



Quadrat-Études

45 rue de Lyon, Paris 12ème Tél : 01 75 51 42 70 contact@quadrat-etudes.fr

Observatoire de l'intérim et du recrutement

Les ouvriers non qualifiés en intérim : trajectoires et perspectives

Rapport complet



Alice HELIAS
7 rue Mariotte – 75017 PARIS
Tél. 01 55 07 85 61
■ http://observatoire-interim-recrutement.fr

Synthèse

Présentation de la démarche

Les ouvriers non qualifiés, enjeu fort du fait de leur poids dans l'activité du travail temporaire

Le travail temporaire occupe une position historiquement forte sur les profils d'ouvrier non qualifié, dans trois principaux secteurs utilisateurs : l'industrie, l'ensemble transport-logistique et dans une moindre mesure, la construction. D'après une étude récente de l'Observatoire des Métiers de l'Intérim (OIR)¹, la spécialisation du travail temporaire sur les missions d'ouvrier non qualifié s'est sensiblement accentuée au cours de la dernière décennie, et cette tendance est sans doute appelée à perdurer dans les prochaines années.

Rendre compte des trajectoires et des perspectives des intérimaires ouvriers non qualifiés

Ce constat interroge néanmoins, dès lors qu'on considère la trajectoire nettement défavorable que suit l'emploi sur ces métiers dans l'ensemble de l'économie, sous l'effet de tendances lourdes : désindustrialisation, automatisation, digitalisation.

C'est pourquoi l'OIR souhaite disposer d'une étude détaillée portant sur les intérimaires réalisant des missions d'ouvrier non qualifié. Connaître les volumes d'emploi en jeu et leur trajectoire attendue, les modalités et le contenu des délégations, les profils délégués et les parcours individuels suivis, s'avère précieux pour anticiper les besoins en compétences et permettre aux partenaires sociaux d'orienter la politique de la branche du travail temporaire.

L'étude a été réalisée par Quadratétudes, cabinet mandaté par l'OIR, entre mars et novembre 2018. Elle repose notamment sur des entretiens avec des intérimaires et des responsables d'agence, ainsi que l'analyse d'un grand volume d'annonces d'emploi.

2

Partie 1: Travail

La qualification : une construction sociale

Les ouvriers sont des salariés réalisant un travail d'exécution, qui se distinguent des employés par la dominante manuelle de leur travail.

La notion de travail non qualifié résulte d'une construction historique, instituée dans les conventions collectives, et qui permet d'établir une catégorisation des emplois ouvriers entre les emplois non qualifiés d'une part et les emplois qualifiés de l'autre. Dans cette catégorisation, les emplois non qualifiés recouvrent des tâches réputées simples, qui doivent pouvoir s'effectuer sans exigence de connaissances préalables, avec une faible durée d'adaptation, et peu d'effet d'expérience.

Le fait de considérer un emploi et son contenu comme non qualifiés renvoie à une construction sociale. La qualification apparaît en effet comme une notion située dans le temps, et produit d'une multiplicité de facteurs sociaux. Pour les résumer, ces facteurs sont principalement l'état du marché du travail et du système éducatif, ainsi que les facteurs internes aux entreprises dont l'organisation du travail et les technologies mises en œuvre.

¹ Observatoire de l'intérim et du recrutement, « Métiers 2025 » : bilan de la dernière décennie et perspectives pour l'emploi intérimaire, 2017. En ligne : observatoire-interim-recrutement.fr/files/.../oir-rapport-quadrat-me-tiers-2025-couv.pdf

Le travail réputé non qualifié : un travail souvent plus qualifié qu'il n'y paraît

Dans une économie désormais largement mondialisée, les entreprises soumises à des impératifs de compétitivité de plus en plus forts voient leurs besoins en compétences se complexifier. Ainsi, les organisations du travail actuelles favorisent la polyvalence des activités et l'autonomie dans la réalisation des tâches, y compris pour les emplois d'exécution. Par ailleurs, les innovations technologiques irriguent l'ensemble des activités, c'est pourquoi le besoin de compétences dédiées à leur utilisation se diffuse largement à l'ensemble des travailleurs.

Cette orientation des besoins en compétences affecte en premier lieu Entre 2005 et 2017, l'éconola structure des emplois, au détriment des emplois non qualifiés : les créations d'emploi s'orientent sur les emplois les plus qualifiés.

Mais au sein des emplois classés non qualifiés, les besoins de compétences se sont également renforcés. Ainsi, les emplois considérés comme non qualifiés dans les classifications et les nomenclatures statistiques masquent des activités de travail de plus en plus complexes. Parmi les travailleurs occupant des emplois d'ouvrier non qualifié, la part des diplômés est élevée et les compétences mobilisées au travail sont nombreuses et variées.

mie française a perdu 120 000 emplois d'ouvrier non qualifié.

En France, 85% des actifs occupés sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur. Ils sont 58% chez les ouvriers non qualifiés, qui occupent des emplois qui ne requièrent pas de diplôme.

Partie 2 : Emploi

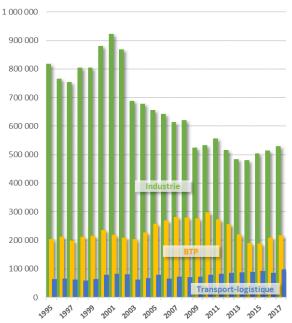
Le travail temporaire, désormais mode régulier de gestion des emplois d'ouvrier non qualifié

L'emploi ouvrier non qualifié, en particulier industriel, se prête historiquement au recours à l'intérim. Process intensifs en main d'œuvre, forte division du travail, standardisation des compétences, courbes de charge erratiques, obligations réglementaires, sont autant de caractéristiques qui ont permis l'essor du travail temporaire sur ces missions.

Alors que, sur le long terme, les besoins de l'économie en emploi ouvrier non qualifié s'inscrivent sur une trajectoire descendante, le taux de recours à l'intérim n'a jamais été aussi élevé sur certains emplois d'ouvriers non qualifiés : il atteint 20% de l'emploi total dans l'industrie et dans la logistique. Ainsi, le positionnement de l'intérim sur l'emploi ouvrier non qualifié se renforce dans les principaux secteurs utilisateurs. L'intérim est devenu un mode régulier de gestion de l'emploi de courte et de moyenne durée sur ce type de profils.

> En 2017, les missions d'ouvrier non qualifié représentent près de 283 000 emplois soit 36% de l'emploi intérimaire total.

Evolution de l'emploi ouvrier non qualifié par grand secteur d'activité en France, 1995-2017



Evolution du taux de recours à l'intérim dans la catégorie ouvrier non qualifié par grands secteurs d'activité, 1995-2017

30%

25%

Industrie

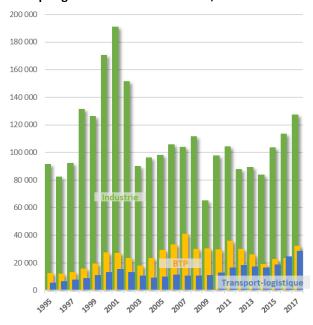
20%

BTP

10%

5%

Evolution de l'emploi intérimaire dans la catégorie ouvrier non qualifié par grands secteurs d'activité, 1995-2017



Source : Traitements Quadrat-études sur Enquêtes emploi (1995-2017)

Des intérimaires plus jeunes et davantage diplômés que les salariés en emploi classique

En termes de profil sociodémographique, les travailleurs de l'intérim se démarquent de l'ensemble de la population active : Moins d'un tiers des intérimaires ils sont en moyenne plus masculins, plus jeunes, mais aussi moins occupant des missions d'ouvrier non diplômés que l'ensemble des actifs occupés.

Ces différentes caractéristiques sont d'autant plus marquées équivalent. Le tiers restant détient le chez les travailleurs intérimaires occupant des missions d'ouvrier niveau bac ou voire au-delà. non qualifié. Si on les compare aux personnes occupant le même

qualifié sont sans diplôme. Plus d'un tiers possède un CAP ou niveau

type d'emploi en contrat de travail classique, les travailleurs intérimaires apparaissent néanmoins plus diplômés, en lien avec la structure d'âge plus jeune.

Les situations de déconnexion entre le diplôme et la catégorie d'emploi sont fréquentes chez les intérimaires occupant des missions d'ouvrier non qualifié. En effet, plus des deux-tiers d'entre eux sont titulaires d'un diplôme, soit une part au-dessus de la moyenne des ouvriers non qualifiés.

Partie 3: Missions

6 pôles de missions, hétérogènes par le volume et le contenu des délégations

Les missions d'intérim correspondant aux emplois classés ouvrier non qualifié dans les nomenclatures statistiques couvrent différents domaines d'activité. En fonction du domaine, les missions représentent des volumes de délégation hétérogènes, des degrés de complexité du travail variables, ainsi que des spécificités notables en termes de profils d'intérimaires.

Deux pôles de missions regroupent des effectifs conséquents d'intérimaires. En première place figure la fabrication industrielle, pôle qui rassemble 45% de l'emploi intérimaire dans la catégorie ouvrier non qualifié, et 16% de l'emploi intérimaire total. En deuxième place, la manutention/logistique de base représente plus d'un quart de l'emploi intérimaire dans la catégorie ouvrier non qualifié, et 9% de l'emploi intérimaire total. Les autres pôles concernent les finitions et le conditionnement industriels, le gros œuvre et les travaux publics, la propreté, et le second œuvre du bâtiment.

Des prérequis conséquents dans la plupart des domaines d'intervention

Toutes les missions d'intérim de catégorie ouvrier non qualifié ont pour point commun de requérir des travailleurs qui les réalisent des aptitudes physiques (résistance, dextérité, rapidité d'exécution) ainsi que des aptitudes comportementales, comme le respect des consignes et règles de sécurité.

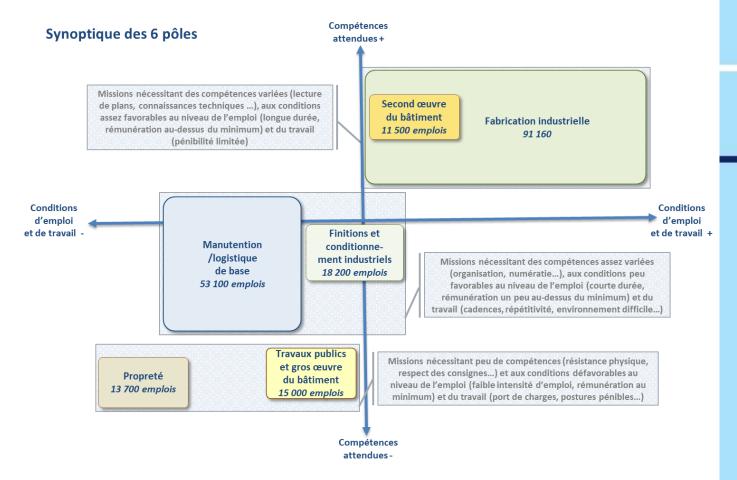
Correspondant à des tâches répétitives réalisées avec des modes opératoires prédéfinis, les missions dans la propreté et le gros œuvre ont la particularité d'être accessibles aux personnes qui ne maîtrisent pas la numératie, la littératie, ou l'informatique usuelle. Ces missions mettent à l'emploi des personnes en situation de fragilité : absence de diplôme voire de scolarité, avancée en âge...

L'analyse de la demande des entreprises fait apparaître des exigences un peu supérieures pour les missions en manutention/logistique de base et en finitions et conditionnement industriels. Réalisées en usine ou en entrepôt, ces missions requièrent rapidité d'exécution, capacité d'organisation et utilisation d'outils spécifiques. Des compétences en numératie et en informatique usuelle sont nécessaires, la détention de permis B et Caces, recommandée. Ces pôles font intervenir des profils diversifiés en termes de genre et de formation initiale, dont une part assez élevée d'étudiants.

Les missions dans les domaines de la fabrication industrielle et du second œuvre du bâtiment constituent les types de délégations les plus exigeantes sur l'ensemble des compétences attendues. En effet, ces missions mettent en œuvre davantage de compétences : travail en équipe, lecture de plans techniques,

mise en œuvre de procédés spécifiques, contrôle qualité de premier niveau... Le travail dans le second œuvre nécessite également des habilitations (habilitation électrique, AIPR). Les intérimaires occupant ces missions sont souvent diplômés de l'enseignement secondaire voire supérieur. De plus, ils sont, pour une forte part d'entre eux, âgés de moins de 25 ans.

Analyse typologique des missions d'intérim dans la catégorie ouvrier non qualifié



Partie 4 : Trajectoires

Processus de sélection de plus en plus poussé

La capacité des ETT à sourcer les candidats possédant des compétences spécifiques et adaptées aux attentes des entreprises utilisatrices devient stratégique dès les missions de base. Pour s'assurer de l'opérationnalité immédiate des personnes déléguées et limiter le turn-over, les outils de sélection mis en œuvre par les agences d'emploi et leurs clients sont de plus en plus poussés y compris sur les missions de base, même celles de courte durée.

Bagage initial et motivation des intérimaires, principaux déterminants des trajectoires

Le passage par l'intérim peut ou non donner lieu à des parcours ascendants vers un emploi stable et/ou mieux rémunéré et/ou plus qualifié. La trajectoire suivie dépend pour beaucoup des aptitudes professionnelles des intérimaires : résistance physique, sérieux, motivation, capacité d'apprentissage, capacité à se projeter, ainsi que littératie et numératie, apparaissent clé dans le potentiel d'évolution.

Les personnes possédant le plus faible bagage initial accèdent aux missions d'intérim les moins exigeantes en termes de compétences, principalement dans le domaine de la propreté et de la

manutention/logistique de base. Pour ces personnes très éloignées de l'emploi classique, ces missions peuvent constituer la seule mise à l'emploi possible.

Chez les intérimaires qui disposent d'un bagage initial minimal ou même conséquent (diplôme du secondaire ou du supérieur), le potentiel d'évolution apparaît très dépendant de la motivation individuelle, de l'autonomie et de la proactivité, qui permet de se constituer un réseau professionnel et de valoriser l'expérience acquise sur les missions de base.

Chez les personnes possédant un diplôme, on trouve souvent une absence d'expérience professionnelle dans la spécialité du diplôme, un souhait de réorientation, un défaut de projet professionnel, ou encore un défaut de mobilité géographique.

Accompagnement des ETT : une fonction qui se développe et gagne en visibilité

Afin de répondre aux attentes des entreprises clientes, les agences d'emploi renforcent et structurent l'accompagnement des intérimaires délégués sur les missions de base. Au travers des partenariats avec les acteurs institutionnels (Missions locales...), le rôle d'accompagnement à l'insertion et à la montée en qualification des publics éloignés de l'emploi joué par le travail temporaire gagne en visibilité.

Partie 5: Perspectives

La diminution des besoins dans l'économie se traduirait par une baisse des volumes délégués dans les emplois d'ouvrier non qualifié, limitée par le maintien du taux de recours

Le recul de l'emploi ouvrier non qualifié est appelé à se poursuivre, largement imputable à la conjonction de facteurs de fond : désindustrialisation, automatisation, rationalisation des techniques de production, digitalisation. En dépit de la contraction des besoins dans l'ensemble de l'économie, le maintien des

positions du travail temporaire sur les emplois d'ouvrier non qualifié constaté ces dernières années est probablement appelé à perdurer grâce à la progression des taux de recours. Ainsi, les besoins d'intérim sur des emplois d'ouvrier non qualifié demeureront élevés au cours de la prochaine décennie.

En 2025, les six principales missions d'ouvrier non qualifié représenteraient autour de 200 000 emplois.

Toutefois, les volumes d'emploi intérimaire dans la catégorie ouvrier

non qualifié deviendraient moins nombreux que ceux portant sur de l'emploi qualifié. Ces évolutions traduisent donc à la fois un maintien d'une activité importante du travail temporaire dans les emplois ouvriers non qualifié grâce à une captation croissante de l'emploi dans les entreprises clientes, et un glissement progressif des activités en direction de l'emploi ouvrier qualifié.

Le travail temporaire est appelé à jouer un rôle accru dans la mise à l'emploi des personnes à faible qualification

Le secteur du travail temporaire est appelé à capter une proportion croissante des activités de base dans les entreprises, proposant ainsi des débouchés aux personnes éloignées de l'emploi classique. Tendance lourde, les besoins des entreprises clientes se feront de plus en plus poussés et spécifiques y compris sur les emplois de premier niveau. Sérieux, motivation, capacité d'apprentissage, maîtrise de la lecture mais aussi utilisation des outils informatiques : pour les intérimaires, ces compétences se feront toujours plus décisives afin de pouvoir mener à bien les missions d'intérim et de progresser dans leur parcours professionnel. Mais les progressions professionnelles nécessitent également un accompagnement individualisé pour permettre l'accès et/ou la reconnaissance d'une qualification. Le rôle d'accompagnement à l'insertion et à la montée en qualification des publics éloignés de l'emploi joué par le travail temporaire est sans doute appelé à se renforcer.

Sommaire

tie	1. Travail10	
La c	qualification : une construction sociale	
L. 1	La qualification se définit au regard du travail, de l'emploi et du travailleur	12
L. 2	La qualification ne prend sens que dans les rapports concrets de travail et d'emploi	14
Le t	ravail réputé non qualifié : un travail souvent plus qualifié qu'il n'y paraît 15	
2.1 de con	La mondialisation et l'innovation technologique renforcent considérablement les besoins npétences des entreprises	16
2.2 'empl	La qualification réelle du travailleur et du travail n'est plus forcément reconnue à travers oi, c'est-à-dire la position et le salaire	18
2.3 olus er	Moins nombreux, les emplois considérés comme non qualifiés renvoient à des tâches de plus complexes	19
2.4 qualifi	Conclusion : déconnexion emploi attendu à l'issu du diplôme/emploi occupé et travail é non reconnu	20
tie	2. Emploi21	
L'in	térim et l'emploi ouvrier non qualifié22	
l. 1	Spécialisation forte sur l'emploi ouvrier non qualifié	23
L. 2	Désormais un mode régulier de gestion de la main d'œuvre	25
Pro	fil des intérimaires occupant des missions d'ouvrier non qualifié	
2.1	Des intérimaires plus diplômés que les salariés en emploi classique	27
2.2 d'emp	Des intérimaires plus souvent en situation de décalage entre qualification et catégorie loi occupé	28
	La condition of the L'in and th	Le travail réputé non qualifié : un travail souvent plus qualifié qu'il n'y paraît 15 2.1 La mondialisation et l'innovation technologique renforcent considérablement les besoins le compétences des entreprises. 2.2 La qualification réelle du travailleur et du travail n'est plus forcément reconnue à travers l'emploi, c'est-à-dire la position et le salaire. 2.3 Moins nombreux, les emplois considérés comme non qualifiés renvoient à des tâches de plus en plus complexes. 2.4 Conclusion : déconnexion emploi attendu à l'issu du diplôme/emploi occupé et travail qualifié non reconnu. 2.5 Emploi

Par	tie	3. Missions29	
1.	Prés	sentation des pôles de missions	
1.	1	Liminaire sur la méthode	31
1.	2	Présentation des pôles de missions	33
2.	Ana	alyse du contenu des missions: métiers, profils, compétences	
2.		Pôle « fabrication industrielle »	
2.	2	Pôle « manutention/logistique de base »	36
2.	3	Pôle « finitions et conditionnement industriels »	38
2.	4	Pôle « travaux publics et gros œuvre du bâtiment »	39
2.		Pôle « propreté »	
2.	6	Pôle « second œuvre du bâtiment »	42
2.	7	Conclusion : conditions d'emploi difficiles, exigences souvent élevées	44
Par	tie	4. Trajectoires49	
1.	Traj	jectoires et leurs déterminants 50	
1.	1	Intermédiation de l'agence : une sélection de plus en plus poussée	51
1.	2	4 types de trajectoire pour les personnes déléguées	53
1.	3	L'accompagnement des intérimaires par le FAF-TT	56
2.	Illus	stration par des cas-types	
2.	1	Personne très éloignée de l'emploi classique et de la qualification	59
2.	2	Manutentionnaire de carrière par défaut	59
2.	3	Jeune non diplômé en difficulté d'insertion professionnelle	60
2.	4	Profil « touche-à-tout »	60
2.	5	Intérimaire expérimenté de l'industrie	61
2.	6	Non-diplômé avec potentiel d'évolution	61
2.	7	Jeune travailleur de l'industrie	62
Par	tie	5. Perspectives63	
1.	Des	besoins d'emploi encore conséquents à moyen terme	
2.	Vers	s des prérequis de plus en plus élevés	

Partie 1. Travail

Comprendre et décrire le travail ouvrier non qualifié aujourd'hui : approche par la sociologie du travail

1.La qualification : une construction sociale

Les ouvriers sont des salariés réalisant un travail d'exécution, qui se distinguent des employés par la dominante manuelle de leur travail.

La notion de travail non qualifié résulte d'une construction historique, instituée dans les conventions collectives, et qui permet d'établir une catégorisation des emplois ouvriers entre les emplois non qualifiés d'une part et les emplois qualifiés de l'autre.

Dans cette catégorisation, les emplois non qualifiés recouvrent des tâches réputées simples, qui doivent pouvoir s'effectuer sans exigence de connaissances préalables, avec une faible durée d'adaptation, et peu d'effet d'expérience.

Le fait de considérer un emploi et son contenu comme non qualifiés renvoie à une construction sociale. La qualification apparaît en effet comme une notion située dans le temps, et produit d'une multiplicité de facteurs sociaux – l'état du marché du travail, celui du système éducatif, ainsi que les facteurs internes aux entreprises dont l'organisation du travail et les technologies mises en œuvre.

1.1 La qualification se définit au regard du travail, de l'emploi et du travailleur

À l'instar de la catégorie voisine des employés, les ouvriers sont des salariés réalisant un travail d'exécution. Ils se caractérisent par la dominante manuelle de leur travail.

S'interroger sur la place des ouvriers non qualifiés dans l'intérim aujourd'hui incite à reprendre la réflexion sur la notion de qualification. La notion de qualification pose le problème de la partition des qualifications et celui de l'existence éventuelle d'un travail non qualifié.

Pour cela, il faut distinguer les trois référents de la non qualification : le travail non qualifié (le contenu de l'emploi), le travailleur non qualifié (celui qui occupe l'emploi et exécute ce travail) et l'emploi non qualifié.

Le travail non qualifié

Le travail non qualifié est une notion a priori paradoxale : si une personne est embauchée par un employeur pour effectuer un travail déterminé, c'est parce que ce dernier lui reconnaît les qualités nécessaires pour effectuer ce travail. Autrement dit, tout emploi requiert de mobiliser des compétences. De ce point de vue, la définition des niveaux de qualification du travail ne va pas de soi. Il convient en effet de déterminer le degré de complexité des tâches effectuées et de les considérer comme comparables d'un secteur d'activité à un autre.

Le travail non qualifié est un travail simple, parfaitement défini, sans autonomie dans la définition des tâches ni maîtrise dans la mise en œuvre du processus de travail, sans exigence de connaissances préalables, avec une faible durée d'adaptation, et sans effet d'expérience. Cette notion s'est construite historiquement au début de l'industrialisation: aux ouvriers qualifiés, artisans ou compagnons, qui disposent d'un savoir-faire technique reconnu, de leurs outils et de la maîtrise de leur processus de travail, s'opposent les ouvriers non qualifiés, soumis au travail prescrit, effectuant des activités manuelles au service des machines.

Le travailleur non qualifié

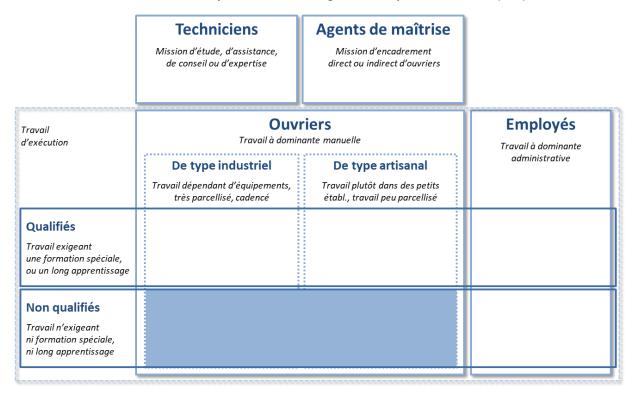
Le travailleur non qualifié est un travailleur possédant un faible niveau de qualification. La qualification attachée à la personne a de multiples dimensions : formation initiale (niveau acquis, spécialité et contenu de la formation, possession ou non d'un diplôme), mais aussi formation à l'embauche et en cours d'emploi, formation formelle (formation continue) mais aussi formation informelle (formation sur le tas). La qualification dépend aussi plus largement de l'expérience professionnelle et sociale de la personne et de l'ensemble du processus de socialisation qu'elle a connu.

L'emploi non qualifié

L'emploi non qualifié est l'emploi qui a été institué comme l'emploi de premier niveau dans les grilles de classification des conventions collectives. En d'autres termes, les systèmes de classification sont les modes de reconnaissance de la qualification des emplois (classement, salaire minimum). Apparues au début du XXè siècle dans l'industrie métallurgique, elles se sont diffusées dans l'ensemble des secteurs professionnels. Il s'agit de grilles d'intitulés standardisés d'emplois et de niveaux de qualification, qui définissent de façon précise les emplois et associent à chacun d'entre eux une position et un niveau de rémunération.

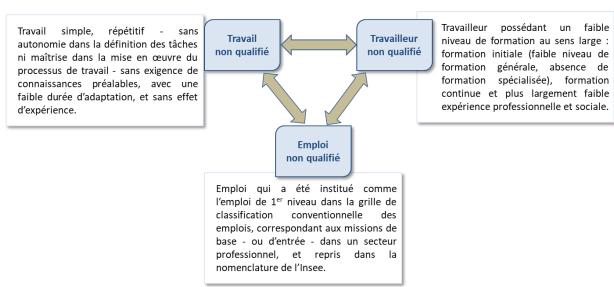
La notion d'ouvrier qualifié *versus* ouvrier non qualifié a été par la suite incorporée à la nomenclature des professions de l'Insee dans les années 1950. Cette nomenclature distingue par ailleurs les ouvriers de type industriel – qui réalisent un travail dépendant d'équipements, très parcellisé et cadencés – et les ouvriers de type artisanal – qui effectuent un travail peu parcellisé, dans des petits unités de production.

Définition de la catégorie d'ouvrier non qualifié et des catégories voisines dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee



En résumé, la non-qualification, au sens fort du terme, correspondrait au cas d'une personne non qualifiée qui réaliserait un travail non qualifié et qui occuperait un emploi statutairement considéré comme non qualifié au sens de la convention collective. Dans ce cas, il y a correspondance entre les trois référents de la qualification.

Les trois référents de la qualification : le travail, l'emploi et le travailleur



1.2 La qualification ne prend sens que dans les rapports concrets de travail et d'emploi

Une notion située dans le temps

Le travail non qualifié correspond à des tâches qui, dans un certain contexte historique, peuvent être tenues par des personnes sans formation ni aptitudes spécifiques. Plus précisément, la notion de qualification est une catégorisation qui ne prend véritablement sens que dans les rapports concrets de travail et d'emploi. Elle renvoie au processus de mise en œuvre et de reconnaissance des qualités des personnes dans leur activité professionnelle. Ce processus social génère une hiérarchie des qualifications, leur attribuant des valeurs économiques et sociales différentes.

La qualification est donc une notion relative et contingente, située dans le temps, produit d'une multiplicité de facteurs.

L'état du marché du travail

Dans le processus de reconnaissance de la qualification, l'état du marché du travail joue un rôle essentiel. Il détermine les possibilités de reconnaissance conventionnelle et salariale des qualifications des personnes. Selon le niveau d'activité et l'ampleur du chômage, les qualifications des travailleurs seront plus ou moins valorisées, les critères de recrutement plus ou moins exigeants, les écarts entre qualification individuelle et classification des emplois plus ou moins forts.

La situation du système éducatif

Joue également la situation du système éducatif. A l'instar du chômage, le déséquilibre entre l'offre et la demande de diplômés issus du système scolaire peut entrainer une déconnexion entre l'emploi espéré et celui occupé. Ainsi, la diffusion des diplômes ou leur rareté relative déterminent leur reconnaissance à travers la qualification.

Les facteurs internes aux entreprises

À cela s'ajoutent des facteurs internes aux entreprises, telles que les procédés productifs et les technologies mises en œuvre, l'organisation du travail et la gestion du travail, qui contribuent à fixer le cadre de la qualification. De plus, certaines entreprises ou certains secteurs établissent des modes de régulation de l'emploi qui fixent de façon assez précise des rapports cohérents entre niveau du travail, de l'emploi et de la personne, tandis que d'autres peuvent attribuer à des tâches complexes une faible reconnaissance salariale et statutaire.

2.Le travail réputé non qualifié : un travail souvent plus qualifié qu'il n'y paraît

Dans une économie désormais largement mondialisée, les entreprises soumises à des impératifs de plus en plus forts de compétitivité voient leurs besoins en compétences se complexifier. Ainsi, les organisations du travail actuelles favorisent la polyvalence des activités et l'autonomie dans la réalisation des tâches, y compris pour les emplois d'exécution. Par ailleurs, les innovations technologiques irriguent l'ensemble des activités, c'est pourquoi le besoin de compétences dédiées à leur utilisation se diffuse largement à l'ensemble des travailleurs.

Le besoin accru de compétences affecte en premier lieu la structure des emplois au détriment des emplois non qualifiés : les créations d'emploi s'orientent sur les emplois les plus qualifiés.

Mais au sein des emplois classés non qualifiés, les besoins de compétences se sont également renforcés.

Ainsi, les emplois considérés comme non qualifiés dans les classifications et les nomenclatures statistiques masquent des contenus d'emploi de plus en plus complexes. En somme, le travail qualifié encore catégorisé dans les emplois « non qualifiés » devient un phénomène massif dans l'économie actuelle.

Parallèlement, l'accès aux diplômes s'étant démocratisé, ils n'opèrent plus systématiquement une distinction sur le marché du travail et n'ouvrent plus automatiquement l'accès aux emplois attendus. Des personnes de plus en plus diplômées occupent aujourd'hui des emplois toujours considérés statutairement comme non qualifiés, mais contenant des tâches de plus en plus complexes à réaliser.

2.1 La mondialisation et l'innovation technologique renforcent considérablement les besoins de compétences des entreprises

Exigences de compétitivité des entreprises

La mondialisation et la diffusion des innovations technologiques ont provoqué un renforcement considérable des exigences de compétitivité dans les entreprises. Il s'agit ici de transformations de fond qui viennent modifier substantiellement le cadre concurrentiel des entreprises.

Tout d'abord, la concurrence internationale s'accroit, du fait de l'harmonisation des réglementations internationales et des évolutions des stratégies de l'ensemble des entreprises. Face à la concurrence des pays à bas coût de main d'œuvre, les entreprises françaises sont conduites à redéployer leurs productions vers des produits à plus forte valeur ajoutée et à développer la dimension service.

De plus, la demande finale se fait plus complexe et plus versatile, en particulier pour les marchés professionnels. Pour les entreprises, un critère majeur de compétitivité est de parvenir à une organisation du travail qui permette de satisfaire une demande plus complexe et plus versatile, tout en maintenant au plus bas les coûts de conception, de fabrication et de distribution.

Automatisation et numérisation

L'automatisation et la numérisation se diffusent dans les processus de conception et de fabrication des biens et des services, tout comme dans les modes d'organisation des entreprises et des marchés.

Jusque dans les années 1970, le terme automatisation renvoyait à des technologies permettant l'exécution de certaines tâches par des machines, essentiellement pour la fabrication de produits industriels (automatisation des chaînes de montage). L'essor de l'informatique, puis d'Internet, a non seulement élargi de manière considérable le spectre des tâches et des fonctions de l'entreprise pouvant être automatisées, y compris désormais dans les services, mais aussi profondément transformé les modes de fonctionnement économiques.

Actuellement, une nouvelle vague d'innovations de rupture, avec notamment la robotique industrielle complexe, l'intelligence artificielle, l'intégration des données géolocalisées, fait envisager une extension de l'automatisation vers des tâches toujours plus complexes, notamment cognitives, dans des secteurs déjà concernés par l'automatisation tels que l'industrie, ou dans d'autres jusqu'à présent non concernés (santé, services...).

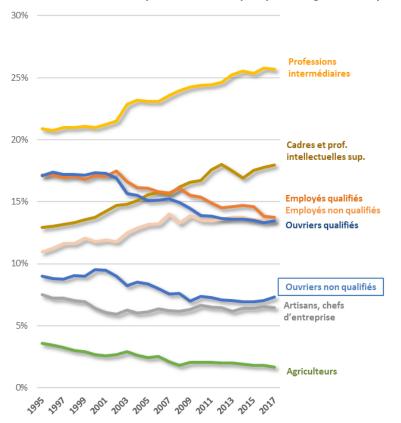
Hausse du niveau de qualification des emplois

L'automatisation, la numérisation et la complexification des activités de travail observées globalement à l'échelle de l'appareil productif (orientation vers des produits à plus forte valeur ajoutée, organisations du travail labiles...) ont des conséquences nombreuses sur l'emploi et les compétences.

Elle se traduit en premier lieu par une déformation globale de l'emploi vers des emplois plus qualifiés. Cette tendance se vérifie particulièrement dans l'industrie. Le recul des effectifs y a été considérable et généralisé à toutes les spécialités. Toutefois, ce redéploiement entraîne peu de créations d'emplois, et l'emploi s'oriente vers les profils plus qualifiés : techniciens, ingénieurs et cadres. Le nombre d'ouvriers, en particulier non qualifiés, accuse quant à lui une baisse drastique.

L'emploi en France est nettement tiré par les créations d'emploi dans le domaine des services. La déformation sectorielle de l'emploi en faveur du tertiaire, et au détriment de l'industrie, a été particulièrement rapide durant ces dix dernières années. Contrairement à l'industrie, le secteur des services reste créateur d'emplois classés dans la catégorie non qualifié.

Evolution de la composition de l'emploi par catégorie socioprofessionnelle en France, 1995-2017



-145 000

Évolution du nombre d'emplois dans la catégorie ouvrier qualifié entre 2005 et 2017 (-3,9%)

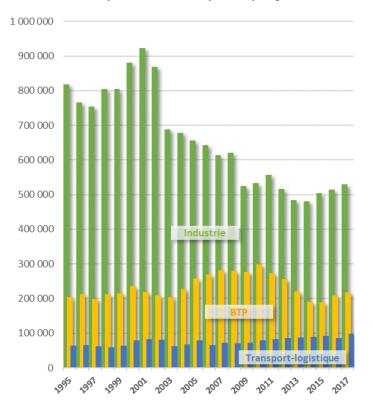
-120 000

Évolution du nombre d'emplois dans la catégorie ouvrier non qualifié

entre 2005 et 2017 (-5,7%)

Sur les deux dernières décennies, le poids de l'emploi ouvrier dans l'emploi total a diminué très significativement, au profit des emplois de niveau cadres, des professions intermédiaires et des employés classés dans la catégorie non qualifié.

Evolution de l'emploi ouvrier non qualifié par grand secteur d'activité en France, 1995-2017



Source: Traitements Quadrat-études sur Enquêtes emploi (1995-2017)

-165 000

Nombre d'emplois dans la catégorie ouvrier non qualifié en moins en 2017 par rapport à 2005, secteurs de l'industrie et de la construction

+20 000

Nombre d'emplois dans la catégorie ouvrier non qualifié en plus en 2017 par rapport à 2005, secteur transport-logistique

Le recul de l'emploi dans la catégorie ouvrier non qualifié est considérable dans l'industrie, ainsi que dans la construction (depuis le début des années 2010). Le secteur transport-logistique se démarque par un trend légèrement positif de l'emploi ouvrier non qualifié.

2.2 La qualification réelle du travailleur et du travail n'est plus forcément reconnue à travers l'emploi, c'est-à-dire la position et le salaire

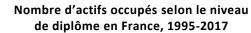
La complexification des activités de travail n'affecte pas uniquement la structure des emplois : elle s'observe dès les emplois statutairement désignés comme non qualifiés. Cela s'explique par le fait que les mécanismes qui garantissaient jusqu'à présent une congruence entre le niveau de qualification du travail, de l'emploi et du travailleur, se sont affaiblis.

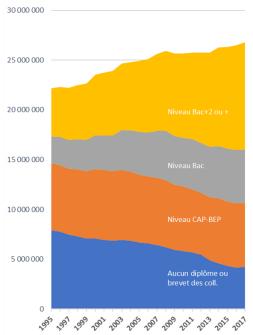
La congruence entre les trois dimensions de la qualification a été forte durant la période dite de régulation administrée, de l'après-guerre à la fin des années 1970, pendant laquelle les conventions collectives et le cadre de la fonction publique établissaient une correspondance forte entre les caractéristiques du travail, de l'emploi et de la personne. Mais les dernières décennies sont marquées par plusieurs tendances de fond qui, en se combinant, sont venues affaiblir cet équilibre.

Chômage de masse et démocratisation de l'accès aux diplômes

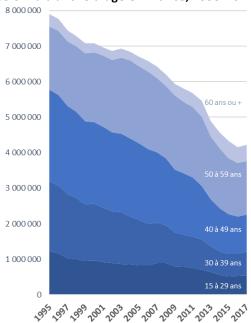
Il s'agit tout d'abord de l'avènement du chômage de masse et de la démocratisation de l'accès aux diplômes. L'augmentation de l'âge de la scolarité obligatoire, la création du bac professionnel ou encore la diversification de l'offre de formation dans l'enseignement supérieur sont autant de facteurs qui ont contribué à une élévation sans précédent du nombre de diplômés ces dernières décennies. Cela se traduit par une baisse sensible du nombre de personnes sans diplôme parmi les personnes occupant un emploi sur la période 2007-2017.

Ainsi, le marché du travail se caractérise par une abondance de main d'œuvre notamment diplômée, qui, pour des raisons de concurrence, a pour effet de dévaluer la valeur du diplôme et plus largement de la qualification des travailleurs. L'accès massif aux diplômes tend ainsi à créer un écart entre l'emploi espéré et celui occupé. La valeur du diplôme s'est érodée en même temps que les emplois se sont complexifiés, sans que les classifications (notamment les « ouvriers non qualifiés » de l'INSEE) aient toujours suivi cette évolution.





Nombre d'actifs occupés sans diplôme selon la tranche d'âge en France, 1995-2017



Source : Traitements Quadrat-études sur Enquêtes emploi (1995-2017)

2.3 Moins nombreux, les emplois considérés comme non qualifiés renvoient à des tâches de plus en plus complexes

Nouvelles organisations du travail et besoins de compétences

Les exigences de compétitivité (mise en place de la flexibilité productive, extension de la relation de service à tous les domaines d'activité...) ont conduit les entreprises à mettre en place de nouvelles formes d'organisation du travail sollicitant davantage les salariés.

Ces organisations se caractérisent souvent par l'intensité du travail, la polyvalence des activités et la diffusion de la dimension service.

De ce fait, de plus en plus de situations de travail requièrent des compétences nombreuses et variées : capacités d'adaptation, d'initiative, de communication, de coopération. Ce constat se vérifie pour l'ensemble des travailleurs, y compris ceux qui occupent les emplois d'entrée dans les grilles de classification conventionnelles, statutairement considérés comme non qualifiés.

Contrôle et autonomie, prescription et polyvalence

Nombre d'activités de travail correspondant aux emplois non qualifiés exigent des compétences souvent nombreuses et variées. L'analyse des contenus d'emploi montre par exemple qu'aujourd'hui, les compétences d'adaptation, d'organisation et d'initiative sont requises dans de nombreuses situations de travail, y compris dans les emplois considérés comme non qualifiés.

Or, le travail non qualifié est généralement défini par un fort degré de contrôle, et donc par l'absence d'autonomie et de responsabilité dans la définition et dans l'exécution des tâches. Historiquement, c'est précisément la standardisation et la monotonie des tâches qui définissaient le travail non qualifié dans l'organisation scientifique du travail. Il y a donc aujourd'hui une rupture entre l'intitulé « non qualifié » de l'emploi et la réalité du travail, qui ne correspond plus à la définition initiale des tâches non qualifiées.

En définitive, les emplois considérés comme non qualifiés se signalent aujourd'hui non pas par le caractère simple, répétitif, des activités de travail – la réalisation de ces activités nécessitant de plus en plus de compétences –, mais plutôt, en première instance, par leur position statutaire dans les premiers niveaux des grilles de classification et, par conséquent, par leur rémunération proche des minima conventionnels.

2.4 Conclusion : déconnexion emploi attendu à l'issu du diplôme/emploi occupé et travail qualifié non reconnu

En résumé, les entreprises connaissant des vagues d'innovation successives et soumises à des impératifs de compétitivité accrus ont largement revu leurs organisations de travail et le contenu des activités productives s'est considérablement complexifié. D'autre part, la montée du chômage de masse et de la scolarisation, ainsi que l'affaiblissement des processus de régulation collectives des relations salariales, ont distendu le lien entre travail, emploi et travailleur non qualifiés, rendant possibles des écarts importants entre la qualification réelle du travailleur, la qualification réelle du travail, et la qualification reconnue à travers l'emploi (position, salaire).

Ces évolutions expliquent deux phénomènes prégnants dans l'économie actuelle : le travail qualifié non reconnu et l'écart entre l'emploi attendu eu égard au diplôme et l'emploi occupé.

Travail qualifié non reconnu

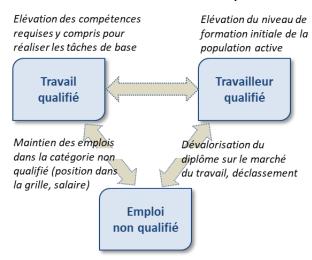
Les contenus d'activité des emplois de base sont de plus en plus complexes, mais ne donnent pas lieu à une élévation dans l'échelle des qualifications formalisée dans les grilles de classification des emplois. C'est pourquoi les emplois considérés comme non qualifiés dans les systèmes de classification comprennent désormais des tâches qualifiées, c'est-à-dire qui font appel à une combinaison sophistiquée de compétences : savoirs théoriques, savoirs techniques, savoirs sociaux.

Ce phénomène est particulièrement prégnant dans certains secteurs d'activité, notamment l'industrie, du fait de la complexification des systèmes de production associée aux évolutions structurelles de l'économie (chômage de masse, hausse de la concurrence internationale...).

Déconnexion entre l'emploi attendu à l'issu du diplôme et l'emploi occupé

Les travailleurs occupant les missions de base sont de plus en plus qualifiés, avec pour corollaire la diversification des profils des personnes exerçant des activités équivalentes. Ainsi en France en 2017, près de 85% des actifs occupés étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur. Cette proportion s'élevait à 58% chez les actifs occupant un emploi classé dans la catégorie d'ouvrier non qualifié, la classification de l'INSEE n'ayant pas encore intégré la complexification des taches associées à certains de ces emplois (notamment due à l'automatisation et la transition numérique).

Déconnexion des trois référents de la qualification



Partie 2. Emploi

L'emploi ouvrier non qualifié en intérim à travers les données macro-économiques

1. L'intérim et l'emploi ouvrier non qualifié

L'emploi ouvrier non qualifié, en particulier industriel, se prête historiquement au recours à l'intérim. Process intensifs en main d'œuvre, forte division du travail, standardisation des compétences, courbes de charge erratiques, obligations réglementaires, sont autant de caractéristiques qui ont permis l'essor du travail temporaire sur ce type de missions.

Alors que les besoins de l'économie en emploi ouvrier non qualifié diminuent drastiquement, le taux de recours à l'intérim n'a jamais été aussi élevé sur les emplois d'ouvriers non qualifiés : en 2017, il atteint près de 30% de l'emploi de la catégorie ouvrier non qualifié dans l'ensemble transport-logistique, 24% dans l'industrie et 15% dans la construction. Ainsi, le positionnement de l'intérim sur l'emploi ouvrier non qualifié se renforce notablement dans les principaux secteurs utilisateurs.

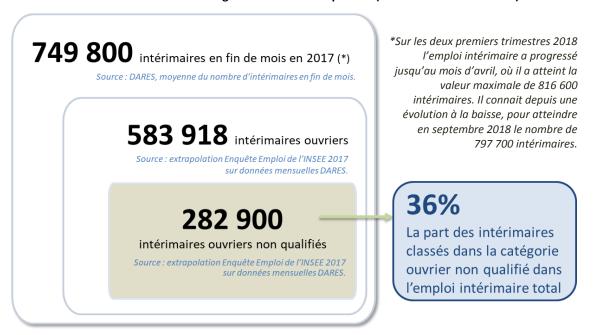
Parmi les 749 800 intérimaires recensés par la Dares en 2017, l'étude permet d'établir à 583 920 le nombre d'ouvriers, dont 282 900 ouvriers classés dans la catégorie non qualifié (source : extrapolation Enquête Emploi de l'INSEE, sur données mensuelles DARES). L'emploi ouvrier non qualifié représente ainsi 36% de l'emploi intérimaire total en France en 2017.

1.1 Spécialisation forte sur l'emploi ouvrier non qualifié

L'emploi ouvrier non qualifié, un poids important dans les activités du travail temporaire

Parmi les 749 800 intérimaires recensés par la Dares en fin de mois en 2017, l'étude permet d'établir à 583 920 le nombre d'ouvriers, dont 282 900 ouvriers classés dans la catégorie non qualifiée (source extrapolation Enquête Emploi de l'INSEE 2017 sur données mensuelles DARES). L'emploi classé dans la catégorie ouvrier non qualifié représente 36% de l'emploi intérimaire total en France en 2017.

Nombre d'intérimaires dans la catégorie ouvrier non qualifié (données en fin de mois) en 2017



Demande d'intérim historiquement très forte dans les emplois non qualifiés de l'industrie

Depuis la création de son cadre légal en France en 1972, l'intérim a connu un développement rapide ciblé sur les activités industrielles, telles que la construction automobile et les industries de sous-traitance (métallurgie, plasturgie...).

Dans ces secteurs historiques de l'intérim, les schémas d'organisation de la production sont hérités des modèles tayloriens. En découle la présence de la plupart des facteurs favorables au recours à l'intérim : une production en grandes séries combinée avec une courbe de charge erratique et peu prévisible ; des processus intensifs en main d'œuvre, qui s'appuient sur une forte division du travail, d'où une standardisation des compétences recherchées.

À l'inverse, la propension à recourir au travail temporaire apparaît plus limitée dans les spécialités industrielles où les processus de production ont été fortement automatisés, réduisant le besoin d'emplois non qualifiés, ou lorsqu'ils font appel à des profils de poste moins standardisés et donc plus difficiles à pourvoir.

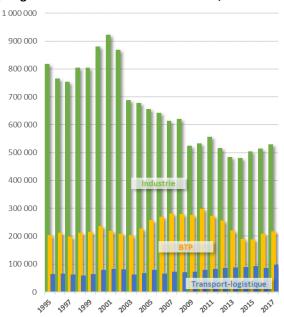
Demande accrue dans un contexte de baisse de l'emploi total

Alors que les besoins de l'économie en emploi ouvrier non qualifié diminuent drastiquement, le taux de recours à l'intérim n'a jamais été aussi élevé sur les emplois d'ouvrier non qualifié. En effet, la progression des taux de recours a été spectaculaire depuis le choc de 2008. Ils atteignent désormais des niveaux très élevés dans l'ensemble transport-logistique (29%), dans l'industrie (24%) et dans la construction (15%).

Alors que ce type d'emploi diminue drastiquement dans l'ensemble de l'économie, la progression des taux de recours a permis au travail temporaire de maintenir son activité dans la catégorie ouvrier non qualifié. Après plusieurs années de recul consécutives au choc de 2008, le volume d'emploi ouvrier non qualifié connaît désormais de nouveau une croissance importante depuis 2016.

Chez les ouvriers qualifiés, le taux de recours à l'intérim a progressé au cours de la dernière décennie, tout en restant nettement inférieur au taux constaté chez les ouvriers non qualifiés.

Evolution de l'emploi ouvrier non qualifié par grand secteur d'activité en France, 1995-2017



Evolution du taux de recours à l'intérim dans la catégorie ouvrier non qualifié par grands secteurs d'activité, 1995-2017

30%

25%

Industrie

20%

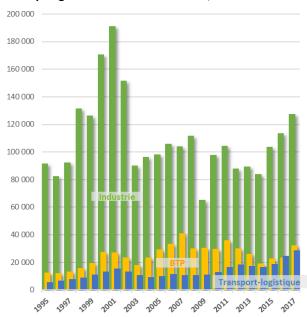
15%

BTP

10%

0%

Evolution de l'emploi intérimaire dans la catégorie ouvrier non qualifié par grands secteurs d'activité, 1995-2017



Source: Traitements Quadrat-études sur Enquêtes emploi (1995-2017)

1.2 Désormais un mode régulier de gestion de la main d'œuvre

Au total, les transformations de l'emploi salarié (la hausse de la part des emplois qualifiés au détriment des emplois non qualifiés) n'ont finalement pas considérablement affecté la structure de la demande d'emplois intérimaires, mais plutôt contribué à diffuser des modalités de recours à l'intérim plus élaborées et davantage diversifiées, expliquant la notable progression du taux de recours sur l'emploi ouvrier non qualifié.

Besoins de flexibilité productive

Dans un contexte de versatilité croissante de la demande et de renchérissement des équipements, la nécessité d'optimiser la durée d'utilisation des équipements conduit les entreprises (industries, plateformes logistiques...) à ajuster à court terme les besoins de main d'œuvre. Cette recherche croissante d'optimisation explique largement la persistance d'une forte intensité du recours à l'intérim pour les emplois ouvriers non qualifiés de l'industrie et de la logistique. Les motifs de recours se sont déplacés des causes imprévues (surcroît d'activité, remplacement de personnel absent) vers des causes davantage anticipées (pics d'activité...).

Mode régulier de gestion de certains besoins d'emploi

La perception des employeurs d'un coût trop élevé de la gestion de l'emploi (cotisations sociales, gestion RH, risque d'erreur de recrutement, éventuel risque prudhommal...) a conduit les entreprises à envisager de plus en plus l'externalisation auprès des entreprises de travail temporaire comme un mode régulier de gestion de leurs besoins d'emploi de courte et moyenne durée.

Stratégies d'offre offensives

Les entreprises du travail temporaire ont su capter cette nouvelle demande d'intérim en proposant des offres plus sophistiquées. Notamment, l'intérim à fort volume, positionné sur les emplois non qualifiés et fortement standardisés, s'inscrit dans des prestations plus intégrées : formation à la sécurité et accompagnement à la prise de poste, délégation de personnels fidélisés à travers le CDI intérimaire, accès à la formation, prestation de placement dans l'emploi...

2. Profil des intérimaires occupant des missions d'ouvrier non qualifié

En termes de profil, la population intérimaire se démarque de l'ensemble de la population active : dans l'ensemble, les travailleurs de l'intérim sont en moyenne plus masculins, plus jeunes, mais aussi moins diplômés que l'ensemble des actifs occupés.

Ces différentes caractéristiques sont d'autant plus marquées chez les travailleurs intérimaires occupant des missions d'ouvrier non qualifié. Si on les compare aux personnes occupant le même type d'emploi en contrat de travail classique, les travailleurs intérimaires apparaissent néanmoins plus diplômés, en lien avec la structure d'âge plus jeune.

Les situations d'intérimaires qualifiés occupant des missions d'ouvrier non qualifié sont fréquentes. En effet, les deux-tiers d'entre eux sont titulaires d'un diplôme. Cette proportion se situe au-dessus de la moyenne des ouvriers non qualifiés.

2.1 Des intérimaires plus diplômés que les salariés en emploi classique

Dans l'ensemble, les travailleurs de l'intérim sont en moyenne plus masculins, plus jeunes, mais aussi moins diplômés que l'ensemble des actifs occupés.

Spécificités liées à la structure des emplois

Ces spécificités sociodémographiques sont liées tout d'abord aux spécificités des emplois sur lesquels sont positionnés les intérimaires, l'intérim étant spécialisé sur les emplois les moins qualifiés et sur les emplois ouvriers. Les caractéristiques des emplois occupés expliquent ainsi la nette surreprésentation des hommes et leur niveau de formation initiale moins élevé.

Ces caractéristiques sont d'autant plus marquées chez les intérimaires occupant des missions d'ouvrier non qualifié. Par rapport à l'ensemble des intérimaires, ils présentent un taux de féminisation encore un peu plus faible (27% de femmes contre 29%) très en-deçà de la moyenne nationale dans l'ensemble des actifs occupés (48%). Lorsqu'on les compare aux personnes occupant le même type d'emploi mais en contrat de travail classique, et qui comptent 31% de femmes, ces intérimaires apparaissent également un peu moins féminisés.

Concernant la structure des diplômes, la part des personnes sans diplôme est plus élevée chez les travailleurs intérimaires occupant des missions d'ouvrier non qualifié (34%) que dans l'ensemble de la population intérimaire (25%) et, plus largement, dans la population générale des actifs occupés (16%). A qualification de l'emploi égale, les personnes travaillant en intérim en tant qu'ouvrier non qualifié sont toutefois moins souvent sans diplôme (34%) que la population générale des ouvriers non qualifiés (41%).

<u>Spécificités liées à la forme d'emploi atypique</u>

La forme d'emploi spécifique que représente l'intérim concerne souvent les jeunes entrant sur le marché du travail, ce qui entraîne des spécificités en termes d'âge des travailleurs intérimaires. L'âge moyen est encore légèrement inférieur à l'ensemble des intérimaires (33,2 ans contre 34,2 ans), nettement sous la moyenne nationale (41,8 ans).

Niveau de formation initiale 39% 41,8 Niveau > Bac 6% Âge moyen 40,0 10% 33,2 20% Niveau Bac 48% 16% 22% Part des femmes 31% 24% 27% Niveau CAP-BEP 36% 33% □ Actifs occupés □ Ensemble des intérimaires ■ Ensemble des ONQ Aucun diplôme 41% ■ Intérimaires ONQ 34%

Caractéristiques socio-démographiques comparées, 2015

Source : Traitements Quadrat-études sur Enquêtes emploi (1995-2015)

2.2 Des intérimaires plus souvent en situation de décalage entre qualification et catégorie d'emploi occupé

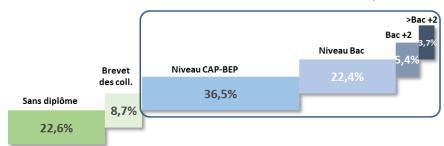
Comme on l'a vu précédemment, il existe aujourd'hui à la fois une progression du niveau moyen de formation initiale des actifs, une montée de la qualification du travail pour un grand nombre d'activités et une difficulté accrue de sa reconnaissance à travers l'emploi, c'est-à-dire la position dans la grille de classification conventionnelle. C'est pourquoi les situations de déconnexion entre le diplôme et la catégorie d'emploi sont des situations fréquentes dans la population générale : le diplôme détenu par le travailleur est supérieur au niveau de diplôme minimal requis pour occuper l'emploi selon les classifications INSEE actuelles.

Chez les personnes occupant des fonctions d'ouvrier non qualifié, ces situations sont plus fréquentes chez les intérimaires : 68% d'entre eux sont titulaires d'un diplôme, contre 58% en moyenne parmi l'ensemble des ouvriers non qualifiés.

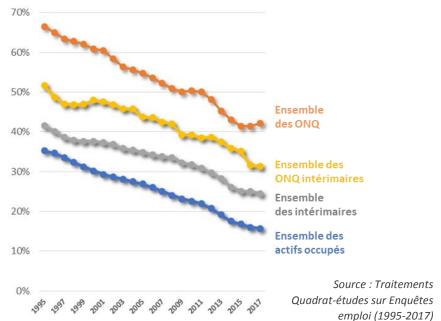
Plus précisément, 36% des intérimaires occupant des missions d'ouvrier non qualifié sont titulaires d'un diplôme de niveau CAP, 22% du bac, près de 10% d'un diplôme de l'enseignement supérieur. La part des personnes sans diplôme tend à se réduire au cours du temps. Cette tendance est observée y compris chez les intérimaires occupant des missions d'ouvrier non qualifié, par définition accessibles sans prérequis de diplôme.

Les travailleurs dans cette situation ne sont pas pour autant nécessairement surqualifiés pour occuper leur emploi, dans la mesure où, comme on l'a vu précédemment, les contenus des activités réelles de travail se sont enrichis et complexifiés y compris dans les emplois classés comme ouvrier non qualifié.

Répartition des intérimaires occupant des missions d'ouvrier non qualifié selon leur niveau de formation initiale, 2017



Part des actifs occupés titulaires d'aucun diplôme en France, 1995-2017



Partie 3. Missions

Analyse des contenus des missions d'intérim correspondant aux emplois classés dans la catégorie ouvrier non qualifié

1. Présentation des pôles de missions

L'analyse porte sur les missions d'intérim correspondant aux emplois classés ouvrier non qualifié dans les grilles de classification conventionnelles. Sur ces missions, ont été analysés le volume de délégation, le contenu des missions, les compétences attendues, et les profils des intérimaires qui les réalisent.

Les missions correspondent à différents domaines d'activité, qui présentent des volumes de délégation hétérogènes, des degrés de complexité du travail variables, ainsi que des spécificités notables en termes de profils d'intérimaires.

Deux pôles de missions regroupent des effectifs conséquents d'intérimaires. En première place figure la fabrication industrielle, pôle qui rassemble 45% de l'emploi intérimaire dans la catégorie ouvrier non qualifié, et 16% de l'emploi intérimaire total. En deuxième place, la manutention/logistique de base représente plus d'un quart de l'emploi intérimaire dans la catégorie ouvrier non qualifié, et 9% de l'emploi intérimaire total.

Les autres pôles concernent les finitions et le conditionnement industriels, le gros œuvre et les travaux publics, la propreté, et le second œuvre du bâtiment.

1.1 Liminaire sur la méthode

Recueil d'information

Cette partie de l'étude propose une analyse approfondie des missions d'intérim sur les emplois d'ouvrier non qualifié, dans le but notamment appréhender le contenu des activités confiées et les compétences attendues par les entreprises utilisatrices.

Cet objectif suppose de récolter un grand nombre d'informations rendant compte des réalités du travail confié aux intérimaires. Pour cela, deux sources principales ont été mobilisées : dans un premier temps, l'analyse d'un grand volume d'offres d'emploi a donné des indications sur les attentes des entreprises utilisatrices, telles qu'elles les ont formalisées à travers des annonces d'emploi ; dans un deuxième temps, ces indications ont été confrontées à l'analyse des acteurs de terrain, dans le cadre d'entretiens semi-directifs.

Pôles de missions d'intérim correspondant aux emplois d'ouvrier non qualifié

Analyse d'une centaine d'offres d'emploi

- · Sélection des offres :
 - Intitulés sélectionnés à partir des exemples de professions de la nomenclature des PCS de l'Insee
 - Offres ne présentant pas de prérequis en termes de niveau de diplôme initial
- Analyse systématique :
 - du niveau d'expérience antérieure dans le métier/le secteur
 - des compétences attendues (techniques, savoirs sociaux...)
 - des conditions d'emploi proposées (rémunération, durée des missions)
 - · des conditions d'exercice

Exploitation d'entretiens réalisés...

- ... auprès des responsables d'agence :
 - Contenu des missions « de base » confiées aux intérimaires, conditions d'emploi et d'exercice
 - Attendus précis des entreprises et évolutions observées au cours des dernières années
 - Difficultés de recrutement constatées
- ... auprès des intérimaires occupant des missions relatives à un « niveau d'entrée » dans le secteur industriel, du BTP, de la manutention :
 - Journées type pour les missions les plus récurrentes
 - Difficultés rencontrées dans l'exercice des missions

Concepts mobilisés pour l'analyse

L'analyse des compétences attendues nécessite de clarifier au préalable les concepts utilisés.

Une compétence peut se définir comme la capacité à combiner un ensemble de savoirs théoriques, savoirs techniques et savoirs sociaux en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné, compte tenu notamment de l'autonomie et des ressources mises à disposition.

Des critères d'utilisation des compétences peuvent être définis, de manière à caractériser le niveau de complexité d'une mission : critère d'incidence (utilisation ou non d'une compétence), de variété (des compétences mobilisées), de fréquence (d'utilisation d'une compétence), de difficulté (à mobiliser efficacement une compétence), de pertinence (importance d'une compétence pour réaliser le travail).

Il existe trois types de compétences en fonction de la variété de contextes dans lesquels elles peuvent être mobilisées : 1. idiosyncrasiques : il s'agit de compétences spécifiques attachées à une situation professionnelle donnée, définie par un métier, un secteur ou encore une organisation productive 2. transférables : ces compétences sont attachées à une situation professionnelle donnée (définie par un métier, un secteur ou encore une organisation productive), mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel (par exemple : la maitrise du vocabulaire technique du bâtiment, d'une

langue étrangère...) 3. transversales : ce sont les compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles (par exemple : lire, écrire...).

Dans l'analyse qui suit, les compétences sont décomposées en trois catégories.

- Les savoirs théoriques : on entend ici les connaissances théoriques acquises dans le cadre d'un processus de transmission formelle (formation), informelle ou autodidacte. Parmi ces savoirs théoriques, figurent notamment la numératie et la littératie. La numératie désigne la maîtrise des concepts et habilités de base liés aux nombres, permettant de gérer les demandes mathématiques de tout un éventail de situations de la vie adulte. La littératie est définie comme la capacité à comprendre et à utiliser des textes écrits pour participer à la société.
- Les savoirs techniques : il s'agit de la capacité à mobiliser ses savoirs pour réaliser une tâche ou une activité professionnelle spécifique de manière pertinente, c'est-à-dire répondant à l'objectif professionnel visé. Les savoirs techniques peuvent ainsi porter sur l'utilisation d'outils la mise en œuvre de process ou de la mise en œuvre de techniques.
- Les savoirs sociaux : ils couvrent différentes aptitudes comportementales, organisationnelles et cognitives nécessaires pour évoluer dans un environnement professionnel. Parmi les aptitudes comportementales, on trouvera le travail en équipe, le respect des consignes et des règles de sécurité... Les aptitudes organisationnelles recouvrent par exemple la rigueur, le sens de l'organisation, l'autonomie. Pour finir, on classe dans les aptitudes cognitives les capacités d'analyse et les capacités d'apprentissage.

Dans chacun des pôles de mission identifiés, les attentes en termes de compétences sont restituées à travers cette grille d'analyse des compétences. Pour chacune des compétences attendues, une cotation indique le degré de maîtrise attendu.

Grille d'analyse des compétences attendues par les recruteurs

Savoirs théoriques Savoirs techniques Savoirs sociaux es attentes des recruteurs Aptitudes comportementales: Outils: Communication Travail en équipe Utiliser des outils industriels spécifiques écrite et orale · Respect des consignes et des · Utiliser des outils informatisés spécifiques Numératie règles de sécurité · Utiliser des engins de manutention Outils informatiques Aptitudes organisationnelles: Process: usuels Rigueur, sens de l'organisation · Mettre en œuvre des process de fabrication Lecture de plans Autonomie spécifiques techniques Réaliser des contrôles qualité de 1^{er} niveau Aptitudes cognitives: · Appliquer des mesures correctives Capacités d'analyse · Alerter en cas de dysfonctionnements/anomalies · Capacités d'apprentissage Autres prérequis Mettre à jour des indicateurs de suivi de l'activité **Aptitudes physiques** Expérience Techniques: Permis Nettoyer un poste de travail industriel · Résistance physique · Dextérité manuelle · Mettre en œuvre des techniques de tri, · Réactivité, rapidité d'exécution conditionnement Cotation du niveau



1.2 Présentation des pôles de missions

6 pôles de missions

L'analyse porte sur les missions d'intérim correspondant aux emplois classés ouvrier non qualifié dans les nomenclatures statistiques. Ces emplois ont été regroupées pour former des pôles : 6 pôles sont ainsi dégagés. Ci-après, des tableaux détaillent les PCS retenues dans chaque pôle d'après la nomenclature de l'Insee ; des exemples d'intitulés métier, tels qu'ils sont en vigueur dans les missions réalisées, sont également proposés.

Des pôles hétérogènes tant par leur volume de délégation que par le contenu des missions

Sur ces missions, ont été analysés le volume de délégation, le contenu des missions, les compétences attendues, et les profils des intérimaires qui les réalisent.

Les missions correspondent à différents domaines d'activité, qui présentent des volumes de délégation hétérogènes, des degrés de complexité du travail variables, ainsi que des spécificités notables en termes de profils d'intérimaires.

Deux pôles de missions regroupent des effectifs conséquents d'intérimaires. En première place figure la fabrication industrielle, pôle qui rassemble 45% de l'emploi intérimaire dans la catégorie ouvrier non qualifié, et 16% de l'emploi intérimaire total. En deuxième place, la manutention/logistique de base représente plus d'un quart de l'emploi intérimaire dans la catégorie ouvrier non qualifié, et 9% de l'emploi intérimaire total.

Les 4 autres pôles couvrent les finitions et le conditionnement dans l'industrie, le gros œuvre et les travaux publics, le second œuvre, et pour finir, la propreté.

Pôles de missions d'intérim correspondant aux emplois d'ouvrier non qualifié

Pôles	Activités	Principaux métiers de l'intérim	Effectifs intérimaires, personnes physiques	Poids dans l'emploi intérimaire total
Fabrication industrielle	Transformation sur chaîne industrielle	Ouvrier de production	124 427	16,6%
Manutention/ logistique de base	Manutention, magasinage, transport	Manutentionnaire, préparateur de commandes, magasinier, bagagiste	72 473	9,7%
Finitions et conditionnement	Fin de chaîne de production industrielle, tri, emballage, expédition	Ouvrier de conditionnement	24 790	3,3%
Travaux publics et gros œuvre du bâtiment	Construction/entretien de gros ouvrages, travail du béton, travaux de structure	Agent de travaux publics, terrassier, manœuvre, ouvrier maçon	20 370	2,7%
Propreté	Entretien, nettoyage, assainissement	Agent d'entretien, agent d'assainissement	18 716	2,5%
Second œuvre du bâtiment	Travaux de finition (isolation, menuiserie)	Electricien, peintre, menuisier	15 692	2,1%
Autres secteurs			6 432	0,9%
Ensemble des pôles			282 900	37,7%

Source : Traitements Quadrat-études sur un grand volume d'annonces d'emploi, données enquête Emploi 2015 et Dares 2017

2. Analyse du contenu des missions : métiers, profils, compétences

Toutes les missions correspondant à des emplois classés dans la catégorie ouvrier non qualifié ont pour point commun de requérir des travailleurs qui les réalisent des aptitudes physiques (résistance, dextérité, rapidité d'exécution) ainsi que des aptitudes comportementales, notamment le respect des consignes et des règles de sécurité.

Hormis ces aptitudes, les missions dans la propreté et le gros œuvre se signalent par le fait qu'elles ne demandent pas ou peu de prérequis supplémentaires. Correspondant à des tâches répétitives réalisées dans le respect d'un plan de charge et de modes opératoires prédéfinis, ce type de délégation renvoie aux missions les plus accessibles en termes de prérequis. Les personnes déléguées présentent le plus de facteurs de fragilité : absence de diplôme voire de scolarité, avancée en âge...

L'analyse de la demande des entreprises utilisatrices fait apparaître des exigences un peu supérieures dans le cadre de la réalisation des missions de manutention/logistique de base, ainsi que de finitions et de conditionnement industriels : il s'agit généralement de posséder une grande rapidité d'exécution, une bonne capacité d'organisation et la numératie. Ces types de délégation présentent la proportion de femmes la plus élevée parmi les missions d'ouvrier non qualifié.

Les missions en fabrication industrielle et en second œuvre du bâtiment constituent les types de délégation les plus exigeantes sur l'ensemble des compétences attendues. En particulier, ces missions mettent en œuvre davantage de savoirs techniques, à travers la mise en œuvre de procédés spécifiques. Les intérimaires occupant ces missions sont, pour une forte part, âgés de moins de 25 ans et diplômés de l'enseignement secondaire voire supérieur.

Pôle « fabrication industrielle » 2.1

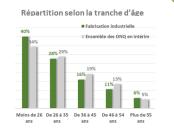
Périmètre du pôle

Pôle de missions	Principales PCS retenues (source : nomenclature des PCS de l'Insee)	Exemples d'intitulés métier (source : offres d'emploi)
	ONQ de montage, contrôle en mécanique et travail des métaux	
	« Ouvriers non qualifiés exécutant des tâches spécifiques de la mécanique industrielle, en dehors de ceux travaillant sur une machine-outil au formage, au découpage ou à l'usinage des métaux. Leur travail varie selon les cas : traitement thermique, peinture, contrôle, assemblage de pièces mécaniques. »	Agent de fabrication automobile, ouvrier non qualifié
	ONQ de production : chimie, pharmacie, plasturgie	Opérateur sur
rielle	« Ouvriers non qualifiés exécutant des tâches spécifiques de la chimie et des industries voisines (carbo et pétrochimie, parachimie, pharmacie, fils et fibres synthétiques	machine à souder, ouvrier non qualifié
Fabrication industrielle	caoutchouc, plastiques). Leur travail peut être d'assurer de façon répétitive l'alimentation, le déclenchement ou le déchargement d'une machine qu'ils ne règlent pas eux-mêmes ; d'effectuer des manipulations simples à cadence imposée ; de confectionner des pneus ; ou	Mécanicien monteur, ouvrier non qualifié
ion	de contrôler visuellement ceux-ci. »	Soudeur par point,
äti	ONQ de production : industrie agroalimentaire	ouvrier non qualifié
ric	« Ouvriers exécutant des tâches simples ou répétitives dans la préparation, la mise en	Assembleur
Fat	forme ou le contrôle de produits alimentaires, hors transformation des viandes ; qu'ils travaillent ou non sur machine. »	Opérateur de presse
	ONQ de production : métallurgie, production verrière, céramique, matériaux de	Agent de ligne
	construction	Bobineur
	« Ouvriers non qualifiés exécutant des tâches spécifiques de la production et de la première transformation des métaux, de la fonderie, du verre, de la céramique ou des matériaux de	Ebavureur
	construction : chargement, déclenchement, surveillance, déchargement ou nettoyage d'installations lourdes, préparation et surveillance des opérations de coulée. »	

Profil des intérimaires du pôle

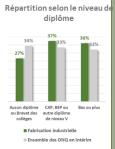
Profil socio-démographique

- · Deux tiers des intérimaires sont des hommes, soit une proportion nettement inférieure à la moyenne, du fait d'une attractivité croissante de ces métiers chez les femmes, en particulier dans l'industrie « légère » ou de pointe (papier-carton, pharmacie...)
- Les moins de 26 ans sont relativement plus représentés que dans l'ensemble des intérimaires sur des missions de base



Niveau de formation initiale

- · Près de 40% des intérimaires Répartition selon le niveau de sur des missions de second œuvre détiennent un diplôme de niveau CAP/BEP et une proportion similaire, un diplôme de niveau Bac
- Les intérimaires rattachés à cette catégorie apparaissent donc plutôt diplômés, en comparaison des intérimaires du BTP ou de la manutention



Situation familiale

- Plus de la moitié des intérimaires sur ces missions sont en couple avec enfants, 20% sont seuls et 8% sont seuls avec enfants (répartition similaire à celle observée pour l'ensemble des intérimaires sur des missions de 1er niveau)
- Environ 10% comptent au moins une personne au chômage dans leur foyer (similaire à la moyenne nationale)

66%

La part des hommes parmi les intérimaires

40%

La part des intérimaires de moins de 26 ans

26%

La proportion des intérimaires sans diplôme

Source: Traitements Quadrat-études sur Enquête emploi (2015)

Principaux intitulés

des métiers

Opérateur industriel

Agent de fabrication

· Ouvrier d'abattoir

Mouleur

Compétences attendues dans ce pôle

Principales activités Conditions d'exercice Conditions proposées es missions · Fabrication, assemblage, Travail en usine (automobile, · Missions souvent de transformation de pièces ou de pharmacie, chimie...), sur la courte durée produits en suivant la cadence chaîne de production, sous la Rémunération d'une ligne de production supervision d'un chef d'équipe généralement au-Réalisation d'opérations de Cadences, port de charge, dessus du smic contrôle qualité horaires décalés Savoirs théoriques Savoirs techniques Savoirs sociaux Aptitudes comportementales : es attentes des recruteurs · Communication écrite Travail en équipe ** · Utiliser des outils industriels spécifiques ♣♣ et orale ** Respect des consignes et des règles de Utiliser des outils informatisés spécifiques * Numératie ** sécurité *** Outils informatiques usuels 🚓 Aptitudes organisationnelles: · Mettre en œuvre des process de fabrication · Lecture de plans Rigueur, sens de l'organisation ** spécifiques *** techniques ** · Autonomie ** Réaliser des contrôles qualité de 1^{er} niveau ** Appliquer des mesures correctives ** Aptitudes cognitives: Alerter en cas de Capacités d'analyse ** Autres prérequis dysfonctionnements/anomalies ** Capacités d'apprentissage ** Mettre à jour des indicateurs de suivi de · Expérience entre 6 **Aptitudes physiques** mois et 1 an l'activité 🚓 Habilitation électrique · Résistance physique ♣♣ Techniques: · Dextérité manuelle *** · Nettoyer un poste de travail industriel : * · Régler des machines industrielles . Réactivité, rapidité d'exécution *** Maîtrise de base Bonne maîtrise

Pôle « manutention/logistique de base »

Périmètre du pôle

Maîtrise avancée Recommandé

Pôle de missions	Principales PCS retenues (source : nomenclature des PCS de l'Insee)	Exemples d'intitulés métier (source : offres d'emploi)
Manutention/logistique de base	Manutentionnaires non qualifiés « Ouvriers qui procèdent aux tâches de manutention de chargement et de déchargement en relation directe avec l'outil de production. Lors de ces opérations ils peuvent aider au guidage de véhicules et fournir l'assistance manuelle nécessaire aux manœuvres. Ils ne participent pas, en principe, aux opérations finales de tri, emballage et expédition des produits réalisés à moins que ces opérations ne soient entièrement automatisées. » Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés « Ouvriers qui emballent des marchandises, les trient et les expédient en constituant des colis. Les activités décrites peuvent comporter une part de manutention, mais doivent demeurer spécifiques. » Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports « Ouvriers qui, dans une entreprise d'exploitation des transports, procèdent aux tâches de manutention de chargement et de déchargement. Lors de ces opérations ils peuvent aider au guidage de véhicules et fournir l'assistance manuelle nécessaire aux manœuvres. » Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés « Ouvriers qui procèdent aux opérations d'emballage et de déballage de matériels, meubles et objets parfois fragiles ou volumineux. »	Manutentionnaire Ouvrier de la manutention Bagagiste Préparateur de commande, ouvrier non qualifié Agent de tri, ouvrier non qualifié Aide magasinier Embouteilleur Agent d'exploitation des transports Chargeur d'avion Déménageur

Profil des intérimaires du pôle

Profil socio-démographique

- · Trois-quarts des intérimaires intervenant sur ces missions sont des hommes, soit une proportion similaire à celle observée sur l'ensemble du périmètre
- Plus du tiers des intervenants ont moins de 26 ans (distribution selon l'âge à celle de l'ensemble des intérimaires sur des missions de base)



75%

La part des hommes parmi les intérimaires

34%

La part des intérimaires de moins de 26 ans

37%

La proportion des intérimaires sans diplôme

Niveau de formation initiale

- · Près de 40% des intérimaires sur ces missions ont un niveau de formation initiale inf. au niveau V, soit une proportion supérieure à l'ensemble des intérimaires sur des missions de 1er niveau
- · Plus du tiers ont néanmoins un niveau bac, en partie du fait de nombreux étudiants er job d'été sur ces missions



Situation familiale

- La moitié des intérimaires sur ces missions sont en couple avec enfants, 20% sont seuls et 9% sont seuls avec enfants (répartition similaire à celle observée pour l'ensemble des intérimaires sur des missions de 1er niveau)
- Près d'un intérimaires sur 6 compte dans son foyer au moins une personne en situation de chômage, proportion supérieure à la movenne dans l'ensemble de l'économie

Source: Traitements Quadrat-études sur Enquête emploi (2015)

Compétences attendues dans ce pôle

missions Les

Principales activités

- Chargement, déchargement de colis
- · Préparation de commandes (conditionnement, étiquetage, palletisation, prélèvement de colis...)
- Tri, réalisation d'inventaires

Conditions d'exercice

- Travail en entrepôt, souvent en zone périurbaine
- Cadences, port de charges, postures pénibles. températures extrêmes, horaires décalés

Conditions proposées

- Missions souvent de courte durée
- Rémunération généralement au smic

Principaux intitulés des métiers

- Manutentionnaire
- · Préparateur de commandes
- · Agent de tri
- Bagagiste

Savoirs théoriques

· Communication écrite et orale 🚓

- Numératie **
- Outils informatiques usuels &

Savoirs techniques

- Utiliser des outils informatisés spécifiques ♣♣
- Utiliser des engins de manutention ♣♣

- Réaliser des contrôles qualité de 1^{er} niveau .
- · Appliquer des mesures correctives &
- Alerter en cas de dysfonctionnements/anomalies
- · Mettre à jour des indicateurs de suivi de l'activité &

Techniques:

- Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement **
- Nettoyer son poste de travail / une surface de stockage: 🚓

Savoirs sociaux

Aptitudes comportementales:

Respect des consignes et des règles de sécurité ***

Aptitudes organisationnelles:

- Rigueur, sens de l'organisation **
- Autonomie **

Aptitudes cognitives:

- Capacités d'analyse **
- Capacités d'apprentissage **

Aptitudes physiques

- Résistance physique ***
- Dextérité manuelle **
 - Réactivité, rapidité d'exécution

attentes des recruteurs es

Autres prérequis

- Expérience entre 6 mois et 1 an
- Caces de 1ers niveaux ♥
- Permis B ♥

Maîtrise de base Bonne maîtrise Maîtrise avancée

2.3 Pôle « finitions et conditionnement industriels »

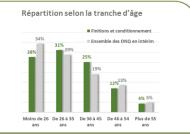
Périmètre du pôle

Pôle de missions	Principales PCS retenues (source : nomenclature des PCS de l'Insee)	Exemples d'intitulés métier (source : offres d'emploi)
Finitions et conditionnement industriels	Dans les activités industrielles. Manutentionnaires non qualifiés « Ouvriers qui procèdent aux tâches de manutention de chargement et de déchargement en relation directe avec l'outil de production. Lors de ces opérations ils peuvent aider au guidage de véhicules et fournir l'assistance manuelle nécessaire aux manœuvres. Ils ne participent pas, en principe, aux opérations finales de tri, emballage et expédition des produits réalisés à moins que ces opérations ne soient entièrement automatisées. » Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés « Ouvriers qui emballent des marchandises, les trient et les expédient en constituant des colis. Les activités décrites peuvent comporter une part de manutention, mais doivent demeurer spécifiques. » Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports « Ouvriers qui, dans une entreprise d'exploitation des transports, procèdent aux tâches de manutention de chargement et de déchargement. Lors de ces opérations ils peuvent aider au guidage de véhicules et fournir l'assistance manuelle nécessaire aux manœuvres. »	Manutentionnaire Ouvrier de la manutention Préparateur de commande, ouvrier non qualifié Agent de tri, ouvrier non qualifié Aide magasinier Embouteilleur

Profil des intérimaires du pôle

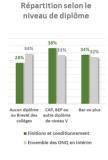
Profil socio-démographique

- Près des trois-quarts des intérimaires intervenant sur ces missions sont des hommes, soit une proportion équivalente à celle de l'ensemble des ONQ en intérim
- Ils sont plutôt concentrés dans les classes d'âge intermédiaires (de 26 à 45 ans); la proportion de moins de 26 ans est inférieure à celle de l'ensemble des ONQ



Niveau de formation initiale

- Près de 40% des intérimaires sur des missions de second œuvre détiennent un diplôme de niveau CAP/BEP et un tiers de niveau Bac
 - Les intérimaires rattachés à cette catégorie apparaissent donc plutôt diplômés, en comparaison à l'ensemble des ONQ en intérim



Situation familiale

- Près de 60% sont en couple avec enfants et 15% vivent seuls
- Une proportion importante d'intérimaires sont seuls avec des enfants à charge (près de 15% de familles monoparentales, contre 9% pour l'ensemble des ONQ en intérim)
- Près de 20% des intérimaires comptent au moins une personne au chômage dans le foyer (> à la proportion pour l'ensemble des ONQ et l'ensemble de l'économie)

72%

La part des hommes parmi les intérimaires

28%

La part des intérimaires de moins de 26 ans

28%

La proportion des intérimaires sans diplôme

Source : Traitements Quadrat-études sur Enquête emploi (2015)

Compétences attendues dans ce pôle

attentes des recruteurs Les missions

es

Principales activités

- Activités de finition (ébavurage, lissage...)
- Contrôle de la conformité des produits
- Conditionnement, palettisation, chargement

Conditions d'exercice

- Travail en usine (automobile, pharmacie, chimie...), en fin de chaine de production
- Cadences, port de charges, gestes répétitifs, horaires décalés, températures extrêmes

Conditions proposées

- Missions souvent de courte durée (15% des missions < 1 sem.)
- Rémunération généralement audessus du smic

Principaux intitulés des métiers

- Ouvrier de conditionnement
- · Polisseur industriel
- Manutentionnaire

Savoirs théoriques

- Communication écrite et orale *
- Numératie ♣♣
- Outils informatiques usuels *
- Lecture de plans techniques *

Autres prérequis

- Peu ou pas d'expérience
- Caces de 1ers niveaux ¥
- Maîtrise de base
 Bonne maîtrise
 Maîtrise avancée
 Optionnel
 Recommandé

Savoirs techniques

Outils:

- · Utiliser des outils industriels spécifiques &
- Utiliser des outils informatisés spécifiques ♣♣
- Utiliser des engins de manutention ♣♣

rocess:

- Mettre en œuvre des process de fabrication spécifiques **
- Réaliser des contrôles qualité de 1^{er} niveau **
- Appliquer des mesures correctives *
- Alerter en cas de dysfonctionnements/anomalies
- · Mettre à jour des indicateurs de suivi de l'activité &

Techniques:

- · Nettoyer un poste de travail industriel : *
- Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement **

Savoirs sociaux

Aptitudes comportementales:

- · Travail en équipe &
- Respect des consignes et des règles de sécurité ***

Aptitudes organisationnelles:

- · Rigueur, sens de l'organisation ♣♣
- · Autonomie **

Aptitudes cognitives :

- Capacités d'analyse ♣♣
- Capacités d'apprentissage **

Aptitudes physiques

- · Résistance physique **
- Dextérité manuelle ♣♣♣

39

Réactivité, rapidité d'exécution ***

2.4 Pôle « travaux publics et gros œuvre du bâtiment »

Périmètre du pôle

Pôle de missions	Principales PCS retenues (source : nomenclature des PCS de l'Insee)	Exemples d'intitulés métier (source : offres d'emploi)
Travaux publics et gros œuvre du bâtiment	ONQ du gros œuvre du bâtiment « Ouvriers non qualifiés du gros œuvre (bâtiment) exécutant sous la direction du chef d'équipe des travaux simples. Ils peuvent conduire de petits engins de chantier (bétonnière, compresseur, treuil simple, etc.). » ONQ des travaux publics, du travail du béton et de l'extraction, hors Etat et collectivités locales « Ouvriers n'ayant pas le statut de fonctionnaires ou assimilés, qui, sur les chantiers de travaux publics (construction ou entretien de gros ouvrages) ou dans le travail du béton, exécutent des tâches n'exigeant pas des	Manœuvre Ouvrier couvreur Ouvrier maçon Ouvrier monteur en préfabrication lourde Aide maçon Charpentier menuisier Agent de travaux Cantonnier
Trav	connaissances techniques approfondies. Ils ont souvent à manipuler des charges importantes, malgré l'usage de machines ou engins. »	Cimentier Terrassier Ouvrier de carrière

Profil des intérimaires du pôle

Profil socio-démographique

- La totalité des intérimaires intervenant sur ces missions sont des hommes, soit une proportion nettement supérieure à la moyenne (faible attractivité de ces métiers pour les femmes...)
- Près des trois-quarts des intervenants se concentrent dans les classes d'âge intermédiaires (26-35 ans et 36-45 ans). On compte particulièrement peu de moins de 26 ans
- · Près de 40% sont par ailleurs de nationalité étrangère



100%

La part des hommes parmi les intérimaires

10%

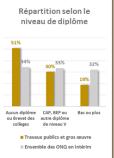
La part des intérimaires de moins de 26 ans

51%

La proportion des intérimaires sans diplôme

Niveau de formation initiale

 Les intérimaires sur des missions de gros œuvre sont pour moitié non diplômés, soit une proportion bien supérieure à l'ensemble des intérimaires sur des missions de base (près de 20 points d'écart)



Situation familiale

- Près de 70% sont en couple avec enfants (près de 15 points au-dessus de la moyenne) et 20% vivent seuls
- Ces intérimaires évoluent ainsi dans des structures relativement traditionnelles (peu de familles monoparentales...)
- Environ 10% des intérimaires comptent une personne au moins au chômage dans leur foyer (proportion inférieure à celle de l'ensemble des intérimaires sur des missions de 1^{er} niveau et similaire à la moyenne nationale)

Source : Traitements Quadrat-études sur Enquête emploi (2015)

Compétences attendues dans ce pôle

sions

attentes des recruteurs

es

Principales activités

- Déchargement de stocks, préparation du matériel, nettoyage du chantier
- Réalisation d'une diversité de tâches de 1^{er} niveau du gros œuvre, sous la supervision d'un chef de chantier

Conditions d'exercice

- Travail sur chantier de BTP
- Cadences, ports de charge, postures pénibles, travail en extérieur

Conditions proposées

- Missions souvent de courte durée
- Rémunération généralement au smic

Principaux intitulés des métiers

- Manœuvre
- · Ouvrier polyvalent
- Terrassier
- Démolisseur

Savoirs théoriques

- Communication écrite et orale
- Numératie *
- Outils informatiques usuels
- Lecture de plans techniques *
- Connaissance des matériaux et procédés de construction .
- Expérience d'un à 2 ans
- AIPR
- Caces de 1^{ers} niveaux ♠
- · Habilitations électriques .

Maîtrise de base Bonne maîtrise Maîtrise avancée Optionnel Recommandé

Savoirs techniques

Outils:

- Utiliser des outils de construction spécifiques **
- Utiliser des engins de manutention/de levage

Process:

- Mettre en œuvre des process de construction spécifiques *
- Réaliser des contrôles qualité de 1^{er} niveau
- Appliquer des mesures correctives *
- Alerter en cas de dysfonctionnements/anomalies *

Techniques:

· Nettoyer un chantier de construction: **

Savoirs sociaux

Aptitudes comportementales :

- Respect des consignes et des règles de sécurité ***
- Travail en équipe ♣♣
- · Aisance relationnelle &

Aptitudes organisationnelles :

- · Rigueur, sens de l'organisation &
- · Autonomie **

Aptitudes cognitives :

- Capacités d'analyse *
- Capacités d'apprentissage *

Aptitudes physiques

Résistance physique ♣♣♣

40

- Dextérité manuelle ***
- Réactivité, rapidité d'exécution **

2.5 Pôle « propreté »

Périmètre du pôle

Pôle de missions	Principales PCS retenues (source : nomenclature des PCS de l'Insee)	Exemples d'intitulés métier (source : offres d'emploi)
Propreté	Nettoyeurs « Salariés du secteur privé chargés de nettoyer seuls ou au sein d'une petite équipe des locaux industriels ou collectifs (bureaux), en général à l'aide d'un matériel simple. » ONQ de l'assainissement et du traitement des déchets « Ouvriers du secteur public ou du secteur privé chargés du nettoyage de la voie publique, de l'enlèvement et du traitement des ordures ménagères ou industrielles, ou de l'assainissement des eaux usées. »	Agent de propreté (nettoyage industriel, bureaux, immeubles) Employé de nettoyage (nettoyage industriel, bureaux, immeubles) Dératiseur Laveur de carreaux, de vitres Agent d'assainissement Agent d'entretien environnement Agent de station d'épuration Balayeur Eboueur Agent d'entretien de déchetterie

Profil des intérimaires du pôle

Profil socio-démographique

- Près d'un tiers des professionnels sont des femmes, soit une proportion légèrement supérieure à la moyenne pour l'ensemble des intérimaires sur des missions de 1^{er} niveau
- On y retrouve peu de très jeunes, mais à 40% des personnes entre 26 et 35 ans et plus d'un quart de plus de 45 ans

Répartition selon la tranche d'âge # Propreté # Ensemble des ONQ en Intérim 17% | 18% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% | 23% |

Niveau de formation initiale

- Le niveau de diplôme des intérimaires sur ces missions est particulièrement faible: près de 70% ne détiennent aucun diplôme
- Près d'un quart n'a jamais été scolarisé. On compte un quart de personnes de nationalité étrangère parmi ces professionnels, dont certains n'ont pas eu accès à l'éducation



Situation familiale

- On compte une proportion importante de personnes seules (près d'un tiers) et plus de 10% de familles monoparentales
- Environ 10% des foyers comptent au moins une personne au chômage, soit une proportion inférieure à la moyenne pour l'ensemble des intérimaires sur des missions de base, et similaire à la moyenne nationale

69%

La part des hommes parmi les intérimaires

17%

La part des intérimaires de moins de 26 ans

67%

La proportion des intérimaires sans diplôme

Source : Traitements Quadrat-études sur Enquête emploi (2015)

Compétences attendues dans ce pôle

Principales activités Conditions d'exercice Conditions Principaux intitulés es missions proposées des métiers · Nettoyage de · Travail dans divers bâtiments publics bâtiments accueillant (entreprises, organismes publics...), en extérieur Missions souvent Agent d'entretien du public (collecte de déchets) ou au sein d'une de courte durée Agent de (entreprises, hôtels...) déchetterie Rémunération au déchetterie · Collecte et tri de Port de charge, postures pénibles, gestes smic Ripeur déchets répétitifs, travail en extérieur, horaires décalés Savoirs théoriques Savoirs techniques Savoirs sociaux Les attentes des recruteurs Aptitudes comportementales: · Respect des consignes et des règles de · Communication écrite et orale sécurité *** Process: Aisance relationnelle ** Numératie * · Mettre à jour les indicateurs de suivi · Outils informatiques usuels . Aptitudes organisationnelles: de l'activité 🛦 · Rigueur, sens de l'organisation ♣♣ Techniques: Autonomie ** · Nettoyer une surface en utilisant les produits adaptés *** Autres prérequis · Mettre en œuvre des techniques de tri 🚓 🚓 Aptitudes physiques · Expérience de 6 mois à 1 an · Résistance physique *** Permis B ♥ · Dextérité manuelle & Réactivité, rapidité d'exécution ♣♣ Maîtrise de base Bonne maîtrise Maîtrise avancée

2.6 Pôle « second œuvre du bâtiment »

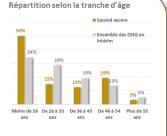
Périmètre du pôle

Pôle de missions	Principales PCS retenues (source : nomenclature des PCS de l'Insee)	Exemples d'intitulés métier (source : offres d'emploi)
Second œuvre du bâtiment	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment « Ouvriers non qualifiés du second œuvre (bâtiment) assistant les ouvriers qualifiés dans la pose, le montage, l'installation des différents appareils d'équipement et dans les différents travaux de finition. Ils exécutent les travaux qui n'utilisent que des techniques simples. »	Electricien ONQ Menuisier ONQ Monteur d'éléments préfabriqués ONQ Peintre ONQ

Profil des intérimaires du pôle

Profil socio-démographique

- · La quasi totalité des intérimaires intervenant sur ces missions sont des hommes, soit une proportion nettement supérieure à la moyenne (faible attractivité de ces métiers pour les femmes...)
- A l'inverse des intérimaires du gros œuvre, ils ont pour moitié moins de 26 ans, soit une part de jeunes bien plus élevée que pour l'ensemble des intérimaires sur des missions de base
- 20% de ces professionnels sont de nationalité étrangère



La part des hommes parmi les intérimaires

50%

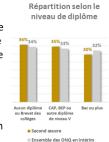
La part des intérimaires de moins de 26 ans

36%

La proportion des intérimaires sans diplôme en 2015

Niveau de formation initiale

- Plus du tiers des intérimaires sur des missions de second œuvre détiennent un diplôme de niveau CAP/BEP et 30% de niveau Bac
- Les intérimaires rattachés à cette catégorie apparaissent donc plutôt diplômés, en comparaison de leurs homologues du gros œuvre



Situation familiale

- Près de 60% sont en couple avec enfants (au-dessus de la moyenne) et 15% vivent seuls
- Une proportion importante d'intérimaires sont seuls avec des enfants à charge (près de 15% de familles monoparentales, contre 9% pour l'ensemble des intérimaires sur des missions de base)
- Une part plutôt élevée d'intérimaires compte dans son foyer au moins une personne au chômage (environ 15%)

Source : Traitements Quadrat-études sur Enquête emploi (2015)

Compétences attendues dans ce pôle

missions

es.

Principales activités

Réalisation de travaux d'aménagement de l'intérieur des bâtiments (pose de revêtements, de cloison, d'équipements sanitaire ou de chauffage...) à l'aide d'outils spécifiques et en respectant les dispositions techniques prévues

Conditions d'exercice

- · Travail sur chantier de BTP
- · Port de charges, postures pénibles, travail en extérieur

Conditions proposées

- Missions souvent de courte durée
- Rémunération audessus du smic, parfois avantages (13e mois, primes...)

Principaux intitulés des métiers

- Aide carreleur
- Monteur d'éléments préfabriqués
- · Aide plombier
- · Aide chauffagiste

Savoirs théoriques

- · Communication écrite et orale 🚓
- Numératie ***
- · Outils informatiques usuels .
- · Lecture de plans techniques
- · Connaissance des matériaux et procédés de construction ***

Savoirs techniques

- Utiliser des outils de construction spécifiques
- · Utiliser des engins de manutention/de levage .

Process:

Outils:

- Mettre en œuvre des process de construction spécifiques **
- Réaliser des contrôles qualité de 1er niveau **
- Appliquer des mesures correctives *
- Alerter en cas de
- dysfonctionnements/anomalies **
- Mettre à jour les indicateurs de suivi de l'activité ♠

Techniques:

Nettoyer un chantier de construction **

Savoirs sociaux

Aptitudes comportementales:

- Respect des consignes et des règles de sécurité ***
- Travail en équipe **
- Aisance relationnelle **

Aptitudes organisationnelles:

- · Rigueur, sens de l'organisation ♣♣
- · Autonomie 🚓 🚓

Aptitudes cognitives:

- Capacités d'analyse **
- Capacités d'apprentissage ♣♣♣

Aptitudes physiques

43

- Résistance physique ***
- Dextérité manuelle ***
- Réactivité, rapidité d'exécution &

attentes des recruteurs es

Autres prérequis

- Peu ou pas d'expérience
- AIPR
- Caces de 1ers niveaux .
- Habilitations électriques



2.7 Conclusion : conditions d'emploi difficiles, exigences souvent élevées

Résistance physique, respect des consignes, flexibilité : le « cœur de métier » des missions d'intérim d'ouvrier non qualifié

Toutes les missions correspondant à des emplois classés dans la catégorie ouvrier non qualifié ont pour principale caractéristique de contenir des tâches manuelles d'exécution. Port de charges, postures pénibles, tâches répétitives, cadences... toutes les missions ont donc pour point commun de requérir des travailleurs qui les réalisent des aptitudes physiques certaines : résistance physique, dextérité, rapidité d'exécution.

Par ailleurs, les missions demandent toutes certaines aptitudes comportementales, désignées souvent sous le terme de « savoir-être », qui inclut notamment le respect des règles au travail : la ponctualité tout d'abord, ainsi que les règles de sécurité qui représentent une dimension importante dans les environnements de travail concernés.

En outre, la courte durée des missions, la flexibilité des horaires, la polyvalence des organisations de travail nécessitent une forte disponibilité et de bonnes capacités d'adaptation.

Au final, les missions nécessitent une forte motivation.

Avec les mots des intérimaires : prérequis des missions d'intérim dans la catégorie emploi non qualifié

Résistance physique

- « On attend de nous la qualité et le volume. Il faut être rapide, on n'a pas le choix, sinon on coule.
- (...) C'est toujours les mêmes gestes, debout toute la journée. Pour moi tout se passe dans la tête. C'est des épreuves. On ne peut être que courageux au montage » (agent de fabrication automobile)
- « Quand on fait le 3x8, ça c'est dur, ça décale tout » (ouvrier de production)
- « C'est un travail qui est tellement facile, mais le poste est difficile. Le travail est très visuel. Au bout d'un moment, j'avais la tête qui tournait » (agent de conditionnement)
- « On en voit certains qui ne supportent pas de travailler dans le froid, ils n'arrêtent pas de faire 'brrr'... Au bout de quelques heures ils n'en peuvent plus et ils abandonnent » (agent de quai)
- « Il y a des entreprises qui ne prennent que des intérimaires pour prendre les postes où on se casse le dos » (agent de manutention)
- « Le boulot le plus dur, c'est forcément pour l'intérimaire » (manœuvre)

Flexibilité et capacité d'adaptation

- « Il faut maîtriser un peu de tout. C'est selon les besoins, même les formateurs ne savent pas sur quel poste on travaillera. Vu qu'on a fait tous les tests, on peut être affecté sur tous les postes » (agent de fabrication automobile)
- « A la base je travaille dans l'administration. Mais pour travailler, des fois je n'ai pas le choix, je me retrouve à l'usine, en logistique... » (employée administrative)
- « Ils annulent une heure avant s'il n'y a pas de travail » (agent de conditionnement)
- « Mes missions durent toujours plusieurs mois, 6 mois minimum, avec des contrats renouvelés à la semaine » (agent de quai)

Motivation

« Il y a eu des tests écrits, et 2 semaines plus tard ils m'ont appelé pour une formation chez l'entreprise cliente. Depuis lors ils ont aimé ma manière de travailler, ma ponctualité, donc je me donne à fond » (agent de fabrication automobile)

Propreté et travaux publics : missions mettant à l'emploi des personnes faiblement qualifiées

Les missions dans la propreté et le gros œuvre se signalent par le fait qu'elles ne demandent pas ou peu de prérequis outre une bonne résistance physique et des savoirs sociaux indispensables (respect des consignes et des règles de sécurité, organisation...).

Correspondant à des tâches répétitives réalisées avec des modes opératoires prédéfinis, ce type de délégation renvoie aux missions les plus accessibles, en particulier parce qu'elles sont accessibles aux personnes ne maîtrisant pas la numératie et la littératie (mobilisation des concepts et habiletés liés aux nombres et à l'écrit). Elles ne demandent pas non plus de compétences en informatique usuelle. La pénibilité des tâches y est élevée (port de charges, postures pénibles...).

Ces missions d'entrée en termes de compétences rassemblent de faibles volumes de délégations. Elles sont également celles qui présentent les conditions d'emploi les moins avantageuses : missions de courte durée et, dans le domaine de la propreté, souvent à temps partiel ; rémunération au minimum.

Les intérimaires réalisant ces missions présentent le plus de facteurs de fragilité socioprofessionnelle : absence de diplôme voire de scolarité (cas des primo-arrivants), avancée en âge, monoparentalité. En outre, les travaux publics et le gros œuvre constituent le secteur le plus exigent physiquement, cette caractéristique peut être mise en relation avec la quasi-absence de femmes sur ces délégations. Le secteur de la propreté affiche quant à lui l'une des plus fortes proportions de femmes.

Manutention/logistique de base et finitions/conditionnement industriels : missions avec des prérequis un peu supérieurs, faisant intervenir des intérimaires au profil diversifié

L'analyse de la demande des entreprises utilisatrices fait apparaître des exigences un peu supérieures dans le cadre de la réalisation des missions de manutention/logistique de base, ainsi que de finitions et de conditionnement industriels.

Réalisées en usine ou en entrepôt dans le cadre d'un travail dépendant d'équipements, cadencé et parcellisé, ces missions requièrent rapidité d'exécution et capacité d'organisation. Elles requièrent également la capacité à utiliser des outils spécifiques : machines à commandes numériques dans l'industrie, engins de manutention ou de levage, scanners et terminaux embarqués dans la manutention. Des compétences en numératie et en informatique usuelle sont également nécessaires, la détention de permis B et de permis Caces, recommandée.

Ces missions présentent des conditions d'emploi peu favorables (missions de courte durée, rémunération un peu au-dessous du minimum), avec une pénibilité plutôt élevée (cadences, répétitivité, environnement de travail difficile du fait du bruit, de températures extrêmes...).

Ces deux pôles font intervenir des profils d'intérimaires assez diversifiés. Au niveau de la formation initiale, ils regroupent une proportion assez élevée de personnes sans diplôme, mais aussi de personnes diplômés de l'enseignement secondaire et supérieur. On note que, parmi les missions correspondant au niveau ouvrier non qualifié, ils ont la particularité de mettre à l'emploi une proportion assez élevée d'étudiants. Par ailleurs, ils présentent une part de femmes plutôt élevée.

Fabrication industrielle et second œuvre du bâtiment : missions avec des prérequis élevés de compétences, eu égard à leur classement dans la catégorie des emplois non qualifiés

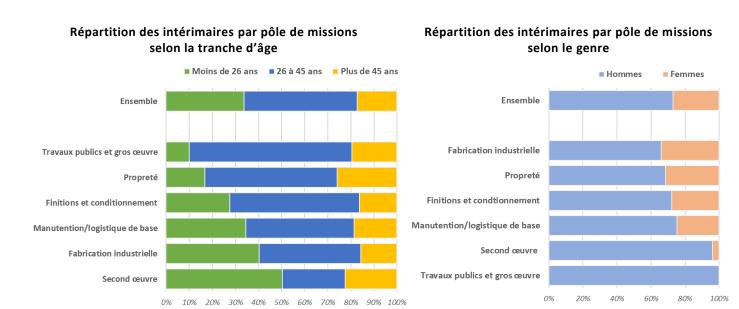
Les missions dans les domaines de la fabrication industrielle et du second œuvre du bâtiment constituent les types de délégation les plus exigeantes sur l'ensemble des compétences attendues.

En effet, ces missions mettent en œuvre davantage de compétences : travail en équipe, lecture de plans techniques, mise en œuvre de procédés spécifiques, contrôle qualité de premier niveau... Le travail dans le second œuvre nécessite également des habilitations (habilitation électrique, AIPR).

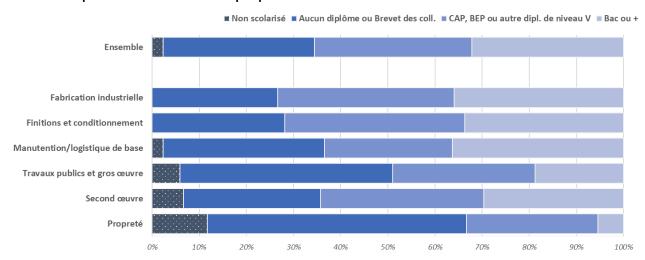
Les conditions d'emploi correspondantes apparaissent relativement favorables : durée longue, rémunération au-dessus du minimum. La pénibilité du travail y est limitée.

Les intérimaires occupant ces missions sont souvent diplômés de l'enseignement secondaire, voire supérieur. De plus, ils sont, pour une forte part d'entre eux, âgés de moins de 25 ans.

Profil des intérimaires par pôle de mission



Répartition des intérimaires par pôle de missions selon le niveau de formation initiale



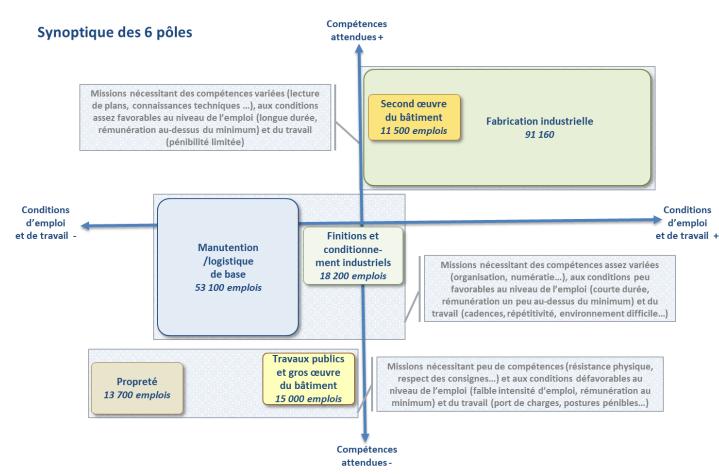
Source : Traitements Quadrat-études sur Enquête emploi (2015)

Attentes des recruteurs par pôle de missions : tableau détaillé

• Maîtrise de base						
Bonne maitrise Maitrise avancée Maitrise optionnelle Recommandé	reté	gros vre	Manut./log. de base	Finitions et onditionneme	Fabrication industrielle	Second œuvre
• Obligatoire	Propreté	TP et gros œuvre	nut./lo	initio	abric ndust	cond
		_	Σ	- O	ш.=	Še
Savoirs théoriques						
Communication écrite et orale	*	*	*	*	**	*
Numératie	*	**	**	**	* *	***
Utilisation des outils informatiques usuels	•	^	*	*	*	^
Lecture de plans techniques		*		*	**	***
Connaissance des matériaux et procédés de construction		**				***
Savoirs techniques						
Outils						
Utiliser des outils industriels/de construction spécifiques		**		*	* * *	***
Utiliser des engins de manutention/ de levage		•	**	**	_	•
Utiliser des outils informatisés spécifiques			* *	* *	*	
Process			•			
Réaliser des contrôles qualité		*	*	**	**	**
Appliquer des mesures correctives		*	*	*	**	*
Alerter en cas de dysfonctionnements, d'anomalies	A	**	**	**	**	**
Mettre à jour les indicateurs de suivi de l'activité	•	*	*	*	* * *	**
Mettre en œuvre des process de fabrication spécifiques Techniques		ele.		ele ele	ele ele ele	ele ele
rechniques						
Régler des machines industrielles						
Régler des machines industrielles Mettre en œuvre des techniques de tri conditionnement	**		**	**	^	
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement	**	**	**	**	^	44
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail	**	**	**	**	*	* *
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux		**			*	**
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail		* * *			*	**
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales	***		*	*		
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité	***	***	*	*	***	* * *
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe	***	***	*	*	***	***
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle	***	***	*	*	***	***
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle Aptitudes organisationnelles	***	***	*	**	***	***
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle Aptitudes organisationnelles Rigueur, sens de l'organisation	* * *	* * *	**	***	***	***
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle Aptitudes organisationnelles Rigueur, sens de l'organisation Autonomie	* * *	* * *	**	***	***	***
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle Aptitudes organisationnelles Rigueur, sens de l'organisation Autonomie Aptitudes cognitives	* * *	***	**	***	***	* * * * * * * * * * * * * * * * * * * *
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle Aptitudes organisationnelles Rigueur, sens de l'organisation Autonomie Aptitudes cognitives Capacités d'analyse	* * *	***	***	***	***	* * * * * * * * * * * * * * * * * * * *
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle Aptitudes organisationnelles Rigueur, sens de l'organisation Autonomie Aptitudes cognitives Capacités d'analyse Capacités d'apprentissage	* * *	***	***	***	***	* * * * * * * * * * * * * * * * * * * *
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle Aptitudes organisationnelles Rigueur, sens de l'organisation Autonomie Aptitudes cognitives Capacités d'analyse Capacités d'apprentissage Aptitudes physiques	* * *	***	**	***	***	* * * * * * * * * * * * * * * * * * * *
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle Aptitudes organisationnelles Rigueur, sens de l'organisation Autonomie Aptitudes cognitives Capacités d'analyse Capacités d'apprentissage Aptitudes physiques Résistance physique Dextérité manuelle Réactivité, rapidité d'exécution	* * *	***	***	***	***	* * * * * * * * * * * * * * * * * * * *
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle Aptitudes organisationnelles Rigueur, sens de l'organisation Autonomie Aptitudes cognitives Capacités d'analyse Capacités d'apprentissage Aptitudes physiques Résistance physique Dextérité manuelle Réactivité, rapidité d'exécution Permis et habilitations	***	***	***	***	***	* * * * * * * * * * * * * * * *
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle Aptitudes organisationnelles Rigueur, sens de l'organisation Autonomie Aptitudes cognitives Capacités d'analyse Capacités d'apprentissage Aptitudes physiques Résistance physique Dextérité manuelle Réactivité, rapidité d'exécution Permis et habilitations Permis B	* * *	***	***	***	***	* * * * * * * * * * * * * * * *
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle Aptitudes organisationnelles Rigueur, sens de l'organisation Autonomie Aptitudes cognitives Capacités d'analyse Capacités d'apprentissage Aptitudes physiques Résistance physique Dextérité manuelle Réactivité, rapidité d'exécution Permis et habilitations Permis B Caces de premiers niveaux	***	***	***	***	***	* * * * * * * * * * * * * * * *
Mettre en œuvre des techniques de tri, conditionnement Nettoyer une surface/un poste de travail Savoirs sociaux Aptitudes comportementales Respect des consignes et des règles de sécurité Travail en équipe Aisance relationnelle Aptitudes organisationnelles Rigueur, sens de l'organisation Autonomie Aptitudes cognitives Capacités d'analyse Capacités d'apprentissage Aptitudes physiques Résistance physique Dextérité manuelle Réactivité, rapidité d'exécution Permis et habilitations Permis B	***	***	***	***	***	* * * * * * * * * * * * * * * *

Attentes des recruteurs par pôle de missions : synthèse

Type de missions	Domaines et volumes délégués	Activités	Conditions d'emploi	Principales attentes des recruteurs
Compétences : Conditions d'emploi :	 Propreté (entretien, nettoyage, assainissement) (13 700 personnes) Travaux publics et gros œuvre du bâtiment (15 000 personnes) 	Tâches répétitives, réalisées dans le strict respect d'un plan de charge et de modes opératoires prédéfinis	Pénibilité très élevée : port de charges, postures pénibles, répétitivité, travaux en extérieur Intensité d'emploi faible (missions courtes, temps partiel) Rémunération au smic	Résistance physique Respect des consignes et des règles de sécurité
Compétences : - Conditions d'emploi : -	 Manutention logistique de base (53 100 personnes) Finitions et conditionnement (18 200 personnes) 	Tâches mobilisant quelques compétences techniques spécifiques (contrôle qualité de premier niveau), travail dépendant d'équipements, très parcellisé, cadencé	Pénibilité assez élevée : cadences, répétitivité, températures extrêmes Missions à temps plein, souvent de courte durée Rémunération légèrement > smic	Résistance physique Respect des consignes et des règles de sécurité Capacité d'organisation Rapidité d'exécution Numératie
Compétences : + Conditions d'emploi : +	 Fabrication industrielle (91 160 personnes) Second œuvre du bâtiment (11 500 personnes) 	Tâches pouvant impacter significativement la chaîne de valeur de l'activité, mobilisant des techniques et de l'outillage spécifiques	Pénibilité limitée Intensité d'emploi plutôt élevée Rémunération > smic, parfois avantages (primes, CET)	Résistance physique Respect des consignes et des règles de sécurité Lecture de plans, contrôle-qualité de premier niveau Connaissances techniques (matériaux, procédés)



Partie 4. Trajectoires

Déterminants des parcours suivis par les intérimaires réalisant des missions d'ouvrier non qualifié et illustration par des cas réels

1. Trajectoires et leurs déterminants

Le passage par l'intérim peut ou non donner lieu à des parcours ascendants vers un emploi stable, et/ou mieux rémunéré, et/ou plus qualifié. La trajectoire suivie dépend pour beaucoup des caractéristiques des intérimaires (motivation, bagage initial...), mais aussi des potentialités d'emploi existantes au sein des entreprises utilisatrices, ainsi que de l'accompagnement réalisé par l'agence d'emploi.

Les personnes possédant le plus faible bagage initial (absence de scolarisation ou sortie précoce du système scolaire) accèdent aux missions d'intérim les moins exigeantes en termes de compétences – les prérequis portent surtout sur la résistance physique et sur la rigueur (respect des consignes et des règles de sécurité...), principalement dans les domaines de la manutention/logistique de base et de la propreté. Pour ces personnes très éloignées de l'emploi classique, ces missions constituent souvent la seule mise à l'emploi possible.

Chez les intérimaires qui disposent d'un bagage initial minimal ou même conséquent (diplôme du secondaire ou du supérieur), le potentiel d'évolution apparaît très dépendant de la motivation individuelle, de l'autonomie et de la proactivité, qui permet de se constituer un réseau professionnel et de valoriser l'expérience acquise sur les missions de base.

Les situations de délégation de personnes diplômées sur des emplois qui ne devraient pas nécessiter de diplôme au regard de leur classification conventionnelle s'expliquent souvent par l'absence d'expérience dans la spécialité du diplôme, un souhait de réorientation, le défaut de projet professionnel ou encore le défaut de mobilité. Il existe également une difficulté à valoriser son diplôme dans le cadre des missions d'intérim. La capacité des ETT à sourcer les candidats intérimaires possédant des compétences spécifiques et adaptées aux attentes des EU devient stratégique dès les missions de base. Les interventions des agences d'emploi se complexifient : outils de sélection des candidats, accompagnement des intérimaires délégués. A travers les partenariats avec les acteurs institutionnels, le travail temporaire voit se renforcer et se structurer son rôle d'accompagnement à l'insertion et à la montée en qualification des publics les plus éloignés de l'emploi.

1.1 Intermédiation de l'agence : une sélection de plus en plus poussée

Des commandes de plus en plus complexes

Y compris sur les missions de base, le contenu du travail s'est considérablement enrichi, sous l'effet d'une multiplicité de facteurs détaillés précédemment, et nécessite une palette de compétences de plus en plus large. Cela impacte nécessairement le travail de sourcing des agences d'emploi pour pourvoir des missions de base, désormais à la recherche de profils disposant de compétences plus variées et spécifiques que par le passé pour occuper ces emplois.

Vivier conséquent

Le travail temporaire est bien identifié comme solution de mise à l'emploi pour les personnes présentant des difficultés d'insertion sur le marché du travail classique. C'est pourquoi les ETT disposent souvent d'un vivier conséquent sur les profils présentant un faible niveau de qualification : des personnes sorties sans diplôme du système scolaire, avec des lacunes importantes sur les compétences de base, ou possédant un diplôme non valorisable (obsolète, non recherché dans le bassin d'emploi...); des personnes sans expérience professionnelle valorisable (jeunes arrivant sur le marché du travail, femmes ayant connu de longues interruptions professionnelles...).

Rapprochement entre offre et demande de travail temporaire

L'intermédiation opérée par l'agence d'emploi consiste à s'assurer de la bonne adéquation entre les trois référents de la qualification, à savoir le travail et l'emploi d'une part, le travailleur d'autre part.

- L'agence d'emploi reçoit une commande de la part de l'entreprise cliente, c'est-à-dire un travail qu'elle souhaite déléguer, et les conditions qu'elle propose pour la réalisation de ce travail (niveau de l'emploi, rémunération, durée de la mission...). L'agence doit s'assurer tout d'abord de la cohérence entre le contenu des activités demandées (le travail) et les conditions proposées (l'emploi).
- L'agence cherche à pourvoir la commande en sélectionnant un ou des candidats intérimaires qu'elle propose à l'entreprise utilisatrice. Ce faisant, elle vérifie l'adéquation entre la qualification du travail demandé, avec la qualification du travailleur (compétences, le cas échéant permis ou habilitations, expérience professionnelle...).

Travail d'intermédiation des entreprises de travail temporaire



Inadéquation de la qualification

Des décalages peuvent exister entre les trois référents de la qualification. L'entreprise utilisatrice peut minimiser la qualification de l'emploi comparée à la qualification du contenu réel du travail. Par ailleurs, l'agence d'emploi peut positionner sur la mission un travailleur davantage qualifié que ne le nécessite le travail à réaliser. Un candidat intérimaire peut donc accepter des missions correspondant à un travail moins qualifié et/ou un emploi non qualifié contenant des activités qualifiées (phénomène de travail qualifié non reconnu).

Après l'éloignement géographique, l'inadéquation de la mission avec la qualification de l'intérimaire est le principal motif de refus de mission chez les intérimaires disponibles : ce motif est cité avant la rémunération ou encore la durée de la mission (voir OIR, « Regards croisés sur l'intérim », 2018).

Turn-over

La combinaison de conditions d'emploi et de travail difficiles (pénibilité des tâches, environnement de travail pénalisant, rémunération au minimum...) et de prérequis conséquents (résistance physique, savoirs sociaux, permis, opérationnalité immédiate...) génère des difficultés à pouvoir les commandes et des abandons en cours de mission.

Outils de sélection

Pour s'assurer de l'opérationnalité immédiate des personnes déléguées et limiter le turn-over, les outils de sélection sont de plus en plus poussés y compris sur les missions de base, même celles de courte durée. La sélection sera d'autant plus poussée si la mission d'intérim est utilisée dans une optique de préembauche.

Plusieurs types d'outils pourront être déployés :

- Tests en agence : présentation, dextérité manuelle, compréhension, repérage dans l'espace...
- Prise de références
- Mises en situation avant la délégation
- Entretiens avec l'EU
- Mise en situation par l'EU.

1.2 4 types de trajectoire pour les personnes déléguées

Le passage par l'intérim peut ou non donner lieu à des parcours ascendants vers un emploi stable et/ou mieux rémunéré et/ou plus qualifié. La trajectoire suivie dépend pour beaucoup des aptitudes professionnelles des intérimaires : résistance physique, sérieux, motivation, capacité d'apprentissage, capacité à se projeter, ainsi que littératie et numératie, apparaissent clé dans le potentiel d'évolution.

Les trajectoires dépendent également des potentialités d'emploi existantes chez l'EU ainsi que de l'accompagnement mis en place par l'ETT.

Une analyse typologique permet de rendre compte des déterminants de ces trajectoires. L'analyse des parcours des intérimaires délégués sur des missions de base fait apparaître 4 principaux types de trajectoires.

Trajectoires précaires

Il s'agit ici de personnes cumulant des handicaps socio-professionnels, notamment un faible niveau scolaire et/ou linguistique, qui les empêchent de se projeter dans l'avenir, et ne leur permettent pas d'accéder à l'emploi classique. Elles accèdent à des missions d'intérim de courte durée dans les domaines nécessitant le moins de prérequis (entretien, manutention/logistique de base, gros œuvre du bâtiment...), mais rencontrent souvent des difficultés pour s'adapter aux conditions de travail (horaires, cadences, résistance physique...).

La délégation de ces profils demande une disponibilité certaine de la part de l'agence d'emploi : sensibilisation à l'importance des savoirs sociaux professionnels, support aux démarches administratives, accompagnement à la prise de poste puis suivi régulier dans l'emploi... Cet accompagnement fait partie du cœur de métier des entreprises de travail temporaire d'insertion : ces entreprises de travail temporaire proposent, outre une mise à l'emploi via la délégation aux entreprises utilisatrices, un accompagnement socio-professionnel adapté aux personnes les plus éloignées de l'emploi.

Intérim de transition

Ces personnes disposent d'un bagage minimal acquis lors d'expériences précédentes, notamment par le biais du travail temporaire. Elles possèdent les aptitudes professionnelles recherchées (résistance physique, sérieux, autonomie, littératie et numératie...) qui leur ont permis de cumuler des missions peu qualifiées et d'accéder progressivement à des missions de plus longue durée. Elles souhaitent évoluer vers des missions mieux rémunérées et/ou un emploi stable, mais se trouvent en difficulté pour élaborer un projet professionnel et pour valoriser leur expérience.

Les ETT font partie des acteurs pouvant apporter une aide pour progresser : identification des possibilités d'évolution, accès aux habilitations requises, valorisation de l'expérience acquises au cours des missions précédentes auprès des employeurs potentiels...

Intérim de carrière

Dans cette catégorie se trouvent des personnes accédant à des missions de base longues ou régulières, grâce à une expérience significative dans un ou plusieurs secteurs et sur un réseau professionnel. Elles possèdent une très bonne capacité d'adaptation et d'apprentissage. Le travail temporaire leur apparaît comme une modalité d'emploi pérenne, notamment parce qu'il procure une variété d'exercice et de la flexibilité (choix des contextes professionnels, des périodes travaillées...).

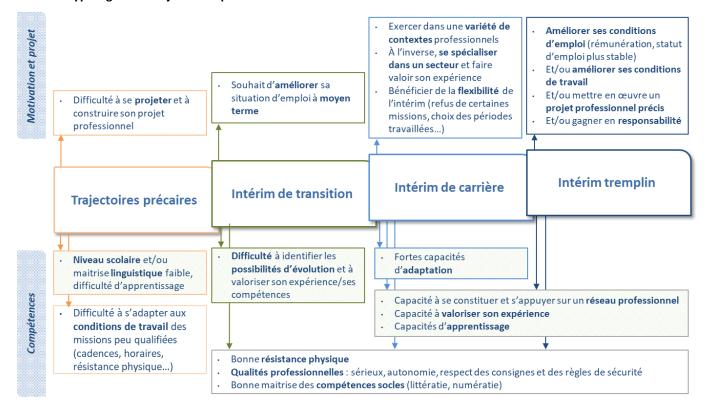
Bien souvent, ces intérimaires sont l'objet d'un suivi spécifique de la part des agences qui les délèguent dans une optique de fidélisation : entretiens réguliers pour faire le point sur le projet professionnel,

délégation sur des missions en concordance avec les leviers de motivation individuels (zone géographique, période de l'année, conditions de travail...).

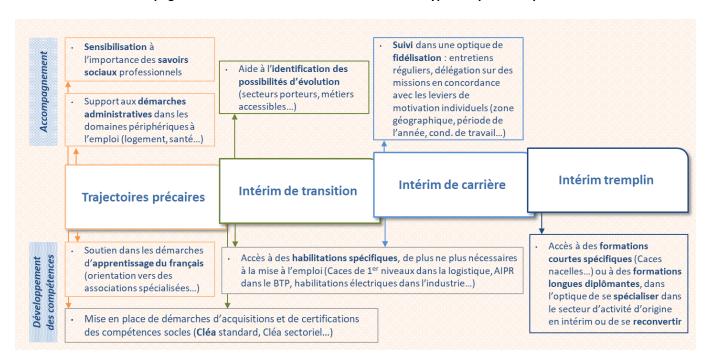
Intérim tremplin

Ici, les missions d'intérim de base sont une porte d'entrée vers un emploi durable et/ou plus qualifié dans un secteur, pour des personnes au potentiel d'évolution avéré, disposant d'un diplôme valorisable ou d'une expérience préalable significative. Les ETT peuvent contribuer à faire accéder aux certifications nécessaires pour accéder à une qualification supérieure : habilitations spécifiques (Caces nacelles, permis poids lourd...), formations longues diplômantes...

Typologie des trajectoires professionnelles des intérimaires réalisant les missions de base



Possibilités d'accompagnement de l'ETT et de la branche selon les types de parcours professionnels



1.3 L'accompagnement des intérimaires par le FAF-TT

Actions du FAF-TT

Le FAF-TT porte plusieurs types d'action à destination des intérimaires peu qualifiés :

- Accompagner les agences d'emploi dans la phase de diagnostic des besoins d'accompagnement.
 Pour cela, des outils visent à définir le niveau des intérimaires sur les compétences de base : bilan de positionnement en ligne facilement administrable par les consultants en agence, « Test your selfie » pour les individus détenant un premier niveau de maîtrise des compétences de base...
- Permettre aux intérimaires d'acquérir les compétences nécessaires pour accéder aux missions de base. Les formations proposées visent l'acquisition à la fois de savoirs théoriques (numératie, littératie) et de savoirs techniques spécifiques à un secteur. Le fait d'orienter les contenus de formation sur les situations professionnelles est un levier pour accroître la motivation et améliorer le processus d'apprentissage. Les deux principaux dispositifs sont « Formations à Objectifs Spécifiques » et « CléA sectoriels ».
- Cibler des publics spécifiques éloignés de l'emploi, via la mise en place de partenariats locaux entre les entreprises de travail temporaire et les acteurs institutionnels. Des partenariats existent avec les missions locales (programme « Missions Jeunes »), les écoles de la deuxième chance, les Cap emploi. Les ETT participent à un accompagnement renforcé des publics, par exemple à travers la préparation aux entretiens de recrutement et à la mise à l'emploi, l'organisation d'événements de type jobdating...

Dispositifs de formation mobilisés

Des dispositifs de formation, de droit commun ou spécifiques à l'intérim, sont par ailleurs mobilisables. Ces dispositifs peuvent viser d'accompagner :

Bénéficiaires des dispositifs de formation financés par le FAF-TT

	Nombre de bénéficiaires en 2016	Dont bénéficiaires sans diplôme
POEC	5 894	19%
CPRO	3 427	16%
CDPI	2 572	39%
CIF	1 869	35%
CIPI	1 676	32%
Total	15 438	25%

Source: FAF-TT, 2016

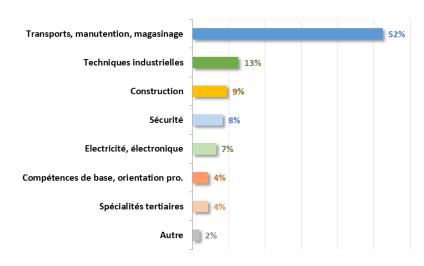
- La montée en qualification. C'est le cas du CDPI, visant les intérimaires de niveau V ou inférieur, et qui bénéficie à la plus forte proportion d'intérimaires sans diplôme, ou encore du CIPI, ciblé vers les personnes en difficulté d'insertion (chômeurs de longue durée...).
- Des parcours de reconversion. On note que le CIF bénéficie à une proportion assez importante de personnes nondiplômées.
- L'apprentissage d'un métier, la préparation à l'emploi : les préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) et les contrats de professionnalisation bénéficient comparativement à une proportion plus faible de personnes non diplômées.

Accès à la formation sur financements FAF-TT

En 2017, le taux de recours à la formation sur financements FAF-TT s'élève à 12% chez les intérimaires occupant des missions d'ouvrier non qualifié est légèrement inférieure. Cette proportion est similaire (13%) à celle observée dans l'ensemble des intérimaires (source : FAF-TT).

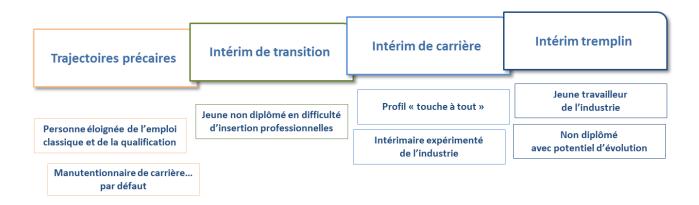
Au niveau des thématiques suivies par les intérimaires occupant des missions d'ouvrier non qualifié, la logistique apparaît comme de loin le principal domaine de formation : ce domaine concentre la moitié des formations, loin devant les techniques industrielles (13%) et la construction (9%).

Domaine de formation des actions suivies par les intérimaires occupant des emplois d'ouvrier non qualifié, sur financements FAF-TT, 2017



Source : FAF-TT

2. Illustration par des cas-types



2.1 Personne très éloignée de l'emploi classique et de la qualification

Personne très éloignée de l'emploi classique et de la qualification

Femme cumulant des handicaps sociaux et professionnels : arrivée récente en France, absence de scolarisation dans le pays d'origine et difficulté de maîtrise du français ; responsabilités familiales, problèmes de santé... L'intérim permet une mise à l'emploi mais les possibilités de progression sont limitées, l'accès à la formation est difficile.

« Pour ces personnes qui ne maitrisent pas bien les compétences de base, qui présentent un faible niveau d'employabilité, peuvent difficilement se faire embaucher, l'intérim est un peu la seule possibilité d'emploi » (responsable d'agence)

« On demande d'aller faire cette formation à quelqu'un qui arrive à peine à lire son nom! » (intérimaire)

Exemple de parcours : Femme, 43 ans



2.2 Manutentionnaire de carrière... par défaut

Manutentionnaire de carrière... par défaut

Jeune homme sorti du système scolaire avec un diplôme de niveau V mais mal orienté, ne souhaitant pas travailler dans sa spécialité. Il réalise des missions dans la manutention, son assiduité lui permet de passer les permis pour devenir cariste. Cela reste une solution par défaut.

« L'âge passe, je ne peux pas passer ma vie à soulever des cartons. Manutentionnaire, c'est la base de la chaîne. Cariste, c'est plus reconnu, mais c'est toujours le smic » (intérimaire)

« Ces personnes n'ont pas assez de qualification, elles tournent depuis des années sur des missions de quelques jours » (responsable d'agence d'emploi)

Exemple de parcours : Homme, 28 ans



2.3 Jeune non diplômé en difficulté d'insertion professionnelle

Jeune non diplômé en difficulté d'insertion professionnelle

Jeune professionnel sorti du système scolaire sans diplôme. Il dispose néanmoins d'une maitrise de base des compétences socles et de bonnes qualités professionnelles (sérieux, résistance physique, sensibilité aux enjeux de sécurité...).

En difficulté pour construire son projet professionnel, il alterne différentes expériences professionnelles peu qualifiées. Les ETT peuvent lui permettre de construire progressivement son projet professionnel pour améliorer à moyen terme ses conditions d'emploi, voire accéder à un emploi plus qualifié.

« Il faut que je réfléchisse à ce qui pourrait me plaire, ce que je pourrai faire tous les jours. » (intérimaire)

Exemple de parcours : Homme, 25 ans

CDD
Chômage
Intérim

Absence de diplôme spécifique (sortie avant bac)

Employé libre service

Missions comme manutentionnaire

Projet de formation qualifiante avorté

(« technicien logistique d'entreposage », mais non respect délais administratifs d'inscription)

Alternance entre des missions courtes de manutentionnaire et de mangeuvre sur chantier

Préparation du permis de conduire et souhait de suivre une formation qualifiante (domaine non encore clairement identifié)

2.4 Profil « touche-à-tout »

Profil « touche-à-tout »

Personne au parcours non linéaire
(interruptions de formation ou de
contrats...). L'intérim est une solution
pour travailler régulièrement et pour
répondre à un désir de variété... au prix
de conditions de travail souvent difficiles.
La motivation pour progresser, conjuguée
à des formations qualifiantes, permet de
se stabiliser dans un secteur
(construction, industrie).

« C'est ça aussi pour moi, le but de l'intérim : voir ce qui existe comme métier ou comme secteur (...) On peut avancer en tant qu'intérimaire. Pour ça, il faut accepter les tâches ingrates et être motivé » (intérimaire)

« On a nos couteaux-suisses qui sont aussi bien capables de faire de la logistique que du BTP. Ils acceptent toutes les missions, ils arrivent à être occupés quasi tout le temps. La plupart du temps, ce ne sont pas des gens qui ont envie d'évoluer hiérarchiquement, ils recherchent plutôt la diversité » (ETT)

Exemple de parcours : Homme, 32 ans

Sortie du lycée prof.

CDI

Intérim

Formation qualifiante

CDI

CDI

Intérim

Formation qualifiante

CAP maçonnerie

Maçon en CDI dans une entreprise de bâtiment Démission suite à un litige avec l'employeur

Missions comme manutentionnaire

Formation coupeur de verre feuilleté (Pôle emploi)

Coupeur de verre en CDI dans une miroiterie

Maçon en CDI dans une entreprise de bâtiment Déclaré inapte (problème à l'épaule)

Missions en menuiserie et en pose de matériau isolant

Projet de reconversion : formation ajusteur-monteur dans l'aéronautique (ETT)

2.5 Intérimaire expérimenté de l'industrie

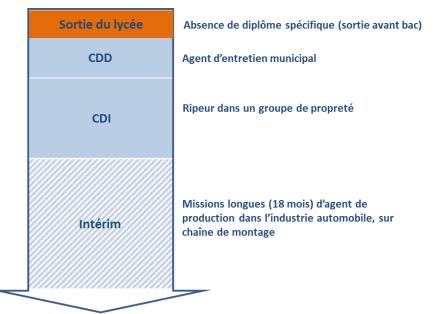
Intérimaire expérimenté de l'industrie

Professionnel ne disposant pas de bagage initial, mais de solides qualités professionnelles. Il a réussi avec succès les tests de sélection permettant d'accéder à des postes d'ouvriers dans un secteur industriel spécifique (automobile, chimie...). Il est en capacité de travailler sur différents postes de la chaîne de montage.

Il s'agit le plus souvent de missions longues ; malgré la charge physique de ces missions, il est attaché à l'environnement de travail (bonne intégration aux équipes de permanents, fierté de contribuer à la production de biens complexes...), à son agence et se projette dans l'intérim sur le long terme.

« J'ai beaucoup progressé à l'usine, je suis à l'aise et je connais tout le monde. Peutêtre que je vais aider l'agence à faire passer les tests aux nouveaux » (intérimaire)

Exemple de parcours : Homme, 42 ans



2.6 Non-diplômé avec potentiel d'évolution

Non-diplômé avec potentiel d'évolution

Personne ne disposant pas d'un diplôme spécifique mais détenant des compétences transverses décisives : qualités comportementales (sérieux et fiabilité), maîtrise de base des compétences socles (lecture, écriture, outil informatique), bonne capacité d'apprentissage.

Il s'engage dans l'intérim avec le souhait d'évoluer vers des postes plus qualifiés, notamment en suivant des formations qualifiantes. Il vise un contrat de travail plus stable.

« J'aime le métier de chauffeur PL depuis que je suis petit et il y a du travail dans ce domaine dans la région où j'habite, où est ma famille. Ca m'a permis de me rapprocher d'eux. » (intérimaire)

Exemple de parcours : Homme de 35 ans

Arrivée en France	Arrivé d'Afrique subsaharienne, sans profession		
Intérim	Missions de manœuvre sur divers chantiers de BTP		
Formation qualifiante	CAP maçonnerie		
Intérim	Missions de manœuvre (difficulté à faire reconnaître son diplôme)		
Intérim	Missions de maçon		
Formation qualifiante	Reconversion en cours : formation permis PL		
CDI	Projet d'embauche en CDI chez un transporteur		

2.7 Jeune travailleur de l'industrie

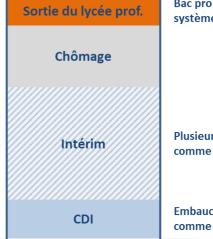
Jeune travailleur de l'industrie

Dans un contexte où l'intérim devient un passage incontournable en début de carrière dans les entreprises industrielles, jeune professionnel issu d'un lycée professionnel recruté sur des postes de base de la production. Il est ensuite repéré par l'entreprise cliente puis embauché sur un poste qualifié.

« Dans l'industrie, les jeunent savent que de toute façon il faut passer par l'intérim ». « Ils sortent avec un diplôme mais ils ne sont pas autonomes. On les met sur des tâches non qualifiées » (responsables d'agence d'emploi)

« Il faut vraiment être courageux » (intérimaire)

Exemple de parcours : Homme de 26 ans



Bac pro gestion et maintenance des systèmes énergétiques et climatiques

Plusieurs missions chez une même EU comme opérateur sur chaîne de montage

Embauche en CDI par l'entreprise utilisatrice comme conducteur d'installation

Partie 5. Perspectives

Enjeux pour le secteur du travail temporaire

1. Des besoins d'emploi encore conséquents à moyen terme

Les besoins d'emploi ouvrier non qualifié dans l'ensemble de l'économie s'érodent

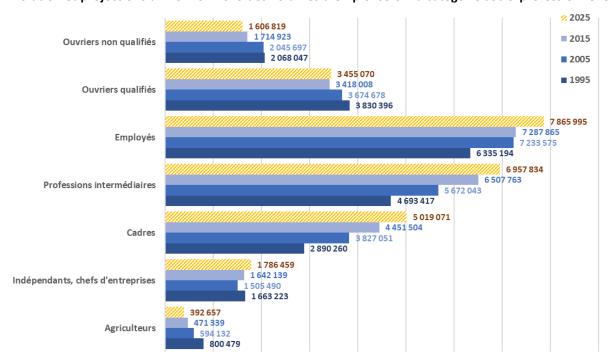
L'exercice prospectif à horizon 2025 publié en 2017 par l'OIR permet d'évaluer l'amplitude du recul du volume d'emplois dans la catégorie ouvrier non qualifié dans l'ensemble de l'économie à partir d'hypothèses d'évolutions de l'emploi de chaque secteur d'activité et de la déformation de la composition de l'emploi dans chacun de ces secteurs.

Sur cette base, les projections réalisées dans le cadre de cette étude conduisent à anticiper un recul important, de l'ordre de -100 000 emplois, chez les ouvriers non qualifiés d'ici à l'année 2025.

Cette réduction des besoins de l'économie dans cette catégorie d'emploi serait pour un tiers la résultante de la déformation structurelle du tissu économique (moins d'emplois dans les secteurs où la part des ouvriers non qualifiés est la plus élevée, progression des effectifs dans les activités tertiaires où ces emplois sont relativement moins présents), pour deux tiers la conséquence de la recomposition de l'emploi dans les secteurs du fait de l'évolution des processus de production (recul de la part des ouvriers non qualifiés dans la quasi-totalité des activités). Enfin, la réduction des effectifs d'ouvriers non qualifiés résultant de la recomposition des emplois serait toutefois largement modérée par la croissance de l'emploi total.

Si cette trajectoire s'inscrit dans la continuité de la tendance engagée au cours des années précédentes, le rythme de diminution s'infléchit néanmoins par rapport à la dernière décennie : la diminution des effectifs d'ouvriers non qualifiés s'établirait ainsi à -0,6% en moyenne annuelle d'ici à 2025 contre -1,7% entre 2005 et 2015.

Évolution et projections à l'horizon 2025 des volumes d'emploi selon la catégorie socio-professionnelle



Source : Quadrat-études, rapport OIR, Métiers 2025

Le recul des effectifs d'ouvriers non qualifiés serait donc largement imputable à la conjonction de facteurs de fond défavorables à l'emploi industriel, en particulier peu qualifié : désindustrialisation, automatisation, rationalisation des techniques de production, digitalisation...

A moyen terme, la baisse des besoins dans l'économie se traduirait par une baisse des volumes délégués dans les emplois d'ouvrier non qualifié, limitée par le maintien du taux de recours

Même si la trajectoire de l'emploi ouvrier non qualifié dans l'ensemble de l'économie suite une trajectoire nettement décroissante, des facteurs favorables permettraient au travail temporaire de limiter la baisse des volumes délégués sur ces emplois, comme le montre l'exercice prospectif réalisé dans l'étude « Métiers 2025 » de l'OIR.

Dans l'industrie, la récente reprise modérée de certaines activités pourrait à court terme relancer les besoins d'emploi et donc bénéficier à l'intérim, même si ces besoins s'orienteraient en priorité vers des profils qualifiés. Sur le moyen terme, les problématiques d'attractivité et de vieillissement qui se poseraient de manière prégnante parmi la population ouvrière conduiraient les entreprises industrielles à maintenir un certain niveau de demande vis-à-vis du travail temporaire sur ces profils.

Dans la construction et le transport-logistique, l'intérim bénéficierait du dynamisme global de l'emploi et de la propension croissante des entreprises à recourir aux agences d'emploi. L'intérim capterait ainsi une part toujours croissante de l'emploi non qualifié dans ces secteurs, car il constituerait une réponse adaptée à deux problématiques croissantes : d'une part réaliser le travail d'appariement entre les candidats et des besoins en compétences plus spécifiques, et d'autre part gérer les démarches administratives et réglementaires, en développement, nécessaires à la mise à l'emploi (par exemple les habilitations pour travailler sur chantier...).

Évolution des besoins d'emploi dans les principaux secteurs utilisateurs à horizon 2025

Secteurs	Évolution de l'emploi total envisagée à horizon 2025	Évolution de la demande de travail temporaire envisagée à horizon 2025
Industrie	Les facteurs défavorables à l'emploi non qualifié (désindustrialisation, automatisation, rationalisation des techniques de production, digitalisation) conduiraient à la poursuite de la baisse des besoins d'emploi dans l'industrie.	Les volumes délégués dans les emplois d'ouvrier non qualifié de l'industrie diminueraient de façon importante, et les taux de recours à l'intérim pour ces profils diminueraient légèrement.
Transport-logistique	Le dynamisme du secteur serait porté par la hausse des échanges, notamment internationaux, et la poursuite du développement du e-commerce.	Le travail temporaire, mode de gestion installé dans la logistique, en particulier chez les ouvriers de la manutention, conforterait ses positions. Les ETT s'affirmeraient encore davantage comme une solution d'intermédiation adaptée aux fortes fluctuations de l'activité et à la hausse des contraintes administratives et réglementaires dans le secteur.
Construction	Le dynamisme d'emploi envisagé à moyen terme dans le secteur (hausse de la commande publique, essor des activités innovantes dans le domaine environnemental), dans un contexte de complexification des normes et méthodes de construction, bénéficierait en premier lieu aux emplois de niveau ETAM et ingénieurs.	Malgré une baisse probable des besoins d'emploi non qualifié, l'intérim capterait une part croissante de ce type d'emploi dans le secteur, les EU ayant de plus en plus tendance à déléguer aux agences d'emploi les contraintes administratives et réglementaires nécessaires à l'intervention sur chantier, y compris pour des postes peu qualifiés.

Les besoins d'emplois intérimaires d'ouvrier non qualifié se maintiendraient

La transposition des projections de l'emploi intérimaire réalisées dans l'étude « Métiers 2025 » aux six pôles de missions exercées sur des emplois d'ouvrier non qualifié permet de disposer d'éléments sur les trajectoires des besoins de main d'œuvre sur ces périmètres à moyen terme. Ces projections ont surtout un caractère indicatif car les effectifs intérimaires sont très fluctuants et dépendent largement de la conjoncture de l'année de l'horizon, ainsi que de la situation de l'emploi l'année de départ.

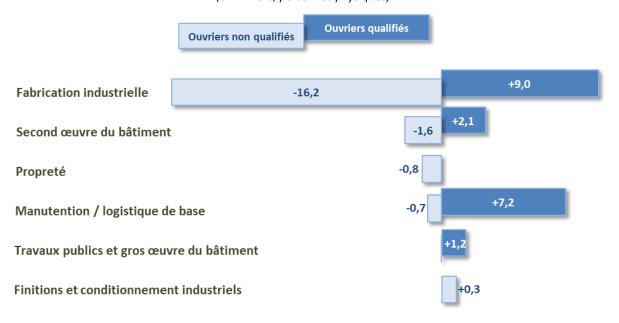
Malgré ces limites, l'exercice permet de montrer que la transformation des process et l'élévation des exigences des entreprises utilisatrices se traduiraient par un phénomène de déversement des missions non qualifiées vers des plus qualifiées.

Toutefois, les besoins de main d'œuvre intérimaire sur des emplois d'ouvrier non qualifié demeureront élevés au cours de la prochaine décennie. L'exercice de projection montre que les variations de l'emploi intérimaire sur les missions étudiées resteraient dans des proportions modérées au regard des volumes d'emploi concernés, probablement autour de 200 000 emplois intérimaires pour les six pôles de missions étudiés.

- Dans les pôles d'activités de la fabrication industrielle et les travaux du second œuvre du bâtiment, la trajectoire des besoins d'emplois intérimaires d'ouvrier non qualifié serait légèrement orientée à la baisse : à horizon 2025, on peut l'estimer à -16 200 intérimaires dans le pôle fabrication industrielle, à -1 600 intérimaires dans le second œuvre du bâtiment. Dans ces activités, le recul des besoins d'emploi ouvrier non qualifié s'accompagnerait d'une progression de la demande d'intérimaires pour des emplois qualifiés, de l'ordre de +9 000 intérimaires dans la fabrication industrielle et de +2 000 dans le second œuvre.
- La montée en qualification apparait également clairement dans la manutention/logistique de base et dans les travaux publics et le gros œuvre, où la croissance des besoins de main d'œuvre porterait essentiellement sur des emplois qualifiés (+7 200 intérimaires supplémentaires en 2025 par rapport à 2015 dans le pôle manutention/logistique de base, +1 200 dans le pôle travaux publics et gros œuvre), avec corrélativement un maintien du volume délégué dans la catégorie ouvrier non qualifié.
- Les pôles propreté et finitions/conditionnement industriel connaîtraient quant à eux une stabilité de leurs besoins d'emploi chez les ouvriers non qualifiés, qui ne s'accompagnera pas de progression de l'emploi chez les ouvriers qualifiés.

Variation entre 2015 et 2025 des effectifs intérimaires exerçant des emplois d'ouvrier non qualifié et qualifié selon les 6 pôles de missions

(en milliers, personnes physiques)



Source: Quadrat-études

Ainsi, en dépit de la contraction des besoins dans l'ensemble de l'économie, le maintien des positions du travail temporaire sur les emplois d'ouvrier non qualifié constaté ces dernières années est probablement appelé à perdurer. Toutefois, les volumes d'emploi intérimaire dans la catégorie ouvrier non qualifié deviendraient moins nombreux que ceux portant sur de l'emploi qualifié. Ces évolutions traduisent donc à la fois un maintien d'une activité importante du travail temporaire dans les emplois ouvriers non qualifié grâce à une captation croissante de l'emploi dans les entreprises clientes, et un glissement progressif des activités en direction de l'emploi ouvrier qualifié.

2. Vers des prérequis de plus en plus élevés

Le travail temporaire, à l'avenir une voie d'accès à l'emploi encore plus présente pour les actifs à faible qualification

L'intérim permet traditionnellement de mettre à l'emploi les travailleurs dont la qualification ne permet pas l'accès à l'emploi classique – qu'il s'agisse de personnes à faible bagage initiale (sorties tôt du système scolaire, ne maîtrisant pas les savoirs de base...), de personnes diplômées mais en difficulté d'orientation, ou encore possédant une qualification non valorisable sur le marché du travail (obsolète, non recherché sur le territoire...).

Le rôle d'insertion de l'intérim pourrait se voir renforcé au vu des tendances qui se dessinent. Dans un contexte de réduction tendancielle des besoins d'emploi de l'économie sur les emplois de premier niveau (recul de la part des ouvriers non qualifiés dans la quasi-totalité des activités économiques), le secteur du travail temporaire est appelé en effet à capter une proportion croissante de ce type d'emploi, préservant ainsi les débouchés proposés aux personnes éloignées de l'emploi classique. Dans les prochaines années, l'intérim constituera sans doute une voie d'accès à l'emploi de plus en plus présente.

<u>Des besoins d'accompagnement toujours plus importants pour mettre à l'emploi et pour faire</u> progresser les intérimaires

Comme les analyses précédentes l'ont montré, les prérequis pour occuper les emplois non qualifiés de l'intérim se sont déjà élevés de manière significative dans la plupart des domaines d'activité. De ce fait, dans de nombreux secteurs, se voient écartées de l'emploi les personnes ne possédant pas, non seulement la motivation nécessaire pour tenir des postes difficiles et la capacité à respecter les règles de la vie en entreprise (horaires, consignes, règles de sécurité...), mais aussi, de plus en plus, les capacités d'initiative et d'apprentissage, la maîtrise de la lecture, les compétences en informatique usuelle...

Ces évolutions s'inscrivent dans des tendances lourdes qui font présager d'une augmentation continue des prérequis y compris pour les emplois classés non qualifiés. Que ce soit dans l'industrie, l'ensemble transport-logistique ou la construction, les ETT devront pourvoir des besoins d'emploi de plus en plus spécifiques. Sérieux, motivation, capacité d'apprentissage, maîtrise de la lecture mais aussi utilisation des outils informatiques : pour les intérimaires, ces compétences se feront toujours plus décisives afin de pouvoir mener à bien les missions d'intérim et de progresser dans leur parcours professionnel.

Mais les progressions nécessitent également un accompagnement des travailleurs intérimaires, notamment pour leur permettre l'accès et/ou la reconnaissance d'une qualification. Cet accompagnement doit être nécessairement individualisé au vu de la grande diversité des profils positionnés sur les missions, au vu de leurs attentes, de leur projet et de leurs potentialités d'évolution. Les acteurs du travail temporaire sont en train de renforcer et structurer l'accompagnement des intérimaires délégués sur les missions de base. Le rôle d'accompagnement à l'insertion et à la montée en qualification des publics éloignés de l'emploi joué par le travail temporaire est sans doute appelé à gagner en visibilité.



Quadrat-Études

45 rue de Lyon, Paris 12^{ème} Tél : 01 75 51 42 70 contact@quadrat-etudes.fr