



Etude sur les mutations professionnelles des salariés intérimaires

- Rapport synthétique -

Etude réalisée par



pour l'

OBSERVATOIRE DE
L'INTÉRIM ET
DU RECRUTEMENT

Les mutations professionnelles : quels enjeux ?

Mieux comprendre pour mieux accompagner

Bva

Les mutations professionnelles : quels enjeux ?

Mutation inter-sectorielles :

Changement entre deux entreprises appartenant à des secteurs d'activité différents

Mutation inter-métiers :

Changement entre deux professions différentes

Un double intérêt :

- Une réponse pour les entreprises pour palier certaines difficultés de recrutement
- Un levier de sécurisation des parcours et donc d'employabilité des salariés

Pour autant, dans la pratique, ces mutations restent rares (3,7% des actifs/an selon le CAE). De nombreux freins identifiés (étude APEC) :

- ▶ Peur du risque pour les salariés comme les employeurs
- ▶ Volonté d'avoir des salariés immédiatement opérationnels pour les entreprises

Les mutations professionnelles et l'intérim

Le travail temporaire de par ses spécificités (qualifications, compétences) permet une approche plus transversale de l'emploi, c'est-à-dire permettant plus facilement des passages d'une branche d'activité à une autre.



L'enjeu des mutations professionnelles devient incontournable pour l'intérim :

- Un enjeu de parcours au sein duquel une mutation professionnelle peut être un **accélérateur**
- L'enjeu des **compétences** notamment des compétences transverses et de la formation professionnelle
- L'**accompagnement** des mobilités induites
- Un **enjeu sur la nature des mutations** : mutation contrainte ou choisie

C'est donc tout naturellement que l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) a souhaité porter une vision plus large des évolutions et parcours professionnels et investiguer de manière approfondie ces mutations, réalité professionnelle de nombreux salariés intérimaires mais également de nombreuses entreprises utilisatrices.

Quels enjeux pour l'Observatoire ?

L'OIR a ainsi souhaité mener une étude approfondie visant à **identifier et analyser les parcours des intérimaires qui ont connu un changement de métier ou de secteur d'activité** et plus spécifiquement :

- ▶ **Comprendre les déclencheurs de ces mutations professionnelles**

Quel est l'origine de ces mutations ? Volonté de reconversion ? De progression professionnelle ? Stratégie pour rester dans l'emploi ? Etc.

- ▶ **Identifier les déterminants des choix : les moteurs**

Quelles sont les éléments qui alimentent ces choix ? Mobilité géographique ? Salaire ? Acquisition d'une nouvelle qualification ? Etc.

- ▶ **Identifier les facteurs clés de la réalisation**

Quelles sont les éléments déterminants de l'aboutissement de la mutation ?

- ▶ **Dresser une typologie des profils et des situations** pour disposer d'une vision claire et synthétique de cette réalité



Aider la branche à mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés intérimaires, contribuer à augmenter leur intensité d'emploi et participer à leur montée en qualification et leur employabilité

Les mutations professionnelles des salariés intérimaires : état des lieux

Qui sont les salariés intérimaires en situation de mutation professionnelle ?

De manière générale, deux dimensions permettent de dresser le portrait-robot du salarié intérimaire et ainsi de caractériser ce qui rend l'intérim spécifique au regard de l'emploi salarié en général :

- ▶ **L'une est sociologique : avec une population plus jeune** (43% des salariés intérimaires ont moins de 30 ans contre 20%* au sein de la population salarié) **et plus masculine** (73% d'hommes contre 56%*) ;
- ▶ **L'autre est structurelle : avec une surreprésentation de l'industrie** (43% contre 15%* dans l'emploi salarié en général) **et de l'emploi ouvrier** (76% contre 20%*).

Notre étude sur les mutations professionnelles des salariés intérimaires nous montre que **les salariés intérimaires qui déclarent avoir changé de métier** ne serait-ce qu'une fois au cours des 3 dernières années **présentent des caractéristiques tout à fait comparables à celles de la population intérimaire en général.**

Elle se démarque uniquement par **une part légèrement plus élevés de jeunes.**

* Source INSEE / Enquête emploi 2016

Quels types de mutations professionnelles ?

Au moment d'évoquer leur changement de métier, **la quasi-totalité des salariés intérimaires (90%) relate un véritable changement de métier.**



des salariés intérimaires décrivent **une mutation professionnelle qui s'est traduite par un changement de métier** dans le même secteur ou dans un secteur différent

La majorité des changements de métier décrits par les salariés intérimaires **se sont fait vers un secteur différent de celui d'origine** (65% contre 35% au sein du même secteur).

L'industrie présente ainsi la spécificité d'être le secteur au sein duquel ont eu lieu **le plus grand nombre (en proportion et en volume) de mutations intra sectorielles.**

Pour les salariés intérimaires qui décrivent un métier identique avant et après la mutation professionnelle, **il s'agit le plus d'individus qui ont le sentiment d'avoir changé de métier suite à une évolution des conditions d'exercice de leur métier** (entreprise, région, poste de travail, outils...)

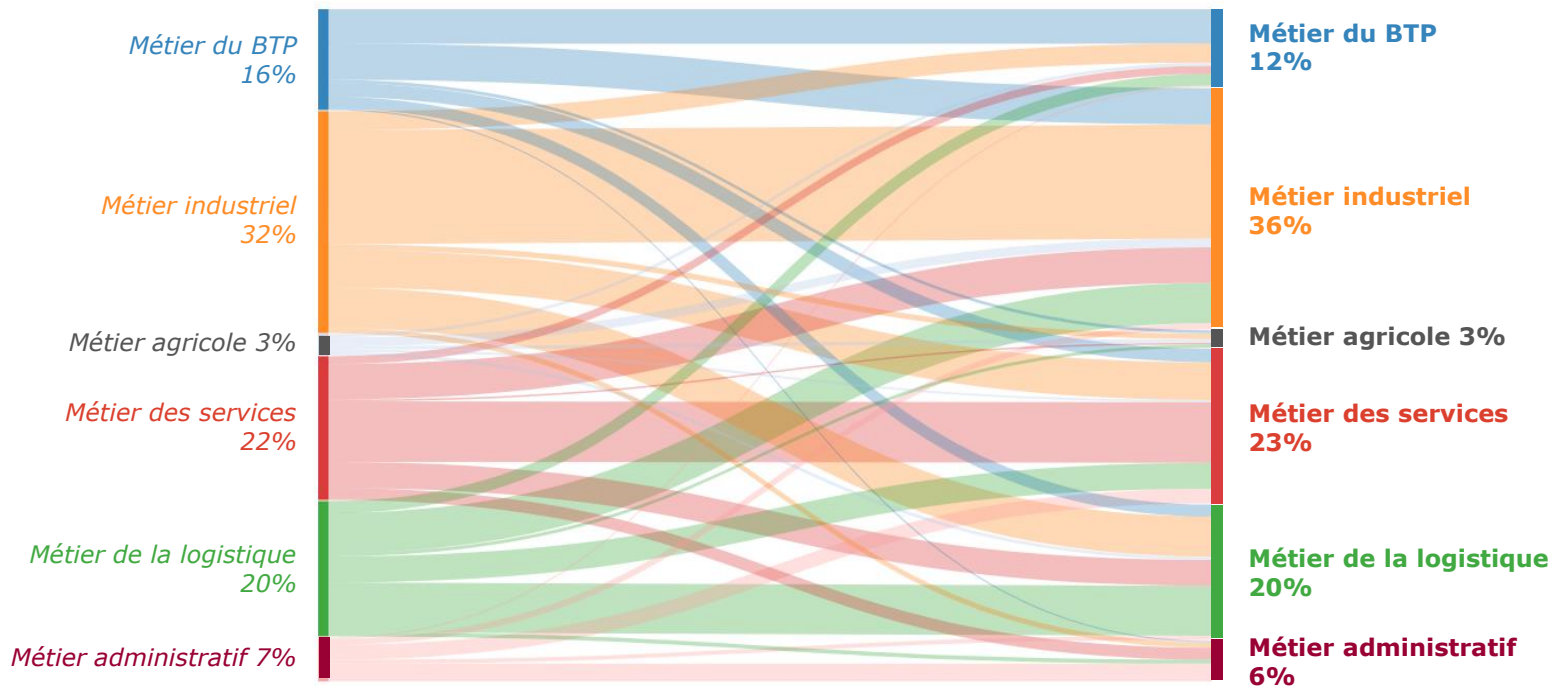
Une porosité forte entre les différents secteurs qui n'altère pas (ou peu) la structure sectorielle de départ

Avant votre (dernier) changement de métier, quel était votre métier ? / Q : Après votre (dernier) changement de métier, vers quel métier vous êtes-vous orienté (« nouveau » métier) ? Il s'agissait d'un métier...

Métier avant

Matrice de transition métier avant / après

Métier après



Travailler davantage et s'adapter au marché de l'emploi, principales motivations du changement de métier

Q : Avec le recul, pour quelle(s) raison(s) diriez-vous que vous avez changé de métier ?

C'est avant tout :

45%

Pour **travailler davantage**
/ s'adapter au marché de l'emploi

Mais aussi :

14%

Pour avoir un **métier moins contraignant**
/ moins pénible

14%

Pour avoir un **contrat plus stable**

14%

Pour aller vers un métier **mieux rémunéré**

13%

Pour **des raisons personnelles** / santé

12%

Pour avoir un **métier plus intéressant**

Et enfin :

11% *pour acquérir de nouvelles compétences*

8% *pour retrouver un emploi*

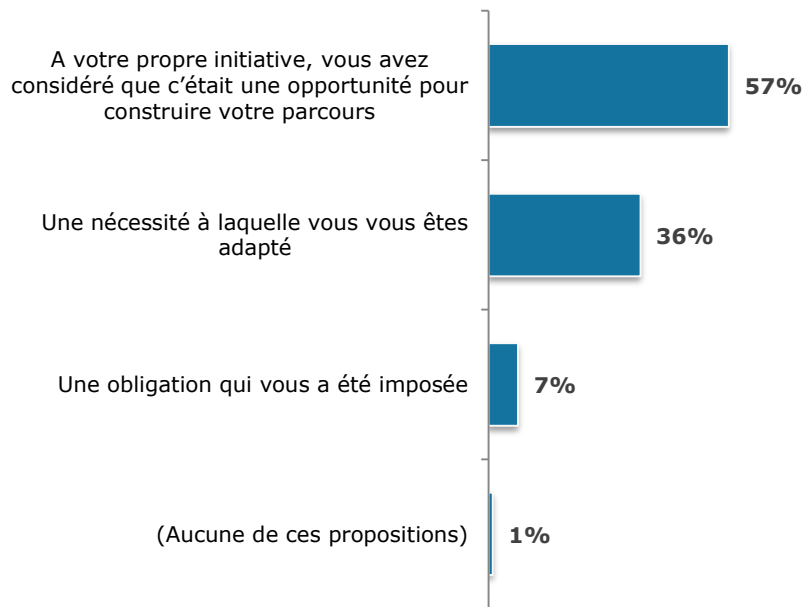


Principales motivations
à changer de métiers

Plus de 4 changements de métier sur 10 ne sont pas à l'initiative de l'intérimaire, mais représentent une nécessité à laquelle ils se sont adaptés ou une obligation

Origine du changement de métier

Diriez-vous que ce changement de métier était... ?



Si une majorité de salariés intérimaires **déclare que le changement de métier s'est opéré à leur propre initiative**, le plus souvent en saisissant une opportunité qui s'offrait à eux, pour une part non négligeable, cette mutation professionnelle apparaissait beaucoup moins choisie :

- Pour 36% il s'agissait d'une nécessité à laquelle ils se sont adaptés
- Et 7% ont fait face à une obligation qui leur a été imposée.

Comme nous le verrons, dans la plupart des cas le changement de métier s'inscrit davantage dans une stratégie « opportuniste » que dans la construction anticipée d'un projet professionnel.

*Focus qualitatif sur l'état d'esprit des salariés
intérimaires au moment de leur changement de métier*

Les logiques de changement de métier

Trois profils types d'intérimaires « changeurs »



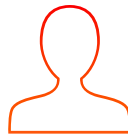
Dans ce cadre, trois profils d'intérimaires ayant achevé une mutation professionnelles émergent :



Opportunistes

*Volonté de sortir d'une situation
« contrainte plus que choisie »*

- Des profils plutôt seniors **vivant l'intérim plutôt comme une nécessité** dans leur parcours professionnel.
- **Peu d'appétence pour le changement**, des difficultés à se projeter.
- Un parcours professionnel alternant de réelles expériences durables et des périodes d'éloignement du marché de l'emploi



Innovants

*En quête de nouveauté,
d'une nouvelle voie professionnelle*

- Des profils d'âges intermédiaires **vivant l'intérim plutôt comme une période transitoire.**
- **Une forte appétence pour le changement**, une curiosité comme véritable moteur du changement.
- Un parcours professionnel alternant de nombreuses missions plus ou moins longues dans des secteurs variés.



Découvreurs

*En quête d'expériences professionnelles
variées avant de se fixer sur un métier*

- Des **profils jeunes vivant l'intérim plutôt comme un tremplin.**
- **Une assez forte appétence pour le changement**, une facilité à se projeter quitte à parfois être idéaliste.
- Un parcours professionnel peu expérimenté et parfois sans réelle cohérence.

Un changement le plus souvent « opportuniste » qui ne s'inscrit que rarement dans une logique de projet professionnel construit



Le changement au sein du parcours résulte le plus souvent d'**une situation fermée face à laquelle le changement s'impose** à l'intérimaire :

- Une nécessité de mobilité géographique
- Un problème de santé
- L'usure face à certaines situations professionnelles et le souhait d'une évolution de ses conditions de travail : horaires, proximité, ambiance...

Mais aussi, en mineur, **une opportunité professionnelle**, à un moment donné, que saisit l'intérimaire :

- Une proposition professionnelle, une mise en contact
- Une transition vers des emplois qui semblent proposer davantage d'opportunités

En filigrane :

- ▶ **Une forte présence à l'esprit des difficultés sur le marché de l'emploi** et des risques que cela peut engendrer.



Un point de départ de la mutation le plus souvent lié à un incident de parcours ou à une opportunité.

En découlent des objectifs le plus souvent ancrés dans le présent...



Des postulats de départ :

- Ce que l'on ne veut pas faire
- Ce que l'on ne peut plus faire

« L'intérim m'a surtout aidé à savoir ce que je ne voulais pas faire. »
(Marie, 31 ans, Hauts-de-France)

Des enjeux :

- Gagner sa vie, travailler
- Changer...

→ Une volonté d'enchaînement immédiat, sans s'accorder de pause de réflexion

« Vous vous dites, de toute façon il faut travailler, vous prenez ce qu'il y a. (...) Je n'avais rien d'autre donc je me suis dit il faut essayer. »
(Karine, 45 ans, Île-de-France)

Des approches :

- Une vision relativement court-termiste, avec une logique d'opportunité
- Une réflexion par statut ou par condition de travail au sens large plutôt que par métier et/ou secteur

« J'aimerais vraiment me poser, trouver un CDI, niveau travail j'en suis arrivé à un point où je n'ai plus vraiment d'idée précise du travail que je veux. Je veux trouver un travail où ça se passe bien et puis voilà. Je n'en demande pas plus. Et ne pas être payé à coup de lance pierre. »
(Olivier, 31 ans, Auvergne-Rhône-Alpes)



Une recherche, une approche, qui se structurent rarement autour d'une projection métier, mais qui se positionnent le plus souvent au regard d'une situation présente qui a fait naître des aspirations teintées de pragmatisme au regard du contexte économique.

... et une difficulté à se projeter dans un avenir désirable



Cette absence de projet professionnel construit peut s'expliquer, en grande partie, par **un contexte économique où les réelles opportunités professionnelles se raréfient**. Dans ce contexte, les intérimaires interrogés éprouvent des **difficultés à se projeter et affichent une préférence pour le présent**.

Une situation économique peu porteuse, un champ des possibles perçu comme restreint

Mais aussi :

Pas réellement d'habitude à anticiper son avenir professionnel



Des difficultés à se projeter

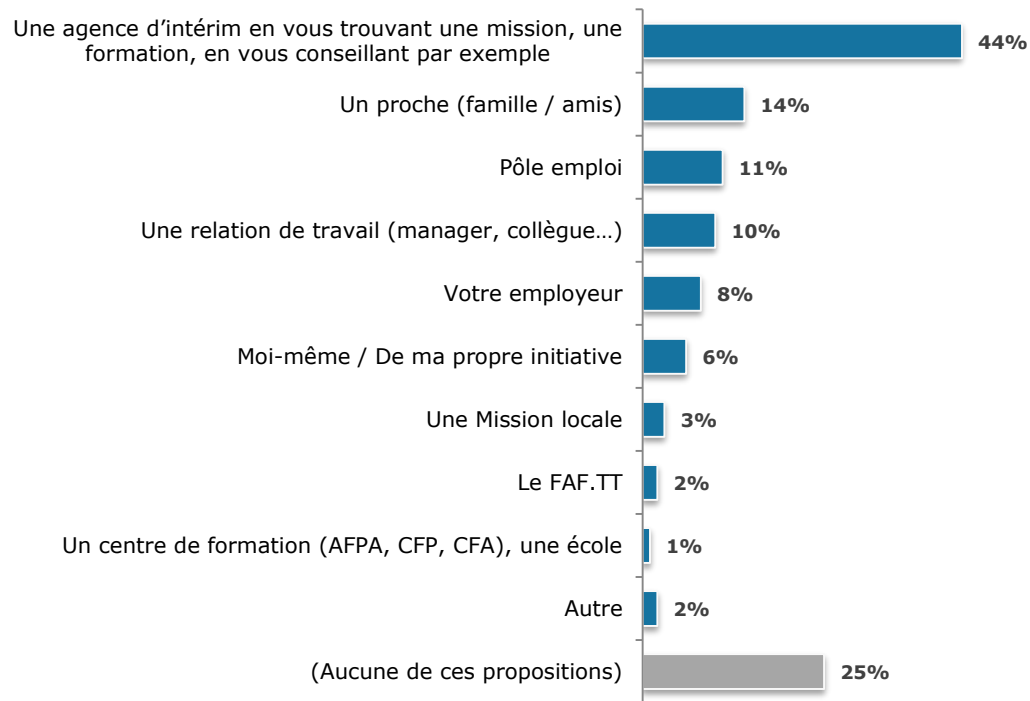
- ▶ Dans une nouvelle situation professionnelle **pérenne**
- ▶ Dans un autre univers professionnel « **plus épanouissant** » (épanouissement, vocation, le challenge, etc.)
- ▶ A des postes ou **des niveaux hiérarchiques plus élevés**, même si les plus jeunes affichent une volonté plus marquée d'évolution que leurs aînés

L'accompagnement des salariés intérimaires en situation de mutation professionnelle

L'agence d'intérim apparaît comme le principal soutien des salariés intérimaires dans leur changement de métier

Aide pour le changement de métier

Par qui avez-vous été aidé pour ce changement de métier ?



Près d'1 salarié intérimaire sur 2 (44%) déclare avoir été accompagné par son agence d'intérim dans son changement de métier.

L'agence d'intérim est ainsi largement plébiscitée nettement devant les autres acteurs de l'emploi.

Dans la pratique, **l'aide de l'agence d'intérim s'est avant tout matérialisée par une aide pour trouver des missions d'intérim (79%)**, pour trouver une formation (22%), un emploi hors intérim (18%), une aide administrative (16%) ou encore un coaching / suivi (15%).

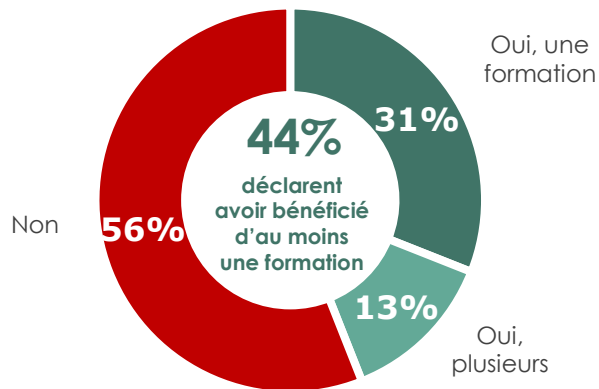
Le changement de métier s'est accompagné d'une formation pour une minorité de salariés intérimaires

Moins d'1 salarié intérimaire sur 2 en situation de mutation professionnelle (44%) a bénéficié d'une formation dans le cadre de son changement de métier.

Au-delà du rôle des différents acteurs de l'emploi dans l'accompagnement des salariés concernés, ce constat s'explique également par le fait qu'une large majorité estimait **disposer des compétences nécessaires** pour exercer ce nouveau métier avant même de se décider à s'orienter vers celui-ci.

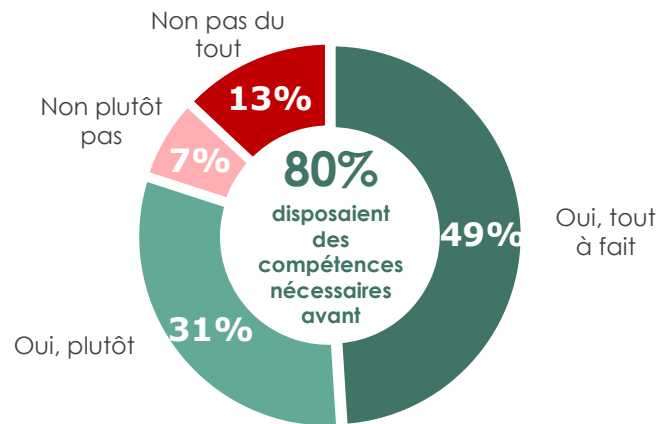
A bénéficié de formation(s)

Dans le cadre de ce changement de métier, avez-vous bénéficié d'une ou plusieurs formation(s) ?



Compétences nécessaires

Concernant votre « nouveau » métier, diriez-vous que, avant-même de vous décider de vous orienter vers celui-ci, vous disposez des compétences nécessaires pour l'exercer ?



Quel rôle joue l'intérim dans le changement de métier des salariés intérimaires ?

Un facilitateur de changement pour les salariés intérimaires concernés



L'intérim apparaît aux yeux de nombre de salariés intérimaires comme la solution efficace au changement.

Dans un contexte de :

- ▶ Difficulté à construire son parcours ;
- ▶ Réorientation de sa vie professionnelle ;
- ▶ Besoin de travailler.

L'intérim est ainsi perçu comme **un recours précieux et performant.**

« Aujourd'hui c'est des paies intérim, mais le moindre salaire arrive quand même à 1600/1700 € nets sans primes [...] Donc ça change ! Et pour travailler 35 heures par semaine. »
(Jonathan, 38 ans, Grand Est)

« Que ce soit un travail pénible ou pas, ça ne me dérange pas plus que ça. Sachant qu'en plus le salaire était plus qu'honnête, tout suivait et ça me plaisait bien. »
(Kevin, 29 ans, Île-de-France)

« Si je n'avais pas eu l'intérim dans cette entreprise, j'aurais fais plusieurs entreprises. J'ai travaillé 4 ans avec les mêmes personnes et non à droite à gauche où on recommence tout à zéro à chaque fois. Je n'ai pas perdu mon temps, bien au contraire. »
(Nicolas, 23 ans, Île-de-France)

« En attendant les boîtes d'intérim histoire d'avoir un emploi même si c'est pas stable, ça fait toujours du travail. il me faut une rentrée d'argent un minimum quand même. »
(Aurélien, 25 ans, Pays-de-Loire)

« J'ai fait un premier contrat dans une entreprise et ça s'est très bien passé. Il y avait une responsable de l'intérim dans l'entreprise. Ça facilite les démarches pour les acomptes et les fiches de paye. C'est un vrai avantage parce que sinon il faut se déplacer et négocier pour les heures sup et là c'est elle qui les demandait pour nous. »
(Sofiane, 24 ans, Île-de-France)

L'intérim pourvoyeur de nombreux bénéfices pour aujourd'hui et pour demain



De nombreux bénéfices à la fois axés sur...

LE PRESENT



ET

LE FUTUR (++) pour les jeunes)



Néanmoins, les salariés intérimaires identifient certaines limites dans le rôle joué par l'intérim dans leur mutation professionnelle



Sur l'autonomie de choix

Parfois le sentiment de devoir accepter **toutes les missions (notamment sur l'ancien métier)**, par crainte de ne plus être sollicité

Le sentiment d'un risque d'"enfermement" de l'agence d'intérim sur leur profil, dans une compétence recherchée sans que cela ne soit leur souhait

Sur les propositions de missions

Des propositions qui tendent à se raréfier :

- ▶ **Avec l'âge** : certains ont le sentiment que les postes sont plus facilement proposés à des candidats plus jeunes
- ▶ **Selon le profil des intérimaires** : certains ont le sentiment d'être moins sollicités, moins facilement contactés que d'autres.

Sur le suivi

Parfois :

- ▶ Des cas où les seuls contacts ont été téléphoniques
- ▶ Des cas d'immersion (découverte d'un nouveau métier) dans l'entreprise sans autre information qu'une adresse et une heure

Sur les formations

Des propositions de formation pas toujours suffisantes pour faciliter le changement :

- ▶ **Des formations certes qualifiantes, mais dont les entreprises attendent de l'intérimaire qu'il ait une expérience**, et qui par conséquent sont sans suite pour l'intérimaire
- ▶ Des formations parfois non financées, qui obligent l'intérimaire à trouver seul le financement.

Sur les agences

Un fonctionnement parfois « en silo » : une spécialisation métier de certaines agences qui peut freiner la diversification et la recherche de passerelles

Des interlocuteurs en agence montrant parfois des **déficits de connaissance de certains métier(s)**.

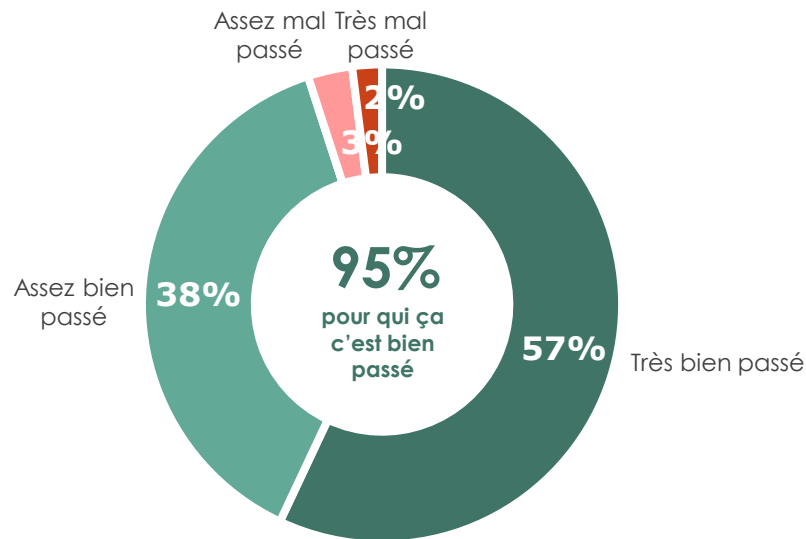
Le regard des salariés intérimaires sur leur changement de métier

Une regard très positif des salariés intérimaires sur leur changement de métier...

La quasi-totalité des salariés intérimaires estime que son changement de métier s'est bien passé *(voire très bien passé)*

Appréciation du changement de métier

Au final, diriez-vous que ce changement de métier s'est... ?



Si le changement de métier s'est très majoritairement bien passé **c'est notamment dans une vision rétrospective** avec des répondants qui :

- ▶ Ont tous exercé ce nouveau métier (parti pris étude);
- ▶ Ont souvent vu leurs conditions objectives d'emploi s'améliorer (conditions de travail, rémunération, etc.).

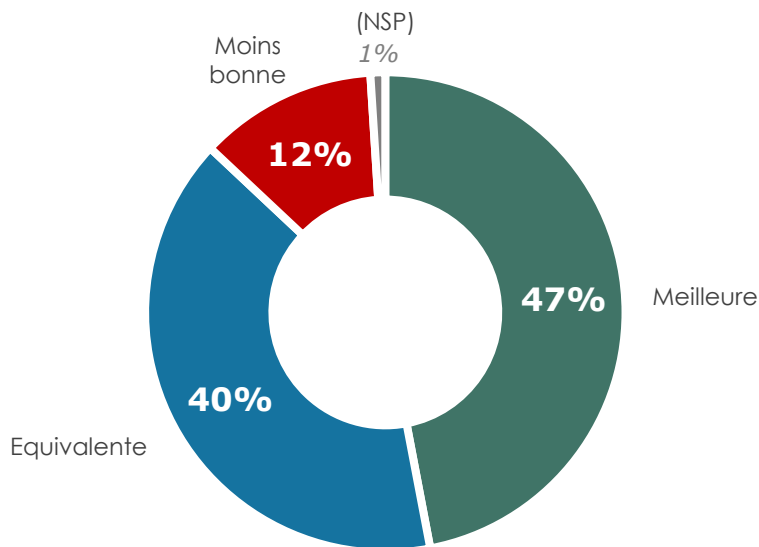
Dès lors ce sont davantage les conséquences du changement de métier qui sont déterminantes plutôt que les conditions de changement elles-mêmes.

Il convient de rappeler que pour les intérimaires interrogés s'inscrit davantage une opportunité dont l'issue positive s'incarne dans des dimensions rationnelles : un emploi, des revenus, de bonnes conditions de travail, etc.

Equivalente ou meilleure, la situation professionnelle après le changement de métier s'inscrit dans un récit positif

Evaluation de la situation professionnelle après changement

De manière générale, diriez-vous que votre situation professionnelle est meilleure, moins bonne ou équivalente à celle que vous aviez avant ce changement ?



Les déterminants du jugement de la situation professionnelle après le changement de métier **restent les mêmes** que l'on juge sa situation meilleure ou moins bonne.

Au premier, nous retrouvons **la rémunération / l'évolution professionnelle** :

- ▶ 60% des interviewés qui estiment que leur situation professionnelle après est meilleure l'explique par une meilleure rémunération et/ou davantage de perspectives professionnelles ;
- ▶ Dans le même temps, 69% de ceux qui jugent leur situation moins bonne évoquent les mêmes arguments pour expliquer leur position.

Viennent ensuite, le contenu du travail et les conditions / l'ambiance de travail.

**... mais de réels besoins d'accompagnement dans le
changement de métier**

Un besoin d'accompagnement notamment pour faciliter les mutations professionnelles

Malgré un jugement très positif sur le changement de métier passé, **certains salariés intérimaires (18%) expriment des difficultés au moment de changer de métier** qui témoignent d'un certain nombre de besoins en matière d'accompagnement.

Avant tout :

Principales difficultés rencontrées

65%

Apprendre / exercer un nouveau métier

*Apprendre un nouveau métier
Intégrer un nouveau secteur d'activité
Valoriser son expérience
Conditions de travail
Etc.*



Mais aussi :

35%

En raison d'un manque de soutien

*Trouver une formation adaptée
Disposer de moyens financiers
Démarches administratives
Etc.*

17%

Pour des raisons personnelles

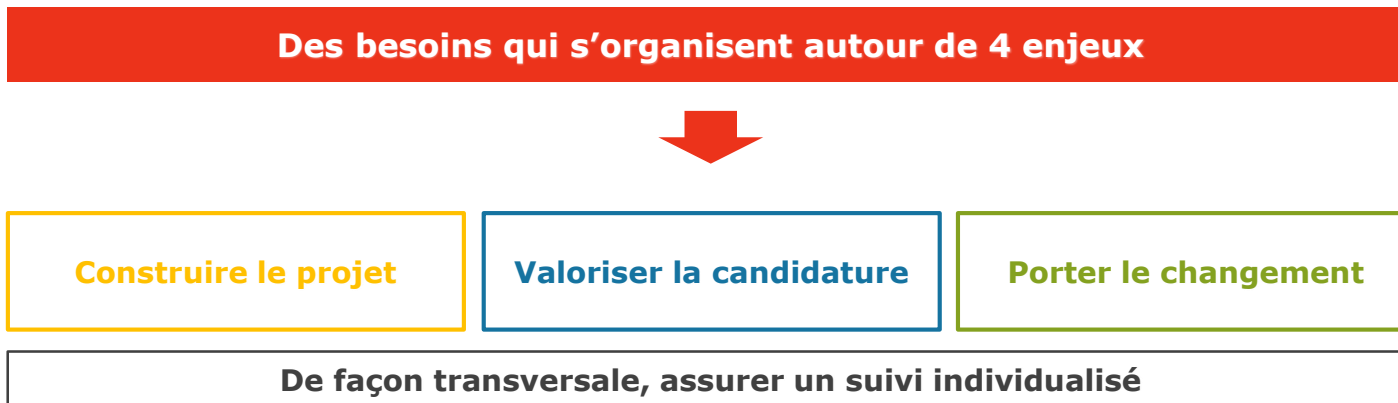
*Mobilité géographique
Âge
Raisons de santé
Etc.*

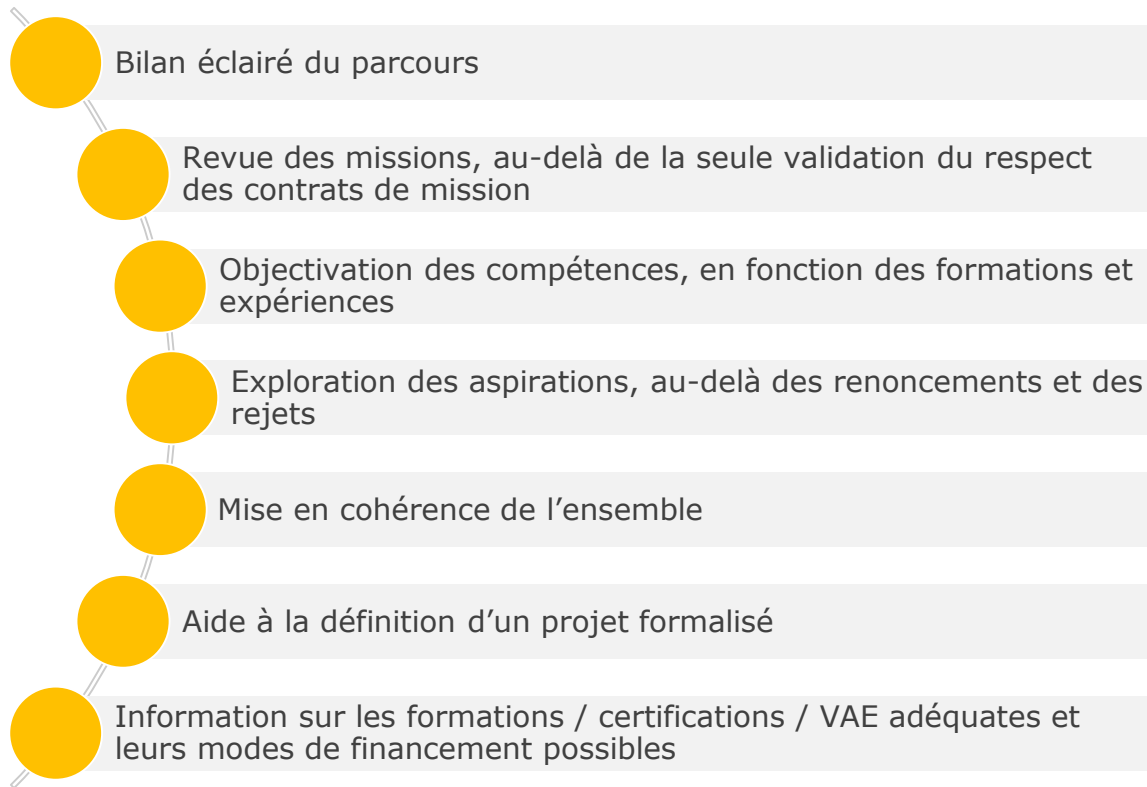
4 grands pôles de besoins à porter par l'ensemble des acteurs sont ainsi apparus



Des intérimaires :

- ▶ **Travailleurs**, peu accoutumés au principe d'une prise en charge,
- ▶ Mais qui ont de réels **besoins d'accompagnement pour le changement**, d'autant plus :
 - *Qu'ils sont pour certains **solitaires** ;*
 - *Qu'ils ont souvent une telle nécessité de travailler que cela entame **leur capacité à prendre du recul**.*



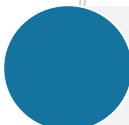


Bénéfices pour l'intérimaire

- Une appropriation effective du changement, avec réalisme
- Une mise à jour du souhaitable et du possible



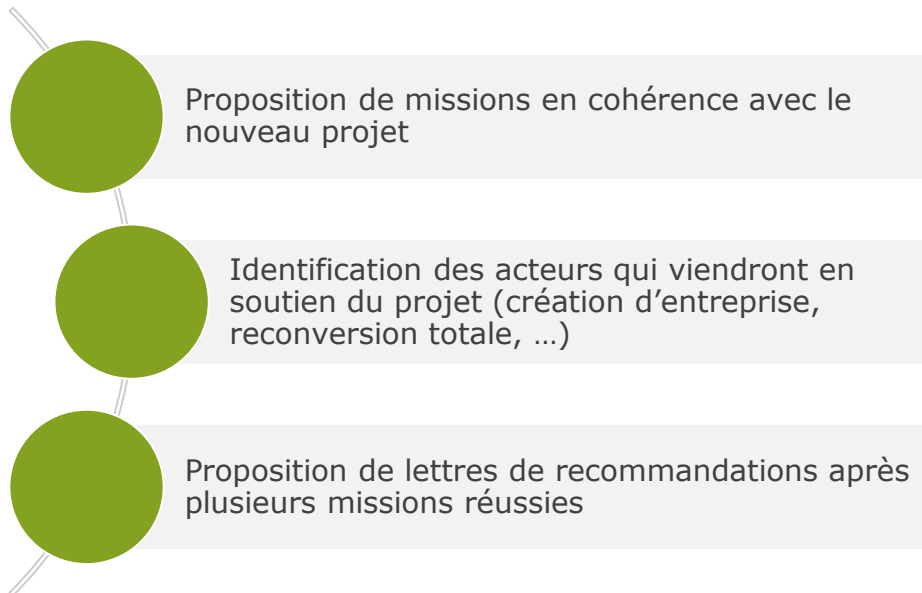
Aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation



Préparation à l'entretien d'embauche

Bénéfices pour l'intérimaire

- Une meilleure employabilité
- Un candidat qui se sent mieux armé



Bénéfices pour l'intérimaire

- Le sentiment d'être soutenu
- Des éléments de distinction par rapport à la concurrence des candidatures
- Des acquis tangibles pour la transition

Assurer un suivi individualisé



Accompagnement individualisé du parcours d'emploi

Apprentissage du savoir-être en entreprise

Bénéfice pour l'intérimaire

- Un soutien moral pour gagner en confiance en soi

Un déploiement différencié des modules d'accompagnement selon les profils (1/2)



Une architecture de l'accompagnement qui doit s'agencer en fonction des priorités de chacun

	Opportunistes	Innovants	Découvreurs
Construire le projet	1 Dialoguer et mettre le pied à l'étrier	2 Par une mise en cohérence progressive dans des parcours composites	3 Favoriser la maturation nécessaire avant de se fixer sur un projet
Valoriser la candidature	2 Par les habitudes et les codes de la recherche d'emploi	1 Renforcer l'employabilité en parallèle de la définition du projet	2 Par une plus forte employabilité dans l'immédiat
Porter le changement	3 La nécessité de consolider d'abord les étapes précédentes	3 Poser les bases de « la deuxième vie » professionnelle	1 Densifier leur parcours

Un déploiement différencié des modules d'accompagnement selon les profils (2/2)



Un changement de métier qui, dans la plupart des cas, doit faire l'objet **d'un échange en profondeur** :

- ▶ **D'abord pour en faire émerger le principe**, avec des intérimaires qui n'en sont pas forcément conscients,
- ▶ **Avec une prise en compte des freins et leviers propres à chaque type d'intérimaire** (cf. infra),
- ▶ **Et des perceptions de certains intérimaires** :
 - ***Vision sommaire*** ou simplement ***intuitive du marché de l'emploi***
 - ***Vision peu valorisée de leurs possibilités***
 - ***Vision insuffisamment structurée sur ce qui fait un parcours cohérent.***

« J'avais pensé à ambulancier, taxi, j'ai réfléchi un peu à tout. J'aime bien conduire. Quand je roulais, je prenais du plaisir à conduire. À un moment je me suis dit pourquoi pas chauffeur d'autobus, c'était à la mode il y a pas longtemps avec l'autobus qui se développe sur le marché français. »
(Olivier, 54 ans, Grand Est)

« Mon permis poids lourd, d'ici à ce qu'il n'y ait plus de boulot du tout dans ce secteur, c'est quasi impossible. Mon grand frère a passé son permis poids lourds, il y a toujours du boulot là-dedans. Donc j'essaie de taper sur des trucs d'avenir. Je ne cherche pas non plus à toucher 3000€/mois mais ça me permettrait de payer mes factures et survenir aux besoins de ma famille. »
(Geoffroy, 34 ans, Auvergne-Rhône-Alpes)