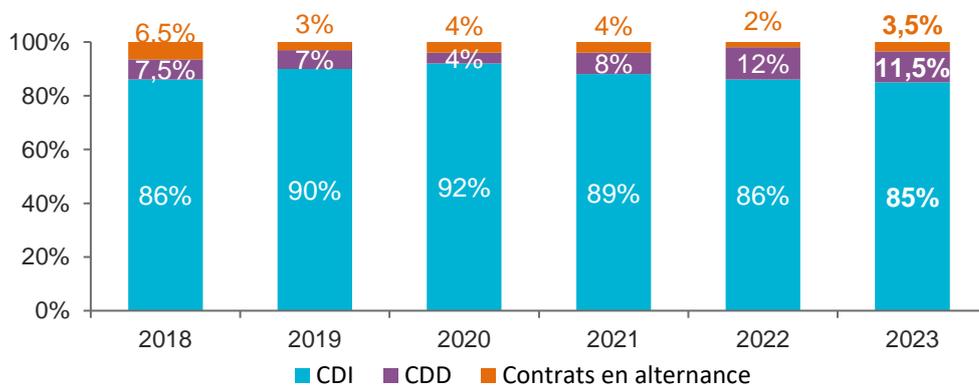
CDI : **84,5 %**

CDD : **6,5%**

Contrat de professionnalisation : **1%**

Apprentis : **8%**

#### Évolution 2018-2023



#### Détail selon la CSP des permanents TH

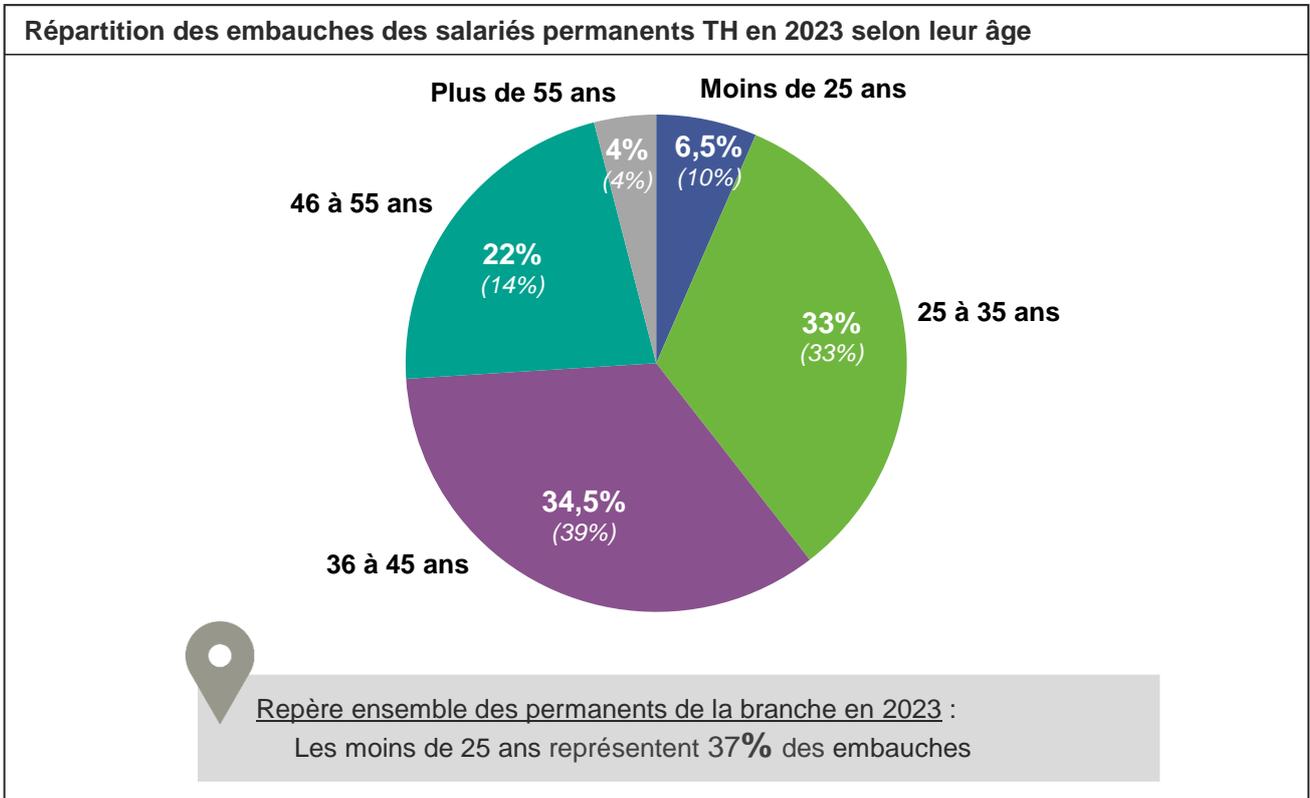
	CDI	CDD	Contrat en alternance
Cadres	99,5%	0,5%	0%
Non cadres	77%	18,5%	4,5%
<b>Ensemble</b>	<b>85%</b>	<b>11,5%</b>	<b>3,5%</b>

#### Détail selon le sexe des permanents TH

	CDI	CDD	Contrat en alternance
Hommes	86,5%	9,5%	4%
Femmes	84,5%	12%	3,5%
<b>Ensemble</b>	<b>85%</b>	<b>11,5%</b>	<b>3,5%</b>

## 1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

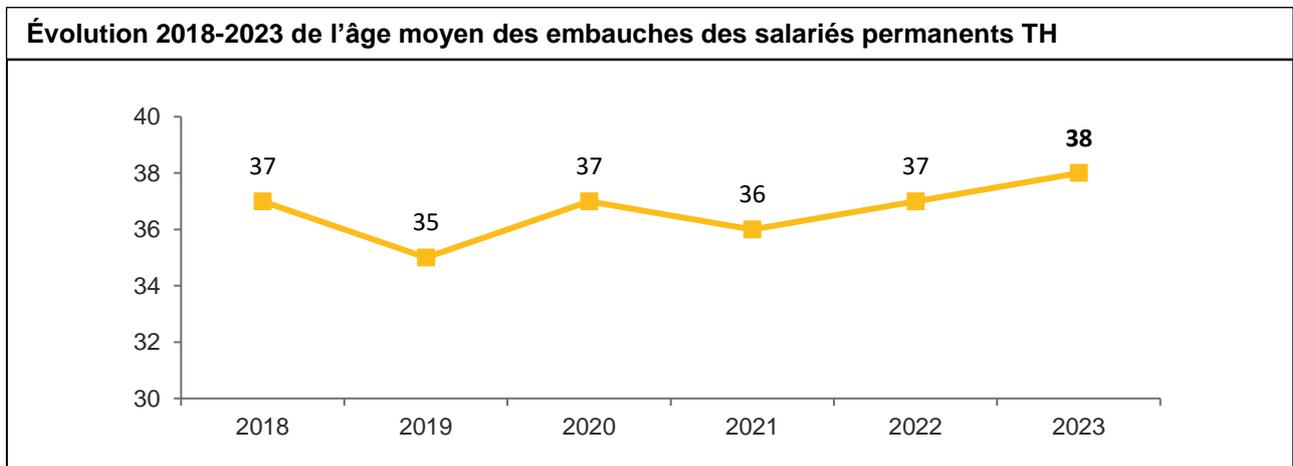
### Les embauches



Figurent entre parenthèses les données 2022

# 38 ans

Âge moyen des embauches des salariés permanents TH en 2023



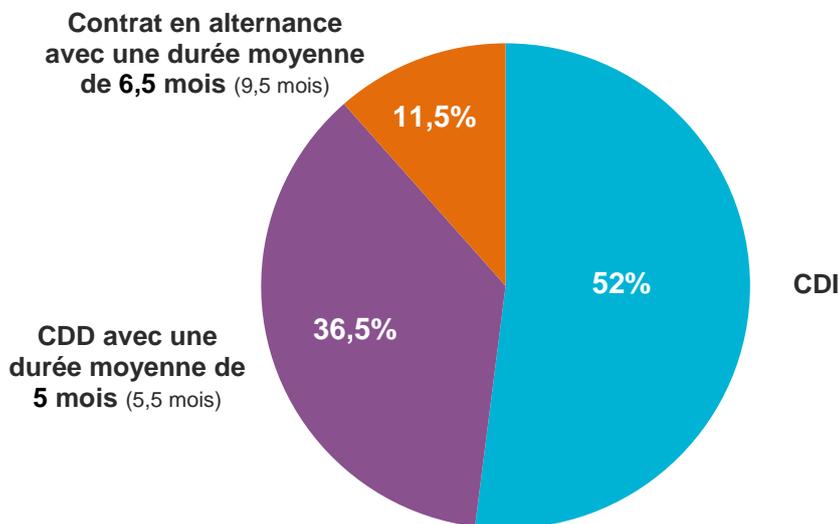
## 1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

### Les embauches

En 2023, la part de recrutements de salariés TH en CDI perd 16 points, passant de 68% à 52%. Les CDD représentaient plus d'un tiers des recrutements (36,5%), soit une hausse de 8,5 points en un an, et les contrats en alternance s'accroissent de nouveau, avec 11,5% des embauches (4% en 2022).

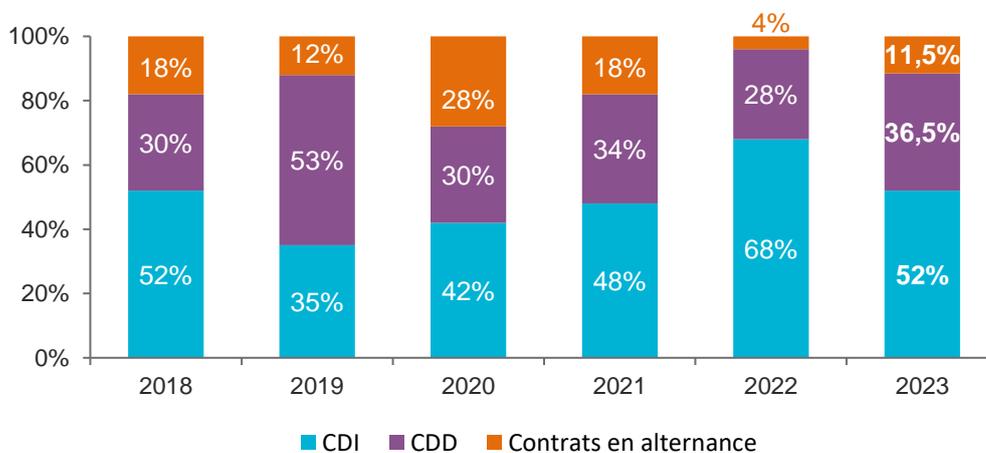
Parmi les CDD, un quart des recrutements sont liés à un remplacement (+6,5 points sur un an et +13,5 depuis 2021).

Répartition des embauches des salariés permanents TH en 2023 selon le contrat



Figurent entre parenthèses les données 2022

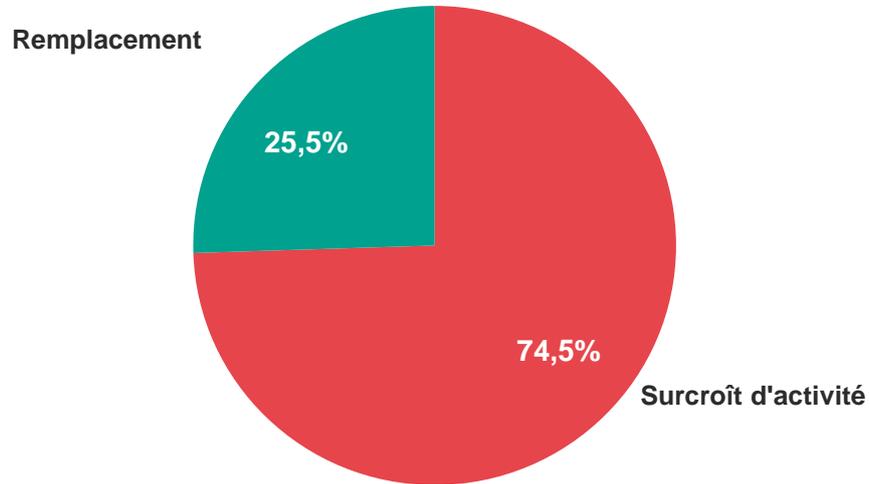
Évolution 2018-2023



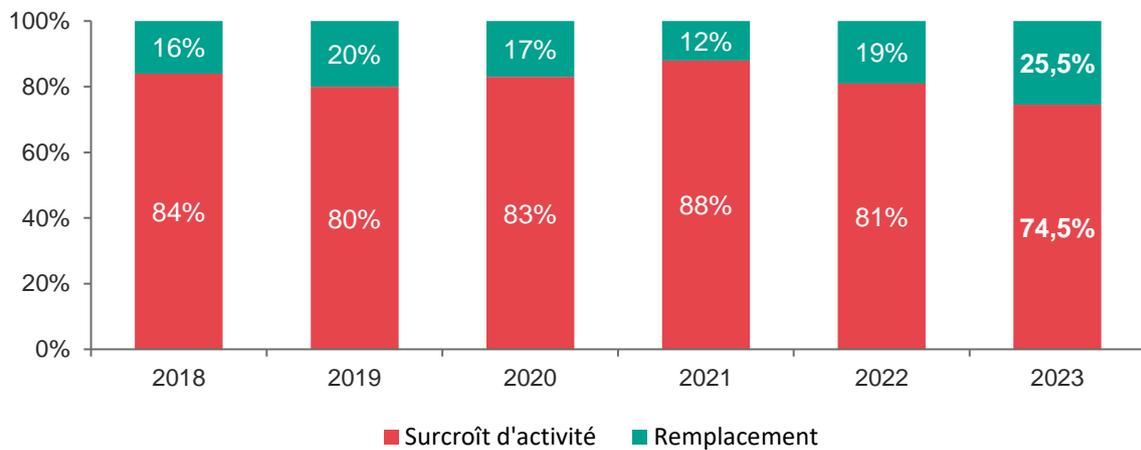
## 1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

### Les embauches

Répartition des embauches en CDD des salariés permanents TH en 2023 selon le motif



Évolution 2018-2023



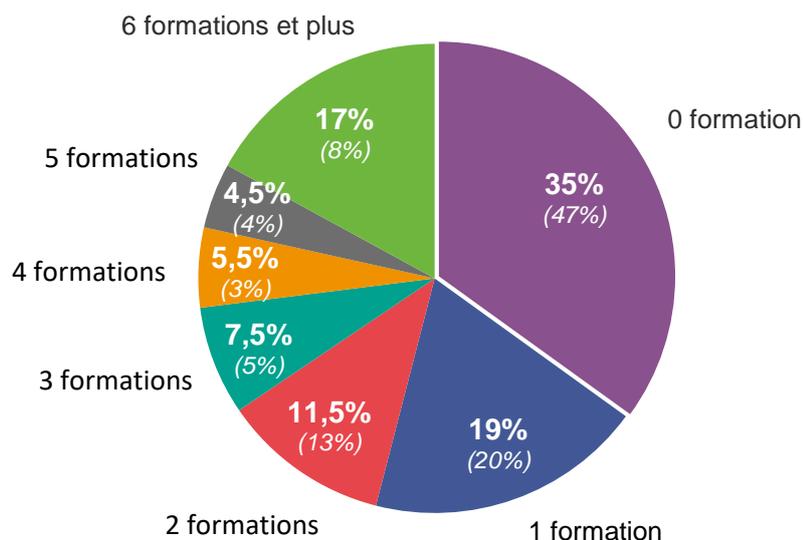
## 1.4 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2023

Le nombre de formations uniques suivies par des permanents TH a progressé de 19% entre 2022 et 2023, passant de 1 670 à 1 990. De plus, la part de salariés permanents TH n'ayant bénéficié d'aucune formation diminue fortement (35,5% en 2023 contre 47% en 2022). Presque un tiers des effectifs ont suivi 1 ou 2 formations au moins, soit légèrement moins qu'en 2022. À l'inverse, la part de salariés ayant suivi six formations ou plus progresse de 9 points sur un an.

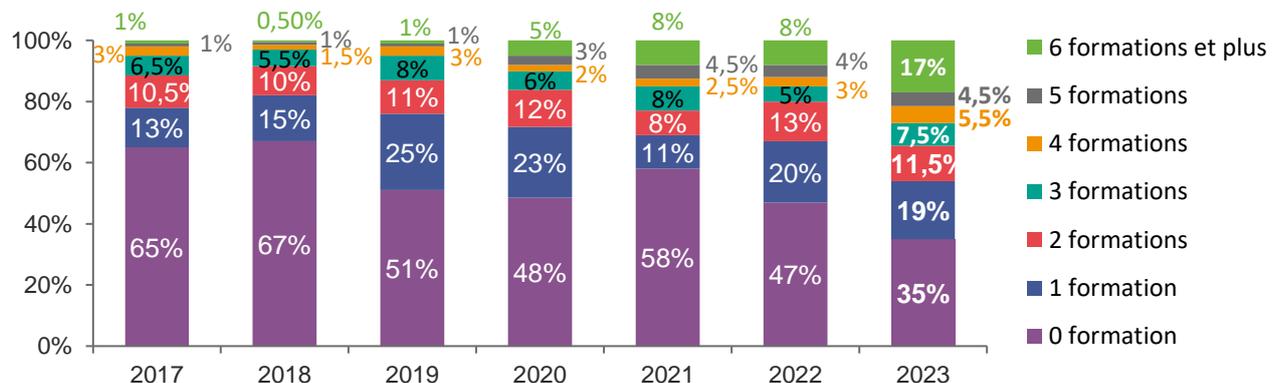
# 1 990 formations en 2023 (1 670 en 2022)

Nombre de formations uniques suivies au cours de l'année 2023 par les salariés permanents TH  
Soit **1,39** formation en moyenne par salarié en 2023

Répartition des salariés permanents TH selon le nombre de formations suivies en 2023



Évolution 2018-2023



## 1.5 ACCORDS SIGNÉS SUR LE HANDICAP

---

**12%** des entreprises de l'échantillon ont signé  
un accord sur le handicap (ou sont en cours de négociation)

soit **46,5%** des salariés permanents TH concernés

(Rappel 2022 : 46 % des salariés permanents TH)

## **2. Les salariés intérimaires TH**

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### Effectifs TH et heures travaillées : données clefs

**30 190** TH ont travaillé en intérim en 2023  
soit **1%** des intérimaires



Évolution du nombre d'intérimaires TH  
2023/2022



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2023 :  
**2 985 251** personnes (-3,1% vs 2022)

### Nombre d'heures travaillées des salariés intérimaires TH en 2023

**12 076 000**

(15 376 200)

Heures travaillées en intérim en 2023 par les TH  
soit **0,9%** des heures intérim



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2023 :  
**1 383 490 596** heures travaillées (-3,1% vs 2022)

*Figurent entre parenthèses les données 2022*

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### L'intensité d'emploi des salariés intérimaires TH en 2023

L'intensité d'emploi indique le nombre moyen d'heures travaillées par un salarié intérimaire sur un an. 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.

**400 h** (492 h en 2022)

Travaillées en moyenne par chaque individu en 2023



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2023 : **463 h**

#### Évolution 2018-2023

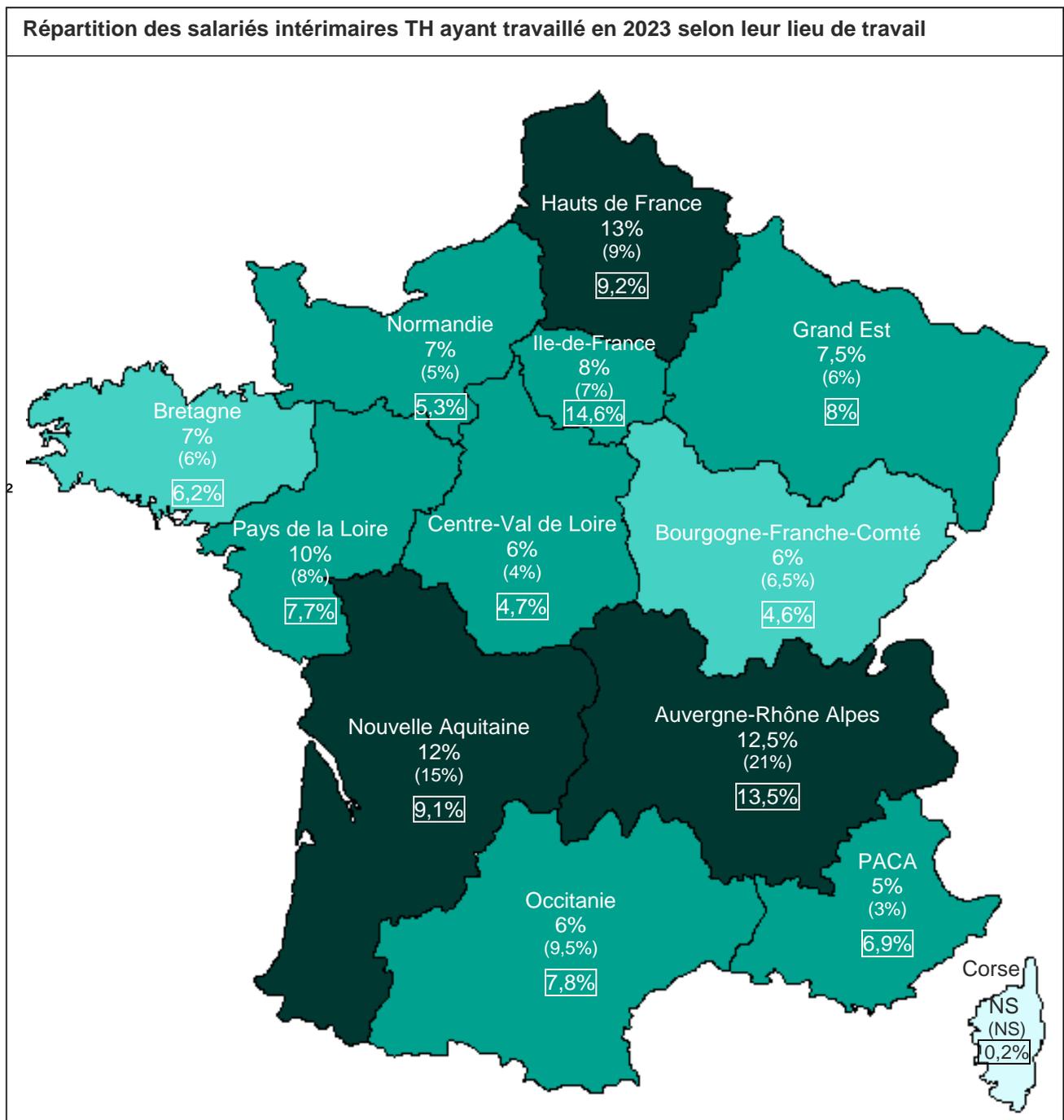
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de salariés TH en intérim	35 250	34 500	23 900	30 250	31 800	<b>30 190</b>
Nombre d'heures travaillées par des TH en intérim	15 721 500	16 387 500	9 895 000	13 490 000	15 376 200	<b>12 076 000</b>
Nombre d'heures travaillées en moyenne par chaque individu	446	475	414	446	492	<b>400</b>

Figurent entre parenthèses les données 2022

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### Répartition des salariés intérimaires TH par région en 2023

En 2023, l'Île-de-France reste sous-représentée dans la répartition des intérimaires TH, avec 8% des salariés employés contre 14,6% pour l'ensemble des intérimaires de la branche. À l'inverse, la Normandie, les Pays de la Loire, le Centre et la Provence-Alpes-Côte d'Azur ont vu leur proportion de salariés intérimaires TH augmenter de deux points en un an.

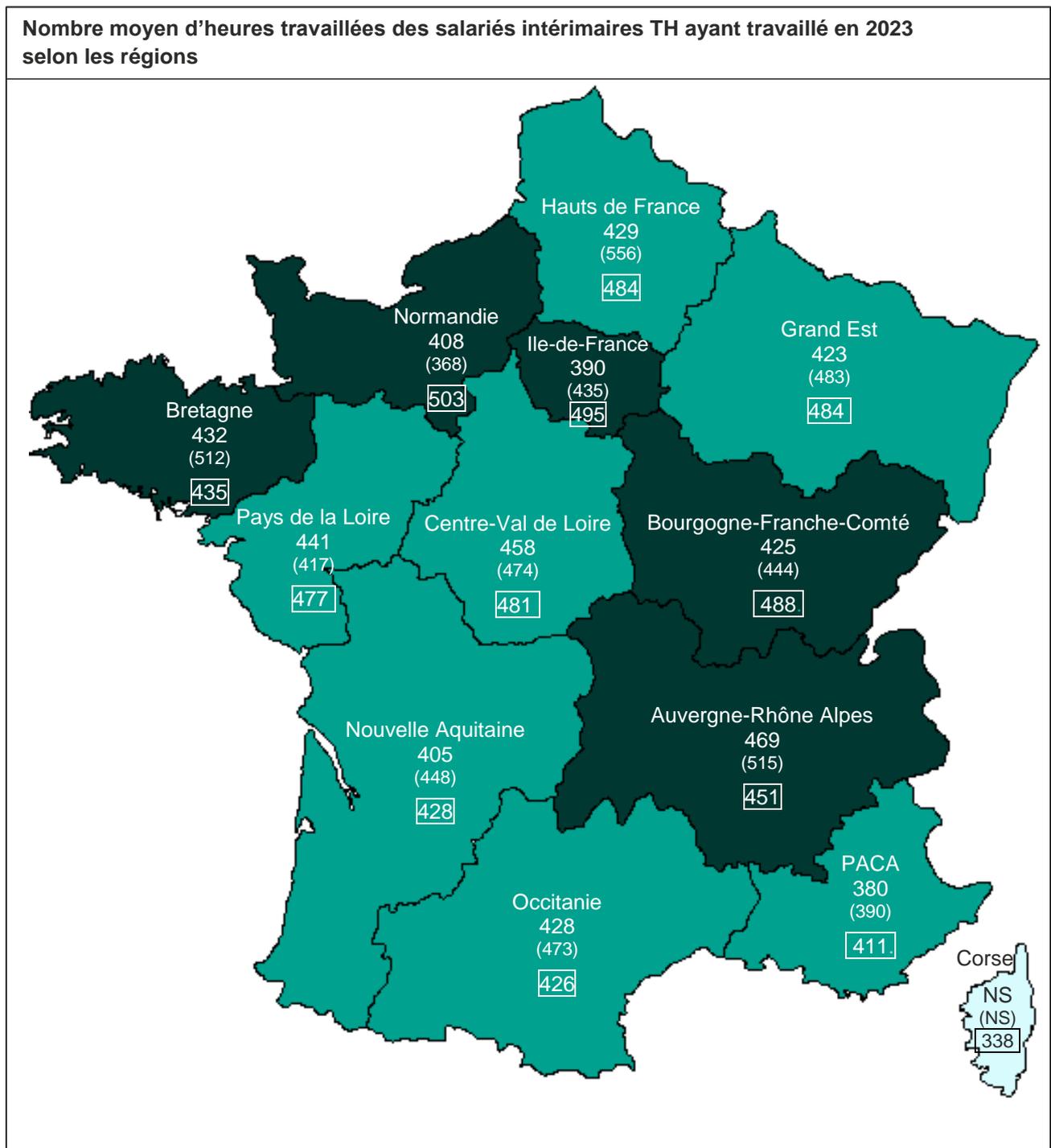


Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche hors DOM et hors non renseignés en 2023  
Figurent entre parenthèses les données 2022

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### Le nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH par région en 2023

Le nombre moyen d'heures travaillées par les intérimaires TH a évolué de façon hétérogène selon les régions en 2023. Les seules hausses enregistrées concernent la Normandie (+40 h) et les Pays de la Loire (+24 h). Les baisses les plus marquées concernent les Hauts de France (-127 h), la Bretagne (-80 h), le Grand Est (-60 h) et l'Auvergne-Rhône Alpes (-46 h). L'écart entre la moyenne la plus élevée et la moyenne la plus basse se réduit (89 h contre 191 h en 2022).



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2023  
Figurent entre parenthèses les données 2022

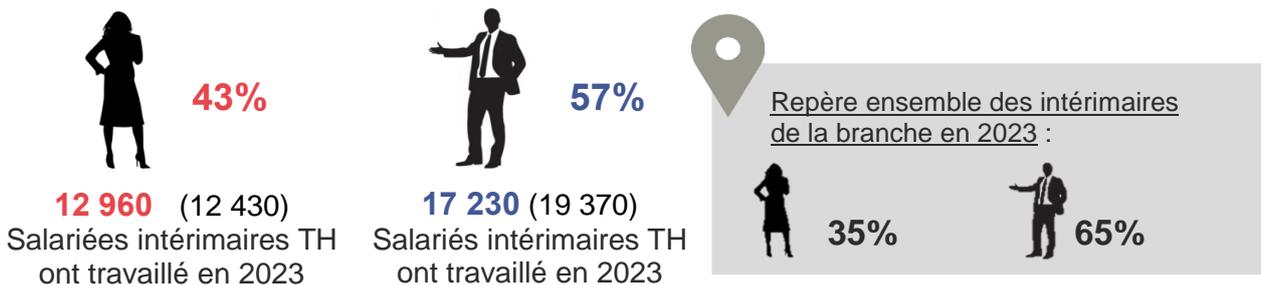
## 2.1 LES EFFECTIFS TH

La proportion de femmes intérimaires TH augmente (43% en 2023 contre 39% en 2022) et reste supérieure à la proportion de femmes intérimaires dans l'ensemble de la branche (35%). Le nombre d'heures moyen des salariés TH diminue en 2023, aussi bien chez les femmes (-65h) que chez les hommes (-102h).

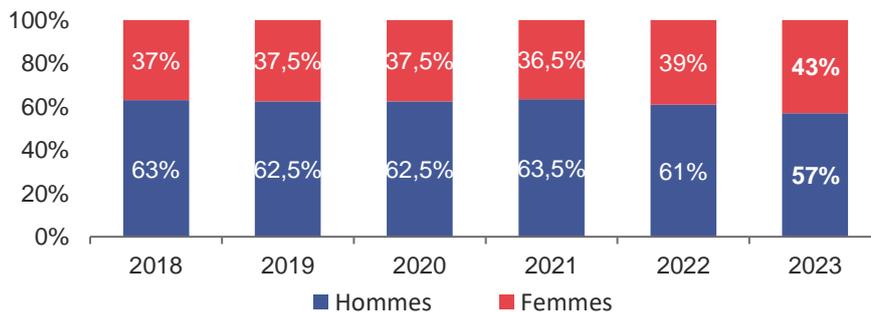
En moyenne, les femmes comme les hommes intérimaires TH effectuent moins d'heures de travail que les intérimaires dans leur ensemble (-10h et -119h respectivement).

### Les salariés intérimaires TH par sexe

#### Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2023 selon le sexe

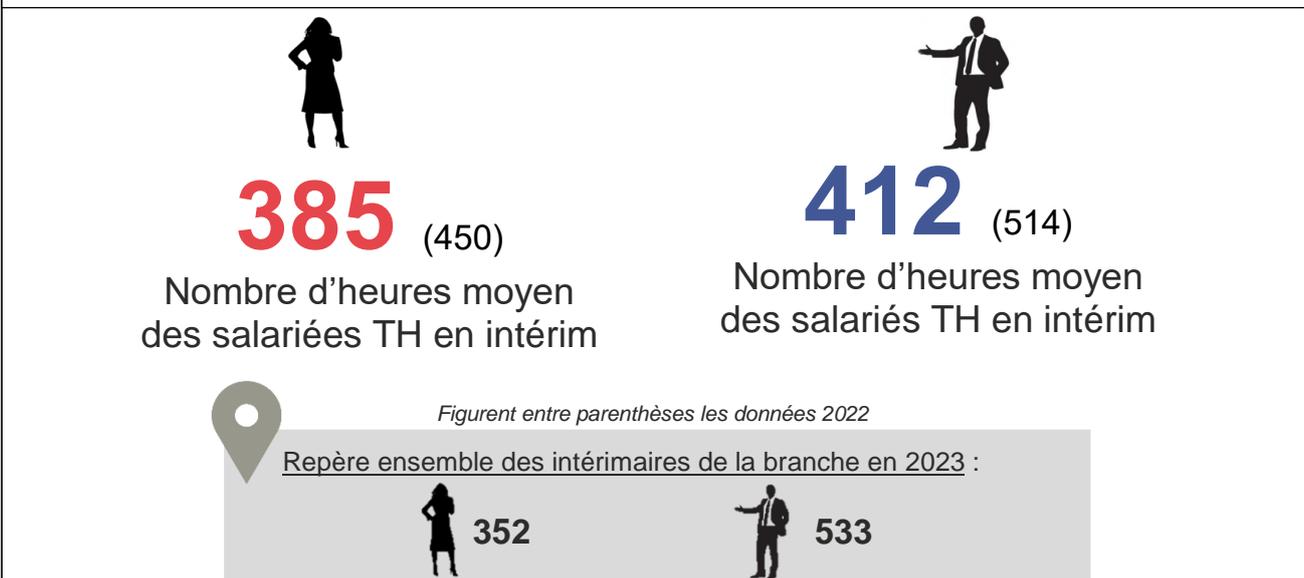


#### Évolution 2018-2023



### Les heures travaillées des salariés intérimaires TH par sexe

#### Répartition des heures travaillées des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2023 selon le sexe

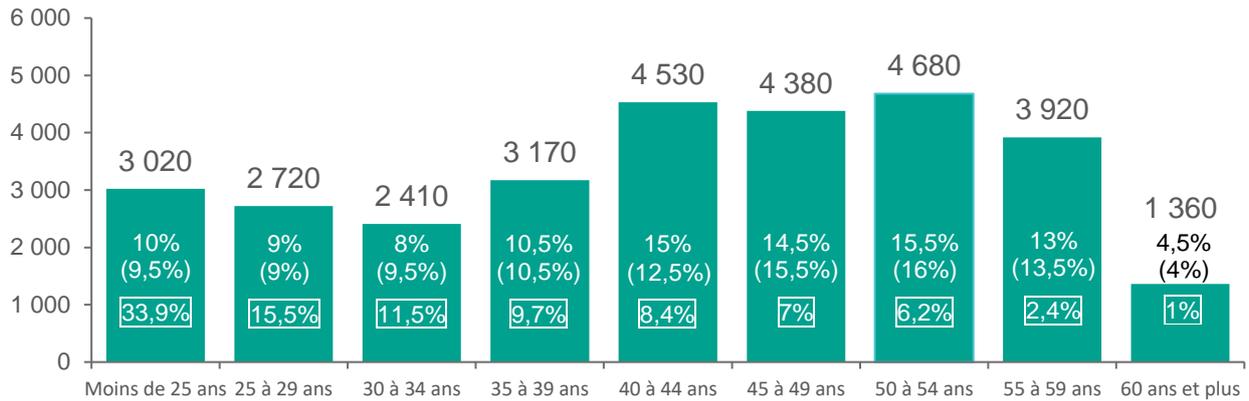


## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### Les salariés intérimaires TH par âge

Les intérimaires TH sont en moyenne plus âgés de 9 ans et demi que les intérimaires dans leur ensemble (42,5 ans pour les premiers contre 33 ans pour les seconds). Les femmes sont plus âgées de trois ans en moyenne que les hommes et près de 30% sont âgés de 50 ans et plus.

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2023 selon l'âge

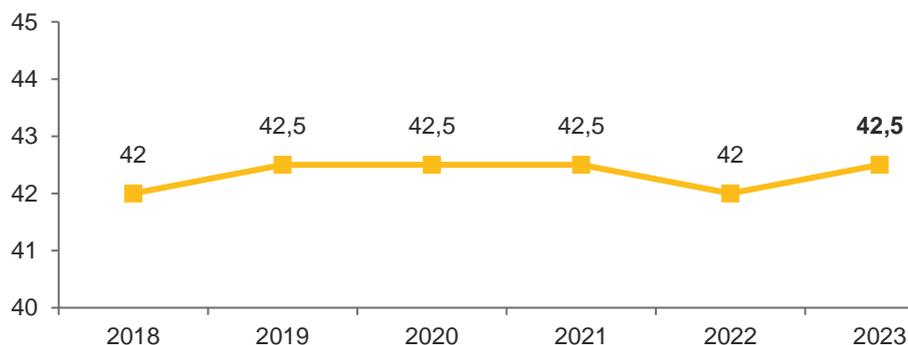


# 42,5 ans

Âge moyen des salariés intérimaires TH en 2023

Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2023 : **33 ans**

Évolution 2018-2023 de l'âge moyen des salariés intérimaires TH



**44,5 ans**  
(43 ans)



**41,5 ans**  
(41 ans)

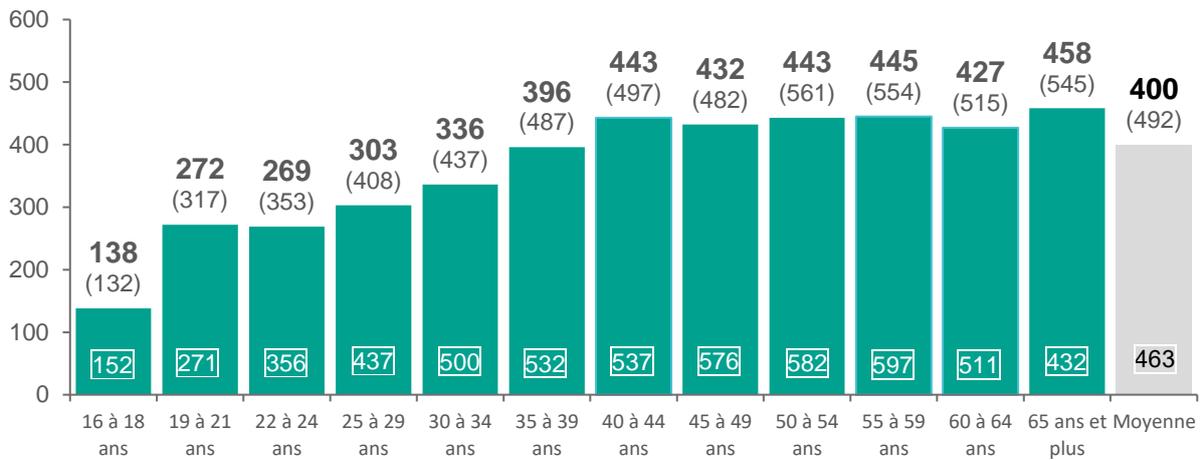
Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2023  
Figurent entre parenthèses les données 2022

## 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 2023 a largement baissé par rapport à 2022 pour la plupart des tranches d'âge. En moyenne, les intérimaires TH effectuent un nombre d'heures moindre comparé aux intérimaires dans leur ensemble (400 contre 463).

Heures travaillées par salarié intérimaire TH ayant travaillé en 2023 selon l'âge



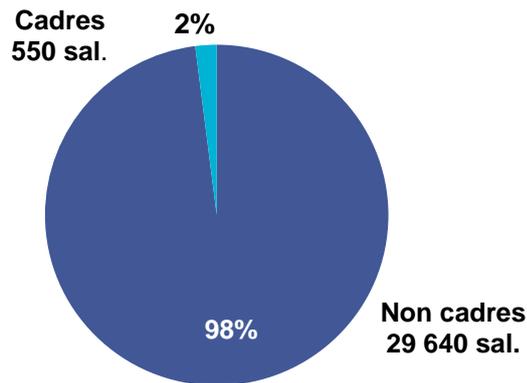
Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2023  
Figurent entre parenthèses les données 2022

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

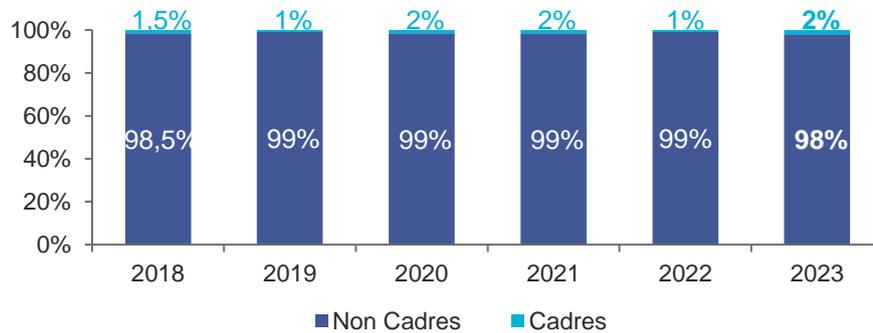
### Les salariés intérimaires TH selon leur CSP

La quasi-totalité des intérimaires TH sont non-cadres (98%). Cette part est stable dans le temps. Les femmes sont légèrement plus nombreuses à avoir le statut cadre que leurs homologues masculins.

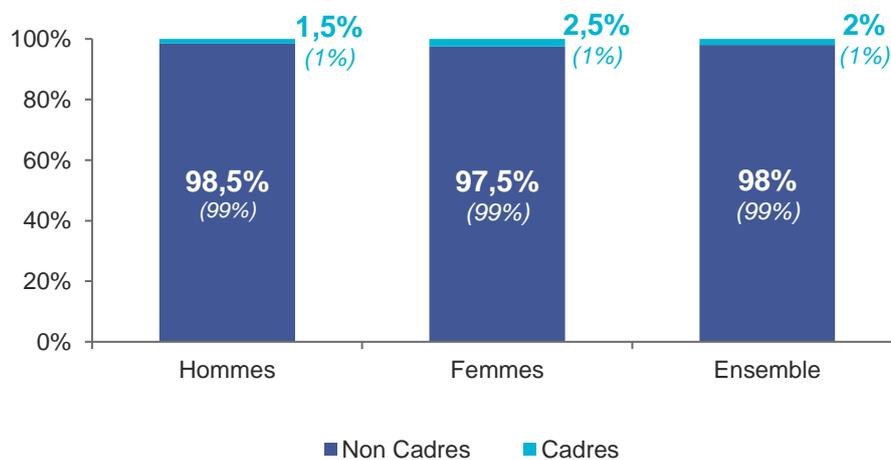
Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2023 selon leur CSP



Évolution 2018-2023



Répartition des CSP selon le sexe parmi les salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2023



Figurent entre parenthèses les données 2022

## 2.1 LES EFFECTIFS TH

### Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation

Le Top 10 des secteurs de délégation en 2023 voit la disparition de la Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique au profit du Génie Civil. Les Travaux de construction spécialisés deviennent le premier secteur regroupant le plus d'intérimaires TH, avec 8,4% des effectifs, devant les Industries alimentaires (8,1%). Les Activités de poste et de courrier gagnent deux places et remontent à la 8<sup>e</sup> place. Au global, le Top 10 concentre moins de la moitié des intérimaires TH en 2023 (soit 48,5%).

Les 10 grands secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé en 2023		
NAF – Niveau 2	% des intérimaires TH en 2023	Évolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 43 - Travaux de construction spécialisés	8,4%	+1 place
2. 10 - Industries alimentaires	8,1%	-1 place
3. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	6,1%	=
4. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,7%	+1 place
5. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,7%	-1 place
6. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	4,2%	=
7. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	3,4%	=
8. 53 - Activités de poste et de courrier	3,2%	+2 places
9. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	2,9%	=
10. 42 - Génie civil	2,8%	Nouvelle entrée
<b>TOP 10 Ensemble</b>	<b>48,5%</b>	<b>+0,5 point</b>

## 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 révèle quelques différences en fonction du sexe, même si 8 secteurs sont communs aux deux classements. Les hommes sont surreprésentés dans l'entreposage et les transports terrestres (+3,4 et +0,9 points respectivement par rapport à l'ensemble des intérimaires TH) tandis que les femmes le sont dans les industries alimentaires (+2,2 points en 2023 contre +0,6 point en 2022).

#### 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. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	9,7%	+3,6
2. 10 - Industries alimentaires	9,6%	+1,5
3. 43 - Travaux de construction spécialisés	7,7%	-0,7
4. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	5,1%	+0,9
5. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	5,1%	+0,4
6. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	4,3%	+0,8
7. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,2%	-0,5
8. 28 - Fabrication de machines et équipements	3%	+0,3
9. 53 - Activités de poste et de courrier	3%	-0,2
10. 29 - Industrie automobile	2,9%	0
<b>TOP 10 Hommes</b>	<b>54,6%</b>	<b>+6,1 points</b>
NAF – Niveau 2	Femmes	Différentiel Femmes/Ensemble
1. 10 - Industries alimentaires	10,3%	+2,2
2. 43 - Travaux de construction spécialisés	8,5%	+0,1
3. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	6,9%	+0,8
4. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,8%	+0,1
5. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	4,4%	+0,2
6. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,3%	-0,4
7. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	3,5%	+0,6
8. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	3,4%	+0,4
9. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	3%	-0,4
10. 28 - Fabrication de machines et équipements	2,9%	+0,2
<b>TOP 10 Femmes</b>	<b>52%</b>	<b>+3,8 points</b>

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

### Les missions : données clés

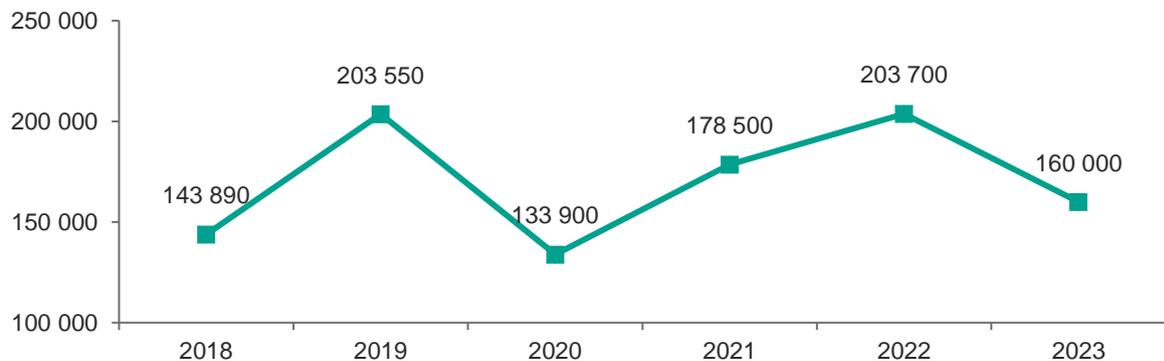
**160 000** (203 700)

Missions effectuées par les salariés TH en 2023

Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2023 :

**23 322 173** missions

#### Évolution 2018-2023



**5,3** (6,5)

Missions en moyenne par an pour un salarié intérimaire TH en 2023

**75,5h** (75,5h)

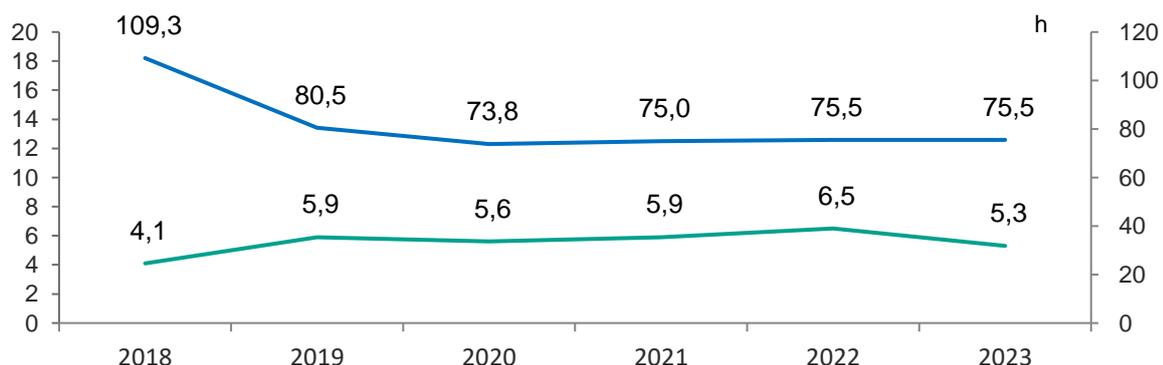
Durée moyenne d'une mission en 2023

Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2023 :

**7,8** missions en moyenne par an pour un intérimaire

**59,3h** durée moyenne d'une mission

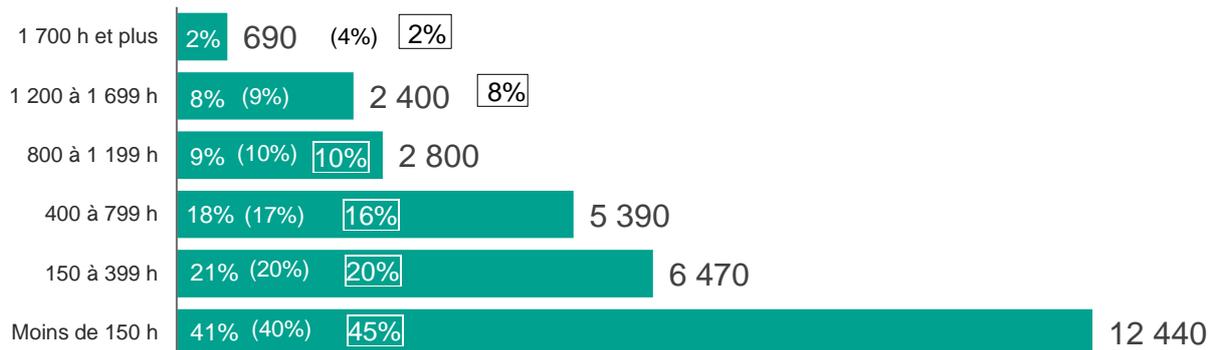
#### Évolution 2018-2023



## 2.2 LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2023

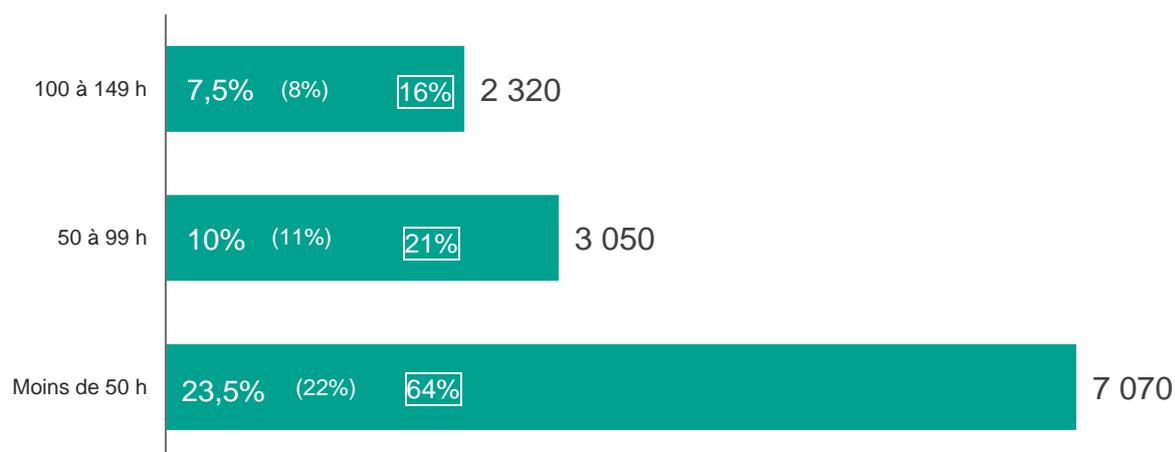
### Durée d'emploi en intérim en 2023

#### Répartition des salariés intérimaires TH selon leur nombre d'heures travaillées en 2023



### Zoom sur les moins de 150 h

#### Répartition des salariés intérimaires TH selon leur nombre d'heures travaillées en 2023



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2023  
Figurent entre parenthèses les données 2022

## 2.3 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2023

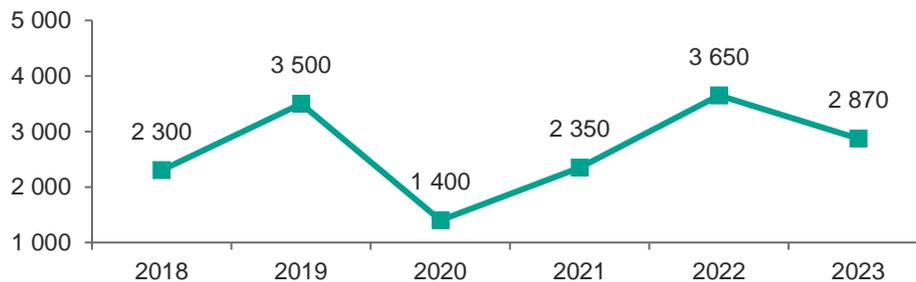
En 2023, les intérimaires TH ont suivi 2 870 formations uniques au total, ce qui correspond à une baisse de plus de 21% par rapport à 2022. 92,5% d'entre eux n'ont bénéficié d'aucune formation au cours de l'an dernier.

**2 870 formations** (3 650)

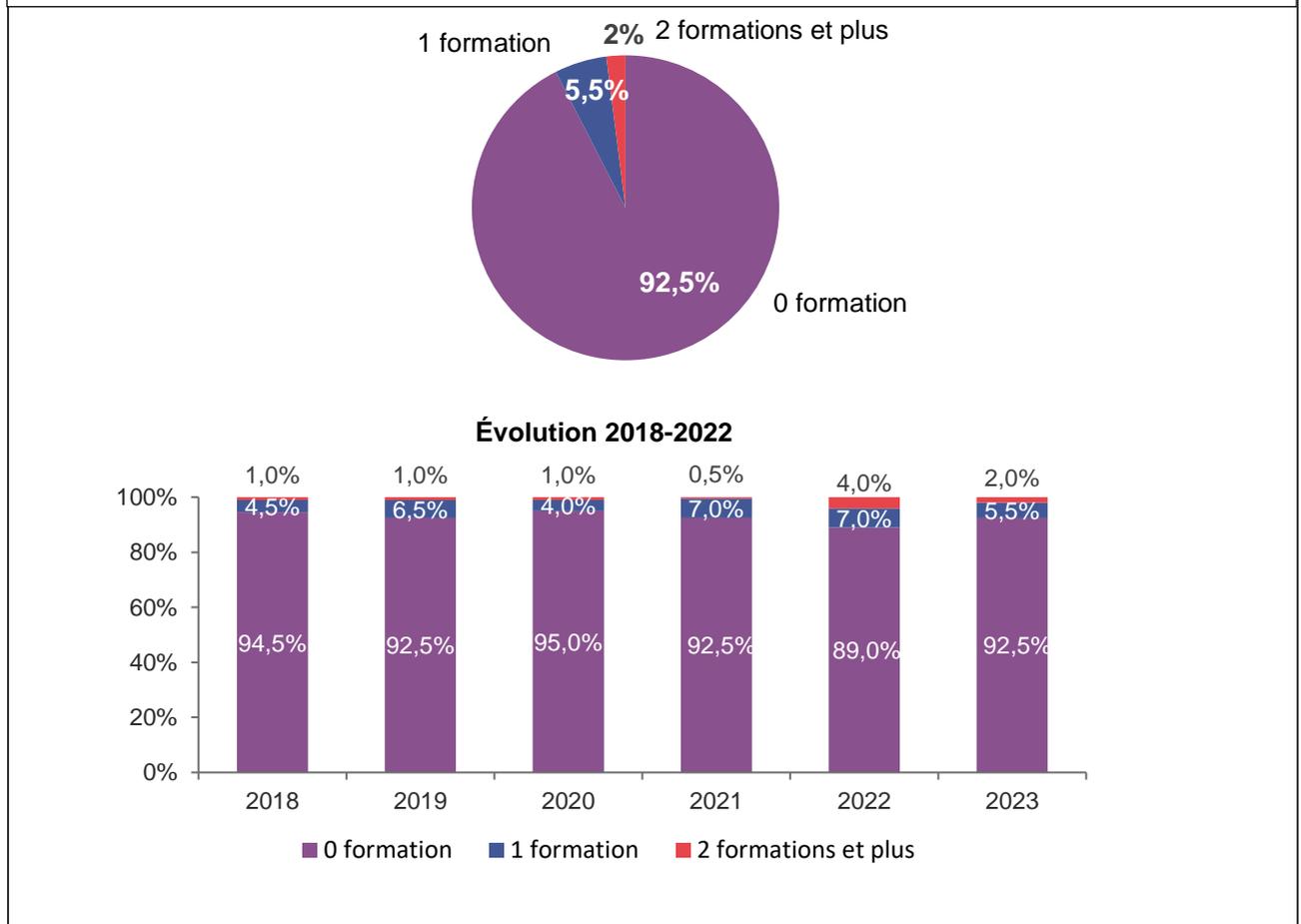
Nombre de formations uniques suivies au cours de l'année 2023  
par les salariés intérimaires TH

Soit **0,09** formation en moyenne par salarié en 2023 (0,115)

Évolution 2018-2023



Répartition des salariés intérimaires TH selon le nombre de formations suivies en 2023



Figurent entre parenthèses les données 2022

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

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

**27%** des intérimaires en situation de handicap sont concernés  
par le motif de recours « handicap »  
(au moins une fois dans l'année)

Soit **8 150** intérimaires en 2023

(Rappel 2022 : **9,5 %** des intérimaires concernés, soit **2 985** intérimaires)

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

**920 120** heures travaillées en intérim en 2023 par les TH  
sous le motif de recours lié à la situation de handicap

Soit **7,6%** des heures intérim TH

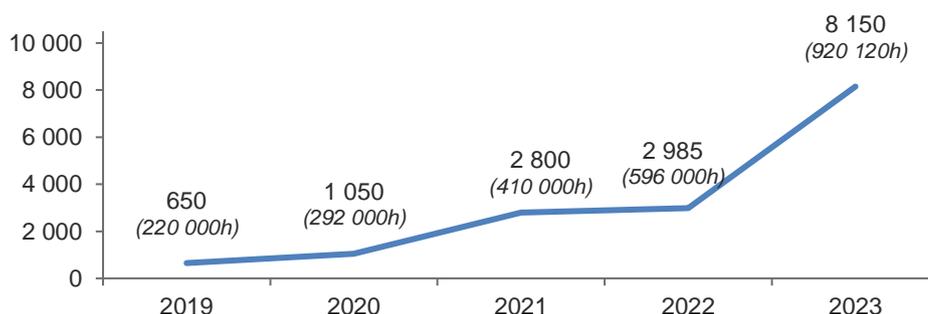
(Rappel 2022 : **596 000** heures travaillées sous ce motif,  
soit **3,8 %** des heures intérim TH)

**66,5 %** des heures travaillées en 2023

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

(Rappel 2022 : **49 %** des heures travaillées en 2022)

Évolution 2019-2023



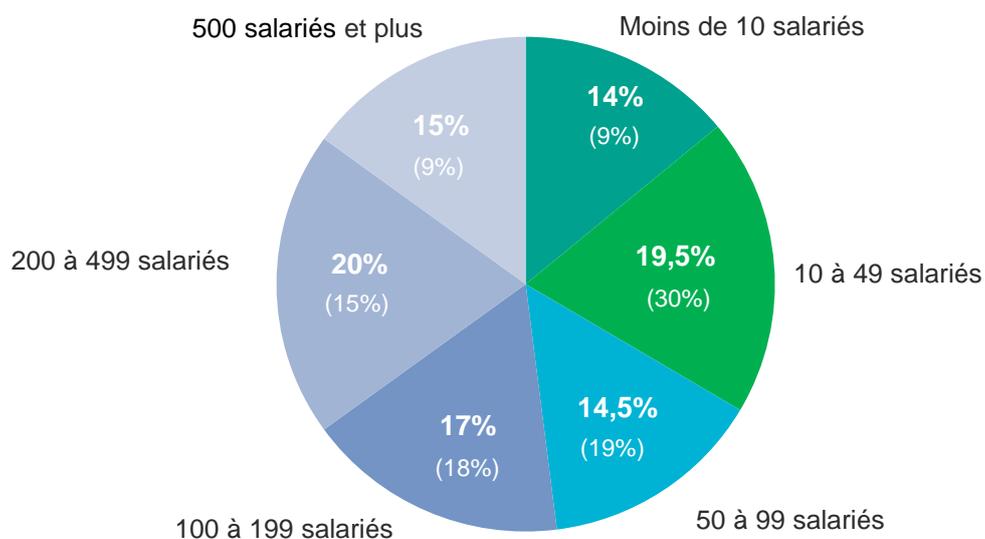
## 2.4 LE MOTIF DE RECOURS À L'INTERIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP

### 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	Évolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 56 - Restauration	12,9%	Nouvelle entrée
2. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	12,0%	=
3. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	10,0%	Nouvelle entrée
4. 10 - Industries alimentaires	9,6%	-3 places
5. 43 - Travaux de construction spécialisés	9,5%	Nouvelle entrée
<b>TOP 5 Ensemble</b>	<b>54,0%</b>	<b>+15,5 points</b>

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



Figurent entre parenthèses les données 2022

# **3. Les salariés en CDI intérimaires TH**

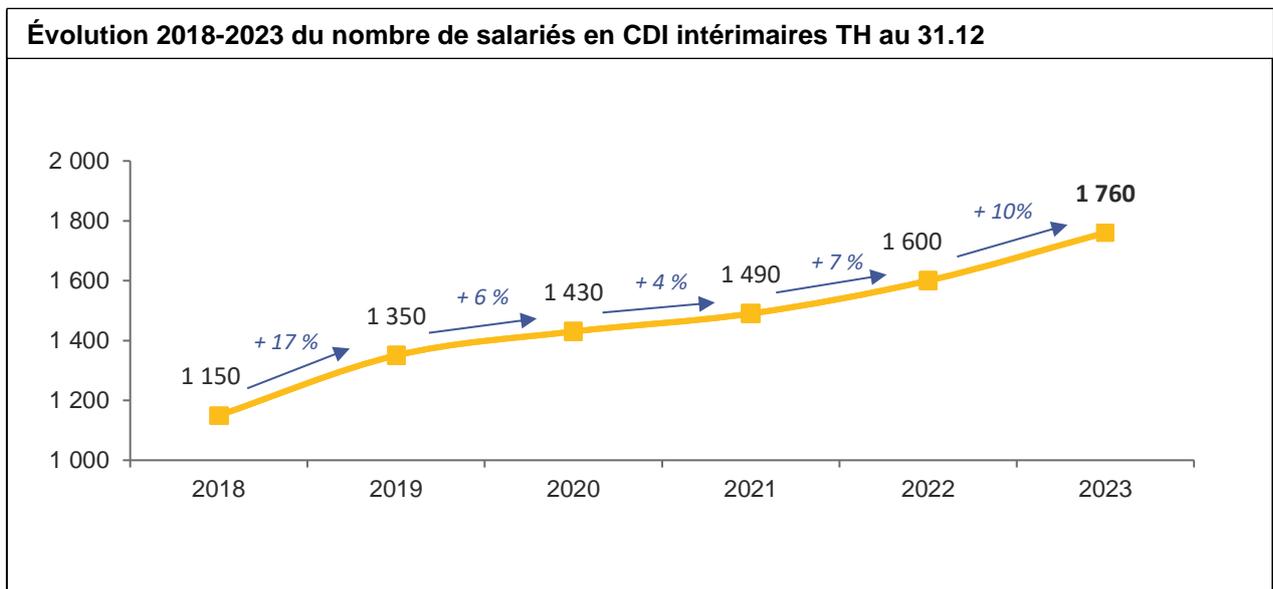
### 3.1 LES EFFECTIFS TH

Au 31 décembre 2023, la profession dénombre 1 760 CDI intérimaires en situation de handicap soit une progression de 10% par rapport à 2022 et de 53% depuis 2018.

**1 760** salariés en CDI intérimaires TH au 31.12.2023  
soit 3,1 % des CDI intérimaires



Évolution du nombre de salariés en CDI intérimaires TH 2023/2022

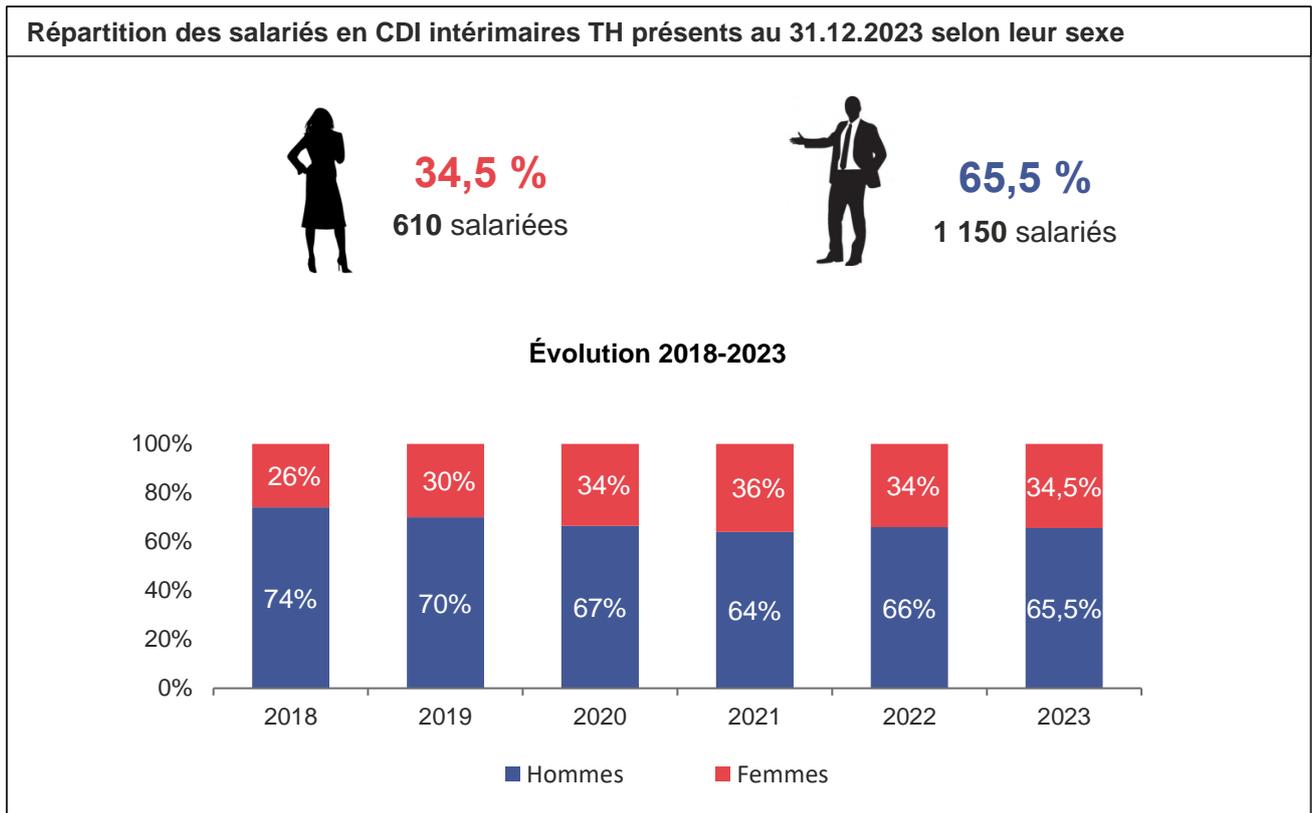


**2 020** salariés en CDI intérimaires TH (1 850)  
ont travaillé dans la branche au cours de l'année 2023

## 3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2023

### Selon le sexe

La proportion de femmes parmi les CDI intérimaires TH augmente légèrement en 2023, à 34,5% des effectifs. Depuis 2018, l'écart avec les hommes, toujours largement majoritaires, s'est réduit de 8,5 points.

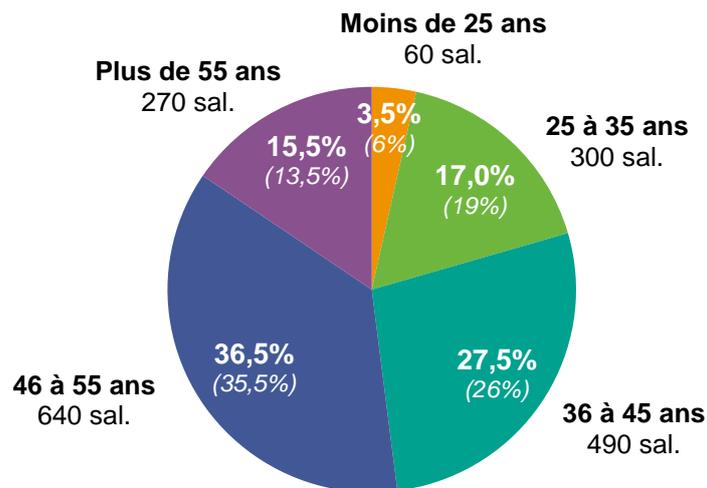


## 3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2023

### Selon l'âge

L'âge moyen des salariés en CDI intérimaires en 2023 augmente sur un an (44,5 ans, +1 an par rapport à 2022). La proportion de ceux âgés de plus de 35 ans s'accroît en 2023, passant de 75% à 79,5%.

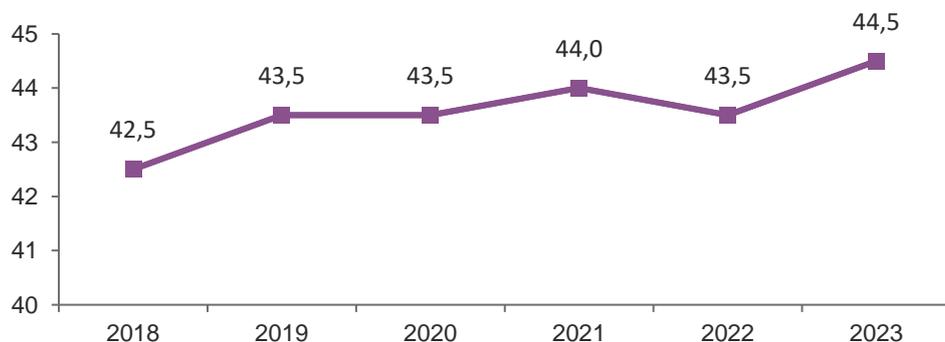
Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2023 selon leur âge



# 44,5 ans

Âge moyen des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2023

Évolution 2018-2023 de l'âge moyen des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12



**46,5 ans**  
(43,5 ans)



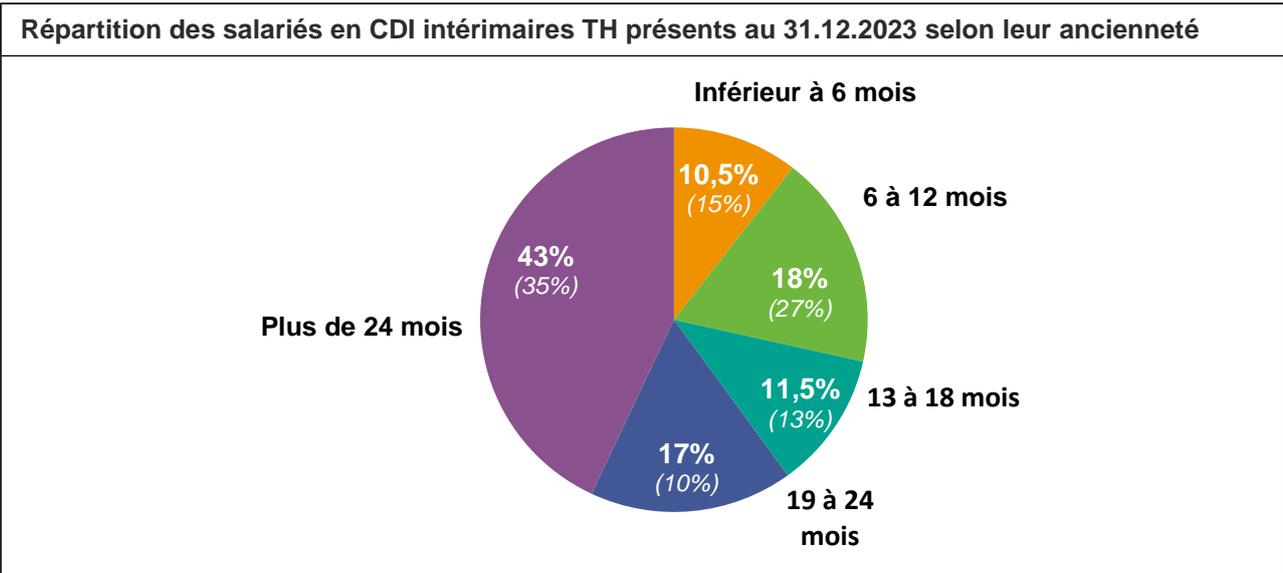
**44 ans**  
(43 ans)

Figurent entre parenthèses les données 2022

## 3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2023

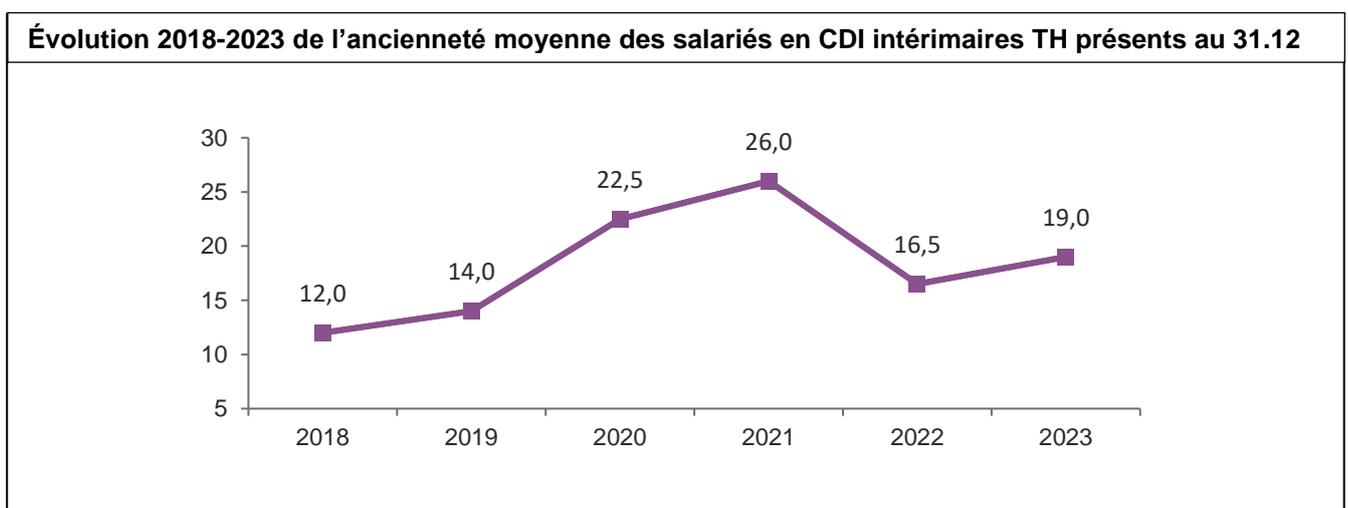
### Selon l'ancienneté

L'ancienneté moyenne des CDI intérimaires TH se redresse en 2023 : elle s'établit désormais à 19 mois, contre 16,5 mois en moyenne en 2022. La part des salariés ayant une ancienneté inférieure à un an diminue fortement, passant de 42% en 2022 à 28,5% en 2023, tandis que les salariés présents depuis plus de 2 ans représentent 43% des effectifs (contre 35% en 2022).



# 19 mois

Ancienneté moyenne des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2023



**19 mois**

(17 mois)



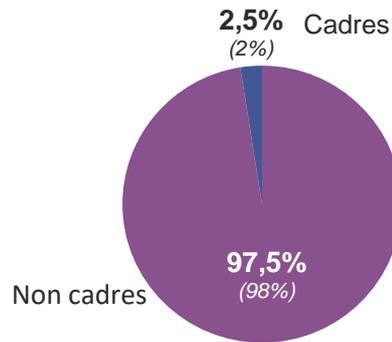
**19 mois**

(16 mois)

## 3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2023

### Selon la CSP

Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents en fin d'année 2023 selon leur CSP



## 3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

### Selon les principaux secteurs de délégation

En 2023, les Industries alimentaires confirment leur place en tant que premier secteur de délégation, employant 12% des CDI intérimaires TH (contre 9,5% en 2022). La Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique apparaît dans ce classement directement en 2<sup>e</sup> position, devançant les Activités de poste et de courrier, passées de la 2<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup> place en 2023 avec 5,4% du total des salariés (contre 8,1% en 2022), L'Entreposage et services auxiliaires de transports recule à la 5<sup>e</sup> position (4,8%, contre 7,7% en 2022).

Les 5 grands secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH en 2023

Code NAF – Niveau 2	% des CDI intérimaires TH en 2023	Évolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 10 - Industries alimentaires	12 %	=
2. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	6,4 %	Nouvelle entrée
3. 53 - Activités de poste et de courrier	5,4 %	-1 place
4. 43 - Travaux de construction spécialisés	4,9 %	=
5. 52 - Entreposage et services auxiliaires de transports	4,8 %	-3 places

## 3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2023

### Selon les principaux secteurs de délégation

À l'échelle du code NAF, deux nouveaux secteurs entrent dans le classement en 2023 : la Collecte des déchets non dangereux et la Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques, avec respectivement 2,8% (4<sup>e</sup> position) et 2,5% (5<sup>e</sup> position) des effectifs TH employés. Les deux premiers secteurs de délégation demeurent inchangés et voient même leurs effectifs augmenter par rapport à 2022 : les Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel (5,3%), suivi par l'Entreposage et stockage non frigorifique (3,5%). L'année 2023 retrouve une certaine concentration des CDI intérimaires, puisque le top 5 concentre 17,3% des postes au total, soit près du double comparé à 2022.

#### Les 5 secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH en 2023

Code NAF	% de CDI intérimaires TH en 2023	Évolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 5310Z - Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel*	5,3%	=
2. 5210B - Entreposage et stockage non frigorifique	3,5%	=
3. 7820Z - Activités des agences de travail temporaire	3,2%	+1 place
4. 3811Z - Collecte des déchets non dangereux	2,8%	Nouvelle entrée
5. 2229A - Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques	2,5%	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 2023

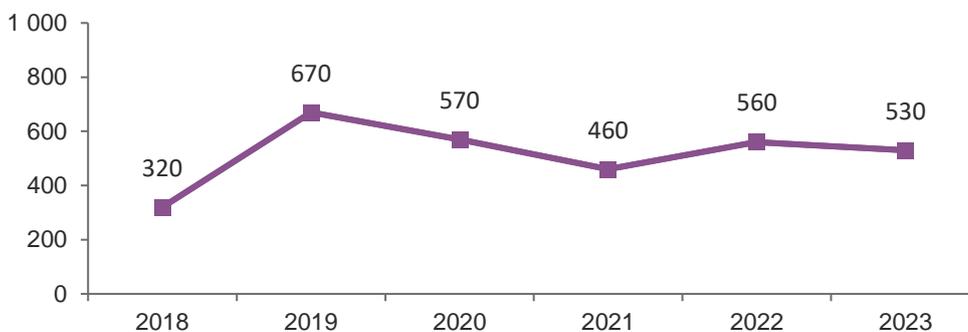
Le nombre d'heures de formation uniques dispensées aux CDI intérimaires TH a diminué en 2023 : ceux-ci ont bénéficié de 530 formations, soit 30 de moins qu'en 2022, pour un nombre moyen de 0,3 formation par salarié. Ceci est dû au fait que plus des trois quarts des salariés n'ont suivi aucune formation (+9 pts en un an).

# 530 formations (560)

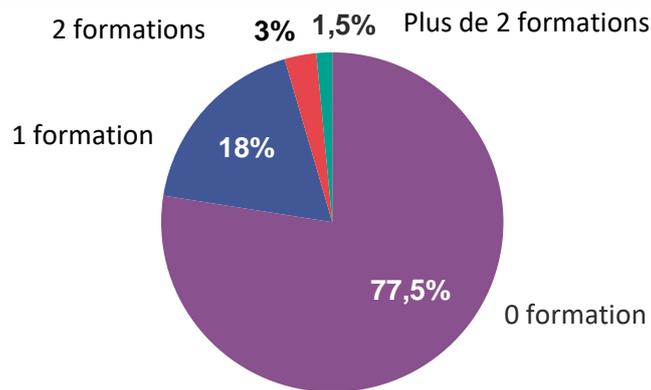
Nombre de formations suivies au cours de l'année 2023  
par les salariés en CDI intérimaires TH

Soit **0,3** formation en moyenne par salarié en 2023 (0,35)

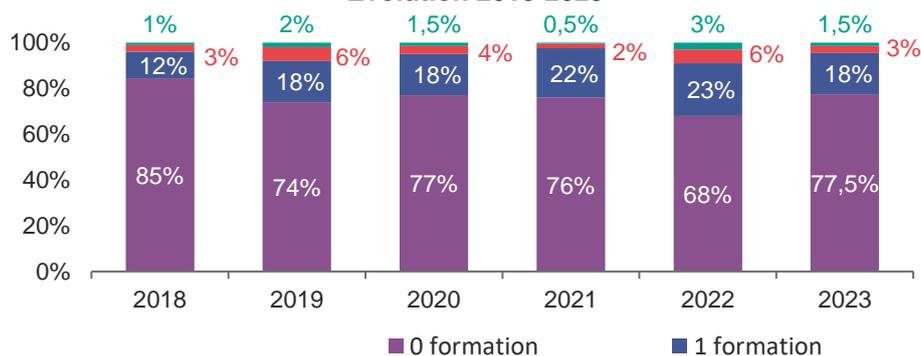
Évolution 2018-2023



Répartition des salariés en CDI intérimaires TH selon le nombre de formations suivies en 2023



Évolution 2018-2023



Figurent entre parenthèses les données 2022

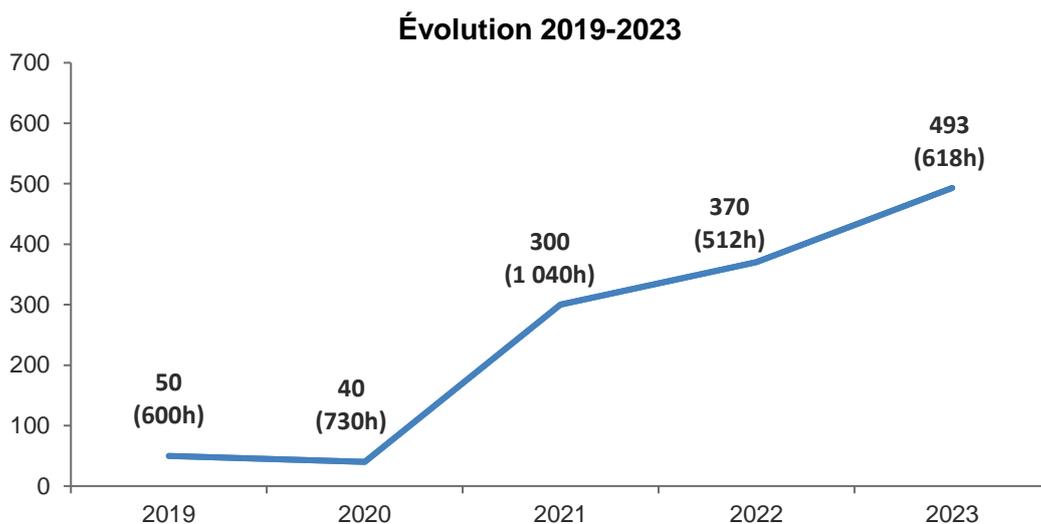
## 3.4 LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTERIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP

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

**28%** des CDI intérimaires sont concernés par le nouveau motif de recours « handicap » (au moins une fois dans l'année)

Soit **493** CDI intérimaires en 2023

(Rappel 2022 : **23%** des CDI intérimaires concernés, soit **370** CDI intérimaires)



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

**618**

Moyenne d'heures travaillées en 2023 par les CDI intérimaires concernés par le nouveau motif de recours « handicap »

(Rappel 2022 : **512** 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	14,5 %
2. 53 - Activités de poste et de courrier	6,9 %
3. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	6,3 %
4. 43 - Travaux de construction spécialisés	5,6 %
5. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	4,7 %

# Annexe

## Les intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation

De même qu'en 2022, le secteur de l'Entreposage et stockage et les Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel sont les premiers secteurs en termes d'emploi des effectifs TH en 2023. Cinq autres secteurs restent parmi les principaux pourvoyeurs d'emplois, avec quelques variations dans leur classement. Trois secteurs font leur apparition : les Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment, la Collecte des déchets non dangereux et la Fabrication de parfums et de produits pour la toilette. 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 2023		
Code NAF	% des intérimaires TH en 2023	Évolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 5210B - Entreposage et stockage non frigorifique	3,4%	=
2. 5310Z - Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel	3,2%	=
3. 4321A - Travaux d'installation électrique dans tous locaux	1,6%	+7 places
4. 4941A - Transports routiers de fret interurbains	1,5%	=
5. 8292Z - Activités de conditionnement	1,4%	+1 place
6. 5229B - Affrètement et organisation des transports	1,3%	-3 places
7. 4399C - Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	1,3%	Nouvelle entrée
8. 3811Z - Collecte des déchets non dangereux	1,2%	Nouvelle entrée
9. 2042Z - Fabrication de parfums et de produits pour la toilette	1,1%	Nouvelle entrée
10. 2910Z - Construction de véhicules automobiles	1,1%	-2 places