



Étude sur les salariés ayant de faibles intensités d'emploi en intérim

Rapport final

Décembre 2024



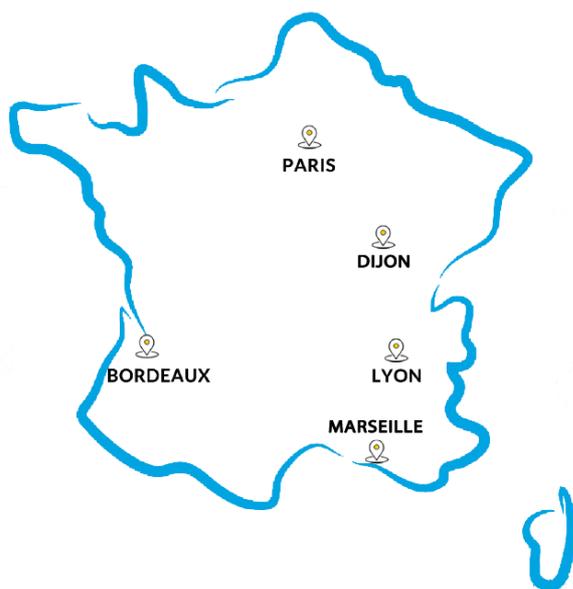
En partenariat avec



Votre correspondant sur cette mission

Grégoire LECLERC
Tél. : 06 29 43 17 17
E-mail : gregoire.leclerc@amnyos.com

Equipe mobilisée : Baptiste MARTIN, Bastien GARROS, Thibaud GIROD, Valentin VIGIER



Nos bureaux

	PARIS - Siège social 11, avenue Philippe Auguste 75011 PARIS
	LYON 17 rue Etienne Dolet 69003 LYON
	MARSEILLE 47 boulevard Velten 13004 MARSEILLE
	BORDEAUX 18 passage Bozelle 33110 LE BOUSCAT
	Tél : 01 43 13 26 66 Fax : 01 43 13 26 65



Sommaire

1. Objectifs et méthodologie de l'étude	5
1.1 Enjeux et objectifs de l'étude	5
1.2 La méthodologie de l'étude	6
2. Caractérisation générale de la population des intérimaires à faible temps de travail	8
2.1 Une population représentant une part très significative des salariés intérimaires	8
2.2 Une population plus jeune, plus féminisée et travaillant dans des secteurs plus diversifiés que la population intérimaire totale	11
3. Des parcours hétérogènes, recouvrant une grande diversité de profils et de situations	14
3.1 Des parcours antérieurs diversifiés, avec des situations et motivations à l'entrée en intérim peu spécifiques	14
3.2 Une majorité des intérimaires à faible temps de travail n'a pas eu d'autre activité professionnelle hors intérim sur la période	17
3.2.1 Une limitation de l'activité intérimaire essentiellement subie, tout en s'accompagnant en partie de situations de refus de missions	19
3.2.2 Un faible niveau de besoins exprimés envers les agences d'emploi	21
3.2.3 Une situation financière majoritairement difficile, avec un souhait très partagé de travailler plus, le plus souvent sans vouloir sortir de l'intérim	23
3.3 La catégorie des intérimaires multi-activités recouvre des situations d'emploi très diversifiées	25
3.3.1 L'intérim cohabite très majoritairement avec d'autres emplois salariés, mais dans des configurations très contrastées	25
3.3.2 Le cumul entre intérim et activité indépendante, nettement plus rare, renvoie à des situations plus spécifiques	28
3.3.3 Une limitation de l'activité intérimaire résultant logiquement du cumul d'activités, mais pas seulement...	31
3.3.4 Des besoins envers les agences d'emploi à peine plus limités que pour les intérimaires mono-activité	34
3.3.5 Une situation financière un peu moins difficile que pour les intérimaires mono-activité, avec un souhait de travailler à temps plein, généralement en poursuivant le cumul entre intérim et autres formes d'emploi	35
3.4 Vers une segmentation de la population intérimaire à faible temps de travail ?	37
4. Focus sur des situations et publics à enjeux	40
4.1 Salariés intérimaires rencontrant des freins à l'emploi	40
4.2 Salariés intérimaires de 50 à 59 ans	42

4.3	Salariés cumulant intérim et auto-entrepreneuriat	43
4.4	Salariés cumulant intérim et autres emplois salariés mais estimant que l'intérim est leur activité la plus importante	44
4.5	Salariés intérimaires estimant ne pas travailler plus en raison des difficultés économiques dans leur secteur ou métier	45
5.	Conclusion	47
6.	Annexe : les intérimaires à faible temps de travail dans la population intérimaire totale	49

1. Objectifs et méthodologie de l'étude

1.1 Enjeux et objectifs de l'étude

L'Observatoire de l'intérim et du recrutement a souhaité réaliser une étude dédiée à la population des salariés intérimaires à faible temps de travail en intérim. Les statistiques de la branche de l'intérim montrent en effet que cette population représente une **part très significative des salariés intérimaires** : le rapport de branche 2024, portant sur les données 2023, dénombre ainsi **plus d'1,3 millions d'intérimaires** ayant travaillé en contrat de travail temporaire (CTT) moins de 150 heures sur l'année civile – seuil retenu pour définir cette notion de faible temps de travail – soit **45% des salariés intérimaires en CTT** au total.

Pour autant, ces **salariés intérimaires à faible temps de travail constituent une population très peu connue** par les acteurs de la branche de l'intérim. Malgré son importance, il n'existe pas de travaux d'étude récents et détaillés permettant d'appréhender finement les composantes socio-démographiques de cette population, ses motivations professionnelles, son comportement sur le marché du travail intérimaire ou encore ses besoins.

Une exception concerne la catégorie des étudiants travaillant ponctuellement en intérim en parallèle de leurs études et qui sont souvent en-deçà de ce seuil de 150 heures travaillées en intérim par an : une étude a récemment été conduite pour l'OIR sur les jeunes intérimaires, couvrant notamment ce public étudiants, il a donc été convenu d'exclure cette catégorie d'intérimaires de l'enquête et des entretiens réalisés dans le cadre de l'étude (ils restent néanmoins intégrés dans les analyses statistiques qui seront présentées en partie 2).

Dans ce cadre, l'étude sur les salariés intérimaires à faible temps de travail a pour **premier et principal objectif de mieux connaître cette population**, en analysant :

- Les **caractéristiques** socio-économiques des intérimaires concernés, pour identifier leurs spécificités au sein de la population intérimaire totale.
- Les **trajectoires et parcours professionnels** de ces intérimaires, afin de comprendre les **ressorts et déterminants expliquant leur faible temps de travail en intérim** sur la période récente et leurs **souhaits et projections pour leur avenir professionnel**.
- Les **freins et difficultés** rencontrés dans leur parcours professionnels.
- La perception par ces salariés intérimaires de leurs **relations avec leur(s) ETT**, et le cas échéant leurs **attentes et besoins d'appui ou d'accompagnement**.
- Les **configurations d'emploi associées** à l'intérim à faible temps de travail, en particulier les **cas de pluriactivité**, en resituant la place de l'intérim dans ces situations de cumul entre différentes formes d'emploi.

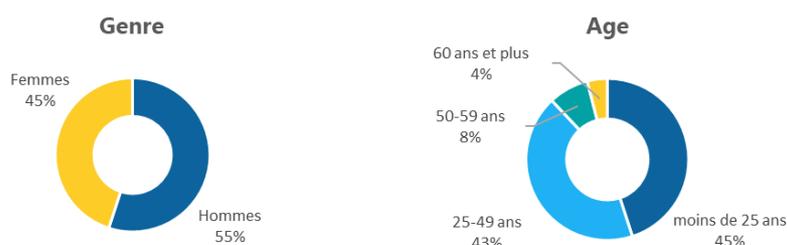
Au travers de cette meilleure connaissance de la catégorie importante des salariés intérimaires à faible temps de travail, l'enjeu de l'étude est aussi d'envisager des **actions possibles au sein de la branche de l'intérim qui permettraient de développer la quotité de temps de travail d'une partie de ce public** et de faciliter son engagement dans l'intérim, au service des **enjeux d'élargissement du vivier et de fidélisation des salariés intérimaires** qui sont particulièrement importants pour la branche.

1.2 La méthodologie de l'étude

L'étude a été conduite en **trois phases successives**, sous le **pilotage d'un Groupe de travail paritaire** qui s'est **réuni à 3 reprises** : une réunion de lancement le 21 mai 2024, une réunion à l'issue de la phase 1 le 16 juillet 2024 et une réunion à l'issue de la phase 2 le 16 octobre 2024).

- **Première phase de cadrage**, entre mai et juillet 2024, autour de **travaux exploratoires** permettant une **1^{ère} caractérisation de la population intérimaire à faible temps de travail** et la formulation **d'hypothèses et d'axes de questionnement prioritaires** préparant les investigations ultérieures.
 - **Réalisation d'entretiens exploratoires** auprès des partenaires sociaux de la branche de l'intérim (Prism'emploi et organisations représentant les salariés), de 3 agences d'emploi (de 3 enseignes différentes), et de 9 salariés intérimaires à faible temps de travail (avec une diversité de profils en termes d'âge, de sexe, de nombre d'heures travaillées et de secteurs/métiers).
 - **Traitements statistiques** à partir de données transmises par S2H sur la population intérimaire ayant eu au moins un contrat en intérim en 2023, afin d'établir une photographie descriptive de la population intérimaire à faible temps de travail : part dans la population intérimaire totale, caractéristiques socio-démographiques et socio-professionnelles, caractéristiques de leur activité intérimaire (par construction, ces données statistiques ne fournissent en revanche aucune information sur les types d'activités professionnelles hors intérim).
- **Deuxième phase d'investigation quantitative via une enquête téléphonique** réalisée en septembre 2024 avec notre partenaire spécialisé LVDC **auprès de 1500 salariés intérimaires à faible temps de travail**, avec pour **objectifs d'interroger et croiser** (questionnaire de 40 questions) :
 - Les types de trajectoires et de parcours professionnels des intérimaires à faible temps de travail avant la période récente, et leurs motifs d'entrée en intérim.
 - Le déroulement de leurs parcours en intérim sur la période récente, notamment les facteurs expliquant leur faible temps de travail en intérim.
 - Les configurations de pluriactivité et les caractéristiques de leur activité hors intérim.
 - La perception de leurs relations avec leurs ETT, les freins et difficultés rencontrés pour leur accès à l'emploi, et leurs besoins ou attentes.
 - Leurs projections en termes d'avenir professionnel (en intérim ou hors intérim)

Cette enquête a été réalisée à partir d'une base de contacts transmise par S2H et regroupant 38 000 intérimaires en CTT (exclusion des CDI), identifiées aléatoirement parmi les **intérimaires ayant effectué au moins un contrat en intérim entre le 1^{er} décembre 2023 et le 31 juillet 2024** et dont le **nombre d'heures travaillées sur les 12 mois précédant la date de début de leur dernier contrat** sur cette période était **supérieur ou égal à 4 heures mais inférieur à 150 heures (ou 300 heures pour une petite partie de l'échantillon, afin d'étudier d'éventuels effets de seuil autour de cette limite de 150 heures retenue pour l'étude)**. **L'échantillon de 1500 salariés interrogés** a été constitué pour être **représentatif des caractéristiques de la population intérimaire à faible temps de travail** identifiées par les analyses statistiques de cadrage (selon l'âge et le genre)



Afin de représenter au mieux les différents segments de la population intérimaire à faible temps de travail tout en permettant de réaliser des croisements suffisamment significatifs pour certaines situations à enjeux, **des quotas ont par ailleurs été fixés concernant les tranches d'heures**

travaillées en intérim sur la période et les secteurs d'activité (secteur principal de l'activité intérimaire sur la période de référence, i.e. celui du contrat avec le plus grand nombre d'heures).

Tranches d'heures travaillées en intérim sur la période de référence	Volume et part des entretiens réalisés dans le cadre de l'enquête téléphonique
De 4 à 14 heures	200 (13%)
De 15 à 35 heures	250 (17%)
De 36 à 77 heures	350 (23%)
De 78 à 149 heures	400 (27%°)
De 150 à 299 heures	300 (20%)

Secteurs d'activité principal en intérim	Volume et part des entretiens réalisés dans le cadre de l'enquête téléphonique
Commerce	250 (17%)
Industrie manufacturière	200 (13%)
Construction	150 (10%)
Transport-entrepôt	150 (10%)
Hébergement-restauration	150 (10%)
Santé humaine et action sociale	150 (10%)
Activités de services administratifs et de soutien	100 (7%)
Activités spécialisées scientifiques et techniques	50 (3%)
Arts, spectacles et activités récréatives	50 (3%)
Autres secteurs	250 (17%)

Les caractéristiques de l'échantillon concernant le type de territoire et le métier principal (i.e. le métier du contrat avec le plus grand nombre d'heures sur la période) ont par ailleurs fait l'objet d'un suivi (dans une logique de diversification sans viser de quotas particuliers), ainsi que le fait de représenter à la fois des intérimaires avec un ou plusieurs contrats sur la période, et ayant travaillé en intérim dans un ou plusieurs secteurs et métiers.

- **Troisième phase d'approfondissement par entretiens qualitatifs auprès de 30 salariés intérimaires¹ à faible temps de travail**, réalisés en novembre et décembre 2024. Ces intérimaires ont été identifiés parmi les répondants à l'enquête téléphonique (il leur était demandé à la fin de l'enquête s'ils acceptaient d'être recontactés ultérieurement pour un entretien d'approfondissement). Il a été décidé dans le cadre du Groupe de travail pilotant l'étude de centrer ces 30 entretiens sur 5 catégories d'intérimaires présentant un intérêt spécifique, en repartant de leurs réponses lors de l'enquête téléphonique (soit 6 entretiens pour chaque catégorie) :
 - Les salariés intérimaires ayant évoqué lors de l'enquête l'existence de freins périphériques impactant leur temps de travail en intérim (contraintes familiales, santé, mobilité, en veillant à couvrir chaque type de freins).
 - Les salariés intérimaires de 50 à 59 ans.
 - Les salariés cumulant intérim et auto-entrepreneuriat.
 - Les salariés cumulant intérim et autres emplois salariés mais ayant déclaré lors de l'enquête que l'intérim était leur activité la plus importante.
 - Les salariés intérimaires ayant estimé, lors de l'enquête, que leur faible temps de travail en intérim tenait principalement à des difficultés économiques dans leur secteur ou métier.

¹ La méthodologie initiale prévoyait la réalisation de 25 entretiens avec des intérimaires et 5 avec des agences d'emploi. Considérant, sur la base des travaux réalisés à ce stade, que les matériaux pouvant être recueillis auprès d'un échantillon de 5 agences seulement seraient limités, et sans doute trop spécifiques au contexte propre de ces agences sans couvrir une diversité suffisante de situations, ce volume de 5 entretiens a été réalloué sur les salariés intérimaires, permettant d'approfondir davantage les situations-clé identifiées.

2. Caractérisation générale de la population des intérimaires à faible temps de travail

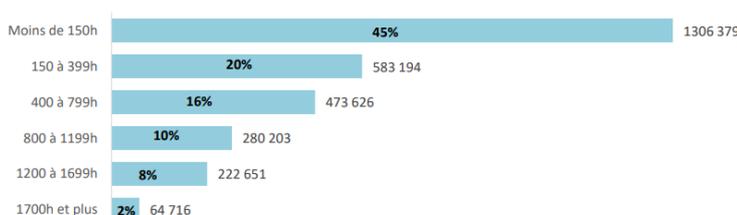
2.1 Une population représentant une part très significative des salariés intérimaires

Selon le rapport de branche 2024, portant sur les données 2023, 2 985 251 personnes ont travaillé en intérim en 2023. Le nombre d'heures en intérim travaillées par individu s'établit en moyenne à 463 heures (533 heures en moyenne pour les hommes, et 352 heures pour les femmes).

Parmi ces personnes, **1 306 379 ont travaillé moins de 150 heures en intérim** (en comptabilisant uniquement les salariés ayant travaillé en CTT) au cours de l'année 2023, soit **45% des salariés intérimaires en CTT** au total. La majorité de ces salariés intérimaires à faibles temps de travail ont même travaillé moins de 50 heures sur l'année (64%).

Durée d'emploi en intérim en 2023

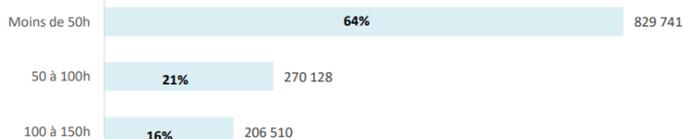
Nombre d'intérimaires par tranches d'heures travaillées - CTT



Les graphiques présentent le nombre d'intérimaires en fonction de leur durée d'emploi en intérim sur l'année 2023*. A noter que les durées d'emploi n'incluent pas les heures travaillées sous d'autres statuts que celui d'intérimaire.

Zoom sur les moins de 150h

Nombre d'intérimaires par tranches d'heures travaillées - CTT



Le périmètre est celui de la population 2023 (tous les intérimaires ayant au moins 1 heure déclarée en 2023), quelle que soit la date de début de mission

Source : rapport de branche 2024, Observatoire de l'intérim et du recrutement

OBSERVATOIRE DE
L'INTÉRIM ET
DU RECRUTEMENT

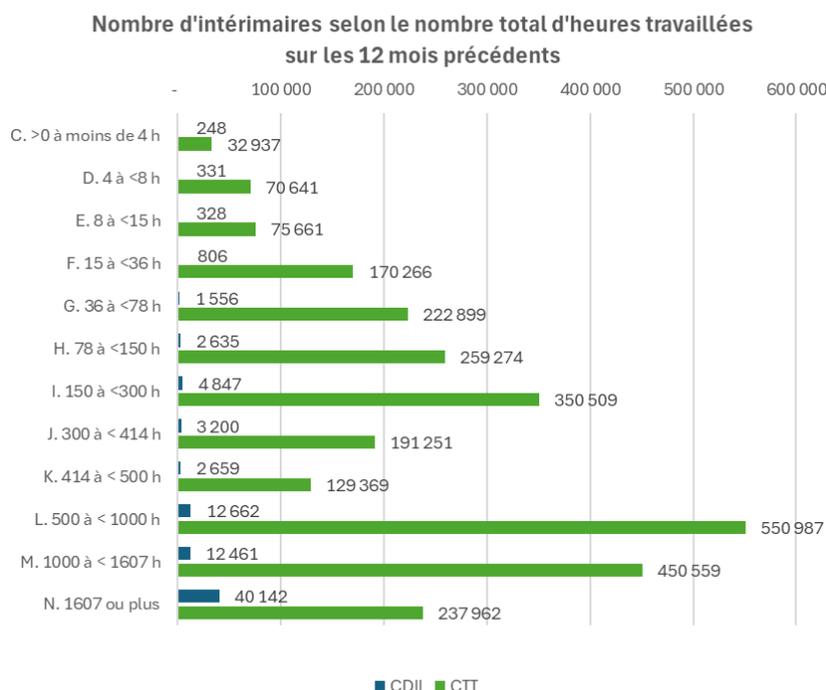
Cette approche comptabilisant les heures travaillées sur l'année est néanmoins sujette à des **effets de borne** (en l'occurrence, parmi les personnes ayant travaillé moins de 150 heures en 2023, on peut par exemple retrouver des salariés ayant travaillé à temps plein en intérim pendant quelques semaines avant de quitter l'intérim, ou encore des personnes arrivées en intérim en fin d'année, pouvant avoir une forte intensité d'emploi mais seulement visible pour une fraction limitée sur l'année 2023).

Afin d'essayer de minorer ces biais, l'étude conduite par Amnyos s'est appuyée sur une **approche différente** : nous avons ainsi requêté auprès de S2H les données de tous les individus ayant eu un contrat en intérim en 2023 (chaque intérimaire étant compté une seule fois, quel que soit le nombre de contrats réalisés), en comptabilisant le nombre d'heures travaillées en intérim sur les 12 mois glissants précédant la date de début de leur dernier contrat sur l'année 2023².

² Par exemple, si un intérimaire a effectué 1 seul contrat débuté le 12 janvier 2023, sa période de référence pour comptabiliser ses heures travaillées est donc du 13 janvier 2022 au 12 janvier 2023. Autre exemple : un intérimaire

Cette approche met en évidence un **nombre de salariés intérimaires ayant travaillé moins de 150 heures en intérim** sur la période de référence qui est **bien moindre que dans le rapport de branche tout en restant très significatif** : nous comptabilisons ainsi **856 229 intérimaires** (en CTT) dans ce cas de figure, soit **30,9 % des intérimaires** ayant effectué au moins une mission d'intérim en CTT en 2023.

Ce cas de figure est en revanche nettement **plus limité pour les intérimaires en CDII** : 6 819 intérimaires en CDII ont ainsi effectué moins de 150 heures en intérim sur les 12 mois précédant la date de début de leur dernière mission en 2023, soit **8,2% des intérimaires en CDII** en 2023.



Source : données S2H établies sur tous les individus ayant eu un contrat en intérim en 2023 (chaque intérimaire étant compté une seule fois, quel que soit le nombre de contrats réalisés). Pour chacun de ces intérimaires, nous regardons l'historique des heures travaillées sur les 12 mois précédant la date de début de son dernier contrat ; traitements Amnyos

Cette part des salariés intérimaires à faible temps de travail dans la population intérimaire totale n'est toutefois **pas homogène selon les caractéristiques des intérimaires**. Les traitements croisant les quotités d'heures travaillées en intérim sur la période (selon l'approche retenue pour l'étude) et les principales caractéristiques des intérimaires sont présentés dans le détail en annexe. On peut toutefois noter ici plusieurs **points saillants** :

- **Les intérimaires à faible temps de travail sont particulièrement nombreux parmi les intérimaires de moins de 25 ans**, notamment parce qu'on compte ici les **étudiants** qui travaillent en parallèle de leurs études (ponctuellement dans l'année ou à l'occasion des vacances scolaires) : **43,3% des intérimaires en CTT de moins de 25 ans ont effectué moins de 150 heures** sur les 12 mois précédant leur dernier contrat en 2023 (soit 386 818 intérimaires) contre 30,9% toutes tranches d'âge confondues ; cette sur-représentation se retrouve également pour les intérimaires en CDII, dont 13,8% des moins de 25 ans a travaillé moins de 150 heures en intérim sur 12 mois contre 8,2% pour la totalité des intérimaires en CDII. Pour toutes les autres tranches d'âge, la part des intérimaires à faible temps de travail est inférieure à la valeur moyenne (que ce soit en CTT ou en CDII), la part la

a effectué 5 contrats en 2023 (1 en janvier, 2 en mars et 1 en novembre et 1 débutant le 26 décembre), sa période de référence est donc du 27 décembre 2022 au 26 décembre 2023.

plus faible étant observée pour les 50-59 ans (ce qui est cohérent avec les données de la branche montrant que les 50-59 ans constituent la tranche d'âge avec la plus forte intensité d'emploi en intérim).

- Les intérimaires à faible temps de travail sont également **sur-représentés chez les femmes** : **39,3%** des femmes intérimaires en CTT ont effectué moins de 150 heures sur les 12 mois précédant leur dernier contrat en 2023 (soit 373 918 intérimaires) alors que cette situation ne se retrouve que pour 25,3% des hommes intérimaires en CTT (il n'y a en revanche qu'une différence très minime entre hommes et femmes intérimaires en CDI).
- En croisant les quotités d'heures travaillées en intérim sur 12 mois et le **secteur d'activité principal** (défini comme celui du contrat avec le plus grand nombre d'heures travaillées sur la période de référence), on note une représentation importante des intérimaires à moins de 150 heures travaillées dans les secteurs suivants, au regard de la moyenne tous secteurs de 30,9% (CTT uniquement) :
 - Arts, spectacles et activités récréatives (67,4%)³
 - Activités des ménages en tant qu'employeurs (60%)
 - Enseignement (59,4%)
 - Hébergement et restauration (57,2%)
 - Agriculture, sylviculture et pêche (47,7%)
 - Activités extraterritoriales (46,6%)
 - Activités immobilières (43,8%)
 - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles (42,9%),
 - Activités de services administratifs et de soutien (42,9%)
 - Santé humaine et action sociale (40%).

Inversement, en dehors du commerce, les intérimaires à faible temps de travail sont donc **sous-représentés (au regard de la moyenne tous secteurs confondus) dans les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim** (industries, construction, transport-entreposage notamment, où leur part est toujours inférieure à 25%)

- En croisant avec le **métier principal** (code PCS du contrat avec le plus d'heures travaillées sur la période de référence), on peut observer que les intérimaires à moins de 150 heures sur 12 mois sont particulièrement nombreux dans les métiers suivants (CTT uniquement) :
 - Personnels des services directs aux particuliers (58,3%)⁴.
 - Employé de commerce (55,1%),
 - Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées (54,3%),
 - Policiers, militaires et agents de surveillance (50%)
 - Professions de l'information, des arts et des spectacles (48,6%)
 - Professeurs, professions scientifiques (47,8%)
 - Ouvriers agricoles et assimilés (45,7%)
 - Professions intermédiaires de la santé et du travail social (39,1%)
 - Employés civils et agents de service de la fonction publique (36,7%)

³ Note de lecture : pour chaque secteur les données présentées se lisent ainsi : 67,4% des intérimaires travaillant principalement dans le secteur des arts, spectacles et activités récréatives ont travaillé moins de 150 heures en intérim sur la période. La plupart des secteurs énumérés ici sont très peu représentatifs de l'intérim, ces chiffres représentent donc très peu de personnes en valeur absolue.

⁴ Note de lecture : comme la note précédente, les données par métier se lisent ainsi : 58,3% des intérimaires dont le métier principal est « personnel des services aux particuliers » ont travaillé moins de 150 heures sur la période.

- Enfin, **selon la région de résidence** des salariés intérimaires, on peut constater que la part des salariés intérimaires à faible temps de travail (moins de 150 heures travaillées en intérim sur 12 mois) dans le total des intérimaires de la région est plus importante que la moyenne nationale de 30,9% en Corse (46,3%), à la Réunion (37%), en Languedoc-Roussillon (36,8%), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (36,6%), et en Aquitaine (35,8%).

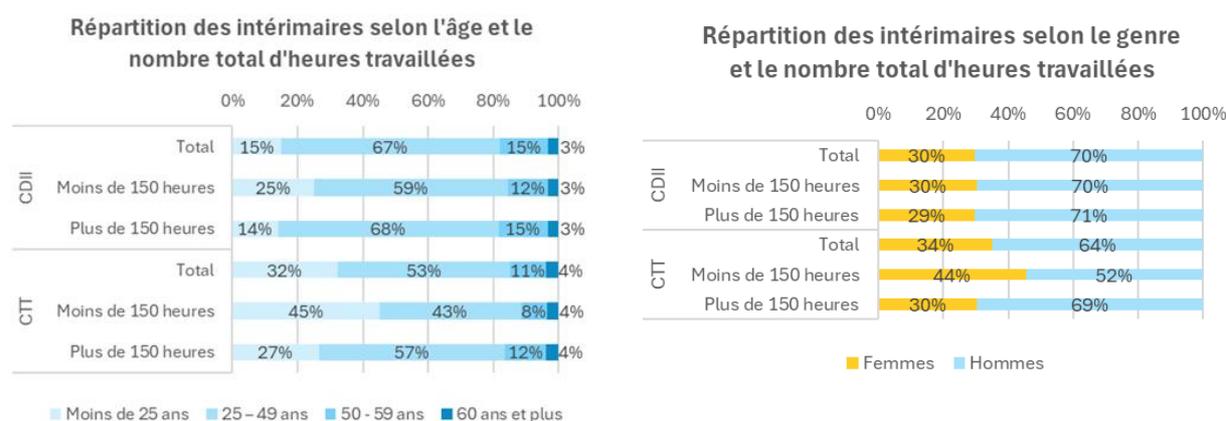
En revanche, **cette part ne varie qu'assez peu en fonction du type de territoires** (défini selon la typologie des bassins de vie de l'INSEE et de la répartition des communes de résidence des intérimaires par bassins de vie) : territoires ruraux non-périurbains (28,3%), territoires ruraux périurbains (29,1%), territoires urbains de densité intermédiaire (30,6%), territoires urbains denses (31,9%).

2.2 Une population plus jeune, plus féminisée et travaillant dans des secteurs plus diversifiés que la population intérimaire totale

Les données de la branche traitées selon l'approche présentée ci-dessus montrent que les salariés intérimaires à faible temps de travail (moins de 150 heures travaillées sur 12 mois) présentent des **caractéristiques relativement distinctives au regard de l'ensemble des intérimaires**⁵.

En premier lieu, ces intérimaires sont **plus jeunes** : ainsi **45% des intérimaires en CTT à faible temps de travail ont moins de 25 ans**, alors que cette tranche d'âge ne représente que 32% du total des intérimaires en CTT et 27% des intérimaires ayant travaillé plus de 150 heures sur 12 mois. Cet écart est visible aussi pour les intérimaires en CDI. Là encore, la comptabilisation des étudiants, dont le temps de travail en intérim est logiquement contraint, peut expliquer au moins une partie de cette spécificité. En revanche, **les seniors (50 ans et plus) ne sont pas plus représentés dans cette population** à faible temps de travail que dans la population intérimaire totale (la part des 50-59 ans est même peu moindre).

La population des intérimaires à faible temps de travail est aussi **plus féminisée** : les **femmes représentent 44% des intérimaires en CTT à moins de 150 heures** sur 12 mois, vs 30% des intérimaires en CTT à plus de 150 heures et 34% de la population intérimaire totale (en CTT, l'écart étant en revanche très faible pour les intérimaires en CDI).

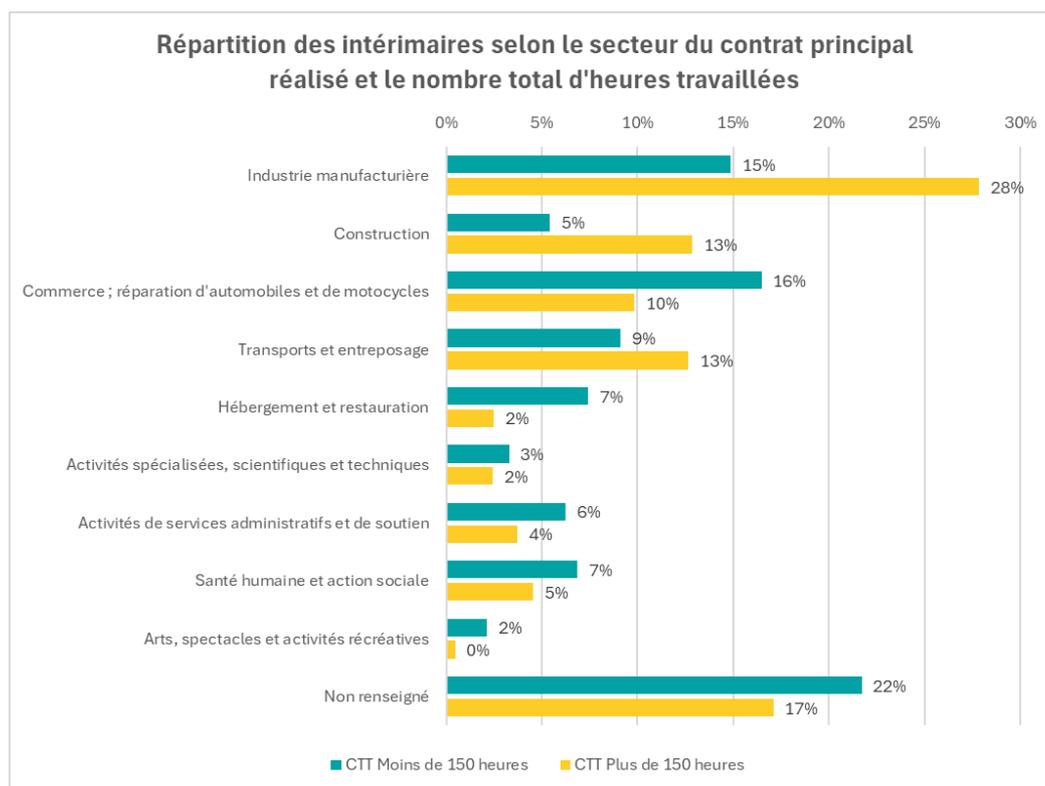


Source : données S2H ; traitements Amnyos

⁵ A la différence des éléments présentés en partie 2.1 relatifs à la part des intérimaires à faible temps de travail dans la population intérimaire totale et les sous-populations selon l'âge, le genre, le secteur d'activité, etc., on s'intéresse ici à la structure propre de la catégorie des intérimaires à faible temps de travail selon ces mêmes caractéristiques, comparée à celle de la population intérimaire totale.

Enfin, **60% des intérimaires à moins de 150 heures** sur l'année (en CTT) **ont travaillé en intérim, à titre principal, dans 6 secteurs d'activité** : le commerce (16%), l'industrie manufacturière (15%), le transport-entreposage (9%), l'hébergement-restauration (7%), la santé et l'action sociale (7%) et enfin les activités de services administratifs (6%).

La comparaison avec la répartition sectorielle des intérimaires à plus de 150 heures⁶ montre cependant, pour les intérimaires à faible temps de travail, une **sous-représentation des principaux secteurs utilisateurs de l'intérim** (-13 points de % dans l'industrie manufacturière, -8 points dans la construction, -4 points pour le transport-entreposage), et une **sur-représentation de secteurs d'un poids moindre dans la population intérimaire totale** : **commerce** (+ 6 points), **hébergement-restauration** (+ 5 points), et à un degré moindre santé humaine et action sociale (+ 2 points) et services administratifs (+ 2 points).



Source : données S2H ; traitements Amnyos

Outre ces éléments descriptifs issus des données statistiques de branche, l'enquête téléphonique réalisée auprès d'un panel représentatif de salariés intérimaires à faible temps de travail (pour rappel 1200 intérimaires à moins de 150 heures sur 12 mois et 300 entre 150 et 299 heures, hors étudiants) fournit quelques éclairages complémentaires sur les profils de cette population.

L'enquête montre ainsi que la population des intérimaires à faible temps de travail est **majoritairement peu diplômée** (39% ont un niveau CAP-BEP ou infra, 36% un niveau bac et 25% un niveau supérieur), bien qu'il n'existe pas ici de point de comparaison avec la population intérimaire totale.

⁶ Exemple de lecture : 28% des intérimaires à plus de 150 heures sur 12 mois travaillent principalement dans le secteur de l'industrie manufacturière, mais seulement 15% des intérimaires à moins de 150 heures sur 12 mois.

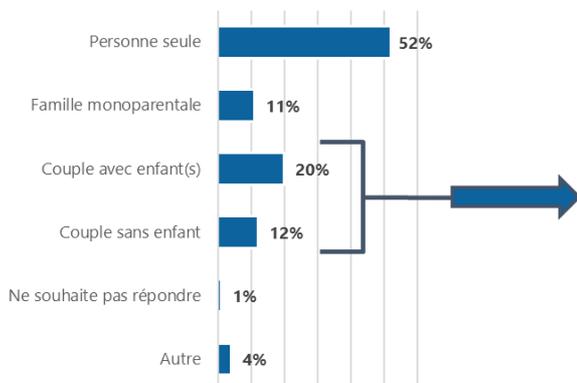
Q42. Quel est votre niveau d'études ?



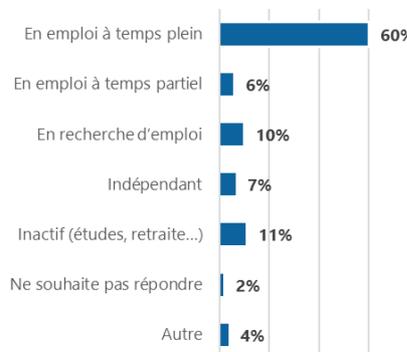
Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 1500 répondants

S'agissant par ailleurs de la situation familiale des salariés intérimaires à faible temps de travail, l'enquête téléphonique montre qu'il s'agit de **personnes seules dans la moitié des cas. Un tiers de ces salariés sont en couple**, avec ou sans enfant à charge, et dans ce cas leur **conjoint est majoritairement (60%) en emploi à temps plein**. Il est enfin à noter que 11% de la population enquêtée est constituée de familles monoparentales.

Q43. Quelle est votre situation familiale ?



Q44. Quelle est la situation professionnelle de votre conjoint(e) ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 1500 répondants

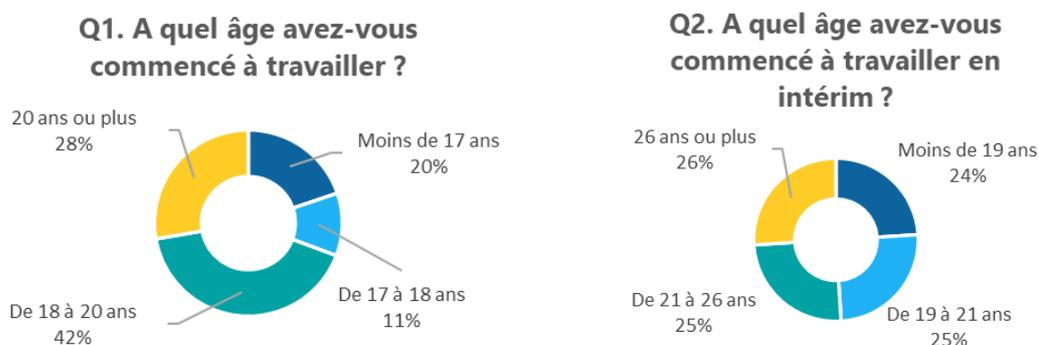
3. Des parcours hétérogènes, recouvrant une grande diversité de profils et de situations

3.1 Des parcours antérieurs diversifiés, avec des situations et motivations à l'entrée en intérim peu spécifiques

L'enquête téléphonique réalisée auprès des 1500 salariés intérimaires à faible temps de travail, ainsi que la quarantaine d'entretiens qualitatifs réalisés avant et après cette enquête mettent en évidence que les **parcours professionnels des salariés intérimaires à faible temps de travail** (jusqu'à la période récente, qui sera détaillée infra) **sont très hétérogènes**.

Ainsi, alors que les intérimaires interrogés lors de l'enquête téléphonique ont **le plus souvent commencé à travailler tôt** (à 20 ans ou moins dans 72% des cas et même à 18 ans ou moins dans 31% des cas, données cohérentes avec celles présentées ci-dessus relatives à leur niveau d'études), leur **âge d'entrée dans l'intérim est souvent un peu plus tardif et en tous cas plus diversifié**, la moitié ayant commencé à travailler en intérim à 21 ans ou moins, mais aussi un quart à 26 ans ou plus (sans exclusion d'autres types d'activité en parallèle).

Cette population intérimaire à faible temps de travail (hors étudiants pour rappel) paraît néanmoins avoir **commencé à travailler en intérim globalement un peu plus tôt que l'ensemble des intérimaires** (cf. Regard croisés, juillet 2024 : 63% des nouveaux entrants en intérim ont moins de 25 ans, vs 74% de moins de 26 ans dans l'enquête).

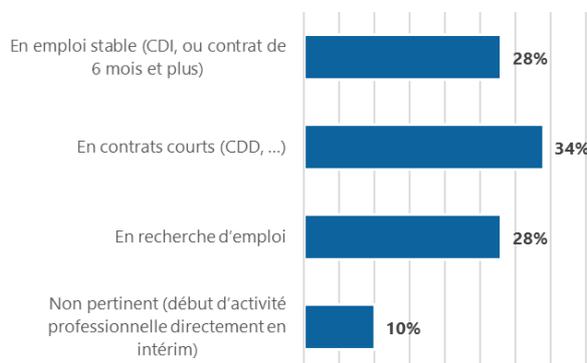


Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 1500 répondants

Leurs **parcours entre le début de leur activité professionnelle et leur entrée dans l'intérim** sont également **très diversifiés, en termes de durée mais aussi de types de parcours** : les salariés intérimaires interrogés lors de l'enquête se répartissent ainsi presque à parts égales entre des parcours principalement en emploi stable (CDI ou CDD de plus de 6 mois), en contrats courts, ou bien en recherche d'emploi⁷. Une petite partie des intérimaires interrogés (10%) a par ailleurs commencé à travailler en intérim dès le début de leur activité professionnelle.

⁷ Le type de parcours avant l'intérim varie légèrement selon le genre : les hommes ont plus souvent été en recherche d'emploi (31%, vs 25% pour les femmes), et moins souvent en emploi stable (24% vs 33% pour les femmes). Les moins de 25 ans ont par ailleurs nettement moins souvent eu, avant l'intérim, un

Q6. Entre le début de votre activité professionnelle et votre arrivée dans l'intérim, diriez-vous que vous avez été principalement... ?

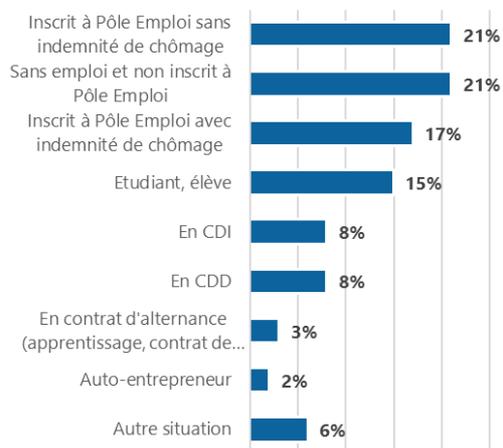


Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 1470 répondants

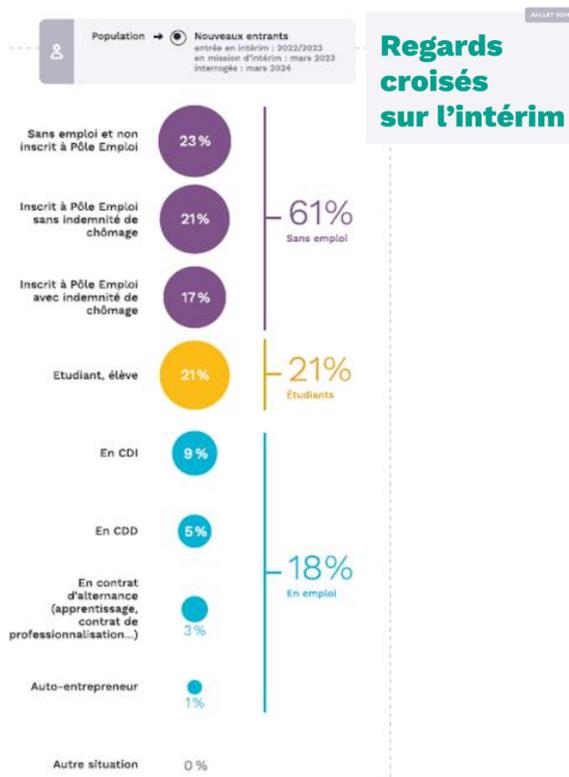
Dans ce cadre, **les situations professionnelles et les motivations à l'entrée en intérim sont également hétérogènes, tout en restant globalement très proches de ce qui est habituellement mesuré dans les publications de la branche** (Regards croisés notamment).

Ainsi, **59% des intérimaires interrogés étaient sans emploi⁸ au moment de leur inscription en intérim** (61% dans Regards croisés 2024), 15% étaient étudiants (21% dans Regard croisés), et 19% étaient en emploi en CDI, CDD ou alternance (18% dans Regards croisés).

Q3. Quelle était votre situation professionnelle principale au moment de votre inscription en intérim ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 1500 répondants



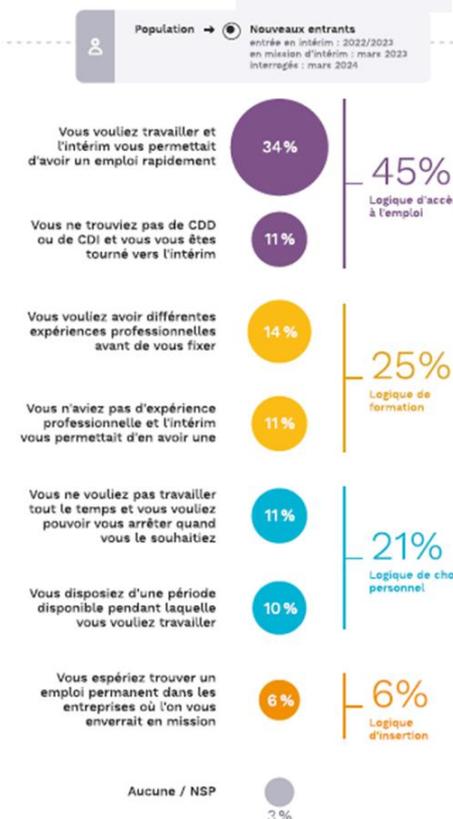
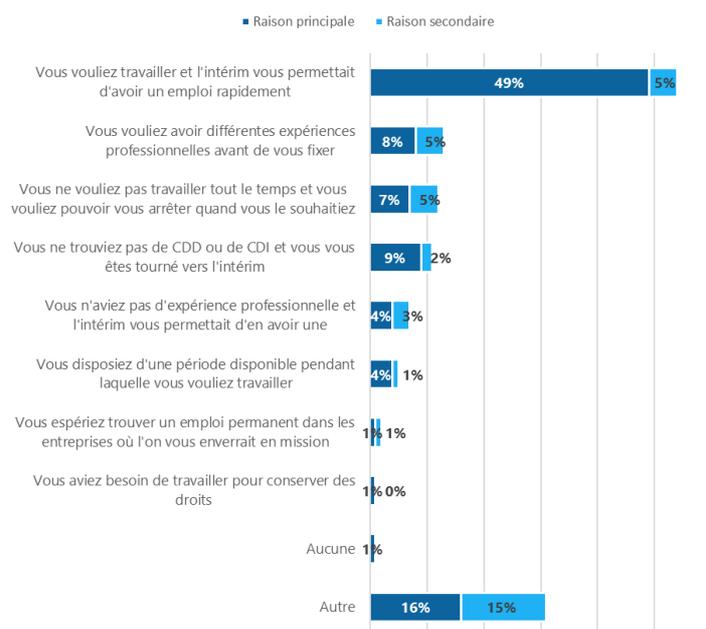
parcours en emploi stable (16%). Inversement les intérimaires travaillant principalement dans le secteur de la santé-action sociale ont nettement plus souvent eu un parcours en emploi stable (51%) que tous les autres intérimaires interrogés.

⁸ Sans emploi non inscrit à Pôle emploi (France Travail), ou inscrit avec ou sans indemnisation.

De même, s’agissant des raisons pour lesquelles les intérimaires interrogés se sont inscrits en intérim, **la logique d’accès rapide à l’emploi ressort, de très loin, comme la 1^{ère} motivation** (citée par 54% des personnes interrogées, dont 49% comme la raison principale), de même (mais de façon encore plus nette) que dans Regards croisés 2024 (34% des nouveaux entrants citent cet item comme la raison principale de leur entrée en intérim). 13% des intérimaires interrogés (dont 8% comme raison principale) citent le fait que l’intérim permet d’avoir différentes expériences professionnelles⁹ (raison principale pour 14% des répondants dans Regards croisés). Une logique de choix personnels (ne pas souhaiter travailler tout le temps) est citée ensuite par 12% des répondants¹⁰, et 9% comme raison principale (vs 11% dans Regards croisés).

Regards croisés sur l'intérim

Q4-5. Pour quelles raisons vous-êtes-vous inscrit en intérim ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 1497 répondants

Focus sur les conditions d’entrée et d’inscription en intérim

Les entretiens réalisés au cours de la phase 3 de l’étude auprès de 30 intérimaires à faible temps de travail ont systématiquement abordé le moment de l’entrée et de l’inscription en agence d’emploi. Sur ce point, les intérimaires font très majoritairement le constat que leur **inscription en agence s’est déroulée sans difficulté particulière, dans le cadre d’un rendez-vous sur place** avec un permanent. En revanche, la plupart estiment **ne se déplacer en agence que plus rarement par la suite**, les relations passant principalement par les outils dématérialisés. En général ces intérimaires sont d’ailleurs en contact avec plusieurs agences en parallèle, afin de maximiser les opportunités de missions. Majoritairement, la dématérialisation des relations avec les agences ne pose pas de difficultés particulières, et **peu d’intérimaires expriment spontanément des attentes ou besoins** (en cohérence avec les résultats de l’enquête sur ce point qui seront présentés infra). Quelques intérimaires ont toutefois mentionné un besoin de soutien accru en cas de difficulté avec leur entreprise utilisatrice. Pour les intérimaires ayant à la fois des contacts avec leurs agences d’emploi en présentiel et à distance, les différences en termes d’accompagnement et de prise en compte de leurs besoins dépendent davantage de la posture du permanent de l’agence que du mode de contact. Pour ces salariés, la valeur ajoutée de se rendre dans les locaux de l’agence vaut surtout pour leur image et la démonstration de leur propre motivation.

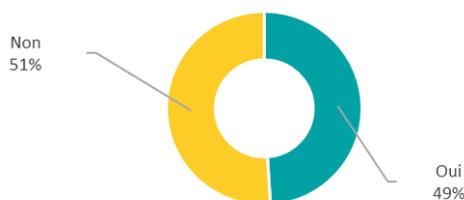
⁹ Cette motivation est citée par 25% des intérimaires interrogés dont le secteur d’activité principal en intérim est la santé humaine et action sociale.

¹⁰ Cette motivation est également surreprésentée parmi les intérimaires dont le secteur d’activité principal est la santé humaine et action sociale (24%), et à un degré moindre parmi les femmes (15%).

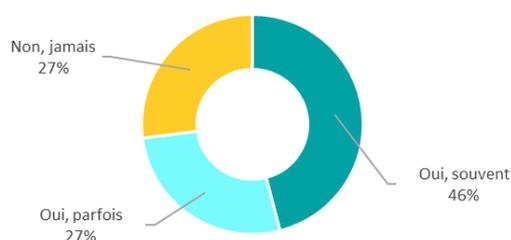
Par ailleurs, même si l'enquête téléphonique s'est surtout focalisée sur la période récente et fournit donc **peu d'indications sur les parcours antérieurs en intérim**, ceux-ci paraissent **également très hétérogènes d'après les éléments recueillis** (et confirmés par la grande diversité des situations rencontrées à l'occasion des entretiens qualitatifs) : on note ainsi quasiment autant d'intérimaires qui disent avoir connu des périodes avec un temps de travail en intérim équivalent à plus qu'un mi-temps annuel, que de personnes dans le cas contraire¹¹.

Par ailleurs, une **majorité des intérimaires à faible temps de travail interrogés ont connu des périodes où ils auraient souhaité travailler plus** (73% dont 46% souvent), mais **plus d'un quart (27%)¹² déclare ne jamais avoir souhaité travailler davantage en intérim** (alors que par construction ils ont tous récemment travaillé moins de 300 heures en intérim sur 12 mois, et même moins de 150 heures pour 80% d'entre eux)¹³.

Q7. Pendant votre parcours en intérim, y-a-t-il eu des périodes où vous avez travaillé en intérim plus d'un mi-temps sur une année ?



Q8. Pendant votre parcours en intérim, y-a-t-il eu des périodes où vous auriez souhaité travailler davantage ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 1500 et 1470 répondants

3.2 Une majorité des intérimaires à faible temps de travail n'a pas eu d'autre activité professionnelle hors intérim sur la période

Afin d'interroger plus précisément les parcours récents des intérimaires à faible temps de travail, une segmentation a été faite lors de l'enquête téléphonique entre deux grandes catégories de population, selon que l'intérim ait été, ou non, leur seule activité professionnelle sur la période étudiée, ou une activité parmi d'autres formes d'emploi (autres emplois salariés hors intérim, activité indépendante ou encore formation, en alternance ou non). Cette question-filtre a ainsi mis en évidence que les intérimaires interrogés n'ont **majoritairement (57%) pas eu d'autre activité professionnelle que l'intérim (à faible temps de travail) sur la période**. L'expression d'intérimaires « mono-activité », utilisée dans les développements suivants, renvoie à cette catégorie d'intérimaires pour qui l'intérim a été leur seule activité professionnelle sur 12 mois.

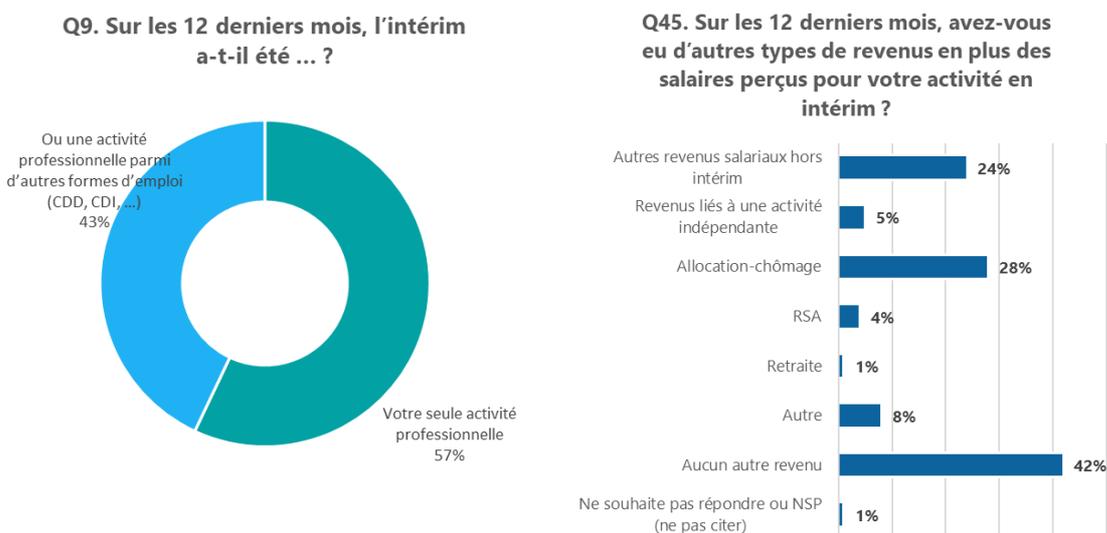
¹¹ Les intérimaires dont le secteur d'activité principal est la construction sont proportionnellement plus nombreux à avoir connu des périodes de travail en intérim d'au moins un mi-temps annuel (60%).

¹² Il est à noter que ce sont même 45% des intérimaires de 60 ans et plus qui déclarent ne jamais avoir souhaité travailler davantage en intérim, et 42% des intérimaires travaillant principalement dans le secteur santé et action sociale. Inversement, seuls 18% des intérimaires du secteur transport-entrepôt se disent dans ce cas de figure.

¹³ Regards croisés 2024 comprend une question analogue mais qui porte uniquement sur les 12 derniers mois alors que la question posée dans l'enquête auprès des intérimaires à faible temps de travail porte sur l'ensemble de leur parcours en intérim. Pour cette raison, il paraît difficile de comparer ces différentes données.

Ce cas de figure est **croissant selon les tranches d'âge** (54% des intérimaires de moins de 25 ans, 56% des 25-49 ans, 62% des 50-59 ans et 82% des 60 ans et plus). C'est aussi un peu **plus souvent le cas des hommes** (ils sont 60% dans ce cas). Des variations significatives sont aussi à noter sur ce point selon le secteur d'activité principal en intérim : les intérimaires travaillant dans la **construction** sont nettement plus souvent dans cette situation de mono-activité en intérim (77%) ; à l'inverse les intérimaires travaillant dans les secteurs hébergement-restauration et santé-action sociale sont majoritairement (respectivement 56% et 54%) en situation de cumul entre intérim et autres formes d'emploi. Il est par ailleurs à noter, de façon étonnante, qu'il n'y a pas sur ce point de disparités significatives en fonction du nombre d'heures travaillées (à l'intérieur de la fourchette retenue pour l'enquête entre 4 et 299 heures sur 12 mois).

En lien avec cette question du cumul ou non d'activités, les intérimaires ont aussi été interrogés lors de l'enquête sur les types de revenus perçus sur la période étudiée en plus des salaires issus de leur activité en intérim. Les résultats ici sont globalement cohérents avec le point précédent¹⁴, avec 42% d'intérimaires n'ayant perçu aucun autre revenu, 24% des revenus salariaux hors intérim, et 5% des revenus d'activité indépendante. Le bénéfice de l'allocation-chômage concerne aussi 28% des intérimaires interrogés (seuls 4%, en revanche, déclarent avoir perçu le RSA, et 1% percevoir une retraite).



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 1475 et 1500 répondants

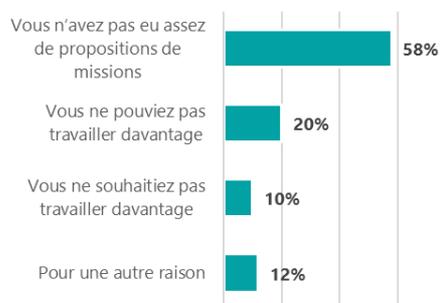
Compte tenu de cette segmentation, les développements suivants s'attachent donc à décrire les parcours et situations des 57% d'intérimaires « mono-activité ». Les situations des 43% d'intérimaires « multi-activités » seront traitées dans la partie suivante.

¹⁴ Certaines incohérences importantes sont cependant à noter : ainsi, 29% des intérimaires se déclarant en situation de multi-activités (cumul intérim et autres formes d'emploi) disent dans le même temps n'avoir perçu aucun autre revenu que leurs salaires en tant qu'intérimaire. Inversement, 4% des intérimaires « mono-activité » déclarent avoir perçu d'autres revenus salariaux et 2% des revenus d'activité indépendante. On peut faire ici l'hypothèse, notamment, de réponses ne portant pas forcément sur les mêmes périodes de temps en fonction des questions.

3.2.1 Une limitation de l'activité intérimaire essentiellement subie, tout en s'accompagnant en partie de situations de refus de missions

Interrogés sur la **raison principale pour laquelle leur activité en intérim a été réduite** sur la période étudiée, les intérimaires n'ayant pas d'autre activité que l'intérim renvoient **majoritairement (58%) à un manque de propositions de missions**, loin devant le fait de ne pas pouvoir travailler davantage (20%) ou de ne pas le souhaiter (10%). Ce facteur d'explication par le manque de propositions est un peu plus souvent cité par les hommes (62%), et les intérimaires travaillant dans le secteur transport-entrepôt (68%).

Q10. Pour quelle raison principale votre activité en intérim a été plutôt réduite sur les 12 derniers mois ?

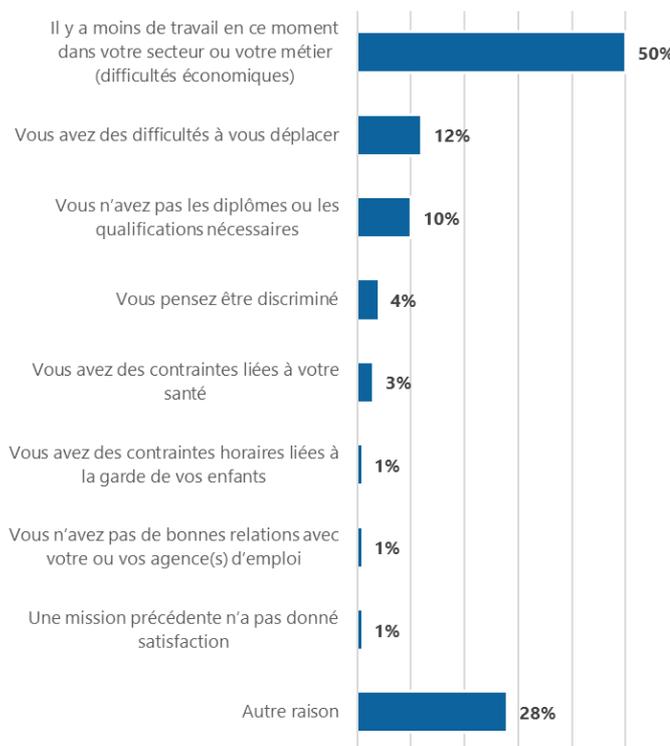


Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 779 répondants

Inversement, les **femmes** expliquent un peu plus souvent leur faible activité intérimaire par le fait de ne pas pouvoir (24%) ou ne pas souhaiter (14%) travailler davantage. Les intérimaires travaillant principalement dans le secteur **santé-action sociale** sont dans une situation encore plus distincte : seulement 37% expliquent ne pas avoir travaillé plus par manque de propositions, 30% par le fait de ne pas pouvoir travailler davantage et 24% par celui de ne pas le souhaiter. A nouveau, il n'y a pas sur ce point de fluctuations notables en fonction des tranches de nombre d'heures travaillées sur la période.

Lorsque la limitation de l'activité intérimaire (qui est la seule activité de cette sous-population d'intérimaires, pour rappel) tient au **manque de propositions de missions**, les raisons évoquées pour expliquer cette carence renvoient principalement à des **difficultés économiques** dans leur secteur ou leur métier, **nettement plus qu'à des facteurs limitants plus individuels**, notamment des difficultés à se déplacer (12%) ou un déficit de diplômes ou de qualifications (10%). L'explication par les difficultés économiques est citée par 67% des intérimaires travaillant principalement dans le secteur de la construction. Inversement, des difficultés à se déplacer sont citées par 20% des moins de 25 ans en tant que facteur limitant les propositions de missions, et le manque de diplômes ou qualifications par 17% de ces mêmes jeunes de moins de 25 ans. Il est aussi à noter que le sentiment de discrimination est peu cité globalement (4% des intérimaires mono-activité travaillant peu du fait d'un manque de propositions de missions), mais l'est néanmoins par 15% des intérimaires de la tranche d'âge 50-59 ans.

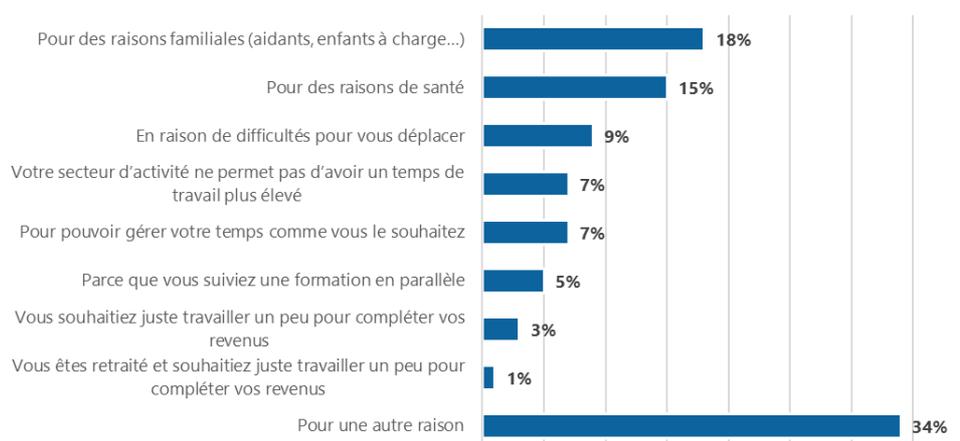
Q14. Selon vous, pour quelles raisons vous avez peu de propositions de missions ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 366 répondants

Lorsque la limitation de l'activité intérimaire est expliquée par le fait de **ne pas pouvoir ou ne pas souhaiter travailler davantage, les raisons évoquées sont relativement disparates, mais renvoient le plus souvent au registre des freins individuels à l'emploi** : des contraintes familiales (aidants, enfants à charge...) sont citées par 18% des intérimaires concernés¹⁵, des raisons de santé par 15%, des difficultés de mobilité par 9%¹⁶...Des explications renvoyant au **registre de la flexibilité sont globalement peu citées** : le souhait de gérer son temps de travail est cité par 7% des intérimaires concernés, ou de simplement travailler un peu pour compléter ses revenus par 4% (dont une petite partie en situation de cumul emploi-retraite).

Q12. Pour quelle raison principale ne pouviez / ne souhaitiez-vous pas travailler davantage ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 228 répondants

Dans l'ensemble, que la limitation de l'activité intérimaire soit expliquée par un manque de propositions de missions ou par le fait de ne pas pouvoir ou ne pas souhaiter travailler davantage, les raisons sous-jacentes expliquant ces situations renvoient donc principalement au **registre d'une limitation d'activité subie, principalement du fait de difficultés économiques restreignant les propositions de missions, ou à un degré moindre due à des freins personnels à l'emploi**. Parmi cette sous-population pour qui l'intérim à faible temps de travail a été la seule activité professionnelle sur la période étudiée, on retrouve à l'inverse **très peu de cas¹⁷ de limitation d'activité dans une logique de choix lié à la flexibilité que peut permettre l'intérim** (le facteur limitant tenant à des raisons familiales peut toutefois être assez ambigu, pouvant tenir au registre du frein subi si le répondant n'a aucune autre solution viable à sa disposition, mais pouvant aussi renvoyer à un choix priorisant l'organisation familiale plutôt que le temps de travail).

Pour autant, l'enquête met également en évidence que ces intérimaires mono-activité à faible temps de travail se sont **majoritairement trouvés en situation de refuser des missions d'intérim** proposées par leur(s) agence(s) d'emploi. **56% d'entre eux disent ainsi avoir été dans cette situation** sur la période étudiée (61% pour les femmes, 78% pour les intérimaires du secteur santé-action sociale ;

¹⁵ Le facteur lié aux contraintes familiales est cité par 24% des intérimaires femmes concernées, et 30% des intérimaires de 25-49 ans.

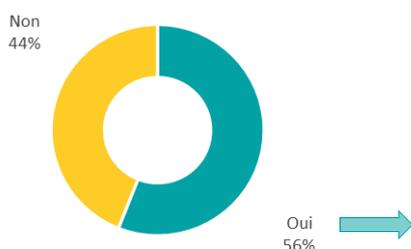
¹⁶ Le facteur lié aux difficultés à se déplacer est cité par 15% des moins de 25 ans.

¹⁷ Parmi les intérimaires mono-activité, on compte au total seulement 26 répondants expliquant leur faible activité en intérim par le souhait de pouvoir gérer leur temps comme ils le souhaitent (17) ou de simplement travailler un peu pour compléter leurs revenus (9 dont 3 en cumul emploi-retraite). Cela représente ainsi 1,7% de l'échantillon total des 1500 intérimaires interrogés (et 3% des seuls intérimaires mono-activité). A titre d'indication, à lire avec prudence, 6 de ces 26 intérimaires travaillent principalement dans le secteur santé-action sociale et 5 dans le secteur du commerce.

inversement, c'est moins le cas – 41% - pour les intérimaires du secteur de la construction). Ce **taux de refus de mission est nettement plus élevé que ce qui est généralement mesuré pour la population intérimaire totale** (cf. Regards croisés 2024 : 37% de l'ensemble des intérimaires disent avoir refusé des missions au cours des 12 derniers mois ; ce taux était de 45% dans l'édition 2023).

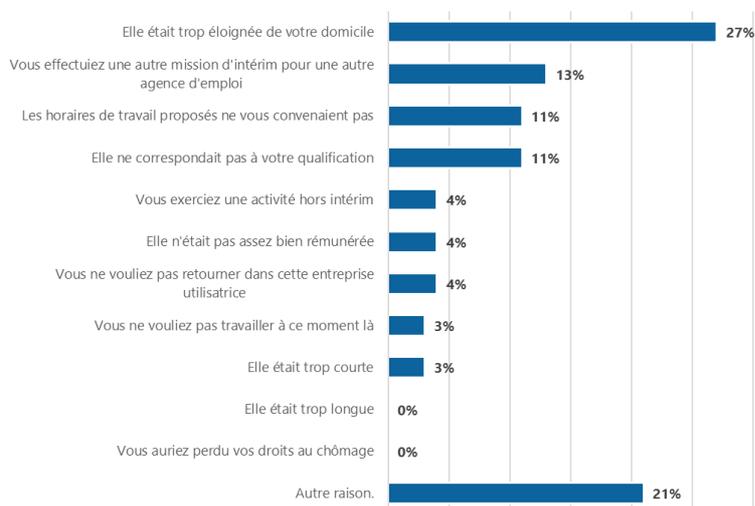
Cette **apparente contradiction entre l'importance de ces refus de missions et le caractère très largement subi de leur faible temps de travail en intérim** peut cependant s'expliquer par les **facteurs ayant conduit à ces refus** de mission, tenant principalement (dans 60% des cas) à des caractéristiques qui ne convenaient pas aux intérimaires concernés (principalement éloignement géographique, à un degré moindre horaires inadaptées, inadéquation par rapport à la qualification de l'intérimaire, et plus rarement rémunération insuffisante, rejet de l'entreprise utilisatrice...). Une part importante de ces refus est ainsi le **corollaire des freins à l'emploi par lesquels une partie des intérimaires expliquent leur faible temps de travail**. Par ailleurs, le refus s'explique dans 17% des cas parce que les intérimaires concernés travaillaient déjà par ailleurs (pour une autre agence ou dans une activité hors intérim¹⁸).

Q16. Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé de refuser des missions d'intérim ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 829 et 465 répondants

Q17. Pour quelle raison principale avez-vous été amené à refuser des missions d'intérim ?



Il est à noter que **même les intérimaires « mono-activité » expliquant leur faible temps de travail en intérim par un manque de propositions de missions lié à des difficultés économiques** dans leur secteur ou métier ont en partie été amenés à **refuser des missions sur la même période, dans une proportion à peine moindre (49%)**. Comme les autres intérimaires concernés, les motifs de refus tiennent aussi (et encore plus) à l'éloignement géographique (39% des cas), à l'inadéquation avec leur qualification (13%) ou alors au fait de déjà travailler par ailleurs (14% des cas). On peut ici faire l'hypothèse qu'évoquer un manque de propositions de missions lié à des difficultés économiques doit en fait s'interpréter, pour ces intérimaires, comme **un manque de propositions de missions correspondant à leurs contraintes** (notamment géographiques).

3.2.2 Un faible niveau de besoins exprimés envers les agences d'emploi

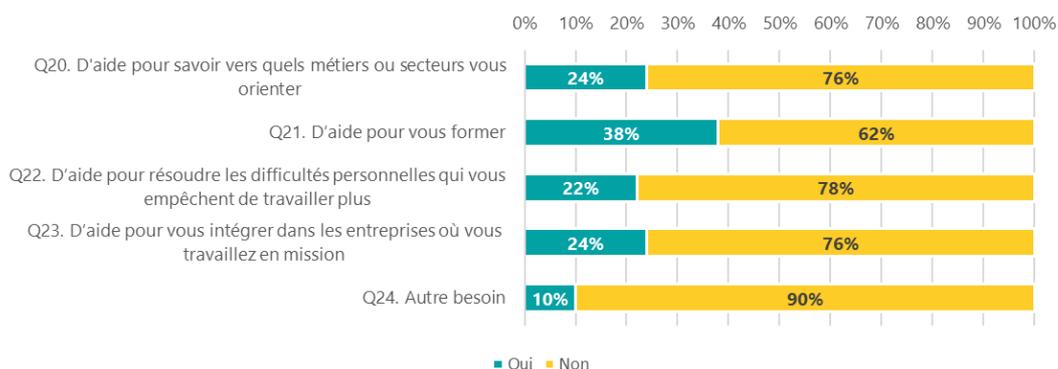
Les intérimaires à faible temps de travail sans autre activité professionnelle par ailleurs sont **très majoritairement satisfaits de leurs relations avec leur(s) agence(s) d'emploi** : 92% d'entre eux sont dans ce cas, dont 41% se disent très satisfaits. On observe d'ailleurs peu de variations notables sur ce point en fonction du genre, de l'âge, du secteur d'activité principal ou du nombre d'heures travaillées

¹⁸ Cette dernière réponse constitue une anomalie au regard de la population concernée, censée ici ne regrouper que des intérimaires n'ayant pas eu d'autre activité sur la période.

sur la période¹⁹, sachant que ce **niveau élevé de satisfaction est proche de ce qui est habituellement mesuré dans les enquêtes auprès des intérimaires** (ainsi, dans Regards croisés 2024, 83% des intérimaires interrogés sont satisfaits de leurs relations avec les agences d'emploi, dont 39% très satisfaits).

De façon plus spécifique, l'enquête met en évidence que ces intérimaires mono-activité et à faible temps de travail expriment **globalement peu de besoins envers leur(s) agence(s) d'emploi**. Le besoin le plus souvent exprimé porte sur la **formation** (cité par 38% des répondants), les registres de besoins relevant plutôt de l'orientation professionnelle, de la résolution des freins personnels à l'emploi ou de l'intégration dans les entreprises utilisatrices étant moins souvent cités (moins d'un répondant sur quatre²⁰). Quelques spécificités sont néanmoins à noter : les intérimaires travaillant principalement dans le secteur de la **construction** expriment plus souvent un besoin lié à l'orientation professionnelle (34%) ou à la résolution de freins personnels à l'emploi (32%) ; à l'inverse, le niveau de besoin est encore plus restreint pour les intérimaires du secteur **santé-action sociale** (dont seulement 24% exprime un besoin lié à la formation, et 12% un besoin lié à la résolution de freins personnels à l'emploi). Le critère d'âge est en revanche peu structurant ici (si ce n'est que les moins de 25 ans sont seulement 17% à exprimer un besoin autour des freins à l'emploi). Là encore, le critère du nombre d'heures travaillées n'induit pas non plus de disparités sur cette question.

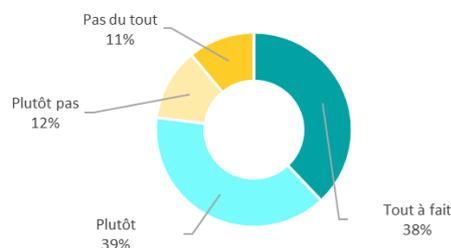
Estimez-vous avoir besoin, de la part de votre ou vos agences d'emploi...



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, respectivement 824, 821, 819, 821, 821 répondants

Il est à noter, lorsque les intérimaires concernés expriment un ou plusieurs besoins envers leur(s) agence(s) d'emploi, qu'ils estiment très majoritairement que les agences prennent bien en compte ces besoins (79% des répondants, dont 38% tout à fait). Cette perception est toutefois un peu moins positive pour les intérimaires entre 50 et 59 ans (52% de réponses positives, dont 33% tout à fait).

Q26. Avez-vous dans les faits le sentiment que votre ou vos agences d'emploi prennent bien en compte vos besoins particuliers ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 435 répondants

¹⁹ Les femmes sont néanmoins un peu plus souvent très satisfaites que les hommes (46% vs 38%), sans écart en revanche sur la satisfaction globale. Les 60 ans et plus se disent très satisfaits à 61%, et les intérimaires du secteur santé-action sociale à 57%.

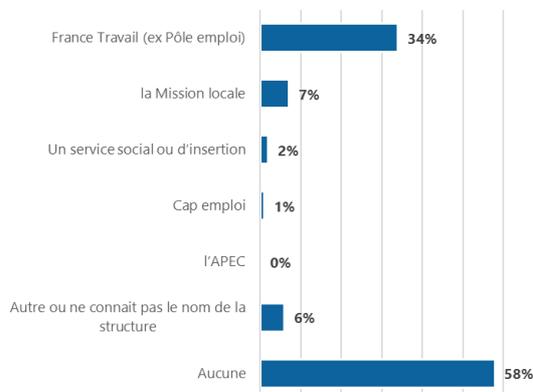
²⁰

Ces éléments relatifs aux relations entre les intérimaires à faible temps de travail et les agences d'emploi sont à mettre en perspective avec les enseignements issus de l'enquête sur leurs relations avec d'autres acteurs.

Alors même qu'on traite ici d'une sous-population pour qui l'intérim à faible temps de travail a été la seule activité professionnelle sur la période étudiée, essentiellement dans une logique subie, il est notable que **la majorité des intérimaires concernés (58%) n'est en relation avec aucun autre acteur dans le cadre de leur parcours professionnel.**

Un **tiers d'entre eux est en contact avec France Travail**, l'appui d'autres acteurs de l'emploi étant cité plus marginalement (Mission locale, Cap emploi, service d'insertion).

Q27. En dehors de votre ou vos agences d'emploi, êtes-vous en contact avec d'autres personnes pour votre parcours professionnel ?



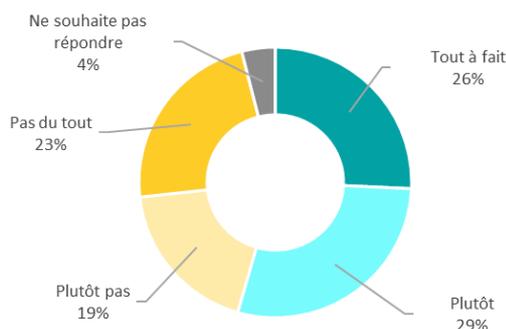
Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 826 répondants

Lorsqu'ils sont en contact avec un autre acteur en plus de leur(s) agence(s) d'emploi, les intérimaires concernés tendent par ailleurs à minorer la nature de l'appui apporté par cet autre acteur : 53% disent y être simplement inscrits, 16% disent « être conseillés » et 31% expriment le fait « d'être accompagnés » (en termes de construction de parcours, d'accès à la formation...).

3.2.3 Une situation financière majoritairement difficile, avec un souhait très partagé de travailler plus, le plus souvent sans vouloir sortir de l'intérim

Les intérimaires à faible temps de travail sans autre activité professionnelle que l'intérim expriment **majoritairement connaître une situation financière difficile** (pour 55% d'entre eux, dont 26% tout à fait). On n'observe pas sur ce point de distinctions notables selon l'âge, le genre ni le nombre d'heures travaillées (ce dernier point pouvant en l'occurrence étonner). En revanche, on peut noter que les intérimaires travaillant principalement dans le secteur santé-action sociale sont moins nombreux à exprimer des difficultés financières (39% dont 13% tout à fait, et inversement 33% pas du tout).

Q29. Diriez-vous que votre situation financière est difficile ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 834 répondants

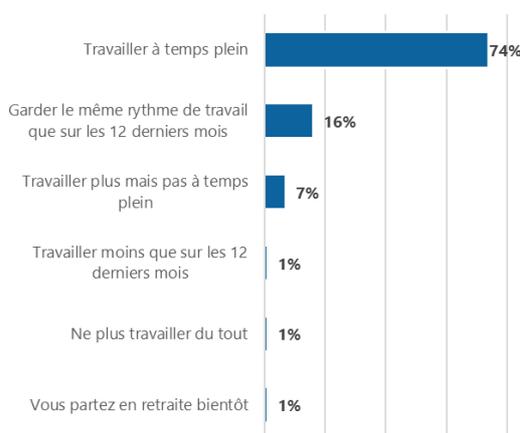
De manière plus générale, au regard des caractéristiques de cette sous-population (n'ayant pas eu d'autre activité professionnelle que l'intérim à faible temps de travail sur la période), et des types de revenus perçus (52% de ces intérimaires disent n'avoir perçu aucun autre revenu que ceux issus de l'intérim, 29% disent avoir perçu en plus l'allocation-chômage, 5% le RSA, et 2% une retraite), on aurait pu **spontanément faire l'hypothèse que les difficultés financières exprimées auraient pu être dans les faits bien plus importantes.**

Une partie de l'explication de ce constat peut notamment venir de la **situation familiale** des intérimaires concernés : de fait, les intérimaires en couple dont le conjoint travaille en emploi à temps plein expriment logiquement moins de difficultés financières (42% tout à fait ou plutôt) ; inversement, les difficultés sont accrues dans les autres configurations familiales (56% lorsque l'intérimaire est seul avec enfant(s), 58% lorsqu'il est seul sans enfant, et 61% lorsqu'il est en couple avec un conjoint ne travaillant pas à temps plein. Pour autant, même dans ces cas de figure, on aurait sans doute pu s'attendre à un niveau de difficultés exprimé encore plus important...

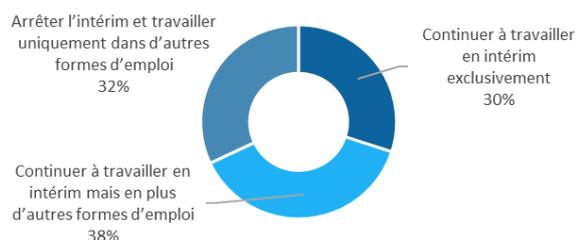
Indépendamment de cette appréciation sur leurs difficultés financières, il est clair que ces intérimaires sans autre activité professionnelle sur 12 mois que l'intérim à faible temps de travail souhaitent **très majoritairement (74%) travailler à temps plein dans la période à venir**, en cohérence avec le caractère essentiellement subi de leur faible temps de travail sur la période étudiée. Ce souhait de travailler à temps plein est un peu moins fréquent, tout en restant majoritaire, chez les femmes (67% vs 78% des hommes) et a fortiori parmi les intérimaires travaillant principalement dans le secteur santé-action sociale (57%), dont 31% souhaitent plutôt garder le même rythme de travail que précédemment (i.e. avec un faible temps de travail), alors que ce cas de figure n'est évoqué que par 16% de l'ensemble des intérimaires de cette catégorie. L'âge influe également sur cette projection vers l'avenir : le **souhait de travailler à temps plein décroît au fil des tranches d'âge** (80% des moins de 25 ans, 74% des 25-49 ans, 66% des 50-59 ans et seulement 35% des 60 ans et plus). Parmi ces intérimaires de 60 ans et plus, 22% souhaiteraient travailler plus sans viser un temps plein (7% pour l'ensemble de la catégorie) et 15% disent partir en retraite bientôt,

Pour la suite de leur parcours professionnel, cette population d'intérimaires à faible temps de travail sans autre activité par ailleurs se répartissent **presque à parts égales** entre le fait de **continuer l'intérim mais en plus d'autres formes d'emploi** (38%), le fait d'**arrêter l'intérim** (32%) et le fait de **continuer en intérim exclusivement** (30%). Les femmes sont un peu plus nombreuses (36% vs 26% des hommes) à souhaiter ne travailler qu'en intérim, comme (encore plus clairement) les intérimaires du secteur santé-action sociale (54%). Ce souhait de privilégier l'intérim croît par ailleurs avec les tranches d'âge (23% des moins de 25 ans, 31% des 25-49 ans, 42% des 50-59 ans et 65% des 60 ans et plus). Inversement les jeunes de moins de 25 ans sont les plus nombreux à vouloir arrêter l'intérim (36%)²¹.

Q30. Quel rythme de travail souhaiteriez-vous avoir dans les mois et années à venir ?



Q31. Pour la suite de votre parcours professionnel, vous pensez... ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 818 et 752 répondants

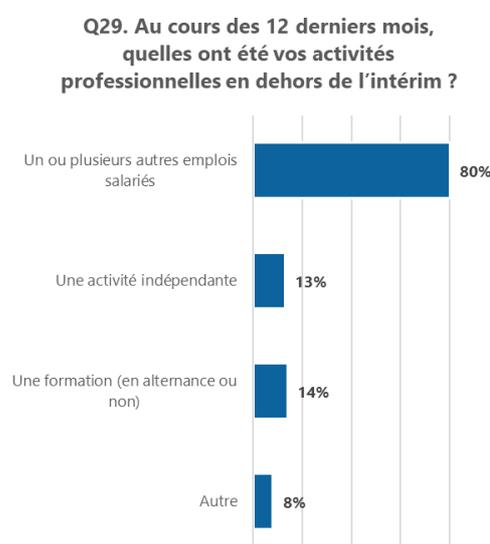
²¹ Il est à noter, de façon a priori contre-intuitive, que les intérimaires ayant le plus travaillé parmi la population interrogée (tranche 150-299 heures) sont également un peu plus nombreux à vouloir quitter l'intérim (39%), et inversement moins nombreux à vouloir continuer en intérim exclusivement (22%).

3.3 La catégorie des intérimaires multi-activités recouvre des situations d'emploi très diversifiées

Les développements suivants s'attachent à décrire et analyser les profils et parcours des **personnes à faible temps de travail en intérim, mais ayant eu d'autres types d'activités professionnelles sur la période** de 12 mois pendant laquelle leur (faible) quotité de travail en intérim a été mesurée (qu'on pourra désigner infra par le terme d'intérimaires multi-activités). Comme évoqué ci-dessus, cette 2^{ème} catégorie d'intérimaires est **minoritaire dans la population totale des intérimaires à faible temps de travail** : ils représentent ainsi 43% des intérimaires interrogés lors de l'enquête téléphonique. Avant de décrire les parcours en intérim de ces personnes et leurs déterminants, nous proposons d'abord, dans les éléments ci-après, de caractériser leur situation professionnelle en dehors de l'intérim.

3.3.1 L'intérim cohabite très majoritairement avec d'autres emplois salariés, mais dans des configurations très contrastées

L'enquête téléphonique réalisée auprès des intérimaires à faible temps de travail met en évidence que la **grande majorité des intérimaires multi-activités a cumulé intérim et autres emplois salariés** sur la période étudiée (cas cité par 80% des répondants concernés). Le **cumul entre intérim et activité indépendante est nettement plus rare** (13% des répondants), de même que le fait d'avoir été formation en complément de l'activité intérimaire (14%)²². Parmi les répondants concernés, les moins de 25 ans et les femmes cumulent encore plus souvent intérim et autres emplois salariés (84% et 85%), de même que les intérimaires travaillant principalement, en intérim, dans les secteurs santé-action sociale ou hébergement-restauration (88%).



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 641 répondants

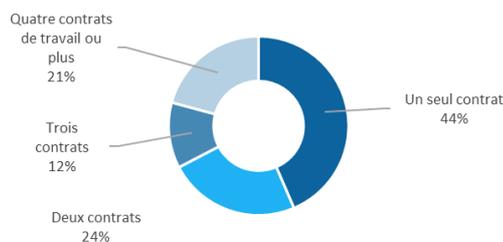
Le cumul entre intérim et activité indépendante n'est inversement cité que par 8% des femmes, 6% des intérimaires du secteur santé-action sociale et 5% ceux du secteur transport-entrepôt, et enfin par 10% des moins de 25 ans et 4% des 50-59 ans,

²² Il est à noter que plusieurs réponses étaient possibles ici. 67% ont cité uniquement un ou plusieurs autres emplois salariés en plus de l'intérim (les 13% restants pour atteindre 80% ont donc cité à la fois ces autres emplois salariés, et au moins un autre type d'activité supplémentaire). Parallèlement, 7% ont cité uniquement avoir eu une activité indépendante en plus de l'intérim (les 6% restants pour atteindre 13% ont donc aussi cité au moins une autre activité en plus de l'intérim, très souvent des emplois salariés). 34 répondants (5% de la population concernée) ont donc cité à la fois d'autres emplois salariés et une activité indépendante : afin de ne pas alourdir à l'excès l'enquête, il leur a été proposé de choisir de quel type d'activité ils souhaitaient parler, et se sont répartis à parts égales entre les 2 types d'activités. Par ailleurs, le cas de figure du cumul entre intérim et formation n'a pas été approfondi.

La **configuration de cumul entre intérim – à faible temps de travail – et autres emplois salariés recouvre des situations très diversifiées**. Une variable différenciante réside ainsi dans le nombre de contrats de travail que les salariés concernés ont eu sur la période étudiée, en parallèle de l'intérim. **44% des intérimaires concernés n'ont ainsi eu qu'un seul contrat, et 56% en ont eu plusieurs (dont un tiers au moins 3)**.

Les **configurations à contrats multiples** concernent plus souvent les **femmes** (25% en ont 4 ou plus sur la période vs 16% des hommes), de même que **les moins de 25 ans** (39% d'entre eux n'ont eu qu'un seul contrat vs 49% des 25-49 ans) ainsi que les intérimaires travaillant principalement, en intérim, dans **les secteurs santé-action sociale** (44% ont eu 4 contrats ou plus) **ou hébergement-restauration** (42% ont eu au moins 3 contrats ou plus).

Q30. Hors intérim et formation, combien de contrats de travail différents avez-vous eu sur l'année (CDI, CDD, contrat saisonnier, contrat d'extra, contrat de chantier) ?



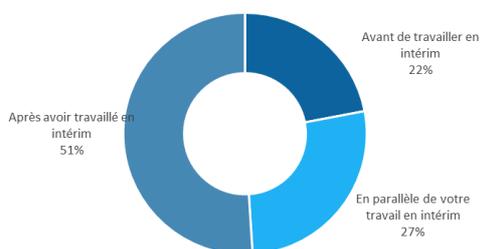
Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 480 répondants

Parmi les **intérimaires multi-activités n'ayant eu qu'un seul contrat de travail en plus de l'intérim**, le type de contrat en question est **plus souvent un CDD** (dans 51% des cas) **qu'un CDI** (44%).

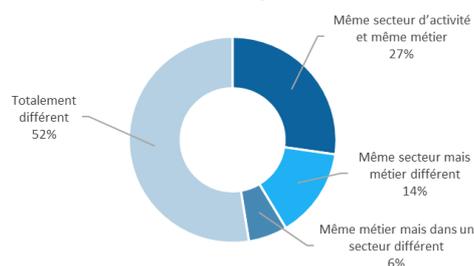
Ce contrat a été obtenu **après avoir travaillé en intérim dans la moitié des cas**²³, en parallèle pour 27% des répondants et précédait l'intérim pour 22%²⁴. Le premier de ces cas de figure regroupe donc a priori des personnes qui ont quitté l'intérim sur la période étudiée (représentant 107 répondants, donc 17% de la catégorie des intérimaires multi-activités ; même dans ce cas-là, le contrat obtenu après l'intérim reste plus fréquemment un CDD, à 55%, qu'un CDI, à 40%).

Par ailleurs, cet emploi occupé hors intérim est **le plus souvent (dans 52% des cas) totalement différent de l'emploi occupé en intérim** (58% pour les moins de 25 ans). Il est à l'inverse à la fois dans le même secteur et le même métier dans 27% des cas (seulement 19% des moins de 25 ans vs 35% des 25-49 ans).

Q31. Avez-vous eu ce contrat de travail... ?



Q32. L'emploi que vous occupez / que vous avez occupé est-il identique aux missions d'intérim réalisées par ailleurs ?



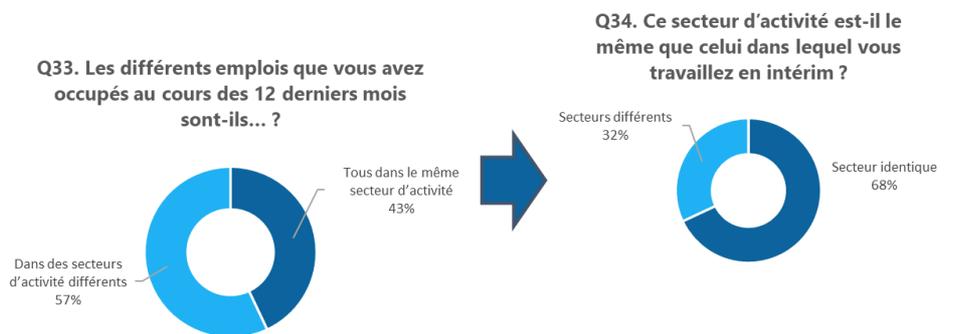
Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 208 et 209 répondants

Lorsque les intérimaires multi-activités ont eu **plusieurs autres emplois salariés en plus de l'intérim**, ces différents emplois salariés se déroulent **le plus souvent dans des secteurs d'activité différents, et dans des métiers différents** (dans 57% et 65% des cas respectivement). En revanche, **lorsque ces**

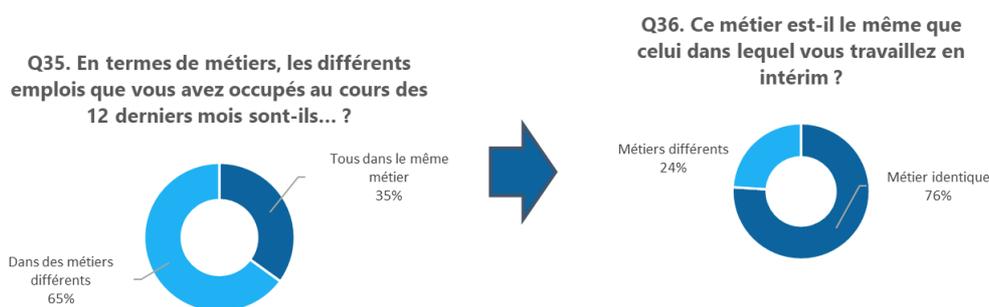
²³ Cette configuration représente 64% des répondants concernés de moins de 25 ans (et seulement 43% des 25-49 ans).

²⁴ Le contrat cité précédait l'intérim pour 31% des 25-49 ans (et seulement 4% des moins de 25 ans).

emplois sont tous dans le même secteur, ou tous dans le même métier, il y a alors très majoritairement une convergence avec le secteur et le même métier que la personne exerce dans son activité intérimaire.



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 271 et 116 répondants

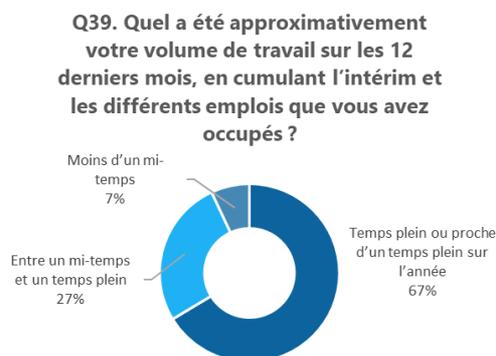


Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 271 et 94 répondants

Il est à noter ici que les **femmes ont plus tendance à évoquer une unité de leurs emplois hors intérim**, en termes de secteur (53% vs seulement 30% des hommes), et en termes de métier (41% vs 28% des hommes). C'est **a fortiori le cas des intérimaires du secteur santé-action sociale** : dans 70% des cas leurs emplois hors intérim sont tous le même secteur (et dans ce cas à 93% dans le même secteur qu'en intérim, donc le secteur santé-action sociale), et idem (avec les mêmes chiffres s'agissant du métier). Inversement, **les moins de 25 ans sont encore plus nombreux à évoquer des expériences très éclatées** (pour 68% leurs emplois sont dans des secteurs différents, et pour 77% dans des métiers différents).

Par ailleurs, **ces différents emplois salariés hors intérim ont majoritairement été occupés sous forme de CDD uniquement (60%)**, ou à la fois en CDI et CDD (30%), beaucoup plus rarement en CDI uniquement (10%). En termes de temporalité, ils ont **très majoritairement été occupés de façon successive (81%)**, plus rarement de façon simultanée, avec plusieurs emplois en parallèle (19%).

Au final, **pour ces intérimaires ayant cumulé sur la période intérim à faible temps de travail et un ou plusieurs autres emplois salariés**, on constate que ce cumul leur a **majoritairement permis d'atteindre un temps de travail approchant ou équivalent à un temps plein sur la période** (et ce sans incidence du nombre de contrats évoqués sur la période). Les **moins de 25 ans sont toutefois un peu moins nombreux à avoir approché un temps plein** en cumulant leurs différentes activités (ils sont 60% dans ce cas vs 77% des 25-49 ans concernés et 67% des 50-59 ans).



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 482 répondants

Dans ce cadre, l'intérim ayant en principe représenté une part mineure de ce temps de travail cumulé le plus souvent élevé, il est **cohérent que 68% des intérimaires dans ce cas de figure estiment que l'activité la plus importante pour eux est celle qu'ils occupent hors intérim** (72% pour les moins de 25 ans). Toutefois, 32% d'entre eux (et 38% des intérimaires du secteur santé-action sociale) privilégient au contraire leur activité en intérim, ce qui peut paraître étonnant compte tenu des constats évoqués ici (ce point fera l'objet d'un focus spécifique en partie 4).

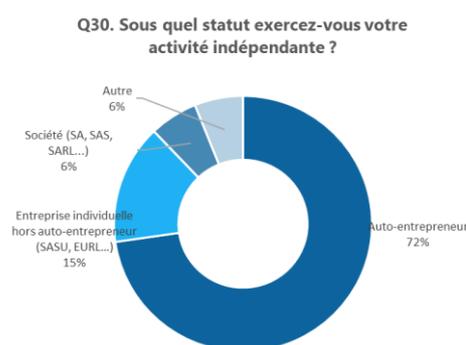


Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 497 répondants

3.3.2 Le cumul entre intérim et activité indépendante, nettement plus rare, renvoie à des situations plus spécifiques

Comme indiqué ci-dessus, les configurations de cumul entre intérim à faible temps de travail et activité indépendante sont citées par **13% des intérimaires multi-activités, soit 5,5% de l'ensemble de la population intérimaires à faible temps de travail interrogée** dans l'enquête. Cette population d'intérimaires est **plus masculine** que la moyenne (70% sont des hommes²⁵), globalement **plus âgée** (59% ont entre 25 et 49 ans²⁶) et **plus diplômée** (30% ont une licence ou master vs 14% en moyenne).

L'activité indépendante des intérimaires concernés se déroule **très majoritairement sous le statut d'auto-entrepreneur (dans 72% des cas)**, loin devant les autres formes d'entreprises individuelles (15%) et les statuts de société.



Les situations sont beaucoup plus partagées concernant la temporalité de création de leur activité indépendante : **une petite majorité (54%) a créé son activité après avoir travaillé en intérim, 46% l'ayant à l'inverse créé avant**.

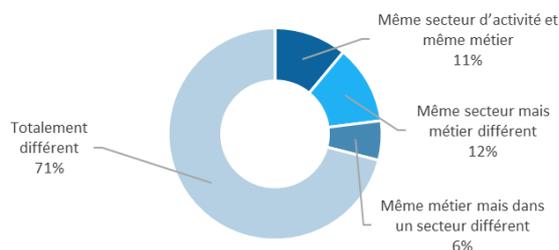
Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 65 répondants

En revanche, **la nature de cette activité indépendante est très majoritairement totalement différente** (à la fois en termes de secteur et de métier) **de celle qui est exercée en intérim** (pour 71% des répondants), sachant que **60% des intérimaires ayant une activité indépendante** travaillent principalement, en intérim, dans les **secteurs hébergement-restauration, commerce, industrie manufacturière** et activités administratives (alors que ces 4 secteurs représentent 49% des intérimaires multi-activités) A l'inverse, ces activités ne concordent totalement (même secteur et même métier) que dans 11% des cas.

²⁵ Alors que les hommes représentent 51% des intérimaires multi-activités et 55% de la population totale.

²⁶ Alors que cette tranche d'âge représente 43% des intérimaires multi-activités et de la population totale. Inversement les moins de 25 ans représentent 38% des intérimaires avec une activité indépendante, vs 48% de la population multi-activités et 45% de la population totale.

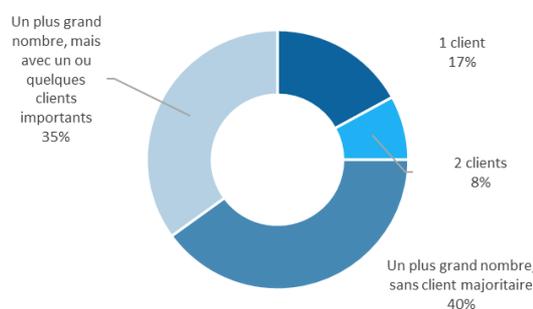
Q32. Votre activité indépendante est-elle identique aux missions d'intérim réalisées par ailleurs ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 65 répondants

Dans le cadre de leur activité indépendante, **le chiffre d'affaires réalisé se répartit en général sur une multiplicité de clients différents** (dans 75% des cas, dont 40% sans client majoritaire et 35% avec un ou quelques clients prédominants). Seul un quart des intérimaires indépendants citent une configuration où leur activité indépendante se concentre sur 1 ou 2 clients seulement.

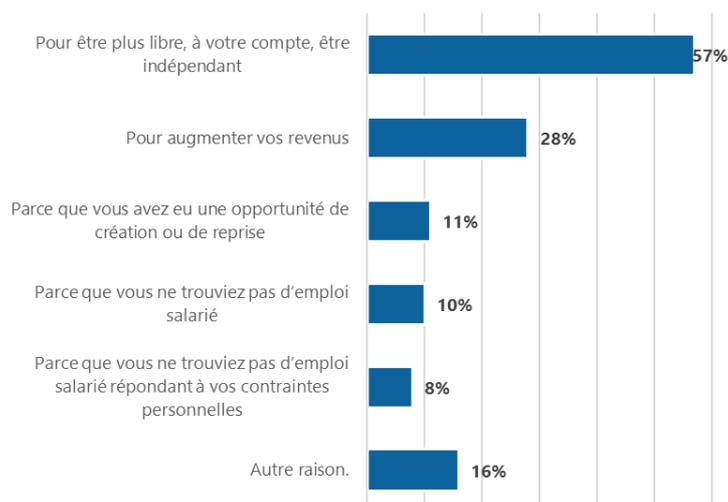
Q33. Sur combien de clients se répartit l'essentiel de votre chiffre d'affaires ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 65 répondants

La **décision de créer leur activité indépendante** vient **presque systématiquement de leur initiative personnelle** (dans 94% des cas), seuls 5% des intérimaires concernés à la demande d'un de leurs clients (soit 3 personnes au total, qui en l'occurrence n'avaient pas travaillé avec ce client en intérim). Les motivations de cette création d'activité sont **principalement le souhait d'être à son compte, plus libre** (cité par 57% des répondants), et de façon plus secondaire la perspective d'augmenter ses revenus. Les motifs renvoyant à une logique de création « par défaut » (faute de trouver en un emploi salarié, notamment en cas de contraintes personnelles) sont cités plus marginalement.

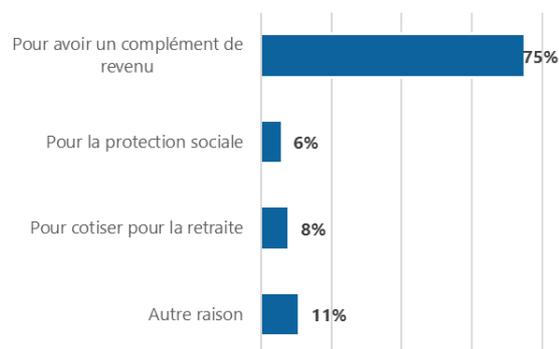
Q38. Quelles raisons ont motivé la création de votre activité indépendante ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 61 répondants

Dans ce cadre, **le fait de travailler en intérim en parallèle** de l'activité indépendante est **justifié le plus souvent par le souhait d'avoir un complément de revenus** grâce à l'intérim, beaucoup plus rarement par des motifs liés à la protection sociale ou au fait de cotiser pour la retraite.

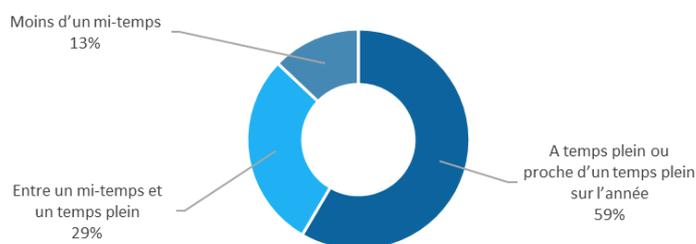
Q40. Et pour quelles raisons travaillez-vous en intérim en parallèle de votre activité indépendante ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 65 répondants

Pour les intérimaires concernés, **le cumul entre activité indépendante et intérim a majoritairement permis un temps de travail approchant ou équivalent à un temps plein annuel sur la période** (dans 59% des cas). Cette configuration apparaît cependant **un peu moins favorable que ce qui a été observé pour les situations de cumul entre intérim et autres emplois salariés** (pour rappel, 67% des répondants dans ce cas ont évoqué un temps de travail proche d'un temps plein).

Q42. Quel a été approximativement votre volume de travail sur les 12 derniers mois, en cumulant votre activité indépendante et votre activité intérimaire ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 63 répondants

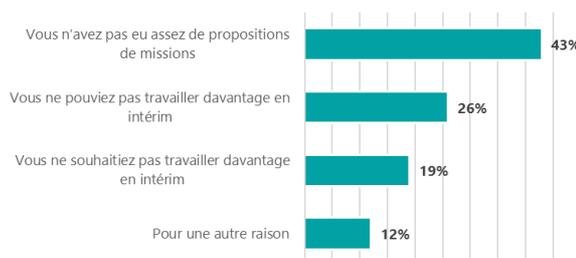
Les **intérimaires ayant par ailleurs une activité indépendante sont en revanche encore plus nombreux que ceux cumulant intérim et autres emplois salariés à considérer que leur activité la plus importante est leur activité indépendante** (ils sont 82% dans ce cas, vs 68% des répondants cumulant intérim et autres emplois qui donnent la priorité à ces autres emplois).

3.3.3 Une limitation de l'activité intérimaire résultant logiquement du cumul d'activités, mais pas seulement...

En complément des éléments ci-dessus relatifs aux parcours hors intérim des intérimaires « multi-activités », l'étude permet aussi de **qualifier leur parcours en intérim sur la période récente, en miroir des analyses réalisées pour les intérimaires mono-activité** en partie 3.2.

Il apparaît ainsi que les **facteurs d'explication de leur faible temps de travail en intérim** sont plus diversifiés que pour la 1^{ère} catégorie d'intérimaires n'ayant pas eu d'autre activité par ailleurs : **l'argument du manque de propositions de missions reste le plus mis en avant (43%)** mais de façon moindre que pour la 1^{ère} catégorie (58% pour rappel).

Q10. Pour quelle raison principale votre activité en intérim a été plutôt réduite sur les 12 derniers mois ?



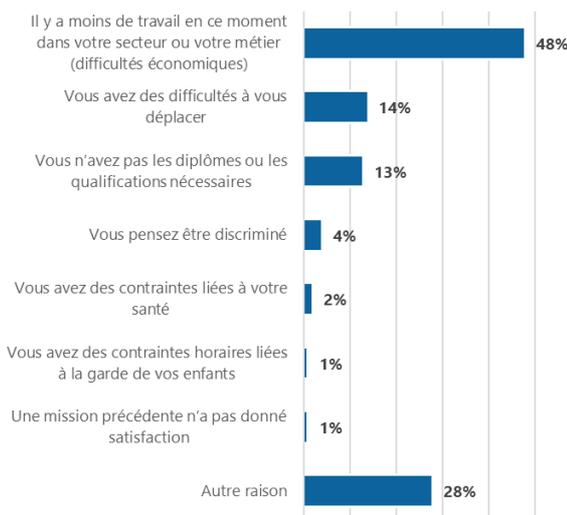
Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 620 répondants

Inversement, ils citent **plus souvent le fait de ne pas pouvoir travailler davantage en intérim (26% vs 20%) ou de ne pas le souhaiter (19% vs 10%)**, la **conjonction de ces 2 facteurs regroupant même un peu plus d'intérimaires que l'argument du manque de propositions de missions**.

Le manque de propositions de missions est un peu plus souvent évoqué par les moins de 25 ans (48%), et surtout par les personnes qui travaillent principalement, en intérim, dans le secteur de la construction (62%) ou celui des activités administratives (59%). Inversement, les intérimaires du secteur santé-action sociale citent nettement moins souvent ce facteur (29% seulement, vs 31% qui ne pouvaient pas travailler davantage et 30% qui ne le souhaitaient pas).

Lorsque cette explication est mise en avant, la limitation de l'activité intérimaire du fait d'un **manque de propositions de missions** tient avant tout, comme pour les intérimaires mono-activité dans ce cas, à la **perception de difficultés économiques** dans leur secteur ou métier (48%), **nettement plus qu'aux facteurs individuels** (difficultés à se déplacer ou déficit de diplômes ou qualifications). De même que pour la 1^{ère} catégorie, les difficultés à se déplacer sont davantage citées par les moins de 25 ans (20%), de même que le manque de diplômes ou de qualifications (20%)²⁷. Il y a donc ici très peu de spécificités par rapport à la 1^{ère} catégorie d'intérimaires.

Q14. Selon vous, pour quelles raisons vous avez peu de propositions de missions ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 223 répondants

²⁷ Le croisement selon le secteur d'activité principal en intérim n'est pas ici significatif, les effectifs de répondants devenant trop faibles (sous cette réserve, on peut toutefois noter par exemple que 9 des 14 intérimaires du secteur de la construction ayant répondu à cette question évoquent des difficultés économiques dans leur secteur ou métier, comme c'était aussi le cas pour la 1^{ère} catégorie d'intérimaires).

Lorsque le faible temps de travail en intérim est expliqué par le fait de **ne pas avoir pu ou souhaité travailler plus en intérim sur la période** étudiée, **les facteurs sous-jacents sont en revanche très différents** : alors que c'était surtout l'existence de freins individuels qui étaient mis en avant par les intérimaires « mono-activité », ces freins ressortent moins ici (des raisons familiales sont citées par 5% des répondants ici vs 18% supra, des raisons de santé par 7% vs 15% supra, des difficultés de mobilité par 1% seulement, vs 9% supra). Les raisons principales sont ici le fait de **déjà travailler suffisamment hors intérim (31%), ou d'avoir quitté l'intérim pour travailler à temps plein (17%)**²⁸, cas de figure qu'on ne retrouvait pas du tout, logiquement, pour les intérimaires sans autre activité par ailleurs. Les arguments renvoyant au registre de la flexibilité liée à l'intérim (gérer son temps, travailler un peu pour compléter ses revenus ou s'occuper) sont très peu cités ici (2,5% du total des intérimaires multi-activités).



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 276 répondants

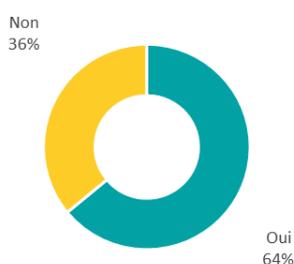
Ainsi, alors que dans le cas des intérimaires à faible temps de travail sans autre activité par ailleurs, la **limitation d'activité en intérim** apparaissait essentiellement subie (du fait des difficultés économiques ou de freins à l'emploi), elle **s'analyse donc de façon plus diversifiée pour les intérimaires multi-activités** : elle est pour une part importante d'entre eux (estimée à 25%) le **corollaire logique de ce cumul d'activités** professionnelles entre intérim et autres formes d'emploi (y compris des personnes ayant quitté l'intérim pour d'autres activités) ; pour autant, elle **renvoie aussi pour une autre part significative de cette population** (estimée à 17%) **à une situation subie du fait des difficultés économiques**, comme pour la 1^{ère} catégorie d'intérimaires. Le **caractère contraint lié à des freins individuels** à l'emploi semble en revanche mineur, tout en restant une réalité pour une petite partie des intérimaires concernés (de l'ordre de 10%).

²⁸ Les hommes citent encore plus souvent le fait d'avoir quitté l'intérim (24% pour travailler à temps plein plus 5% dans le cadre d'une reconversion). A l'inverse, les moins de 25 ans disent un peu moins souvent travailler suffisamment hors intérim (24%). Les autres croisements sont peu significatifs, souvent du fait d'effectifs de répondants insuffisants.

Dans ce contexte, les **refus de missions** s’interprètent également différemment pour ces intérimaires multi-activités que ce qui a été présenté ci-dessus pour les intérimaires mono-activité. De fait, alors que le **taux de refus est encore plus élevé (64%²⁹** vs 56% pour les intérimaires à faible temps de travail mono-activité, et une estimation de 37% pour l’ensemble de la population intérimaire dans Regards croisés 2024), le **1^{er} motif de ces refus est le fait de déjà travailler par ailleurs**, au titre soit d’une activité hors intérim (22%) soit d’une mission pour une autre agence d’emploi au même moment (8%).

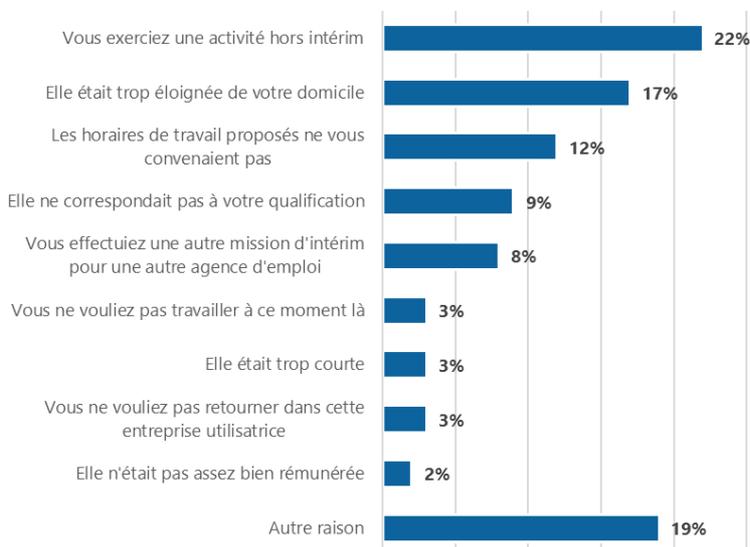
Toutefois, les cas de **refus liés aux caractéristiques des missions proposées, et donc en partie à l’existence de freins à l’emploi, ressortent toujours, même si un peu moins fortement que précédemment** (surtout s’agissant de l’éloignement géographique cité par 17% des répondants³⁰ vs 27% des intérimaires mono-activité ; les motifs liés aux horaires de travail, ou à une inadéquation en termes de qualification sont cités dans des proportions relativement proches de ce qui a été vu plus haut).

Q16. Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé de refuser des missions d’intérim ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 636 et 405 répondants

Q14. Selon vous, pour quelles raisons vous avez peu de propositions de missions ?



Il est à noter que les personnes cumulant intérim et autres formes d’emploi, et expliquant leur faible activité intérimaire par un **manque de propositions de missions lié à des difficultés économiques** dans leur secteur ou métier, ont un **taux de refus de missions élevé** (en l’occurrence ici 58%), comme les intérimaires mono-activité dans ce cas. Les motifs de refus principaux tiennent ici aux caractéristiques des missions (éloignement, horaires ou qualification), davantage qu’au fait de déjà travailler en parallèle, en intérim ou non. Là encore, il convient donc d’interpréter leur perception de ne pas avoir suffisamment de propositions de missions dans un sens contextualisé à leurs contraintes.

²⁹ Ce taux de refus atteint même 83% pour les intérimaires « multi-activités » travaillant principalement, en intérim, dans le secteur santé-action sociale.

³⁰ Le motif de refus lié à l’éloignement géographique est davantage cité (31%) par les répondants du secteur santé-action sociale. Le motif lié aux horaires de travail l’est un peu plus par les femmes (16% vs 7% pour les hommes).

3.3.4 Des besoins envers les agences d'emploi à peine plus limités que pour les intérimaires mono-activité

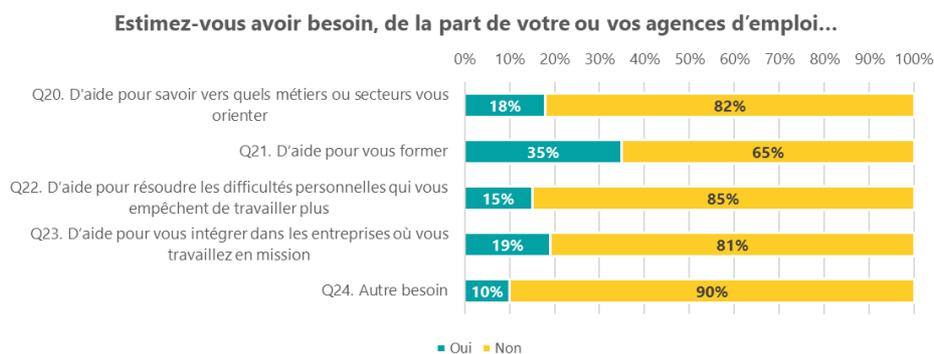
Comme pour les intérimaires à faible temps de travail sans autre activité par ailleurs, et comme c'est habituellement le cas dans les enquêtes auprès des intérimaires en général, le **niveau de satisfaction** exprimé par les intérimaires à faible temps de travail multi-activités **sur leurs relations avec leur(s) agence(s) d'emploi est très élevé** : 91% en sont satisfaits, dont 37% très satisfaits, soit des chiffres presque identiques à ceux observés pour la 1^{ère} catégorie. On ne note pas non plus ici de différences notables en fonction du genre, de l'âge, du secteur d'activité principal ou du nombre d'heures travaillées en intérim entre 4 et 299 heures.

Parmi ces intérimaires multi-activités, **l'expression de besoins envers leur(s) agence(s) d'emploi est globalement limitée**, avec des chiffres encore un peu plus faibles que pour les intérimaires mono-activités :

- Le besoin le plus souvent cité porte sur la formation, à hauteur de 35% des répondants (c'était 38% pour les intérimaires mono-activité).
- Les besoins relevant de l'aide à l'orientation professionnelle, à la résolution des freins à l'emploi ou à l'intégration dans les entreprises utilisatrices sont moins souvent cités (entre 15% et 19% des répondants ici, soit entre 5 et 7 points de % de moins que pour les intérimaires mono-activité).

Sachant, comme on l'a vu, qu'une part significative de ces intérimaires multi-activités ont manifestement un temps de travail important hors intérim (ou pour certains ont quitté l'intérim pour travailler à temps plein), **on aurait pu toutefois s'attendre, spontanément, à un écart encore plus significatif sur ce point entre ces 2 catégories d'intérimaires à faible temps travail.**

Comme déjà évoqué pour la 1^{ère} catégorie, les intérimaires multi-activités travaillant principalement, en intérim dans le secteur santé-action sociale expriment globalement un niveau de besoin encore plus faible (25% citent un besoin pour se former, et seulement 6% un besoin d'aide à l'orientation professionnelle). Inversement, ceux qui travaillent principalement dans la construction évoquent à 58% un besoin d'aide pour se former. Par ailleurs, les moins de 25 ans sont également un peu moins demandeurs d'aide pour résoudre des difficultés personnelles (11%), ou s'intégrer dans leurs EU (15%).

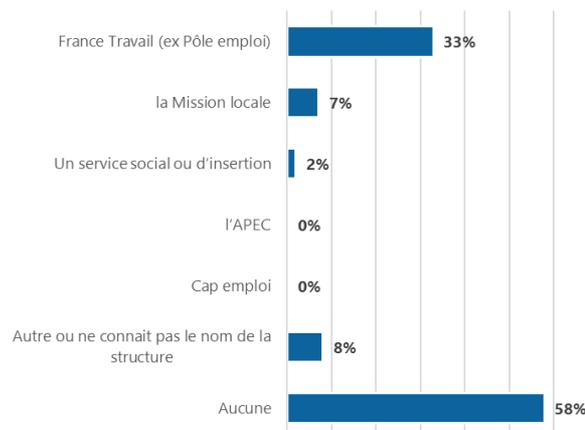


Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, respectivement 639, 635, 632, 632, 633 répondants,

Lorsqu'un ou plusieurs besoins de ce type sont exprimés, les intérimaires multi-activités concernés considèrent généralement qu'ils sont dans les faits bien pris en compte par leur(s) agence(s) d'emploi, dans une proportion légèrement plus faible que pour les intérimaires mono-activité (70% de satisfaction dont 34% tout à fait vs 79% de satisfaits dont 38% tout à fait ci-dessus).

La situation des intérimaires ayant cumulé intérim à faible temps de travail et autres formes d'emploi sur la période ne présente par ailleurs aucune spécificité s'agissant des relations avec d'autres acteurs de l'emploi, en comparaison des intérimaires mono-activité : les résultats de l'enquête sur ce point sont en effet strictement identiques, avec **une majorité (58%) qui n'est en relation avec aucun autre acteur, un tiers avec France Travail**, et plus marginalement avec d'autres acteurs de l'emploi (Mission locale, service d'insertion). Le constat déjà fait ci-dessus sur la perception de la nature de cet appui extérieur vaut également ici : 45% disent y être simplement inscrits, 23% être conseillés et 32% parlent d'un accompagnement (notamment en termes de construction de parcours ou de formation).

Q27. En dehors de votre ou vos agences d'emploi, êtes-vous en contact avec d'autres personnes pour votre parcours professionnel ?

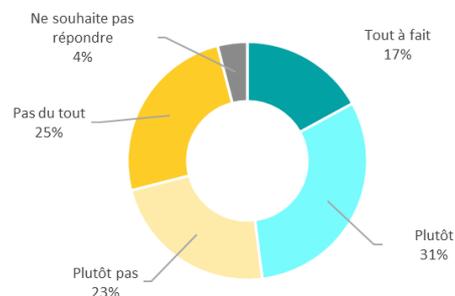


Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 638 répondants

3.3.5 Une situation financière un peu moins difficile que pour les intérimaires mono-activité, avec un souhait de travailler à temps plein, généralement en poursuivant le cumul entre intérim et autres formes d'emploi

Les intérimaires à faible temps de travail en situation de multi-activités sur la période étudiée se disent **pour près de la moitié d'entre eux (48% dont 17% tout à fait) en situation financière difficile**, soit une **proportion légèrement moindre que ce qui a été observé pour les intérimaires sans autre activité par ailleurs** (pour mémoire c'était le cas de 55% des intérimaires mono-activité dont 26% tout à fait). On n'observe pas ici de différences selon le secteur principal en intérim ou le genre. Les moins de 25 ans sont en revanche un peu moins souvent dans ce cas de figure (42% dont 12% tout à fait), peut-être parce qu'ils sont pour certains soutenus financièrement par leur famille ?

Q39TC. Diriez-vous que votre situation financière est difficile ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 480 répondants

Cet écart avec la 1^{ère} catégorie d'intérimaires à faible temps de travail paraît en l'occurrence assez **logique, s'agissant ici de personnes ayant par définition d'autres activités** par ailleurs (dont une partie avec un volume horaire manifestement important), **donc en principe d'autres revenus**. Pourtant, dans les faits, seulement 49% de ces intérimaires multi-activités disent avoir perçu d'autres revenus salariaux hors intérim sur la période, et 9% des revenus d'activité indépendante. 27% d'entre eux évoquent avoir perçu l'allocation-chômage, et 3% le RSA (de façon a priori surprenante, 29% disent également n'avoir perçu aucun autre revenu que leurs salaires en intérim).

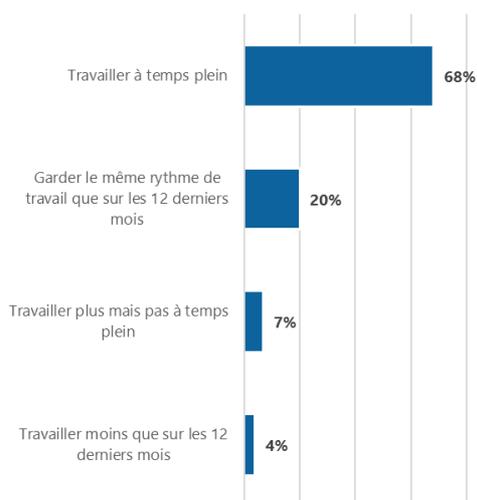
La **situation familiale** impacte logiquement la perception de leur situation financière : les intérimaires multi-activités en couple (avec ou sans enfant) dont le conjoint travaille à temps ne sont que très légèrement moins en difficulté financière que l'ensemble de la catégorie (46% dont 15% tout à fait), comme d'ailleurs les intérimaires seuls sans enfant (46% dont 15% tout à fait). Les personnes en couple dont le conjoint n'est pas à temps plein paraissent légèrement plus en difficulté (50% dont 19% tout à fait). Ce sont **surtout les intérimaires en situation de monoparentalité** qui semblent être le plus en

difficulté (60% dont 24% tout à fait), dans une proportion d'ailleurs encore un peu plus élevée que les intérimaires mono-activité dans la même configuration.

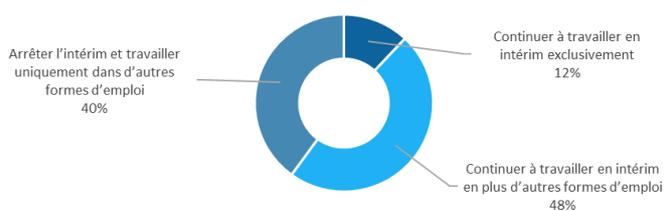
Dans ce contexte, cette catégorie d'intérimaires ayant cumulé intérim à faible temps de travail et autres formes d'emploi sur la période se projette **majoritairement (68%) vers une perspective de travail à temps plein** pour la période à venir³¹. Les femmes sont un peu plus nombreuses à souhaiter travailler plus mais pas à temps plein (10% vs 4% des hommes). Les moins de 25 ans citent plus souvent le souhait de travailler à temps plein que les autres tranches d'âge (72% vs 66% des 25-49 ans et 59% des 50-59 ans). Ces données sont ici aussi assez proches de ce qui a été observé pour les intérimaires mono-activité.

En revanche, pour la suite de leur parcours, les intérimaires multi-activités sont **beaucoup moins nombreux à souhaiter continuer à travailler exclusivement en intérim** (12% vs 30% pour les intérimaires mono-activité), ce qui peut paraître logique dans la mesure où ils sont d'ores-et-déjà en situation de cumul entre intérim et autres formes d'emploi (et pour certains ont même quitté l'intérim entre temps). Le **souhait de mixer intérim et autres formes d'emploi est d'ailleurs l'option privilégiée** pour cette 2^{ème} catégorie d'intérimaires (48% vs 38% pour les intérimaires mono-activité). Une proportion significative évoque par ailleurs le souhait d'arrêter l'intérim (40% vs 32% pour les intérimaires mono-activités)³².

Q40. Quel rythme de travail souhaiteriez-vous avoir dans les mois et années à venir ?



Q41. Pour la suite de votre parcours professionnel, vous pensez... ?



Source : enquête téléphonique LVDC, traitements Amnyos, 637 et 586 répondants

³¹ La réponse « garder le même rythme que sur les 12 derniers mois » est à interpréter prudemment ici, dans la mesure où cette population a travaillé – peu – en intérim mais en plus d'autres types d'emplois, y compris dans certains cas avec une quotité horaire apparemment importante. Pour certains, le rythme des 12 derniers mois était donc déjà proche ou équivalent à un temps plein.

³² Ce souhait d'arrêter l'intérim est un peu plus cité par les moins de 25 ans (45%) et décroît avec l'âge (38% des 25-49 ans et 23% seulement des 50-59 ans, qui sont en revanche 67% à souhaiter mixer intérim et autres formes d'emploi). Par ailleurs, 52% des intérimaires du secteur de l'industrie manufacturière envisagent d'arrêter l'intérim (inversement, seuls 4% des intérimaires travaillant principalement dans le secteur hébergement-restauration envisagent de travailler exclusivement en intérim).

3.4 Vers une segmentation de la population intérimaire à faible temps de travail ?

L'étude avait pour ambition d'établir une **typologie de la population intérimaire à faible temps de travail, permettant de la segmenter en quelques sous-groupes suffisamment homogènes et signifiants**. Or les résultats de l'enquête téléphonique auprès de ces intérimaires, tels qu'ils viennent d'être présentés, confirment l'hypothèse **d'une population très hétérogène et complexe, avec des réponses pouvant parfois apparaître relativement contradictoires d'une question à l'autre, voire sembler étonnantes ou contre-intuitives, en tous cas qui ne dégagent pas un portrait « évident » de cette population des salariés à faibles temps de travail en intérim, ni même de chacune des 2 grandes catégories pré-identifiées** (selon que les intérimaires aient ou non d'autres activités professionnelles hors intérim).

Un travail d'analyse statistique multivariée (c'est-à-dire croisant des variables multiples) a été conduit pour approfondir ces résultats, sans toutefois s'avérer pleinement conclusif : le croisement des données et réponses aux principales questions de l'enquête permet certes **d'identifier certaines tendances dessinant des configurations distinctes** au sein de la population intérimaire à faible temps de travail au-delà), mais avec des **réponses qui restent encore trop hétérogènes et ne permettent donc pas d'aboutir à la mise en évidence d'une typologie rigoureuse et claire**. Il reste par exemple **difficile de comprendre pourquoi la quotité d'heures travaillées en intérim** (à l'intérieur de la fourchette assez large entre 4 et 150 heures sur 12 mois, et même entre 4 et 300 heures) **n'influe que très peu voire pas du tout sur les résultats de l'enquête**, comme cela a plusieurs fois été souligné ci-dessus.

Certaines tendances repérées par ces analyses multivariées peuvent toutefois être évoquées, sans prétendre ici à l'exhaustivité.

Ainsi, parmi la population des **intérimaires à faible temps de travail sans autre activité par ailleurs, la situation familiale apparaît comme une variable relativement structurante**.

Les **intérimaires « mono-activité » en couple, et dont le conjoint est en emploi à temps plein** (qui représentent 10% de l'échantillon total des 1500 intérimaires et 19% des intérimaires mono-activité) présentent ainsi des caractéristiques spécifiques :

- Cette sous-population est **plus féminine** (58% de femmes vs 45% pour l'ensemble du panel), et **plus âgée** (seulement 21% de moins de 25 ans vs 45% au total).
- La **limitation de l'activité intérimaire**, dont on a vu pour les intérimaires mono-activité qu'elle était essentiellement subie, est **expliquée de façon plus contrastée** ici, avec une part accrue d'intérimaires évoquant n'avoir pas pu ou souhaité travailler davantage (37% vs 30% pour cette catégorie), et dans ce cas **encore plus souvent du fait de raisons familiales** (31% vs 18%), avec l'ambiguïté déjà évoquée ci-dessus entre le caractère subi ou choisi de ce motif.
- Parmi cette sous-population, **59% souhaitent à l'avenir travailler à temps plein (vs 74% pour l'ensemble des intérimaires mono-activité)**, dans un contexte où le **niveau de difficulté financière est moindre** que la moyenne (42% de réponses tout à fait ou plutôt vs 55% pour l'ensemble).

On retrouve donc ici en partie des **intérimaires dont l'activité réduite s'inscrit dans un mode d'organisation familiale**, et qui ne souhaitent pas travailler à temps plein. Cette **sous-population ne se résume cependant pas à ces profils et reste hétérogène** (ainsi l'explication de l'activité intérimaire réduite par des difficultés économiques reste la plus citée parmi cette sous-population, et la majorité souhaite quand même travailler à temps plein).

S'agissant des **intérimaires « mono-activité » en couple, mais dont le conjoint n'est pas en emploi temps plein** (qui représentent 7% de l'échantillon total des 1500 intérimaires et 13% des intérimaires mono-activité) :

- Il s'agit d'une sous-population **plus masculine** (64% d'hommes vs 55% en moyenne), **plus âgée** (24% de 50 ans ou plus vs 12% en moyenne) et **moins diplômée** (59% ont un niveau CAP-BEP ou infra, vs 39% en moyenne) ...
- ... pour qui les **refus de mission sont un peu moins fréquents** (46% vs 56% pour les intérimaires mono-activité).
- Cette sous-population exprime **nettement plus souvent des besoins envers leur(s) agence(s) d'emploi** (43% pour se former, 32% pour s'orienter professionnellement, 36% pour lever des freins personnels, 38% pour s'intégrer dans leurs EU, soit entre 5 et 15 points de % de plus que la moyenne des intérimaires mono-activité), dans un contexte où ce segment exprime **plus souvent des difficultés financières** (61% dans ce cas vs 55%).

Les **intérimaires « mono-activité » sans conjoint ni enfant** constituent une sous-population **beaucoup plus jeune** (59% de moins de 25 ans vs 45% en moyenne), **et masculine** (64% d'hommes vs 55% en moyenne), mais qui **se différencie de l'ensemble** des intérimaires sans autre activité par ailleurs (dont ils représentent à eux seuls la moitié, et 28% de l'échantillon total des 1500 intérimaires interrogés).

Enfin, les **intérimaires « mono-activité » parents isolés** (familles monoparentales) représentent 11% des intérimaires sans autre activité (et 6% du panel total), constituent une sous-population **plus féminine** (57% vs 45% en moyenne), **moins jeune** (31% de moins de 25 ans vs 45%), qui perçoit plus souvent l'allocation-chômage et le RSA (respectivement 32% et 11% vs 29% et 5% pour la catégorie). La limitation de leur activité intérimaire est davantage expliquée par leurs **freins personnels** (contraintes familiales, mobilité et santé).

Parmi la **population des intérimaires à faible temps de travail cumulant intérim et autres emploi salariés, la variable de la quotité de temps de travail cumulé sur la période** segmente deux sous-populations relativement distinctes :

	Temps de travail cumulé approchant ou équivalent à un temps plein	Temps de travail cumulé n'approchant pas un temps plein
Part dans la population	50% des intérimaires multi-activités et 21% de l'ensemble des intérimaires interrogés	25% des intérimaires multi-activités et 11% de l'ensemble des intérimaires interrogés
Sexe	45% d'hommes, 55% de femmes	53% d'hommes, 47% de femmes
Age	45% de moins de 25 ans, 47% de 25-49 ans	61% de moins de 25 ans, 29% de 25-49 ans
Facteurs principaux de la limitation d'activité intérimaire		
Manque de propositions de missions du fait de difficultés économiques	15%	22%
Travaille suffisamment par ailleurs	17%	9%
A quitté l'intérim pour travailler à temps plein	10%	7%
Refus de missions	65%	58%

Besoins envers les agences d'emploi		
Pour se former	31%	42%
Pour s'orienter professionnellement	14%	22%
Souhait d'arrêter l'intérim pour travailler uniquement dans d'autres formes d'emploi	40%	10%
Souhait de continuer à travailler en intérim exclusivement	12%	30%
Expression de difficultés financières	42% tout à fait ou plutôt	54% tout à fait ou plutôt

Au final, ces éléments, comme ceux présentés ci-dessus pour les intérimaires mono-activité, dégagent certes des **groupes relativement différenciés, mais qui restent chacun assez fortement hétérogènes** et confirment ainsi la **difficulté à établir une typologie claire** de cette population intérimaire à faible temps de travail à partir des données recueillies dans le cadre de l'enquête.

C'est sur la base de ce constat qu'il a été décidé de centrer les entretiens qualitatifs d'approfondissement auprès de 30 intérimaires à faible temps de travail sur la compréhension de certaines situations et configurations présentant a priori un intérêt particulier, identifiées avec le groupe de travail de suivi de l'étude, plutôt que d'essayer de segmenter et couvrir de façon systématique l'ensemble de la population intérimaire à faible temps de travail. Les éléments recueillis dans ce cadre sont présentés dans la partie suivante.

4. Focus sur des situations et publics à enjeux

Comme indiqué ci-dessus, la dernière phase de l'étude a vu la réalisation de 30 entretiens qualitatifs d'approfondissement avec des salariés intérimaires à faible temps de travail, segmentés en 5 types de situations ou de profils présentant un intérêt particulier (soit 6 entretiens par catégorie). Le rattachement des intérimaires contactés à ces différentes catégories s'est fait sur la base de leurs réponses à l'enquête téléphonique (parmi les intérimaires ayant donné leur accord pour être recontactés). Les catégories explorées n'étant pas exclusives entre elles (une même personne pouvant répondre simultanément à plusieurs de ces situations), les matériaux synthétisés ci-après s'appuient donc dans chaque cas sur un corpus un peu plus large que les 6 entretiens dédiés au cas en question. Le nombre d'entretiens réalisés pour une catégorie donnée reste cependant limité, et amène donc à interpréter ces constats avec prudence.

4.1 Salariés intérimaires rencontrant des freins à l'emploi

Les éléments suivants sont présentés par types de freins à l'emploi (mobilité, contraintes familiales et santé). Il convient de noter ici que certains des intérimaires interrogés présentaient plusieurs de ces freins simultanément, et que par ailleurs quelques personnes sollicitées au titre d'autres catégories ont aussi évoqué l'existence de freins de ce type, permettant une analyse un peu plus large.

Freins liés à la mobilité

Les entretiens réalisés avec des salariés intérimaires ayant évoqué dans le cadre de l'enquête que la limitation de leur activité intérimaire était liée à un manque de propositions de mission du fait de leurs difficultés à se déplacer, ou qu'ils ne pouvaient pas travailler plus en intérim en raison de ce même type de difficultés, ont mis en évidence que ce cas de figure est **étroitement lié au type de territoire de résidence** de l'intérimaire : il s'agit ici notamment **de jeunes résidant dans des territoires à la fois peu dynamiques économiquement et peu dotés en transports collectifs ; n'ayant pas encore le permis de conduire**, ces jeunes (souvent en situations assez précaires) ne peuvent donc accepter qu'un nombre restreint de missions géographiquement proches, durant une période de temps plus ou moins longue de leur début de carrière où ils doivent financer et obtenir le permis puis obtenir un véhicule personnel. Certains des intérimaires concernés indiquent dans ce cadre réfléchir à un déménagement vers des zones plus dynamiques économiquement.

M. D., 22 ans

A réalisé un BTS en gestion des petites et moyennes entreprises, puis une licence 3 qu'il a été contraint d'abandonner, car il ne trouvait pas d'entreprise pour son apprentissage. Il a cherché du travail, mais a fait face à beaucoup de refus. A ce moment-là, il a eu recours à l'intérim comme une opportunité pour acquérir de premières expériences professionnelles. Cependant, il a été obligé de refuser beaucoup de missions car il ne pouvait pas s'y rendre par manque de mobilité. Sa famille ne pouvant l'aider à financer son permis de conduire et obtenir un véhicule, il était alors assez dépendant des transports publics. Après avoir réalisé plusieurs petites missions dans divers secteurs dont celui du bâtiment, il a ensuite obtenu un contrat d'intérim de plusieurs mois. Il en est satisfait dans la mesure où il peut acquérir des compétences et financer son permis de conduire.

Néanmoins, il espère qu'avoir un moyen personnel de locomotion lui permettra de trouver un emploi en CDD ou en CDI, probablement dans une autre zone géographique (Marseille) où il y a davantage d'emplois intéressants. Il conçoit le recours à l'intérim comme un tremplin de début de carrière mais ne compte pas poursuivre, car il estime que la stabilité et les garanties de l'intérim sont très limitées.

Ce type de frein recouvre cependant une autre configuration bien distincte, relevant non pas d'une contrainte de mobilité en tant que telle mais d'une **forme de « calcul coûts-avantages »** (la notion de coût s'entendant à la fois en termes financiers mais aussi de contrainte de temps) au moment de la proposition d'une mission : plus la mission est courte et suppose un déplacement long (voire parfois une ou plusieurs nuits à l'hôtel), plus ce calcul est défavorable au fait d'accepter la mission. Les intérimaires résidant sur des territoires avec peu d'activités sont logiquement les plus concernés par ce cas de figure, qui peut générer une situation de sous-activité durable. A l'inverse, d'autres intérimaires rencontrés lors de ces entretiens (au titre de situations différentes) ont indiqué être prêts à accepter des déplacements longs pour se rendre en mission, par besoin de revenus, en espérant une embauche en CDI ou CDD par l'entreprise utilisatrice, ou parfois par intérêt pour le métier ou l'environnement de travail de cette mission.

Dans un autre cas de figure, très spécifique, un intérimaire a dû arrêter une mission longue en raison du déménagement de la personne avec qui il covoiturerait pour se rendre sur le lieu de cette mission.

Enfin, une autre intérimaire ayant cité un frein à la mobilité s'est trouvée dans une situation encore bien différente : travaillant dans le secteur santé-action sociale, elle a dû arrêter son activité en intérim en raison de l'évolution législative issue de la loi Valletoux (interdisant aux hôpitaux et établissements médico-sociaux de recruter en intérim des personnes ayant moins de 2 ans d'expérience dans la profession paramédicale correspondante). L'intérim constituait pour elle une configuration avantageuse pour organiser la garde de ses enfants. Elle travaille désormais sous forme de vacances, avec des opportunités moindres qu'en intérim et en devant se déplacer (en engageant des frais de garde et de carburant conséquents).

Freins liés à des raisons familiales (garde d'enfants, situations d'aidant...)

Les intérimaires interrogés lors des entretiens qui avaient exprimé l'existence de freins liés à des raisons familiales sont **très souvent des femmes ayant une contrainte de garde d'enfants** (ou plus rarement en situation **d'aidant familial, ou situation approachante**) restreignant leurs possibilités d'accepter certaines missions en fonction de leurs horaires ou de leur emplacement. Dans la plupart des cas, ces freins sont considérés comme temporaires, et ce alors même que leur situation familiale induit des besoins de revenus pouvant exercer une forme de pression sur leurs choix et comportements.

Mme B, 24 ans

Ayant commencé l'intérim à 18 ans, après un bac professionnel, elle vit avec ses parents, dont l'un est malade et ne peut pas travailler. La situation du foyer est précaire. Elle explique trouver surtout de petites missions d'intérim, mais que cela ne correspond pas à un mi-temps en matière de volume horaire (ni à son diplôme). Parfois elle obtient des petits CDD. Le fait qu'elle doive prendre part à l'organisation et au fonctionnement du foyer la contraint fortement dans son parcours de carrière, notamment pour obtenir un CDI, car elle « ne peut pas déménager dans une ville où il y a du travail ».

Dans un cas de figure rencontré, le mécanisme a même été inverse : c'est en raison d'un besoin de revenus lié à sa situation familiale qu'une personne a été amenée à travailler un peu en intérim sur une période interstitielle dans un parcours d'évolution professionnelle qui l'avait amené à quitter son emploi précédant, avant de reprendre un emploi en CDD hors intérim par la suite.

Mme B, 35 ans

Exerce le métier d'aide-soignante, mariée avec 2 enfants. Elle a quitté son précédent emploi pour cause de harcèlement, signant une rupture conventionnelle. Elle souhaitait initialement se réorienter pensant que ce métier n'était pas fait pour elle. Travailler en intérim s'est rapidement imposé comme une évidence, notamment financière, au regard de la situation du foyer (avec 2 enfants et un crédit immobilier) : « je n'ai pas pu me permettre de faire une pause professionnelle ». Elle a donc continué à exercer son métier d'aide-

soignante, en intérim, pendant 4 à 6 mois, percevant cette solution comme peu stable et nécessitant une grande mobilité. Au moment de l'entretien en novembre 2024, elle est en CDD auprès d'une structure qui l'employait en intérim et espère y signer un CDI prochainement. Elle explique avoir voulu initialement changer de voie après avoir perdu confiance en elle. Le passage en intérim, contraint par les besoins de sa famille, lui a permis de reprendre confiance et de constater que le problème ne venait pas d'elle mais de son ancien employeur. Désormais, elle ne souhaite plus changer de métier.

Freins liés à la santé

S'agissant des salariés intérimaires à faible temps de travail qui ont expliqué lors de l'enquête que la limitation de leur activité intérimaire s'expliquait par des freins liés à la santé, on retrouve plusieurs **cas de personnes en situation de handicap qui estiment que les entreprises sont encore peu sensibilisées sur le sujet et parfois encore réticentes** face à ces situations. Certains d'entre eux, dont le handicap (bien que reconnu par la MDPH) n'est pas visible, et avec des restrictions d'activité peu flagrantes (impact surtout en termes de fatigabilité) ont évoqué leur tendance à ne pas exprimer ou déclarer leur situation dans leurs entreprises utilisatrices. A ce titre, les agences d'emploi sont perçues comme compréhensives mais peu aidantes pour faire le lien et communiquer sur ces situations auprès des EU (plusieurs ont expliqué avoir changé d'agence pour cette raison).

Mme C, 58 ans

Ayant arrêté de travailler pour élever ses enfants (elle est en couple avec un artisan à son compte), elle est revenue sur le marché du travail à la suite du départ des enfants du domicile familial. Ayant rencontré des difficultés importantes pour retrouver un emploi, elle s'est tournée vers l'intérim, il y a 2 ans. Elle a de plus en plus de mal à trouver des missions de manière régulière. « Sur la dernière année je n'ai presque pas travaillé, environ 3 semaines ».

Elle estime que ses difficultés s'expliquent par deux facteurs. D'abord, il y a selon elle de moins en moins de missions et une concurrence accrue entre salariés et intérimaires. Il lui est par ailleurs difficile de rester debout ou de se déplacer régulièrement toute une journée du fait de son état de santé ; elle a obtenu la RQTH mais estime que sa situation est encore « taboue » auprès des employeurs et a tendance à la cacher pour obtenir une mission ou pour être reconduite sur plusieurs jours : « Parfois je me demande si je dois le dire ou le cacher, surtout si je vois que je vais pouvoir passer la journée sans trop en souffrir. Les agences sont plutôt bienveillantes à ce sujet, mais les entreprises ne sont pas sensibilisées, et jamais équipée et ne font que rarement l'effort de s'adapter ».

4.2 Salariés intérimaires de 50 à 59 ans

Un focus a été fait sur les salariés intérimaires de cette tranche d'âge travaillant peu, qui contrastent en effet avec le reste de la population intérimaire du même âge (cette tranche d'âge est en effet celle qui présente l'intensité d'emploi moyenne la plus élevée de toute la population intérimaire).

Plusieurs des intérimaires rencontrés dans ce cadre se trouvent être des **femmes ayant pendant un temps mis leur parcours professionnel entre parenthèses pour élever leurs enfants, ce qui les conduit à avoir une employabilité diminuée ensuite et leur fait rencontrer des difficultés pour retrouver une quotité d'emploi élevée**, a fortiori lorsqu'elles résident sur un territoire peu dynamique économiquement, avec peu d'opportunités de missions.

Ces personnes expriment souvent le fait que le plus difficile, dans leur situation, est souvent de « passer la première marche » et de « refaire ses preuves » auprès d'une agence d'emploi et des entreprises utilisatrices. Une autre difficulté récurrente réside dans leur intégration dans les collectifs de travail, ces personnes se percevant « en décalage », de par leur âge, avec des équipes et collègues plus jeunes.

Dans un autre exemple bien différent, la limitation d'activité en intérim d'une personne cinquantenaire semble en revanche purement conjoncturelle :

M. A, 52 ans

Diplômé de 3 CAP, il a eu recours à l'intérim au début de sa carrière après son service militaire. À la suite de cela, il a été employé en CDI dans la grande distribution de 1998 à 2015. Il a démissionné, car cela ne lui convenait plus, il est alors revenu dans l'intérim en exerçant des métiers et des missions variés de manière quasi-continue et stable sur la dernière décennie. La flexibilité apportée par l'intérim est importante pour lui. Ce n'est que depuis 2 ans environ qu'il constate une baisse d'activité, alors qu'il souhaiterait travailler davantage et explique ne jamais refuser de mission. Il a toutefois obtenu en septembre 2024 une mission de longue durée (6 mois), dans la logistique. Cela lui apporte une stabilité financière et il apprécie l'environnement de travail. La seule problématique étant une durée de trajet domicile travail de 3 heures environ., mais il se dit prêt à poursuivre, car les horaires sont adaptés à son rythme de vie et espère une perspective de CDI.

4.3 Salariés cumulant intérim et auto-entrepreneuriat

Comme les résultats de l'enquête l'ont montré (cf. partie 3.3.2), les entretiens avec cette catégorie d'intérimaires ont mis en évidence que le cumul entre intérim et auto-entrepreneuriat peut intervenir dans des logiques et à des moments différents du parcours des intérimaires.

Les salariés interrogés ont créé leur entreprise dans le cadre d'un projet personnel et non en raison d'une demande extérieure (cas dont on a vu ci-dessus qu'il restait très rare). Ces salariés se projettent vers le **souhait de développer leur activité entrepreneuriale, autant que possible à 100%** (tout en ayant conscience, pour certains, que cela nécessitera plusieurs années d'activité).

Les intérimaires concernés évoquent souvent une volonté de sortir de schémas salariaux en CDI-CDD considérés comme figés et contraignants. Leur **souhait de gérer leur emploi du temps et leur rythme de vie apparaît comme un des principaux moteurs de leur projet d'auto-entreprise**. A ce titre, la poursuite d'une **activité intérimaire** constitue à la fois une **garantie financière** compensant partiellement l'incertitude liée à leur activité indépendante, **tout en permettant également une flexibilité et une adaptabilité forte, en cohérence avec leurs aspirations**.

M. A, 38 ans

Ayant toujours travaillé dans le secteur du bâtiment, il a principalement travaillé en intérim comme manœuvre en enduit, placo et menuiserie. N'étant pas véhiculé, l'intérim lui a permis de travailler à proximité de son lieu de résidence (il a notamment obtenu un CDD qu'il n'a pas pu garder du fait de ses problèmes de mobilité).

En parallèle, il a ouvert une auto-entreprise de bricolage et réparations pour particuliers. S'il souhaiterait idéalement ne vivre que de cette dernière activité, il apprécie l'intérim comme complément de ses revenus. Il doit parfois refuser des missions lorsqu'il est engagé de manière pérenne sur un chantier de son entreprise, mais apprécie l'écoute des agences d'intérim quant à ses contraintes de mobilité et le fait de pouvoir trouver des missions en complément de son activité de bricolage.

Dans les cas de **création d'auto-entreprise participant à une reconversion** professionnelle, **l'intérim est en revanche généralement rattaché au « passé » de leur carrière, à leur(s) ancien(s) métiers**. Par conséquent, la projection de ces salariés vis-à-vis de l'intérim correspond soit à un **appui temporaire amené à cesser** à mesure qu'ils peuvent vivre de leur entreprise, soit comme une **option s'étant déjà fermée**. La lisibilité sur la capacité de l'intérim à participer à une reconversion apparaît relativement limitée pour les personnes interrogées.

Mme B, 43 ans

Après 10 ans de CDI en tant qu'assistante de gestion, elle a été contrainte de démissionner du fait d'un problème de santé. Elle a alors monté son entreprise d'aide administrative aux particuliers et professionnels, cumulant cette activité avec des heures d'enseignement. Du fait d'évolutions de la situation professionnelle de son mari, elle a eu besoin de garantir des revenus complémentaires plus importants et s'est donc tournée vers l'intérim – ne souhaitant pas retourner en CDI car elle tenait à conserver son activité d'auto-entreprise.

Elle n'a toutefois fait qu'une seule mission d'intérim, qui s'est arrêtée prématurément du fait d'un désaccord avec l'entreprise utilisatrice. Si elle n'exclut pas totalement intérim, elle ne cherche aujourd'hui plus de missions car elle est aujourd'hui engagée comme vacataire en enseignement et souhaite développer son auto-entreprise jusqu'à pouvoir en vivre totalement.

4.4 Salariés cumulant intérim et autres emplois salariés mais estimant que l'intérim est leur activité la plus importante

Les entretiens réalisés avec les intérimaires ayant déclaré lors de l'enquête cumuler intérim et autres emplois salariés, mais considérant que l'activité la plus importante pour eux est celle qu'ils exercent en intérim (pourtant avec un faible temps de travail) ont mis en évidence que cette situation recouvre **plusieurs cas de figure bien distincts**.

Il peut en effet s'agir de personnes engagées dans des **transitions professionnelles** (notamment après une démission) mais ayant des difficultés à concrétiser leur nouveau projet professionnel et à retrouver un emploi. L'intérim peut alors être une **solution transitoire de sécurisation** en permettant à la personne de percevoir des revenus le temps de la réalisation de son projet. On comprend ainsi que l'intérim puisse être temporairement considérée par ces personnes comme leur activité la plus importante, à la fois sous l'angle financier, et parce que le recours à l'intérim rend possible la poursuite de leur parcours d'évolution professionnelle.

Il est à noter, dans ce type de situations, que le recours momentané à l'intérim peut avoir été pleinement anticipé et programmé, ou bien s'imposer à la personne plus tardivement, pour pallier un manque de ressources devenant trop long.

D'autres intérimaires rencontrés sont dans une situation bien différente : il s'agit de **personnes qui alternent et cumulent sur l'année des CDD courts et des missions d'intérim, au gré des opportunités et de façon globalement indifférenciée**. La configuration d'activité qui a été la leur sur la période de l'étude les a ainsi fait entrer dans la population des intérimaires à faible temps de travail, mais l'équilibre entre l'intérim et les autres emplois salariés n'est pas stable. L'intérim peut ainsi être pendant un temps l'activité la plus importante de la personne, puis devenir plus secondaire ensuite, ou inversement. Ces personnes sont souvent positionnées sur des métiers (et résident sur des territoires) avec des opportunités d'emploi importantes, la forme de l'emploi (CDD ou intérim) important peu dans leurs choix. Une des **motivations de leur recours à l'intérim est de pouvoir exercer différents métiers et avoir des expériences professionnelles diversifiées**. Parfois, certaines personnes dans ce cas expliquent avoir recours à l'intérim car la configuration en CDI ne leur convient plus, percevant ce contrat comme trop contraignant. Ces témoignages sont liés à de mauvaises expériences de travail (un intérimaire rencontré explique ainsi que suite à 6 années de CDI, il « ne souhaite désormais rester dans une entreprise que si ça se passe bien », et n'envisage une embauche en CDI qu'après une période de 6 mois d'intérim par la reconduction de contrats de 15 jours).

Mme K, 21 ans

A commencé à travailler un peu avant ses 18 ans en CDD de 8 mois, dans l'entreprise où sa mère travaille. Initialement, cela devait déboucher sur un CDI, mais la proximité avec sa mère ne lui convenait pas. Elle

commence l'intérim à 18 ans trouvant et effectuant rapidement de nombreuses missions dans des secteurs différents, principalement l'industrie, le commerce et la restauration. Depuis 3 ans, son rythme de travail en intérim est assez discontinu, allant de 15 à 35 heures par semaine selon les périodes, en fonction des types de missions et des opportunités. Ces missions d'intérim sont entrecoupées de CDD, plus particulièrement pendant une période où l'activité d'intérim était en baisse, mais sans privilégier ces emplois hors intérim « Être en CDD dans une entreprise c'est plus valorisant qu'y être en intérim, mais c'est moins flexible on ne peut pas poser facilement un jour de congé ». Elle ne cherche pas de CDI, mais n'est pas fermée à l'opportunité, elle « prendra le temps de réfléchir ». La liberté liée à l'intérim l'intéresse beaucoup et sa configuration d'emploi actuelle lui convient. Elle a des habitudes de travail avec plusieurs entreprises et agences ce qui lui permet de se voir proposer des missions régulièrement et d'être opérationnelle rapidement.

Dans cette catégorie des intérimaires multi-activités considérant l'intérim (pourtant à faible temps de travail) comme leur activité la plus importante, on peut aussi retrouver des personnes se trouvant dans une situation opposée à celle qui vient d'être évoquée : lorsqu'il y a **peu d'opportunités d'emploi sur le territoire** de résidence. Il s'agit ici d'intérimaires se trouvant **globalement en situation de sous-activité**, qui ont tendance à accepter le plus de propositions de missions d'intérim possible, en complément de contrats hors intérim qui sont leur option privilégiée mais sans offres suffisantes.

4.5 Salariés intérimaires estimant ne pas travailler plus en raison des difficultés économiques dans leur secteur ou métier

Lorsqu'ils évoquent des difficultés économiques dans leur secteur ou métier pour expliquer la limitation de leur activité intérimaire sur la période étudiée, les intérimaires interrogés ont souvent **du mal à dater précisément de quand datent ces difficultés** au cours des dernières années. Certains de ces salariés intérimaires ont en tout cas le sentiment d'être considérés comme une « variable d'ajustement » par leur entreprises utilisatrices, en cas de baisse d'activité.

Mme D, 23 ans

Après son CAP commerce en 2019, elle a souhaité poursuivre sur un baccalauréat en alternance mais n'a pas trouvé d'employeur. Elle a donc commencé à travailler à ce moment-là en intérim, travaillant en vente, administration des ventes et logistique. A l'exception d'un CDD de 6 mois, elle a essentiellement travaillé en intérim (y compris avec un CDI interrompu après 1 an).

Sur la période récente, les agences d'emploi de son secteur lui ont toutes indiqué n'avoir que très peu voire pas de mission à lui proposer dans son métier, et elle n'a pas eu de retours lorsqu'elle postulait aux offres qui l'intéressaient. On lui a proposé des missions « sans rapport avec ce qu'elle] fai[t] », ce qu'elle a longtemps refusé. N'ayant pu travailler qu'environ 3 mois sur l'année 2024, elle a fini par accepter une mission de mise en rayon par nécessité.

En raison de cette instabilité, elle souhaite accéder à un CDD long ou un CDI. « Parfois on est bien dans une entreprise mais quand il y a une baisse d'activité ils virent les intérimaires... et on n'a jamais un mois complet. »

Confrontés à un manque d'opportunités de missions du fait, selon eux, de cette situation conjoncturelle dégradée, la plupart des salariés interrogés disent s'être **d'abord tourné vers d'autres agences afin de recevoir davantage de propositions**. Certains salariés ont effectué ou envisagent une **reconversion**, ou évoquent avoir dû **accepter temporairement des missions sans rapport avec les métiers exercés auparavant**.

M. M, 65 ans

Arrivé en France en 2010 à l'âge de 50 ans et n'ayant été régularisé qu'en 2014, il n'a pu commencer à travailler que tardivement et s'est tourné vers l'intérim car cela constituait pour lui un point d'entrée plus

facile sur le marché du travail au regard de son manque d'expérience. Il a toujours effectué des missions dans le secteur de la construction, en tant qu'ouvrier en maçonnerie.

Il constate une diminution du nombre de missions qui lui sont proposées depuis plusieurs années, et indique qu'au niveau du gros œuvre, la pénurie d'activité touche même certains salariés hors intérim.

Il souhaite désormais postuler à des missions en sécurité ou préparation de commande, mais doit pour cela passer des formations et/ou habilitations, auxquelles il n'arrive pas à accéder du fait de freins administratifs à l'utilisation de son CPF.

Au regard du manque de missions en intérim et/ou du fait d'une proposition extérieure, **certains ont également quitté l'intérim pour des contrats plus longs**, perçus comme plus stables.

M. A, 39 ans

Arrivé en France il y a 5 ans, il a tout de suite travaillé en tant que plaquiste, d'abord de manière non-déclarée puis en contrat (CDD, CDI et intérim).

Sa dernière expérience d'intérim fait suite à une fin de CDI. Il dit avoir alors cherché à retravailler rapidement et avoir travaillé environ 4 mois en intérim entre 2023 et 2024, mais à temps plein. Les missions d'intérim se sont ensuite faites plus rares dans le bâtiment, ce qui l'a conduit au bout de quelque temps à accepter un CDI.

Son souhait actuel serait d'ouvrir sa propre entreprise dans le bâtiment, ayant des expériences dans tous corps d'état. A ce titre, il considère l'intérim comme une possibilité de soutien et de complément, mais l'engagement sur les chantiers rendent pour lui difficile le cumul de plusieurs modalités d'emploi sur une même période. Pour lui, l'intérim a été utile à son parcours comme complément de revenu lorsqu'il n'était pas engagé sur des chantiers par ailleurs.

M. K, 40 ans

Ayant régulièrement travaillé en intérim au fil d'une carrière décousue, il a repris des missions via des agences d'emploi à partir de l'été 2023 car son activité de chauffeur VTC ne lui assurait plus suffisamment de revenus. Au vu de son expérience dans le bâtiment, il a repris par des missions comme manœuvre ou ouvrier de construction, mais le nombre de missions proposées a vite diminué à son niveau de qualification. « J'avais l'habitude de travailler avec une agence mais j'ai commencé à m'inscrire dans d'autres agences car ils n'avaient plus de missions à proposer en manœuvre, ils ne cherchaient que des chefs de chantier ou des personnes formées. Il n'y avait plus de place pour moi. »

Il a par conséquent commencé à chercher des formations qualifiantes pour accéder à davantage de postes, y compris dans d'autres domaines (industrie en particulier), d'autant qu'il venait d'avoir un enfant et avait besoin d'un revenu stable. Au cours de ses recherches de formations, il a trouvé un employeur lui proposant un CDI dans un autre métier (magasinier), ce qui correspondait à ses attentes de stabilité. Il a donc accepté et ne cherche aujourd'hui plus à travailler en intérim.

Par ailleurs, **dans certains cas, les difficultés économiques évoquées sont liées au secteur géographique et non économique.**

M. G, 48 ans

Après avoir travaillé de longue date en intérim – il estime y avoir fait environ les trois quarts de sa carrière – il a déménagé dans les Pyrénées-Orientales en 2017. Depuis lors, il a essentiellement trouvé des emplois saisonniers, complétés par des missions d'intérim dans des métiers divers le reste de l'année.

Selon lui, les missions se raréfient sur le territoire et les conditions d'emploi proposées dans ses missions se détériorent progressivement (durée des missions, métiers difficiles, taux horaires bas...). Cela l'a conduit à rechercher plus intensément un emploi en CDI ou CDD long, et il est aujourd'hui salarié en CDD dans le secteur de l'aide à domicile. Il dit préférer la stabilité de l'emploi en CDD, y compris à temps partiel à la précarité des missions qui lui sont proposées.

5. Conclusion

L'étude a eu pour objectif **d'explorer et mieux connaître la population intérimaire à faible temps de travail, jusqu'ici très méconnue** (à l'exception du public étudiants) **malgré son importance dans la population intérimaire totale** (45% selon les rapports de branche, 30% d'après l'approche statistique plus restrictive retenue pour la présente étude).

Dans ce cadre, les constats issus de l'enquête et des entretiens qualitatifs mettent en évidence la **forte hétérogénéité de cette population, qui recouvre une très grande diversité de situations**. S'il apparaît difficile d'établir une typologie précise permettant de segmenter la population en grandes catégories suffisamment homogènes, les matériaux recueillis au cours de l'étude suggèrent néanmoins que **la qualification d'intérimaire à faible temps de travail agrège de fait des populations et configurations multiples**, au-delà de la segmentation selon que les intérimaires aient ou non d'autres activités professionnelles hors intérim.

1. L'intérim à faible temps de travail recouvre ainsi des **populations subissant une limitation conjoncturelle de leur activité en intérim**, l'existence de difficultés économiques dans leur secteur d'activité et/ou leur métier réduisant les opportunités et propositions de missions. Ces difficultés peuvent le cas échéant être générales, ou bien plus spécifiques à certains territoires, et dans ce **cas se croiser avec l'existence de freins personnels** restreignant la capacité des intérimaires concernés à augmenter leur quotité d'emploi intérimaire par un élargissement géographique de leur périmètre d'activité (freins à la mobilité *stricto sensu*, contraintes familiales...). Les indices recueillis au cours de l'enquête suggèrent que ces populations (qu'elles travaillent hors intérim ou non) pourraient représenter la composante la plus nombreuse de la population totale des intérimaires à faible temps de travail.
2. A ces situations conjoncturelles, donc a priori non pérennes au moins pour une partie de ces personnes, peuvent s'ajouter une **myriade d'autres configurations où l'activité intérimaire réduite semble s'expliquer par des facteurs circonstanciels**, renvoyant donc là aussi à des **situations a priori temporaires et non durables** :
 - On peut notamment rattacher à cette grande catégorie des personnes pour qui **l'activité intérimaire réduite qui a été mesurée correspond à la fin de leur parcours en intérim** avant de prendre un emploi hors intérim, voire de partir en retraite (ce parcours en intérim peut dans ce cas avoir été plus ou moins long, et les motifs de départ de l'intérim être très différents : embauche rapide par une entreprise utilisatrice, insatisfaction sur les conditions de l'activité intérimaire...).
 - Un cas particulier du cas précédant semble être les situations où l'intérim a été envisagée uniquement comme une **solution temporaire et limitée dans un interstice entre deux emplois hors intérim**.
 - Dans une logique inverse, le faible temps de travail en intérim mesuré sur la période peut correspondre à une **situation d'entrée dans l'intérim**, en lien avec un projet d'évolution professionnelle ou de reconversion vers un nouveau métier, ou bien d'accès rapide à l'emploi après une période de chômage par exemple. L'activité réduite peut alors s'expliquer comme un temps d'acclimatation et de « montée en charge », avec des intérimaires qui ont ensuite une activité en intérim plus importante.
 - Dans d'autres cas encore, l'activité intérimaire réduite peut résulter directement de **situations personnelles amenant la personne à limiter provisoirement son activité professionnelle** (difficultés personnelles ou de santé...).
 - On peut enfin penser, au travers de quelques exemples vus lors des entretiens, qu'une petite partie des personnes cumulant intérim à faible temps de travail et autres emplois salariés, avec un temps de travail globalement élevé, peuvent avoir travaillé (peu) en intérim pour des raisons

très circonstanciées (obtenir un complément de revenu pour un projet personnel, opportunité via des relations, etc.).

3. Enfin, un autre ensemble de populations composant le public intérimaire à faible temps de travail paraît davantage relever d'une **limitation de leur activité en intérim plus structurelle et durable**, dans des **situations pour autant très différentes** :

- Une petite partie des intérimaires à faible temps de travail semble ainsi se trouver en **situation de sous-activité durable et subie**, du fait de **freins à l'emploi importants** (contraintes familiales, mobilité, santé, niveau de formation...) restreignant leurs possibilités de missions (le manque de propositions de missions ne tient donc pas tant ici à des difficultés économiques sectorielles et/ou territoriales qu'à l'existence même de ces freins personnels). Ces intérimaires peuvent pour certains ne pas avoir d'autre activité professionnelle que l'intérim, ou bien cumuler intérim et autres emplois salariés, sous forme de plusieurs contrats courts et sans atteindre ou approcher un temps de travail cumulé élevé, se trouvant ainsi aux frontières entre emploi et chômage.
- A l'inverse, on peut trouver des intérimaires pour qui **la limitation d'activité intérimaire** qui a été observée **répond avant tout à une logique de choix** liée à la flexibilité que l'intérim peut permettre, ou a minima **s'inscrit dans un schéma d'organisation personnelle et familiale** intégrant cette flexibilité (cette organisation pouvant être plus ou moins choisie ou contrainte). Que l'intérim soit ou non la seule activité professionnelle, ce cas de figure est certainement très minoritaire dans l'ensemble de la population intérimaire à faible temps de travail, et est étroitement lié à une situation familiale économiquement stable. On peut ici faire l'hypothèse que cette population est notamment représentée (bien sûr sans exclusive) parmi les intérimaires travaillant dans le secteur santé-action sociale, dont les réponses à l'enquête présentent des spécificités assez fortes renvoyant plus fréquemment à ce type de considérations d'organisation personnelle.
- Un cas particulier de la catégorie précédente renvoie à la situation des **seniors qui cumulent une faible activité en intérim avec leur retraite**, pour s'occuper ou avoir un complément de revenus.
- Entre les deux situations opposées présentées ci-dessus se trouvent probablement un **ensemble de situations de cumul entre intérim et autres emplois salariés**, dans lesquelles la personne parvient le plus souvent à avoir un **temps de travail global important**. L'activité intérimaire est ici **structurellement limitée par l'activité exercée par ailleurs**, qui est le plus souvent l'activité principale de la personne (dans certains de ces cas, on peut toutefois penser que la répartition entre activité intérimaire et autres emplois salariés peut être à géométrie variable au fil du temps et des opportunités d'emploi, la limitation d'activité intérimaire n'étant alors pas forcément permanente).
- Cette configuration est globalement proche de celle qui prévaut pour les **intérimaires ayant par ailleurs une activité d'auto-entrepreneur**, assez peu nombreux dans l'ensemble, qui sont majoritairement des personnes qui travaillaient déjà en intérim et ont souhaité être « plus libres » par l'auto-entrepreneuriat mais qui maintiennent un petit volume d'activité en intérim pour compléter leurs revenus.

Cette proposition de classification des intérimaires à faible temps de travail ressortant de l'étude n'est pas forcément exhaustive, et les sous-groupes identifiés peuvent certainement se recouper en partie. Il paraît également difficile de quantifier précisément leurs parts respectives dans la population totale, au-delà de quelques indices qui laissent penser que les situations de limitation d'activité intérimaire les plus structurelles et durables sont sans doute minoritaires. Ce point amène donc à formuler l'hypothèse que l'addition de multiples situations temporaires expliquerait en bonne partie le nombre important d'intérimaires à faible temps de travail observés de façon récurrente dans la branche. Pour confirmer ou infirmer ces hypothèses, il serait ici intéressant de conduire une analyse statistique sur plusieurs années, sous forme d'un suivi de cohortes, qui pourrait aussi éclairer plus précisément la part et les ressorts principaux des cas de faible activité structurels et durables.

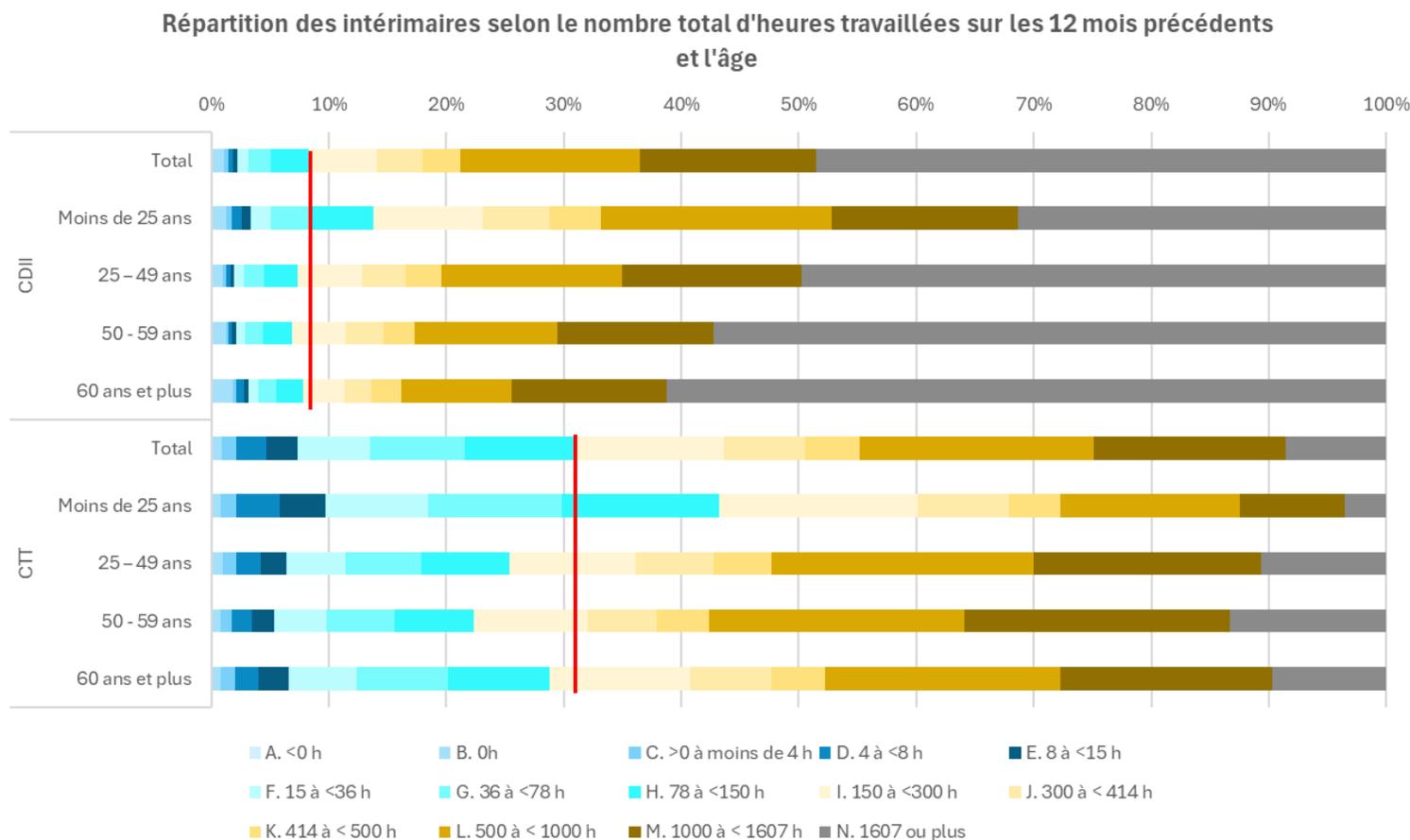
6. Annexe : les intérimaires à faible temps de travail dans la population intérimaire totale

Les éléments suivants présentent les traitements détaillés réalisés par Amnyos à partir des données S2H établies sur tous les individus ayant eu un contrat en intérim en 2023 (chaque intérimaire étant compté une seule fois, quel que soit le nombre de contrats réalisés).

Pour chacun de ces intérimaires, nous regardons l'historique des heures travaillées sur les 12 mois précédant la date de début de son dernier contrat, croisé avec leurs caractéristiques.

Les personnes ayant travaillé moins de 150 heures sur la période de référence apparaissent en teintes bleutées. Pour rappel, ces personnes représentent 30,9% des intérimaires en CTT et 8,2 % des intérimaires en CDII (valeurs de référence indiquées par les traits rouges).

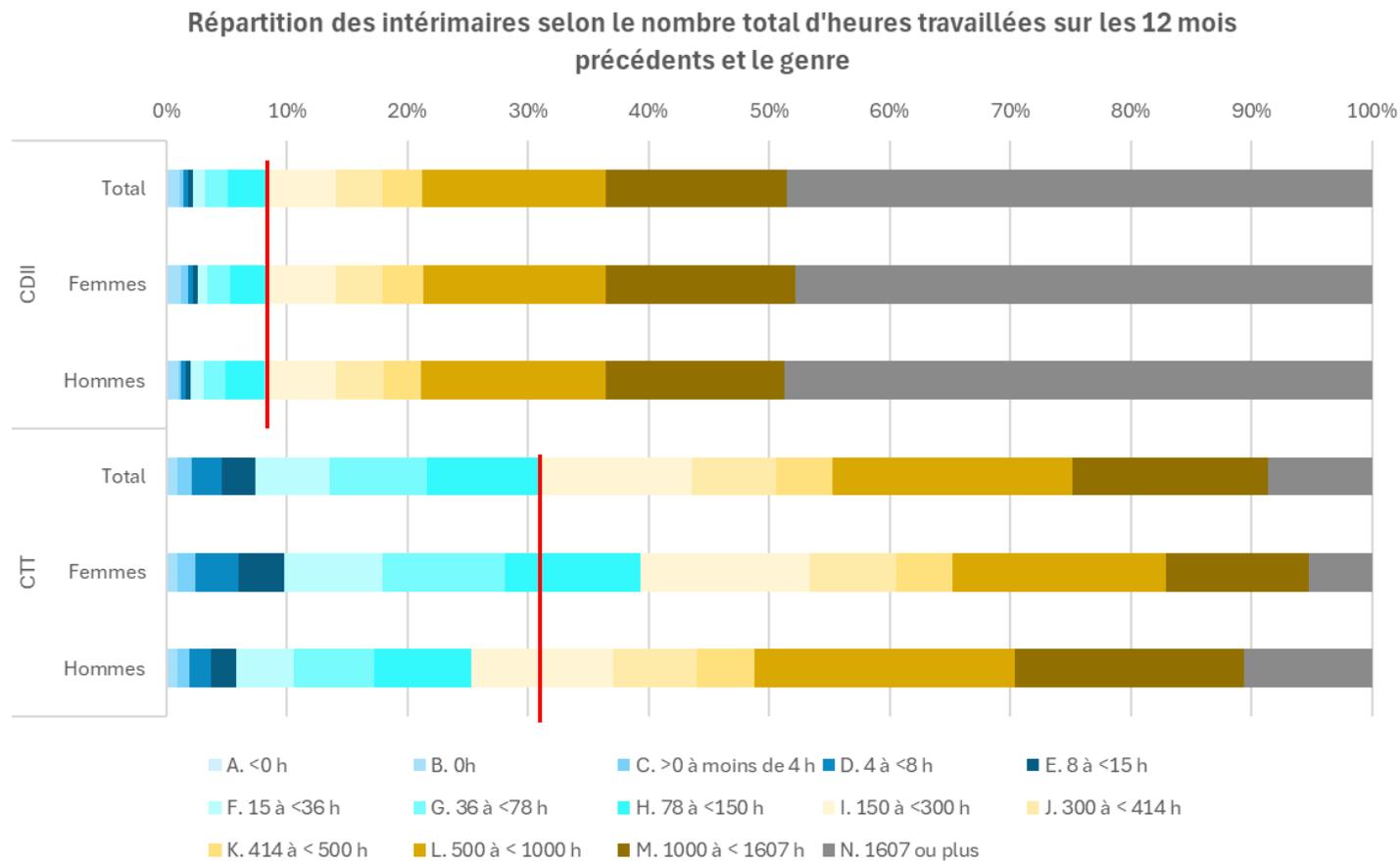
Selon l'âge (CTT et CDII)



Source : données S2H ; traitements Amnyos

Exemple de lecture : 43% des intérimaires en CTT de moins de 25 ans ont travaillé moins de 150 heures sur les 12 mois précédant la date de début de leur dernier contrat en intérim en 2023. Pour toutes les autres tranches d'âge, cette part est inférieure à la valeur de référence de 30,9% du total des intérimaires en CTT (trait rouge).

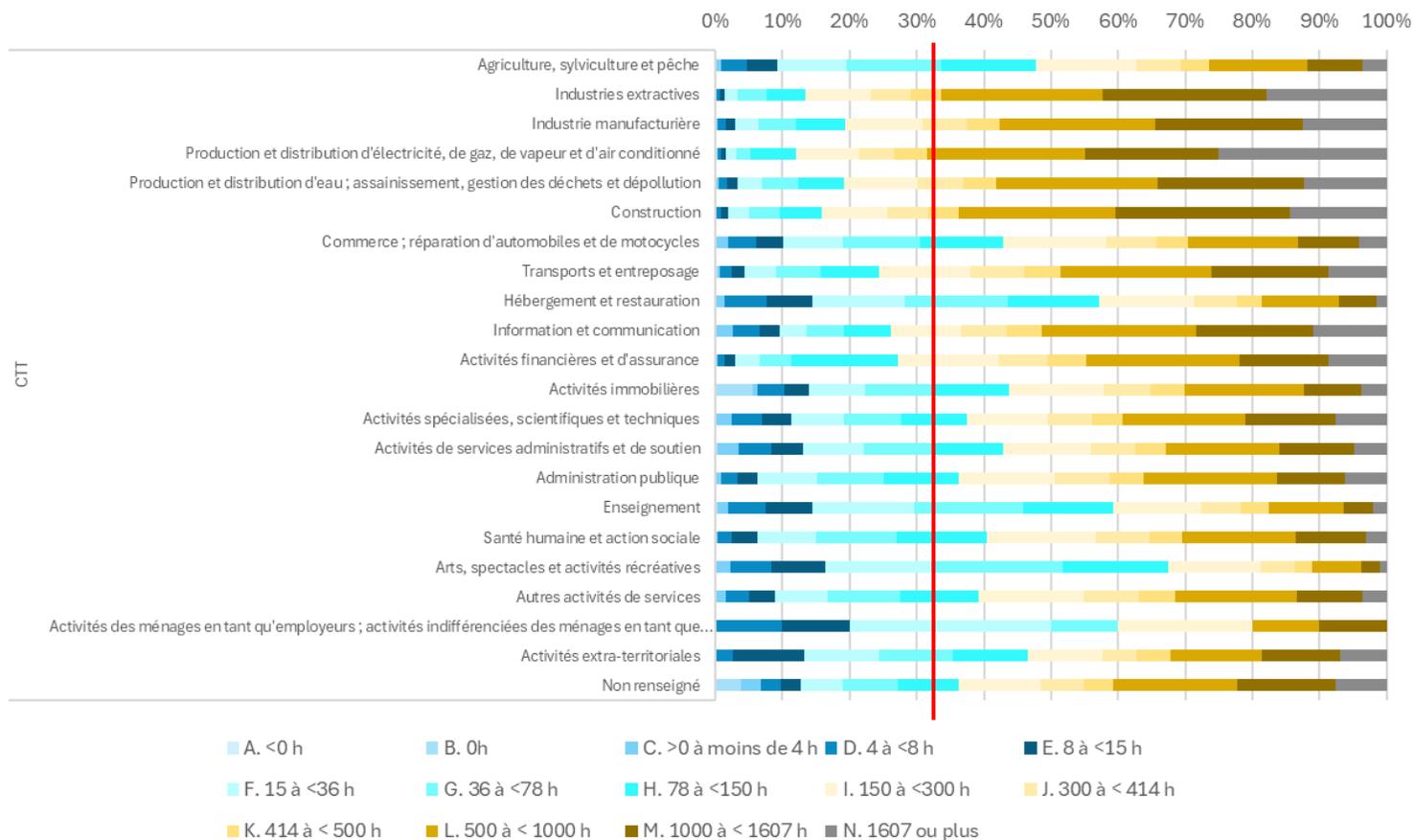
Selon le genre (CTT et CDII)



Source : données S2H ; traitements Amnyos

Selon le secteur d'activité principal³³ (CTT uniquement)

Répartition des intérimaires en CTT selon le nombre total d'heures travaillées sur les 12 mois précédents et le secteur du contrat principal réalisé

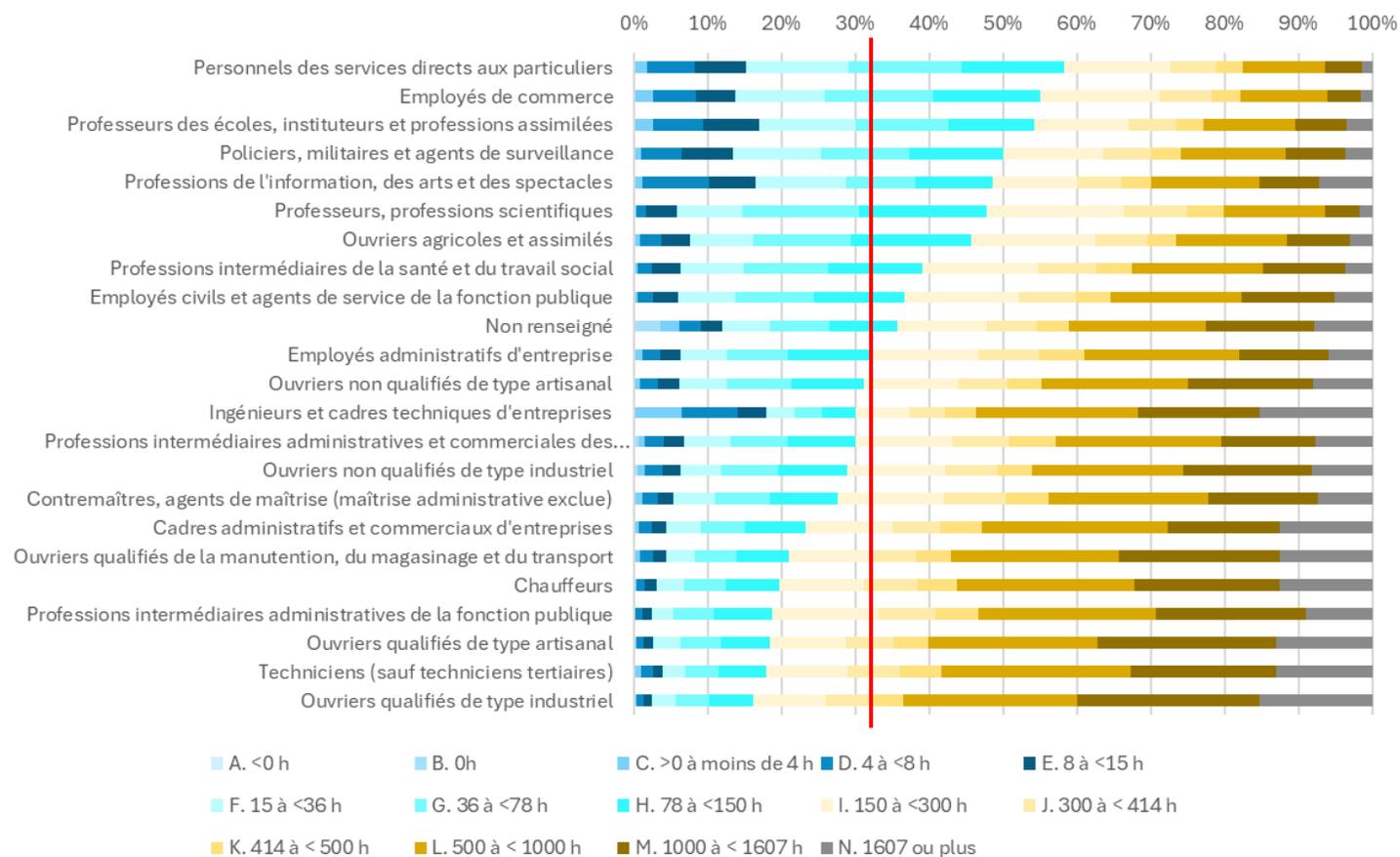


Source : données S2H ; traitements Amnyos

³³ Le secteur d'activité principal est celui correspondant au contrat avec le plus d'heures travaillées sur la période de référence (code NAF).

Selon le métier principal (CTT uniquement)³⁴

Répartition des intérimaires en CTT selon le nombre total d'heures travaillées sur les 12 mois précédents et le métier du contrat principal réalisé

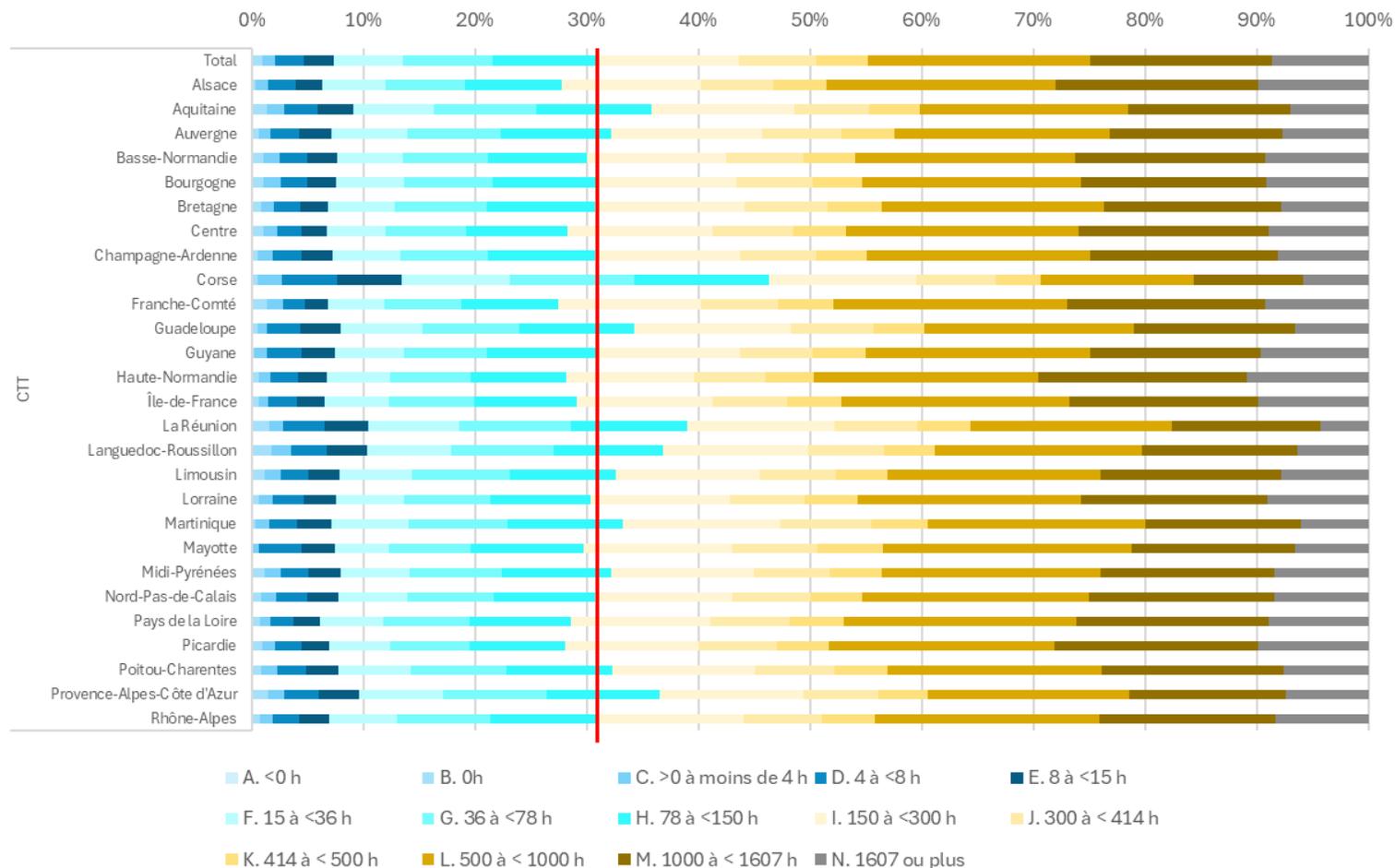


Source : données S2H ; traitements Amnyos

³⁴ Le métier principal est celui du contrat avec le plus d'heures travaillées sur la période de référence (code PCS).

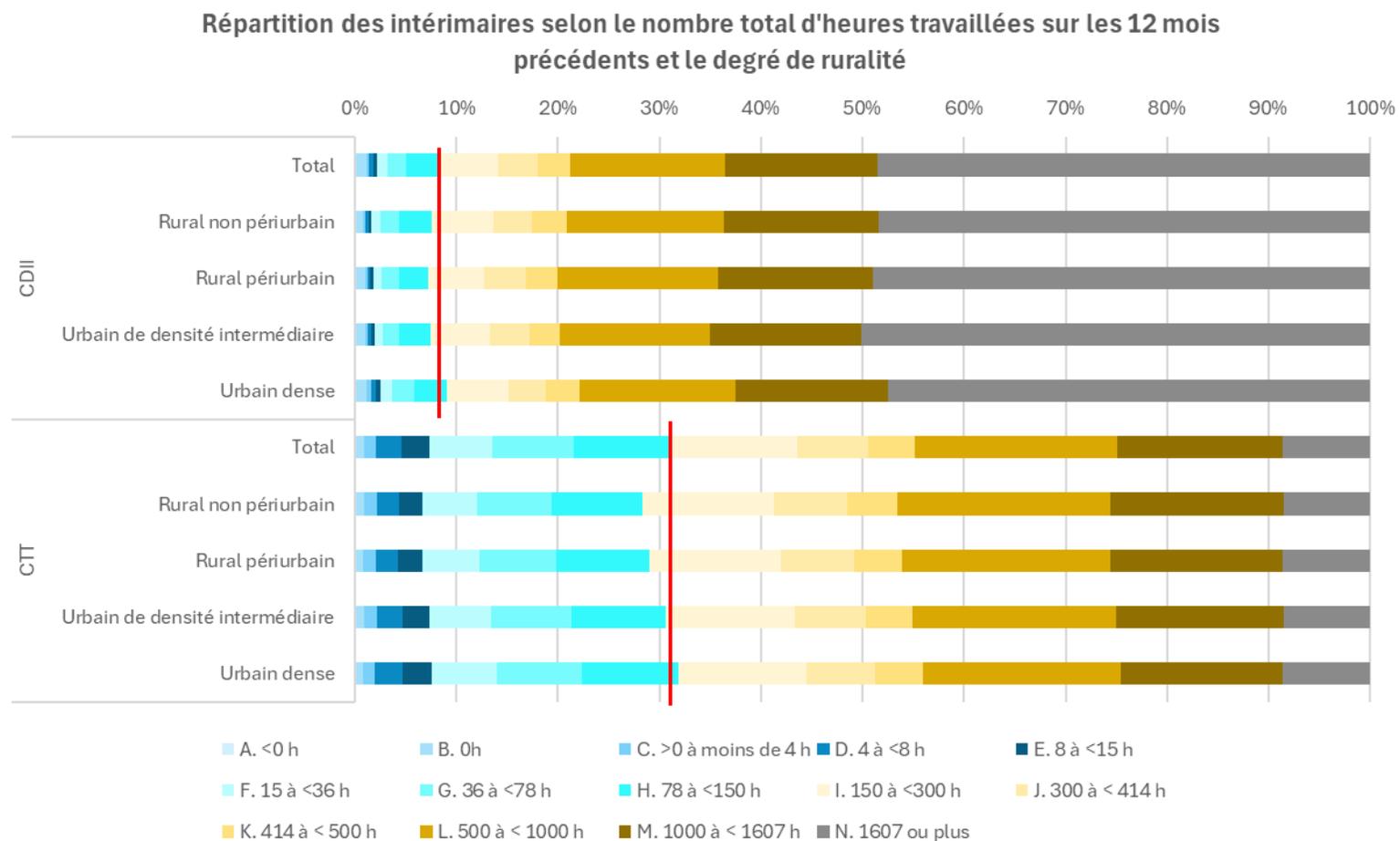
Selon la région de résidence du salarié intérimaire (CTT uniquement)

Répartition des intérimaires selon le nombre total d'heures travaillées sur les 12 mois précédents et la région (anciennes)



Source : données S2H ; traitements Amnyos

Selon le type de territoires (CTT et CDII)³⁵



Source : données S2H ; traitements Amnyos

³⁵ Le type de territoire est défini à partir de la commune de résidence du salarié intérimaire, selon la nomenclature INSEE des types de bassin de vie (chaque commune étant rattachée à un bassin de vie, lui-même catégorisé selon la typologie reprise ici.