



L'intérim dans m2A en 2019 :

Dans quels secteurs ?

Dans quel intérêt ?

Pour quels métiers?



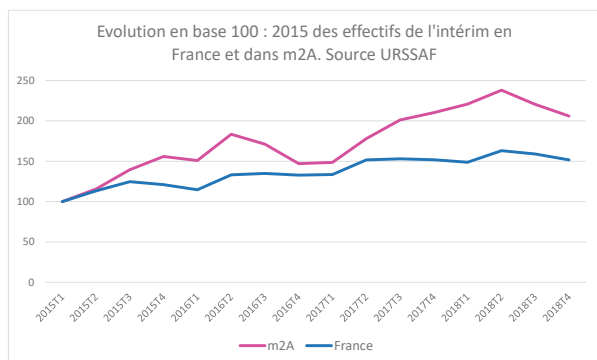
Sommaire

- 1. Quels secteurs recrutent des intérimaires ?**
- 2. L'industrie automobile recours massivement à l'intérim**
- 3. Une répartition bien plus équilibrée hors industrie automobile.**
- 4. L'intérêt pour les entreprises de recourir à l'intérim**
- 5. Les types de métiers les plus recherchés**



Introduction

Lorsque l'AURM publie, chaque semestre, les derniers chiffres de l'emploi salarié dans m2A et le Sud Alsace, l'évolution des effectifs intérimaires surprend toujours.



Il y a une spécificité locale dans le recours à l'intérim qui a plus que doublé depuis 2015, alors que la croissance nationale n'atteint que 50%. En 2018, dans m2A, l'emploi moyen de l'intérim était de 6 330 postes de travail, soit presque autant que dans le secteur de la construction.

Pour cause, non seulement ils sont en hausse constante depuis 2015, mais ils représentent une part de l'emploi salarié marchand bien plus importante qu'en France.

Quelques questions nous sont régulièrement posées :

1) Dans quels secteurs ces intérimaires sont-ils employés ? L'enjeu n'est pas mince car s'ils sont en grande partie employés dans l'industrie, cela réduit d'autant la baisse des effectifs industriels constatée sans cesse.

2) Y a-t-il des activités qui recourent plus que d'autres à l'intérim ?

3) Quel intérêt les entreprises ont-elles à recourir à l'intérim ?

4) Quels sont les métiers les plus représentés parmi les offres et à quels niveaux de qualification se situent-ils ?

Cette courte note a pour vocation d'apporter des éléments de réponse à ces questions, en gardant à l'esprit qu'il ne s'agit que d'estimations issues d'observations partielles.

Méthodologie

Ne disposant pas de données officielles au niveau local, nous avons relevé les offres d'emploi intérimaire sur les sites des principales agences de travail temporaire de la région mulhousienne. En 5 temps : mi-mai, mi-juillet, mi-août, mi-septembre et mi-octobre 2019.

A chaque fois, ont été notés les postes (métiers) recherchés, le nombre d'offres par métier, en relevant si possible les offres émanant du principal secteur employeur de travail temporaire : l'industrie automobile.

3889 offres ont ainsi été collectées. N'ont été retenues que les offres d'emploi intérimaire, en excluant les CDD, CDI et CDI intérimaires proposés par les « agences d'emploi ».

Plusieurs biais peuvent entacher cette démarche. Il n'est pas exclu qu'une même offre puisse apparaître dans plusieurs agences. Certaines agences ne mettent pas à jour leur annonces. Malgré le soin apporté au recueil des données, il se peut qu'il y ait quelques doubles comptes.

Plus que la précision des données, il faut donc retenir des ordres de grandeur, notamment quant à la répartition des offres par secteur.

Quatre grands secteurs ont été constitués :

- Transport et logistique
- Bâtiment, construction, travaux publics
- Industrie
- Services. Ce groupe, très hétérogène, a été décomposé en commerce/vente, métiers de bouche, fonctions supports, mécanique auto, santé/social/services à la personne et autres services qui regroupent les offres qu'il est impossible d'attribuer à l'un ou l'autre des secteurs précédents.

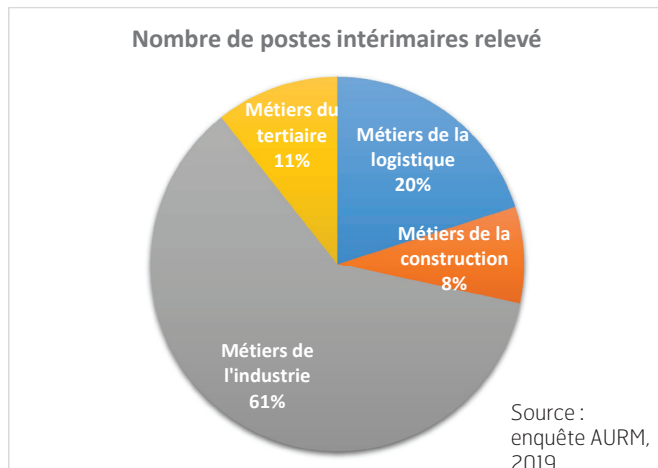
Les agences retenues : Temporis, Manpower, Camo, Randstätt, CRIT, RAS, Proman, Adecco PME, Adecco médical, l'Appel médical.

Les autres agences du territoire soit n'affichent pas leurs offres en ligne, soit correspondent à des segments très particuliers (Ocito, entreprise d'insertion par exemple), soit enfin n'affichent pas le lieu des missions.



1. Quels secteurs recrutent des intérimaires ?

L'industrie ressort bien en tête des secteurs utilisateurs de travail temporaire. 61% des 3 889 postes proposés pendant notre période d'observation relèvent de l'industrie.



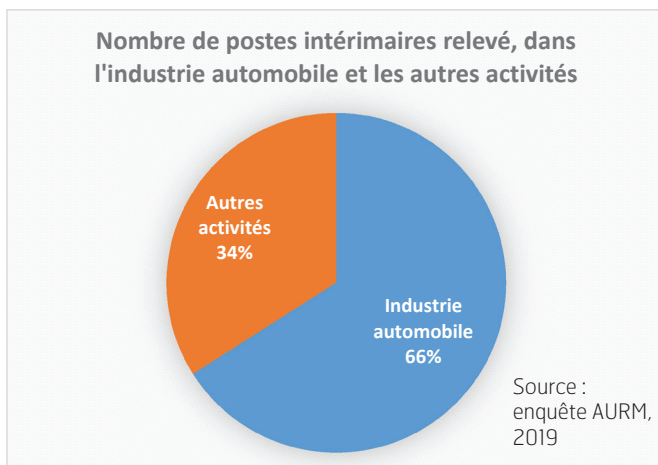
Il y a donc bien un transfert d'effectifs, de l'industrie vers l'intérim, mais les volumes d'emploi en jeu sont sans rapport.

➔ **L'industrie, dans son ensemble a perdu bien plus de postes qu'il n'en est créé dans l'intérim.**

2. L'industrie automobile recours massivement à l'intérim

Une observation plus précise, menée au niveau des branches, montre que l'industrie automobile locale est de loin la plus utilisatrice de travail temporaire.

➔ **L'industrie automobile emploie les deux tiers des intérimaires.** Dans l'industrie automobile, deux grands types d'emplois sont proposés :



- des caristes. Par exemple, dans le relevé d'octobre 2019, sur 194 offre d'emploi de caristes, 177 étaient émises par l'industrie automobile.

- Des ouvriers de production ou agents de fabrication. En octobre toujours, sur 427 agents intérimaires recherchés, 413 l'étaient par l'industrie automobile.

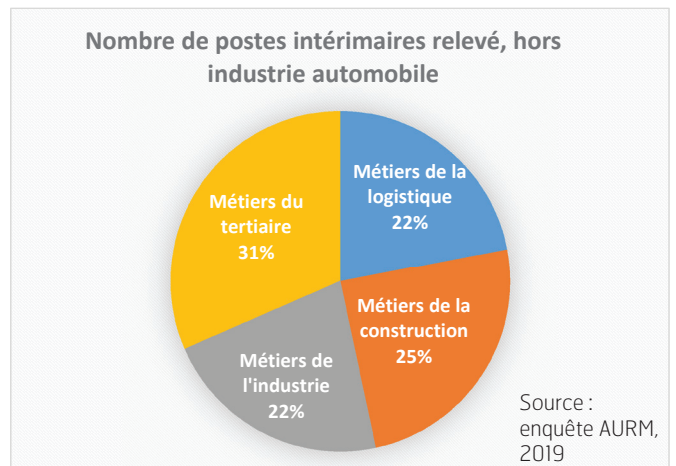
S'ajoutent à ces postes des métiers divers : retoucheurs, agents de maintenance, conducteurs de ligne, mais pour des volumes bien plus réduits,

➔ **Le reste des activités (autres industries, commerce, construction, services) se partagent donc le tiers restant. Soit, dans notre observation 1 323 offres d'emploi intérimaire.**

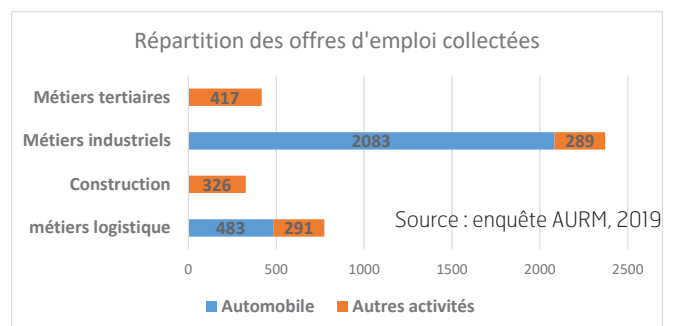
3. Une répartition bien plus équilibrée.

S'il est fait abstraction des offres émanant de l'industrie automobile, alors la répartition des 1 323 offres d'emploi intérimaire entre secteurs est beaucoup plus équilibrée.

L'ensemble des métiers industriels (hors automobile) ne représentent que 22% du total, soit 289 offres d'emplois intérimaire, à parité avec les métiers relevant de la logistique.



➔ **Les offres correspondant à des métiers tertiaires, avec 31% des offres, devancent largement les autres secteurs.**





4. L'intérêt pour les entreprises de recourir à l'intérim

Tout un ensemble d'arguments sont couramment mis en avant pour expliquer le recours croissant (depuis les années 70) à l'intérim. On retiendra par exemple que les entreprises ont besoin de flexibilité ou que l'intérim permet de faire face à des difficultés de recrutement ou bien encore qu'il constitue un filtre avant une éventuelle embauche.

La théorie économique permet d'aller plus loin dans la compréhension de ce phénomène. Alain Lacroux¹ a publié en 2011 une analyse du recours à l'intérim qui fait référence à la théorie des coûts de transaction.

Le recours au travail temporaire s'inscrit dans une logique financière de recherche de performance et de rentabilité à court terme. Dans cette logique, le coût en travail n'est pas vu comme un investissement qui permet de créer de la valeur, mais apparaît toujours comme une charge à réduire. Il existe pour ce faire plusieurs possibilités.

- La première est d'externaliser une partie du travail. L'entreprise recourt alors à de la sous-traitance par exemple. Mais elle n'a alors plus de contrôle sur la force de travail employée.
- La seconde possibilité est de «réduire la voileure». L'entreprise ne garde alors qu'un minimum de salariés internes. Elle minimise ainsi ses coûts fixes. Et elle «variabilise» une partie de ses coûts en personnel en recourant à des supplétifs que sont les intérimaires. Cela a l'avantage de flexibiliser les charges de personnel puisque le volume d'intérimaires employés est adaptable à court terme au volume d'activité voulu.

On assiste ainsi à une flexibilisation des charges de personnel et à une segmentation du marché du travail au sein de la firme où coexistent des salariés permanents et des salariés «périphériques».

Mais, dira-t-on, cela n'est pas très logique puisqu'un intérimaire a un coût horaire plus élevé qu'un travail permanent.

C'est ici que les coûts de transaction interviennent.

1) Si elles utilisent de gros volumes, les entreprises utilisatrices peuvent négocier les prix, si bien que le coût d'un travailleur temporaire peut être moindre que celui d'un permanent en CDI.

2) La productivité du travail (indicateur de performance important dans l'industrie) augmente car les travailleurs temporaires ne sont payés que lorsqu'ils travaillent et qu'une partie de leur rémunération n'apparaît pas en frais de personnel, mais en charges externes. **Le ratio masse salariale / chiffres d'affaires s'améliore d'autant**, ce qui plait toujours aux actionnaires et autres analystes désireux de rentabilité à court terme.

Les coûts de transaction

Ce sont les coûts engendrés par une transaction sur un marché. Ils sont de plusieurs ordres : recherche d'informations (avec quelle entreprise contracter? par exemple), coûts de négociation, coûts liés à la surveillance de l'exécution de la transaction...

3) Les travailleurs périphériques font l'objet d'une relation commerciale entre les entreprises utilisatrices d'un service et les entreprises de travail temporaire. Ces dernières prennent en charge les coûts de recherche du personnel et supportent les risques liés à l'embauche. A elles de pourvoir un autre salarié si le premier ne convient pas.

4) **Pour les entreprises utilisatrices le recours à l'intérim permet de réduire les coûts dits de hiérarchie** : surveillance, évaluation et évolution de carrière, fidélisation, primes, formation...

De plus, le risque de «passagers clandestins», de salariés peu motivés, est réduit car le travailleur temporaire connaît peu l'entreprise, qu'il est moins enclin à s'intégrer dans les collectifs syndicaux ou autres. Les travailleurs temporaires peuvent en outre être motivés par la perspective d'une embauche en CDI ou par la menace d'une non reconduction de mission.

«*Finalement, si l'on utilise le vocabulaire de la théorie des coûts de transaction, le recours à l'intérim est tout à fait adapté aux formes de gouvernance hybride, empruntant à la fois aux mécanismes de marché et à l'intégration hiérarchique : l'entreprise utilisatrice confie à un prestataire extérieur avec lequel elle est liée par un contrat ... souple et ajustable... le soin de sélectionner la main d'oeuvre sur le marché, pour un prix négocié à l'avance. Cette main d'oeuvre travaille ensuite au sein même de l'entreprise utilisatrice, au contraire de ce qui se passe généralement dans les cas d'externalisation complète*». Elle garde alors un minimum de contrôle hiérarchique sur les personnes qui travaillent chez elle.

➔ En conclusion, **l'intérim est une forme hybride de gouvernance d'entreprise qui permet de concilier la liberté et la souplesse du marché, tout en gardant les avantages (sans les coûts) de la hiérarchie de l'entreprise.**

1) Alain Lacroux, «Le recours à l'intérim et son impact sur la performance individuelle et organisationnelle. Une approche par la théorie des coûts de transaction». <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00601253>, juin 2011



5. Les types de métiers les plus recherchés

Au-delà du nombre d'offres par métier, nous avons cherché à estimer le niveau de formation/qualification requis. Cette estimation a été élaborée à partir de fiches métiers et des niveaux affichés lors de la parution des annonces sur les sites internet des agences d'emploi. Très souvent, celles-ci s'attachent plus à l'expérience qu'à un niveau de formation donné. De plus, un même intitulé de poste peut correspondre à des contenus du travail très différents d'une entreprise à l'autre.

De ce fait, les attentes en termes de niveaux de formation peuvent aller d'un CAP à un BTS pour un même intitulé de poste. Le parti pris a été de retenir le niveau de formation qui apparaissait le plus souvent.

Cette estimation vise à répondre à la question suivante : les postes mis en intérim sont-ils peu qualifiés (donc facilement substituables) ou bien correspondent-ils également à des métiers plus qualifiés ?

Dans les métiers de la logistique, les caristes sont les postes les plus fréquents. Ils sont bien sûr demandés par l'industrie automobile, la branche transport-entrepôt mais aussi la chimie etc. Les conducteurs poids lourds et super lourds sont également bien représentés.

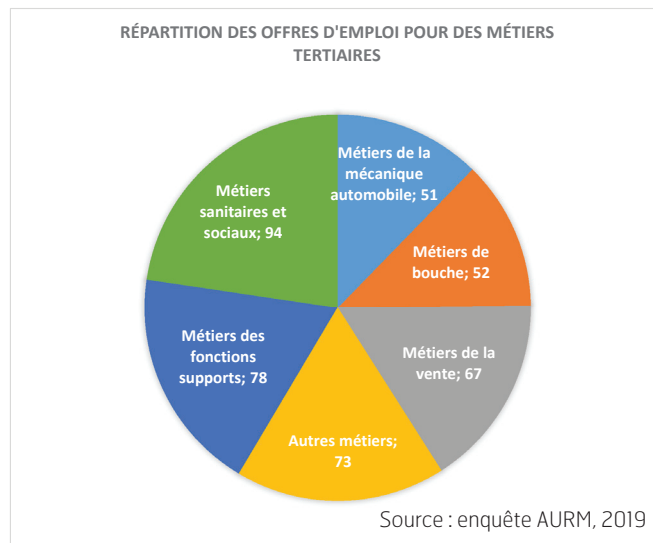
Dans ces métiers, le niveau de qualification demandé est faible. Le CACES et le permis sont les clefs d'entrée. Dans notre échantillon, 80% des postes offerts ne comportent pas d'exigence en termes de qualification.

Dans la construction quasiment tous les corps de métiers sont recherchés. Certains comme maçons, électriciens, peintres l'étant plus que d'autres. Mais on a aussi besoin d'installateurs sanitaires, de couvreurs-zingueurs, de coffreurs-bancheurs, de poseurs de canalisation, de bardeurs...

Les postes de manoeuvre, aides etc n'exigent aucun niveau de qualification. Ils représentent moins de 20% des offres du secteur au cours de notre observation. Par contre, le CAP est massivement mis en avant pour tous les métiers spécialisés. Le niveau Bac/BTS est requis pour des métiers plus techniques comme le dessin assisté par ordinateur, les chefs d'équipe et les techniciens CVC.

Dans les métiers industriels, les agents de fabrication, les opérateurs de production sont les postes les plus offerts. D'une manière générale, aucune qualification n'est requise.

Ces postes représentent à peu près 80% de notre échantillon. Viennent ensuite divers métiers spécialisés (soudeur, tuyauteur, métallier, serrurier...) pour lesquels le niveau de qualification est plutôt CAP ou Bac. Ces offres sont au nombre de 144. Viennent ensuite des postes très qualifiés, de niveau BTS/DUT pour des postes de techniciens : électrotechnicien, technicien de maintenance, méthode, qualité... Mais ces offres sont relativement rares : 137 soit moins de 6% du total.



Dans les métiers de la vente, sont particulièrement recherchés des employé.es de libre service, des hôtes de caisse ou de vente, des vendeurs, des commerciaux... Les niveaux de qualification affichés vont du Bac au BTS/DUT, même pour des postes d'hôte de vente ou de guichetiers.

Dans les métiers de bouche, les cuisiniers représentent le plus gros volume d'offres. Viennent ensuite quelques métiers spécialisés (Bouchers, poissonniers...) et le service. Dans ces métiers, le niveau de qualification demandé est généralement le CAP.

Dans les fonctions support, ressortent les comptables et les gestionnaires (de paie, de facturation, des ressources humaines...) ainsi que les assistants (souvent administratifs). Les niveaux de qualification demandés vont du BAC pour l'agent d'accueil au BTS/DUT, voire plus, pour les autres postes.

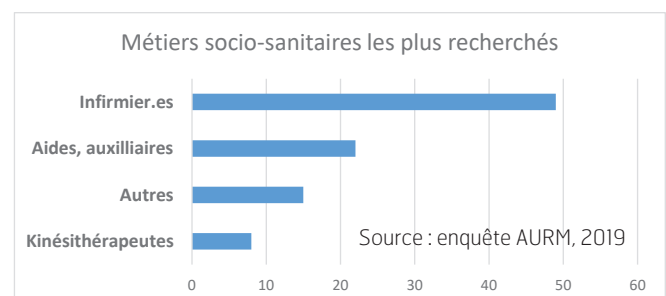
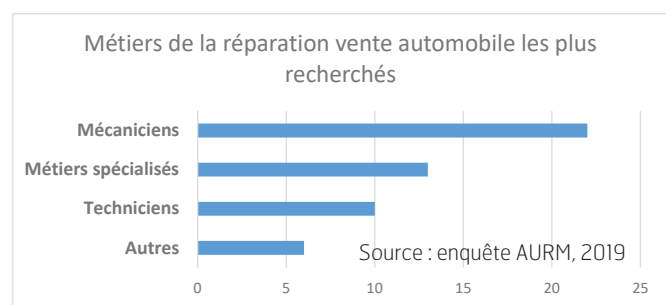
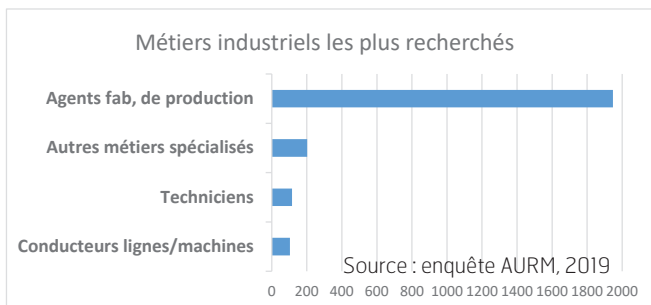
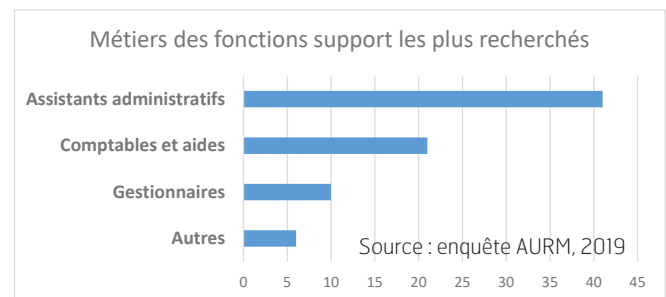
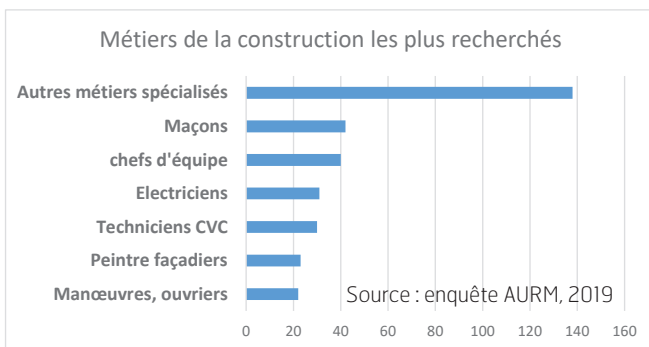
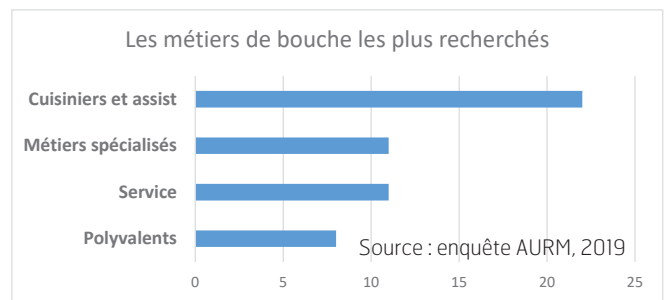
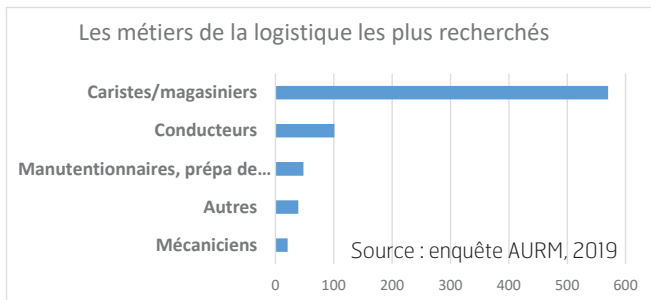
Dans les métiers de la vente et de l'entretien de véhicules automobiles, sans surprise, les mécaniciens sont les plus demandés, ainsi que des électriciens, des carrossiers. Le CAP est généralement le niveau de qualification demandé. Apparaissent quelques offres soit pour des métiers peu qualifiés (monteurs de pneus), soit pour des emplois de techniciens liés aux nouvelles motorisations hybrides ou électriques. Dans ce cas, le niveau de qualification demandé est plutôt BTS/DUT.

Enfin, dans les métiers sanitaires et sociaux, arrivent en tête les infirmier.es qui, avec les kinésithérapeutes demandent des qualifications élevées. A l'inverse, les postes liés à l'aide (ménagère, soignant, maternelle, auxiliaires de vie, demandent de relativement faibles niveaux de qualification.

➔ **Au final, en considérant l'ensemble des offres collectées, on aboutit au constat qu'à peu près 70% des offres concernent des postes peu qualifiés, donc assez facilement substituables.**



Les métiers les plus demandés par groupe d'activités





A retenir

L'intérim se développe bien sûr parce que les entreprises sont en recherche de flexibilité. Mais il s'agit aussi d'améliorer leurs ratios de gestion et d'instituer une gouvernance hybride qui concilie la souplesse du marché, la baisse des coûts de recrutement et le maintien d'une relation hiérarchique.

Les grands groupes sont les plus friands de travail intérimaire, ce qui explique que dans l'agglomération mulhousienne, l'industrie automobile soit la première utilisatrice de cette forme de travail. Dans notre échantillon, elle représente les deux tiers des

postes offerts. Il s'agit pour l'essentiel de postes peu qualifiés, donc facilement substituables.

Hors industrie automobile, la part des différents secteurs tend à s'équilibrer avec toutefois une plus forte part pour les métiers tertiaires.

Au final et pour répondre à une question maintes fois posée, il n'y a pas de transfert des emplois industriels vers l'intérim ; seule une petite partie des postes perdus dans l'industrie locale se retrouve dans l'emploi intérimaire.

Document réalisé par L'Agence d'Urbanisme de la Région Mulhousienne
www.aurm.org

33 avenue de Colmar - 68200 MULHOUSE
Tél : 03 69 77 60 70 - Fax : 03 69 77 60 71

Rédaction : Didier Taverne,
didier.taverne@aurm.org

Reproduction autorisée avec mentions précises de la source et la référence exacte.