

Diagnostic Travailleurs Handicapés

Du travail temporaire

Rapport 2025 sur les données 2024

SOMMAIRE

Sources et méthodologie.....	4
Synthèse.....	6
1. LES SALAIRES PERMANENTS TH	7
<i>Selon le sexe et la CSP.....</i>	<i>9</i>
<i>Selon l'âge</i>	<i>11</i>
<i>Selon l'ancienneté.....</i>	<i>12</i>
<i>Selon la localisation</i>	<i>13</i>
<i>Selon le temps de travail.....</i>	<i>14</i>
<i>Selon leur niveau de qualification.....</i>	<i>15</i>
<i>Selon les emplois repères.....</i>	<i>15</i>
<i>Selon le type de contrat</i>	<i>16</i>
<i>Les embauches.....</i>	<i>17</i>
2. LES SALAIRES INTERIMAIRES TH.....	22
<i>Effectifs TH et heures travaillées : données clefs.....</i>	<i>23</i>
<i>Nombre d'heures travaillées des salariés intérimaires TH en 2024.....</i>	<i>23</i>
<i>L'intensité d'emploi des salariés intérimaires TH en 2024.....</i>	<i>24</i>
<i>Répartition des salariés intérimaires TH par région en 2024.....</i>	<i>25</i>
<i>Le nombre moyen d'heures travaillées des salariés intérimaires TH par région en 2024.....</i>	<i>25</i>
<i>Les salariés intérimaires TH par sexe.....</i>	<i>26</i>
<i>Les heures travaillées des salariés intérimaires TH par sexe</i>	<i>26</i>
<i>Les salariés intérimaires TH par âge</i>	<i>27</i>
<i>L'intensité d'emploi en intérim par âge pour les salariés TH.....</i>	<i>28</i>
<i>Les salariés intérimaires TH selon leur CSP.....</i>	<i>29</i>
<i>Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation</i>	<i>30</i>
<i>Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation et selon le sexe.....</i>	<i>31</i>
<i>Les missions : données clefs.....</i>	<i>32</i>
<i>Durée d'emploi en intérim en 2024</i>	<i>33</i>
<i>Zoom sur les moins de 150 h</i>	<i>33</i>
3. LES SALAIRES EN CDI INTERIMAIRES TH	37
<i>Selon le sexe</i>	<i>38</i>
<i>Selon l'âge</i>	<i>38</i>
<i>Selon l'ancienneté.....</i>	<i>38</i>
<i>Selon la CSP</i>	<i>38</i>
<i>Selon les principaux secteurs de délégation</i>	<i>38</i>
<i>Selon les principaux secteurs de délégation</i>	<i>38</i>
ANNEXE	38

Diagnostic travailleurs handicapés

Ce diagnostic propose un état des lieux complet des travailleurs handicapés dans la profession à l'issue de **l'année 2024** 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 CDI (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)
- 82 questionnaires collectés (73 questionnaires en 2023)
- Représentativité : 78% en termes de salariés permanents TH (75%)
à 73% de salariés intérimaires TH (69%) ;
à 85% de salariés en CDI intérimaires TH (83%).

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 2023

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

Suite aux relances, **82 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	1 072	78%	2,5%
Intérimaires TH	22 173	73%	0,5%
CDII TH	1 282	85%	2%

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 procédé 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 remplaçant les données dans leur contexte.

Synthèse

PERMANENTS TH

1 380 salariés permanents TH au 31.12.2024

Soit **4,3%** des salariés permanents de la branche
(Rappel 2023 : 1 430 au 31.12.23)

- 3,5%

Évolution 2024/2023

INTERIMAIRES TH

30 200 intérimaires TH ont travaillé en 2024

Soit **1%** des intérimaires de la branche
(Rappel 2023 : 30 190)

0%

Évolution 2024/2023

CDI INTERIMAIRES TH

1 500 salariés en CDI intérimaires TH au 31.12.2024

Soit **3,1%** des CDI intérimaires de la branche
(Rappel 2023 : 1 760)

-15%

Évolution 2024/2023

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 **1 380** salariés
permanents TH au 31.12.2024

Repère : **31 900** salariés permanents
au 31.12.2024

Soit 4,3 % des salariés permanents de la branche
(Rappel au 31.12.23 : 1 430 salariés permanents soit 4,3%)

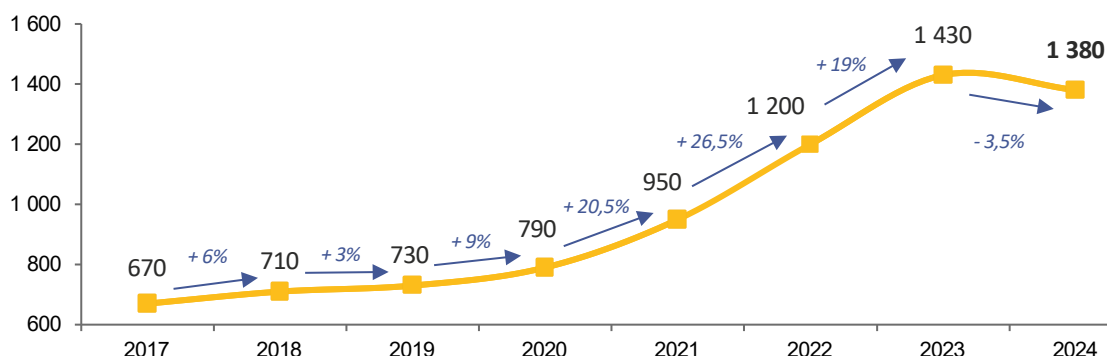


Évolution du nombre
de permanents TH
2024/2023



Évolution du nombre
de permanents
2024/2023

Évolution 2018-2024 du nombre de salariés permanents TH présents au 31.12



1 490 (1 530)

salariés permanents TH ont travaillé dans la branche
au cours de l'année 2024 (y compris stagiaires et alternants)

27 stagiaires TH
pour une durée moyenne de 5 mois

(Rappel : 24 stagiaires en 2023 pour une durée moyenne de 4 mois)

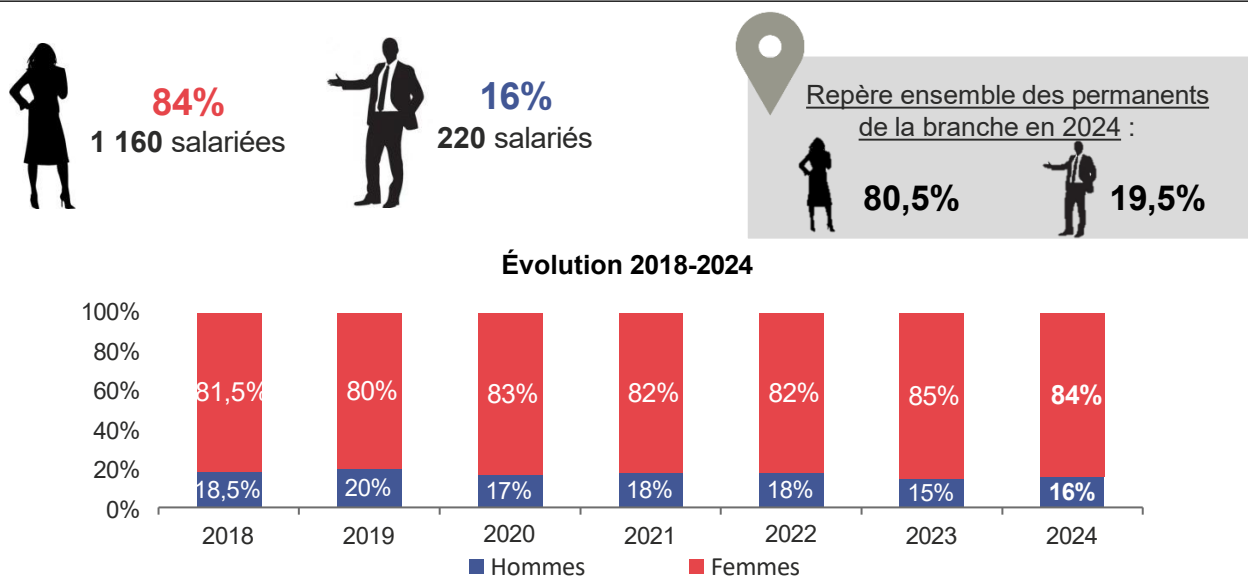
Repère : **3 200** stagiaires permanents
en 2024

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2024

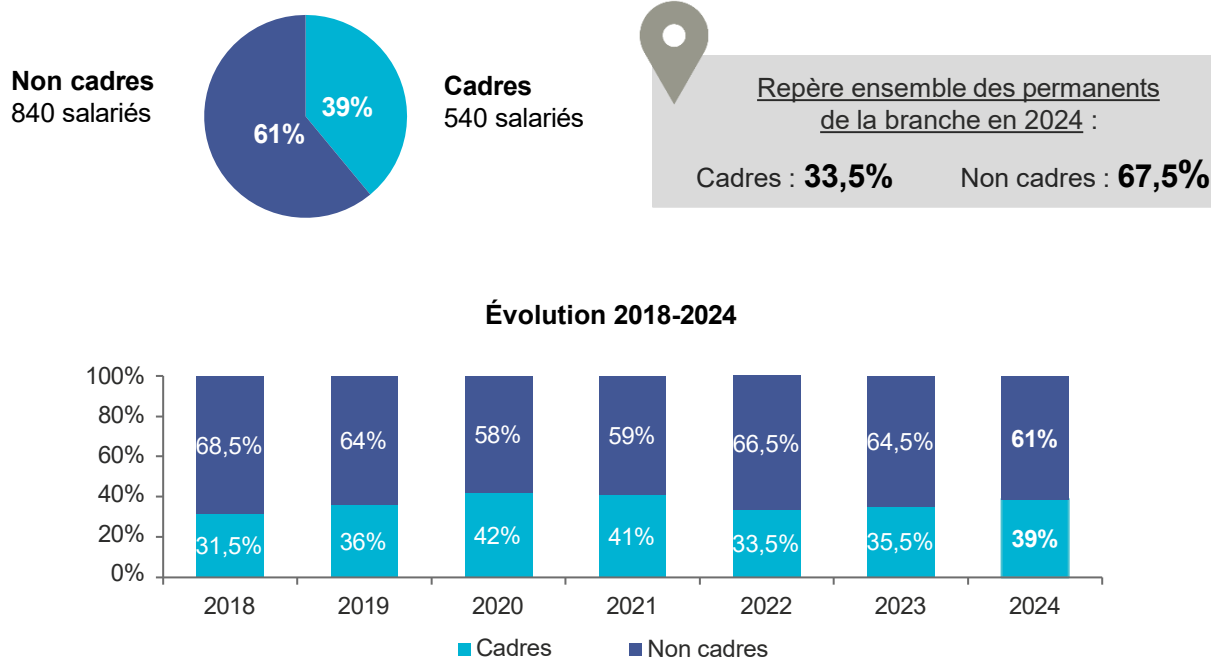
Au 31.12.2024, la branche compte 1 380 salariés permanents TH, ce qui correspond à 4,3% de l'ensemble des salariés permanents. Par rapport à 2023, cet effectif a diminué de 3,5%, soit les mêmes proportions que le nombre de salariés permanents (-3,5%). Les femmes restent très majoritaires parmi les salariés permanents TH (84% contre 16% d'hommes). La part des cadres parmi ces catégories de salariés progresse de 3 points en 2024, à 38,5% des effectifs 35,5% en 2023). Leur part est supérieure de 5 points à celle mesurée pour toute la branche (33,5%).

Selon le sexe et la CSP

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2024 selon leur sexe

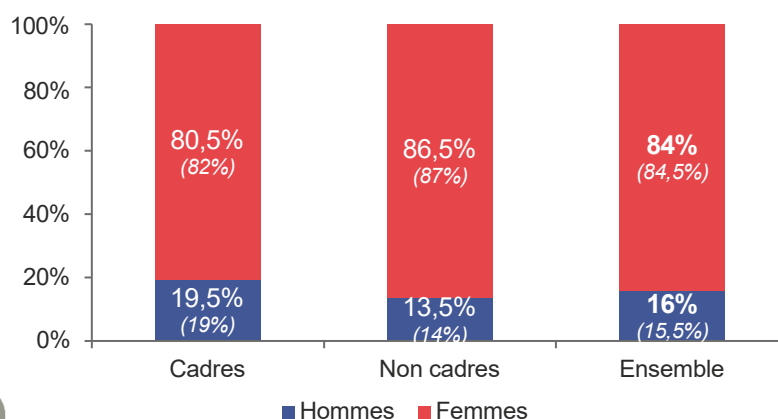


Répartition des salariés permanents TH présents en fin d'année 2024 selon leur CSP



1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2024

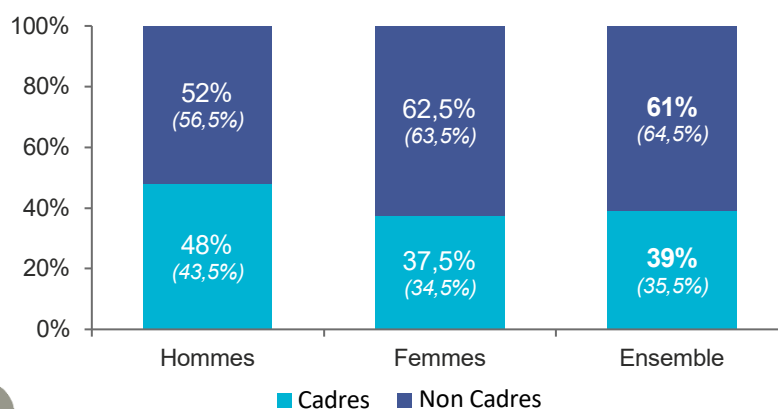
Part des femmes et des hommes par CSP parmi les salariés permanents TH



Repère ensemble des permanents de la branche en 2024 :

	Cadres	Non cadres	Ensemble
Hommes	26%	16%	19,5%
Femmes	74%	84%	80,5%
Ensemble	100%	100%	100%

Répartition des CSP selon le sexe parmi les salariés permanents TH



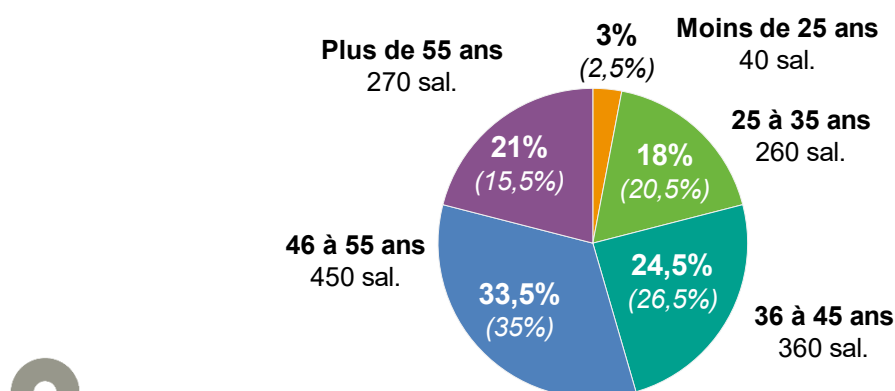
Repère ensemble des permanents de la branche en 2024 :

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

Selon l'âge

Avec 44,5 ans en moyenne, l'âge des permanents TH augmente d'une demi-année sur un an. Il reste très supérieur à celui de l'ensemble des permanents de la branche (37,5 ans). Ceci est dû au fait que plus de la moitié des salariés TH ont 46 ans et plus (54,5%) contre un peu plus de quart seulement pour l'ensemble des permanents de la branche. Les cadres TH sont en moyenne plus âgés de 5 ans que les non cadres, et les femmes sont plus âgées de 6 ans par rapport aux hommes, un écart en nette augmentation sur un an.

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2024 selon leur âge



Repère ensemble des permanents de la branche en 2024 :

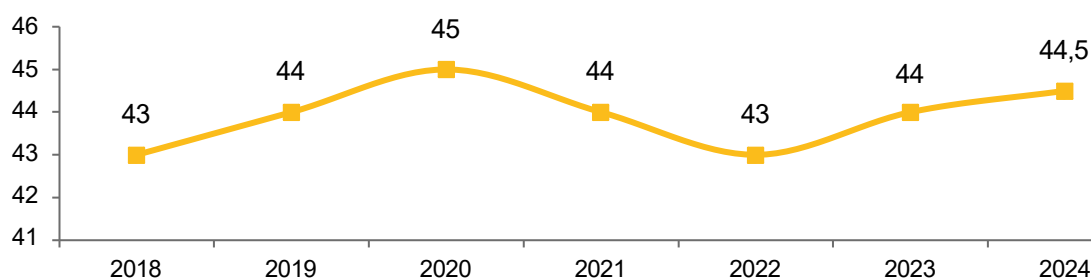
Moins de 25 ans	25 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	Plus 55 ans	Ensemble
15,5%	33%	24,5%	18%	9%	100%

44,5 ans

Âge moyen des salariés permanents TH présents au 31.12.2024

Repère ensemble des permanents de la branche en 2024 : **37,5 ans**

Évolution 2018-2024 de l'âge moyen des salariés permanents TH présents au 31.12



47,5 ans
(44,5 ans)



41,5 ans
(43,5 ans)

Âge moyen
selon la CSP des permanents TH

Cadres	48 ans
Non cadres	43 ans
Ensemble	44,5 ans

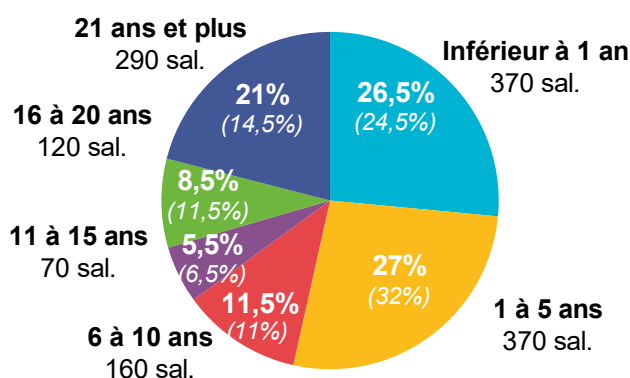
Figurent entre parenthèses les données 2023

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2024

Selon l'ancienneté

En 2024, l'ancienneté moyenne des salariés TH atteint 9 ans, dépassant de 2 ans celle des permanents de la branche. Un quart des permanents TH est employé depuis moins d'un an (+2 points), tandis qu'un autre quart l'est depuis 1 à 5 ans. En 2024, 46,5% des permanents TH ont plus de 5 ans d'expérience. Les cadres ont une ancienneté très supérieure à celle des non-cadres (13,5 ans contre 8,5 respectivement), et dans une moindre mesure, les femmes par rapport aux hommes (9,5 ans en moyenne contre 8,5).

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2024 selon leur ancienneté



Repère ensemble des permanents de la branche en 2024 :

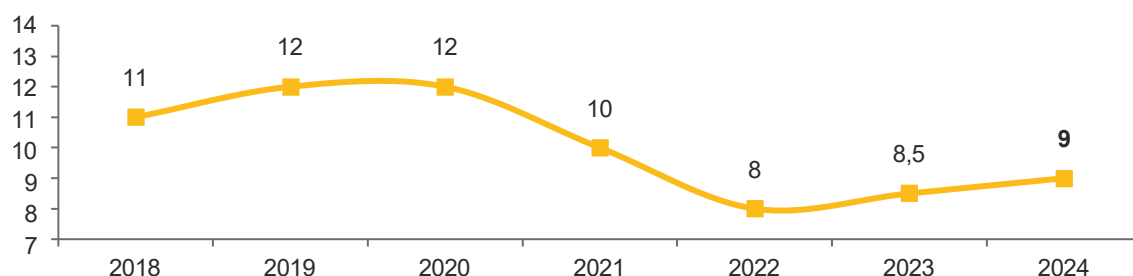
Inférieur à 1 an	1 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 ans et plus	Ensemble
19,5%	44,5%	13,5%	5,5%	5,5%	11,5%	100%

9 ans

Ancienneté moyenne des salariés permanents TH présents au 31.12.2024

Repère ensemble des permanents de la branche en 2024 : **7 ans**

Évolution 2018-2024 de l'ancienneté moyenne des salariés permanents TH présents au 31.12



9,5 ans
(9 ans)



8,5 ans
(7,5 ans)

Figurent entre parenthèses les données 2023

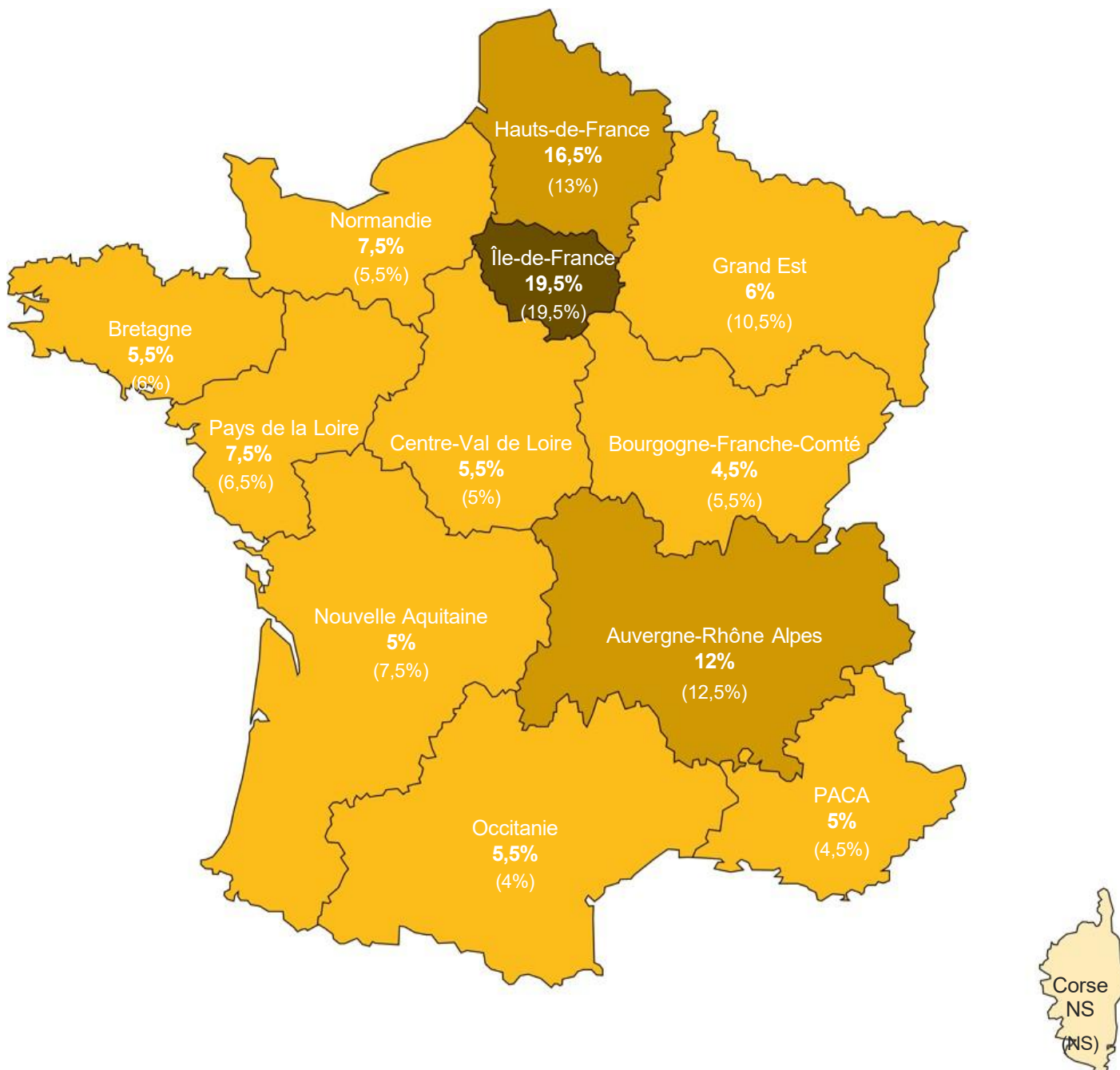
Ancienneté moyenne selon la CSP des permanents TH	
Cadres	13.5 ans
Non cadres	8,5 ans
Ensemble	8,5 ans

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2024

Selon la localisation

L'Île-de-France concentre cette année encore presque un cinquième des effectifs de permanents TH (19,5%), devant les Hauts-de-France (16,5%) et l'Auvergne-Rhône-Alpes (12%). Comme en 2023, ces trois régions concentrent un peu moins de la moitié des effectifs (48%). Le Grand Est voit son poids diminuer sur un an, au profit de la Normandie, de l'Occitanie et des Pays de la Loire.

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2024 selon leur lieu de travail



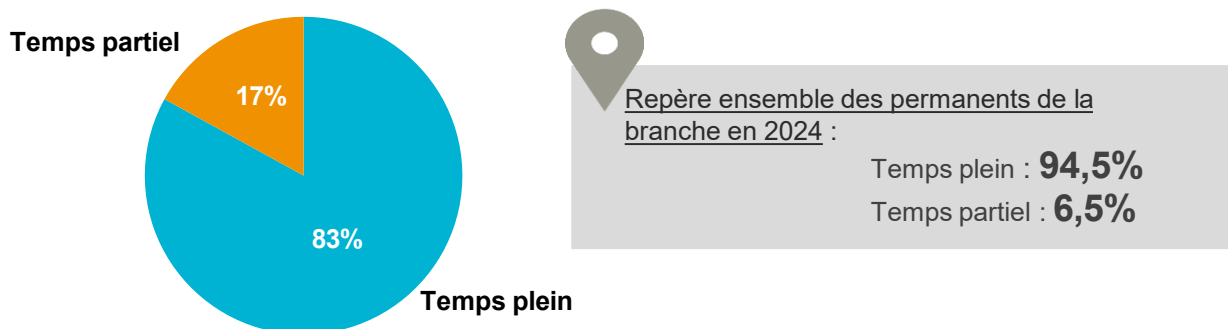
Figurent entre parenthèses les données 2023

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2024

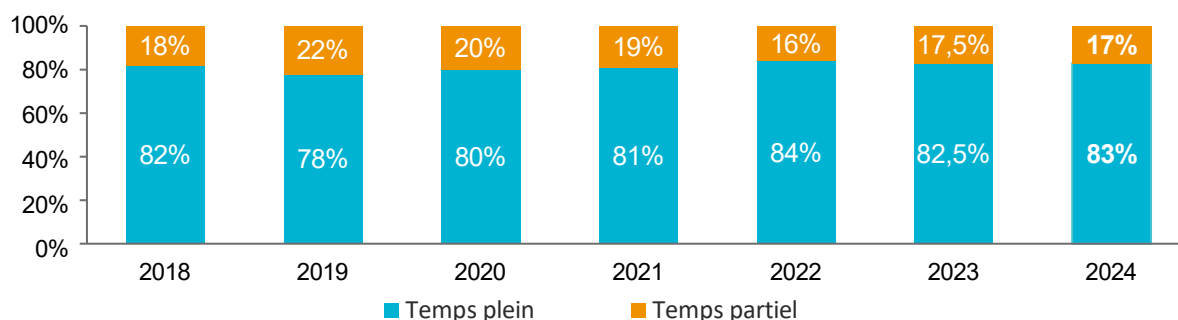
Selon le temps de travail

La part de salariés TH à temps partiel se réduit très légèrement en 2024, à 17% (-0,5 point). La proportion de temps partiel reste très supérieure à celle de l'ensemble des salariés permanents (+10,5 points). La part des temps partiels entre les hommes et les femmes est assez similaire (+1 point pour les femmes) tandis que la part des temps plein chez les cadres se rapproche des non-cadres (80% et 83,5% respectivement).

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2024 selon le temps de travail



Évolution 2018-2024



Détail selon la CSP des permanents TH

	Temps plein	Temps partiel
Cadres	80%	20%
Non cadres	83,5%	16,5%
Ensemble	83%	17%

Détail selon le sexe des permanents TH

	Temps plein	Temps partiel
Hommes	80,5%	19,5%
Femmes	81,5%	18,5%
Ensemble	83%	17%

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2024

Selon leur niveau de qualification

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2024 selon leur niveau

Repère ensemble des permanents de la branche en 2024 :		
Niveau A	3% (3%)	3,5%
Niveau B	7% (5%)	7%
Niveau C	20% (18%)	14,5%
Niveau D	14% (10,5%)	16%
Niveau E	16% (23,5%)	18%
Niveau F	6% (8,5%)	7%
Niveau G	19,5% (19,5%)	22%
Niveau H	9% (8%)	6%
Niveau I	4,5% (3%)	3%
Niveau J	1% (0,5%)	1,5%
Niveau K	< 0,5% (< 0,5%)	1%
Niveau L	< 0,5% (< 0,5%)	0,5%
Niveau M	< 0,5% (< 0,5%)	<0,5%
Ensemble	100%	100%

Selon les emplois repères

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2024 selon les emplois repères

Commercial	Assistant Cial	5,5% (5,5%)
	Cial agence(s)	6,5% (7,5%)
	Cial gd comptes	1% (0,5%)
Recrutement	Assistant recrutement	9% (10%)
	Chargé de recrutement	27,5% (28,5%)
	Consultant recrutement	8,5% (8,5%)
Emploi	Conseiller emploi	2% (2%)
Management opérationnel	Managers d'agence(s)	12,5% (11,5%)
	Resp. secteur/région, ...	1,5% (1%)
	Directeur opérations	2% (2%)
Gestion opérationnelle	Assistant de gestion	2% (0,5%)
	Chargé de gestion	5% (6%)
	Resp. gestion	1% (<0,5%)
Support	Assistant fonction support	4,5% (5%)
	Chargé fonction support	11% (10,5%)
	Expert fonction support	0,5% (0,5%)
	Resp. fonction support	<0,5% (<0,5%)
	Directeur fonction support	<0,5% (<0,5%)
ENSEMBLE		100 %

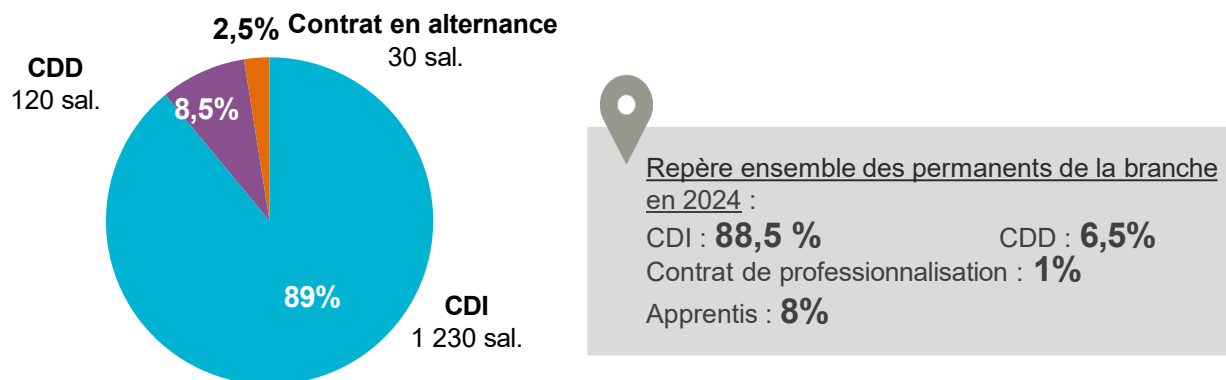
Figurent entre parenthèses les données 2023

1.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS TH AU 31.12.2024

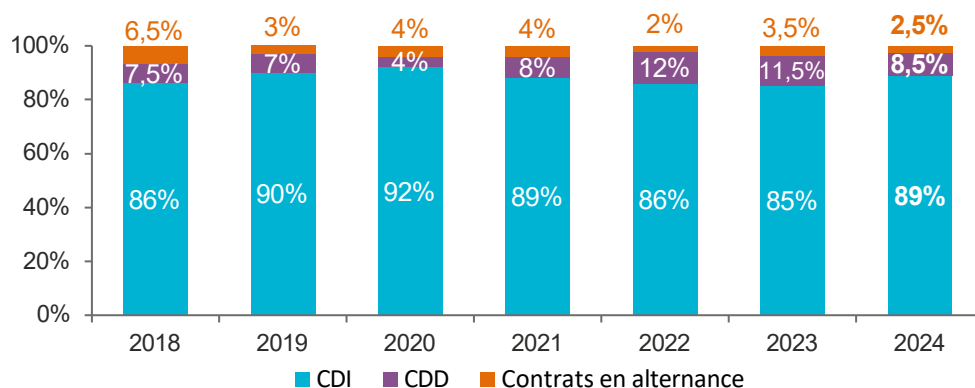
Selon le type de contrat

La part de salariés TH bénéficiant d'un CDI remonte sur un an (+4 points, -3 points par rapport à 2020). Les femmes sont plus fréquemment en alternance que les hommes (3,5% contre 1,5%). Les cadres sont quasi-tous en CDI (99,5%).

Répartition des salariés permanents TH présents au 31.12.2024 selon leur contrat de travail



Évolution 2018-2024



Détail selon la CSP des permanents TH

	CDI	CDD	Contrat en alternance
Cadres	99,5%	0,5%	0%
Non cadres	82,5%	14%	3,5%
Ensemble	89%	8,5%	2,5%

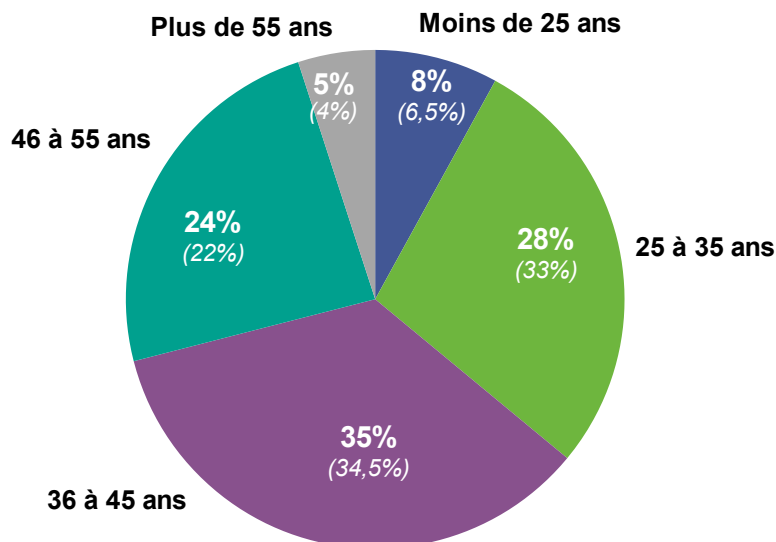
Détail selon le sexe des permanents TH

	CDI	CDD	Contrat en alternance
Hommes	90%	8,5%	1,5%
Femmes	89%	8,5%	2,5%
Ensemble	89%	8,5%	2,5%

1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

Les embauches

Répartition des embauches des salariés permanents TH en 2024 selon leur âge



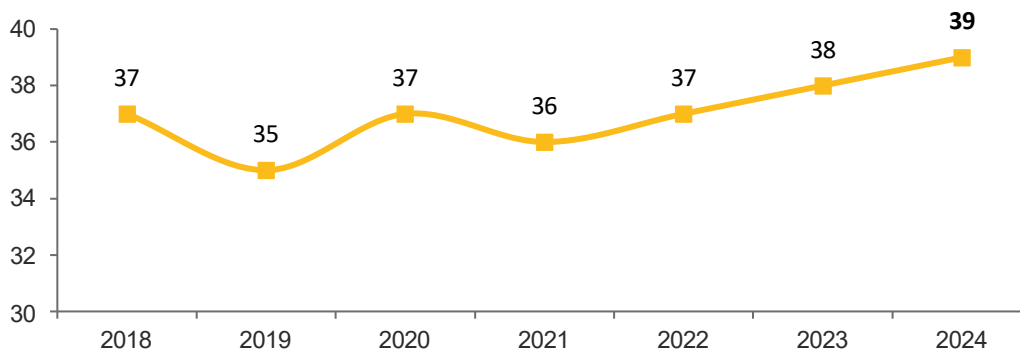
Repère ensemble des permanents de la branche en 2024 :
Les moins de 25 ans représentent 27,5% des embauches

Figurent entre parenthèses les données 2023

39,5 ans

Âge moyen des embauches des salariés permanents TH en 2024

Évolution 2018-2024 de l'âge moyen des embauches des salariés permanents TH

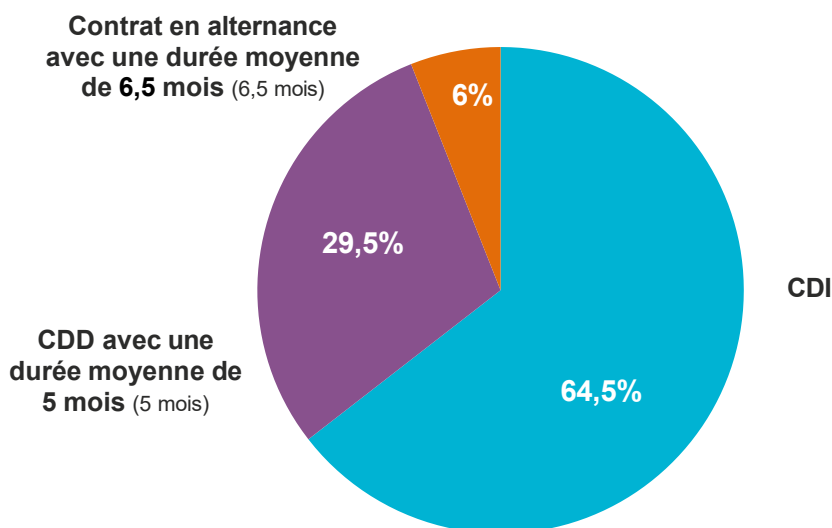


1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

Les embauches

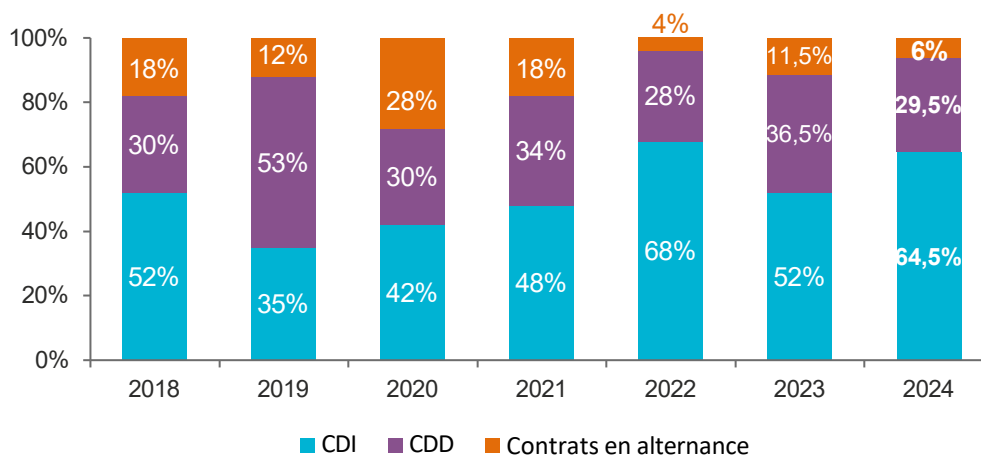
La part de recrutements de salariés TH en CDI remonte de 12,5 points en 2024 pour atteindre 64,5%. Les CDD représentent néanmoins encore un peu moins d'un tiers des recrutements (29,5%), retrouvant le niveau de 2022. Les contrats en alternance voient leur poids diminuer, avec 6% des embauches en 2024 contre 11,5% en 2023. Parmi les CDD, un peu moins d'un tiers des recrutements sont liés à un remplacement (-6 points sur un an), le reste étant motivé par un surcroît d'activité. À noter que ce dernier motif s'est contracté de près de 20 points au cours des 6 dernières années.

Répartition des embauches des salariés permanents TH en 2024 selon le contrat



Figurent entre parenthèses les données 2023

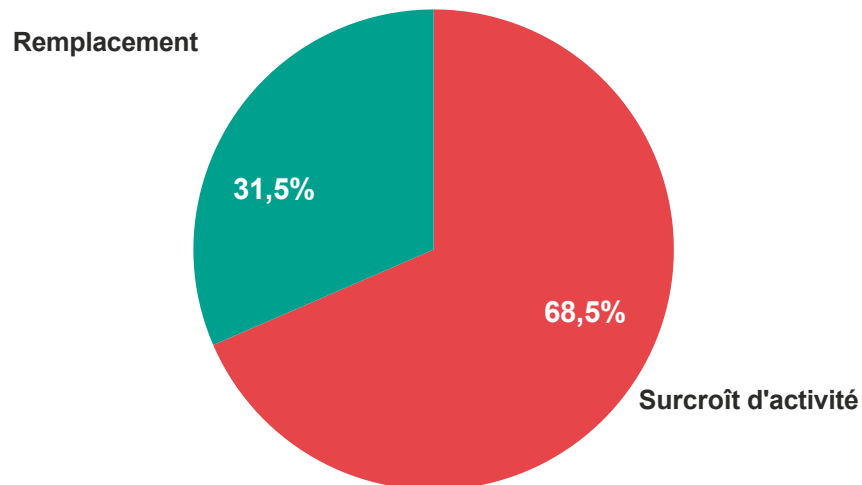
Évolution 2018-2024



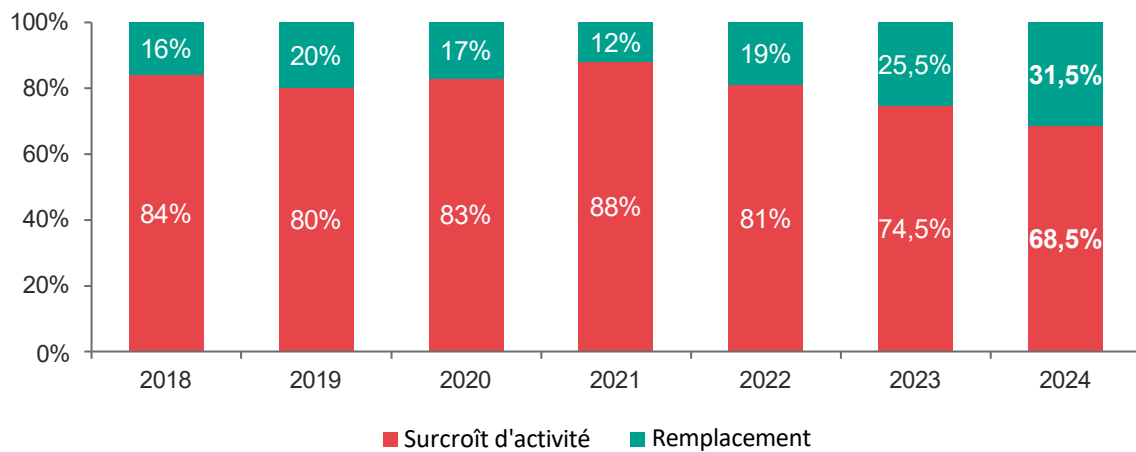
1.3 LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL TH

Les embauches

Répartition des embauches en CDD des salariés permanents TH en 2024 selon le motif



Évolution 2018-2024



1.4 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2024

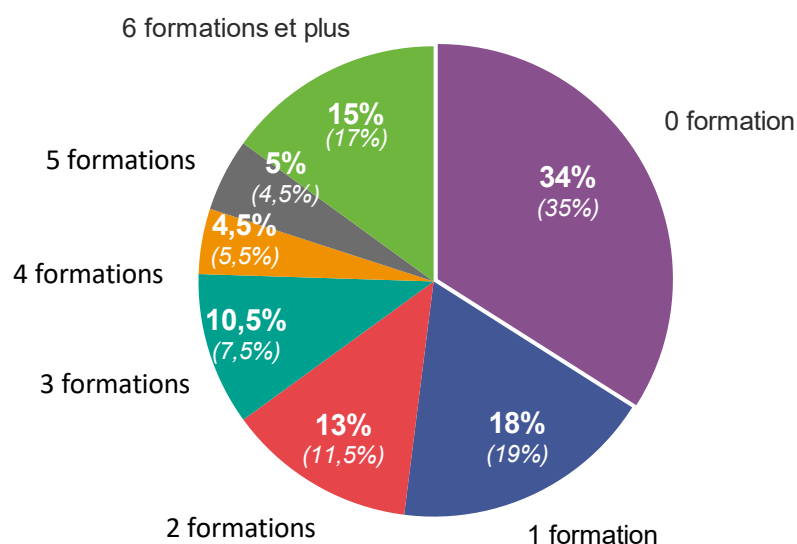
Si la proportion de permanents TH ayant suivi au moins une formation reste stable entre 2023 et 2024, le nombre moyen de formations suivies croît fortement sur un an, passant de 1,39 à 2,25 formations par salarié en moyenne. Cela conduit à l'augmentation de 55% du nombre de formations uniques, atteignant 3 100 formations. Un peu moins d'un tiers des effectifs ont suivi entre 1 et 2 formations, tandis que 15% des effectifs (soit 1 personne sur 6 environ) ont suivi 6 formations ou plus dans l'année.

3 100 formations en 2024 (1 990 en 2023)

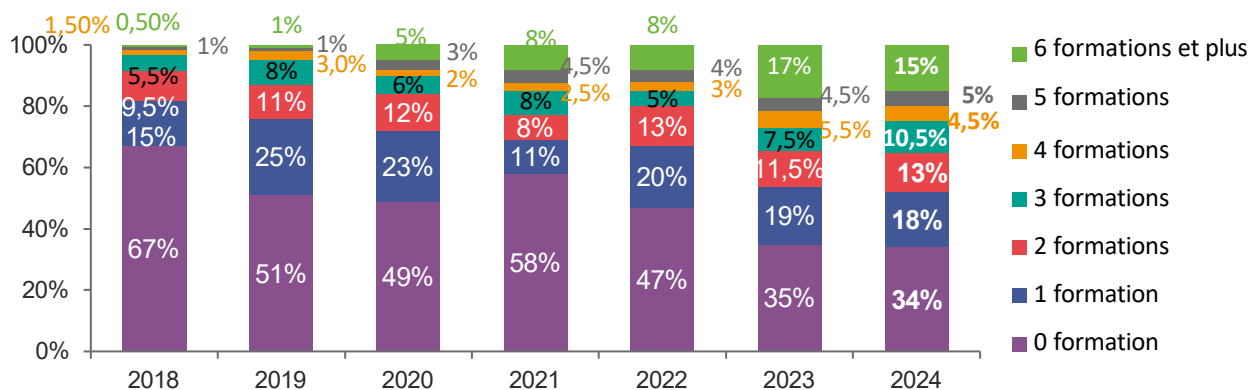
Nombre de formations uniques suivies au cours de l'année 2024 par les salariés permanents TH

Soit **2,25** formations en moyenne par salarié en 2024

Répartition des salariés permanents TH selon le nombre de formations suivies en 2024



Évolution 2018-2024



1.5 ACCORDS SIGNÉS SUR LE HANDICAP

8,5% des entreprises de l'échantillon ont signé
un accord sur le handicap (ou sont en cours de négociation)

soit **59,5%** des salariés permanents TH concernés

(Rappel 2023 : 46,5 % des salariés permanents TH)

2. Les salariés intérimaires TH

2.1 LES EFFECTIFS TH

Effectifs TH et heures travaillées : données clefs

30 200 TH ont travaillé en intérim en 2024
soit **1%** des intérimaires (30 190 en 2023).



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2024 :
2 900 361 personnes (-3% vs 2023)

Nombre d'heures travaillées des salariés intérimaires TH en 2024

13 502 000
(12 076 000)

Heures travaillées en intérim en 2024 par les TH
soit **1%** des heures intérim



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2024 :
1 309 048 717 heures travaillées (0,9% en 2023)

Figurent entre parenthèses les données 2023

2.1 LES EFFECTIFS TH

L'intensité d'emploi des salariés intérimaires TH en 2024

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.

447 h (400 h en 2023)

Travaillées en moyenne par chaque individu en 2024



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2024 : **451 h**

Évolution 2018-2024

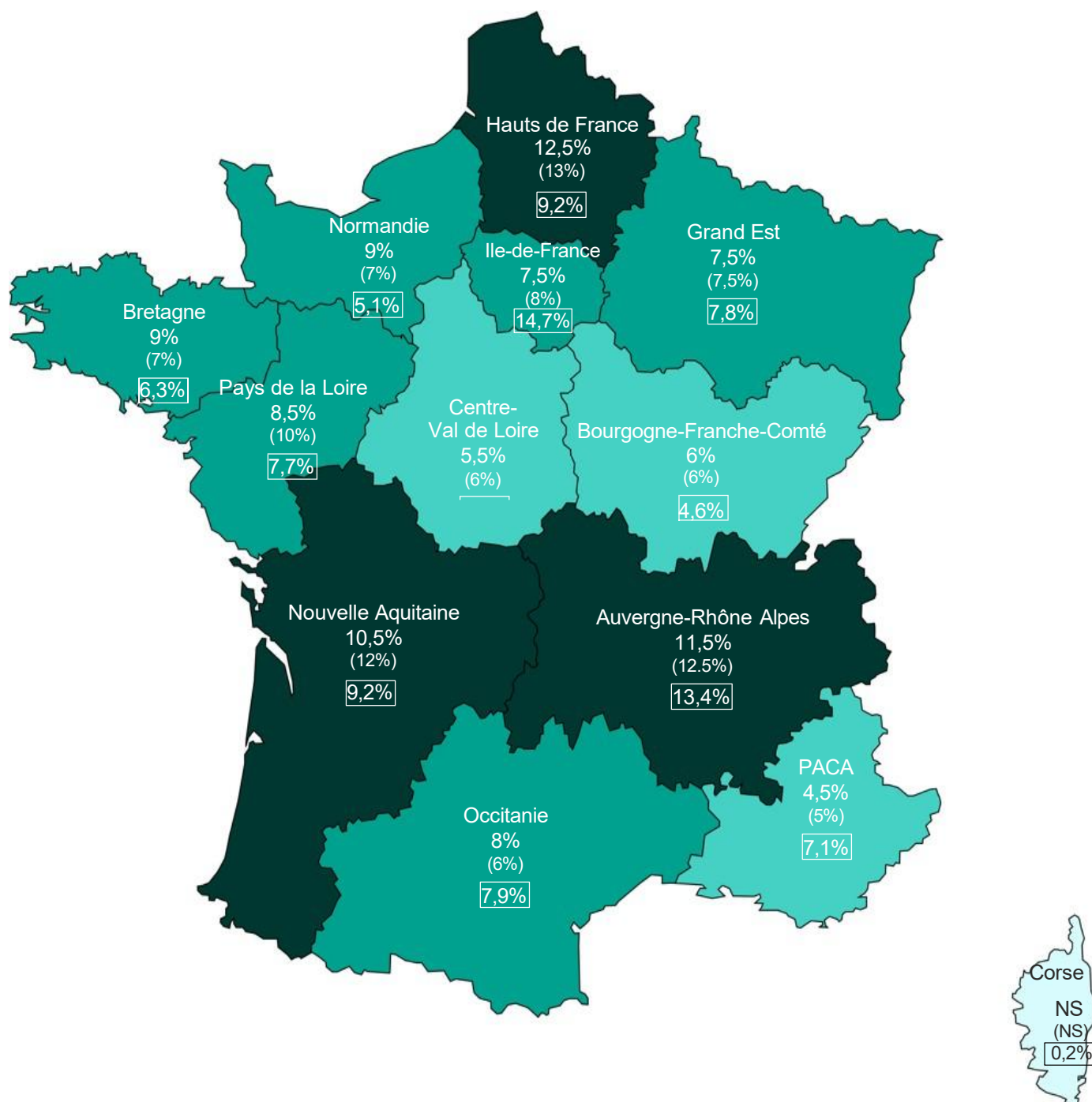
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de salariés TH en intérim	34 500	23 900	30 250	31 800	30 190	30 200
Nombre d'heures travaillées par des TH en intérim	16 387 500	9 895 000	13 490 000	15 376 200	12 076 000	13 502 000
Nombre d'heures travaillées en moyenne par chaque individu	475	414	446	492	400	447

2.1 LES EFFECTIFS TH

Répartition des salariés intérimaires TH par région en 2024

En 2024, l'Île-de-France reste sous-représentée dans la répartition des intérimaires TH, avec 7,5% des intérimaires TH employés contre 14,7% pour l'ensemble des intérimaires de la branche. À l'inverse, la part des intérimaires TH situés en Normandie, Bretagne et Occitanie est non seulement supérieure à l'ensemble des intérimaires, mais elle a augmenté de deux points en un an.

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2024 selon leur lieu de travail



Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche hors DOM et hors non renseignés en 2024.
Figurent entre parenthèses les données 2023

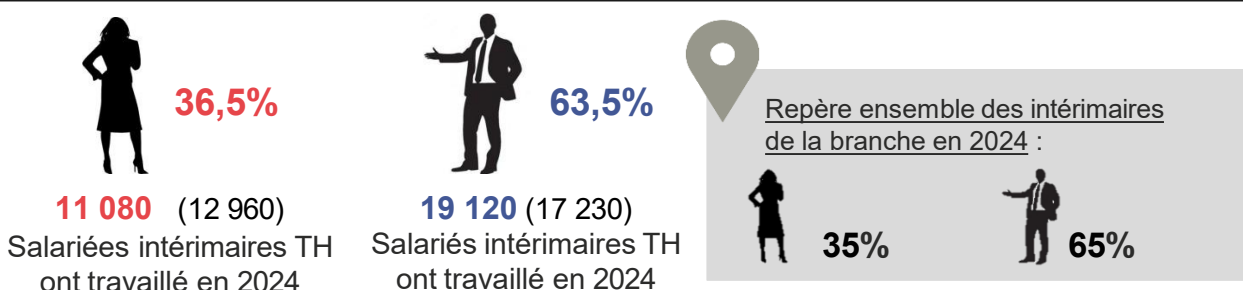
2.1 LES EFFECTIFS TH

La proportion de femmes intérimaires TH diminue en 2024 (36,5% en 2024 contre 43% en 2023). Elle retrouve son niveau de 2021 tout en restant légèrement supérieure à la proportion de femmes intérimaires dans l'ensemble de la branche (35%). Le nombre d'heures moyen des salariés TH repart à la hausse en 2024, aussi bien chez les femmes (+47h) que chez les hommes (+59h).

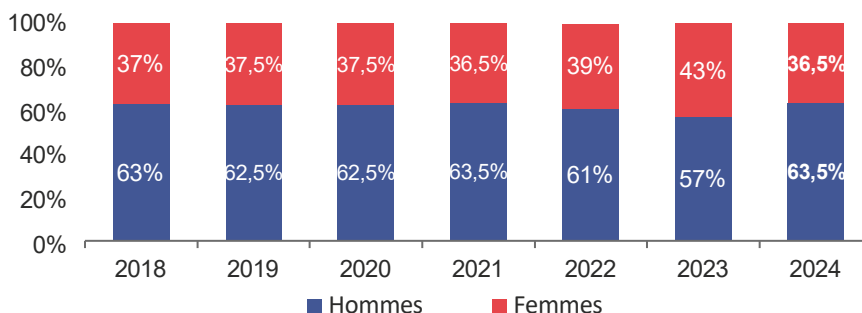
En moyenne, les hommes intérimaires TH effectuent moins d'heures de travail que leurs homologues dans l'ensemble de la branche et les femmes en effectuent plus.

Les salariés intérimaires TH par sexe

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2024 selon le sexe



Évolution 2018-2024



Les heures travaillées des salariés intérimaires TH par sexe

Répartition des heures travaillées des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2024 selon le sexe

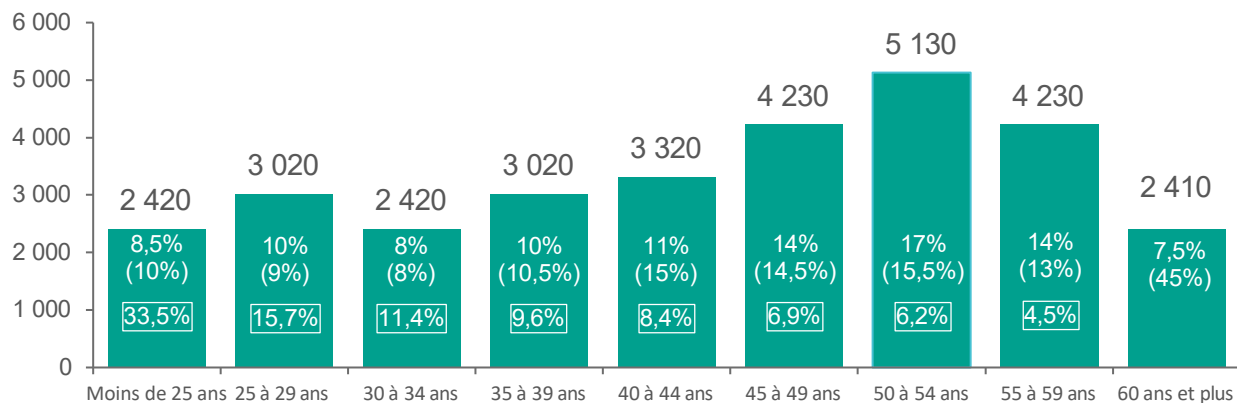


2.1 LES EFFECTIFS TH

Les salariés intérimaires TH par âge

L'âge moyen des intérimaires TH progresse d'un an en 2024. Ceux-ci sont en moyenne plus âgés de 10 ans que les intérimaires dans leur ensemble (43,5 ans contre 33,4 ans respectivement). Les femmes sont plus âgées de deux ans en moyenne que les hommes. Près de 40% des intérimaires TH ont plus de 50 ans.

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2024 selon l'âge

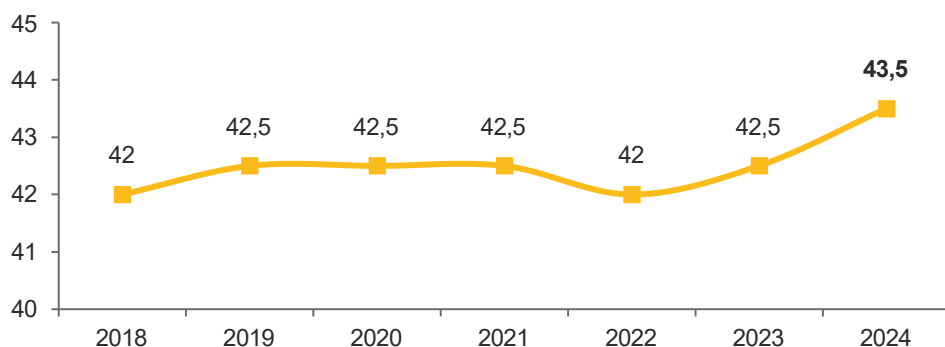


43,5 ans

Âge moyen des salariés intérimaires TH
en 2024

Repère ensemble des intérimaires
de la branche en 2024 : **33,4 ans**

Évolution 2018-2024 de l'âge moyen des salariés intérimaires TH



45 ans
(44,5 ans)



43 ans
(41,5 ans)

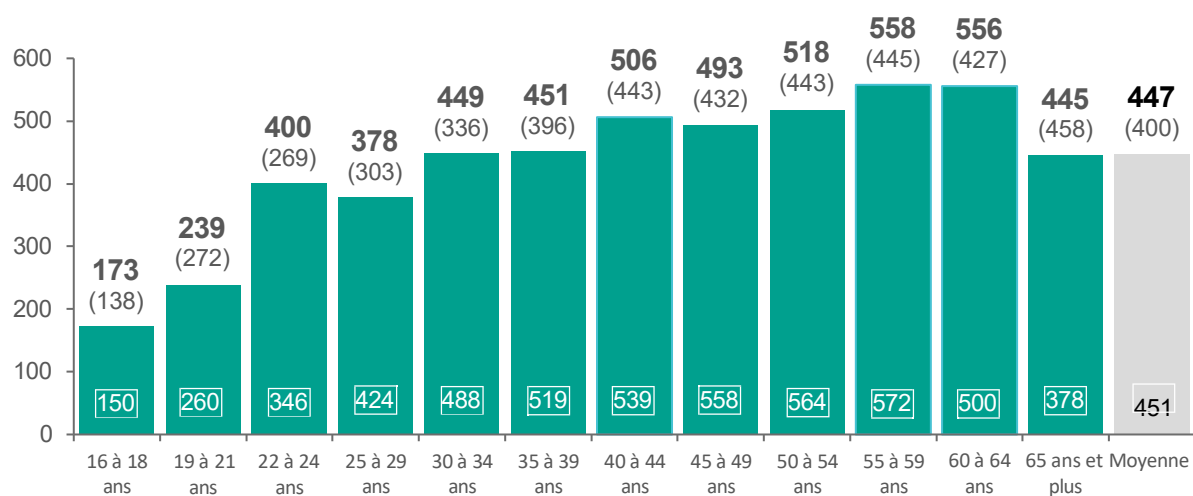
Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2024
Figurent entre parenthèses les données 2023

2.1 LES EFFECTIFS TH

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

Si les intérimaires TH effectuent en moyenne un nombre d'heures moindre comparé aux intérimaires dans leur ensemble (447 contre 451), presque toutes les tranches d'âges voient leur nombre d'heure travaillées augmenter sur un an.

Heures travaillées par salarié intérimaire TH ayant travaillé en 2024 selon l'âge



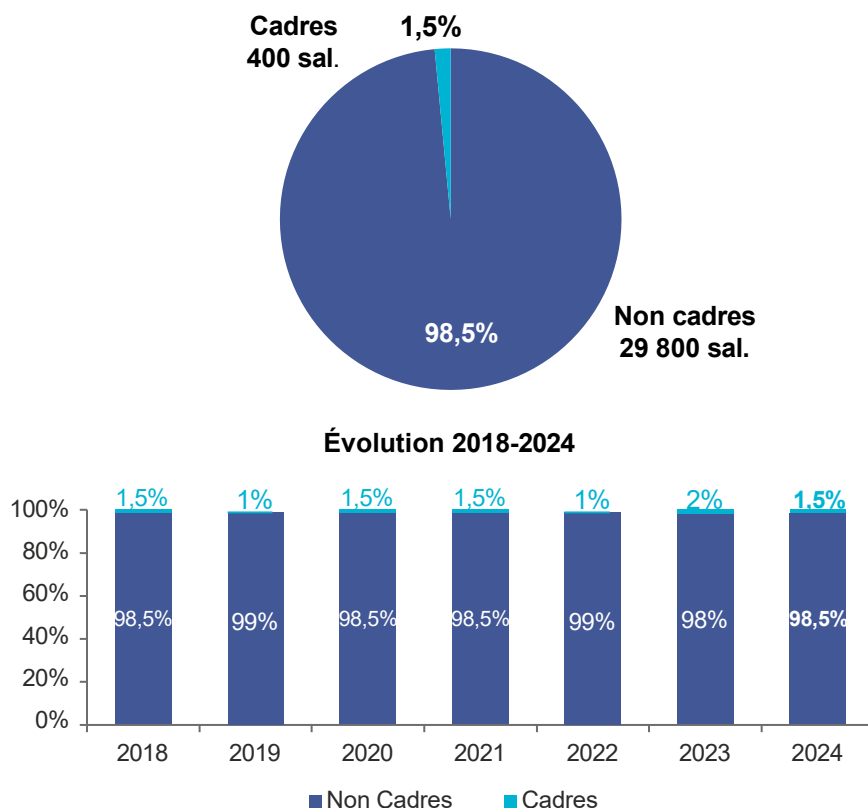
Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2024
Figurent entre parenthèses les données 2023

2.1 LES EFFECTIFS TH

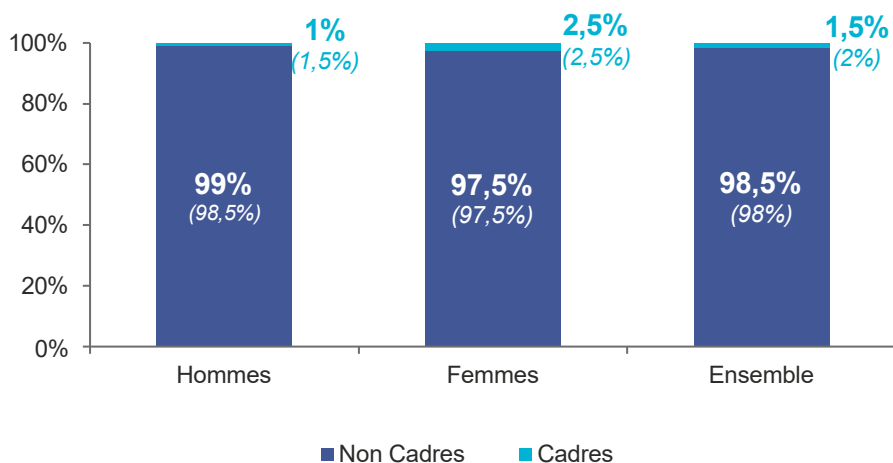
Les salariés intérimaires TH selon leur CSP

La quasi-totalité des intérimaires TH sont non-cadres (98,5%). Cette part reste stable dans le temps. Les femmes sont légèrement plus nombreuses à avoir le statut cadre que les hommes (+1 point en moyenne).

Répartition des salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2024 selon leur CSP



Répartition des CSP selon le sexe parmi les salariés intérimaires TH ayant travaillé en 2024



Figurent entre parenthèses les données 2023

2.1 LES EFFECTIFS TH

Les salariés intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation

En 2024, le secteur de la Collecte, traitement et élimination des déchets remplace les Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises dans le Top 10 des secteurs de délégation. Les Industries alimentaires deviennent le principal employeur d'intérimaires TH, avec 8,7% des effectifs, devant les Travaux de construction spécialisés à 6,6%. Le Top 10 des secteurs regroupe près de la moitié des intérimaires TH, soit 48,9%.

Les 10 grands secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé en 2024		
NAF – Niveau 2	% des intérimaires TH en 2024	Évolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 10 - Industries alimentaires	8,7%	+1 place
2. 43 - Travaux de construction spécialisés	6,6%	-1 place
3. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	6,0%	=
4. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,5%	+1 place
5. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	4,5%	+1 place
6. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,4%	-2 places
7. 53 - Activités de poste et de courrier	3,9%	+1 place
8. 38 - Collecte, traitement et élimination des déchets	3,6%	Nouvelle entrée
9. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	3,5%	-2 places
10. 42 - Génie civil	3,2%	=
TOP 10 Ensemble	48,9%	+0,4 point

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 montre des différences selon le sexe. Cinq secteurs sont communs aux deux classements. Les hommes dominent dans les Travaux de construction spécialisés et le Commerce de gros, avec respectivement +4,2 et +1,6 points par rapport à l'ensemble des intérimaires TH. Les femmes sont surreprésentées dans le Commerce de détail (+3,3 points) et les services sociaux et de santé, variant de +2,5 à +4 points selon le secteur.

Les 10 grands secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé selon le sexe en 2023

NAF – Niveau 2	Hommes	Différentiel Hommes/Ensemble
1. 43 - Travaux de construction spécialisés	11,5%	+4,2
2. 10 - Industries alimentaires	8,5%	-3,3
3. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	6,7%	+0,3
4. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	5,7%	+1,0
5. 38 - Collecte, traitement et élimination des déchets	4,9%	+1,0
6. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,7%	+1,6
7. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	4,0%	+0,5
8. 53 - Activités de poste et de courrier	3,6%	-0,5
9. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	3,2%	-0,2
10. 42 - Génie civil	3,2%	-1,1
TOP 10 Hommes	56%	+ 3,5 points
NAF – Niveau 2	Femmes	Différentiel Femmes/Ensemble
1. 10 - Industries alimentaires	8,7%	-3,1
2. 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	6,7%	+3,3
3. 53 - Activités de poste et de courrier	4,5%	+0,3
4. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	4,4%	-2,0
5. 46 - Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,2%	+1,1
6. 86 - Activités pour la santé humaine	4,2%	+4,0
7. 87 - Hébergement médico-social et social	4,1%	+3,3
8. 82 - Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	3,5%	+1,2
9. 56 - Restauration	3,4%	+0,1
10. 88 - Action sociale sans hébergement	2,7%	+2,5
TOP 10 Femmes	46,4%	+10,7 points

2.2 LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2024

Les missions : données clefs

168 000 (160 000)

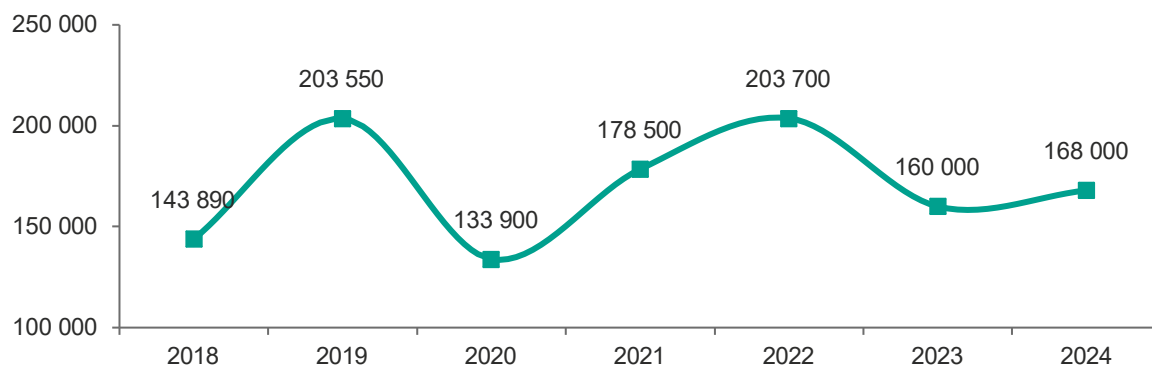
Missions effectuées par les salariés TH en 2024



Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2024 :

22 740 239 missions

Évolution 2018-2024



5 (5,3)

Missions en moyenne par an pour un salarié intérimaire TH en 2024

80 h (75,5h)

Durée moyenne d'une mission en 2024

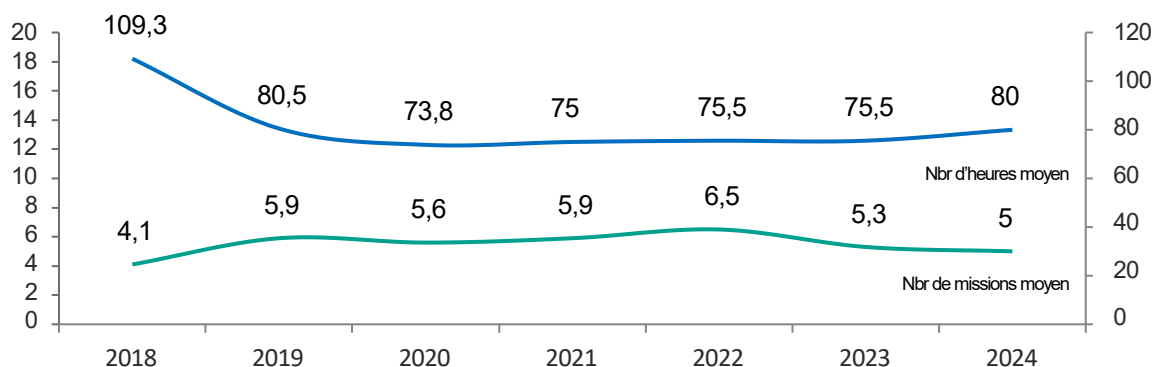


Repère ensemble des intérimaires de la branche en 2024 :

7,8 missions en moyenne par an pour un intérimaire

57,6h durée moyenne d'une mission

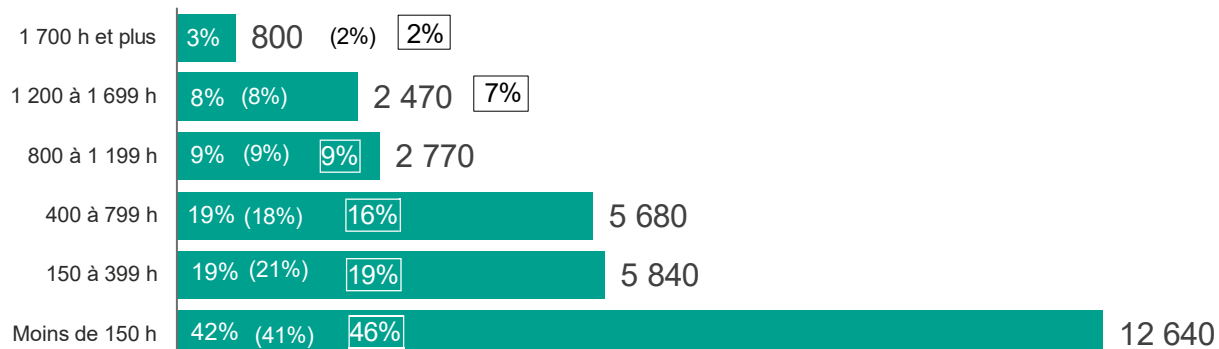
Évolution 2018-2024



2.2 LES MISSIONS ET L'EMPLOI EN INTÉRIM TH EN 2024

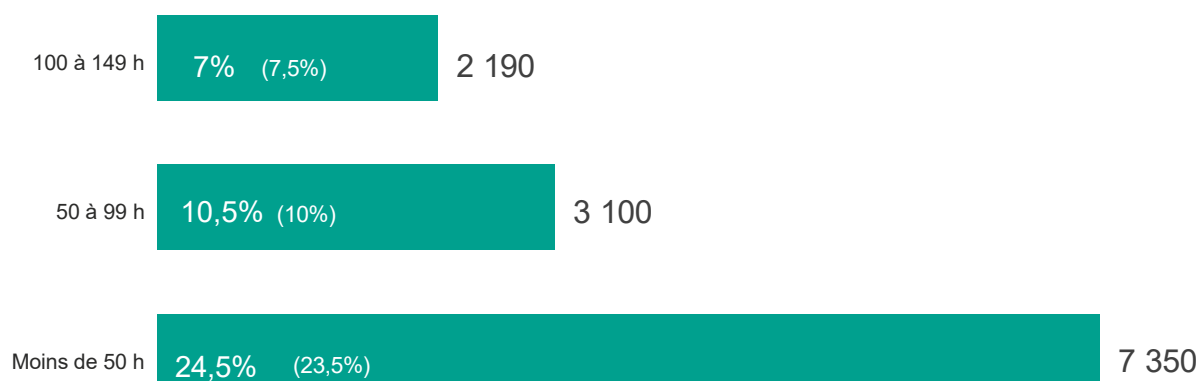
Durée d'emploi en intérim en 2024

Répartition des salariés intérimaires TH selon leur nombre d'heures travaillées en 2024



Zoom sur les moins de 150 h

Répartition des salariés intérimaires TH selon leur nombre d'heures travaillées en 2024



*Figurent dans un cadre les données intérimaires pour l'ensemble de la branche en 2024
Figurent entre parenthèses les données 2023*

2.3 LES FORMATIONS SUIVIES EN 2024

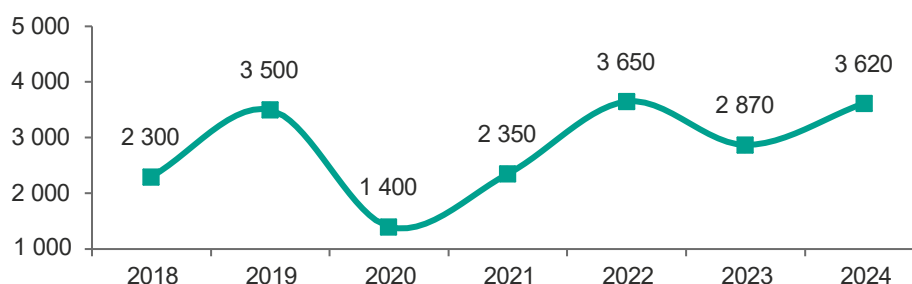
En 2024, les intérimaires TH ont suivi 3 620 formations uniques (+26%), retrouvant le niveau de 2023. Pour autant, neuf intérimaires TH sur dix n'ont suivi aucune formation en 2024.

3 620 formations (2 870)

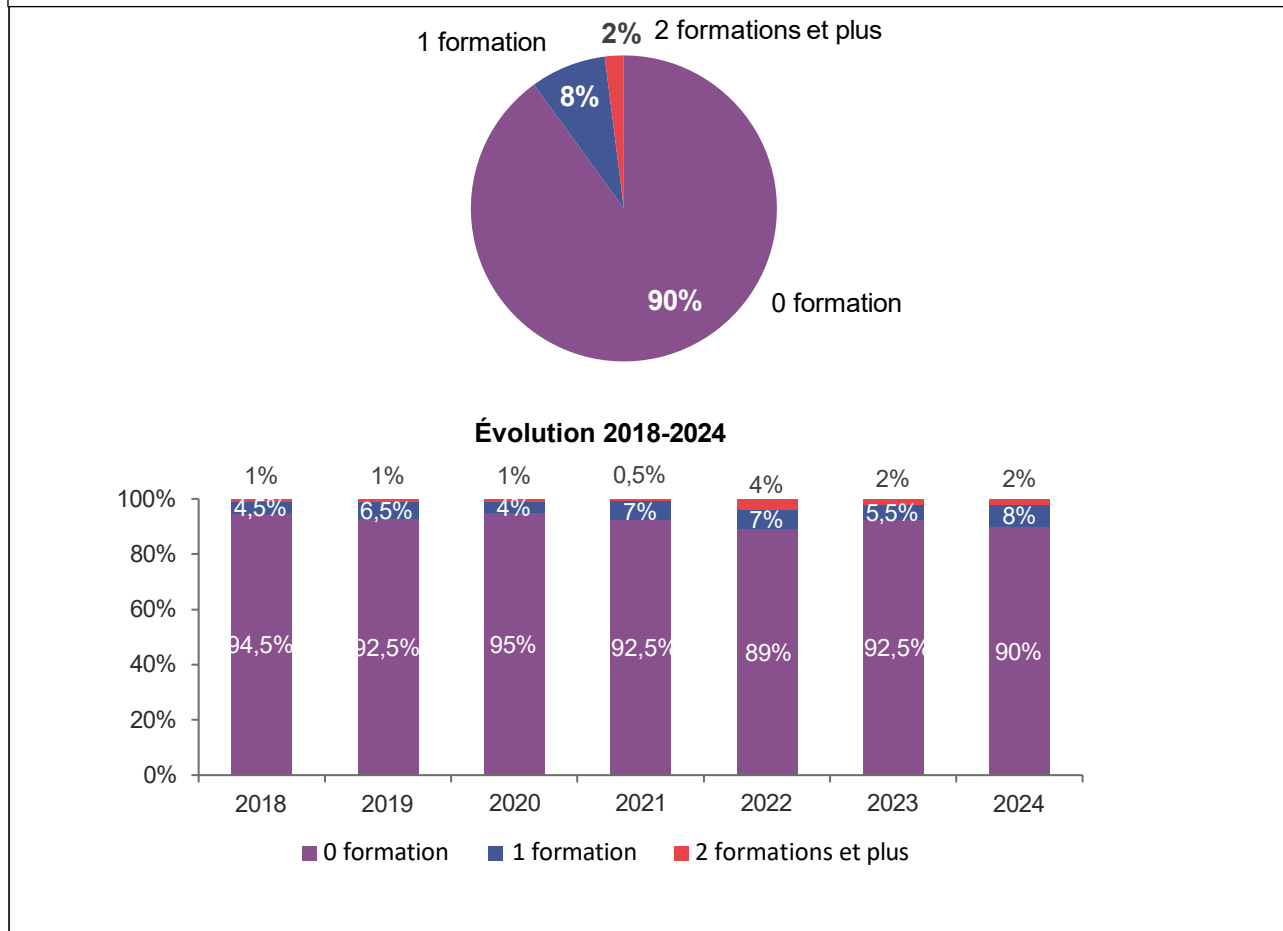
Nombre de formations uniques suivies au cours de l'année 2024
par les salariés intérimaires TH

Soit **0,12** formation en moyenne par salarié en 2024 (0,09)

Évolution 2018-2024



Répartition des salariés intérimaires TH selon le nombre de formations suivies en 2024



Figurent entre parenthèses les données 2023

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

Effectifs intérimaires concernés par le motif de recours « handicap »

19,5% des intérimaires en situation de handicap sont concernés
par le motif de recours « handicap »
(au moins une fois dans l'année)

Soit **5 920** intérimaires en 2024

(Rappel 2023 : **27 %** des intérimaires concernés, soit **8 150** intérimaires)

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

1 437 000 heures travaillées en intérim en 2024 par les
TH sous le motif de recours lié à la situation de handicap

Soit **10,6%** des heures intérim TH

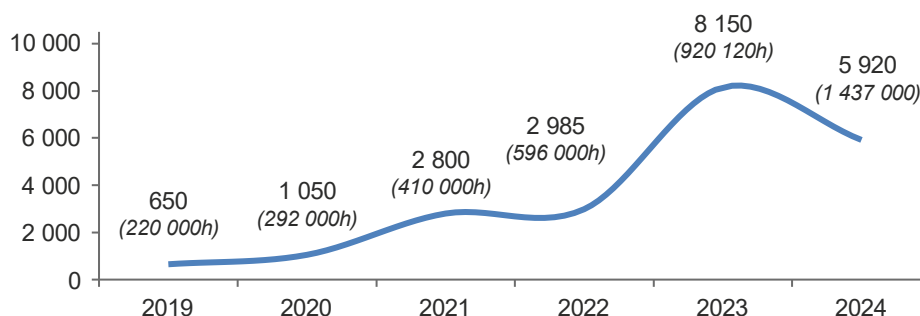
(Rappel 2023 : **920 120** heures travaillées sous ce motif,
soit **7,6 %** des heures intérim TH)

63,5 % des heures travaillées en 2024

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

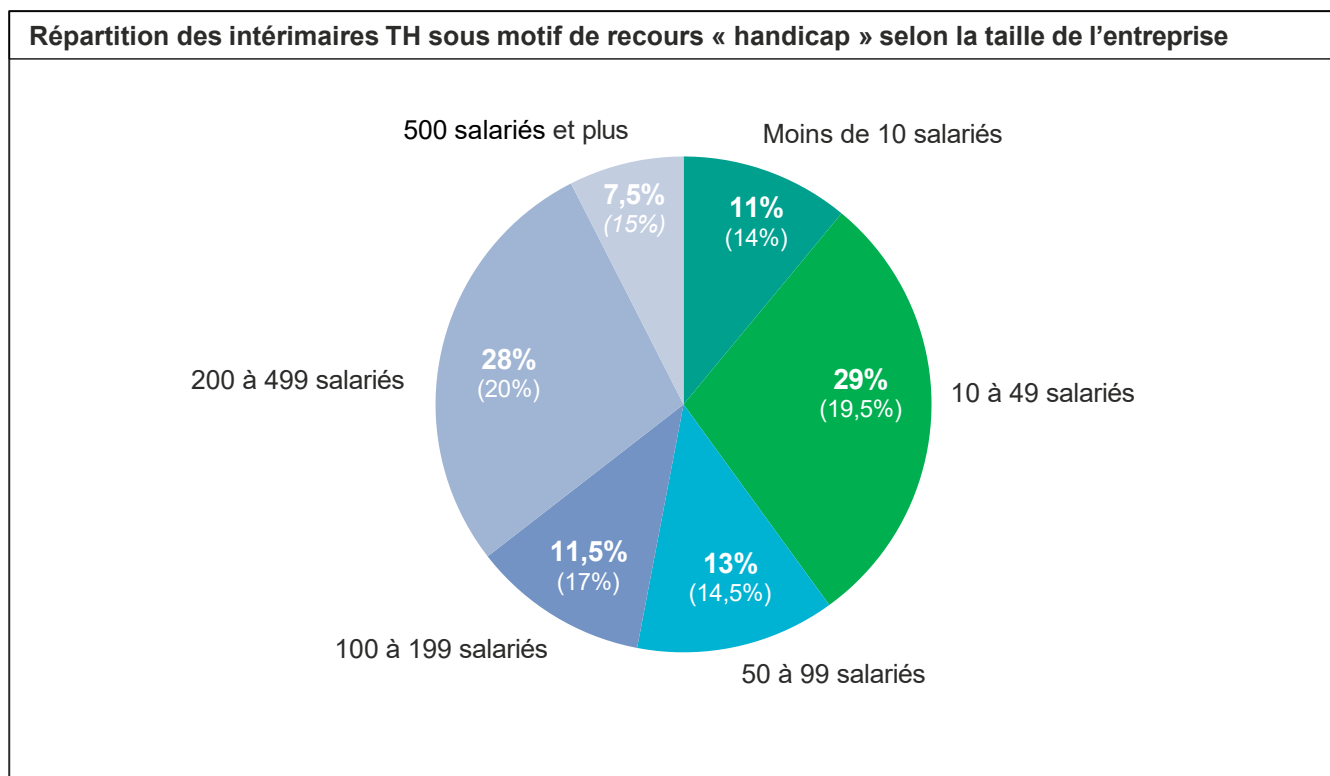
Évolution 2019-2024



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. 10 - Industries alimentaires	12,8%	+3 places
2. 43 - Travaux de construction spécialisés	8,2%	+3 places
3. 27 - Fabrication d'équipements électriques	6,5%	Nouvelle entrée
4. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	5,8%	-2 places
5. 49 - Transports terrestres et transport par conduites	4,0%	Nouvelle entrée
TOP 5 Ensemble	37,3%	-16,7 points



Figurent entre parenthèses les données 2023

3. Les salariés en CDI intérimaires TH

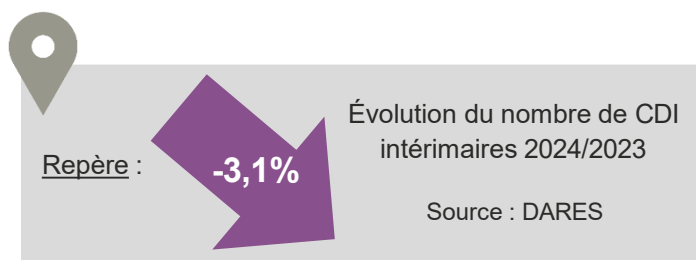
3.1 LES EFFECTIFS TH

Au 31 décembre 2024, la profession dénombre 1 500 CDI intérimaires soit une baisse de 15% par rapport à 2023. Les effectifs retrouvent ainsi leur niveau de 2021.

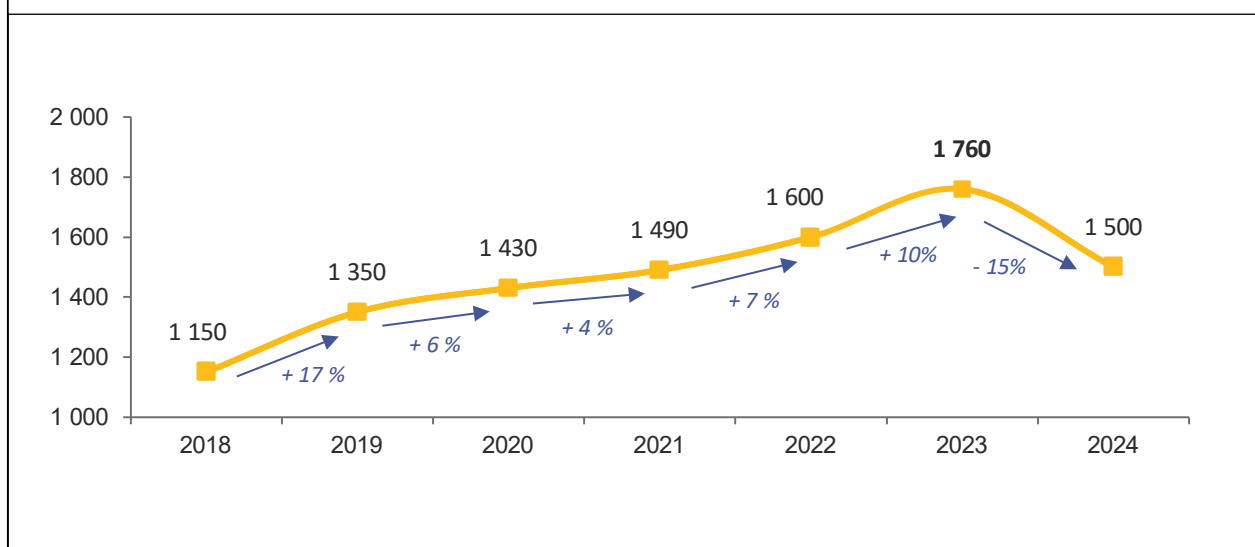
1 500 salariés en CDI intérimaires TH au 31.12.2024
soit 2,9 % des CDI intérimaires



Évolution du nombre de salariés
en CDI intérimaires TH 2024/2023



Évolution 2018-2024 du nombre de salariés en CDI intérimaires TH au 31.12



1 720 salariés en CDI intérimaires TH (2 020)
ont travaillé dans la branche au cours de l'année 2024

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2024

Selon le sexe

La proportion de femmes parmi les CDI intérimaires TH retrouve son niveau de 2021 avec 36% des effectifs en 2024. Depuis 2018, l'écart avec les hommes, toujours majoritaires, s'est réduit de 10 points.

Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2024 selon leur sexe

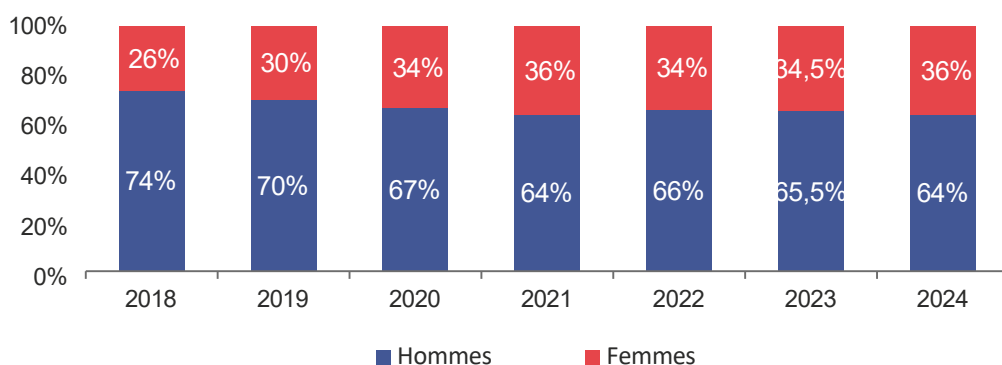


36 %
500 salariées



64 %
1 000 salariés

Évolution 2018-2024

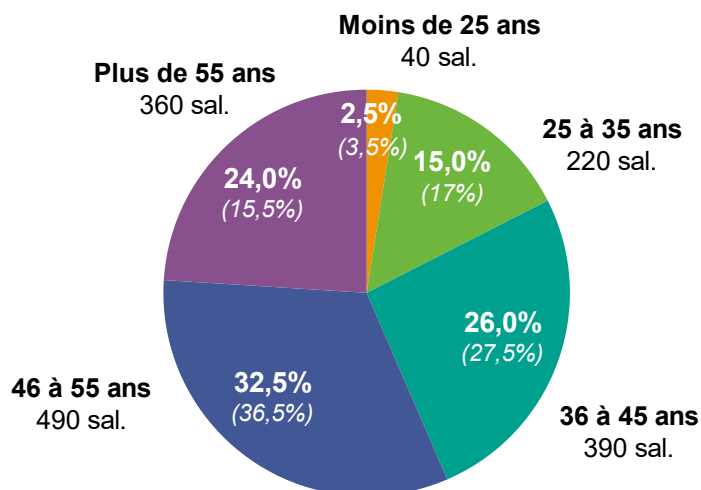


3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2024

Selon l'âge

L'âge moyen des salariés en CDI intérimaires en 2024 augmente sur un an (46 ans, +1,5 an par rapport à 2023). La proportion de ceux âgés de plus de 35 ans s'accroît en 2024, passant de 79,5% à 82,5%.

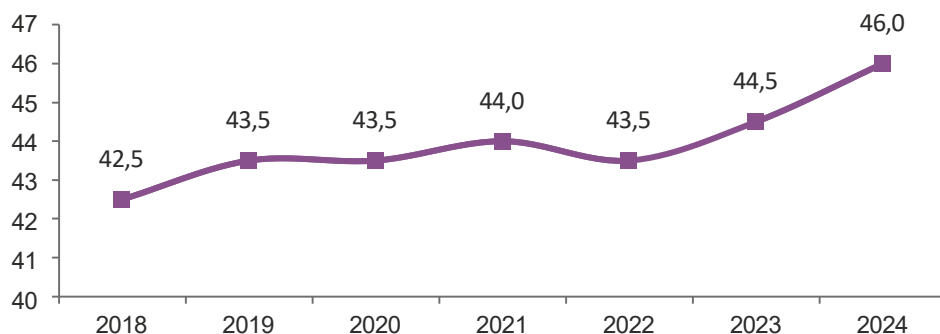
Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2024 selon leur âge



46 ans

Âge moyen des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2024

Évolution 2018-2024 de l'âge moyen des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12



47,5 ans
(46,5 ans)



45,5 ans
(44 ans)

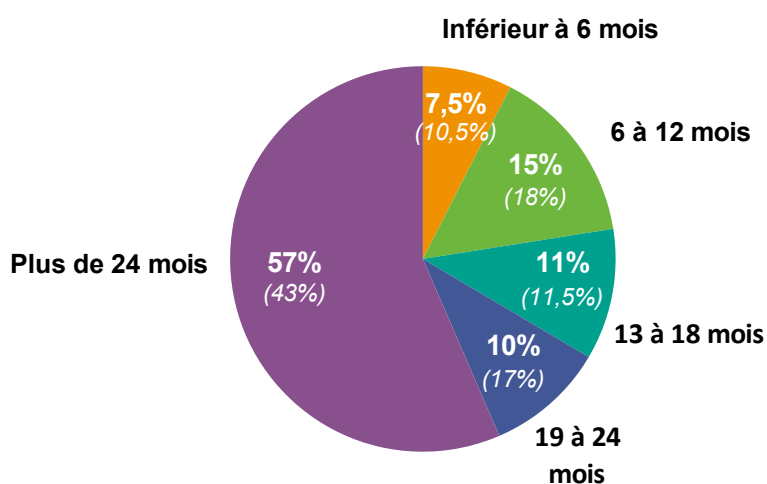
Figurent entre parenthèses les données 2023

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2024

Selon l'ancienneté

L'ancienneté moyenne des CDI intérimaires TH continue de remonter en 2024 pour atteindre 20 mois, contre 16,5 mois en moyenne en 2023. La part des salariés ayant une ancienneté inférieure à un an diminue de nouveau en 2024 avec 22,5% des effectifs, contre 28,5% en 2023. Les salariés présents depuis plus de 2 ans représentent désormais 57% des effectifs (contre 43% en 2023).

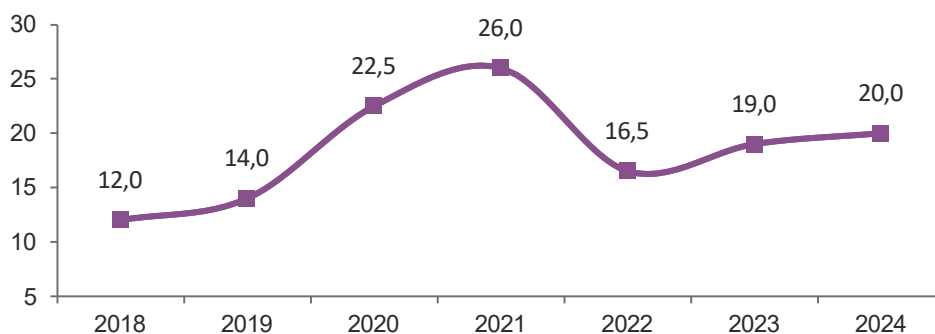
Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2024 selon leur ancienneté



20 mois

Ancienneté moyenne des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12.2024

Évolution 2018-2024 de l'ancienneté moyenne des salariés en CDI intérimaires TH présents au 31.12



20 mois
(19 mois)

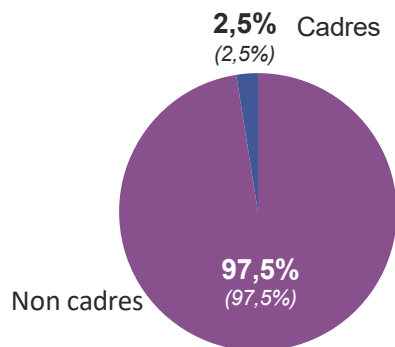


20 mois
(19 mois)

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2024

Selon la CSP

Répartition des salariés en CDI intérimaires TH présents en fin d'année 2024 selon leur CSP



3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

Selon les principaux secteurs de délégation

En 2024, les Industries alimentaires maintiennent leur place de premier secteur de délégation, avec presque 10% des effectifs CDI intérimaires TH (contre 12% en 2023). Les deux postes suivants et les deux derniers secteurs intervertissent respectivement leur place : les Activités de poste et de courrier concentrent 7,3% des effectifs, contre 5,9% pour la Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, puis l'Entreposage et services auxiliaires de transports emploient 5,6% des délégations, avant les Travaux de construction spécialisés, avec 5,3%. Les cinq premiers secteurs réunissent 34% des CDI intérimaires TH.

Les 5 grands secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH en 2024

Code NAF – Niveau 2	% des CDI intérimaires TH en 2024	Évolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 10 - Industries alimentaires	9,9 %	=
2. 53 - Activités de poste et de courrier	7,3 %	+1 place
3. 22 - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	5,9 %	-1 place
4. 52 - Entreposage et services auxiliaires de transports	5,6 %	+1 place
5. 43 - Travaux de construction spécialisés	5,3 %	-1 place

3.2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS AU 31.12.2024

Selon les principaux secteurs de délégation

Si les deux premiers secteurs de délégation conservent leur place en 2024, deux nouveaux codes NAF font leur apparition dans le classement : la Fabrication d'emballages en matières plastiques, avec 3,4 % des effectifs, et les Activités de poste et de courrier hors du cadre d'une obligation de service universel, avec 2,8% des missions. La concentration des CDI intérimaires TH dans le top 5 se confirme en 2024, en concentrant 17,7% des effectifs, contre 17,3% en 2023.

Les 5 secteurs de délégation regroupant le plus de CDI intérimaires TH en 2024

Code NAF	% de CDI intérimaires TH en 2024	Évolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 5310Z - Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel*	4,5%	=
2. 5210B - Entreposage et stockage non frigorifique	4,0%	=
3. 2222Z - Fabrication d'emballages en matières plastiques	3,4%	Nouvelle entrée
4. 7820Z - Activités des agences de travail temporaire	3,0%	-1 place
5. 5320Z - Activités de poste et de courrier hors du cadre d'une obligation de service universel	2,8%	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 2024

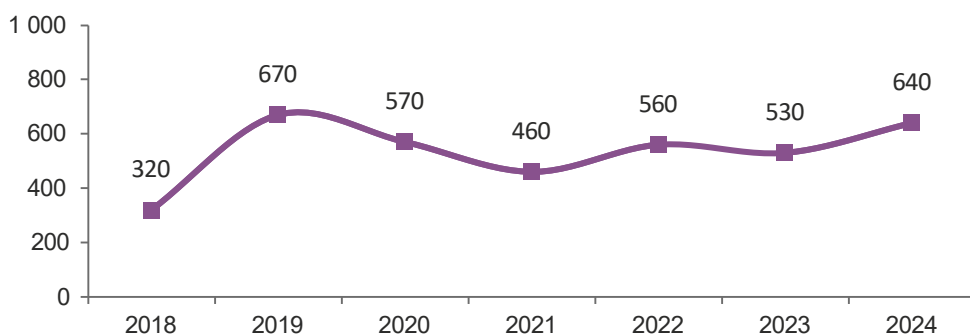
En dépit de la baisse du nombre de leurs effectifs, le nombre d'heures de formation uniques dispensées aux CDI intérimaires TH a cru sur un an. Ce sont 640 formations qui ont été dispensées en 2024, soit un nombre moyen de 0,4 formation par salarié. La part des salariés ayant suivi au moins une formation se redresse de plus de huit points sur un an.

640 formations (530)

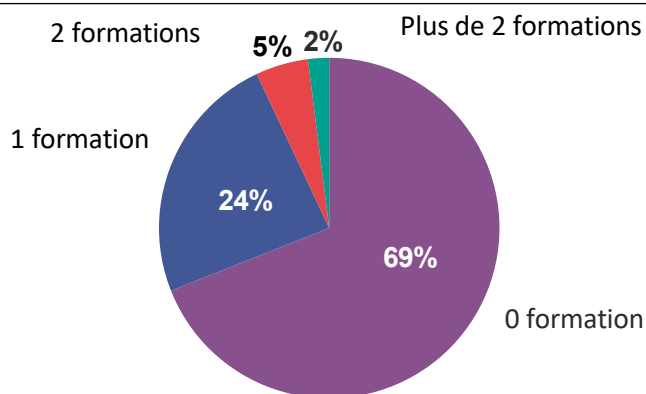
Nombre de formations suivies au cours de l'année 2024
par les salariés en CDI intérimaires TH

Soit **0,4** formation en moyenne par salarié en 2024 (0,3)

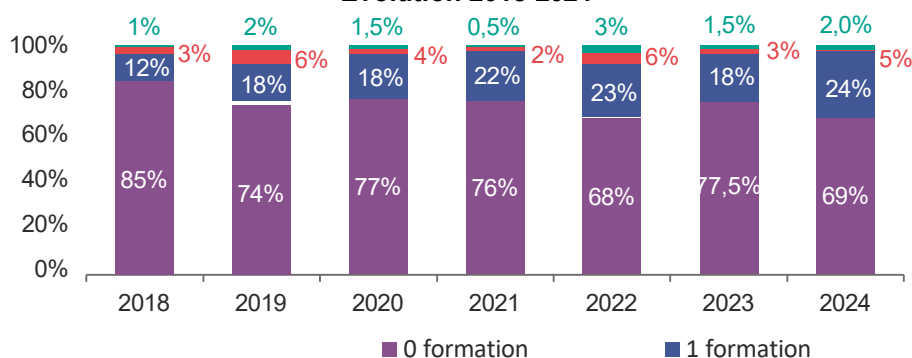
Évolution 2018-2024



Répartition des salariés en CDI intérimaires TH selon le nombre de formations suivies en 2024



Évolution 2018-2024



Figurent entre parenthèses les données 2023

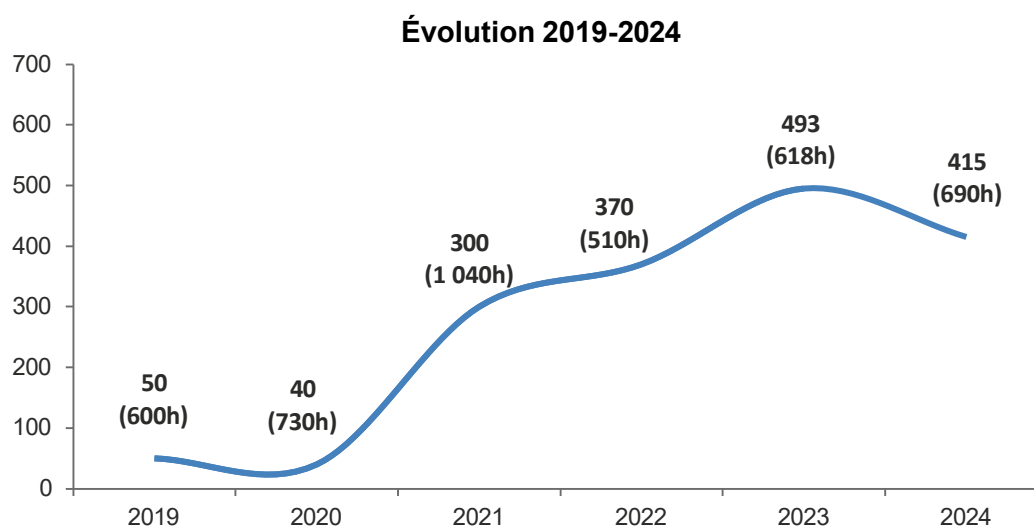
3.4 LE NOUVEAU MOTIF DE RECOURS À L'INTERIM LIÉ À LA SITUATION DE HANDICAP

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

27,5% des CDI intérimaires sont concernés par le nouveau motif de recours « handicap » (au moins une fois dans l'année)

Soit **415** CDI intérimaires en 2024

(Rappel 2023 : **28%** des CDI intérimaires concernés, soit **493** CDI intérimaires)



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

690

Moyenne d'heures travaillées en 2024 par les CDI intérimaires concernés par le nouveau motif de recours « handicap »

(Rappel 2023 : **618** 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

En 2024, les secteurs ayant regroupé le plus de CDII TH au motif du recours « handicap » sont restés les mêmes qu'en 2023, à la différence du secteur 5.25 « Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements, prenant la place du secteur 22 « Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ». Le top cinq concentre désormais 40,9% des effectifs CDII TH.

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	18,4 %
2. 53 - Activités de poste et de courrier	7,0 %
3. 52 - Entreposage et services auxiliaires des transports	6,6 %
4. 43 - Travaux de construction spécialisés	4,8 %
5. 25 - Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	4,1 %

Annexe

Les intérimaires TH selon les principaux secteurs de délégation

En 2024, le secteur de l'Entreposage et stockage et les Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel restent les premiers secteurs d'emploi des intérimaires TH. Les secteurs de la Collecte des déchets non dangereux et de la Fabrication de parfums et de produits pour la toilette progressent respectivement de cinq et quatre places, tandis que la Formation continue d'adultes et la Fabrication d'emballages en matières plastiques. Le Top 10 concentre 17,6% du total des intérimaires TH en 2024.

Les 10 secteurs de délégation regroupant le plus d'intérimaires TH ayant travaillé en 2024		
Code NAF	% des intérimaires TH en 2024	Évolution du classement à 1 an d'intervalle
1. 5210B - Entreposage et stockage non frigorifique	3,1%	=
2. 5310Z - Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel	3,1%	=
3. 3811Z - Collecte des déchets non dangereux	2,1%	+5 places
4. 4399C - Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	1,6%	+3 places
5. 2042Z - Fabrication de parfums et de produits pour la toilette	1,5%	+4 places
6. 5229B - Affrètement et organisation des transports	1,4%	=
7. 8559A - Formation continue d'adultes	1,2%	Nouvelle entrée
8. 8292Z - Activités de conditionnement	1,2%	-3 places
9. 2910Z - Construction de véhicules automobiles	1,2%	+1 place
10. 2222Z - Fabrication d'emballages en matières plastiques	1,2%	Nouvelle entrée