

# Trajectoires et **devenir** de 5000 intérimaires



OBSERVATOIRE  
DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI

# Trajectoires et devenir de 5000 intérimaires



OBSERVATOIRE  
DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI

# Sommaire

## I. Les intérimaires de la cohorte

Qui étaient-ils ?...	6
Quelle était leur expérience initiale de l'intérim ?	6
Quelle était leur situation sur le marché de l'emploi ?	7
Quelles étaient leurs principales caractéristiques socioculturelles ?	8

## II. Les trajectoires professionnelles sur deux ans

Quelle évolution globale de la situation professionnelle principale ?	9
Quels changements de situation d'un mois sur l'autre ?	11
Deux ans après... : quelle situation professionnelle en novembre 2010 ?	12

## III. L'impact de la formation professionnelle sur les trajectoires

L'expérience de la formation professionnelle	13
L'impact de la formation sur les parcours professionnels	13

## IV. L'influence des facteurs de motricité sur les parcours professionnels des intérimaires

Des aptitudes inégalement mobilisées	15
Des capacités différenciées à saisir et exploiter les opportunités	17
Des parcours fortement influencés par l'utilisation différenciée des facteurs de motricité	18

## VI. Jeunes, femmes, seniors intérimaires de la cohorte, quelles spécificités ?

Les caractéristiques des jeunes	19
Les caractéristiques des femmes de la cohorte	20
Les caractéristiques des seniors de la cohorte	22

## VI. Six trajectoires professionnelles : typologie qualitative des parcours intérimaires

Trajectoire 3 : les jeunes sortant du système scolaire, entre insertion professionnelle et déclassement (17%)	24
Trajectoire 2 : les parcours heurtés (19%)	24
Trajectoire 4 : l'intérim pour gérer les périodes de transition professionnelle (16%)	25
Trajectoire 1 : les intérimaires de carrière (24% de l'ensemble)	25
Trajectoire 5 : l'intérim comme stratégie pour concilier activité rémunératrice, projets personnels et volonté d'indépendance (12%)	25
Trajectoire 6 : l'intérim comme voie d'intégration pour les étrangers (4%)	26

## VII. Le point de vue des intérimaires de la cohorte

Le point de vue des intérimaires sur leur propre trajectoire professionnelle	27
L'appréciation de leur situation et de son évolution au cours des deux dernières années	29

## Conclusion

Les principales caractéristiques des trajectoires professionnelles	30
Les principaux enseignements de l'étude	30



## Objectifs et méthodologie de l'étude

L'OME (Observatoire des Métiers et de l'Emploi – anciennement Observatoire du Travail Temporaire ou OTT), chargé de réaliser des études quantitatives et qualitatives sur la branche du travail temporaire, a souhaité conduire une **étude portant sur le suivi d'une cohorte d'intérimaires** dans le but d'approfondir la connaissance de la branche sur ses salariés.

Les sociétés **BVA et Geste** ont réalisé sur la période 2009-2011 cette étude, dont le pilotage a été assuré par un **comité paritaire**. Un **Conseil scientifique**, composé de représentants de l'Université, du Centre d'Analyse Stratégique, du CREDOC, de l'ANACT, de l'INSEE, a également suivi cette étude en prodiguant des conseils méthodologiques et en proposant des axes d'analyse.

Cette étude avait pour objectif principal de **suivre un ensemble d'intérimaires pendant deux ans pour en connaître les trajectoires professionnelles et l'évolution sur le marché de l'emploi**.

Une série d'axes d'analyse a été travaillée pendant deux ans afin de mieux comprendre la diversité des trajectoires liées au passage par l'intérim et les différents facteurs qui les influencent. Au final, **les thématiques qui ont été approfondies**, et qui constituent la structure du rapport d'étude, sont les suivantes :

- ▲ **Qui sont et que sont devenus, deux ans après et dans un contexte de crise économique, les intérimaires<sup>1</sup> constituant la cohorte initiale ?**
- ▲ **Quelles sont leurs trajectoires professionnelles ? Comment peut-on les interpréter ? Quel regard les intérimaires portent-ils sur leur propre parcours professionnel et sur le rôle de l'intérim ?**
- ▲ **Quelles sont les spécificités de ces intérimaires en termes de conditions de travail et d'accidents du travail ?**
- ▲ **Quelle expérience de la formation professionnelle les intérimaires ont-ils eue et quel en est l'impact sur leurs trajectoires professionnelles ?**
- ▲ **Quelle est l'influence des facteurs de motricité sur les trajectoires des intérimaires ?**
- ▲ **Quelle appréciation les intérimaires d'une part, les agences d'emploi d'autre part portent-ils sur le rôle de l'intérim dans la trajectoire professionnelle ?**
- ▲ **Quelles spécificités des jeunes intérimaires de la cohorte et du rôle de l'intérim dans leur trajectoire ?**
- ▲ **Quelles spécificités des femmes intérimaires de la cohorte et du rôle de l'intérim dans leur trajectoire ?**
- ▲ **Quelles spécificités des seniors intérimaires de la cohorte et du rôle de l'intérim dans leur trajectoire ?**

1. La cohorte a été constituée avec des individus qui étaient intérimaires (en mission ou en attente de mission) en mars 2009 et qui avaient réalisé au moins une mission d'intérim au cours de l'année 2009. Sont donc ici appelés « intérimaires », les membres de la cohorte en référence à leur situation initiale, lors de la constitution de la cohorte. Il convient toutefois de noter qu'une partie de ces intérimaires initiaux est à l'issue de deux ans demeurée principalement en situation d'intérim, alors qu'une autre partie a entre-temps évolué vers d'autres formes d'activité, sortant ainsi, temporairement ou définitivement, de l'intérim.

Sur le plan méthodologique, l'étude a **combiné approche quantitative et approche qualitative**. Il s'agissait en effet de produire des indicateurs d'insertion (taux d'emploi, densité d'emploi, type de contrat de travail...) selon les niveaux de formation, secteurs d'activité, familles d'activité professionnelle, ce qui a justifié la mise en place d'une démarche quantitative lourde. Mais aussi de produire des informations contribuant à la compréhension des processus d'insertion et de différenciation des parcours des intérimaires, ce qui a parallèlement donné lieu à la mise en œuvre de techniques d'enquête qualitatives.

## L'enquête par questionnaire

Réalisée par BVA, l'enquête quantitative s'est déroulée de mars 2009 à octobre 2010, avec un dispositif régulier d'interrogation tous les 4 mois. La première vague d'interrogation était principalement tournée vers le recrutement et la qualification de la cohorte. Les cinq vagues suivantes visaient à retracer les parcours professionnels au mois le mois et à évoquer l'expérience de l'intérim pendant chaque période (accident de travail, formation professionnelle, missions réalisées, autres activités professionnelles...).

Le questionnaire initial a été administré par téléphone. Les questionnaires

suivants ont été administrés soit par internet, soit par téléphone.

La base de sondage a été constituée par collecte de fichiers d'intérimaires auprès des principaux réseaux de travail temporaire via l'OME. L'échantillon a été construit selon la méthode des quotas au regard des critères suivants : sexe, âge, qualification et région d'habitation à partir des données issues du Rapport Economique et Social 2008 publié par le PRISME. La cohorte initiale, constituée en mars 2009), comptait 5 537 intérimaires. A la fin de l'étude, 2 500 participants avaient répondu à l'ensemble des questionnaires.

## L'approche qualitative

Les travaux qualitatifs se sont en parallèle déroulés d'avril 2009 à janvier 2010 et se sont basés sur deux techniques complémentaires de recueil d'information : des entretiens de « récit de vie professionnelle » et des focus groupes.

Afin de développer une approche compréhensive des trajectoires professionnelles des intérimaires, des entretiens autobiographiques semi-directifs, ciblés sur la dimension professionnelle du parcours mais intégrant les principaux éléments de contexte personnel, ont été conduits. Les intérimaires interviewés ont été sélectionnés au sein de la cohorte et

répondaient donc, parallèlement aux entretiens qualitatifs, aux questionnaires quantitatifs périodiques.

Au total, 110 entretiens ont été menés avec 50 intérimaires présentant des profils diversifiés sociodémographique et professionnels diversifiés.

La plupart des interviewés ont été interrogés à deux voire trois reprises : l'objectif était en effet de suivre qualitativement l'évolution de leur parcours professionnel sur cette période et de recueillir les informations utiles à sa mise en perspective d'ensemble (caractéristiques personnelles, contexte socioculturel et socioéconomique...).

Une série de focus groupes a parallèlement été conduite de manière à recueillir des informations sur les motivations de différentes catégories d'intérimaires par rapport à l'intérim, et à comprendre leurs appréciations et leurs attentes sur différentes dimensions. Le matériel recueilli lors de ces groupes a permis de dégager les représentations liées à l'intérim, à sa place dans la trajectoire professionnelle, et d'approfondir les dimensions liées au vécu et à l'expérience de l'intérim.

Au total, dix groupes rassemblant 80 participants ont été réalisés. Pour chaque groupe, les participants présentaient des profils sociodémographiques et professionnels diversifiés. Trois groupes

ont été composés sur une base sectorielle (Industrie, BTP, Services) ; deux groupes étaient constitués de primo-intérimaires ; deux groupes ont rassemblé des intérimaires de sexe féminin ; deux groupes ont rassemblé des intérimaires seniors.

Enfin, deux groupes dits « miroirs » ont également été réalisés avec des représentants des agences d'emploi (16 participants issus des principaux réseaux de travail temporaire). L'objectif était de leur présenter des pré-résultats de l'étude et de recueillir leurs réactions de manière à les confirmer, infirmer ou préciser, en vue d'affiner les axes d'analyse.

## Un contexte particulier : la conjoncture économique et le marché de l'emploi en 2009-2010

*En préambule, il est important de rappeler les spécificités de la conjoncture de l'emploi pendant cette période, qui explique certaines particularités des résultats et conduit à la prudence dans la comparaison avec des résultats d'autres périodes durant les dix dernières années.*

*L'emploi salarié a en effet connu une chute très importante en 2008 et 2009, suivi d'une reprise à partir du 2ème trimestre 2010. La chute a concerné aussi bien le tertiaire que l'industrie et le BTP, mais la reprise a été beaucoup plus lente pour l'industrie que pour les autres secteurs.*

*L'emploi intérimaire a comme toujours précédé ces évolutions de plusieurs mois : la chute s'est amorcée dès mi 2008, avec un recul de 5,3% en 2008 par rapport à 2007 et un nouveau recul de 26% en 2009, ramenant l'emploi intérimaire à son niveau de 1998. Tous les secteurs ont été touchés. Les ouvriers et les plus jeunes sont les catégories d'intérimaires les plus affectées par la baisse. La durée moyenne des missions d'intérim a diminué d'un jour environ, pour s'établir à 1,7 semaine.*

*Le redressement très rapide s'est néanmoins amorcé dès le deuxième semestre 2009. En 2010, la hausse de l'intérim a été forte dans le secteur de l'industrie (+31,4 % en 2010, après -36,0 % en 2009), soutenue dans le tertiaire (+12,9 %, après -18,1 % en 2009) et plus contenue dans la construction (+3,4 %, après -17,5 % en 2009). Cette reprise a davantage profité aux ouvriers et, dans une moindre mesure, aux hommes et aux personnes âgées de plus de 30 ans.*



# I. Les intérimaires de la cohorte

## 1 Qui étaient-ils ?...

### Une population très largement masculine et jeune...

La cohorte, représentative de l'ensemble de la population intérimaire, était composée à 70% d'hommes et 30% de femmes (pour 52% / 48% pour l'ensemble des salariés).

Ils étaient pour un tiers âgés de moins de 24 ans, un tiers entre 25 et 34 ans, 16% entre 35 et 49 ans et 8% avaient plus de 50 ans, soit un quasi renversement de la pyramide des âges de la population salariée (moins de 25 ans : 8% ; 25-34 ans : 30% ; 35-49 ans : 42% ; 50 ans et + : 20%).

### ...majoritairement diplômée de l'enseignement technique

4% des membres de la cohorte étaient encore étudiants, mais dans l'ensemble, 58% des intérimaires avaient un niveau de diplôme inférieur au BAC, un peu moins d'un quart avait un niveau BAC et près d'un sur cinq était diplômé du supérieur. Il s'agit de niveaux de diplômes globalement comparables à l'ensemble de la population française.

### ...de statut très majoritairement ouvrier

79% des intérimaires de la cohorte étaient des ouvriers (contre seulement 27% pour l'ensemble de la population salariée française), dont la moitié des ouvriers qualifiés. Les employés représentaient 12% (contre 33%), les techniciens, agents de maîtrise ou professions intermédiaires 7% (contre 58%), les cadres 2% (contre 15%). On trouve néanmoins une plus forte part d'employées chez les femmes intérimaires de la cohorte (25%).

### ...au trois quarts dans l'industrie ou dans le BTP

Le secteur industriel et le BTP étaient surreprésentés dans la cohorte d'intérimaires (respectivement 56% et 17%), par rapport à leurs poids dans l'ensemble de la population salariée en France (23% et 9%).

## 2 Quelle était leur expérience initiale de l'intérim ?

Près des deux tiers des participants ont travaillé principalement en intérim durant les douze mois précédant mars 2009, et parmi eux, 39% ont débuté leur vie professionnelle par l'intérim.

Ce score d'ensemble masque toutefois une très grande diversité en fonction de l'âge : pour les moins de 25 ans, le premier emploi a en effet

été majoritairement un emploi en intérim (59%), pour 25% un CDD, pour 6% un emploi aidé et pour 10% seulement un CDI.

Pour les personnes les plus âgées de la cohorte, la situation de départ était quasiment inversée : 67% ayant débuté leur vie professionnelle par un CDI, 15% par un CDD et 8% par l'intérim.

Pour 82% des intérimaires de la cohorte, le recours à l'intérim apparaît être une solution par défaut, qui répond à un besoin de travailler rapidement. Le recours à l'intérim par choix (« parce que les caractéristiques de cette forme d'emploi vous intéressaient ») est beaucoup plus

minoritaire (18%) mais concernant néanmoins plus fortement les plus diplômés (23%), les ouvriers qualifiés (21%), les techniciens, agents de maîtrise, professions intermédiaires (20%), les cadres (33%) et les intérimaires du BTP (24%).

### 3 Quelle était leur situation sur le marché de l'emploi ?

Reflétant un recours à l'intérim plus souvent « contraint » que « choisi », les aspirations professionnelles des intérimaires en mars 2009 traduisaient une situation vécue comme plutôt transitoire. Elles allaient de l'aménagement immédiat des conditions de l'emploi en intérim à la volonté, à plus ou moins long terme, d'en sortir.

#### Des souhaits d'évolution professionnelle axés sur un changement d'emploi...

Au démarrage de la cohorte, en mars 2009, 12% des intérimaires disaient ne pas vouloir une autre forme d'emploi que celle-ci. Les autres se partageaient à peu près également entre ceux qui recherchaient activement un autre emploi, et ceux qui étaient simplement ouverts à d'autres formes d'emploi sans que cela soit une priorité (respectivement 43% et 45%). Les femmes (50%), les ouvriers non qualifiés (48%), ou les cadres (48%) étaient les plus enclins à vouloir modifier leur situation.

#### ... sur une augmentation du volume horaire de travail

68% des intérimaires de la cohorte souhaitaient effectuer un nombre d'heures de travail plus important que ce qu'ils faisaient à ce moment là. Ce souhait était plus marqué pour les hommes (69%), les ouvriers non qualifiés (73%) et les intérimaires du commerce ou des services (73%).

Les moyens envisagés pour y arriver étaient imaginés aussi bien au sein de l'intérim que dans la recherche d'une solution autre (pour 70% rechercher une autre forme d'emploi en dehors de l'intérim ; pour 70% également en multipliant les missions ; pour 83% en obtenant des missions plus longues et pour 54% en trouvant un emploi de complément hors intérim).

#### Et in fine, en obtenant un CDI ou à défaut un CDD

Les 88% d'intérimaires qui se posaient la question de changer d'emploi souhaitaient

massivement le faire au profit d'un emploi salarié, en CDI pour 81% d'entre eux (dont 31% de manière exclusive) et en CDD pour 19%. Seuls 3% formulaient explicitement le projet de se mettre à leur compte.

#### Des stratégies de recherche d'emploi privilégiant les agences d'emploi

La recherche d'un emploi met en œuvre des approches multiples, avec un recours, en moyenne, à deux à trois stratégies différentes sur les quatre possibles. Parmi les intérimaires interviewés, les agences d'emploi apparaissent en tête des moyens mobilisés (85%), largement surreprésentées par rapport aux pratiques de l'ensemble de la population active. Elles sont suivies par le recours à des organismes publics (79%), des sites spécialisés (52%) et des cabinets de recrutement (15%).

Dans le cadre de leur recherche d'emploi, les intérimaires sont prêts à faire de nombreuses concessions : travailler plus (86%), accepter plus de contraintes (68%), envisager une reconversion professionnelle en changeant de métier ou de secteur d'activité (respectivement 78 et 79%) ou encore se former ou reprendre des études (68%). En revanche, ils apparaissent plus réticents à accepter un emploi moins qualifié, un temps partiel, un déménagement ou encore une baisse de leur rémunération.

Globalement, par rapport aux demandeurs d'emploi, les intérimaires apparaissent un peu plus exigeants dans leur recherche d'emploi au regard de la qualification du poste et de sa localisation régionale, mais plus souples quant à la durée de travail. A noter que l'expérience antérieure du chômage n'influe en rien sur ces différentes possibilités d'arbitrage.

## 4 Quelles étaient leurs principales caractéristiques socioculturelles ?

La cohorte comptait une forte proportion de célibataires, notamment chez les jeunes. Pour ceux qui vivaient en couple, le conjoint bénéficiait du même taux d'emploi (72%). Parmi ces conjoints, seulement 5% étaient en intérim et 59% en CDI. On observe d'ailleurs que la stabilité du contrat du conjoint se renforce en même temps que progresse la situation de l'interviewé, ce qui, couplé cependant à l'effet de l'âge, donne le sentiment d'une « trajectoire de couple » vers l'emploi stable.

Un peu plus d'un tiers des intérimaires avait un ou des enfants à charge. Ces taux étaient supérieurs notamment parmi les 35-40 ans (69%) et les femmes (46%).

En fin de suivi de la cohorte, 45% des interviewés étaient en location, 26% propriétaires de leur logement, 26% hébergés par leur famille ou des amis, et 2% en colocation.

Ils semblaient par ailleurs moins nombreux à disposer d'un véhicule personnel que l'ensemble

des ménages français. Pour cette population, la possession ou non d'un véhicule personnel semble être un facteur important d'évolution de la situation professionnelle, les individus n'en possédant pas étant plus nombreux en recherche d'emploi (34% contre 26%). Ceux qui possédaient un véhicule personnel ont plus souvent trouvé un CDI ou un CDD en fin de période (21% contre 14% en octobre 2010), ou un CDD (15% contre 11%), ce qui confirme l'importance de la mobilité fonctionnelle évoquée dans l'analyse des facteurs de motricité (cf. ci-après) et plus généralement bien connue des acteurs de l'emploi et de l'insertion.

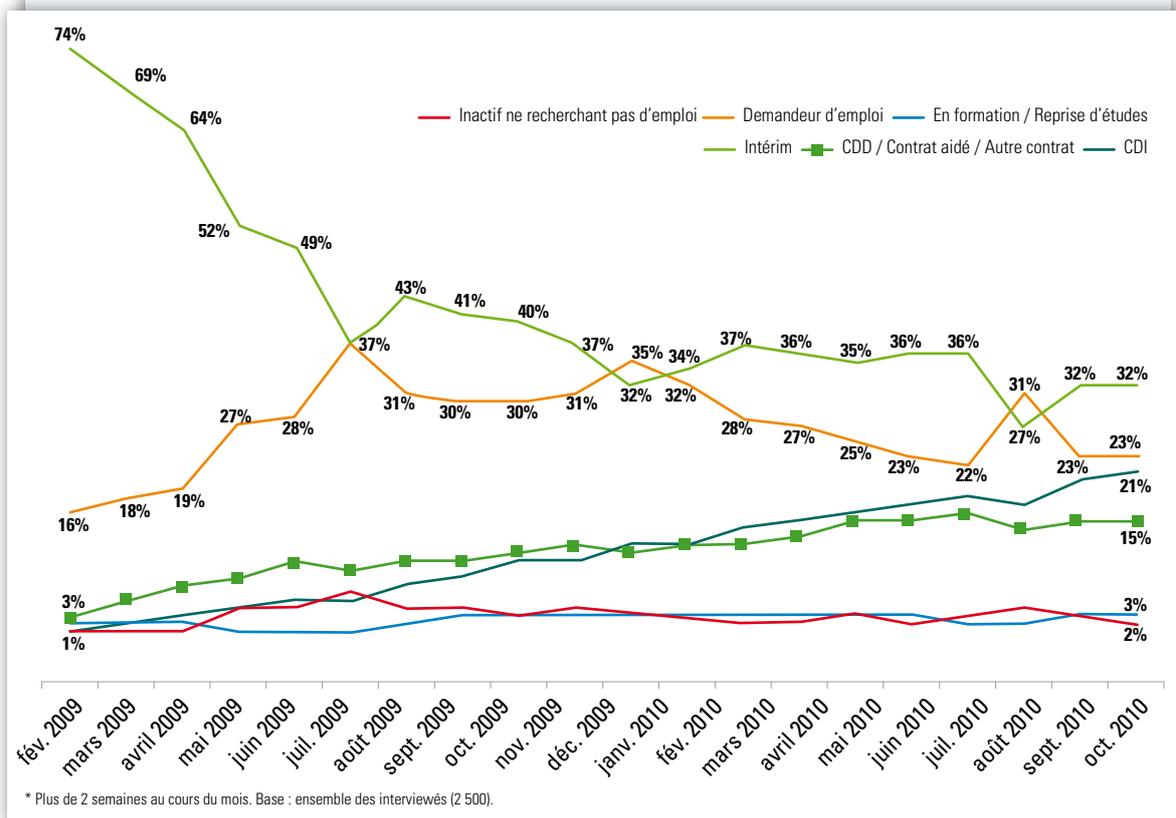
Enfin, on observait que c'était une population plutôt endettée, avec 44% d'individus ayant des crédits, taux nettement plus élevé que pour la moyenne des français (15%). Les échéances de remboursement posaient problème à 62% d'entre eux (occasionnellement pour 35% mais très fréquemment pour 15%).



## II. Les trajectoires professionnelles sur deux ans

### 1 Quelle évolution globale de la situation professionnelle principale ?

Situation professionnelle principale\* depuis mars 2009 - Ensemble



Entre mars 2009 et octobre 2010, la part de la cohorte se trouvant majoritairement en emploi au cours du mois (plus de 2 semaines) diminue significativement passant de 78% à 68% (-10 points).

Dans le détail, on observe entre ces deux dates un **fort recul du recours à l'intérim** (de 74% à 32% soit - 42 points) **au profit de la demande d'emploi dans un premier temps puis des CDI et CDD** : la proportion d'intérimaires en recherche d'emploi se stabilise aux alentours de 30% jusqu'en février 2010 pour ensuite se rétracter jusqu'à 23% en octobre 2010. Sur cette même période, les CDI et CDD continuent de croître progressivement jusqu'à représenter l'activité majoritaire pour plus du tiers interviewés (15% en CDD et 21% en CDI).

**Le niveau de qualification reste relativement stable sur les deux ans** : plus d'un participant sur deux (53%) a à fin 2010 la même qualification qu'en mars 2009.

On observe en revanche des phénomènes de **glissements intersectoriels**, notamment de l'industrie (- 9 points) vers les services et le commerce (+8 points). Ce glissement a pour corollaire un déplacement des emplois ouvriers vers les postes d'employés ainsi que des métiers du transport, de la logistique et de la manutention vers les métiers des services et du commerce.

Ces changements de secteur et famille de métiers s'expliquent d'abord par une évolution

conjoncturelle : le recul de l'emploi dans l'industrie et le BTP a été plus fort que dans le tertiaire. Et dans ce dernier, le commerce et les services à la personne ont mieux résisté que les services aux entreprises. Les « déplacements » des intérimaires s'expliquent donc en partie par cette mobilité sans doute plus subie que recherchée, liée au fait d'accepter un emploi là où il se présente. Mais il est aussi explicable par un mouvement permanent de mobilité professionnelle qui s'établit à près de 13 % en moyenne pour l'ensemble des salariés (sources PRAO et enquête emploi). Les études sur plus longue période aboutissent à un taux de mobilité sur 5 ans de 30 %<sup>2</sup>.

Les résultats de la cohorte ne sont malheureusement pas directement comparables avec ces données : les changements annuels de NAF (21 secteurs) s'élèvent à 7 % par an pour l'échantillon du PRAO, alors que les changements de secteur pour la cohorte s'élèvent à 30 % sur une période de 2 ans et entre les 3 grands secteurs. Le même calcul effectué sur 6 groupes de métiers et sur 2 ans donne un taux de 20 à 45 % suivant le grand domaine professionnel. On retrouve en revanche la relative stabilité du groupe BTP, qui offre un espace professionnel dans lequel les personnes restent plus longtemps que dans l'industrie ou dans le commerce.

2. Source : Simonnet et Ulriche Dares, Premières synthèse, janvier 2009.

## 2 Quels changements de situation d'un mois sur l'autre ?

Le travail d'analyse statistique a permis de construire une « matrice de transition de l'intérim », mettant en évidence les

probabilités qu'a eues un individu de la cohorte de passer du statut d'intérimaire à un autre statut d'emploi sur deux mois consécutifs.

### Matrice de transition intérim

	CDI	CDD / Contrat aidé / Autre contrat	Intérim	En formation / Reprise d'études	Demandeur d'emploi	Inactif ne recherchant pas d'emploi
<b>ENSEMBLE</b>	1,5	2,1	79,5	0,4	13,7	1,8
<b>Sexe</b>						
Homme	1,5	2,0	80,6	0,4	12,9	1,7
Femme	1,6	2,7	75,8	0,7	16,5	2,4
<b>Âge</b>						
Moins de 25 ans	2,0	3,6	76,4	1,8	12,2	4,6
De 25 à 29 ans	2,1	2,6	79,5	0,6	13,2	2,4
De 30 à 34 ans	1,6	1,9	79,8	1,2	14,4	1,7
De 35 à 49 ans	1,2	1,6	81,0	0,2	14,2	1,0
50 ans et plus	1,4	1,8	79,6	1,0	14,7	2,0
<b>Secteur en T0</b>						
BTP	1,3	1,6	82,3	0,7	12,3	1,9
Industrie	1,5	2,2	79,8	0,4	14,0	1,6
Services / Commerce	2,0	3,0	76,2	1,1	14,0	3,3
<b>Statut en T0</b>						
Ouvrier non qualifié	1,5	2,5	77,3	0,7	14,6	3,0
Ouvrier qualifié	1,3	1,6	81,4	0,4	13,3	1,3
Employé	2,0	2,9	76,4	0,7	15,3	3,0
Technicien / AM / PI	3,3	2,9	82,0	1,7	11,0	2,8
Cadre*	6,8	6,9	81,1	-	10,9	6,8

\* Bases faibles

Le premier enseignement de cette matrice est que **la probabilité de loin la plus forte est de rester en intérim, quel que soit le profil étudié. La situation de demandeur d'emploi est celle vers laquelle les individus ont le plus de chances d'évoluer**, alors que l'accès au CDD et a fortiori au CDI apparaît plus rare.

Dans le détail, ceux qui ont eu la **probabilité la plus forte de rester en intérim** sont les hommes, les 35-49 ans, les intérimaires du BTP et les ouvriers qualifiés, techniciens / agents de maîtrise / professions intermédiaires ainsi que les cadres.

Ceux qui ont la **probabilité la plus forte d'obtenir un CDI** sont les plus jeunes (moins de 30 ans), les intérimaires des services et du commerce et les intérimaires les plus qualifiés

(techniciens / agents de maîtrise / professions intermédiaires et cadres).

Ceux qui ont la **probabilité la plus forte d'obtenir un CDD** ont des profils similaires au CDI, auxquels on peut rajouter les femmes.

Ceux qui ont la **probabilité la plus forte de devenir demandeurs d'emploi** sont les femmes, les intérimaires les plus âgés et les ouvriers non qualifiés et employés.

### 3 Deux ans après... : quelle situation professionnelle en novembre 2010 ?

Presque deux ans (20 mois) après le début du suivi, la « photographie » finale, en novembre 2010, de la cohorte d'intérimaires de mars 2009 donne les résultats suivants :

- **70% des individus sont en emploi**, dont 23% en CDI, 12% en CDD et 35% en mission d'intérim,
- **18% sont demandeurs d'emploi**,
- **5% sont en formation**,
- **1% est inactif ne recherchant pas d'emploi**.

Parmi les interviewés en emploi à la fin du suivi, plusieurs catégories se démarquent tout particulièrement en présentant des taux d'emploi supérieurs à la moyenne : les hommes (72%), les participants âgés de 35 à 49 ans (75%), les niveaux III (76%), les ouvriers qualifiés en mars 2009 (74%), les métiers de l'industrie (74%) ainsi que les interviewés qui sont en couple (71%), qui

ont un ou plusieurs enfants à charge (72%) et/ou qui ont le permis de conduire (73% contre 55% pour ceux qui ne l'ont pas).

Plus globalement en termes d'accès au CDI et au CDD, ce sont respectivement 29% et 38% des participants qui ont obtenu au moins une fois un CDI ou un CDD sur les 20 mois d'enquête.



## III. L'impact de la formation professionnelle sur les trajectoires

### 1 L'expérience de la formation professionnelle

En cumulé sur l'ensemble de la période d'étude, **près de la moitié de la cohorte (48%) a bénéficié d'une formation**. Les plus jeunes (moins de 25 ans) sont les plus nombreux bénéficiaires, les 50 ans et plus ayant à l'inverse un moindre accès à la formation. Ce taux de formation apparaît d'autant plus important que les niveaux de formation et/ou de qualification sont élevés. On retrouve toutefois ces résultats dans l'ensemble des études d'observatoires de branche, et ils ne sont donc pas spécifiques à la branche du travail temporaire. Ils relèvent assez directement des politiques de formation en général en France et correspondent à une

difficulté croissante des personnes à accéder à la formation au fur et à mesure qu'elles vieillissent.

Il y a par ailleurs, au sein de la cohorte, **peu de différence d'accès à la formation entre BTP, industrie et services /commerce**.

Enfin, on observe que **les hommes partent légèrement plus en formation que les femmes**, ce qui distingue l'intérim des autres branches professionnelles où l'on observe généralement une plus forte appétence pour la formation chez les femmes.

### 2 L'impact de la formation sur les parcours professionnels

Pour les intérimaires, la formation est avant tout le moyen de construire et de consolider son parcours professionnel. La motivation de ces formations est principalement de **s'adapter en améliorant sa qualification et/ou en élargissant le champ de ses compétences**, afin d'élargir celui de ses missions ou d'améliorer ses chances de trouver un CDI.

Les bénéficiaires de contrats aidés, les CDI, les CDD sont effectivement les plus nombreux à avoir suivi une formation. Selon eux, cette formation suivie visait de manière préventive à renforcer les chances de trouver un emploi, ou de façon plus défensive à limiter dans l'avenir les risques de chômage.

L'analyse de l'évolution de la situation professionnelle principale montre qu'en effet, **la formation a un impact significatif sur la consolidation des contrats** : un tiers des personnes ayant bénéficié d'une formation entre mars 2009 et octobre 2010 ont obtenu un CDI sur cette période contre 27% parmi ceux qui n'ont pas eu de formation. En novembre 2010, la situation professionnelle entre formés et non formés diffère notamment sur l'accès au CDI : les bénéficiaires de formation sont plus nombreux en CDI que ceux qui n'en ont pas bénéficié (26% contre 21%), et à l'inverse, moins souvent en intérim (30% contre 38%), ou parmi les demandeurs d'emploi (16% contre 20%) que ces derniers.



## IV. L'influence des facteurs de motricité sur les parcours professionnels des intérimaires

Les trajectoires professionnelles des intérimaires sont en partie déterminées par leurs caractéristiques sociodémographiques et par le contexte socioéconomique dans lequel elles se déroulent. Pour autant, on observe que « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire au-delà des caractéristiques sociodémographiques et socioculturelles objectives (âge, logement, lieu d'habitat...), certains intérimaires connaissent des trajectoires professionnelles plus évolutives que d'autres. A l'évidence, certains, même lorsqu'ils connaissent des freins et des difficultés objectives, s'en sortent mieux que d'autres, arrivent à « faire mentir les statistiques », avec des parcours connaissant des rebondissements parfois étonnants. A l'inverse, d'autres, qui

n'ont pas de freins majeurs en termes d'accès à l'emploi ou de difficultés personnelles marquées, connaissent des parcours professionnels décevants, voire descendants.

On a donc cherché, avec l'aide du cadre d'analyse proposé par l'ANACT, à comprendre en quoi les caractéristiques sociales, culturelles et psychosociologiques des individus influencent leurs parcours professionnels, en analysant la façon dont les intérimaires interrogés qualitativement dans le cadre de l'étude mobilisent – ou pas – leurs « facteurs de motricité » pour les convertir en ressources, au service de leurs objectifs professionnels et personnels.

Les échanges avec le comité scientifique ont conduit à construire un cadre d'analyse visant à analyser les trajectoires professionnelles des intérimaires comme la résultante de trois catégories de facteurs :

1. **Les facteurs individuels**, qui constituent des facteurs discriminants (âge, genre, origine ethnique, handicap, permis de travail, diplôme...) agissant comme des marqueurs plus ou moins favorables à la construction d'une trajectoire professionnelle valorisée par l'individu.
2. **Les facteurs contextuels**, qui sont indépendants de la personne et qui sont eux aussi plus ou moins favorables à la construction d'une trajectoire professionnelle (secteur d'emploi, bassin d'emploi, métier, opportunités de formation...).
3. **Les facteurs de motricité**, qui regroupent des aptitudes / capacités et des opportunités liées à l'individu et son environnement.

Aptitudes	Opportunités
<b>Compétences</b> (à distinguer des qualifications)	<b>Réseau personnel</b> (famille, amis, relations professionnelles...)
<b>Autonomie</b> (financière, permis de conduire...)	<b>Qualité du soutien de l'entreprise</b> (tuteur, équipe, climat...)
<b>Mobilité</b> (géographique, professionnelle, sectorielle...)	<b>Qualité du soutien de l'agence d'emploi</b>

Ces facteurs de motricité correspondent globalement à des « caractéristiques socioculturelles et psychosociologiques » propres aux individus. Ils constituent un « espace de motricité » dans lequel les caractéristiques individuelles (facteurs individuels discriminants comme le diplôme, le genre, l'âge...) et les éléments de contexte (facteurs contextuels liés au marché de l'emploi, comme par exemple le taux de chômage) sont convertis – ou non – en ressources dans le cadre de la construction d'un parcours professionnel valorisé par l'individu. De cette façon, une donnée objective (âge, qualification, genre...) peut devenir un atout ou une « faiblesse » en fonction du contexte (demande d'un type particulier de qualification, discrimination...), mais aussi en fonction des aptitudes individuelles à valoriser cette donnée objective et du soutien de son milieu.

## 1 Des aptitudes inégalement mobilisées

### L'importance majeure des compétences relationnelles et de la réflexivité

Les compétences se distinguent de la qualification dans la mesure où elles portent sur les savoirs, savoir-faire et savoir-être que l'intérimaire est en mesure de mobiliser et de faire valoir, indépendamment du niveau de qualification qu'il détient effectivement.

Les intérimaires ont, comme tout un chacun, des compétences techniques, acquises en formation ou lors de leurs expériences professionnelles, qui sont « mises à l'épreuve » dans le cadre des missions qui leur sont confiées et qui de ce fait, déterminent en partie les conditions d'accès à l'emploi (en intérim ou non) et à un emploi de qualité.

Au-delà de ces compétences techniques, les entretiens menés dans le cadre de l'étude font apparaître de manière frappante, chez les intérimaires, **l'importance d'un ensemble de savoir-être et d'attitudes, qui participent tout autant, semble-t-il, que les compétences techniques à la mobilité professionnelle de l'individu**. Ces compétences de nature relationnelle et psychologique correspondent globalement à :

- **l'adaptabilité aux conditions d'emploi propres aux missions d'intérim**, qui suppose un haut niveau d'engagement, de fiabilité, de sérieux dans le travail, mais aussi l'envie d'apprendre, la proactivité en situation de travail, et enfin l'endurance et un optimisme « à toute épreuve » ;
- **la capacité à comprendre le fonctionnement du monde du travail**, c'est-à-dire à la fois le marché de l'emploi et les « règles du jeu » de l'entreprise et de l'agence d'emploi, de manière à la fois à adopter la bonne posture en mission et à se créer des opportunités ;
- **la capacité de réflexivité sur soi-même**, son parcours, ses atouts, ses faiblesses. Très différemment partagée entre les intérimaires, cette capacité est la plupart du temps un préalable à la **capacité de se projeter dans un parcours**, à analyser ses acquis et ses lacunes, à construire un projet professionnel sur le moyen/long terme et à mobiliser les expériences en intérim pour le mettre en œuvre (valorisation des missions, positionnement sur un secteur porteur, développement d'un réseau professionnel, accès à la formation qualifiante...).

### Différentes formes d'autonomie à mobiliser au service de l'évolution du parcours

**L'autonomie physique** (possession du permis de conduire et d'un véhicule personnel) dans les déplacements domicile-travail constitue pour les intérimaires plus encore que pour les autres actifs un levier d'accès à l'emploi, du fait notamment des fréquents changements de lieu de travail. Mais au-delà de cette mobilité primaire, que tous ne détiennent pas au même niveau, c'est également l'acceptation de déplacements importants, et d'un mode d'activité impliquant du « mouvement », des changements fréquents, qui conditionne parfois l'accès à un emploi de qualité et/ou présentant un potentiel d'évolution.

Certains intérimaires ont une plus forte **autonomie financière** que d'autres (ressources complémentaires à l'intérim, couple bi-actif, mais aussi capacité d'adapter son train de vie à la baisse et capacité à mobiliser des aides et ressources diversifiées). Celle-ci est susceptible d'influencer fortement le parcours professionnel car elle détermine directement la possibilité de refuser les missions les moins intéressantes ou d'avoir certaines exigences.

Certains intérimaires font preuve, plus que d'autres, d'« **autonomie fonctionnelle** ». Cette notion correspond à des individus qui sont « malins », qui font preuve de débrouillardise et d'inventivité pour atteindre leurs objectifs ou se sortir d'une situation insatisfaisante.

Enfin, on observe également que certains intérimaires ont une capacité d'**autonomie dans le travail**, et font preuve plus que d'autres de fiabilité et d'esprit de responsabilité. Cette autonomie en situation professionnelle, bien dosée, est de nature à augmenter les opportunités d'accès à l'emploi qualifié et de qualité.

### Une aptitude inégalement partagée à la mobilité

La **mobilité fonctionnelle** est souvent le « sésame » de l'accès aux missions, notamment dans les bassins où l'offre d'emploi est principalement industrielle. Accepter des horaires décalés et des temps de trajet

importants permet en général d'élargir les possibilités d'accès à des missions, notamment pour les intérimaires les moins qualifiés et/ou habitant dans des bassins d'emploi peu dotés en transport en commun.

Certains intérimaires ont également une aptitude plus forte que d'autres à la **mobilité professionnelle**. En effet, de nombreux intérimaires travaillent dans un domaine qui n'a pas de lien avec leur formation initiale. Pour certains, cela correspond à une logique de déqualification : ils n'ont à l'issue de leurs études pas pu ou pas su acquérir de l'expérience dans leur domaine de formation et ainsi capitaliser sur le métier / secteur visé. Par le biais de l'intérim, ils ont accédé à des missions dans d'autres métiers / secteurs, mais le plus souvent peu qualifiées. Dans d'autres cas, c'est le constat de l'absence ou de la raréfaction des débouchés correspondant à la formation initiale qui amène à abandonner son métier initial. A partir de là, certains intérimaires parviennent néanmoins à apprendre un autre métier, à acquérir un ensemble de compétences techniques cohérentes (éventuellement par le biais d'une formation qualifiante) et une expérience adaptée, ce qui leur permet de développer malgré tout, et grâce aux opportunités qu'ils se créent en intérim, un parcours évolutif voire ascendant.

Dans le même ordre d'idées, certains intérimaires sont plus ouverts à la **mobilité statutaire**, moins attachés au fait de travailler sous telle forme d'emploi ou à tel niveau de qualification. Cette disposition d'esprit peut également offrir des possibilités élargies d'accès à l'emploi et à des opportunités professionnelles.

Il est en revanche intéressant de noter que pour les intérimaires, la **mobilité géographique** élargie (changement de bassin d'emploi voire de région) n'est pas un gage d'évolution professionnelle car elle ne se conjugue pas avec des perspectives d'emploi assurées. Elle peut au contraire renforcer la situation d'instabilité et être un facteur de fragilisation supplémentaire dans la recherche de consolidation d'un parcours professionnel.

## 2 Des capacités différenciées à saisir et exploiter les opportunités

### Les opportunités liées au réseau personnel

Du fait d'une culture familiale et d'un environnement socioculturel favorable au travail en intérim, certains intérimaires bénéficient d'une sorte d'« avantage concurrentiel », qui leur permet d'intégrer aisément l'intérim et de disposer de clés pour se créer et saisir des opportunités. Au-delà, le réseau personnel (familial et social) peut constituer un outil efficace d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, que certains intérimaires font jouer plus que d'autres (recommandations auprès des employeurs, conseil pour la stratégie de recherche de missions d'intérim...).

### La mobilisation du réseau communautaire

Pour les intérimaires issus de l'immigration, l'appartenance à une communauté ethno-culturelle permet souvent, au moment et dans les années suivants l'arrivée en France, de bénéficier d'informations sur les opportunités d'emploi et de formation, de recommandations, de « renvois d'ascenseur ». Certains intérimaires, notamment parmi les primo-arrivants, semblent ainsi avoir une capacité marquée à utiliser cette appartenance communautaire comme un levier pour comprendre le marché du travail français, rechercher de l'information et identifier des opportunités d'emploi. A noter toutefois que les communautés ethno-culturelles ne présentent pas toutes les mêmes caractéristiques et les mêmes modes de fonctionnement, et ne constituent donc pas toujours une ressource. On constate d'ailleurs que l'origine ethno-culturelle ne semble pas constituer un levier d'évolution professionnelle pour les personnes issues d'une immigration de seconde ou troisième génération, l'appartenance communautaire étant souvent peu présente voire inexistante.

### La gestion de la relation à l'entreprise utilisatrice

La nature de la relation à l'entreprise utilisatrice semble prépondérante dans l'enchaînement des missions et l'accès à des missions de qualité, voire à un emploi en CDI. Parmi les intérimaires interrogés, certains ont une capacité marquée à construire une relation de qualité avec

l'entreprise utilisatrice, en développant une relation privilégiée avec le ou les managers de premier niveau, avec les collègues embauchés, et en faisant en sorte de se faire connaître et apprécier d'un réseau d'entreprises et de relations de travail pour se voir proposer de façon récurrente des opportunités professionnelles. Mais là encore, il convient de garder en tête que les entreprises ne présentent pas toutes les mêmes caractéristiques et les mêmes modes de fonctionnement et de management, et n'offrent donc pas les mêmes opportunités en termes de possibilité d'intégration, de formation, etc.

### Le développement d'un réseau professionnel

Certains intérimaires se sont au fil du temps construits un réseau professionnel propre, au sein duquel ils sont identifiés intuitu personae comme des ressources de qualité, à mobiliser en priorité en cas de besoin. Ce réseau constitue un levier majeur de satisfaction et de maîtrise du parcours professionnel, dans la mesure où il apporte une forte autonomie dans l'accès à l'emploi et démultiplie les opportunités et la possibilité de choisir ou négocier ses conditions de travail.

### La relation à l'agence d'emploi

Pour les intérimaires, avoir de bonnes relations avec la ou les agences d'emploi est une condition sine qua non pour accéder à des missions et éventuellement à une bonne qualité d'emploi. Mais développer et entretenir de bonnes relations avec l'agence suppose d'adopter un comportement adapté (solliciter l'agence de façon adaptée, savoir « faire ses preuves », parvenir à dépasser une relation purement contractuelle et ponctuelle au profit d'une relation de confiance inscrite dans la durée...). Certains intérimaires comprennent ainsi l'importance d'investir dans la relation avec une à deux agences, là où d'autres combinent, souvent en vain, la dispersion des inscriptions dans une multiplicité d'agences avec une incapacité à nouer une réelle relation avec celles-ci.

### 3 Des parcours fortement influencés par l'utilisation différenciée des facteurs de motricité

« Toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire indépendamment de leur niveau de qualification et de leurs compétences techniques, on observe donc que les intérimaires ont des capacités très différentes à convertir en ressources leurs caractéristiques individuelles et les spécificités du contexte socio-économique dans lequel ils se trouvent.

Le contexte socio-économique ainsi que les caractéristiques de l'environnement social et professionnel dans lequel se trouve l'individu (institutions, secteur d'activité et entreprise, agences d'emploi, communauté professionnelle, communauté ethnico-culturelle...) **restent à l'évidence une dimension majeure de la façon dont la trajectoire professionnelle se déroule.**

Mais on remarque à travers cette analyse que les personnes qui connaissent un parcours professionnel évolutif, parfois réellement ascendant, et qui se trouvent satisfaits de celui-ci comme de leur situation professionnelle et personnelle, sont des individus qui disposent de compétences relationnelles et psychologiques renforcées, qui ont su développer des formes d'autonomie dans l'accès à l'information et la mobilisation des ressources et qui ont compris comment se positionner vis-à-vis de l'agence d'emploi et de l'entreprise utilisatrice.

A l'inverse, les individus qui connaissent un parcours professionnel stagnant ou descendant, qui portent un regard négatif, souvent désabusé

et fataliste, sur leur parcours, sont ceux qui ont des difficultés à comprendre les enjeux de leur environnement, à adopter des comportements adéquats et constructifs (vis-à-vis des agences d'emploi, des entreprises utilisatrices, mais aussi de leur environnement social), et qui de manière générale font preuve de peu de pro-activité et de capacité stratégique.

Pour autant, même pour ces derniers, le fait d'arriver à travailler en intérim est en soi le signe d'une capacité d'adaptation marquée. Cette faculté d'adaptation, qu'elle soit choisie ou subie, correspond en effet à une capacité à exploiter au moins en partie son espace de conversion (ne serait-ce qu'en acceptant les changements d'horaires, de lieux et de contextes de travail inhérents à l'intérim). Et donc, sinon de « s'en sortir par le haut », du moins d'éviter l'exclusion et d'arriver à se maintenir sur le marché de l'emploi.

On peut ainsi faire l'hypothèse que cette capacité différenciée à activer ses facteurs de motricité et à les convertir en ressources oriente de manière significative l'évolution professionnelle des intérimaires. Ces « capacités de conversion » ouvrent – ou pas – des possibilités nouvelles et permettent ainsi, selon les cas, d'amoindrir voire de compenser les facteurs déterminants (âge, niveau de formation initiale, état du marché de l'emploi local...), et de se recréer des marges de manœuvre pour évoluer professionnellement ou a minima se maintenir sur le marché de l'emploi.

# VI. Jeunes, femmes, seniors intérimaires de la cohorte, quelles spécificités ?

## 1 Les caractéristiques des jeunes

### Les caractéristiques sociales et professionnelles

Le groupe des moins de 25 ans apparaît plus masculin (74% contre 72% en moyenne) et plus qualifié que l'ensemble de la cohorte (59% de niveaux I à IV contre 46% en moyenne), ce qui confirme le rôle de l'intérim comme débouché des filières techniques de l'enseignement secondaire, quand les jeunes sans aucune qualification se tournent vers des emplois non qualifiés sans logique de progression<sup>3</sup>.

Assez logiquement, on retrouve les principales caractéristiques générales de la population « jeunes », avec une part plus importante d'interviewés célibataires, sans enfants et/ou logés chez leurs parents. Ils sont également moins nombreux que le reste de la cohorte à avoir le permis de conduire.

En termes de qualification, on observe une proportion plus importante d'ouvriers non qualifiés et d'employés, au détriment des ouvriers qualifiés et des cadres.

La répartition par secteur d'activité montre une part plus importante de jeunes dans les services / commerce, à l'inverse du BTP et de l'industrie où ils sont légèrement sous-représentés. Ceci peut s'interpréter aussi bien par la moindre dégradation de l'emploi dans les services que par une attractivité plus faible des secteurs industriels et BTP pour les jeunes, qui sont souvent attirés d'abord par le tertiaire.

Pour ce qui est du permis de conduire, de la situation familiale ou des enfants à charge, les jeunes intérimaires ne se distinguent pas des autres jeunes du même âge : comme eux, ils

sont environ les trois quarts à être titulaires du permis de conduire, les trois quarts à être célibataires et un peu moins de 10% à avoir des enfants à charge.

### Les trajectoires professionnelles sur 2009-2010

A l'issue de la période, les jeunes restent moins souvent dans l'intérim (-9%) et sont également moins en situation de demandeurs d'emploi (-4%), autant en CDI mais nettement plus en CDD et en reprise d'études ou en formation que le reste de la cohorte. Au final, les moins de 25 ans ont, en deux ans, plus souvent fait l'expérience du CDI (pour 49% d'entre eux contre 38% pour l'ensemble de la cohorte) et du CDD (pour 34% contre 29%). L'ensemble de ces éléments conforte l'analyse qualitative montrant que **pour une partie des jeunes, l'intérim peut effectivement constituer un tremplin vers l'emploi stable.**

En termes de niveaux de qualification, on observe chez les jeunes une diminution de la part des ouvriers qualifiés ou non qualifiés au profit des employés. Cette diminution s'explique par le passage de ces jeunes en CDI ou par le fait qu'en quittant l'intérim « étudiant » - à l'issue d'études supérieures visant des débouchés comme employé ou cadre -, ils trouvent plus fréquemment un poste en relation avec leur formation initiale et le niveau de qualification correspondant.

En termes de secteurs d'activité, on voit que par rapport à l'ensemble de la cohorte, la part des jeunes dans l'industrie est plus faible. A l'inverse, la part des jeunes dans le commerce et les services, déjà plus élevée au départ (31 %

<sup>3</sup> Cf. « L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants », Catherine Béduwé

contre 24 %), augmente encore pour devenir majoritaire en fin de période.

### Quelques apports sur le rôle de l'intérim dans l'insertion sociale et professionnelle

A la question de savoir si l'intérim est un facteur d'accélération de la décohabitation parentale pour les jeunes, l'étude permet de comprendre que l'intérim est moins un facteur de décohabitation qu'un élément d'amélioration des conditions de vie, mais moins que pour les jeunes ayant un emploi permanent. A noter également que la condition d'intérimaire est vécue comme un frein à l'accès au logement autonome : les difficultés d'accès au logement locatif comme au crédit immobilier sont évoquées par les jeunes intérimaires (comme par les intérimaires plus âgés). D'une manière générale, les jeunes souhaitent obtenir un CDI soit avant de s'installer en couple

(certains restent chez leurs parents pour mettre de l'argent de côté), soit avant de prendre un logement plus grand ou d'acheter un logement.

Par ailleurs, à la question de savoir si l'intérim est un facilitateur de l'orientation professionnelle des jeunes, l'étude permet de voir que si **pour une partie des jeunes, l'intérim n'est qu'une étape vers l'autonomisation financière sans lien direct avec le métier exercé à terme** (notamment pour les étudiants de niveaux II et I), il est **pour d'autres constitutif des premières expériences de travail permettant de mieux choisir « sa voie »**. Par rapport aux orientations professionnelles liées à la formation initiale, l'intérim offre en effet la possibilité d'explorer de nouvelles possibilités et de ce fait, de poursuivre ou renouveler la réflexion sur l'orientation professionnelle.

## 2 Les caractéristiques des femmes de la cohorte

### Les caractéristiques sociales et professionnelles

Les femmes interviewées présentent un profil atypique par rapport à l'ensemble des participants de la cohorte et par rapport aux femmes de la population générale. Elles sont ainsi légèrement surreprésentées chez les seniors au sein de la cohorte. Par rapport à la population générale des femmes, ce sont celles de 25/35 ans qui sont surreprésentées dans l'intérim.

Elles sont davantage mariées ou en couple (56% contre 49% en moyenne), ont plus souvent au moins un enfant à charge (46% contre 38%) et/ou sont plus fréquemment propriétaires de leur logement (32% contre 21%). En revanche, par rapport à la population des femmes en général, elles sont plus fréquemment célibataires que l'ensemble des femmes de 18/65 ans (35% contre 20%) et ont légèrement moins souvent des enfants à charge (46% contre 50%).

Les femmes sont plus qualifiées que les hommes de la cohorte : près du tiers des femmes (30%) a un niveau I à III contre 24% en moyenne et 22% des hommes. Elles sont ainsi nettement plus qualifiées, tout à la fois que l'ensemble des intérimaires interrogés et que la population des femmes en général.

Elles sont également plus fortement « tertiarisées » : elles sont davantage présentes dans le secteur des services et du commerce (38% contre 26%). Par ailleurs, si le BTP reste l'apanage des hommes dans l'intérim (17% contre 3% de femmes), l'industrie est le débouché pour 58% des femmes intérimaires (alors que l'industrie ne compte que 9 % de femmes). Corrélativement, on trouve nettement moins d'ouvriers qualifiés chez les femmes (17% contre 40% en moyenne) et nettement plus d'employées (26% contre 12%).

Les femmes interviewées ont le même taux de possession du permis de conduire que les hommes, alors que pour la population générale, ce taux est nettement plus bas. Il est très probable que les femmes intérimaires ne puissent pas ou difficilement travailler sans avoir le permis de conduire et qu'on observe là un biais de sélection déterminant.

### Les trajectoires professionnelles sur 2009-2010

De manière générale, sur l'ensemble de la période, **le taux d'emploi des femmes apparaît légèrement plus faible que celui des hommes** (61% contre 65%), notamment en lien avec un plus faible recours à l'intérim (- 10

points en moyenne sur les 20 mois). En revanche, elles ont davantage eu recours au CDD (dont contrats aidés et autres contrats) (+ 4 points en moyenne), ce qui s'explique notamment par leur plus forte présence dans le secteur des services et du commerce.

Sur l'ensemble de la cohorte, elles sont globalement plus nombreuses à avoir fait l'expérience du CDD (45% contre 38%) et également du CDI (31% contre 29%).

### Qualitativement, un vécu de l'intérim légèrement différencié des hommes

Les focus groupes « femmes » ont fait apparaître un clivage entre d'un côté les femmes travaillant sur des postes dans le tertiaire « moyen-supérieur » (assistantes de direction, comptables...) et de l'autre côté les intérimaires ouvrières ou recrutées sur des postes d'employé dans des services opérationnels. Les premières travaillent plutôt dans les sièges sociaux, dans un milieu professionnel de cadres, les secondes dans un milieu industriel ou de logistique. Leur perception du monde du travail et de l'intérim diffère de ce fait considérablement. Nonobstant cette ligne de fracture au sein de la population femme intérimaire, le constat d'ensemble est que les points de vue exprimés – et donc la perception de l'intérim et de son rôle dans le parcours professionnel – ne se distinguent pas très fortement entre les hommes et les femmes intérimaires.

Comme pour les hommes, la hiérarchie entre intérim et CDI reste très forte pour les femmes, qui toutes aspirent à un poste stable en CDI.

Elles ont une expérience proche mais un peu plus distanciée de l'intérim que les hommes (perception moindre du niveau de contrainte attaché aux missions d'intérim). Elles semblent parallèlement un peu plus fortement conscientes que les hommes des caractéristiques du marché du travail (emplois en tension, paramètres des niveaux de salaire, accessibilité de l'offre...).

Elles considèrent que les femmes intérimaires présentent un certain nombre d'avantages et de qualités (rapidité, adaptabilité, faculté d'intégration, régularité...) mais selon elles, les

entreprises gardent toujours une préférence pour les hommes pour la grande majorité des postes proposés. Elles se sentent encore souvent discriminées ou renvoyées à un statut de « faire valoir » des supérieurs hiérarchiques hommes. Elles pointent par ailleurs l'existence de difficultés relationnelles avec des supérieures hiérarchiques femmes (notamment dans le tertiaire ou dans les fonctions support de l'industrie). Ces phénomènes de concurrence peuvent selon elles jouer plus qu'entre une femme et un homme. Et ces rivalités sont vues comme pouvant impacter négativement le parcours professionnel (refus d'embauche, phénomènes de concurrence exacerbée...).

Les femmes intérimaires ont dans l'ensemble une **plus forte sensibilité aux conditions de travail** (notamment des contraintes liées aux horaires de travail) **et à l'articulation avec la sphère personnelle** que les intérimaires hommes. Parallèlement, elles se perçoivent comme moins sensibles à la question du salaire, qu'elles ne discutent pas souvent lorsqu'une mission leur est proposée, mais sont plus attentives aux avantages annexes (tickets restaurant, billets de spectacle, chèques vacances...).

Concernant le rôle de l'intérim dans le parcours professionnel, elles attachent une importance marquée aux questions de communication dans la sphère du travail (importance du relationnel, aussi bien avec les collègues, les supérieurs qu'avec les clients) qui constitue pour une partie d'entre elles un avantage « compétitif » pour les intérimaires femmes par rapport aux autres salariés.

Les projections d'avenir sont souvent plus explicites et plus variées que chez les intérimaires hommes, même si elles partagent avec ceux-ci le souhait de sortir de l'intérim, pour obtenir une stabilité professionnelle mais aussi car, pour elles, « on ne peut y maintenir une motivation dans la durée ». Certaines femmes intérimaires estiment ne pas pouvoir trouver d'emploi durable : d'abord parce qu'on leur propose des missions d'intérim plus que des CDD ou des CDI lorsqu'elles sont en âge de procréer ; puis par la suite parce qu'une fois accumulée une expérience en intérim, on leur fait moins confiance pour un poste en CDI.

## 2 Les caractéristiques des seniors de la cohorte

### Les caractéristiques sociales et professionnelles

La structure sociodémographique des « seniors » de 50 ans et plus interviewés montre une répartition quasiment inverse de celle des moins de 25 ans : une population davantage féminine (36% contre 28% en moyenne) et peu qualifiée (77% de niveaux V et VI contre 54%) ; plus souvent en couple (72% contre 49%), propriétaire de son logement (57% contre 21%) et disposant du permis de conduire (93% contre 85%).

Sur le plan professionnel, beaucoup d'entre eux sont ouvriers qualifiés (45% contre 40%) et travaillent dans le secteur du BTP (22% contre 17%) que le reste de la cohorte.

Par rapport à la population active du même âge, les seniors interrogés sont une population plus masculine (comme sur l'ensemble de la cohorte mais de façon moins marquée). En termes de niveau de diplômes, ils ont une distribution plus proche des seniors actifs que l'ensemble de la branche (avec notamment une surreprésentation du niveau V par rapport au niveau VI).

Pour le statut et le secteur d'activité en revanche, cette étude confirme celle de 2007 sur les seniors et l'intérim avec une très nette surreprésentation au sein de la cohorte des seniors ouvriers qualifiés et non qualifiés aux dépens de l'ensemble des autres statuts. En termes de secteurs d'activité, ils sont répartis de façon notoirement différente de l'ensemble des seniors de la population active avec très peu de présence dans les services/commerces, très peu d'agriculteurs et, au contraire, un poids massif dans l'industrie.

### Les trajectoires professionnelles sur 2009-2010

Sur la durée de l'étude, les intérimaires seniors sont plus nombreux à être demandeurs d'emploi et ils restent plus longtemps intérimaires que leurs collègues. Les 50 ans et plus sont moins nombreux que l'ensemble de la cohorte, et a fortiori que les moins de 25 ans, à avoir obtenu un CDI (20% contre 49% pour les moins de 25 ans et 38% dans l'ensemble) et/ou un CDD (28% contre 34% pour les moins de 25 ans et 29% dans l'ensemble).

L'évolution en termes de niveaux de qualification montre que le corps central en 2009 des ouvriers

qualifiés éclate à fin 2010 : il perd un tiers de son importance au profit, en parts quasiment égales, des ouvriers non qualifiés d'une part, des employés de l'autre. Ceci est révélateur d'une dégradation globale de la situation des seniors, que n'amortissent pas les changements de statut vers les postes d'employé (glissement probablement dû à l'âge), ou la petite part de promotion vers les professions intermédiaires. Ces changements de statuts correspondent également, pour une large part, à un tassement des emplois industriels, au maintien du BTP, et à la progression de la part du commerce et des services au sein de cette population.

### Le vécu de l'intérim par les seniors et l'appréciation de son rôle dans leurs parcours professionnels

Le vécu de l'intérim par les seniors ne se distingue qu'à la marge de celui des autres intérimaires. Corrélativement, l'identité « senior » est faiblement perçue et quasiment jamais revendiquée chez les intérimaires. L'image négative attachée à la notion de « senior » sur le plan professionnel est massivement rejetée : les intérimaires seniors se considèrent a contrario comme aussi réactifs et opérationnels, et même plus sérieux, fiables et parfois endurants que les jeunes. Ils sont en sus en capacité de transmettre leurs savoir-faire.

De la part de l'environnement social voire familial, être en intérim quand on est senior peut être perçu plutôt négativement, d'abord comme un échec à (ré)intégrer un CDI. Il semble que travailler en intérim soit perçu comme « plus normal » pour les jeunes, là où c'est dévalorisant pour un senior.

En termes de vécu de l'intérim et de place de l'intérim dans la trajectoire, on observe un net clivage parmi les seniors entre deux cas de figure. Le premier correspond aux intérimaires seniors qui détiennent un métier (une expérience avérée et souvent une qualification) et parviennent à le faire reconnaître. L'intérim est pour eux soit un mode de vie choisi, soit un moyen de rebondir vers le CDI suite à un licenciement. Le second cas de figure correspond aux seniors qui travaillent en intérim car ils n'ont pas ou plus accès au CDI (licenciement le plus souvent ou difficulté chronique à accéder à l'emploi durable) et qui se vivent comme rejetés du marché de l'emploi. L'intérim est pour eux le seul moyen d'accéder à l'activité professionnelle.

Pour certains intérimaires seniors qui sont en fin de carrière, l'intérêt dominant de l'intérim peut être de **continuer à cotiser** pour atteindre une retraite au meilleur taux. Pour ceux qui sont dispensés de recherche d'emploi, continuer à travailler grâce à l'intérim permet de combattre l'inactivité et l'ennui et, a contrario, de « se sentir utile » et de garder des contacts professionnels diversifiés.

Un inconvénient pointé par les intérimaires seniors est la rareté des missions permettant d'exercer des responsabilités : l'intérim correspond là pour certains à une forme de déclassement et est vu comme offrant de faibles possibilités d'évolution professionnelle.

Souvent, la séniorité est une **qualité appréciée et associée par les agences comme par les entreprises à la fiabilité** : ponctualité, assiduité, engagement, sérieux leur sont plus volontiers reconnus qu'aux « jeunes ». Certains supérieurs apprécient leur maturité professionnelle et leur reconnaissent une plus grande « opérationnalité » du fait de leur expérience antérieure. Certaines entreprises favorisent parfois expressément le recrutement d'un intérimaire senior, en vue soit de faire monter une équipe de jeunes en compétence, soit de la « cadrer » grâce à l'autorité naturelle et la maturité de quelqu'un d'expérimenté. Mais dans certains cas à l'inverse, l'intérimaire expérimenté doit dissimuler ou minorer son niveau de compétence pour éviter une situation de rivalité avec ses collègues et surtout son supérieur hiérarchique.

**Les relations des intérimaires seniors avec les agences d'emploi sont marquées par**

**la confiance et la fidélité.** Le lien humain avec l'agence est important pour eux. Le turn-over des personnels d'agence, plus important que d'habitude en 2009 du fait de la crise, leur a souvent fait perdre leurs interlocuteurs habituels.

**L'âge ne semble pas avoir d'influence sur le type de missions confiées aux intérimaires seniors.** C'est plutôt le taux horaire, qui peut être plus élevé que pour les jeunes lorsqu'il est corrélé à une forte expérience, et qui peut parfois être un facteur restrictif de l'éventail de missions proposées.

Les intérimaires seniors qui sont également inscrits comme demandeur d'emploi disent trouver auprès de leur agence d'emploi **une écoute de meilleure qualité et un suivi plus efficace** que chez Pôle emploi. Ils trouvent notamment chez les chargés de clientèle une attitude plus optimiste vis-à-vis de la possibilité de rester ou de retrouver une activité, et expriment également une plus grande disponibilité de ces derniers pour les aider à trouver « quelque chose », un effort perçu comme plus fort pour les remettre à l'emploi.

Enfin, les intérimaires seniors connaissent une difficulté d'accès à la formation renforcée par l'âge. Nombreux sont ceux qui souhaiteraient accéder à une formation, soit pour remettre leurs connaissances à niveau, soit pour pouvoir évoluer professionnellement. Mais selon eux, les intermédiaires de l'emploi (agences d'emploi comme Pôle emploi) ne leur font pas confiance pour suivre la formation jusqu'au bout. Là semble, selon leurs dires, résider la principale discrimination qu'ils rencontrent en raison de leur âge.



## VI. Six trajectoires professionnelles : typologie qualitative des parcours intérimaires

L'analyse du corpus très riche constitué par les 110 entretiens d'« histoires de vie professionnelle » a permis l'élaboration d'une typologie structurée autour de six catégories de parcours, révélatrices de stratégies diversifiées explicatives du recours au travail temporaire.

### 1 Trajectoire 3 : les jeunes sortant du système scolaire, entre insertion professionnelle et déclassement (17%)

Ce groupe est constitué de jeunes (27 ans au plus), d'un niveau d'étude au moins égal au niveau baccalauréat et pouvant s'élever jusqu'au Master II, cherchant à s'insérer professionnellement et durablement une fois leurs études achevées. Leur premier recours à l'intérim s'est fait au cours des études ou dans une perspective d'insertion professionnelle à l'issue de celles-ci. C'est pour eux le moyen d'accéder à un premier emploi, « de se faire une expérience » pour accéder finalement au CDI tant recherché. Ils aspirent en effet avant toute chose à décrocher un CDI pour pouvoir mieux se « projeter » et « construire » leur vie personnelle.

Si certains y parviennent, parfois effectivement grâce à l'intérim qui sert de tremplin, une partie

d'entre eux connaît à l'inverse un phénomène de déclassement au cours de leur processus d'insertion. Entre autres car ils ne parviennent pas à obtenir des missions correspondant à leur niveau de qualification et prenant en compte leur formation.

Tous reconnaissent néanmoins la valeur ajoutée d'un passage par l'intérim, en termes de diversification des expériences et de meilleure connaissance du « monde de l'entreprise ». **Le travail temporaire leur a ainsi permis d'acquérir des compétences et des aptitudes, qui peuvent faire défaut aux jeunes sortant du système d'enseignement.**

### 2 Trajectoire 2 : les parcours heurtés (19%)

Ces intérimaires, peu diplômés et faiblement qualifiés (niveau V validé pour le diplôme le plus élevé), se tournent vers l'intérim par nécessité économique. Ils alternent au long de leur parcours missions d'intérim, périodes de chômage, parfois arrêts maladie, recours aux minima sociaux...

Le travail temporaire semble donc la seule forme d'emploi accessible pour eux et, face à

l'impérieuse nécessité de gagner leur vie, ils sont peu exigeants quant à la nature et à la qualité des missions proposées.

Ils restent dans l'intérim faute de choix, mais conservent l'idéal d'obtenir un emploi en CDI. Dans cette perspective, la seule valeur ajoutée du travail temporaire correspond pour eux à sa fonction potentielle de tremplin vers un CDI.

### 3 Trajectoire 4 : l'intérim pour gérer les périodes de transition professionnelle (16%)

Cette catégorie est caractérisée par des parcours généralement structurés autour d'une longue période d'emploi sur un même poste et/ou dans une même entreprise. L'intérim est utilisé pour gérer les transitions entre une perte de poste (démission, licenciement...) et un nouveau contrat pérenne, ou encore pour organiser sa retraite en fin de carrière.

Cette catégorie d'intérimaires a en règle générale sollicité le travail temporaire à différents moments de sa carrière professionnelle (au démarrage et/ou à différentes étapes).

Ils connaissent des missions plutôt longues, des périodes d'intermission très courtes, de très rares périodes de chômage sauf dans les quelques cas particuliers où l'intérim est utilisé au-delà de sa fonction de transition comme un moyen de reconversion.

Ils vivent de façon positive leur situation professionnelle. Ils disent apprécier l'opportunité que leur a offerte l'intérim de diversifier leurs expériences, dans des contextes de travail toujours renouvelés, et surtout de toujours rester en activité.

### 4 Trajectoire 1 : les intérimaires de carrière (24% de l'ensemble)

Ces intérimaires ont une trajectoire professionnelle qui se construit principalement via l'intérim. Ils y ont acquis leur professionnalité par l'apprentissage « en situation », le développement de la polyvalence et/ou l'accès à la formation.

Ils partagent la particularité d'avoir su nouer des relations de confiance avec les agences d'emploi qui leur permettent de travailler. Ces intérimaires, aux compétences reconnues par les entreprises de travail temporaire, sont loin d'accepter

le tout venant : horaires stables, niveau de rémunération, activités..., leurs critères de choix sont relativement sélectifs. Ils bénéficient de missions longues, au cours desquelles ils développent réellement leurs compétences et leur polyvalence.

Ils sont particulièrement satisfaits de leur situation. La solution « intérim » leur convient parce qu'elle leur permet de rester en situation d'activité et de jouir d'une certaine liberté. Ils ne sont pas à la recherche d'un CDI.

### 5 Trajectoire 5 : l'intérim comme stratégie pour concilier activité rémunératrice, projets personnels et volonté d'indépendance (12%)

La population de cette catégorie est la plus qualifiée ; elle se scinde en deux groupes. D'un côté, les intérimaires « seniors » ou au moins en seconde partie de carrière (majoritaires) ; de l'autre des personnes jeunes en cours d'études ou en insertion professionnelle. Le premier recours à l'intérim s'explique toujours par une période transitoire voire difficile (insertion, licenciement, reprise du travail après une longue période d'inactivité, retour de l'étranger...), et constitue alors un « coup de pouce » pour retrouver une activité professionnelle. Par la suite, ils inscrivent l'intérim dans une stratégie personnelle : il devient la forme d'emploi privilégiée en raison de la liberté

qu'il procure et des possibilités d'aménagement avec les activités personnelles qu'il ouvre.

Ces intérimaires font souvent preuve d'une très grande autonomie dans leur recherche de missions. L'intérim est garant pour eux, d'une grande liberté et d'une grande indépendance, permettant par exemple de partir lorsque la mission ne convient pas, de choisir les missions que l'on veut bien réaliser, d'équilibrer vie professionnelle et vie personnelle (assistance à un parent âgé...), ou encore d'alterner périodes d'emploi et temps de repos, au service d'une vie familiale à l'étranger... Ils sont tous très satisfaits de leur situation, et aucun ne souhaiterait retourner vers une autre forme d'emploi.

## 6 Trajectoire 6 : l'intérim comme voie d'intégration pour les étrangers (4%)

Ces intérimaires issus d'une immigration récente, parfois sans aucune qualification mais parfois à l'inverse titulaires dans leur pays d'origine de diplômes de niveau I ou II, ont souvent rencontré de réels obstacles dans leur insertion sociale et professionnelle en France.

Le travail temporaire s'est imposé pour eux comme unique moyen d'accéder à l'emploi et a permis de lever les premières difficultés d'intégration professionnelle et de répondre à une nécessité économique. Peu exigeants par rapport aux missions, souhaitant à terme

décrocher un CDI, ils connaissent souvent un déclassé important (une secrétaire de direction marocaine est devenue opératrice de production, un clerc de notaire ivoirien est devenu manœuvre dans le BTP, un docteur en physique-chimie est devenu employé polyvalent à l'aéroport de Roissy).

Ils estiment faire face à des exigences accrues de la part des employeurs en termes de productivité, à des tâches plus difficiles et moins stimulantes.».

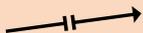


## VII. Le point de vue des intérimaires de la cohorte

### 1 Le point de vue des intérimaires sur leur propre trajectoire professionnelle

Afin de recueillir le point de vue des intérimaires sur leur propre parcours et d'évaluer la pertinence de la typologie ci-avant, il leur a été demandé, lors de la dernière vague d'enquête en novembre 2010, de choisir une représentation

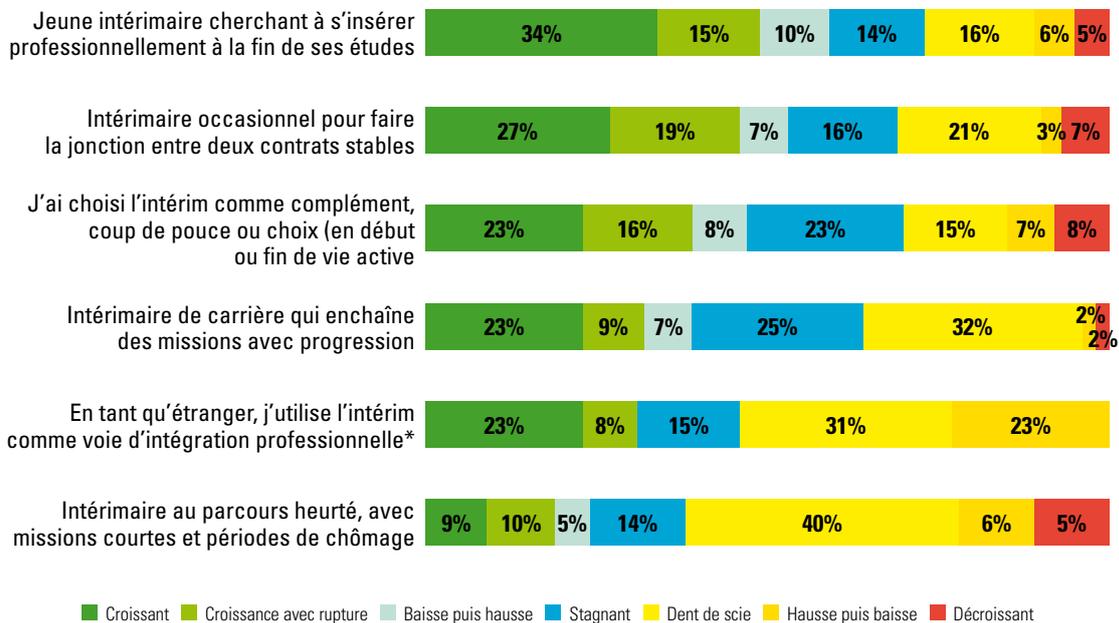
symbolique de l'évolution de leur parcours sur les deux dernières années et de s'auto-positionner au sein de l'une des six trajectoires professionnelles identifiées.

Schéma de progression proposé aux sondés	Taux de réponse
 Parcours en « dents de scie »	25%
 Parcours croissant	23%
 Parcours stagnant	18%
 Parcours en « croissance avec rupture »	14%
 Parcours « baisse puis hausse »	7%
 Parcours décroissant	7%
 Parcours « hausse puis baisse »	6%

Si on cumule l'ensemble des parcours croissants, on obtient un total de 44%. Les parcours décroissants correspondent à un total de 13%.

Il est sur cette base intéressant de rapprocher l'appréciation des intérimaires sur leur parcours et la façon dont ils se positionnent au sein de la typologie.

## Répartition des types de parcours en fonction de la typologie



Les intérimaires qui se définissent comme « jeunes en insertion » et « occasionnels » estiment majoritairement avoir eu des parcours globalement croissants sur les deux dernières années.

Les intérimaires « de carrière » ont majoritairement eu des parcours croissants ou stagnants. 40% des intérimaires au parcours heurté estiment avoir eu un parcours globalement croissant.

Les parcours des intérimaires ayant choisi l'intérim comme « complément ou coup de

pouce » sont très répartis dans les différents types d'évolution, reflétant la forte hétérogénéité de cette population (et pour partie un investissement mesuré dans une logique de parcours professionnel).

**A noter** un phénomène probable de sous-déclaration de la catégorie « étranger », sans doute lié au fait que les individus concernés se définissent en premier lieu dans une autre catégorie (notamment jeunes ou parcours heurtés).

## 2 L'appréciation de leur situation et de son évolution au cours des deux dernières années

Sur la base d'un indicateur synthétique de qualité de l'emploi (construit en intégrant les indicateurs de cadences, d'horaires, de durée de mission...), les membres de la cohorte restés en intérim estiment à 32 % que leurs conditions de travail ont été bonnes, à 37 % qu'elles ont été moyennes et à 31 % qu'elles n'ont pas été bonnes (pendant la période considérée).

Alors que leur rémunération a plutôt diminué dans l'ensemble, **une majorité des membres de la cohorte estime que sa situation professionnelle s'est améliorée pendant ces deux dernières années.** Les adjectifs les plus cités pour caractériser leur parcours au cours de cette période sont dans l'ordre : enrichissant, qualifiant, formateur, évolutif, motivant, positif, stable, prometteur, difficile, choisi. On retrouve dans ce classement **un regard global positif porté par les intérimaires de la cohorte sur leur parcours.**

Cette lecture « positive » de leur situation apparaît en décalage avec la diversité des trajectoires (pour partie ascendantes ou stables mais aussi instables voire descendantes) identifiées lors des entretiens approfondis. Invités à traduire leur parcours sur les deux dernières années à l'aide de symboles, près d'un quart des membres de la cohorte ont qualifié leur parcours de croissant.

Invités à définir les difficultés rencontrées et les points d'appui utilisés dans leur trajectoire professionnelle, les membres de la cohorte ont cité comme première difficulté professionnelle (36 %) le fait de parvenir à définir et conduire un projet professionnel. On peut penser que

ceci renvoie à la situation difficile du marché de l'emploi pendant la période 2008-2010. Parmi les facilités (points d'appui) citées, **celles qui viennent en tête sont de l'ordre du relationnel (équipe et hiérarchie), avant la rémunération.**

Parallèlement à ces difficultés et facilités « exogènes », les répondants de la cohorte étaient également invités à lister leurs propres points faibles et points forts. Parmi les points forts, les qualités personnelles le plus souvent retenues sont dans l'ordre le fait d'être motivé (50 % des adjectifs cités), adaptable, compétent et de disposer d'un bon relationnel. Parmi les points faibles, ce sont la malchance, les problèmes de santé, le doute sur mes capacités, les problèmes financiers et la fatigue au travail qui sont le plus souvent évoqués.

En réponse aux questions sur ce que seraient les deux prochaines années pour eux, les répondants se sont montrés **plutôt optimistes sur leur situation personnelle ou professionnelle**, près de 90% pensant qu'elle serait identique ou meilleure. Ils exprimaient en revanche en novembre 2010 **plus de réserves sur l'évolution du marché du travail** (moins d'offres d'emploi), anticipant une situation durablement dégradée. Et pensaient également très majoritairement que leur travail serait aussi voire plus stressant à l'avenir qu'il ne l'était à ce moment-là. Mais c'est surtout en termes d'intensité de la charge de travail que la quasi-totalité d'entre eux exprimait des craintes, puisqu'ils n'étaient que 5 % à penser que cette charge de travail diminuerait dans les deux années à venir.



# Conclusion

## 1 Les principales caractéristiques des trajectoires professionnelles

Sur les 20 mois de la durée de l'étude, les membres de la cohorte ont été en moyenne :

- 13 mois en activité avec une intensité supérieure à 2 semaines par mois, soit près des deux tiers du temps ;
- 2 mois en activité avec une intensité inférieure à 2 semaines par mois ;
- 5 mois, soit un quart du temps, sans activité.

Malgré la période de ralentissement économique, 35% des intérimaires, au terme de 20 mois, **sont en CDI ou en CDD.**

Les membres de la cohorte sont **près de la moitié (48%) à avoir suivi une formation** au

cours de cette période, ce qui est supérieur aux résultats antérieurs concernant la population des intérimaires. L'accès à la formation est véritablement un moyen pour les intérimaires de construire et de consolider leur parcours professionnel. Ainsi, en novembre 2010, **les bénéficiaires de formation sont plus nombreux à avoir décroché un CDI que ceux n'ayant pas été formés** (26% contre 21%) et davantage protégés du chômage.

**A noter** enfin que les intérimaires de la cohorte sont **nombreux à avoir changé soit de secteur d'activité (environ 40 %), soit de groupes de métier (45 %), et plus encore de PCS (Profession et Catégorie Socioprofessionnelle) (64 %).**

## 2 Les principaux enseignements de l'étude

Les principaux enseignements de cette étude de suivi d'une cohorte d'intérimaire sur 20 mois correspondent aux points suivants :

**1.** L'intérim est pour la grande majorité des personnes (57 % de la cohorte) un **tremplin vers un emploi en CDI ou en CDD** ou au contraire point de passage pendant une période de chômage. Même dans la période 2009 – 2010, défavorable d'un point de vue conjoncturel, les passages au CDI et au CDD représentent 32 % des changements de statut au bout de 20 mois, ce qui tend à confirmer pour les individus concernés le rôle de transition du passage en intérim.

**2.** Près de **la moitié des membres de la cohorte a bénéficié d'une formation professionnelle.**

L'accès à la formation a ainsi contribué à améliorer leur situation et est considéré par eux comme un facilitateur de l'insertion dans un emploi plus stable.

**3.** De fréquents changements de métier ou de secteur accompagnent les transitions professionnelles qui ne varient pas d'un mois sur l'autre (sauf pendant les périodes d'été où elles augmentent fortement). Parallèlement, le regard porté sur ces évolutions est plutôt positif pour une majorité de personnes. L'appréciation

est d'autant plus positive que le changement aboutit à une position d'employé, de technicien ou de cadre ou encore à une activité dans le secteur tertiaire.

**4.** Le volet qualitatif de l'étude permet d'éclairer et de souligner **l'importance des « facteurs de motricité » sur les trajectoires professionnelles des intérimaires.** Ce sont plus nettement ces facteurs qui influencent les trajectoires professionnelles, que les caractéristiques objectives de la situation sociale et du contexte socioculturel des individus (statut matrimonial, enfants à charge, conditions d'hébergement notamment). Ces facteurs de motricité sont nombreux et rassemblent un ensemble de savoir-être et d'attitudes qui participent tout autant, semble-t-il, que les compétences techniques à la mobilité professionnelle de l'individu. Parmi celles-ci, les compétences de nature relationnelle et psychologique (capacité réflexive notamment) jouent un rôle majeur. L'analyse des facteurs de motricité des membres de la cohorte permet ainsi d'expliquer pourquoi « toutes choses égales par ailleurs », certains intérimaires connaissent des trajectoires professionnelles plus évolutives que d'autres et arrivent à « faire mentir les statistiques ».

**5.** Au sein de la cohorte, **les jeunes intérimaires de moins de 25 ans se distinguent par un niveau de scolarité plus élevé que leurs aînés,** même s'il reste très inférieur à la moyenne des jeunes de la population générale. Leur passage dans l'intérim est plus court et ils obtiennent plus facilement des contrats en CDI ou en CDD. Ils sont également plus nombreux à travailler

dans le tertiaire ou à changer d'emploi en allant de l'industrie vers le tertiaire et d'ouvrier vers employé. Ceci confirme pour une partie d'entre eux le rôle de tremplin de l'intérim vers l'emploi durable. L'intérim joue par ailleurs pour les jeunes un rôle d'expérience du monde du travail et des métiers, ce qui facilite pour certains d'entre eux l'orientation vers un métier ou un secteur qui leur convient, indépendamment de leur niveau et parfois de la nature de leur formation initiale.

**6. Les femmes de la cohorte se distinguent par un niveau de qualification plus élevé que leurs collègues hommes dans les métiers tertiaires, même si leur présence dans le secteur industriel reste largement prédominant.** Les femmes intérimaires présentent une plus forte sensibilité aux conditions de travail et aux horaires. Leur parcours est marqué par un passage plus fréquent dans le secteur tertiaire.

**7. Les seniors sont moins diplômés que l'ensemble des interviewés, plus nombreux à rester intérimaires et obtiennent moins souvent des CDI ou des CDD.** Ils ne s'identifient pas comme intérimaires seniors et ont des stratégies professionnelles très variées suivant leur situation professionnelle et la proximité de l'âge de retraite.

**8. Pour résumer les trajectoires professionnelles** des membres de la cohorte, les deux schémas ci-après permettent de représenter sur un même graphique les trajectoires, les situations dominantes en termes de contrat de travail, la typologie qualitative et les secteurs/métiers.

## deux schémas en attente



OBSERVATOIRE  
DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI

56, rue Laffite - 75320 Paris Cedex 09  
Tél. : 01 55 07 85 85  
Fax : 01 55 07 85 86

[www.observatoire-metiers-emploi.com](http://www.observatoire-metiers-emploi.com)