



LE SECTEUR DE L'INTÉRIM EST À LA FOIS UN POINT DE DÉPART ET UNE PLAQUE TOURNANTE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le rôle du travail intérimaire dans la carrière
des travailleurs vu dans une perspective dynamique

**Karen Huysmans, Tim Goesaert, Thomas Boogaerts
& Ludo Struyven**

Étude réalisée pour le compte de Federgon - Network for work
Octobre 2024

**Network
for work
Federgon**

KU LEUVEN

HIVA

DYNAM

LE SECTEUR DE L'INTÉRIM EST À LA FOIS UN POINT DE DÉPART ET UNE PLAQUE TOURNANTE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le travail intérimaire n'a pas toujours existé sous la forme et à l'échelle que nous lui connaissons aujourd'hui. Dans les années 1950 et 1960, c'était un phénomène marginal sur le marché du travail.

À l'origine, il s'agissait uniquement d'un outil de « dépannage » permettant de remplacer temporairement des collaborateurs fixes. Mais l'histoire était en marche. Les entreprises sont devenues de plus en plus demandeuses de travailleurs temporaires et flexibles. Puis, elles ont commencé à externaliser leurs activités non essentielles, ce qui a donné un coup d'accélérateur supplémentaire à l'expansion du secteur. Quelques chiffres pour illustrer cette évolution. En 1977, la Belgique comptait 24 000 travailleurs intérimaires sur une base annuelle ; en 1985, ce chiffre dépassait pour la première fois les 50 000. En 2000, nous avons atteint le cap des 300 000, et depuis 2016, nous recensons plus de 400 000 travailleurs intérimaires chaque année. Si nous ajoutons à cela les 300 000 étudiants jobistes qui travaillent dans le circuit de l'intérim tout au long de l'année, cela porte, pour l'année 2023, à plus de 700 000 le nombre de personnes qui accèdent annuellement au marché du travail par le biais de l'intérim.

Tous ces travailleurs intérimaires ont presté ensemble plus de 220 millions d'heures de travail par an au cours des dernières années. Si nous convertissons ce nombre d'heures en équivalents temps plein (ETP), nous arrivons depuis 2015 bien au-delà des 100 000 ETP, sur la base de nos propres données sectorielles. Ces dernières années, la part de l'intérim par rapport à l'emploi salarié total dans notre pays oscille donc entre 2,5 et 3%. En d'autres termes, le travail intérimaire est devenu une partie intégrante de la gestion des ressources humaines dans à peu près tous les types d'organisations, qu'il s'agisse d'entreprises privées ou d'organismes publics. L'intérim est utilisé non seulement comme un outil de flexibilité, mais de plus en plus aussi comme un canal pour recruter des travailleurs fixes. Pour des dizaines de milliers de jeunes, le travail intérimaire est ainsi la première étape sur

le marché du travail, étape qui débouche souvent sur un emploi fixe. Plus de la moitié des travailleurs intérimaires se voient proposer un contrat à la fin de leur mission d'intérim.

Federgon, le réseau pour l'emploi, publie chaque année de nombreux chiffres qui permettent de cartographier le secteur de l'intérim de manière détaillée. L'indice mensuel de Federgon suit l'évolution des activités d'intérim mois par mois. De nombreux observateurs suivent cet indice de près, car il est fortement corrélé à la conjoncture économique et à l'évolution future de l'emploi. Pour sa publication, Federgon collabore avec la Banque nationale de Belgique, département des enquêtes de conjoncture. Le rapport annuel de Federgon, quant à lui, brosse un vaste panorama des résultats du secteur de l'intérim au cours de l'année écoulée.

Tous les deux ans, Federgon publie également l'étude consacrée au profil des travailleurs intérimaires. De par son ampleur et sa conception, cette étude permet d'identifier les tendances et les forces du secteur, mais aussi les points à améliorer. Les enseignements fournis par cette étude représentative constituent un guide pour les décideurs politiques et les entreprises de travail intérimaire. Ses éditions successives nous ont appris, entre autres, que les intérimaires sont des travailleurs satisfaits, que le travail intérimaire est un canal d'insertion important pour les non-Belges et que les travailleurs intérimaires peuvent être en gros regroupés en cinq catégories : ceux qui utilisent l'intérim comme un tremplin vers l'emploi fixe, ceux qui souhaitent un complément de revenu, ceux qui veulent principalement acquérir de l'expérience, ceux qui choisissent l'intérim pour sa flexibilité et ceux qui le considèrent comme un instrument pour contribuer à la société.

Pour mieux comprendre la dynamique du marché du travail, Federgon, en collaboration avec l'HIVA-KULeuven, a mis sur pied, entre 2011 et 2014, le projet Dynam dans le cadre de la chaire



« Dynamiek van de arbeidsmarkt ». Le projet visait à produire des statistiques dynamiques sur le marché du travail en Belgique et dans les trois régions. De ce projet Dynam est né le projet Dynam-Reg, qui est une extension du projet Dynam. Cette approche, avec identification correcte du lieu où le travailleur est occupé, permet d'analyser la dynamique régionale du marché du travail en Belgique de manière complète et précise.

Le secteur de l'intérim est un acteur important du marché du travail. Pourtant, l'impact économique et social du travail intérimaire n'est pas un domaine de recherche prioritaire pour les universitaires et autres chercheurs. La plupart des publications scientifiques sur le travail intérimaire traitent des aspects ayant trait au droit social. Mais, il n'existe pas encore d'étude qui dresserait un panorama à 360° de l'impact économique et social du travail intérimaire. Qui sont les utilisateurs ? Pourquoi font-ils appel à des travailleurs intérimaires ? Quelle est leur vision de l'intérim ? Qui sont les intérimaires ? Quelles sont leurs attentes et leurs motivations ? Quel rôle les entreprises d'intérim jouent-elles pour les travailleurs intérimaires et pour les utilisateurs ? Dans quelle mesure le travail intérimaire contribue-t-il à la croissance économique ? Quel est son impact sur la productivité ? Dans quelle mesure l'intérim contribue-t-il à introduire de la flexibilité sur le marché du travail rigide que nous connaissons en Belgique ? ... Beaucoup de ces questions n'ont reçu jusqu'ici que des réponses partielles.

En raison des lacunes de la recherche scientifique, les études sur le secteur de l'intérim se limitent souvent à des généralisations sur la base des cas étudiés plutôt que d'évaluer le secteur en fonction de sa valeur réelle pour le marché du travail. C'est pourquoi la fédération sectorielle Federgon a demandé au professeur Ludo Struyven de l'HIVA-KULeuven d'étudier le secteur dans une perspective plus large et d'établir une typologie des parcours de carrière des travailleurs intérimaires afin de comprendre et de documenter les dynamiques induites par le travail intérimaire sur notre marché du travail. Le rapport final livre un éclairage inédit sur le rôle que joue le secteur sur notre marché du travail et décrit la carrière des travailleurs intérimaires sur plusieurs années. Pour cette étude, les chercheurs ont utilisé un échantillon agrégé BCSS-ONSS, qui représente 10% de la population salariée totale en Belgique chaque trimestre et qui suit ces personnes de 1996 à 2020, trimestre par trimestre. Jamais auparavant un ensemble de données aussi important n'avait été utilisé pour la recherche, des données qui jettent un regard objectif sur le déroulement des carrières des travailleurs intérimaires dans toute leur diversité. En effet, ces données administratives peuvent fournir une image plus complète et plus précise de l'évolution de la carrière des travailleurs que ne le permettent les données d'enquêtes provenant d'études relatives aux carrières.

Le rôle du travail intérimaire dans la carrière des travailleurs vu dans une perspective dynamique

Étude réalisée pour le compte de Federgon - Network for work

Karen Huysmans, Tim Goesaert, Thomas Boogaerts & Ludo Struyven

KULeuven – HIVA – DYNAM
Octobre 2024

Dans ce rapport, nous vous présentons l'étude réalisée par l'HIVA-KULeuven dans son intégralité. Celle-ci constitue la première phase d'une recherche plus vaste. Dans une deuxième partie de l'étude, les chercheurs examineront le travail intérimaire dans la perspective des entreprises. Ils analyseront ainsi la dynamique des recrutements au niveau des secteurs et des entreprises. Dans quelle mesure une période de travail intérimaire a-t-elle été suivie d'un engagement dans l'entreprise utilisatrice ? Quelle est la part du travail intérimaire par rapport au nombre total d'engagements dans les entreprises et organisations utilisatrices ? Quel est le profil des intérimaires qui sont engagés en fixe ? Dans quelle mesure diffère-t-il de celui des travailleurs recrutés par d'autres canaux ? Dans quelle mesure ce recrutement est-il plus durable que par le biais d'autres canaux ? À suivre donc ...

Sommaire

1.	Introduction	6
2.	Sources	8
3.	Qui fait de l'intérim ? Profil des travailleurs intérimaires en Belgique	8
4.	La carrière des travailleurs intérimaires vue dans une perspective statique	12
5.	Analyse des transitions de carrière des intérimaires dans une perspective dynamique	14
5.1.	Méthodologie : analyse de séquences	15
5.2.	Résultats	16
5.2.1.	L'intérim comme point de départ : résultats de l'analyse de séquences 1	16
5.2.2.	L'intérim comme plaque tournante : résultats de l'analyse de séquences 2	19
5.3.	Constats	24
5.3.1.	Constat n° 1 : le travail intérimaire conduit à l'emploi	24
5.3.2.	Constat n° 2 : les carrières dépendent du parcours antérieur, mais l'histoire passée d'une personne n'est pas a priori déterminante pour sa carrière future	25
5.3.3.	Constat n° 3 : le travail intérimaire joue un rôle de moteur pour les transitions entre les emplois (work-to-work transitions) : les travailleurs utilisent l'intérim comme un canal de transition pour changer d'emploi	27
6.	Résumé	28
	Conclusion et observations finales	30

Bibliographie





1. Introduction

L'intérêt de la société et du monde scientifique pour la dynamique et la flexibilisation du marché du travail belge va croissant. Le secteur de l'intérim offre un niveau supplémentaire de flexibilité et est devenu un pivot important du marché du travail belge et de la carrière des travailleurs.

La part de marché du secteur du travail intérimaire en Belgique – c'est-à-dire le nombre d'emplois intérimaires en équivalents temps plein divisé par le nombre total d'emplois salariés également en équivalents temps plein – est de 3,4% en Belgique au quatrième trimestre 2019 (données administratives de l'ONSS). Toutefois, derrière ce chiffre statique se cache une forte dynamique, caractérisée par des transitions vers et hors de l'emploi et un afflux important de demandeurs d'emploi et de jeunes sortis de l'école qui entrent dans le secteur (Goesaert, Vandekerkhove & Struyven, 2019). Le rôle du travail intérimaire et l'impact de ce type d'emplois sur la carrière des travailleurs ont déjà été largement étudiés (au niveau international). D'une part, il existe une théorie selon laquelle ces emplois pousseraient les travailleurs vers une carrière composée de nombreux emplois non durables (*théorie de la segmentation*). Selon cette théorie, les employeurs utilisent les contrats flexibles afin d'adapter leurs effectifs à la conjoncture économique et de faire face à d'éventuels pics d'activité, et licencient à nouveau les travailleurs concernés lorsque la situation économique se détériore. D'après la seconde thèse, les contrats flexibles peuvent justement servir de passerelle vers des emplois plus durables (*théorie du tremplin*). Ce scénario du tremplin suit le raisonnement selon lequel le travail intérimaire permet aux gens d'acquérir de l'expérience et des connaissances et d'améliorer ainsi leurs perspectives de carrière¹. D'après la littérature, l'effet d'un passage par l'intérim sur le parcours de carrière d'un individu ne semble pas être univoque et est influencé, entre autres, par les caractéristiques du profil de la personne en question et la réglementation du marché du travail dans le pays en question. Pour répondre à cette question en ce qui concerne la Belgique, nous avons non seulement examiné les positions du travailleur intérimaire sur le marché du travail quelques années après le passage par l'intérim, mais nous avons également étudié la carrière d'un travailleur intérimaire sur une période assez longue.

Dans ce rapport – commandé par la fédération sectorielle Federgon –, nous étudions les différents parcours de carrière auxquels peut conduire un emploi dans le secteur de l'intérim. Nous suivons la carrière des travailleurs intérimaires sur une longue période (jusqu'à 9 ans) et de manière très détaillée : la position socio-économique avant ou après le passage par l'intérim est ainsi analysée trimestre par trimestre. Pour ce faire, nous utilisons des données administratives longitudinales qui donnent une vision objective de ces différents parcours de carrière. Ces données administratives permettent d'analyser les parcours de carrière des travailleurs de manière plus complète et plus précise que lorsqu'on se base sur des données d'enquêtes plus courantes et plus subjectives provenant d'études relatives aux carrières.

Le présent rapport constitue la première phase de recherche d'une étude plus vaste. Cette phase se concentre sur la perspective individuelle et la carrière des travailleurs intérimaires individuels. Cette première phase de recherche est structurée en deux parties. La première partie fournit une image détaillée du profil des travailleurs intérimaires en Belgique (à l'aide d'une analyse descriptive). La seconde partie se concentre sur les parcours de carrière et les transitions des travailleurs intérimaires sur une période assez longue (en utilisant ce que l'on appelle une analyse de séquences). Une deuxième phase de l'étude, à paraître ultérieurement, partira du point de vue des entreprises et sera axée non pas sur le travailleur individuel mais sur les secteurs et entreprises qui recourent à l'intérim.

¹ Berglund, Nielsen, Reichenberg, Svalund, 2023 ; Fauser, 2020 ; Fuller & Hildebrandt, 2014 ; Jahn & Rosholm, 2013 ; Mattijssen, Pavlopoulos & Smits, 2018.

2. Sources

Dans le cadre de cette étude, nous avons utilisé un échantillon de l'ONSS, qui rassemble 20% de la population salariée totale en Belgique et qui suit ces personnes de 1996 à 2020, trimestre par trimestre. Cet échantillon de l'ONSS contient des informations sur le secteur dans lequel les personnes sont employées, la commission paritaire, le sexe, l'âge et le statut, entre autres. En outre, l'échantillon a été agrégé au Datawarehouse marché du travail et protection sociale. Grâce à cette agrégation, nous disposons également d'informations sur la position socio-économique des personnes au cours de chaque trimestre, le niveau de formation, la nationalité, l'origine et la situation familiale, de 1996 à 2019. Cette agrégation a été effectuée pour la moitié de l'échantillon, de sorte que l'échantillon final représente 10% de la population salariée totale. Les statistiques relatives au secteur du travail intérimaire sont toujours mesurées sur la base de la commission paritaire pour le travail intérimaire (CP 322, sans la SCP 322.01 (des titres-services)). Les étudiants jobistes ne sont pas inclus dans ce jeu de données.

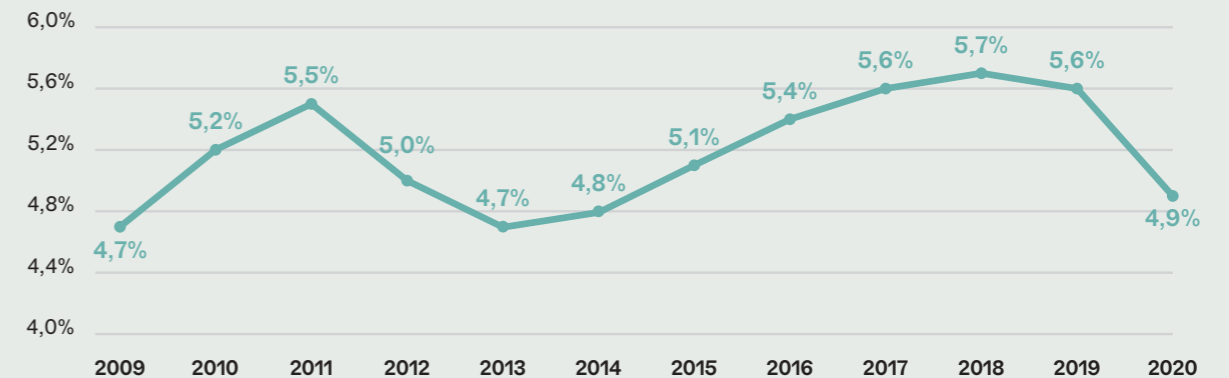
Pour cette étude, nous avons choisi de travailler avec les années les plus récentes qui sont disponibles. Comme 2019 est l'année la plus récente pour laquelle nous disposons de données dans l'échantillon agrégé ONSS/BCSS, cette année constitue le point final de nos analyses. Cela tombe bien, car 2019 est l'année qui précède l'arrivée de la crise du coronavirus, de sorte que les effets de cette période exceptionnelle ne sont pas pris en compte dans l'analyse. Nous avons en outre décidé d'analyser une période suffisamment longue ; notre étude se concentre donc sur la période 2009-2019, soit une période de dix ans. L'échantillon non agrégé de l'ONSS s'étend jusqu'en 2020 inclus.

3. Qui fait de l'intérim ? Profil des travailleurs intérimaires en Belgique

En 2009, on recensait 169 334 intérimaires uniques au travail en moyenne chaque trimestre. Ce résultat est obtenu en calculant la moyenne du nombre d'intérimaires uniques dans chacun des quatre trimestres de 2009. Au cours des années suivantes, le nombre de travailleurs intérimaires uniques a augmenté pour atteindre une moyenne de 233 178 en 2019. Au cours de chaque trimestre de 2019, 5,6% en moyenne de l'ensemble des emplois salariés ont été occupés par un travailleur intérimaire. Il s'agit d'une augmentation progressive depuis 2013, année où, à la suite de la crise du crédit, cette part était tombée à 4,7% du total des emplois salariés. En 2020, avec l'arrivée de la pandémie du coronavirus, c'est à nouveau une forte chute puisqu'on repasse de 5,6% à 4,9%.


Part des emplois salariés qui sont des emplois intérimaires

(moyenne des trimestres de chaque année)



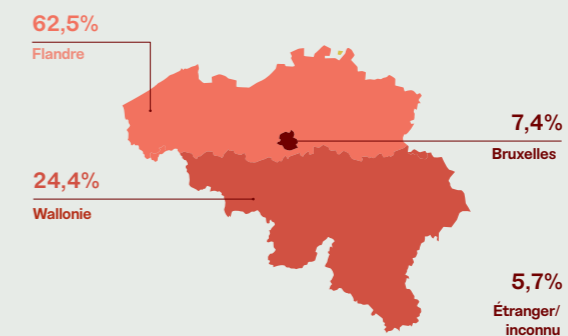

245 665
travailleurs intérimaires
au quatrième trimestre 2019


5,9%
de tous les emplois salariés
au quatrième trimestre 2019

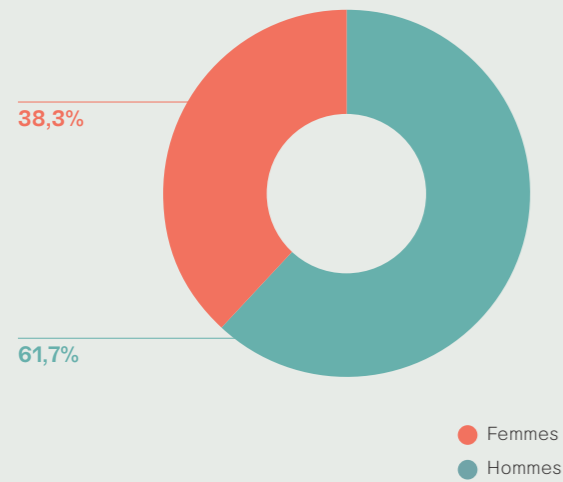

3,4%
Part de marché
(= nombre d'emplois intérimaires en ETP divisé
par le nombre total d'emplois salariés en ETP)

La part de marché du secteur du travail intérimaire peut également être exprimée comme le nombre d'emplois intérimaires en équivalents temps plein (ETP) divisé par le nombre total d'emplois salariés en ETP sur le marché du travail belge. Cette part de marché est de 3,4%.

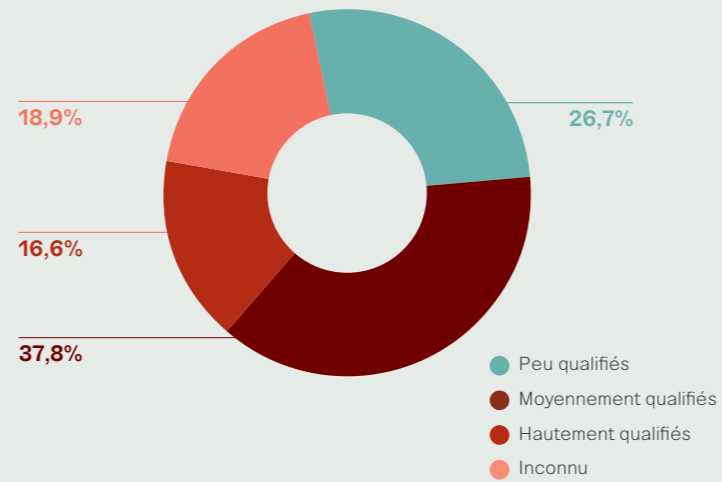
62,5% des intérimaires uniques occupés au 4^e trimestre 2019 en Belgique résident en Flandre, 7,4% à Bruxelles et 24,4% en Wallonie. Pour les quelque 6% restants, le lieu de résidence n'est pas connu ou est situé à l'étranger.



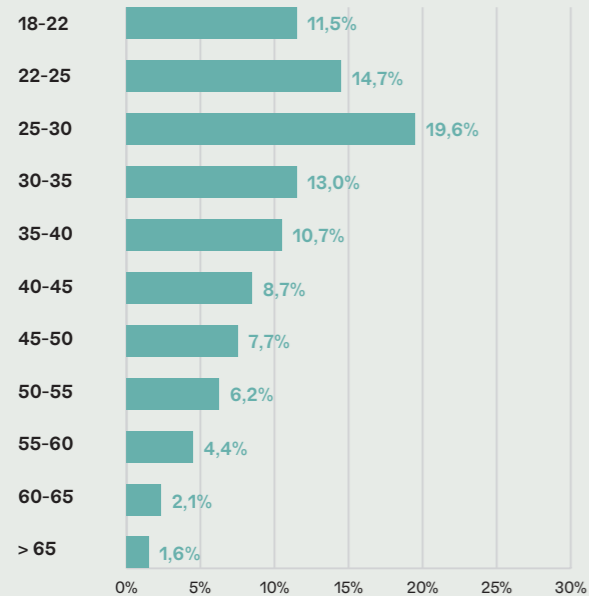
Genre



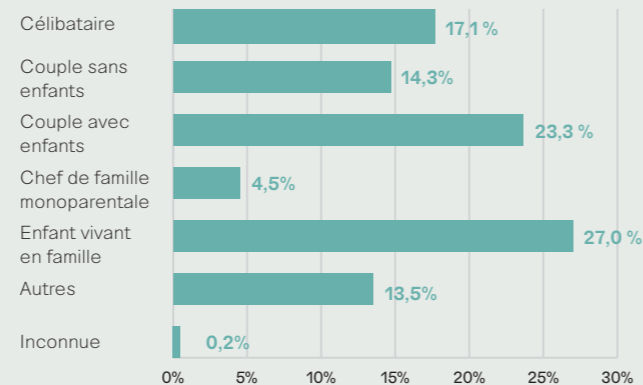
Niveau de formation



Âge



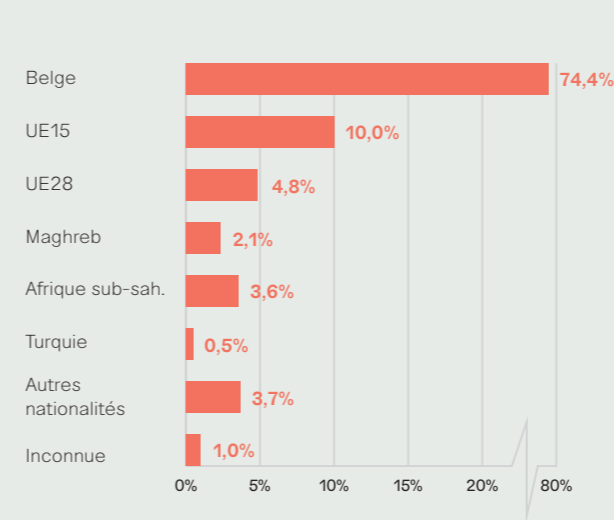
Situation familiale



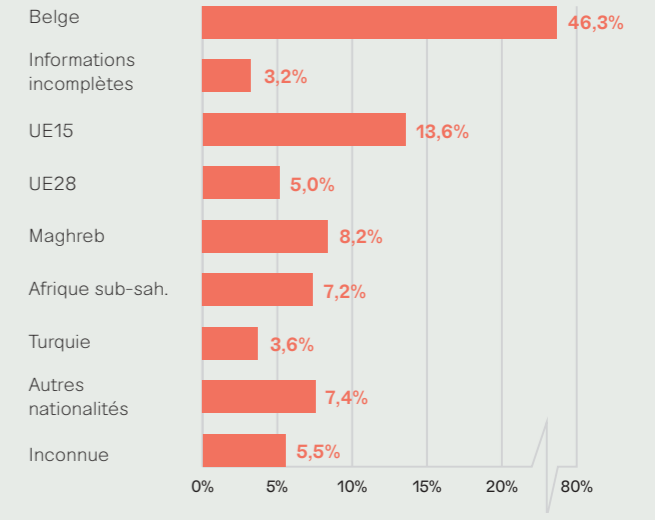
Les intérimaires sont majoritairement des hommes ; les hommes représentent en effet 61,7% de la population intérimaire, contre 38,3% de femmes au dernier trimestre 2019. Ils ont également un profil plutôt jeune : 58,8% ont moins de 35 ans. Plus précisément, 20% des intérimaires ont entre 25 et 30 ans. La tranche d'âge des 55 ans et plus ne représente que 8,1% de la population intérimaire. En ce qui concerne le niveau de formation, 16,6% des intérimaires au 4^e trimestre 2019 sont hautement qualifiés, 37,8% sont moyennement qualifiés, 26,7% sont peu qualifiés (et 18,9% ont un niveau de formation inconnu).

Il est à noter aussi que le secteur de l'intérim emploie une plus forte proportion de personnes de nationalité ou d'origine non belge : 74,4% des intérimaires au 4^e trimestre 2019 sont de nationalité belge, 46% sont d'origine belge. Parmi l'ensemble de la population en âge de travailler, la proportion de personnes de nationalité ou d'origine belge est plus élevée, avec respectivement 84% et 60%.

Nationalité



Origine



Il est à noter aussi que le secteur de l'intérim emploie une plus forte proportion de personnes de nationalité ou d'origine non belge : 74,4% des intérimaires au 4^e trimestre 2019 sont de nationalité belge, 46% sont d'origine belge. Parmi l'ensemble de la population en âge de travailler, la proportion de personnes de nationalité ou d'origine belge est plus élevée, avec respectivement 84% et 60%.



4. La carrière des travailleurs intérimaires vue dans une perspective statique

Dans ce chapitre, nous analysons la position socio-économique du travailleur intérimaire un an après son engagement en tant qu'intérimaire. Nous examinons si la personne travaille toujours ou si elle occupe une autre position (par ex. demandeur d'emploi, en incapacité de travail, bénéficiaire du revenu d'intégration, retraité, ...). Nous effectuons en outre cette analyse en fonction de la position socio-économique occupée par la personne au cours du trimestre précédant l'engagement. Cela nous permet de voir combien de travailleurs intérimaires qui étaient au chômage ou inactifs avant l'engagement sont toujours en emploi un an plus tard et combien ne le sont pas. Il est important de noter que l'engagement d'une personne en tant qu'intérimaire est défini, dans l'échantillon ONSS/BCSS, comme un engagement dans une entreprise d'intérim pour laquelle cette personne n'a pas encore travaillé auparavant. Il est donc possible que le travailleur ait déjà travaillé comme intérimaire avant d'être engagé par cette entreprise en particulier, mais dans une autre entreprise. Dans la suite de cette étude, nous parlerons toujours de « travailleurs intérimaires récemment engagés ».

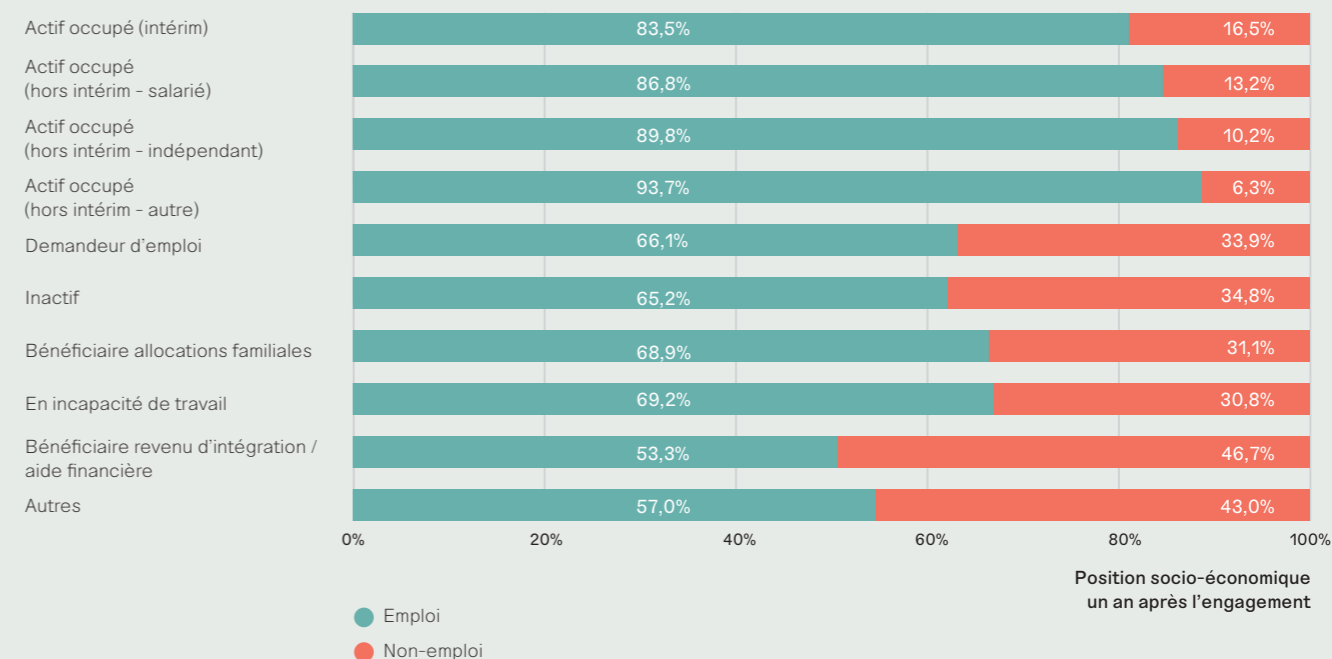
Nous constatons qu'une grande partie de l'ensemble des travailleurs intérimaires récemment engagés sont encore au travail un an après leur engagement, quelle que soit la position qui était la leur avant leur engagement : au travail ailleurs, demandeur d'emploi, bénéficiaire du revenu d'intégration ou en incapacité de travail.

83% de ceux qui, avant leur engagement par une entreprise d'intérim, travaillaient déjà dans le secteur de l'intérim (via une autre entreprise) sont toujours à l'emploi un an plus tard. Environ 90% de

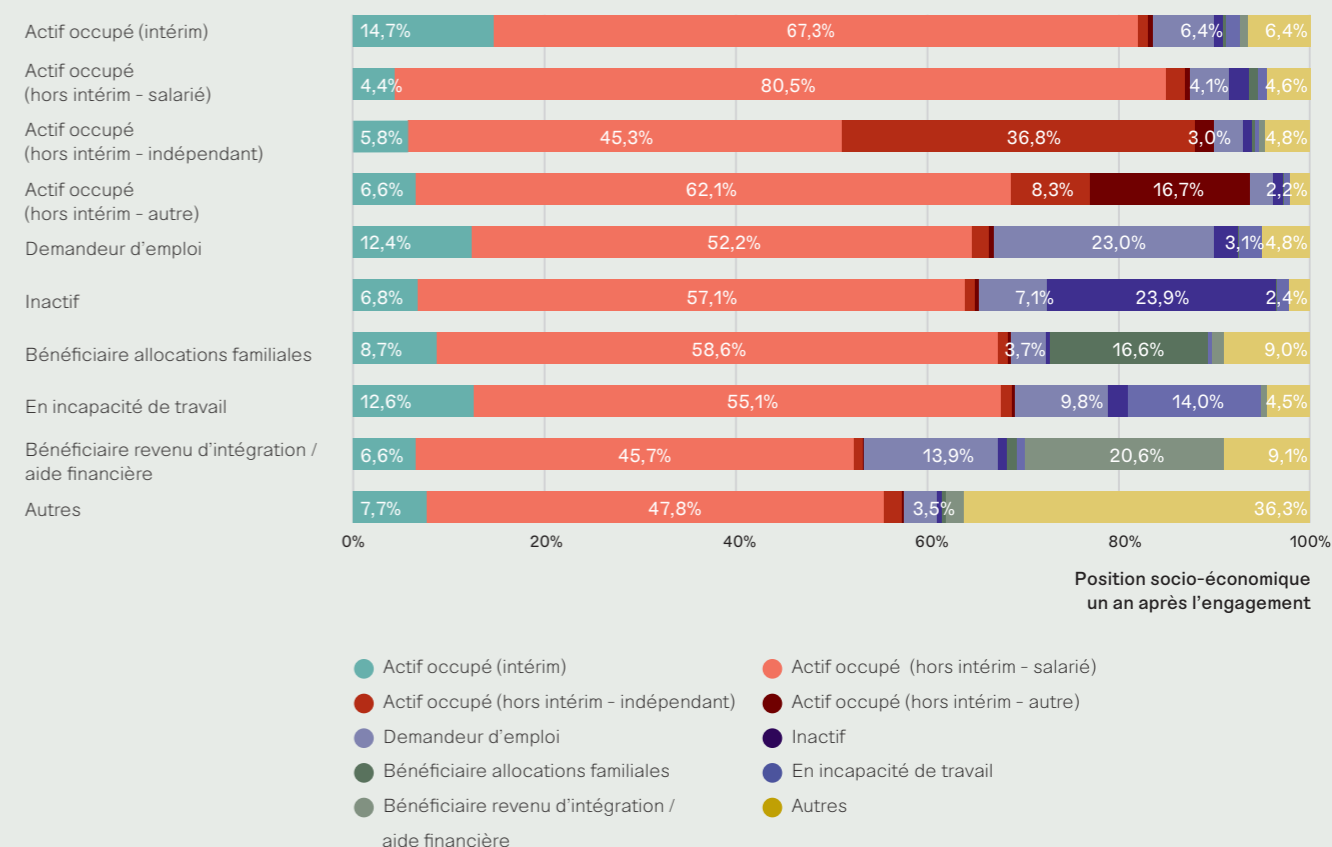
ceux qui travaillaient auparavant comme salariés (en dehors du secteur de l'intérim) ou comme indépendants (à titre principal) travaillent également un an plus tard. En ce qui concerne les intérimaires qui percevaient un revenu d'intégration ou qui étaient en incapacité de travail le trimestre précédant leur engagement, respectivement 53% et 69% occupent un emploi (salarié ou indépendant) un an après leur engagement.

Si l'on examine les résultats plus en détail, on constate que la situation antérieure à l'engagement par une entreprise d'intérim détermine dans une certaine mesure la position future de la personne sur le marché du travail. La figure ci-dessous affine la répartition des positions entre emploi et non-emploi. Parmi les travailleurs intérimaires récemment engagés qui percevaient un revenu d'intégration au cours du trimestre précédant leur engagement, 21% sont à nouveau bénéficiaires d'un revenu d'intégration un an plus tard. Ce pourcentage n'est plus élevé pour aucune autre position socio-économique occupée au cours du trimestre précédant le recrutement. Parmi les travailleurs intérimaires récemment engagés qui étaient en incapacité le trimestre précédant l'engagement, 14% sont en incapacité un an plus tard. Là aussi, cette proportion n'est nulle part plus élevée. Les carrières sont donc dépendantes du parcours suivi (*path-dependent*) (les étapes actuelles de la carrière déterminent le parcours de carrière futur), mais comme nous l'avons vu plus haut, l'histoire passée d'une personne n'est pas a priori déterminante pour sa carrière future. Comme démontré ci-avant, les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires du revenu d'intégration et les personnes en incapacité trouvent dans une large mesure la voie de l'emploi par le biais du secteur de l'intérim.

Position socio-économique au cours du trimestre précédant l'engagement



Position socio-économique au cours du trimestre précédant l'engagement



5. Analyse des transitions de carrière des intérimaires dans une perspective dynamique

Les carrières et les transitions de carrière sont souvent étudiées selon une approche statique, c'est-à-dire en examinant une seule transition entre deux moments. C'est cette approche statique que nous avons adoptée plus haut, dans la section 4. Bien que ces analyses fournissent déjà des informations intéressantes, il est nécessaire d'adopter une approche dynamique. En effet, les carrières des travailleurs - et des travailleurs intérimaires en particulier - comportent plusieurs couches. La situation actuelle d'une personne sur le marché du travail n'est pas seulement déterminée par sa position cinq ans auparavant, mais par l'ensemble de son parcours de carrière au cours de la période considérée (voir figure 1). En outre, l'approche statique ne tient pas compte de l'effet cumulatif qu'un événement donné peut avoir au cours du temps.

Afin d'appréhender les carrières des travailleurs intérimaires de manière à la fois holistique et détaillée, nous avons effectué dans cette étude une analyse de séquences. Cette méthode permet de suivre la position des travailleurs intérimaires sur le marché du travail, trimestre par trimestre, et d'identifier ensuite des parcours de carrière similaires. Nous expliquons cette méthode plus en détail ci-dessous.

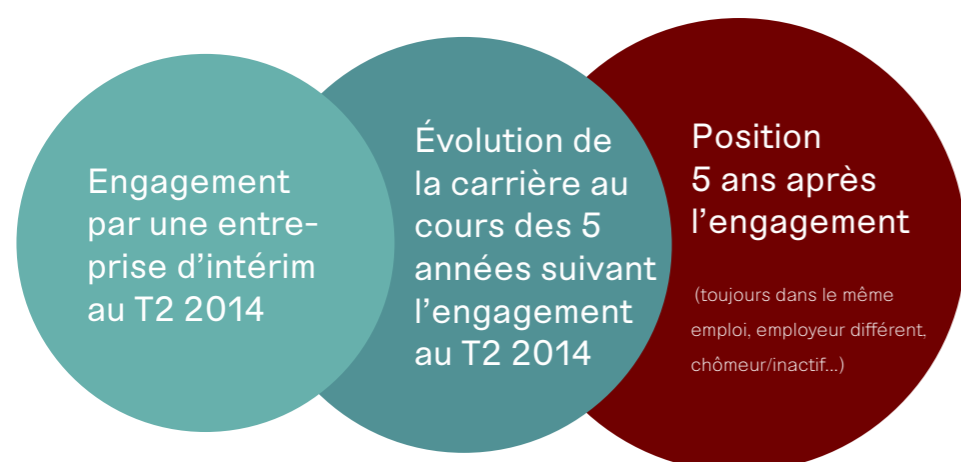


Figure 1 :
approche dynamique

2_ La position « inactif » comprend les bénéficiaires d'une pension de retraite, qui constituent le plus grand groupe au sein de cette position. En outre, cette position comprend également les personnes en interruption de carrière complète, les personnes bénéficiant d'une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, les personnes bénéficiant d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, les personnes mises en disponibilité préalable à la retraite et les personnes percevant une allocation pour handicapés.

5.1. Méthodologie : analyse de séquences

Le format longitudinal des données de l'échantillon de l'ONSS/BCSS permet de suivre le parcours de carrière des travailleurs intérimaires trimestre par trimestre. Nous distinguons les positions socio-économiques suivantes qu'une personne peut occuper chaque trimestre :

- Actif occupé dans l'intérim
- Actif occupé à temps plein (hors intérim)
- Actif occupé à temps partiel (hors intérim)
- Actif occupé saisonnier, occasionnel ou flexi-jobs hors intérim
- Actif occupé indépendant (ou aidant)
- Demandeur d'emploi
- Inactif²
- En incapacité de travail
- Bénéficiaire d'allocations familiales
- Bénéficiaire du revenu d'intégration ou de l'aide financière
- Autres

La position « autres » peut être considérée comme une catégorie résiduelle. Il s'agit de personnes qui ne figurent pas dans les fichiers des institutions belges de sécurité sociale, ce qui empêche de leur attribuer l'une des positions socio-économiques mentionnées ci-dessus. Selon la définition du datawarehouse de la BCSS, cette catégorie comprend les travailleurs frontaliers sortants, les travailleurs des institutions européennes et internationales, les marins de la marine marchande belge, les femmes/hommes au foyer, les coopérants et les personnes vivant uniquement de revenus d'intérêts... En outre, il peut s'agir pour une part de jeunes NEET (*not in employment, education or training*) et de personnes ne résidant plus en Belgique. Les personnes ayant la position « autres » comprennent donc à la fois des inactifs (par exemple, les hommes et femmes au foyer) et des personnes actives occupées (par exemple, les travailleurs des institutions européennes).

Nous suivons le travailleur intérimaire chaque trimestre sur une assez longue période (5 à 9 ans). De cette manière, nous pouvons suivre la carrière de chaque travailleur trimestre par trimestre, et tracer un « parcours de carrière » pour chaque individu sous la forme d'une séquence des positions socio-économiques occupées au cours de chaque trimestre. Nous comparons ensuite les parcours de carrière des différents individus et tâchons d'identifier les trajets qui présentent le plus de similarités. Pour ce faire, nous avons recours à l'« *optimal matching analyse* », la méthode d'appariement optimal. Cette méthode quantifie le degré de dissimilarité entre les parcours de carrière des individus en examinant le nombre minimum de substitutions, d'insertions ou de suppressions de positions qui sont nécessaires pour passer d'une séquence à l'autre (Anyadike-Danes & McVicar, 2010). Plus il faut d'étapes pour rendre les parcours de carrière de deux individus semblables l'un à l'autre (par le biais de substitutions, d'insertions ou de suppressions), plus la distance entre les deux parcours de carrière sera grande. La distance entre des parcours de carrière fortement dissemblables sera donc grande, tandis que celle entre des parcours de carrière similaires sera petite. Dans un deuxième temps, les parcours de carrière sont regroupés sur la base de leur similarité (c'est-à-dire de la « distance » calculée). Cela conduit à identifier un certain nombre de groupes ou « clusters » de parcours de carrière similaires de travailleurs intérimaires.

Dans cette étude, nous avons effectué deux analyses de séquences, ayant chacune une approche distincte. Dans la première analyse, nous prenons tous les travailleurs intérimaires qui ont été engagés par une entreprise d'intérim au cours du deuxième, troisième ou quatrième trimestre 2014. Pour ces travailleurs intérimaires, la période d'analyse est de 5 ans (de 2014 à 2019). La seconde analyse de séquences inclut tous les travailleurs intérimaires qui étaient occupés au cours du deuxième, troisième ou quatrième trimestre 2014, quelle que soit la durée

de leur occupation antérieure dans le secteur de l'intérim. Dans cette analyse, la période étudiée s'étend sur neuf années, de 2010 à 2019.

Dans ces analyses, nous ne nous intéressons qu'à l'emploi principal. Il s'agit de l'emploi dans lequel le travailleur a presté le plus d'heures au cours du trimestre et pour lequel il perçoit le salaire le plus élevé (rémunération brute ordinaire).

Après avoir regroupé les parcours de carrière similaires en clusters, nous avons effectué une régression logistique multinomiale supplémentaire afin d'identifier les caractéristiques de profil qui sont les plus susceptibles de suivre un parcours de carrière déterminé (et celles qui ne le sont pas). Pour ce faire, nous avons examiné de nombreuses caractéristiques de profil, notamment l'âge, le niveau de formation, la situation familiale, la nationalité et l'origine. Ces résultats sont également présentés dans les constats que nous dressons en conclusion.

5.2. Résultats

5.2.1. L'intérim comme point de départ : résultats de l'analyse de séquences 1

Dans cette première analyse de séquences, nous prenons tous les intérimaires qui ont été engagés par une entreprise d'intérim au cours du deuxième, troisième ou quatrième trimestre 2014. La carrière de ces intérimaires fait l'objet d'un suivi chaque trimestre sur une période de cinq ans. Le fait de se concentrer sur les engagements dans le secteur de l'intérim dans cette première analyse présente l'avantage de donner à chacun une position de départ plus similaire. L'inconvénient est que tous les intérimaires ne sont pas inclus dans cet exercice.

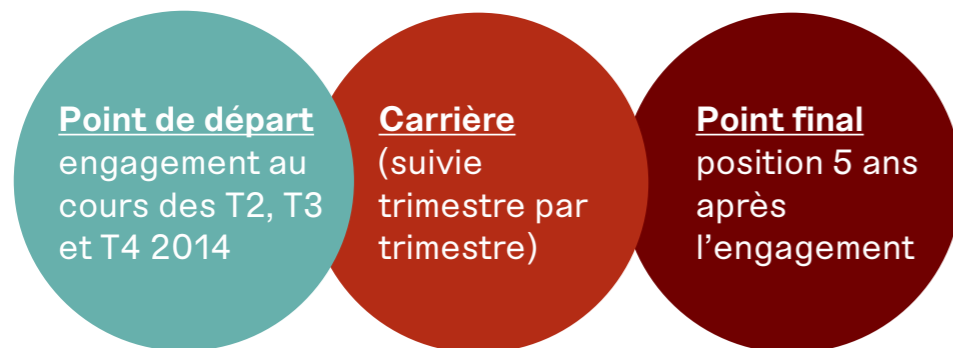


Figure 2 : approche dynamique – analyse de séquences 1

Cette analyse de séquences permet de dégager 13 clusters, ou groupes de parcours de carrière similaires. Nous pouvons diviser ces 13 clusters en trois groupes principaux, que nous nommons comme suit :

- Parcours de carrière avec occupation durable après l'intérim
- Parcours de carrière qui ne débouchent pas sur une occupation durable
- Parcours de carrière situés autour de la position socio-économique inconnue « autre ».

Le plus grand groupe de parcours de carrière est celui des parcours débouchant sur une occupation durable après l'intérim. Ils représentent 72,2% de l'ensemble des parcours de carrière. Au sein de ce groupe, il convient de souligner l'importance du flux de travailleurs intérimaires qui évoluent vers une occupation de longue durée à temps plein et à temps partiel (en dehors du secteur de l'intérim) ou vers une activité indépendante (à titre principal) (clusters 2, 3, 4 et 5). En d'autres termes, le travail intérimaire débouche très souvent sur une occupation durable.

À côté de cela, il existe un groupe plus restreint de parcours de carrière dans lesquels les intérimaires récemment engagés ne restent pas en emploi, mais deviennent (pour la première fois ou à nouveau) chômeurs, en incapacité de travail, bénéficiaires d'un revenu d'intégration ou d'allocations familiales ou dans une autre position de non-activité (clusters 6, 7, 8, 9, 10 et 11). Ces parcours de carrière représentent au total 15,7% de l'ensemble des parcours de carrière des travailleurs intérimaires récemment engagés en 2014. **Enfin, les 12,1% restants débouchent sur une position socio-économique « autre » (clusters 12 et 13).** Dans le cluster 12, les intérimaires se retrouvent rapidement dans cette position socio-économique « autre » et conservent cette position pendant les cinq années qui suivent l'engagement. Dans le cluster 13, ils alternent cette position « autre » avec un emploi dans le secteur de l'intérim.

Occupation durable après l'intérim

Cluster	Part par rapport au total des séquences (%)	
1	2,8%	A été principalement occupé dans le secteur de l'intérim au cours de cette période.
2	35,8%	Accède rapidement à un emploi à temps plein en dehors du secteur de l'intérim et reste occupé dans un emploi à temps plein.
3	16,7%	Occupe souvent un emploi à temps plein en dehors du secteur de l'intérim au cours des 5 années suivant l'engagement, mais avec une ou plusieurs transitions au cours de cette période (passage par le chômage ou l'intérim).
4	13,2%	Accède à un emploi à temps partiel.
5	3,7%	Deviend indépendant (à titre principal).
TOTAL	72,2%	

Pas d'évolution vers une occupation durable

Cluster	Part par rapport au total des séquences (%)	
6	2,9%	Évolue assez rapidement vers une position de chômeur de longue durée.
7	6,4%	Alterne périodes d'occupation dans le secteur de l'intérim et périodes de chômage (avec de nombreuses transitions).
8	1,0%	Deviend inactif (y compris retraite).
9	1,5%	Retombe sous le régime des allocations familiales après l'intérim.
10	0,8%	Retombe assez rapidement sous le régime du revenu d'intégration/aide financière.
11	3,1%	Évolue vers une situation d'incapacité de travail.
TOTAL	15,7%	

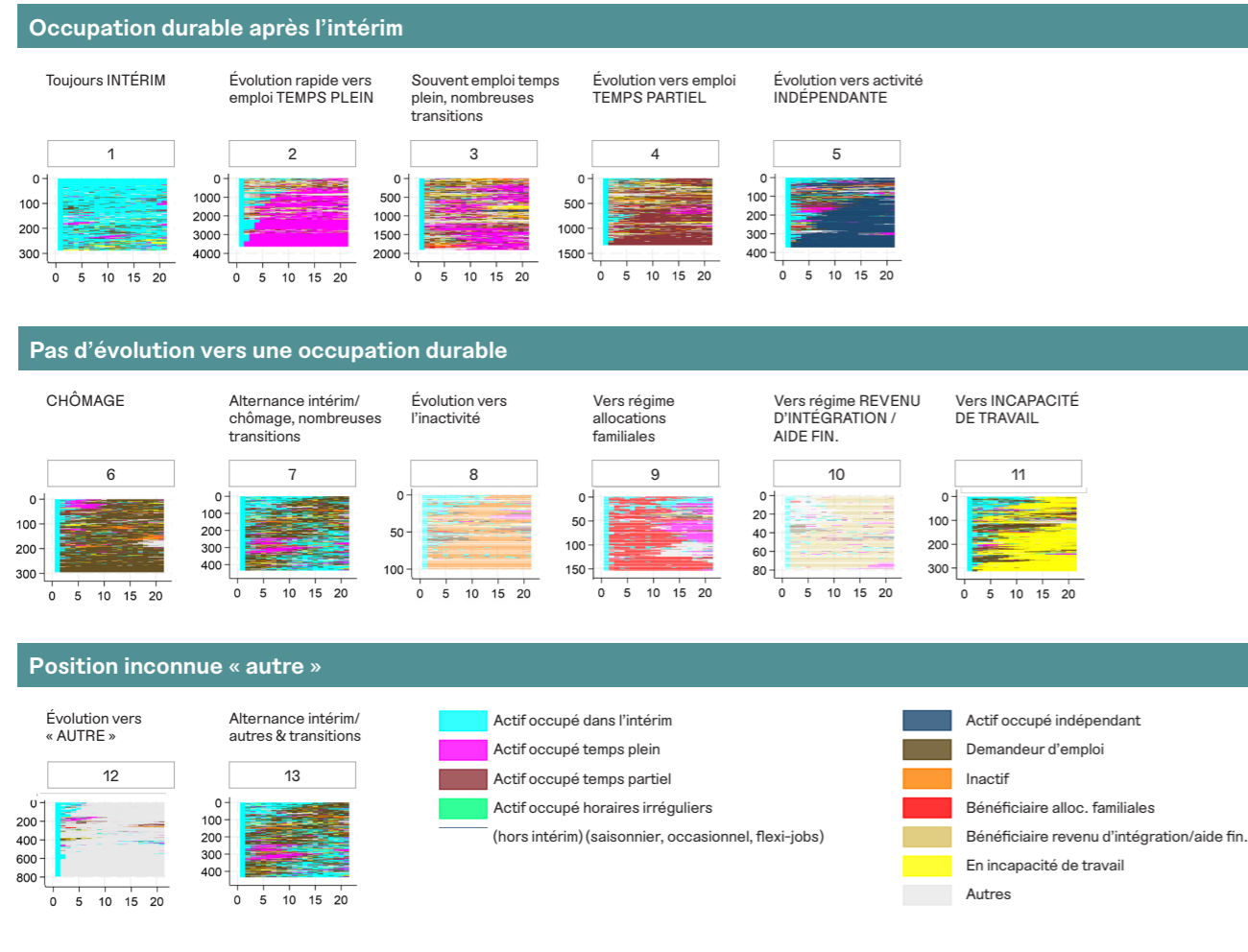
Position inconnue « autre »

Cluster	Part par rapport au total des séquences (%)	
12	7,8%	Évolue après l'intérim vers la position socio-économique 'autre' et conserve cette position pendant les 5 années suivantes.
13	4,3%	Alterne périodes d'occupation dans l'intérim et position 'autre' pendant les 5 années qui suivent l'engagement.
TOTAL	12,1%	

Analyse de séquences 1 : l'intérim comme point de départ À quoi correspondent les différents clusters ?

Le résultat de chacune des analyses de séquences est représenté dans les graphiques ci-dessous, également appelés « tapis » (index plots). Chaque ligne de ces tapis représente la carrière d'un individu. L'axe des abscisses (horizontal) indique le nombre de trimestres. L'axe des ordonnées (vertical) indique le nombre d'individus qui suivent ce parcours de carrière. Chaque couleur correspond à une position particulière sur le marché du travail (cf. légende à droite). Enfin, le tableau du bas indique le nombre d'individus qui suivent chaque parcours de carrière.

Figure 4 : analyse de séquences 1 – l'intérim comme point de départ



Clusters	Nbre de séquences (=individus)	Part / total des séquences	Clusters	Nbre de séquences (=individus)	Part / total des séquences
1	288	2,8%	8	100	1,0%
2	3630	35,8%	9	155	1,5%
3	1690	16,7%	10	79	0,8%
4	1334	13,2%	11	313	3,1%
5	379	3,7%	12	794	7,8%
6	295	2,9%	13	433	4,3%
7	650	6,4%	TOTAL	10134	100%

5.2.2. L'intérim comme plaque tournante : résultats de l'analyse de séquences 2

Ce second exercice inclut tous les travailleurs intérimaires qui ont été occupés au cours du deuxième, troisième ou quatrième trimestre 2014, quelle que soit la durée de leur occupation antérieure dans le secteur de l'intérim. Certains étaient peut-être déjà dans le circuit de l'intérim depuis pas mal de temps, tandis que d'autres entraient dans le secteur pour la première fois. Par conséquent, nous avons analysé la carrière de ces travailleurs non seulement au cours des cinq années qui ont suivi l'emploi intérimaire occupé au deuxième, troisième ou quatrième trimestre 2014, mais aussi au cours des quatre années qui l'ont précédé. Au total, nous suivons donc ces travailleurs de trimestre en trimestre sur une période de 9 ans.

La seconde analyse de séquences permet d'identifier 17 clusters de parcours de carrière, que nous pouvons classer en quatre grandes catégories.

- Les parcours de carrière dans lesquels les individus sont en grande partie au travail pendant les quatre années précédant et les cinq années suivant l'emploi dans l'intérim (clusters 1 à 7). Cela représente 44,1% de tous les parcours de carrière. Nous appelons cette catégorie « **L'intérim comme plaque tournante, avec occupation durable** ». Dans les clusters 5 et 6, par exemple, les travailleurs intérimaires ont occupé un emploi à temps plein ou à temps partiel (en dehors du secteur de l'intérim) pendant les quatre années précédant l'emploi intérimaire. Et après l'emploi intérimaire, ils restent aussi en grande partie occupés dans un emploi à temps plein ou à temps partiel pendant les cinq ans. Ces travailleurs effectuent donc une transition d'un emploi à l'autre (*work-to-work transition*) par le biais de l'intérim. Ces deux grands clusters de parcours de carrière représentent respectivement 19,3 et 8,8% de l'ensemble des travailleurs intérimaires en 2014.
- Les parcours de carrière dans lesquels les individus accèdent au marché du travail par le biais de l'intérim après une période de chômage de longue durée ou d'inactivité (clusters 8, 9 et 10, « **L'intérim comme canal d'insertion sur le marché du travail, avec occupation durable** »). Cette catégorie représente 35,2% des travailleurs intérimaires (en 2014).
- Les parcours de carrière dans lesquels les personnes concernées n'accèdent pas au marché du travail après l'intérim (clusters 11 à 15). Cela représente 11,1% de l'ensemble des parcours (« **Pas d'évolution vers une occupation durable** »).
- Enfin, il y a deux parcours de carrière (clusters 16 et 17) dans lesquels les travailleurs intérimaires accèdent (pour la première fois ou à nouveau) à la position socio-économique « **autre** » après l'emploi intérimaire en 2014. Cela représente 9,7% de l'ensemble des parcours de carrière.

Figure 3 : approche dynamique – analyse de séquences 2





L'intérim comme plaque tournante, avec occupation durable

Cluster	Part par rapport au total des séquences	
1	2,1%	Est principalement occupé dans le secteur de l'intérim pendant toute la période.
2	3,6%	Est en grande partie occupé pendant les 9 années, mais en alternant des emplois dans le secteur de l'intérim avec des périodes de chômage.
3	3,6%	Travaille d'abord dans l'intérim pendant une longue période (4 ans ou plus), puis évolue vers un emploi à temps plein en dehors du secteur de l'intérim.
4	1,4%	Travaille pendant une longue période dans un emploi à temps plein en dehors du secteur de l'intérim, puis accède à un emploi de longue durée dans le secteur de l'intérim.
5	19,3%	Occupe un emploi à temps plein en dehors du secteur de l'intérim à la fois quatre ans avant et cinq ans après l'intérim.
6	8,8%	Occupe un emploi à temps partiel en dehors du secteur de l'intérim à la fois quatre ans avant et cinq ans après l'intérim.
7	5,3%	A souvent travaillé comme indépendant pendant les 9 années. Certains commencent comme indépendants pour passer à un emploi salarié à temps plein (par le biais du secteur de l'intérim) après quelques années. D'autres font le chemin inverse.
TOTAL	44,1%	

L'intérim comme canal d'insertion sur le marché du travail, avec occupation durable

Cluster	Part par rapport au total des séquences	
8	4,2%	Est chômeur de longue durée au cours des 4 années précédant l'emploi intérimaire pour ensuite commencer dans le secteur de l'intérim et y rester ou bien passer à un emploi à temps plein en dehors du secteur de l'intérim.
9	19,9%	Est bénéficiaire des allocations familiales pendant les 4 premières années (il s'agit principalement de jeunes en formation). Une grande partie des individus de ce groupe passent par le secteur de l'intérim pour évoluer ensuite vers un emploi de longue durée à temps plein en dehors du secteur de l'intérim.
10	11,1%	Est dans la position socio-économique « autre » pendant les 4 premières années, mais la majorité des individus de ce groupe accèdent à l'emploi (à temps plein, à temps partiel, intérimaire) après le passage par l'intérim.
TOTAL	35,2%	

Pas d'évolution vers une occupation durable

Cluster	Part par rapport au total des séquences	
11	1,4%	A été en grande partie au chômage pendant toute la période, tant avant qu'après l'intérim.
12	5,2%	Alterne la position de demandeur d'emploi avec un emploi dans l'intérim.
13	1,1%	Évolution vers une situation d'inactivité après l'intérim (y compris retraite).
14	2,2%	Évolution vers une situation d'incapacité de travail de longue durée. Les individus de ce groupe ont souvent été au travail (dans l'intérim) au cours des années précédant l'intérim.
15	1,2%	Est bénéficiaire du revenu d'intégration/de l'aide financière au cours de la période considérée. D'une part, nous observons un très petit groupe qui continue à percevoir un revenu d'intégration (en haut du graphique). D'autre part, certains passent du régime du revenu d'intégration à un emploi salarié (bas du graphique).
TOTAL	11,1%	

Position inconnue « autre »

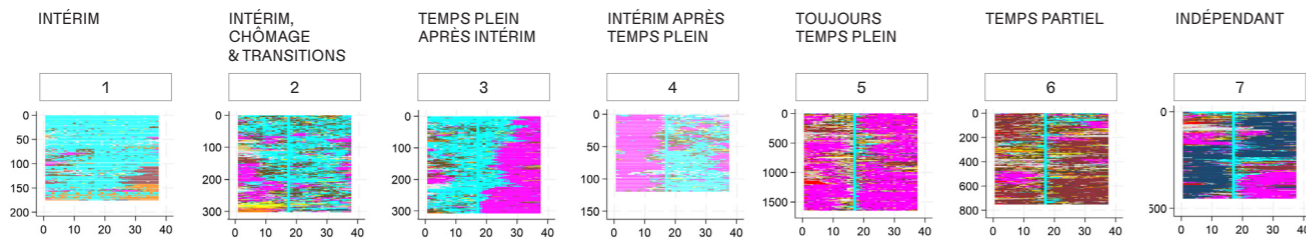
Cluster	Part par rapport au total des séquences	
16	5,4%	A occupé la position « autre » pendant presque toute la période de 9 ans, avant et après l'intérim.
17	4,3%	Passe à la position « autre » après l'emploi intérimaire et reste également dans cette position pendant les 5 années qui suivent l'intérim.
TOTAL	9,7%	

Analyse de séquences 2 : l'intérim comme plaque tournante À quoi correspondent les différents clusters ?

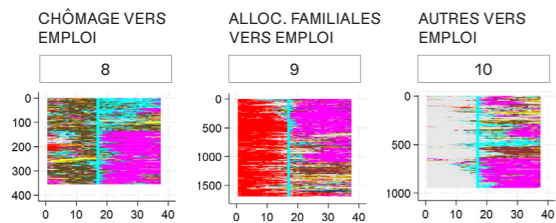
Le résultat de chacune des analyses de séquences est représenté dans les graphiques ci-dessous, également appelés « tapis » (index plots). Chaque ligne de ces tapis représente la carrière d'un individu. L'axe des abscisses (horizontal) indique le nombre de trimestres. L'axe des ordonnées (vertical) indique le nombre d'individus qui suivent ce parcours de carrière. Chaque couleur correspond à une position particulière sur le marché du travail (cf. légende à droite). Enfin, le tableau du bas indique le nombre d'individus qui suivent chaque parcours de carrière.

Figure 5 : analyse de séquences 2 – l'intérim comme plaque tournante

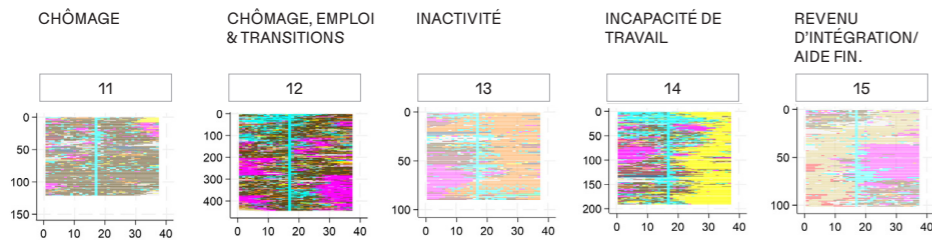
L'intérim comme plaque tournante, avec occupation durable



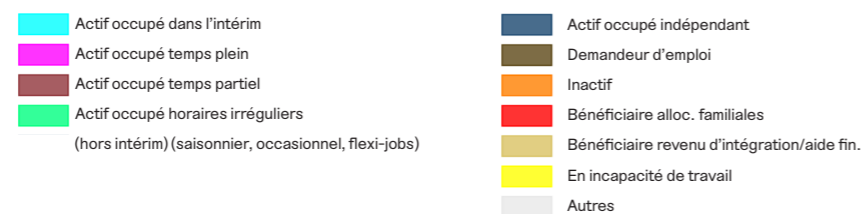
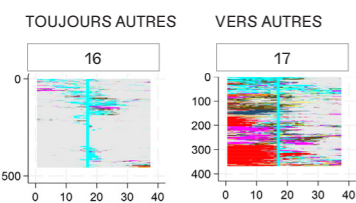
L'intérim comme canal d'insertion sur le marché du travail, avec occupation durable



Pas d'évolution vers une occupation durable



Position inconnue « autres »



Clusters	Nbre de séquences (=individus)	Part / total des séquences	Clusters	Nbre de séquences (=individus)	Part / total des séquences
1	175	2,1%	10	945	11,1%
2	302	3,6%	11	121	1,4%
3	307	3,6%	12	445	5,2%
4	119	1,4%	13	90	1,1%
5	1645	19,3%	14	191	2,2%
6	750	8,8%	15	101	1,2%
7	449	5,3%	16	456	5,4%
8	354	4,2%	17	368	4,3%
9	1689	19,9%	TOTAL	8507	100%



5.3. Constats

Les deux analyses de séquences nous ont permis de récolter de multiples informations que nous résumons ci-dessous sous la forme de trois constats majeurs. Les enseignements que nous pouvons retirer de ces deux analyses de séquences sont complémentaires.

5.3.1. Constat n° 1 : Le travail intérimaire conduit à l'emploi

La première analyse de séquences montre que **72,2% des travailleurs intérimaires (récemment engagés) restent en grande partie au travail au cours des cinq années qui suivent leur engagement**. En outre, 69,4% d'entre eux évoluent vers un emploi à temps plein ou à temps partiel en dehors du secteur de l'intérim ou décident de se lancer dans une activité d'indépendant. Ainsi, environ 36% de tous les intérimaires récemment engagés (en 2014) accèdent à un emploi salarié à temps plein en dehors du secteur du travail intérimaire et restent actifs à temps plein pendant les cinq années suivant leur engagement (cluster 2). 17% (cluster 3) accèdent à un emploi à temps plein et restent également en grande partie au travail dans un emploi à temps plein, mais alternent de temps en temps avec des périodes chômage ou d'intérim. Environ 13% des intérimaires récemment engagés évoluent vers un emploi à temps partiel (cluster 4) et restent dans cet emploi, et un peu moins de 4% décident de devenir indépendants (à titre principal) (cluster 5). Seule une minorité des intérimaires étudiés (2,8%) reste au travail dans le secteur de l'intérim au cours des cinq années suivant leur engagement (cluster 1).

Les résultats de la seconde analyse de séquences montrent également que le travail intérimaire conduit à l'emploi et qu'il a une fonction de tremplin vers un emploi en dehors du secteur de l'intérim. Dans cette analyse, nous avons examiné la carrière de tous les travailleurs intérimaires qui étaient occupés dans le secteur de l'intérim au deuxième, troisième ou quatrième trimestre de 2014, et pas seulement celles des intérimaires nouvellement engagés au cours de ces trimestres. Nous constatons que quelque 44% d'entre eux étaient au travail à la fois quatre ans avant l'emploi intérimaire de 2014 et cinq ans après. Ils occupaient soit un emploi intérimaire, soit un emploi à temps plein, soit un emploi à temps partiel ou bien exerçaient une activité d'indépendant. Il s'agit respectivement des clusters 1 à 7. À côté de cela, environ 35% étaient au chômage, en formation ou dans une position « autre » au cours des quatre années précédant l'emploi intérimaire de 2014 ; après être passés par l'intérim, ils ont pu accéder à une position d'actif occupé et se maintenir en emploi pendant les cinq années suivantes. Il s'agit des clusters 8, 9 et 10. **En résumé, cela montre qu'environ 75 à 80% de toutes les personnes qui ont travaillé dans l'intérim (pour une courte ou une longue durée) en 2014 sont restées au travail pendant les cinq années suivantes.**

Les parcours de carrière qui débouchent sur l'emploi sont clairement plus nombreux que ceux qui débouchent sur une position de non-emploi après le passage par l'intérim. Les cas où l'intérim ne permet pas d'accéder à une occupation durable sont minoritaires. Dans la seconde analyse de séquences, cette situation concerne au total 11,1% des travailleurs intérimaires. 6,6% deviennent pour la première fois ou à nouveau chômeurs de longue durée (clusters 11 et 12), 2,2% tombent en incapacité de travail (cluster 14), et 1,2% deviennent bénéficiaires du revenu d'intégration (cluster 15). Il existe également un petit groupe de travailleurs intérimaires qui évoluent vers une position d'inactif (cluster 13 (1,1%)) assez rapidement après leur engagement dans le secteur de l'intérim. Cela inclut les départs à la retraite.

Enfin, on distingue également des parcours de carrière où les intérimaires évoluent pour la première fois ou reviennent vers la position socio-économique « autre ». Cela concerne environ 15,4% des intérimaires (clusters 16 et 17 de la seconde analyse de séquences). Il s'agit souvent

de personnes d'origine et de nationalité non belges, dont le lieu de résidence se situe à l'étranger. Ainsi, 7,5% seulement des personnes qui suivent le parcours de carrière du cluster 17 sont d'origine belge, et 23,5% sont originaires de l'UE-15. En outre, il apparaît que 44,2% des personnes de ce cluster ont un lieu de résidence inconnu ou situé à l'étranger.³

5.3.2. Constat n° 2 : Les carrières dépendent du parcours antérieur

Avec ce constat, nous voulons dire, **d'une part, que le travail intérimaire ouvre de nouvelles voies professionnelles pour les groupes qui étaient en situation d'inactivité. Un groupe important d'individus qui n'avaient pas d'emploi avant leur engagement dans l'intérim accèdent à un emploi de longue durée à temps plein ou à temps partiel après le passage par l'intérim.** Nous avons examiné les parcours de carrière des deuxième, troisième et quatrième groupes de la première analyse de séquences, où les travailleurs intérimaires récemment engagés accèdent pour la plupart à un emploi à temps plein ou à temps partiel au cours des cinq années qui suivent leur engagement dans le secteur de l'intérim. Ces parcours de carrière constituent le groupe le plus important et rassemblent à la fois des travailleurs qui étaient auparavant en emploi et des personnes qui étaient en situation d'inactivité. Le cluster 2 (évolution vers une occupation à temps plein) rassemble 35,8% des travailleurs intérimaires récemment engagés, le cluster 3 (évolution vers une occupation à temps plein, avec transitions) 16,7%, et le cluster 4 (évolution vers une occupation à temps partiel) 13,2%. Pour les travailleurs intérimaires récemment engagés de ces trois clusters, nous avons vérifié quelle était leur position socio-économique avant leur engagement dans le secteur de l'intérim. La figure 6 ci-dessous montre dans quel parcours de carrière se retrouve une personne qui était salariée, indépendante, à la recherche d'un emploi, bénéficiaire du revenu d'intégration ou en incapacité de travail... avant son engagement dans le secteur du travail intérimaire. Il en ressort, entre autres, que 31% des intérimaires qui étaient *en incapacité de travail* avant d'être engagés dans le secteur de l'intérim restent occupés dans un régime à temps plein (cluster 2) pendant les cinq années qui suivent leur engagement dans l'intérim. En comparaison, 12% « seulement » de ce groupe de personnes initialement en incapacité de travail retombent en incapacité de longue durée (cluster 11). Nous

L'histoire passée d'une personne n'est pas a priori déterminante pour sa carrière future

pouvons faire une observation similaire pour le groupe des *bénéficiaires du revenu d'intégration*. 19% des personnes qui bénéficiaient du revenu d'intégration avant leur engagement dans l'intérim restent occupées dans un régime à temps plein (cluster 2) au cours des cinq années suivant

leur engagement. En comparaison, 12% seulement de ce groupe de bénéficiaires du revenu d'intégration se retrouvent dans le cluster 10, constitué de travailleurs intérimaires qui retombent rapidement dans le régime du revenu d'intégration après leur engagement et qui restent dans cette position pendant une longue période. Ainsi, des profils plus vulnérables, en situation de non-emploi trouvent également le chemin de l'emploi durable (en dehors du secteur de l'intérim) par le biais du travail intérimaire.

Nous faisons également une observation similaire - à savoir que les personnes qui étaient sans emploi avant leur engagement accèdent à l'emploi durable après leur passage par l'intérim - dans la seconde analyse de séquences. 4,2% des travailleurs intérimaires en 2014 étaient des chômeurs (de longue durée) avant leur engagement en intérim, mais restent par la suite à l'emploi dans l'intérim ou dans un autre emploi à temps plein (cluster 8). La seconde analyse montre aussi clairement que le secteur de l'intérim est un canal d'insertion professionnelle important

³ En comparaison, dans le cluster 5 (de la seconde analyse de séquences), par exemple, ce pourcentage n'est que de 2,3%.

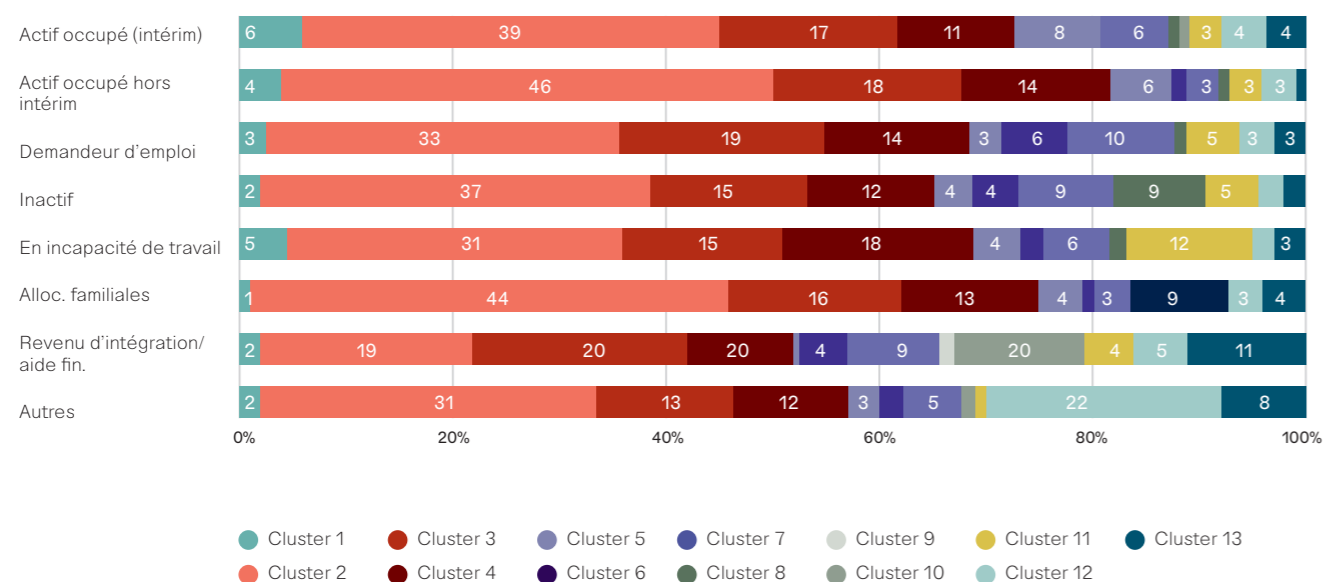


Figure 6 - analyse de séquences 1 :

Dans quel parcours de carrière (cluster) les personnes qui avaient une position socio-économique x au cours du trimestre précédant leur engagement se retrouvent-elles ?

pour les jeunes sortis de l'école. En effet, 19% des intérimaires en 2014 étaient auparavant dans le circuit de l'enseignement et ont accédé à une occupation durable à temps plein (cluster 9) par le biais de l'intérim. En outre, environ 11%, qui relevaient de la position socio-économique « autre », ont évolué via le secteur de l'intérim vers une occupation durable dans le secteur de l'intérim ou dans un autre emploi salarié à temps plein (cluster 10). Par conséquent, un total d'environ 35% des travailleurs intérimaires en 2014 étaient des chômeurs de longue durée ou n'étaient pas présents/actifs sur le marché du travail avant l'emploi intérimaire, et ce groupe a évolué vers une position durable d'actif occupé par le biais d'un emploi dans le secteur de l'intérim.

L'histoire passée d'une personne n'est donc pas déterminante a priori pour sa carrière future.

Néanmoins, il convient de nuancer un peu le propos, et nous observons que les carrières sont quelque peu dépendantes du parcours de carrière antérieur (*path-dependent*). En effet, si l'on compare les demandeurs d'emploi, les personnes en incapacité de travail ou les bénéficiaires du revenu d'intégration avec des profils de personnes en emploi, la probabilité est plus grande de les voir se retrouver dans des parcours aboutissant à des situations de non-emploi. Ainsi, 12% des travailleurs intérimaires qui étaient auparavant bénéficiaires du revenu d'intégration ou en incapacité de travail se retrouvent dans la même position pour une longue durée après le passage par l'intérim (figure 6, clusters 10 et 11 dans la première analyse de séquences). Ce pourcentage n'est plus élevé pour aucune autre position socio-économique occupée au cours du trimestre précédant le recrutement. Par comparaison, parmi les travailleurs intérimaires qui étaient déjà au travail avant leur engagement, la proportion de ceux qui tombent en incapacité de longue durée ou qui deviennent bénéficiaires du revenu d'intégration après leur passage par l'intérim est inférieure à 4% (figure 6). Ainsi, sur la base des observations ci-dessus, nous pouvons conclure que, bien qu'il existe un certain degré de dépendance au parcours antérieur, l'histoire passée d'un travailleur intérimaire n'est certainement pas totalement déterminante pour sa carrière future. Des recherches plus poussées devront encore déterminer qui est ce groupe de personnes en incapacité et de bénéficiaires du revenu d'intégration qui, après une courte période d'intérim, retombent néanmoins dans une situation d'inactivité (de longue durée) et quelles sont les explications possibles de ce phénomène.

Outre les profils en situation de non-emploi, il existe d'autres groupes vulnérables, plus défavorisés (personnes d'origine non belge, peu qualifiées et parents célibataires). Nous faisons un constat similaire pour ces groupes : par rapport aux profils plus favorisés (personnes d'origine belge, personnes hautement qualifiées, personnes en couple), ils ont une probabilité plus élevée de se retrouver dans les parcours de carrière menant à des situations d'inactivité. Autrement dit, les analyses de séquences et les résultats des analyses de régression montrent que les profils plus favorisés (hommes, 25-55 ans, personnes de nationalité et d'origine belges et personnes en couple (avec ou sans enfants)) ont significativement plus de chances d'avoir une carrière plus durable après un emploi dans l'intérim que les profils réputés plus défavorisés. D'un autre côté, cela ne signifie pas que des profils réputés plus défavorisés ne trouvent pas la voie de l'emploi durable (en dehors du secteur de l'intérim). Cela vaut en particulier pour les parcours de carrière dans les 'grands' clusters, par exemple le cluster 5 où les personnes occupent des emplois salariés à temps plein quatre ans avant l'emploi intérimaire et aussi cinq ans après (analyse de séquences 2). Ce parcours de carrière du cluster 5 représente 19,3% de l'ensemble des travailleurs intérimaires en 2014. Il s'agit donc d'un parcours de carrière fréquent dans lequel nous trouvons également un large éventail de profils. Hommes et femmes, jeunes et plus âgés, personnes peu, moyennement et hautement qualifiées, travailleurs de nationalité/origine belge ou étrangère, célibataires, couples avec/sans enfants et parents célibataires : tous ces profils ont globalement le plus de probabilités d'occuper un emploi salarié à temps plein, tant quatre ans avant que cinq ans après le passage par l'intérim. Ainsi, les personnes peu qualifiées, en tenant compte des autres caractéristiques de profil et d'emploi, ont 19,0% de chances de suivre le parcours de carrière du cluster 5. Aucun autre parcours de carrière n'offre une probabilité plus élevée pour les personnes peu qualifiées. De nombreux profils peuvent donc trouver la voie de l'emploi durable par le biais du secteur de l'intérim ; il y a des opportunités pour tout le monde. Là encore, des recherches plus poussées devront déterminer quel est ce groupe de personnes peu qualifiées, de personnes d'origine étrangère ou de parents célibataires qui disparaissent du marché du travail après une période d'intérim et qui deviennent chômeurs de longue durée, tombent en incapacité de travail ou sous le régime du revenu d'intégration.

En outre, notons qu'il existe encore un certain nombre de clusters plus petits dans lesquels ces profils plus vulnérables sont présents, mais qui se caractérisent par un accès à l'emploi durable. Dans la seconde analyse de séquences, il s'agit notamment du cluster 3, dans lequel les travailleurs intérimaires accèdent à une occupation de longue durée dans un/des emploi(s) à temps plein après une occupation de longue durée dans le secteur de l'intérim, et du cluster 8, dans lequel les travailleurs intérimaires accèdent à des emplois à temps plein par le biais de l'intérim après une période de chômage de longue durée.

5.3.3. Constat n° 3 :

Le travail intérimaire joue un rôle de moteur pour les transitions entre les emplois (work-to-work transitions)

Plus d'un travailleur intérimaire sur quatre en 2014 a utilisé le canal de l'intérim pour changer d'emploi. La seconde analyse de séquences montre que 19% de ces travailleurs intérimaires occupaient un emploi salarié à temps plein (en dehors de l'intérim) à la fois quatre ans avant le passage par l'intérim et cinq ans après (cluster 5). Pour 8,8% des travailleurs intérimaires, nous observons un schéma similaire, mais avec une occupation dans un emploi à temps partiel au cours des quatre années précédant et des cinq années suivant le passage par l'intérim (cluster 6). Le secteur de l'intérim est donc utilisé

par ces personnes comme un canal de transition pour passer d'un emploi à l'autre.

Les travailleurs utilisent l'intérim comme un canal de transition pour changer d'emploi



6. Résumé

Le présent rapport décrit le rôle du travail intérimaire dans la carrière des travailleurs en Belgique. La première partie dresse un aperçu du profil des travailleurs intérimaires sur la base de données administratives. La deuxième partie décortique ces données et se concentre sur les parcours de carrière très diversifiés et les transitions des travailleurs intérimaires. Ce rapport de synthèse est basé sur deux analyses de séquences qui étudient le rôle du travail intérimaire sur une période assez longue. Il utilise une analyse de séquences qui permet de suivre la carrière des travailleurs intérimaires trimestre par trimestre sur une longue période de 5 à 9 ans. Grâce à cette méthode dynamique, il est possible de prendre en compte le timing des transitions au cours de la carrière et l'effet cumulatif qu'une transition peut avoir au cours du temps. Cette perspective élargie permet de dégager de nouveaux enseignements à propos du rôle du travail intérimaire dans la carrière des travailleurs.

Sur la base de cette analyse, nous avons pu énoncer trois grands constats, qui apportent chacun un éclairage différent sur le rôle que joue le travail intérimaire sur le marché du travail et dans la carrière des travailleurs.

1. Le travail intérimaire conduit à l'emploi

- 72% des travailleurs intérimaires restent en emploi pendant cinq ans après leur engagement par une entreprise de travail intérimaire.
- Seule une minorité de travailleurs intérimaires se retrouvent dans une position d'inactivité (de longue durée) après leur passage par l'intérim (11,1%). Par ailleurs, 15,4% des travailleurs intérimaires récemment engagés évoluent (pour la première fois ou à nouveau) vers la position socio-économique « autre ».
- Seul un petit groupe des travailleurs intérimaires récemment engagés reste au travail dans le secteur de l'intérim au cours des (cinq) années (qui suivent leur engagement) (2,8%).

2. Les carrières dépendent du parcours antérieur, mais l'histoire passée d'une personne n'est pas a priori déterminante pour sa carrière future

- Le travail intérimaire permet à des groupes de personnes inactives d'entrer sur le marché du travail.
- Bien que les profils réputés plus défavorisés, comparés aux profils plus favorisés, aient une plus grande probabilité de se retrouver dans une situation d'inactivité de longue durée après le passage par l'intérim, le travail intérimaire leur permet également d'évoluer vers une occupation à temps plein et de longue durée.

3. Le travail intérimaire joue un rôle de moteur pour les transitions entre les emplois (work-to-work transitions) : les travailleurs utilisent l'intérim comme un canal de transition pour changer d'emploi

Ces constats affinent et complètent les connaissances existantes sur l'importance du secteur de l'intérim pour le marché du travail belge et la dynamique qui est à l'œuvre sur ce marché. Le secteur de l'intérim est à la fois un point de départ et une plaque tournante sur le marché du travail. Par le biais du secteur de l'intérim, de nombreuses personnes accèdent à un emploi durable à temps plein en dehors de l'intérim. Le travail intérimaire offre des opportunités aux personnes en situation d'inactivité et aux profils plus défavorisés pour évoluer vers l'emploi durable. Le secteur de l'intérim sert également de canal de transition qui permet aux travailleurs de passer d'un emploi à l'autre (transitions entre emplois).

Cette étude - commandée par la fédération sectorielle Federgon - constitue la première phase de recherche d'une étude plus vaste. Dans la deuxième phase, nous partirons de la perspective des entreprises et nous examinerons dans quelle mesure le secteur de l'intérim joue un rôle de canal de recrutement au sein des entreprises. Pour ce faire, nous mettrons en relation les données DmfA et Dimona au niveau des entreprises et au niveau des travailleurs afin d'établir le lien entre les entreprises qui recourent à des travailleurs intérimaires et les éventuels engagements qui s'ensuivent au sein de ces entreprises. À suivre...

Bibliographie



CONCLUSION ET OBSERVATIONS FINALES

Ce rapport met en évidence trois grands constats, qui apportent chacun un éclairage différent sur le rôle que joue le travail intérimaire sur le marché du travail et dans la carrière des travailleurs.

1. Le travail intérimaire conduit à l'emploi

Sur l'ensemble des travailleurs intérimaires qui ont été engagés par une entreprise d'intérim en 2014, il apparaît que :

- 72,2% restent au travail au cours des cinq années qui suivent cet engagement ;
- 69,4% d'entre eux occupent un emploi à temps plein ou à temps partiel en dehors du secteur de l'intérim ou ont lancé une activité d'indépendant ;
- seuls 2,8% de ces intérimaires restent occupés dans le secteur de l'intérim pendant une longue période (cinq ans).

2. Les carrières dépendent du parcours antérieur

L'histoire passée d'une personne n'est a priori pas déterminante pour sa carrière future. Le secteur de l'intérim permet à des profils défavorisés d'accéder à une occupation durable à temps plein.

3. Le travail intérimaire joue un rôle de moteur pour les transitions entre les emplois (work-to-work transitions)

Les travailleurs utilisent l'intérim comme canal de transition pour changer d'emploi.

Observations finales de Paul Verschueren

Les résultats de l'étude du professeur Struyven (HIVA) affinent, confirment et complètent les connaissances existantes sur l'importance du secteur de l'intérim pour le marché du travail belge et la dynamique qui est à l'œuvre sur ce marché. Le travail intérimaire ne représente « que » 3% du nombre d'emplois dans notre économie. Pourtant, chaque année, ce sont plus de 700 000 personnes qui travaillent comme intérimaires, chacune avec ses propres motivations et ses propres attentes. Ces chiffres semblent quelque peu paradoxaux, mais il n'en est rien. Ils prouvent que le travail intérimaire est important pour un marché du travail mobile et dynamique. Cette étude académique détaillée confirme le rôle et la place du travail intérimaire dans la carrière des gens. Les enseignements et conclusions de l'étude mettent en évidence la valeur incontestable du travail intérimaire dans le parcours de carrière des travailleurs intérimaires. Le travail intérimaire ne reçoit pas toujours l'attention et l'appréciation qu'il mérite. Grâce aux résultats de la première partie de ce grand projet de recherche, nous voulons d'ores et déjà apporter un éclairage objectif et inspirant sur le sujet. En résumé, la principale conclusion est que le travail intérimaire est à la fois un point de départ et une plaque tournante sur le marché du travail.

Paul Verschueren est Research & Economic Affairs Director et directeur Flandre chez Federgon