

LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE COMME CANAL DE RECRUTEMENT



Sommaire

LISTE DES TABLEAUX	3
LISTE DES FIGURES	4
1	Introduction 6
2	Les données et la méthodologie 8
2.1	Les données 8
2.2	La méthodologie 12
3	Quels recrutements font suite à une mission d'intérim ? 14
3.1	Que savons-nous de l'entreprise qui recrute/fait appel à des intérimaires ? 15
3.2	Que savons-nous des travailleurs engagés ? 18
3.3	Que savons-nous de l'emploi pour lequel un recrutement a lieu ? 22
3.4	Les personnes recrutées après une mission d'intérim restent-elles plus longtemps en poste ? 25
3.5	Conclusion : Que savons-nous du travail intérimaire en tant que canal de recrutement ? 29
4	Qui est engagé et qui ne l'est pas ? 32
4.1	Quels travailleurs intérimaires sont engagés ? 32
4.2	Quelles missions d'intérim débouchent sur un engagement ? 35
4.3	Conclusion : que savons-nous du travailleur intérimaire qui est engagé et de la mission d'intérim qui a précédé son engagement ? 38
5	Conclusion 40
ANNEXES	41
Annexe 1	42



Liste des tableaux

TABLEAU 3 .1	Part des travailleurs recrutés avec ou sans mission d'intérim préalable qui sont toujours en poste dans l'entreprise utilisatrice après 1, 5 et 10 ans, pour l'ensemble de l'échantillon et les principaux secteurs recourant à l'intérim (2010-2019)	27
TABLEAU 3 .2	Résultats du modèle de Cox – Rapport de risque des recrutements sans mission d'intérim préalable par rapport aux recrutements avec mission d'intérim préalable pour l'ensemble de l'échantillon et les principaux secteurs recourant au travail intérimaire (2010 – 2019)	29

Liste des figures

FIGURE 2 .1	Évolution du nombre de recrutements par an (2010-2020)	9
FIGURE 2 .2	Évolution du nombre de missions d'intérim terminées par année (2010-2020)	10
FIGURE 2 .3	Temps écoulé entre la fin de la mission d'intérim et l'engagement (2010 - 2020)	12
FIGURE 3 .1	Évolution de la part des recrutements faisant suite à une mission d'intérim au sein de la même entreprise (2010 – 2019)	15
FIGURE 3 .2	Part des recrutements faisant suite à une mission d'intérim selon le secteur (2010-2019)	16
FIGURE 3 .3	Part des recrutements faisant suite à une mission d'intérim, par sous-secteur, en fonction de l'importance du secteur dans le total des missions d'intérim (2010-2019)	17
FIGURE 3 .4	Part des recrutements faisant suite à une mission d'intérim, selon la taille de l'entreprise (2010 – 2019)	18
FIGURE 3 .5	Répartition des recrutements avec ou sans période d'intérim préalable selon l'âge (2010-2019)	19
FIGURE 3 .6	Part des femmes parmi les recrutements avec ou sans période d'intérim préalable, pour l'échantillon complet et les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)	20
FIGURE 3 .7	Répartition des recrutements avec ou sans période d'intérim préalable, selon le niveau de formation (2010-2019)	21
FIGURE 3 .8	Répartition des recrutements avec ou sans période d'intérim préalable selon l'origine (2010 – 2019)	22
FIGURE 3 .9	Part des recrutements à temps plein, avec ou sans période d'intérim préalable, pour l'ensemble de l'échantillon et les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)	23
FIGURE 3 .10	Part des recrutements sous le statut d'employé, avec ou sans période d'intérim préalable, pour l'ensemble de l'échantillon et les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)	24
FIGURE 3 .11	Répartition par quintile salarial des recrutements avec ou sans période d'intérim préalable, pour l'ensemble de l'échantillon et les principaux secteurs recourant à l'intérim (2010-2019)	25
FIGURE 3 .12	Part des recrutements avec ou sans mission d'intérim préalable où les travailleurs sont toujours en poste dans l'entreprise utilisatrice après X trimestres (2010-2019)	26
FIGURE 4 .1	Nombre de recrutements dans l'entreprise utilisatrice par personne (G) et nombre de missions d'intérim par personne (D) – (2010 – 2020)	33
FIGURE 4 .2	Répartition par âge des travailleurs intérimaires qui sont engagés par l'entreprise utilisatrice et de ceux qui ne le sont pas (2010 – 2020)	33
FIGURE 4 .3	Répartition du nombre de femmes, du niveau de formation, de l'origine, de la nationalité, de la situation familiale et du lieu de résidence pour les travailleurs	

	intérimaires engagés par l'entreprise utilisatrice et ceux qui ne le sont pas (2010 – 2020)	34
FIGURE 4 .4	Évolution de la part des missions d'intérim débouchant sur un engagement (2010 – 2020)	36
FIGURE 4 .5	Part des missions d'intérim débouchant sur un engagement selon le secteur (2010 – 2020)	37
FIGURE 4 .6	Part des missions d'intérim débouchant sur un engagement selon la taille de l'entreprise (2010 – 2020)	38
FIGURE b1.1	Part des engagements faisant suite à une mission d'intérim par secteur (2010 – 2019)	47
FIGURE b1.2	Âge moyen des personnes engagées avec ou sans période d'intérim préalable pour les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)	48
FIGURE b1.3	Répartition par niveau de formation pour les engagements avec ou sans période d'intérim préalable pour les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)	49
FIGURE b1.4	Répartition par origine des engagements avec ou sans période d'intérim préalable pour les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)	50
FIGURE b1.5	Répartition par quintile salarial des engagements avec ou sans période d'intérim préalable pour les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)	51
FIGURE b1.6	Part des recrutements avec et sans mission d'intérim préalable où les travailleurs sont encore en poste dans l'entreprise utilisatrice après X trimestres - Taux de survie pour les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)	52

1 INTRODUCTION¹

Le travail intérimaire joue un rôle important dans la dynamique du marché du travail. Outre sa fonction d'instrument de flexibilité, il est souvent considéré comme un tremplin vers un emploi durable. Les employeurs peuvent, grâce aux missions d'intérim, tester des collaborateurs potentiels, et les travailleurs, quant à eux, acquièrent de l'expérience au sein d'une entreprise et ont l'occasion de faire leurs preuves. Malgré ce rôle présumé de canal de recrutement, il existe encore relativement peu de données systématiques et probantes permettant d'évaluer dans quelle mesure le travail intérimaire conduit effectivement à un emploi fixe et de comparer les recrutements faisant suite à une mission d'intérim à ceux réalisés par d'autres canaux.

Le présent rapport a pour objectif d'analyser le rôle du travail intérimaire en tant que canal de recrutement sur le marché du travail belge. Plus concrètement, nous examinons dans quelle mesure les recrutements sont précédés d'une mission d'intérim, quelles caractéristiques sont associées à ces recrutements et quelles sont les différences éventuelles avec les recrutements réalisés sans période d'intérim préalable. Par ailleurs, nous nous penchons sur la question de savoir si les recrutements effectués à la suite d'une mission d'intérim vont de pair avec une durée d'emploi plus longue au sein de l'entreprise utilisatrice.

Pour répondre à ces questions, nous nous basons sur un couplage inédit de données administratives concernant les recrutements et les missions d'intérim pour la période allant de 2010 à 2019 inclus. Nous disposons d'un échantillon représentatif correspondant à 10 % de la population salariée. Pour la première fois, nous utilisons également des informations sur l'entreprise utilisatrice, ce qui permet d'établir un lien entre les missions d'intérim et les recrutements réalisés au sein de la même entreprise. Grâce à ces données, nous sommes en mesure d'analyser avec précision les travailleurs, les entreprises et les emplois, et d'étudier en détail la transition de l'intérim vers l'emploi fixe.

Les résultats montrent que le travail intérimaire joue un rôle important en tant que canal de recrutement, même si la proportion de recrutements précédés d'une mission d'intérim varie fortement selon le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et le profil du travailleur. De plus, les analyses indiquent que les engagements réalisés à la suite d'une mission d'intérim sont en moyenne associés à une durée d'emploi plus longue.

Tous les travailleurs intérimaires ne sont pas engagés en fixe, et toutes les missions d'intérim ne débouchent pas sur un engagement. Dans une analyse complémentaire, nous examinons ce qui distingue les travailleurs intérimaires qui sont engagés de ceux qui ne le sont pas. En outre, nous analysons les caractéristiques des missions d'intérim et étudions dans quels secteurs et quels types d'entreprises les missions d'intérim mènent plus souvent à un engagement.

¹ Au cours de la préparation de ce travail, les auteurs ont utilisé Microsoft Copilot pour améliorer le style, la structure et la clarté du texte. Après avoir utilisé cet outil, les auteurs ont soigneusement relu le contenu et l'ont retravaillé si nécessaire. Ils assument l'entière responsabilité du contenu final de la publication.
Cette étude a été initialement rédigée en néerlandais. La traduction française a été assurée par les services de Federgon.

Le rapport est structuré comme suit. Le chapitre 2 donne des explications sur les données et la méthodologie. Au chapitre 3, nous analysons la place qu'occupe le travail intérimaire en tant que canal de recrutement au sein de l'ensemble des recrutements effectués sur le marché du travail belge. Le chapitre 4 examine ensuite les caractéristiques des travailleurs intérimaires engagés en fixe et des missions d'intérim débouchant sur un engagement en fixe. Enfin, le dernier chapitre présente les principales conclusions.

2 LES DONNÉES ET LA MÉTHODOLOGIE

2.1 Les données

Cette étude est basée sur la combinaison inédite de deux sources de données : d'une part, les données concernant les recrutements directs (c'est-à-dire hors intérim) qui sont issues d'un échantillon représentatif de données ONSS et, d'autre part, les informations relatives aux missions d'intérim qui proviennent des déclarations Dimona. Cela permet de déterminer dans quelle mesure les engagements en fixe sont précédés d'une période de travail intérimaire. L'analyse est limitée aux données disponibles jusqu'en 2020. Les années les plus récentes ne sont pas encore disponibles, et la période 2020-2022 est fortement influencée par la crise du coronavirus.

2.1.1 Ensemble de données sur les recrutements

L'échantillon représentatif est constitué à partir de données administratives de l'ONSS et couvre 10 % de la population salariée en Belgique. Il est construit sur une base trimestrielle et porte sur la période allant de 2010 à 2020 inclus. Cet échantillon tient compte des entrées et des sorties de travailleurs sur le marché du travail, de manière à garantir la représentativité pour chaque trimestre. Les nouvelles embauches sont intégrées tout au long de la période d'observation lorsqu'il s'agit de la première embauche enregistrée d'une personne.

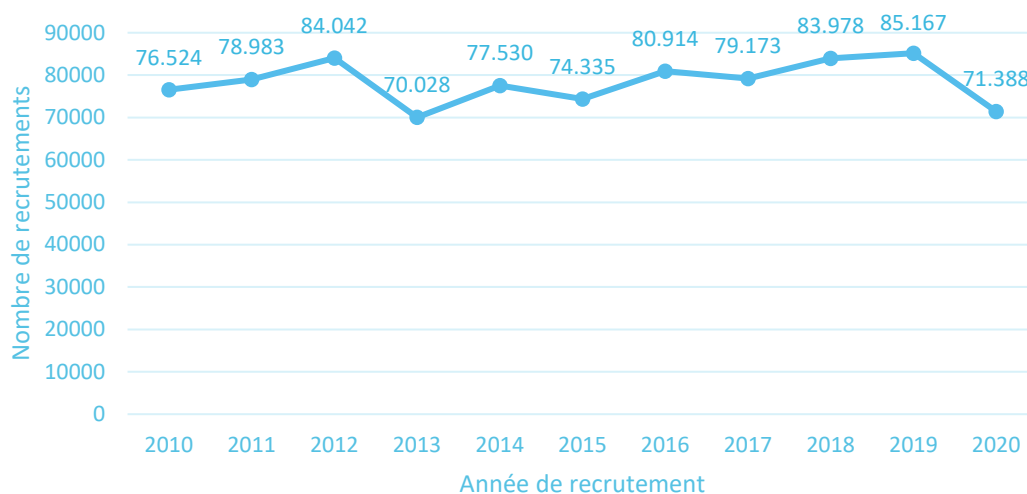
En ce qui concerne les personnes composant l'échantillon, on connaît, pour chaque trimestre, l'entreprise pour laquelle elles travaillent, les conditions salariales et le régime de travail. De plus, grâce à un croisement avec les données du datawarehouse Marché du travail et Protection sociale (MT&PS), nous disposons d'informations sur les caractéristiques socio-économiques telles que le sexe, l'âge, le niveau de formation et l'origine.

Étant donné que les personnes peuvent exercer plusieurs emplois simultanément, cette étude se concentre sur le recrutement dans l'emploi principal. Celui-ci est défini comme l'emploi où le travailleur a presté le plus grand nombre d'heures au cours d'un trimestre. Si plusieurs emplois présentent le même nombre d'heures, l'emploi présentant la masse salariale la plus élevée est considéré comme l'emploi principal.

À partir de cet échantillon, nous constituons un ensemble de données sur les recrutements directs réalisés entre 2010 et 2020 inclus. Pour chaque personne, nous vérifions si elle était déjà occupée par le même employeur au cours du trimestre précédent. Lorsqu'un travailleur est engagé à plusieurs reprises par une même entreprise, seul le premier engagement est retenu, puisqu'il n'est pas possible de déterminer si les observations ultérieures correspondent à une interruption temporaire ou à une cessation effective de l'occupation. Les recrutements sous contrat d'intérim ne sont pas inclus dans cet ensemble de données, car ils sont identifiés via la deuxième source de données, à savoir les déclarations Dimona.

Sur la base de cette méthode, nous obtenons un ensemble de données représentatif de 862 062 recrutements, répartis entre 445 898 personnes au sein de 169 826 entreprises. En moyenne, nous observons 1,93 recrutement par personne. La figure 2.1 montre l'évolution du nombre de recrutements par année. Elle met clairement en évidence une baisse des recrutements en 2020, première année de la pandémie de coronavirus, en 2020 ; l'année 2013 se caractérise également par un recul des entrées sur le marché du travail (voir dynamstat.be).

FIGURE 2.1 Évolution du nombre de recrutements par an (2010-2020)



Source : Échantillon Dynam-BCSS 2010 - 2020

2.1.2 Les missions d'intérim

Notre analyse de l'emploi intérimaire est basée sur les données Dimona. Pour chaque personne de l'échantillon, nous disposons d'un aperçu de toutes les missions d'intérim effectuées entre 2010 et 2019 inclus. Et pour chaque trimestre, nous savons dans quelles entreprises utilisatrices un travailleur intérimaire a été actif.

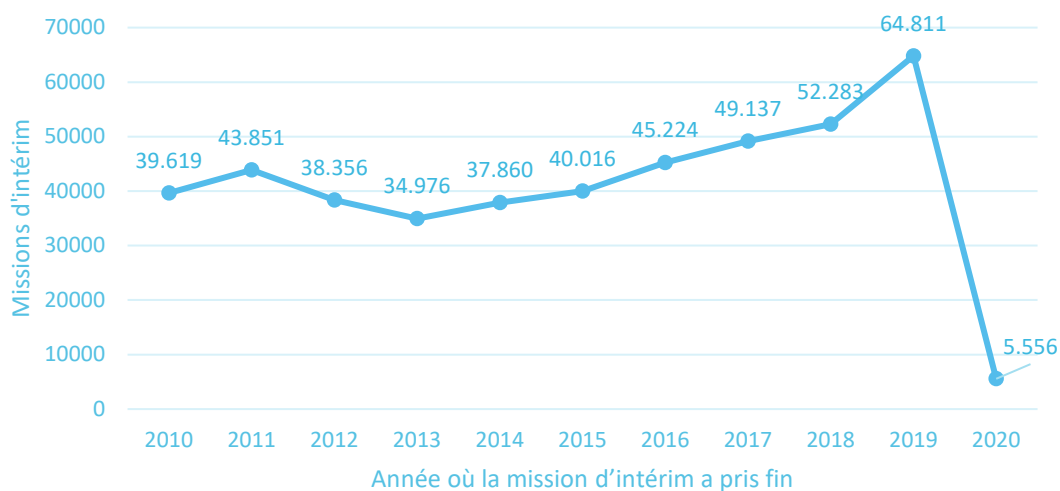
Sur la base de ces informations, nous constituons un ensemble de données recensant les missions d'intérim par individu. En raison du caractère flexible du travail intérimaire, il n'est pas aisé de délimiter une mission d'intérim de manière univoque. Étant donné que l'objectif de cette étude est de déterminer dans quelle mesure les personnes accèdent à un emploi fixe au sein de l'entreprise utilisatrice, une définition large est suffisante. Nous regroupons dès lors l'ensemble des emplois intérimaires observés pour une même personne au sein d'une même entreprise utilisatrice en une seule mission d'intérim. Cette mission commence au cours du premier trimestre où un emploi intérimaire est observé et se termine au dernier trimestre au cours duquel un emploi intérimaire a lieu dans cette entreprise.

Bien que les données Dimona soient de bonne qualité, le numéro BCE de l'entreprise utilisatrice est manquant pour une partie des observations (5,1 % du total), ou bien aucune information

relative à l'entreprise n'est disponible (12,1 % du total)². Ces observations ne peuvent dès lors pas être utilisées pour cette étude. Si l'on examine le nombre de personnes qui ont effectué au moins une mission d'intérim chez un employeur dont le numéro BCE est manquant dans les données Dimona, on recense 18 210 personnes, soit 11,3 % du total. En raison de l'absence de cette information, il est possible que certaines embauches aient été précédées d'une mission d'intérim sans que cela puisse être établi dans les données. Cette limite méthodologique doit être prise en compte lors de l'interprétation des résultats présentés dans les sections suivantes. Lorsqu'il n'y a pas d'informations sur l'entreprise, cela vient du fait que l'entreprise n'apparaît pas dans les recrutements directs. Pour ce groupe, composé de 23 991 personnes représentant 15 % du total, nous savons donc avec certitude qu'aucun recrutement n'a eu lieu. Cependant, comme nous ne disposons d'aucune autre information pertinente concernant ces missions d'intérim, nous ne les prenons pas en compte dans l'analyse.

Sur la base de cette méthode, nous identifions 451 689 missions d'intérim effectuées par 155 826 personnes. Ces missions ont eu lieu au sein de 64 469 entreprises distinctes. La figure 2.2 présente un aperçu du nombre de missions d'intérim et de l'année au cours de laquelle elles ont pris fin, c'est-à-dire la dernière année au cours de laquelle un travailleur intérimaire était en activité dans une entreprise donnée. Le faible nombre de missions d'intérim terminées en 2020 s'explique par le nombre limité de missions qui ont débuté en 2019 et se sont poursuivies jusqu'en 2020.

FIGURE 2.2 Évolution du nombre de missions d'intérim terminées par année (2010-2020)



Source : Dimona – période 2010 - 2019

² Il s'agit d'observations pour lesquelles nous disposons d'un numéro BCE, mais pour lesquelles nous n'avons aucune information sur l'entreprise (par ex. son secteur d'activité ou sa taille), car celle-ci ne figure pas dans l'ensemble de données relatif aux recrutements directs. Nous sommes donc certains que les personnes de ce groupe n'ont pas été embauchées par l'entreprise concernée, mais nous ne pouvons pas les inclure dans les analyses faute d'informations sur les caractéristiques de cette entreprise.

2.1.3 Engagement à la suite d'une mission d'intérim

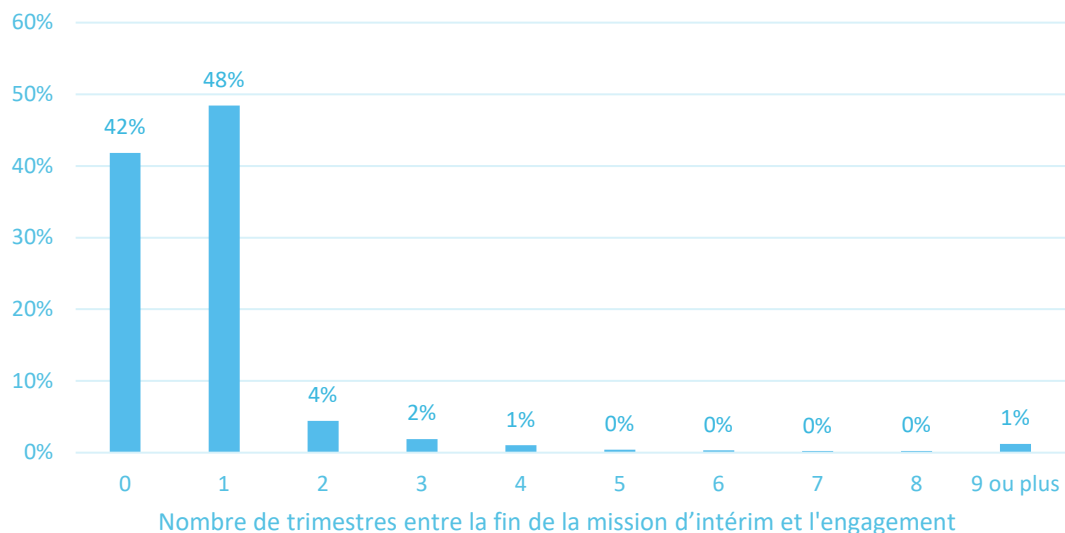
La présente étude analyse principalement le lien entre une mission d'intérim et un éventuel engagement ultérieur au sein de l'entreprise utilisatrice. Il est donc essentiel de délimiter clairement ce lien et d'identifier correctement les engagements faisant suite à une mission d'intérim. Pour ce faire, nous croisons les données concernant les engagements avec celles sur les missions d'intérim, tant au niveau de l'individu que de l'entreprise. Nous obtenons ainsi un ensemble de données intégré contenant, pour chaque personne et chaque entreprise, des informations sur la date du premier engagement ainsi que sur le début et la fin de la période d'intérim éventuelle dans cette même entreprise.

Étant donné que l'ensemble de données relatif aux missions d'intérim s'étend jusqu'en 2019 inclus et que celui sur les recrutements directs s'étend jusqu'en 2020 inclus, nous pouvons vérifier, pour toutes les missions d'intérim, si un recrutement a suivi dans l'année. Parallèlement, cela implique que pour les recrutements de 2020 faisant suite à une mission d'intérim qui a débuté également en 2020, nous ne disposons d'aucune information sur cette période d'intérim préalable, puisque les données relatives à l'intérim ne sont disponibles que jusqu'en 2019. Cela risque de conduire à une surestimation du nombre de recrutements pour lesquelles aucune mission d'intérim préalable n'a été enregistrée. Pour l'analyse des recrutements, nous ne prenons donc en compte que les données jusqu'en 2019 inclus. En revanche, pour l'analyse des missions d'intérim, nous incluons les recrutements de 2020.

Pour 73 129 missions d'intérim, nous observons un engagement au sein de l'entreprise utilisatrice. Ce groupe comprend 62 883 personnes distinctes et 23 147 entreprises distinctes. L'examen de la chronologie entre la mission d'intérim et l'engagement révèle que dans 65 104 cas (89 %), l'engagement a lieu après la fin de la dernière période d'intérim effectuée au sein de l'entreprise. Dans 3 049 cas (4 %), la mission d'intérim débute alors que le travailleur avait déjà été engagé antérieurement par cette entreprise. Pour 4 976 cas (7 %), l'engagement intervient entre la première et la dernière observation d'une période d'intérim dans l'entreprise.

Afin de pouvoir parler d'un « engagement faisant suite à une mission d'intérim », où le travail intérimaire a potentiellement joué un rôle de canal de recrutement, nous nous limitons au premier groupe, où l'engagement a lieu après la dernière période d'intérim au sein de l'entreprise utilisatrice.

FIGURE 2.3 Temps écoulé entre la fin de la mission d'intérim et l'engagement (2010 - 2020)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon BCSS (2010 – 2020)

Au sein du groupe où l'engagement intervient après la mission d'intérim, nous constatons que celui-ci suit généralement de près la fin de la période d'intérim. La figure 2.3 montre que 42 % des personnes sont engagées au cours du même trimestre que celui où la mission d'intérim prend fin, et 48 % au cours du trimestre suivant. Au total, 98 % des engagements ont lieu dans l'année qui suit la fin de la mission d'intérim. Pour un groupe restreint de 805 missions d'intérim, nous observons que l'engagement n'intervient que deux ans après la fin de la période d'intérim.

Dans cette étude, nous définissons un « engagement faisant suite à une mission d'intérim » comme un engagement qui a lieu dans l'année suivant la fin de la dernière période d'intérim au sein de l'entreprise utilisatrice, et qui est effectué par cette même entreprise. Lorsque le recrutement a lieu plus tard, nous considérons que le lien avec la mission d'intérim est moins fort.

Sur la base de cette définition, à savoir un engagement dans l'année suivant la fin de la mission d'intérim, nous identifions 63 541 engagements comme des « engagements après intérim ». Cela correspond à 87 % des 73 129 missions d'intérim pour lesquelles nous observons un engagement ultérieur.

2.2 La méthodologie

Dans un premier temps, nous effectuons une comparaison descriptive entre deux groupes de recrutements, à savoir les recrutements faisant suite à une mission d'intérim au sein de la même entreprise (utilisatrice) et les recrutements sans expérience préalable d'intérim dans l'entreprise. Cette comparaison a pour objectif de mettre en évidence d'éventuelles différences dans les caractéristiques des travailleurs et des emplois concernés.

Nous comparons notamment les caractéristiques socio-économiques telles que l'âge, le sexe, le niveau de formation et l'origine, ainsi que des caractéristiques des emplois telles que le régime de travail et le salaire. Par ailleurs, nous analysons les différences relatives aux caractéristiques des

entreprises, telles que le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Ces statistiques descriptives montrent, d'une part, la proportion de recrutements réalisés par le biais du travail intérimaire et permettent, d'autre part, d'analyser en quoi ces recrutements se distinguent des recrutements sans période d'intérim préalable.

Nous effectuons une analyse similaire pour les travailleurs intérimaires, qu'ils soient ou non engagés, ainsi que pour les missions d'intérim, qu'elles débouchent ou non sur un engagement. Pour les travailleurs intérimaires, l'accent est mis sur les caractéristiques socio-économiques de l'individu, tandis que pour les missions d'intérim, nous examinons les caractéristiques de la mission elle-même, telles que le secteur d'activité, la durée ou encore la taille de l'entreprise.

Dans un second temps, nous analysons la durée pendant laquelle les travailleurs restent en poste après leur engagement, qu'il fasse suite ou non à un emploi intérimaire. Pour cela, nous recourons à la méthode de l'analyse de survie, qui permet de mesurer la durée écoulée jusqu'à la sortie de l'emploi.

Nous commençons par établir les courbes de survie de Kaplan-Meier. Cette méthode statistique permet de représenter de manière simple et visuelle la proportion de travailleurs qui, après une certaine période, sont toujours en fonction chez le même employeur. Un avantage important de cette approche est qu'elle tient compte des observations dites « censurées ». Il s'agit de travailleurs qui sont toujours en service à la fin de la période d'observation. La durée totale de leur occupation n'est donc pas encore connue, mais ils sont correctement intégrés dans l'analyse.

La méthode de Kaplan-Meier calcule, étape par étape, la probabilité de rester en poste, à chaque fois qu'une sortie est observée. Il en résulte une courbe illustrant la diminution de l'emploi au fil du temps. Nous établissons ces courbes séparément pour les recrutements avec et sans mission d'intérim préalable, afin de pouvoir comparer directement les schémas de rétention des deux groupes.

Enfin, nous établissons un modèle de Cox à risques proportionnels afin de vérifier si les différences en termes de durée d'emploi persistent lorsque d'autres caractéristiques des travailleurs, des emplois et des entreprises sont également prises en compte.

Dans ce modèle, nous analysons la probabilité qu'un travailleur quitte son emploi à tout moment de sa carrière au sein de l'entreprise. La variable explicative centrale est un indicateur qui précise si l'engagement en fixe a été précédé d'une mission d'intérim au sein de la même entreprise. Nous incluons également des variables de contrôle pour les caractéristiques liées à l'individu, à l'emploi et à l'entreprise.

Un avantage important de ce modèle est qu'il permet d'estimer le lien entre le travail intérimaire et la rétention en poste sans formuler d'hypothèses fortes sur l'évolution du risque de départ au cours du temps. Nous obtenons ainsi une estimation plus précise de la différence de rétention entre les deux groupes, en tenant compte des différences observables.

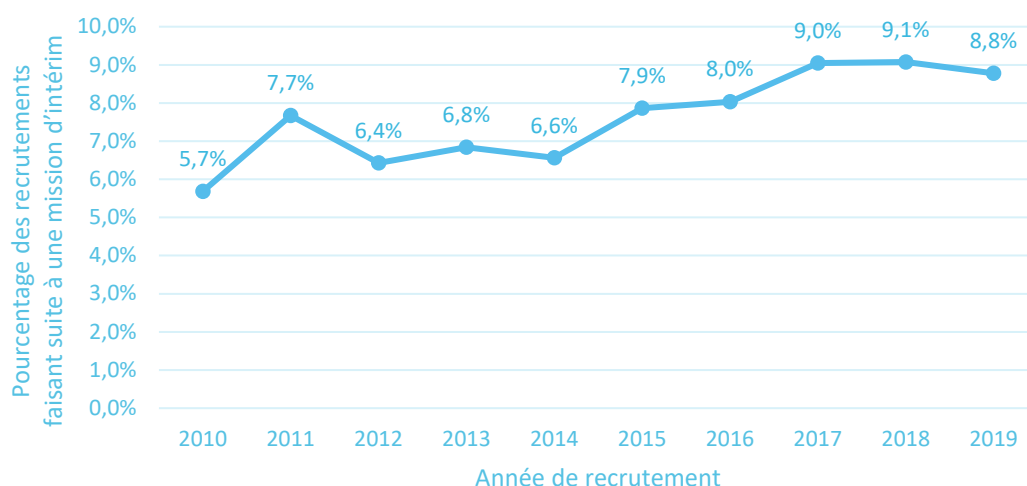
3 QUELS RECRUTEMENTS FONT SUITE À UNE MISSION D'INTÉRIM ?

Dans ce chapitre, nous examinons la place qu'occupent les recrutements faisant suite au travail intérimaire dans l'ensemble des recrutements effectués sur le marché du travail. Nous analysons la part de marché du travail intérimaire en tant que canal de recrutement et comparons les embauches qui font suite à une mission d'intérिम avec celles où ce n'est pas le cas. Par ailleurs, nous examinons la durée pendant laquelle les personnes restent en poste dans l'entreprise après leur engagement.

Sur la période 2010-2019, 7,63 % en moyenne de l'ensemble des recrutements ont été précédés d'une mission d'intérिम au sein de l'entreprise. La figure 3.1 montre l'évolution de cette part au fil du temps. Après une hausse marquée entre 2010 et 2011, où elle passe de 6 % à 8 %, cette proportion fluctue pendant plusieurs années autour de 6 % à 7 %. À partir de 2015, nous constatons à nouveau une légère augmentation, avec une hausse à 8 % et finalement un pic à 9 % sur la période 2017-2019. Plusieurs explications peuvent être avancées pour comprendre cette évolution. Ainsi, la période d'essai a été supprimée en 2014, ce qui a pu contribuer à augmenter la part de marché du travail intérimaire dans l'ensemble des recrutements. Par ailleurs, le nombre de missions d'intérिम a, lui aussi, fortement augmenté au cours de cette période, ce qui peut également expliquer cette hausse. Notre analyse tient compte de *l'ensemble* des embauches, à l'exception des missions d'intérिम elles-mêmes, et couvre tous les secteurs (secteur public, services marchands, industrie, etc.). En d'autres termes, ce pourcentage donne une estimation de l'importance du travail intérimaire en tant que canal de recrutement.

Nous allons maintenant examiner cette dynamique de manière plus détaillée au niveau sectoriel.

FIGURE 3.1 Évolution de la part des recrutements faisant suite à une mission d'intérim au sein de la même entreprise (2010 – 2019)



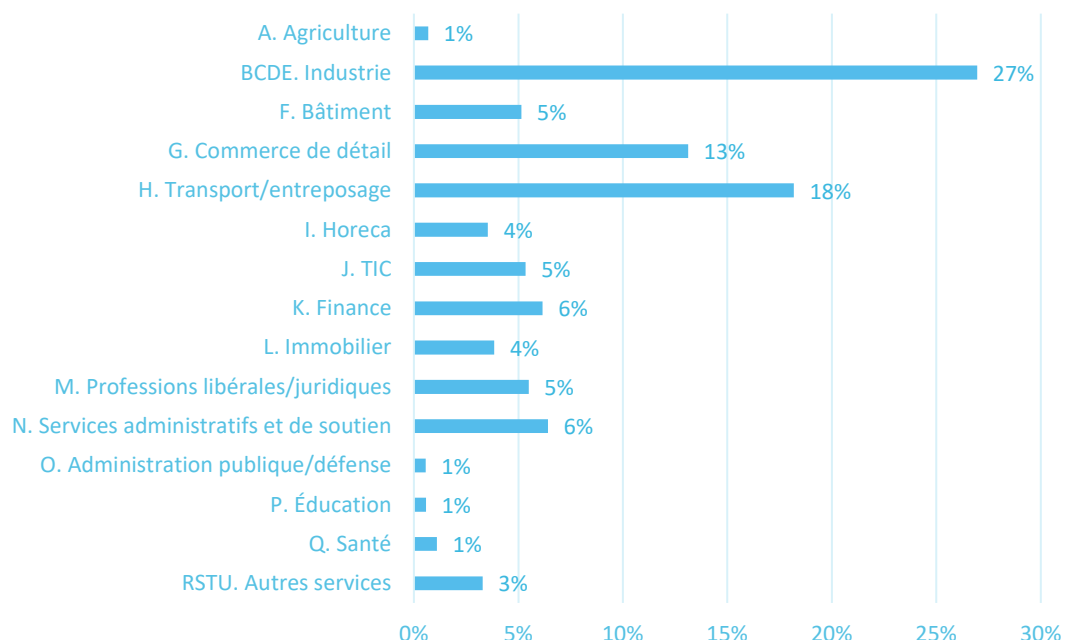
Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon BCSS (2010 – 2019)

3.1 Que savons-nous de l'entreprise qui recrute/fait appel à des intérimaires ?

Il existe d'importantes différences entre les secteurs dans le recours au travail intérimaire, non seulement quant à l'intensité de son utilisation, mais aussi quant à la manière dont il est utilisé, que ce soit comme canal de recrutement ou pas. La figure 3.2 montre la part des recrutements qui ont été précédés d'une mission d'intérim selon le secteur. L'industrie est, à cet égard, le principal secteur : c'est celui qui recourt le plus fréquemment à des travailleurs intérimaires, et il apparaît en outre que le travail intérimaire y sert souvent de canal de recrutement. Ainsi, 27 % de l'ensemble des recrutements dans l'industrie ont été précédés d'une mission d'intérim auprès du même employeur. Le commerce de détail et le secteur des transports et de l'entreposage font également largement appel à des intérimaires, et l'intérim joue de même un rôle important en tant que canal de recrutement dans ces secteurs. Ainsi, les recrutements faisant suite à une mission d'intérim représentent respectivement 13 % de l'ensemble des recrutements dans le commerce de détail, et 18 % dans les transports et l'entreposage.

Le rôle du travail intérimaire en tant que canal de recrutement n'est toutefois pas nécessairement le plus marqué dans les secteurs qui y ont le plus fréquemment recours. L'horeca, les services administratifs et de soutien ainsi que la construction font souvent appel à des travailleurs intérimaires, mais les recrutements qui ont lieu après une période d'intérim n'y représentent que 4 % à 6 % du nombre total de recrutements. Dans d'autres secteurs, tels que le secteur public, la part des engagements faisant suite à une période d'intérim est négligeable. Ces secteurs ne recourent d'ailleurs au travail intérimaire que de manière limitée.

FIGURE 3.2 Part des recrutements faisant suite à une mission d'intérim selon le secteur (2010-2019)

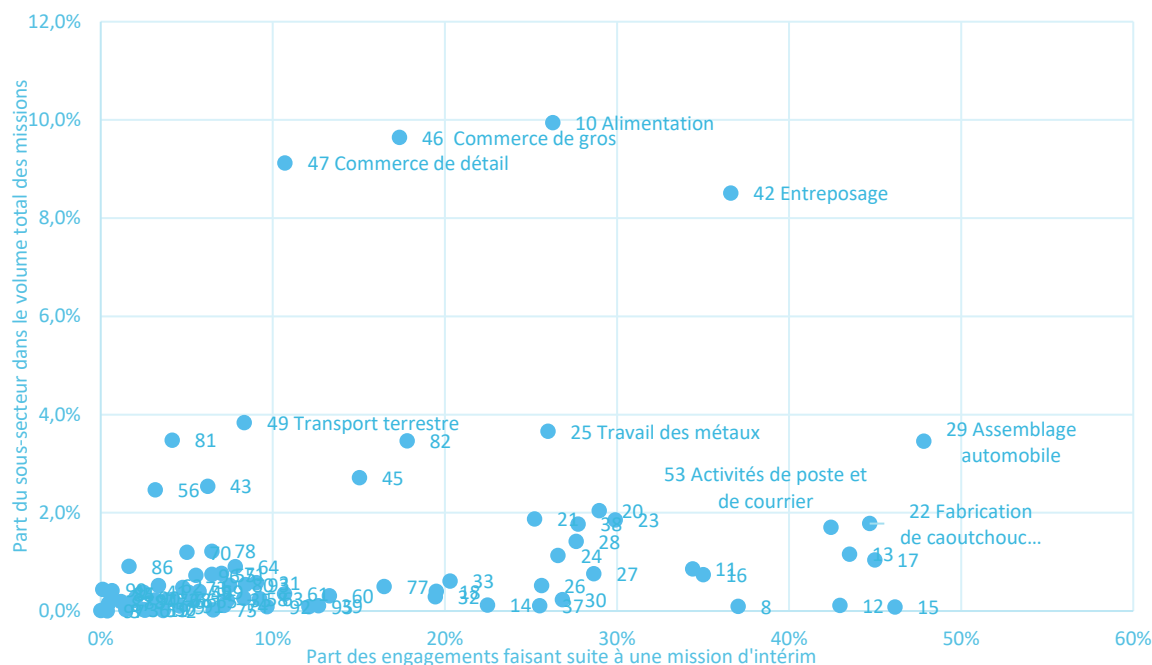


Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2019)

À la figure 3.3, nous affinons davantage l'analyse sectorielle jusqu'au niveau NACE 2. L'axe des x représente la part des engagements faisant suite à une mission d'intérim, tandis que l'axe des y indique la part du sous-secteur dans l'ensemble des missions d'intérim entre 2010 et 2019. Sur la base de ce graphique, nous pouvons constater que les secteurs qui recourent fréquemment à des travailleurs intérimaires ne sont pas nécessairement ceux qui engagent le plus souvent par le biais de l'intérim. Ainsi, la part des recrutements après une mission d'intérim se situe entre 10 % et 20 % dans le commerce de détail et de gros, tandis que cette part atteint 37 % dans le secteur de l'entreposage.

L'importance du travail intérimaire en tant que canal de recrutement varie donc considérablement d'un secteur à l'autre. Des secteurs tels que les activités d'action sociale avec hébergement ne recrutent personne par le biais du travail intérimaire, tandis que certains secteurs industriels, comme l'assemblage automobile et la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, recrutent près de la moitié de leurs travailleurs après une mission d'intérim. Il en va de même pour les services de messagerie dans le secteur des transports.

FIGURE 3.3 Part des recrutements faisant suite à une mission d'intérim, par sous-secteur, en fonction de l'importance du secteur dans le total des missions d'intérim (2010-2019)



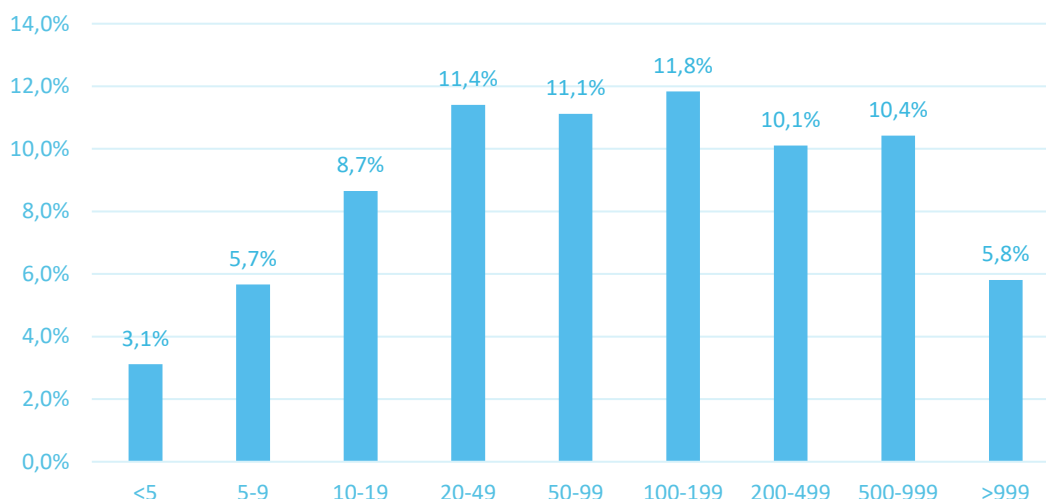
Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2019)

La figure 3.4 montre la part des recrutements réalisés par le biais du travail intérimaire en fonction du nombre de travailleurs dans l'entreprise. Dans les petites entreprises, comptant de 0 à 20 travailleurs, cette part augmente avec la taille de l'entreprise, passant de 3 % à 9 %. Dans les entreprises comptant entre 20 et 199 travailleurs, elle oscille entre 11 % et 12 %. Pour les entreprises de 200 à 999 travailleurs, cette proportion est légèrement inférieure, aux alentours de 10 %. Les plus grandes entreprises, comptant 1 000 travailleurs ou plus, recrutent en revanche moins souvent via le travail intérimaire : seuls 6 % de l'ensemble des recrutements s'effectuent par ce canal.

Dans la figure B1.1, en annexe, nous montrons, pour cinq secteurs utilisateurs importants de l'intérim³, comment la part des recrutements via l'intérim évolue en fonction de la taille de l'entreprise. Bien que chaque secteur présente sa propre dynamique, nous constatons dans la plupart des cas que cette part est la plus faible dans les plus petites entreprises et augmente ensuite jusqu'à atteindre un pic. Ce pic se situe, dans l'industrie et les transports, au sein des entreprises comptant entre 100 et 199 travailleurs, et dans les autres secteurs, au sein des entreprises employant entre 200 et 999 travailleurs. Dans tous les cas, la proportion diminue ensuite au sein des très grandes entreprises (1 000 travailleurs ou plus).

³ Nous nous concentrons sur les quatre principaux secteurs utilisateurs de l'intérim : l'industrie, le commerce de détail, les transports, ainsi que les services administratifs et de soutien. Nous incluons également le secteur horeca, car celui-ci recourt souvent au travail intérimaire, tout en présentant une dynamique qui lui est propre.

FIGURE 3.4 Part des recrutements faisant suite à une mission d'intérim, selon la taille de l'entreprise (2010 – 2019)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2019)

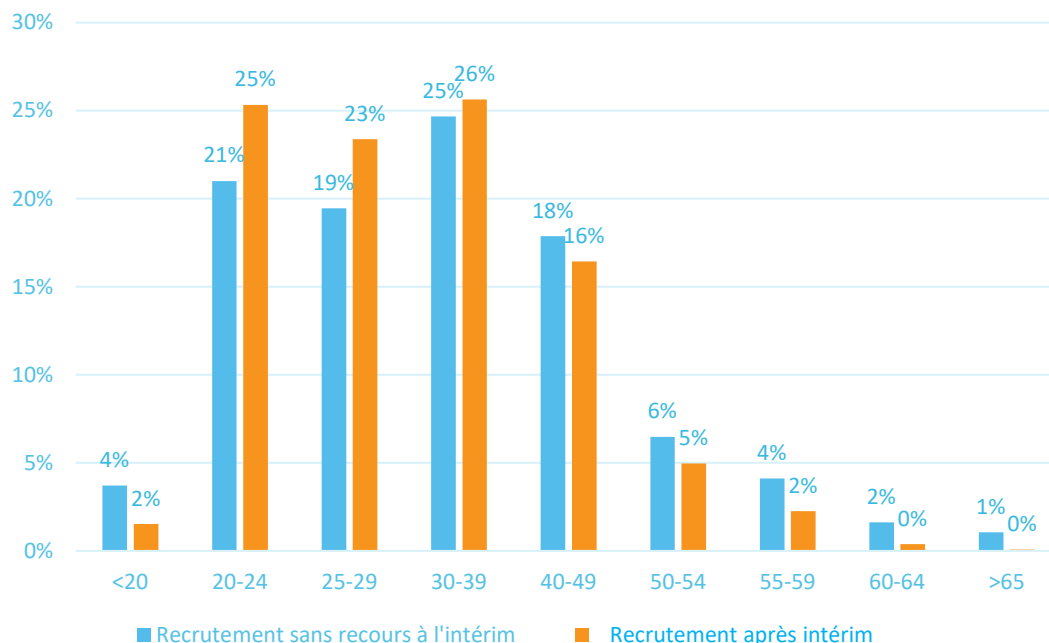
3.2 Que savons-nous des travailleurs engagés ?

Sur la base de l'échantillon de l'ONSS, nous pouvons observer différentes caractéristiques socio-économiques des travailleurs engagés. Dans cette section, nous comparons ces caractéristiques pour les travailleurs embauchés après une période de travail intérimaire avec celles des travailleurs qui n'ont jamais travaillé pour l'entreprise via l'intérim.

La figure 3.5 présente la répartition par âge des deux types de recrutements. Les personnes embauchées après une période d'intérim sont davantage représentées dans les tranches d'âge les plus jeunes, notamment entre 20 et 39 ans. En revanche, chez les profils plus âgés, on observe relativement moins de recrutements via le travail intérimaire. Bien que les jeunes soient, de manière générale, plus souvent recrutés directement en fixe, le travail intérimaire apparaît également comme un canal de recrutement relativement plus important pour ce groupe. Cette observation se confirme lorsque l'on compare l'âge moyen des personnes recrutées dans ces deux types de recrutements. Pour les recrutements après une mission d'intérim, l'âge moyen est de 32,3 ans, contre 34,4 ans pour les autres recrutements. Les personnes recrutées après une période d'intérim sont donc en moyenne 2,08 ans plus jeunes⁴.

⁴ Cette différence est statistiquement significative sur la base d'un test t (valeur-p < 0,001)

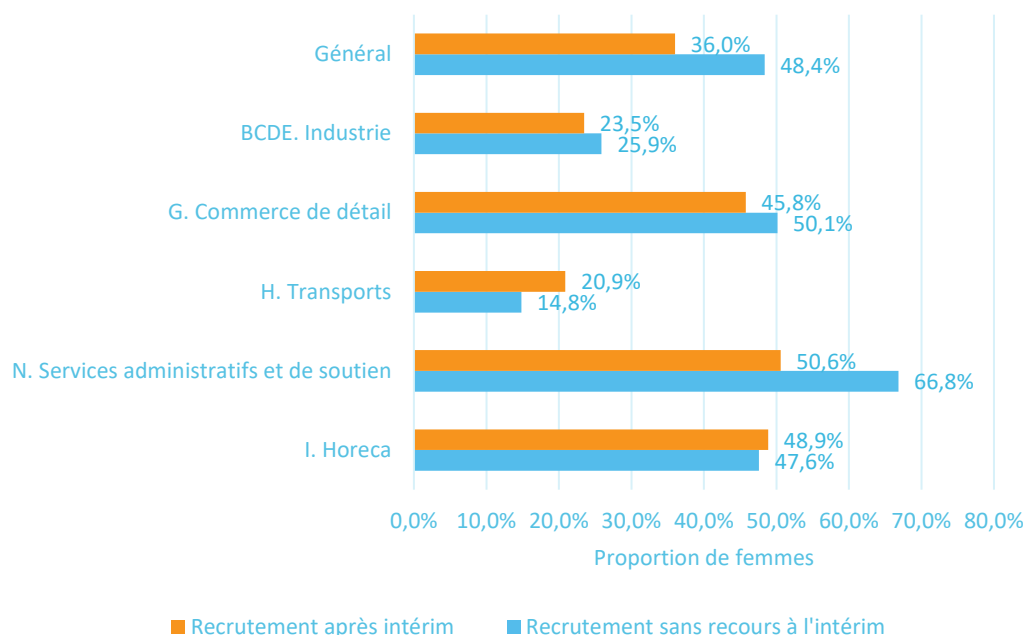
FIGURE 3.5 Répartition des recrutements avec ou sans période d'intérim préalable selon l'âge (2010-2019)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2019)

La figure B1.2 en annexe présente l'âge moyen pour les deux types de recrutement dans les principaux secteurs recourant à l'intérim. Dans la plupart des secteurs, les personnes recrutées par le biais du travail intérimaire sont plus jeunes que celles recrutées par un autre biais. L'écart est particulièrement marqué dans le secteur des transports, où l'âge moyen des travailleurs recrutés via le travail intérimaire est inférieur d'environ cinq ans. Cet écart est également relativement important dans l'industrie où les personnes recrutées par le biais de l'intérim sont en moyenne trois ans plus jeunes. Le secteur de l'horeca constitue la seule exception à cette tendance. Dans ce secteur, l'âge moyen des personnes recrutées sans mission d'intérim préalable est inférieur d'environ six mois.

FIGURE 3.6 Part des femmes parmi les recrutements avec ou sans période d'intérim préalable, pour l'échantillon complet et les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)



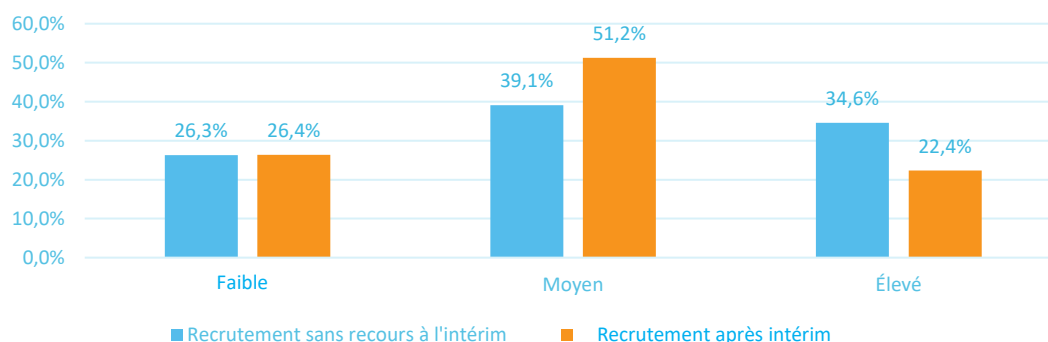
Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2019)

La figure 3.6 présente la part des femmes parmi les personnes recrutées avec et sans période d'intérim préalable, à la fois pour l'ensemble de l'échantillon et pour les principaux secteurs recourant à l'intérim. De manière générale, les hommes sont relativement plus souvent recrutés après une mission d'intérim. C'est le cas dans l'industrie, le commerce de détail et les services administratifs et de soutien. Dans l'horeca et les transports, nous observons le phénomène inverse.

La répartition par niveau de formation, présentée à la figure 3.7, montre que les personnes moyennement qualifiées sont relativement plus souvent engagées après une mission d'intérim. Les personnes hautement qualifiées sont, en revanche, moins souvent recrutées par ce biais. Parmi les personnes peu qualifiées, la proportion est similaire dans les deux groupes. Pour une part non négligeable des recrutements, à savoir 14 %, le niveau de formation est inconnu.

La figure B1.3 en annexe présente la répartition par niveau de formation pour les principaux secteurs recourant à l'intérim. Dans tous les secteurs, les personnes moyennement qualifiées sont relativement plus souvent engagées à la suite d'une mission d'intérim. Dans l'industrie, cette tendance vaut également pour les personnes peu qualifiées. Les services administratifs et de soutien constituent la seule exception en ce qui concerne les personnes hautement qualifiées : celles-ci y sont relativement plus souvent recrutées via le travail intérimaire.

FIGURE 3.7 Répartition des recrutements avec ou sans période d'intérim préalable, selon le niveau de formation (2010-2019)



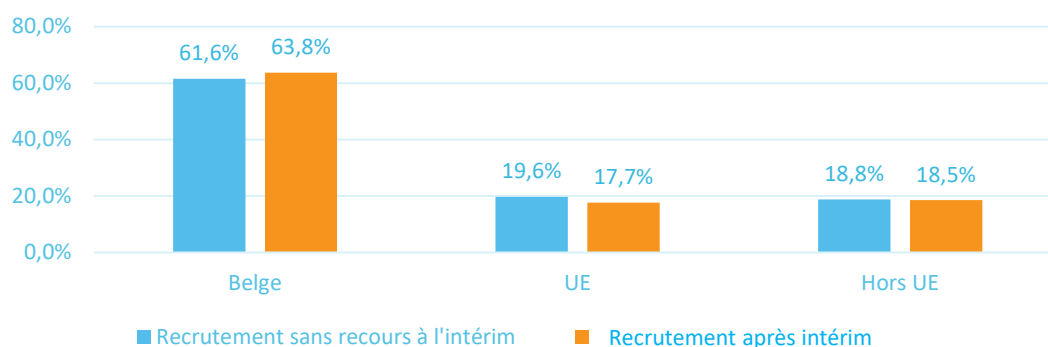
Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de l'ONSS (2010 – 2019)

Grâce aux informations issues du datawarehouse MT&PS, nous connaissons l'origine des travailleurs recrutés. Celle-ci est déterminée en fonction de la nationalité de la personne elle-même et de celle de ses parents. Pour 9 % des recrutements, l'origine du travailleur est inconnue.

La figure 3.8 présente la répartition selon l'origine pour les recrutements réalisés par le biais du travail intérimaire et pour les autres recrutements. De manière générale, les travailleurs embauchés par le biais du travail intérimaire sont plus souvent d'origine belge, même si les différences restent limitées. Le travail intérimaire sert donc un peu plus souvent de canal de recrutement pour les personnes d'origine belge. On observe également des différences sectorielles marquées.

La figure B1.4 en annexe présente la répartition selon l'origine pour les principaux secteurs recourant à l'intérim. Dans le commerce de détail, les services administratifs et de soutien ainsi que l'horeca, on observe la même tendance : les personnes d'origine belge y sont relativement plus souvent recrutées après une mission d'intérim. Dans l'industrie, en revanche, ce sont les travailleurs d'origine non européenne qui sont relativement plus souvent recrutés via l'intérim. Dans le secteur des transports, cela vaut tant pour les personnes d'origine européenne que pour celles d'origine non européenne.

FIGURE 3.8 Répartition des recrutements avec ou sans période d'intérim préalable selon l'origine (2010 – 2019)



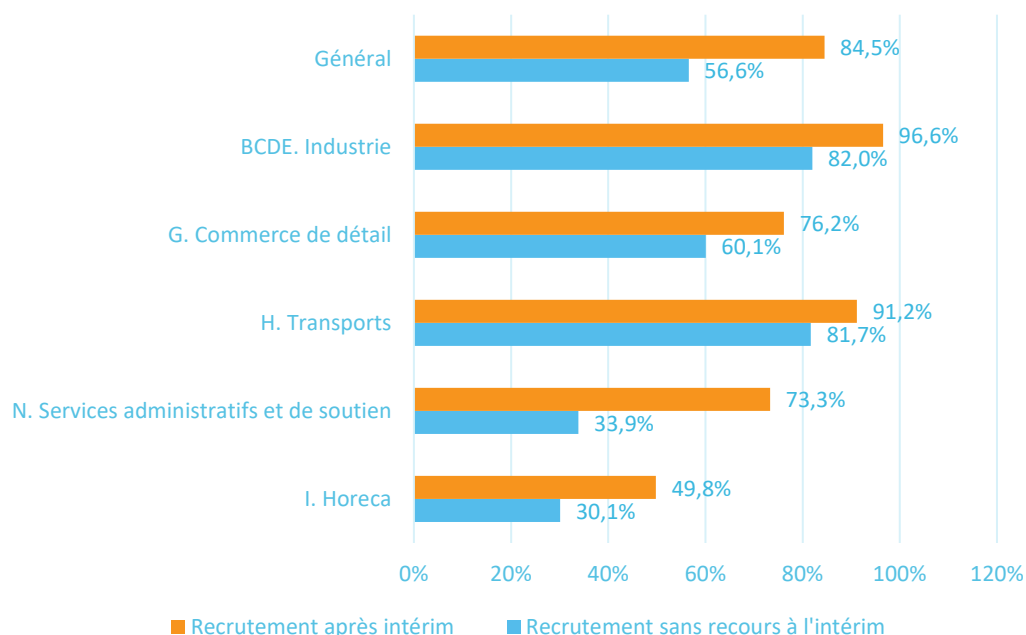
Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2019)

3.3 Que savons-nous de l'emploi pour lequel un recrutement a lieu ?

Outre les informations relatives à l'entreprise et aux travailleurs, nous disposons également de données sur les caractéristiques de l'occupation. Nous connaissons ainsi le régime de travail (temps plein ou temps partiel), le statut ainsi que la rémunération au moment de l'entrée en service dans l'entreprise. La figure 3.9 présente la part des recrutements qui débutent par un travail à temps plein, en distinguant les embauches réalisées à la suite d'une mission d'intérim des autres recrutements. De manière générale, on constate que les recrutements faisant suite à une période d'intérim débutent plus souvent par un travail à temps plein : c'est le cas pour 84,5 % d'entre elles, contre 56,6 % pour l'ensemble des recrutements.

D'après les chiffres relatifs aux principaux secteurs utilisateurs de l'intérim, cette tendance se retrouve dans tous les secteurs, même si l'écart n'est pas partout de la même ampleur. Les services administratifs et de soutien se distinguent particulièrement : la part des recrutements débutant par un emploi à temps plein est nettement plus élevée pour les recrutements par le biais du travail intérimaire que pour les autres embauches au sein de ce secteur. L'écart est le plus faible dans le secteur du transport, où la part des engagements à temps plein est supérieure de 9 points de pourcentage pour les recrutements par le biais du travail intérimaire par rapport aux autres engagements.

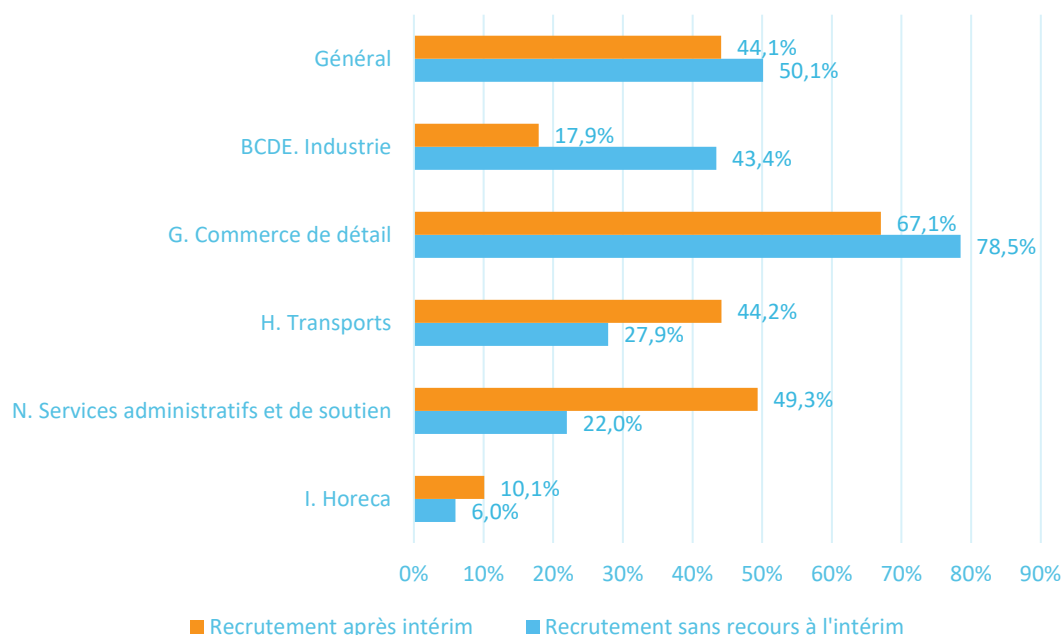
FIGURE 3.9 Part des recrutements à temps plein, avec ou sans période d'intérim préalable, pour l'ensemble de l'échantillon et les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon ONSS (2010 – 2019)

De manière générale, les personnes ayant effectué une période d'intérim au préalable sont un peu moins souvent engagées sous le statut d'employé que dans les autres recrutements, comme le montre la figure 3.10. La différence est toutefois limitée : 44,1 % contre 50,1 %. Ici aussi, nous constatons d'importantes différences selon les secteurs. Dans l'industrie, les travailleurs recrutés via l'intérim sont relativement plus souvent engagés en tant qu'ouvriers que lors des recrutements sans période d'intérim préalable. Le travail intérimaire semble donc, au sein de ce secteur, servir principalement de canal de recrutement pour des fonctions relevant du statut d'ouvrier. Le même schéma s'observe dans le commerce de détail. En revanche, dans le secteur des transports, l'horeca et les services administratifs et de soutien, c'est l'inverse qui se produit. Dans ces secteurs, les personnes recrutées par le biais du travail intérimaire occupent relativement plus souvent des fonctions relevant du statut d'employé.

FIGURE 3.10 Part des recrutements sous le statut d'employé, avec ou sans période d'intérim préalable, pour l'ensemble de l'échantillon et les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)

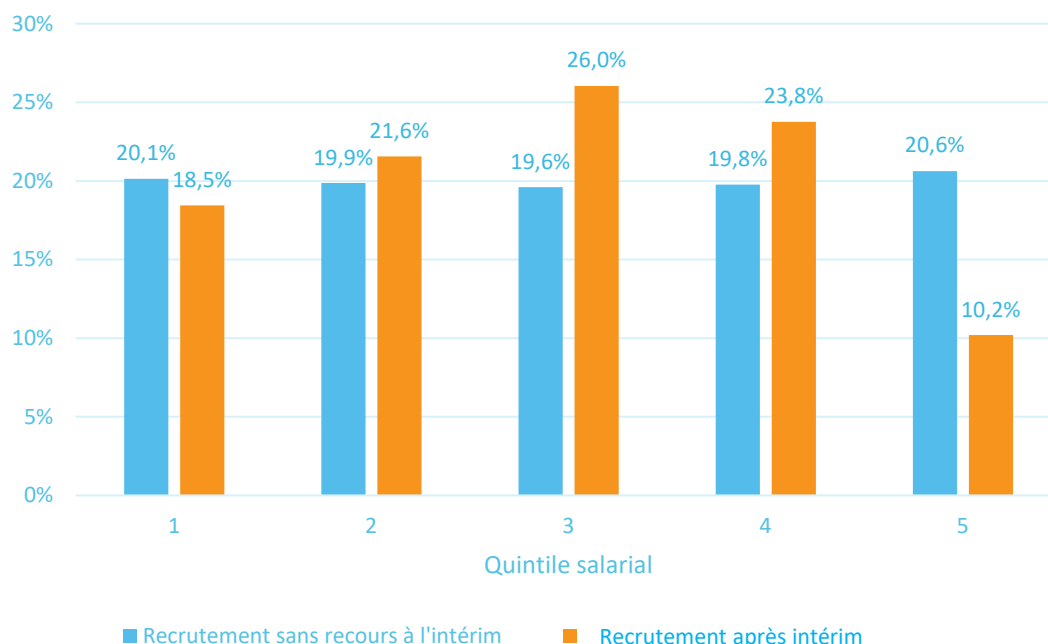


Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la ONSS (2010 – 2019)

Afin de pouvoir comparer les salaires entre différents emplois et différentes années, nous indexons les salaires et les répartissons en cinq quintiles, représentant chacun 20 % de la distribution salariale. La figure 3.11 présente cette répartition pour les recrutements avec et sans occupation antérieure en intérim. En termes relatifs, le recrutement par le biais du travail intérimaire est plus fréquent dans des fonctions où la rémunération se situe dans le deuxième quintile, et surtout dans les troisième et quatrième quintiles. Cette observation ne signifie pas nécessairement que les travailleurs intérimaires occupent plus souvent des emplois offrant un salaire moyen à moyen-élevé. Elle indique plutôt que les personnes qui accèdent à un emploi fixe à la suite d'une mission d'intérim sont proportionnellement plus nombreuses dans ces catégories salariales.

La figure B1.5 en annexe donne un aperçu de la répartition des recrutements selon le quintile salarial dans les principaux secteurs utilisateurs du travail intérimaire. Nous observons que chaque secteur présente sa propre distribution salariale, mais que les recrutements faisant suite à une période d'intérim se distinguent de manière similaire. Ainsi, dans l'industrie, le commerce de détail et les services administratifs et de soutien, nous observons une surreprésentation des postes dans le deuxième et le troisième quintile et, à l'exception des services administratifs et de soutien, également dans le quatrième quintile. Dans tous les secteurs, les recrutements dans le quintile salarial le plus élevé sont nettement moins fréquents à la suite d'une mission d'intérim. Ce n'est que dans le secteur des transports que l'on constate que les recrutements faisant suite à une période d'intérim s'accompagnent relativement plus souvent d'une rémunération dans le quintile le plus faible.

FIGURE 3.11 Répartition par quintile salarial des recrutements avec ou sans période d'intérim préalable, pour l'ensemble de l'échantillon et les principaux secteurs recourant à l'intérim (2010-2019)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la ONSS (2010 – 2019)

3.4 Les personnes recrutées après une mission d'intérim restent-elles plus longtemps en poste ?

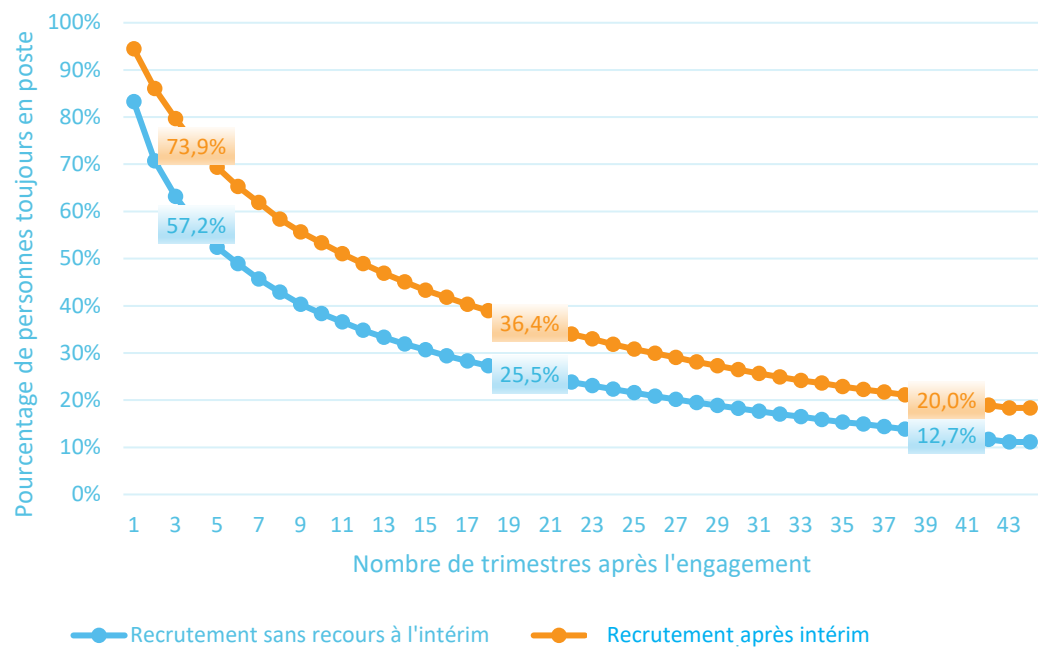
Au cours d'une mission d'intérim, l'intérimaire apprend à mieux connaître l'entreprise utilisatrice et le poste, et l'entreprise utilisatrice apprend à mieux connaître l'intérimaire. Cela permet d'éliminer une partie de l'incertitude réciproque qui accompagne généralement un recrutement. On pourrait donc s'attendre à ce que les personnes engagées par une entreprise utilisatrice après avoir effectué une mission d'intérim restent plus longtemps en service que si aucune mission d'intérim n'avait eu lieu auparavant. Dans cette section, nous comparons la durée pendant laquelle les personnes restent dans une entreprise pour les deux groupes, à l'aide de l'analyse de survie de Kaplan-Meier et d'un modèle de Cox.

Dans un premier temps, nous examinons le nombre moyen de trimestres pendant lesquels les personnes restent en poste, selon qu'elles ont été engagées après une mission d'intérim ou non. Pour les recrutements sans mission d'intérim préalable, nous constatons que les personnes travaillent en moyenne 9,84 trimestres au sein de l'entreprise, avec ou sans interruption, après leur engagement. Cette durée est significativement⁵ plus élevée pour les recrutements qui font suite à une mission d'intérim, pour lesquels nous observons une moyenne de 12,05 trimestres. En moyenne, ces personnes restent donc en poste une année de plus. Il est important de noter que cette comparaison ne tient pas compte de la durée pendant laquelle nous avons pu suivre ces personnes. Nous n'avons pu suivre les personnes engagées en 2018 que pendant un an au sein

⁵ Cette différence est statistiquement significative sur la base d'un test t (valeur-p < 0,001)

de l'entreprise, puisque les données s'étendent jusqu'en 2019. Afin de tenir compte de cette limitation, nous utilisons la méthode de Kaplan-Meier, décrite dans la partie méthodologique (cf. chapitre 2).

FIGURE 3.12 Part des recrutements avec ou sans mission d'intérim préalable où les travailleurs sont toujours en poste dans l'entreprise utilisatrice après X trimestres (2010-2019)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2019)

TABLEAU 3.1 Part des travailleurs recrutés avec ou sans mission d'intérim préalable qui sont toujours en poste dans l'entreprise utilisatrice après 1, 5 et 10 ans, pour l'ensemble de l'échantillon et les principaux secteurs recourant à l'intérim (2010-2019)

	1 an	5 ans	10 ans
Échantillon complet			
<i>Après une mission d'intérim</i>	73,9 %	36,4 %	20,0 %
<i>Sans intérim</i>	57,2 %	25,5 %	12,7 %
BCDE. Industrie			
<i>Après une mission d'intérim</i>	79,3 %	44,2 %	28,0 %
<i>Sans intérim</i>	67,2 %	34,1 %	18,7 %
G. Commerce de détail			
<i>Après une mission d'intérim</i>	71,5 %	32,3 %	16,4 %
<i>Sans intérim</i>	54,9 %	21,7 %	10,4 %
H. Transports			
<i>Après une mission d'intérim</i>	76,7 %	41,2 %	21,9 %
<i>Sans intérim</i>	64,0 %	31,2 %	14,2 %
Autres services administratifs et de soutien			
<i>Après une mission d'intérim</i>	69,3 %	28,6 %	12,4 %
<i>Sans intérim</i>	53,2 %	20,3 %	8,0 %
I. Horeca			
<i>Après une mission d'intérim</i>	56,7 %	18,3 %	6,6 %
<i>Sans intérim</i>	32,0 %	6,8 %	1,8 %

Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2019)

La figure 3.12 présente les taux de survie, calculés selon la méthode de Kaplan-Meier, des recrutements avec et sans mission d'intérim préalable. Pour chaque trimestre, la probabilité qu'une personne soit encore en service au sein de l'entreprise utilisatrice est plus élevée lorsqu'elle a effectué une mission d'intérim préalable dans cette entreprise que lorsqu'elle n'en a pas effectué. La figure B1.6 présente les taux de survie pour les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim. La durée de maintien en poste dans l'entreprise après le recrutement est, pour tous les secteurs, plus longue pour les recrutements faisant suite à une mission d'intérim. Le tableau 3.1 présente ces taux de survie pour l'ensemble de l'échantillon et pour les principaux secteurs après 1 an, 5 ans et 10 ans.

De manière générale, nous observons qu'à court terme, après 1 an, 74 % des personnes ayant effectué une période d'intérim au sein de l'entreprise sont toujours en service, contre seulement 57 % dans le cas contraire. Cet écart s'amenuise en points de pourcentage au fil du temps. Ainsi, après 10 ans, 20 % des personnes engagées après une mission d'intérim sont toujours en poste, contre seulement 13 % pour les autres recrutements. En termes relatifs, cette différence s'accroît toutefois. La probabilité d'être toujours en poste après 1 an est supérieure de 30 % pour les personnes recrutées après une mission d'intérim. Au bout de 10 ans, ce chiffre s'élève à

54 %. C'est également le cas lorsque l'on examine ces chiffres par secteur pour les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim.

Sur la base de ces chiffres, il est difficile de conclure que ces 'matchings' entre employeurs et travailleurs durent plus longtemps. Même si un tel résultat est prévisible, car l'incertitude entre les deux parties est moindre en raison du contact préalable établi via le travail intérimaire, il se peut également que les différences décrites ci-dessus soient dues à une composition différente des groupes de recrutements avec et sans mission d'intérim. Dans la section précédente, nous avons déjà montré que les deux groupes présentent des différences dans la répartition selon les caractéristiques socio-économiques et les caractéristiques de la fonction. Afin d'en tenir compte, nous estimons les rapports de risque (*hazard ratios*) à l'aide du modèle de Cox à risques proportionnels, en contrôlant les variables suivantes : sexe, âge, niveau d'éducation, nationalité, origine, situation familiale, année de recrutement, secteur d'activité, régime de travail, statut, quintile salarial et taille de l'entreprise.

Les résultats présentés dans le tableau 3.2 indiquent le rapport de risque des recrutements sans intérim préalable par rapport aux recrutements après période d'intérim, ventilés en fonction du nombre de trimestres écoulés depuis l'embauche. Un rapport de risque supérieur à 1 signifie que les personnes qui n'ont pas été recrutées via le travail intérimaire ont, à ce moment-là, plus de risques de quitter l'entreprise que celles qui ont été embauchées après une mission d'intérim.

Pour l'ensemble de l'échantillon, le rapport de risque au cours des quatre premiers trimestres suivant le recrutement s'élève à 1,58. Cela indique que les personnes engagées sans passer par l'intérim présentent, dans cette phase initiale, un risque de départ nettement plus élevé que celles recrutées à la suite d'une mission d'intérim. Le risque de départ est 58 % plus élevé pour les personnes engagées sans avoir effectué de mission d'intérim préalable. Au cours des périodes suivantes également, le rapport de risque reste systématiquement supérieur à 1, avec des valeurs de 1,19 pour les trimestres 5 à 8, de 1,15 pour les trimestres 9 à 20 et de 1,19 pour les trimestres 21 à 40. Ces résultats suggèrent que les personnes embauchées après une période d'intérim restent en service plus longtemps dans l'entreprise utilisatrice, non seulement à court terme, mais aussi à moyen terme. Au cours de la dernière période d'observation, couvrant les trimestres 41 à 44, le rapport de risque remonte à 1,47, même si cette estimation semble moins précise.

Cette tendance générale est aussi clairement observée dans les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim. C'est dans l'industrie que la différence est la plus marquée. Le rapport de risque s'élève à 1,61 au cours des quatre premiers trimestres, puis reste supérieur à 1 à plus long terme, atteignant même 1,29 entre les trimestres 21 et 40. Cela indique que les recrutements faisant suite à une mission d'intérim dans l'industrie sont nettement plus stables que les autres recrutements. Dans le commerce de détail, nous observons une tendance similaire, bien que légèrement moins marquée. Le rapport de risque y est de 1,63 au cours des quatre premiers trimestres et reste ensuite légèrement supérieur à 1. Dans les transports, les services administratifs et de soutien ainsi que dans l'horeca, le rapport de risque est également supérieur à 1 sur toutes les périodes de court et moyen terme observées. L'écart est particulièrement marqué durant les quatre premiers trimestres, avec des valeurs comprises entre 1,44 et 1,58. Ces résultats indiquent que la corrélation positive entre une mission d'intérim préalable et la durée de maintien en poste des personnes se confirme dans les différents secteurs.

C'est juste après le recrutement que les écarts sont les plus marqués. Cela suggère que le travail intérimaire sert dans une large mesure d'outil de sélection. Les personnes engagées à la suite d'une mission d'intérim ont alors déjà eu l'occasion de découvrir l'entreprise et le poste, et l'employeur dispose également de plus d'informations sur leurs compétences. Le risque d'une cessation rapide de la relation de travail est donc moindre. Le fait que l'écart diminue par la suite, tout en demeurant largement présent, indique que cet avantage initial ne disparaît pas complètement après les premiers mois d'occupation.

Les résultats concernant la dernière période, couvrant les trimestres 41 à 44, doivent toutefois être interprétés avec prudence. Dans plusieurs secteurs, le schéma s'inverse à ce stade, et dans le commerce de détail et les transports, le rapport de risque devient même inférieur à 1. Ces estimations concernent probablement un groupe plus restreint de travailleurs encore présents dans l'échantillon à très long terme, ce qui réduit leur précision et peut accentuer l'influence des mécanismes de sélection. Pour interpréter la corrélation générale entre le travail intérimaire et la rétention, les résultats sur le court terme, et en particulier ceux des premiers trimestres suivant le recrutement, sont les plus pertinents.

TABLEAU 3.2 Résultats du modèle de Cox – Rapport de risque des recrutements sans mission d'intérim préalable par rapport aux recrutements avec mission d'intérim préalable pour l'ensemble de l'échantillon et les principaux secteurs recourant au travail intérimaire (2010 – 2019)

Rapport de risque Sans intérim versus avec intérim	Échantillon complet	BCDE. Industrie	G. Commerce de détail	H. Transports	N. Services administratifs et de soutien	I. Horeca
X-Nombre de trimestres après l'engagement						
0-4	1,58***	1,61***	1,63***	1,44***	1,53***	1,58***
5-8	1,19***	1,09***	1,17***	1,12***	1,06***	1,20***
9-20	1,15***	1,22***	1,14***	1,22***	1,10***	1,15***
21-40	1,19***	1,29***	1,09***	1,22***	1,09***	1,11***
41-44	1,47	1,96	0,80**	0,50**	1,51	1,64**

* Valeur-p de l'estimation : * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,001$

Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2019)

3.5 Conclusion : Que savons-nous du travail intérimaire en tant que canal de recrutement ?

Dans cette étude, nous avons examiné la place qu'occupe le travail intérimaire dans l'ensemble des recrutements sur le marché du travail. Les résultats montrent que le rôle du travail intérimaire en tant que canal de recrutement n'est pas négligeable sur le marché du travail belge. Entre 2010 et 2019, les recrutements faisant suite à une mission d'intérim au sein de l'entreprise utilisatrice ont représenté environ 8 % de l'ensemble des recrutements, tous secteurs confondus.

Le rôle du travail intérimaire comme canal de recrutement varie toutefois fortement selon le profil de l'entreprise utilisatrice. Le secteur d'activité joue ainsi un rôle important. Ce sont surtout l'industrie (27 %), les transports et l'entrepôt (18 %) et le commerce de détail (13 %) qui recourent intensivement au travail intérimaire comme canal de recrutement. Dans le même temps, il apparaît qu'un recours fréquent au travail intérimaire ne s'accompagne pas nécessairement d'une proportion élevée de recrutements faisant suite à une mission d'intérim. Dans des secteurs tels que les services administratifs et de soutien, la construction et l'horeca, cette proportion est inférieure à la moyenne.

Nous observons également une tendance claire en fonction de la taille des entreprises. Les petites entreprises ont moins recours au travail intérimaire comme canal de recrutement, tandis que cette proportion augmente dans les entreprises de taille moyenne, puis diminue à nouveau dans les plus grandes entreprises.

Par ailleurs, les profils des travailleurs embauchés après une période d'intérim diffèrent de ceux des autres travailleurs recrutés. Les travailleurs embauchés après intérim sont en moyenne plus jeunes, plus souvent des hommes et plus souvent moyennement qualifiés. Nous constatons en outre que l'utilisation du travail intérimaire comme canal de recrutement est relativement plus fréquente chez les personnes d'origine belge, même si, là encore, il existe des différences sectorielles marquées. En ce qui concerne les caractéristiques de l'emploi, les recrutements faisant suite à une période d'intérim s'inscrivent plus souvent dans un régime de travail à temps plein. Quant au statut professionnel, ces recrutements sont, dans certains secteurs, davantage concentrés dans les fonctions d'ouvrier, tandis que dans d'autres secteurs, il est au contraire plus souvent question de recrutements sous statut d'employé. Enfin, la répartition des salaires montre également que les recrutements via le travail intérimaire concernent principalement des fonctions dont la rémunération se situe au milieu de la distribution salariale et plus rarement dans les catégories salariales les plus élevées.

Nous avons par ailleurs examiné si la durée d'emploi des personnes engagées à la suite d'une mission d'intérim est plus longue que celle des autres travailleurs recrutés. Tant l'analyse de Kaplan-Meier que les rapports de risque estimés à l'aide du modèle de Cox vont dans le même sens. Les personnes engagées à la suite d'une mission d'intérim présentent une probabilité plus élevée de rester en poste, tant à court qu'à moyen terme. Ainsi, après cinq ans, 36 % des personnes recrutées après une mission d'intérim sont toujours en poste dans l'entreprise, contre 26 % pour les autres recrutements. L'écart est particulièrement marqué au cours des premiers trimestres suivant le recrutement et reste clairement visible, même après contrôle d'un large éventail de caractéristiques des travailleurs, des emplois et des entreprises. Ces résultats suggèrent que le travail intérimaire peut, dans une large mesure, jouer un rôle de mécanisme de sélection et de matching, permettant à la fois au travailleur et à l'employeur d'acquiescer au préalable des informations sur l'adéquation de la relation. Par ailleurs, cette plus grande rétention pourrait également s'expliquer par le fait que les entreprises de travail intérimaire sont plus efficaces dans le matching entre employeurs et travailleurs.

Cependant, ces résultats doivent être interprétés avec prudence. Bien que l'analyse multivariée tienne compte d'un grand nombre de différences observables entre les deux groupes, des caractéristiques non observées peuvent encore jouer un rôle. Des facteurs tels que la motivation, les compétences individuelles ou la sélection par les employeurs influencent, eux aussi, la

probabilité d'accéder à l'emploi, sans que ces facteurs puissent être pris en compte dans cette étude. Nous ne pouvons dès lors pas conclure avec certitude, sur la base de ces analyses, que la durée d'emploi plus longue soit entièrement attribuable, de manière causale, à la mission d'intérim préalable. Cela dit, les résultats montrent clairement que les recrutements faisant suite à une mission d'intérim sont systématiquement associés à une plus grande rétention au sein de l'entreprise utilisatrice.

4 QUI EST ENGAGÉ ET QUI NE L'EST PAS ?

Dans le chapitre précédent, nous avons présenté les caractéristiques des personnes engagées après une mission d'intérim et conclu qu'une mission d'intérim préalable pouvait être associée à une durée d'emploi plus longue après l'engagement. Cela nous amène à nous demander quels travailleurs intérimaires accèdent effectivement à un emploi fixe au sein de l'entreprise utilisatrice et lesquels n'y parviennent pas. Par ailleurs, nous nous sommes également demandé quelles missions d'intérim débouchent sur un engagement et lesquelles n'y conduisent pas. Nous allons tenter de répondre à ces deux questions dans le présent chapitre.

4.1 Quels travailleurs intérimaires sont engagés ?

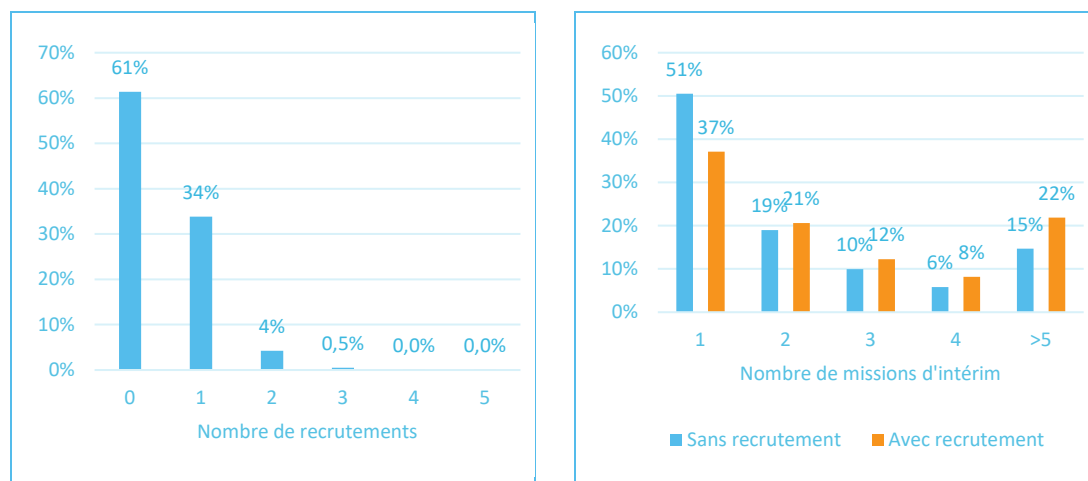
Dans notre ensemble de données, nous recensons 155 826 travailleurs intérimaires individuels ayant débuté une mission d'intérim entre 2010 et 2019. Pour une partie de ces personnes, nous ne disposons toutefois pas d'informations sur l'entreprise utilisatrice, par exemple parce qu'il manque le numéro BCE. Il n'est dès lors pas possible d'inclure ces personnes dans l'analyse. Nous travaillons donc avec un échantillon de 144 236 travailleurs intérimaires.

Au sein de cet échantillon, nous constatons que 55 709 personnes, soit 39 %, sont engagées au moins une fois par l'entreprise utilisatrice dans l'année qui suit la fin d'une mission d'intérim. Certaines personnes sont embauchées par plusieurs entreprises utilisatrices après une mission d'intérim, mais elles ne représentent qu'une proportion limitée. Le graphique de gauche à la figure 4.1 présente le nombre d'engagements par personne. Il en ressort que 61 % des personnes ne sont jamais engagées et 34 % sont engagées une fois au cours de la période d'observation. Le groupe des personnes engagées plus d'une fois, c'est-à-dire par plusieurs entreprises utilisatrices, ne représente que 5 % du total.

Le graphique de droite à la figure 4.1 présente la répartition du nombre de missions d'intérim effectuées par les travailleurs intérimaires, selon que la personne a été engagée par la suite ou pas. Il en ressort que les travailleurs intérimaires engagés ultérieurement ont plus souvent presté plusieurs missions d'intérim auprès de différentes entreprises, soit 63 % contre 49 % pour les intérimaires non engagés. En moyenne, les travailleurs intérimaires embauchés ont effectué 3,4 missions d'intérim, contre 2,7 pour ceux qui n'ont pas été embauchés.

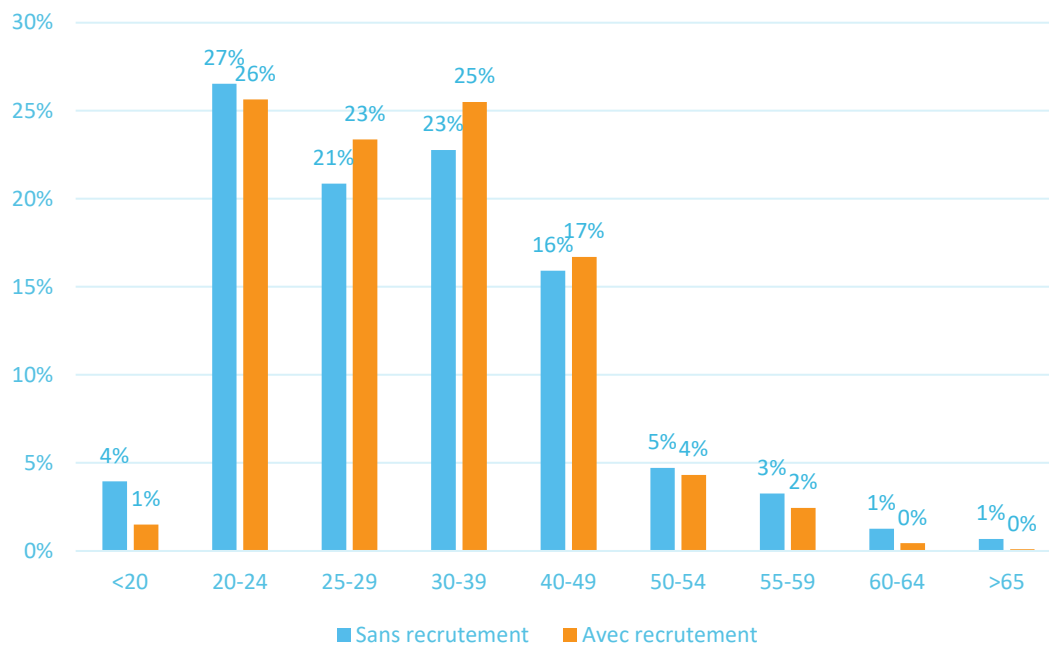
La figure 4.2 montre la répartition par âge des travailleurs intérimaires engagés et non engagés. Il en ressort que les travailleurs intérimaires engagés à la suite d'une mission d'intérim appartiennent plus souvent à la tranche d'âge des 25 - 50 ans. C'est dans la tranche d'âge des 25 - 39 ans que la différence est la plus marquée. Tant dans la tranche d'âge la plus jeune, celle des moins de 25 ans, que dans la tranche d'âge la plus âgée, celle des plus de 50 ans, on observe relativement moins d'engagements. L'âge moyen des travailleurs intérimaires engagés est de 32,5 ans, contre 32,2 ans pour les travailleurs intérimaires non engagés. Les travailleurs intérimaires engagés sont donc en moyenne légèrement plus jeunes, et cette différence est statistiquement significative.

FIGURE 4 .1 Nombre de recrutements dans l'entreprise utilisatrice par personne (G) et nombre de missions d'intérim par personne (D) – (2010 – 2020)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon BCSS (2010 – 2020)

FIGURE 4 .2 Répartition par âge des travailleurs intérimaires qui sont engagés par l'entreprise utilisatrice et de ceux qui ne le sont pas (2010 – 2020)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon BCSS (2010 – 2020)

FIGURE 4.3 Répartition du nombre de femmes, du niveau de formation, de l'origine, de la nationalité, de la situation familiale et du lieu de résidence pour les travailleurs intérimaires engagés par l'entreprise utilisatrice et ceux qui ne le sont pas (2010 – 2020)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2020)

À la figure 4.3, nous comparons les travailleurs intérimaires ayant ou non fait l'objet d'un recrutement ultérieur par l'entreprise utilisatrice, en fonction de différentes caractéristiques socio-économiques comme le sexe, le niveau de formation, l'origine, la nationalité, la situation familiale et le lieu de résidence. Cette comparaison montre que les recrutements après mission d'intérim sont plus fréquents chez les hommes que chez les femmes. Par ailleurs, les travailleurs intérimaires ayant un niveau de formation moyen sont plus souvent engagés que ceux qui sont faiblement qualifiés ou hautement qualifiés.

En ce qui concerne l'origine, nous constatons que les personnes d'origine belge sont plus souvent engagées par la suite. Pour les personnes d'origine européenne, le taux d'embauche se situe à un niveau proche de la moyenne observée pour l'ensemble des travailleurs intérimaires. Les personnes d'origine non européenne sont, en revanche, surreprésentées dans le groupe des intérimaires qui ne sont pas embauchés ultérieurement. Cette tendance se confirme également pour la variable « nationalité », même si les différences sont alors moins marquées.

Pour ce qui est de la situation familiale, le graphique montre que les isolés et les membres d'une famille monoparentale sont moins souvent engagés que les personnes vivant dans une autre structure familiale. Concernant le lieu de résidence, c'est en Flandre que le travail intérimaire est le plus répandu, et c'est là aussi qu'il débouche plus souvent sur un engagement par l'entreprise utilisatrice. À Bruxelles et en Wallonie, le taux d'embauche après intérim est plus faible. Enfin, les travailleurs intérimaires résidant à l'étranger sont légèrement plus nombreux dans le groupe des personnes embauchées.

4.2 Quelles missions d'intérim débouchent sur un engagement ?

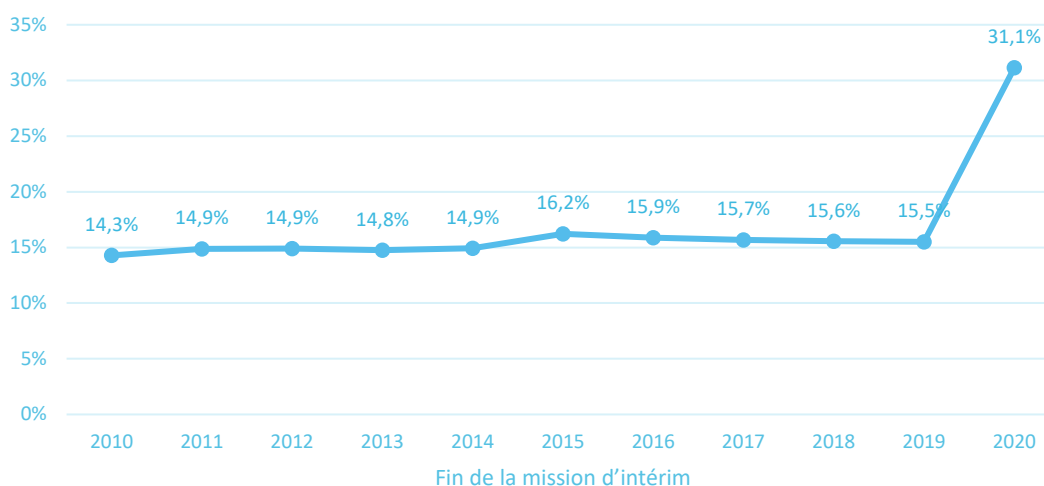
Toutes les missions d'intérim ne débouchent pas sur un engagement, et ce n'est d'ailleurs pas nécessairement l'objectif de chaque mission. De plus, tous les travailleurs intérimaires ne sont pas à la recherche d'un emploi fixe. Il est toutefois utile de comparer les caractéristiques des missions d'intérim qui débouchent sur un engagement avec celles pour lesquelles ce n'est pas le cas. Dans le cadre de cette étude, nous adoptons une définition large de la notion de mission d'intérim. Toutes les occupations observées au sein d'une même entreprise utilisatrice via le travail intérimaire sont regroupées en une seule mission. La première occupation observée constitue le début de la mission, et la dernière occupation marque la fin de la mission.

Au total, nous observons 413 257 missions d'intérim uniques. Parmi celles-ci, 63 541, soit 15,4 %, ont abouti à un engagement au sein de l'entreprise utilisatrice dans l'année qui suit la fin de la mission. La figure 4.4 montre l'évolution de cette proportion dans le temps.

Jusqu'en 2014 inclus, la proportion de missions d'intérim débouchant sur un engagement tourne autour de 15 %. En 2015, on observe un pic à 16,5 %. Cette hausse pourrait être liée à la suppression de la période d'essai en 2014, le travail intérimaire ayant alors pu, dans certains cas, constituer une alternative à ladite période. Après 2015, cette proportion diminue progressivement pour s'établir à environ 15,5 %, ce qui reste légèrement supérieur au niveau enregistré avant la suppression de la période d'essai.

En 2020, la part des missions d'intérim conduisant à un recrutement montre à nouveau un pic. Cette hausse résulte toutefois d'un effet de sélection dans les données. En effet, nous n'avons pris en compte que les missions d'intérim ayant débuté avant 2020 et se poursuivant encore en 2020. Or, les missions de plus longue durée présentent une probabilité plus élevée de déboucher sur un engagement. Celles-ci sont dès lors surreprésentées dans les données relatives à 2020. En revanche, les missions de courte durée (en l'occurrence commencées et terminées en 2020), pour lesquelles la probabilité d'embauche est généralement plus faible, ne sont pas prises en compte. De ce fait, la proportion observée pour 2020 est faussée et n'est pas directement comparable à celle des années précédentes.

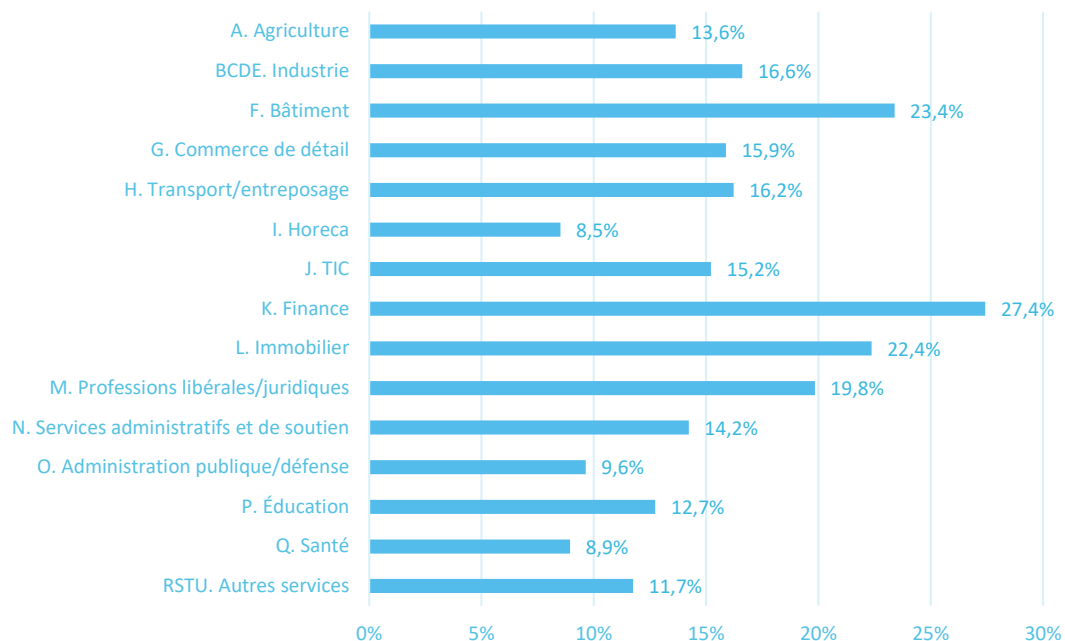
FIGURE 4.4 Évolution de la part des missions d'intérim débouchant sur un engagement (2010 – 2020)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2020)

Les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim, à savoir l'industrie, le commerce de détail et le transport, affichent une proportion similaire de missions d'intérim débouchant sur un engagement, avec des pourcentages compris entre 16 % et 17 %. Le secteur horeca, en revanche, présente la part la plus faible, avec 9 %. Pourtant, le recours au travail intérimaire est relativement fréquent dans ce secteur : 8 % de l'ensemble des missions d'intérim ont lieu dans l'horeca. Cela indique que les secteurs font appel au travail intérimaire pour des objectifs différents. Alors que dans l'industrie, le commerce de détail et le transport, l'intérim semble être utilisé en grande partie comme un tremplin vers un recrutement, c'est nettement moins le cas dans l'horeca.

FIGURE 4 .5 Part des missions d'intérim débouchant sur un engagement selon le secteur (2010 – 2020)

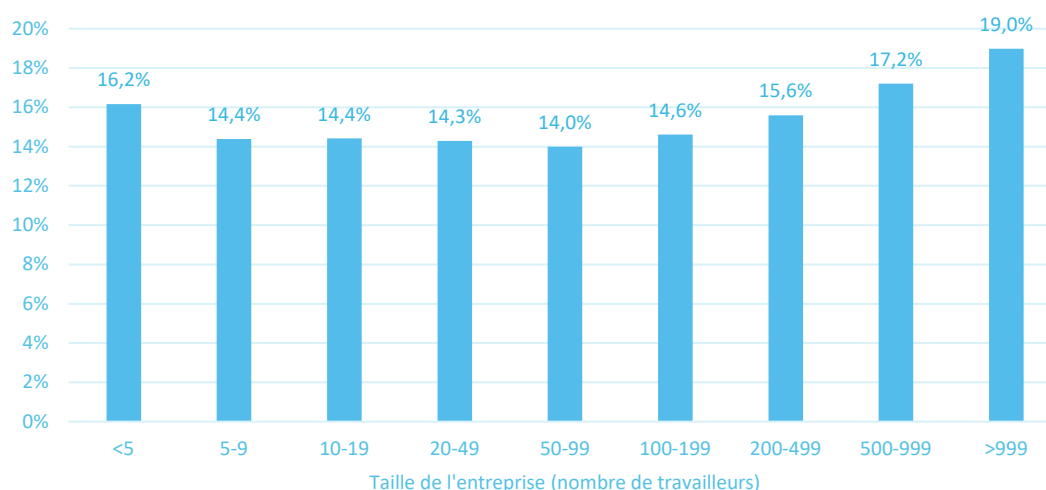


Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2020)

Outre le secteur, la variable 'taille de l'entreprise' a également une influence sur la part des missions d'intérim conduisant à un engagement, comme le montre la figure 4.6. Dans les plus petites entreprises (moins de 5 travailleurs), les missions d'intérim débouchent relativement souvent sur une embauche, à savoir dans 16 % des cas. Pour les entreprises comptant entre 5 et 199 travailleurs, cette proportion est légèrement inférieure et tourne autour de 14 %.

Dans les grandes entreprises, en revanche, le pourcentage est plus élevé et atteint près de 20 % dans les plus grandes structures (1 000 travailleurs ou plus). Nous observons donc que les grandes entreprises utilisent proportionnellement plus souvent le travail intérimaire comme canal de recrutement.

FIGURE 4.6 Part des missions d'intérim débouchant sur un engagement selon la taille de l'entreprise (2010 – 2020)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2020)

4.3 Conclusion : que savons-nous du travailleur intérimaire qui est engagé et de la mission d'intérim qui a précédé son engagement ?

Une grande partie des travailleurs intérimaires sont, à un moment donné de leur carrière, engagés par l'entreprise utilisatrice. C'est le cas pour 39 % des travailleurs intérimaires. Dans ce chapitre, nous avons examiné en quoi ce groupe se distingue des travailleurs intérimaires qui ne sont pas embauchés. Notons qu'un travailleur intérimaire peut également être embauché dans une autre entreprise que celle où la mission d'intérim a eu lieu. Cet aspect n'est pas pris en compte dans la présente étude.

En moyenne, nous observons que les personnes qui sont finalement engagées ont effectué un plus grand nombre de missions d'intérim. Cela peut indiquer que l'expérience professionnelle acquise au fil des missions joue un rôle, mais peut également être lié au temps nécessaire pour trouver une bonne adéquation entre l'employeur et le travailleur. Par ailleurs, nous constatons une influence claire de la variable 'âge'. C'est chez les travailleurs intérimaires âgés de 25 à 50 ans, et en particulier ceux âgés de 25 à 39 ans, que le taux d'embauche est le plus élevé, tandis que les groupes plus jeunes et plus âgés accèdent moins fréquemment à un emploi fixe dans l'entreprise utilisatrice.

Les caractéristiques socio-économiques ont également une incidence sur les chances d'embauche. Les hommes et les personnes ayant un niveau de formation moyen sont proportionnellement plus souvent engagés. Nous observons par ailleurs que les personnes d'origine belge accèdent plus souvent à un emploi fixe, tandis que les ressortissants d'origine extra-européenne sont moins souvent engagés. La situation familiale joue également un rôle : les personnes isolées et les membres d'une famille monoparentale ont moins de chances d'être

embauchées. Enfin, il apparaît que les intérimaires travaillant en Flandre sont plus souvent embauchés qu'à Bruxelles et en Wallonie.

Toutes les missions d'intérim ne débouchent pas sur un engagement, et ce n'est d'ailleurs pas nécessairement l'objectif de chaque mission. Sur l'ensemble des missions d'intérim ayant débuté entre 2010 et 2019, environ 15 % débouchent sur un engagement au sein de l'entreprise utilisatrice. Ce pourcentage reste relativement stable au fil du temps, avec une légère hausse vers 2015, peut-être liée à la suppression de la période d'essai. Parallèlement, on observe des différences marquées entre les secteurs. Dans des secteurs tels que l'industrie, le commerce de détail et le transport, environ une mission d'intérim sur six débouche sur un recrutement, tandis que cette proportion est nettement inférieure dans le secteur de l'horeca. Cela confirme que le travail intérimaire remplit une fonction différente selon les secteurs. Dans certains secteurs, il sert clairement de canal de recrutement, tandis que dans d'autres, il est principalement utilisé comme instrument de flexibilité.

La taille de l'entreprise s'avère également pertinente. Tant dans les plus petites que dans les plus grandes entreprises, la proportion de missions d'intérim débouchant sur un engagement est plus élevée que dans les entreprises de taille moyenne. C'est surtout dans les grandes entreprises que le travail intérimaire semble être utilisé relativement plus souvent comme outil de recrutement. Les petites entreprises recourent moins au travail intérimaire, ce qui fait que le flux important de l'intérim vers un emploi fixe dans ces entreprises ne s'y traduit pas par une part importante du canal intérim dans le nombre total d'embauches.

En résumé, les résultats montrent que le travail intérimaire sert, dans une proportion significative de cas, de tremplin vers un emploi fixe, mais que ce rôle est réparti de manière inégale entre les différents groupes. Le travail intérimaire remplit ainsi à la fois une fonction d'instrument de flexibilité et un rôle dans la sélection et la mise en adéquation entre l'offre et la demande de travail, et sa fonction dépend en fin de compte fortement des caractéristiques de l'entreprise, du secteur d'activité et du profil du travailleur intérimaire concerné.

5 CONCLUSION

Le présent rapport examine la place qu'occupe le travail intérimaire comme canal de recrutement sur le marché du travail belge. Les résultats montrent que le travail intérimaire est plus qu'un simple instrument de flexibilité. Pour une part non négligeable des recrutements, le travail intérimaire constitue effectivement un tremplin vers un emploi fixe, même si ce rôle varie fortement selon le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et le profil du travailleur.

Les analyses révèlent que les recrutements intervenant après une mission d'intérim se distinguent systématiquement des autres recrutements. Ils se situent plus souvent dans certains segments du marché du travail, se caractérisent par des profils de travailleurs spécifiques et sont en moyenne suivis d'une durée d'emploi plus longue au sein de l'entreprise. Cela suggère que le travail intérimaire ne constitue pas seulement une porte d'entrée vers l'emploi, mais qu'il peut aussi jouer un rôle de mécanisme de sélection et de matching entre employeurs et travailleurs.

Au niveau individuel, on constate que les chances d'accéder à un emploi fixe sont réparties de manière inégale entre les différents groupes de travailleurs intérimaires. Par ailleurs, il apparaît que seule une minorité de missions d'intérim débouche effectivement sur un engagement au sein de l'entreprise utilisatrice. Ce constat souligne que le travail intérimaire reste un instrument polyvalent remplissant diverses fonctions. Le fait qu'une part importante des travailleurs intérimaires ne soit jamais engagée par l'entreprise utilisatrice indique que le travail intérimaire n'offre pas à tous les mêmes chances d'accéder à un emploi durable au sein de cette entreprise. Cela ne veut toutefois pas dire qu'il n'améliore pas les chances de trouver un emploi dans d'autres entreprises.

Enfin, il convient d'interpréter ces résultats avec prudence. Bien que nous constations des différences marquées en termes de durée d'emploi et de caractéristiques des recrutements, celles-ci ne peuvent être entièrement attribuées de manière causale à la mission d'intérim antérieure. Des facteurs non observés, tels que la motivation, les compétences individuelles ou la sélection par les employeurs, peuvent également influencer les résultats observés.

Annexes

Annexe 1

TABLEAU b1.1 Part des engagements faisant suite à une mission d'intérim, par sous-secteur, en fonction de l'importance du secteur dans le total des missions d'intérim – (2010 -2019)

Secteur	Part des engagements après intérim	Part du secteur dans les activités d'intérim
1. Culture, production animale, chasse et services annexes	0,7 %	0,4 %
2. Sylviculture et exploitation forestière	3,6 %	0,0 %
3. Pêche et aquaculture	0,4 %	0,0 %
8. Extraction de minerais	37,0 %	0,1 %
10. Industries alimentaires	26,3 %	9,9 %
11. Fabrication de boissons	34,4 %	0,9 %
12. Fabrication de produits à base de tabac	42,9 %	0,1 %
13. Fabrication de textiles	43,5 %	1,2 %
14. Industrie de l'habillement	22,5 %	0,1 %
15. Fabrication de cuir et d'articles en cuir	46,2 %	0,1 %
16. Industrie du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	35,0 %	0,7 %
17. Industrie du papier et du carton	45,0	1,0 %
18. Imprimerie et reproduction d'enregistrements	19,5	0,4 %
19. Cokéfaction et raffinage	2,6 %	0,0 %
20. Industrie chimique	29,0 %	2,0 %
21. Industrie pharmaceutique	25,2 %	1,9 %
22. Fabrication de produits en caoutchouc ou en plastique	44,7 %	1,8 %
23. Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	29,9 %	1,9 %
24. Métallurgie	26,6 %	1,1 %
25. Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	26,0 %	3,7 %
26. Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	25,6 %	0,5 %
27. Fabrication d'équipements électriques	28,7 %	0,8 %
28. Fabrication de machines et équipements n.c.a.	27,6 %	1,4 %
29. Industrie automobile	47,8 %	3,5 %

30. Fabrication d'autres matériels de transport	26,8 %	0,2 %
31. Fabrication de meubles	9,0 %	0,6 %
32. Autres industries manufacturières	19,4 %	0,3 %
33. Réparation, entretien et installation de machines et d'équipements	20,3	0,6 %
35. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	7,4	0,2 %
36. Captage, traitement et distribution d'eau	1,5 %	0,0 %
37. Collecte et traitement des eaux usées	25,5 %	0,1 %
38. Collecte, valorisation et élimination des déchets	27,7	1,8 %
39. Activités de dépollution et autres activités de service de gestion des déchets	12,7 %	0,1 %
41. Construction de bâtiments ; développement de projets immobiliers	2,5	0,4 %
42. Génie civil	5,1 %	0,4 %
43. Travaux de construction spécialisés	6,2 %	2,5
45. Commerce de gros et de détail, entretien et réparation de véhicules automobiles et de motos	15,0 %	2,7
46. Commerce de gros et activités de service d'intermédiation, à l'exception du commerce de véhicules automobiles et de motos	17,4 %	9,6 %
47. Commerce de détail, à l'exception du commerce de véhicules automobiles et de motos	10,7 %	9,1 %
49. Transports terrestres et par conduites	8,3 %	3,8 %
50. Transports par eau	3,0 %	0,0 %
51. Transports aériens	2,5	0,0 %
52. Entreposage et services auxiliaires des transports	36,6 %	8,5 %
53. Services de poste et de courrier	42,4 %	1,7
55. Hébergement	6,5 %	0,7 %
56. Activités de service de restauration	3,2 %	2,5
58. Activités d'édition	8,3 %	0,3 %

59. Production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision, enregistrement sonore et édition musicale	5,1 %	0,4 %
60. Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	13,3 %	0,3 %
61. Télécommunications	10,7 %	0,3 %
62. Programmation, conseil et autres activités informatiques	3,4 %	0,5 %
63. Activités de services dans le domaine de l'information	9,2 %	0,3 %
64. Activités de services financiers, hors assurance et fonds de pension	7,8	0,9 %
65. Assurance, réassurance et fonds de pension, à l'exclusion de la sécurité sociale obligatoire	5,4 %	0,2 %
66. Activités auxiliaires d'activités de services financiers et d'assurance	4,2	0,2 %
68. Activités immobilières	3,8 %	0,2 %
69. Activités juridiques et comptables	5,7	0,4 %
70. Activités des sièges sociaux et conseil de gestion	5,0	1,2 %
71. Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	7,0 %	0,8 %
72. Recherche et développement scientifique	3,2 %	0,2 %
73. Publicité et études de marché	4,8 %	0,5 %
74. Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,2 %	0,1 %
75. Activités vétérinaires	6,5 %	0,0 %
77. Activités de location et location-bail	16,5 %	0,5 %
78. Mise à disposition de personnel	6,4 %	1,2 %
79. Activités d'agence de voyage, de voyageur, de service de réservation et de services connexes	3,5 %	0,1 %
80. Activités d'investigation et de sécurité	7,5 %	0,5 %
81. Activités de services pour les bâtiments et l'aménagement paysager	4,2	3,5 %
82. Activités de service de bureau, de soutien administratif et d'autre soutien aux entreprises	17,8 %	3,5 %

84. Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	0,6 %	0,3 %
85. Enseignement	0,6 %	0,4 %
86. Activités pour la santé humaine	1,6 %	0,9 %
87. Activités de soins en établissement résidentiel	0,4 %	0,2 %
88. Activités d'action sociale sans hébergement	1,2 %	0,2 %
90. Activités créatives, art et activités récréatives	2,0 %	0,3 %
91. Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	4,6 %	0,1 %
92. Loteries et jeux de hasard	9,7 %	0,1 %
93. Sports, loisirs et activités récréatives	8,4	0,5 %
94. Activités des organisations associatives	1,9 %	0,2 %
95. Réparation et entretien d'ordinateurs et de biens de consommation	12,1	0,1 %
96. Activités de services aux personnes	5,5 %	0,7 %
97. Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	0,0 %	0,0 %
99. Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	0,1 %	0,4 %

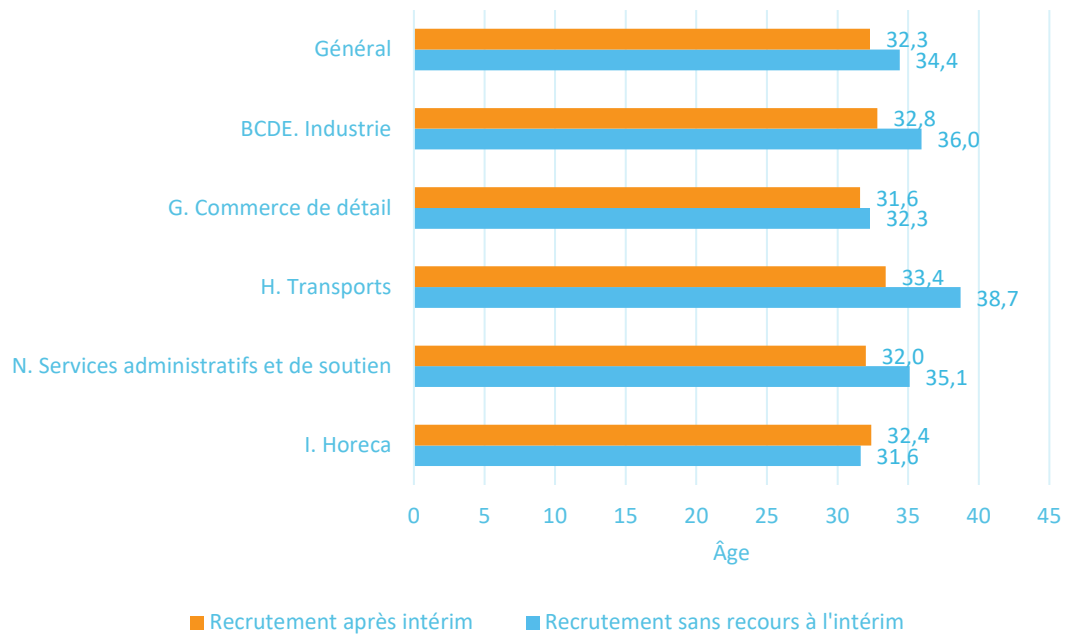
Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon BCSS (2010 – 2019)

FIGURE b1.1 Part des engagements faisant suite à une mission d'intérim par secteur (2010 – 2019)



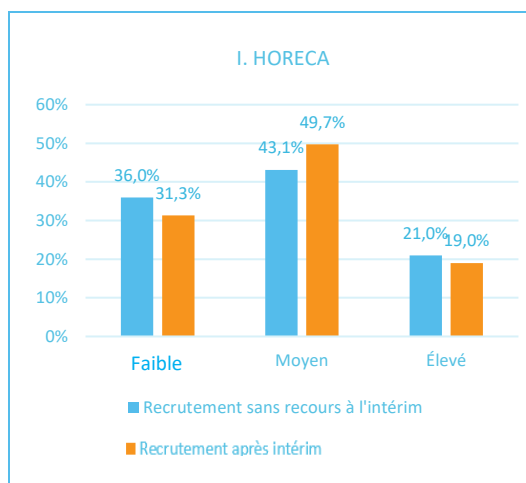
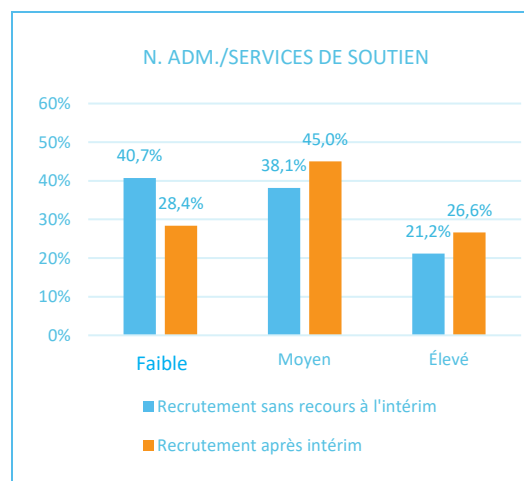
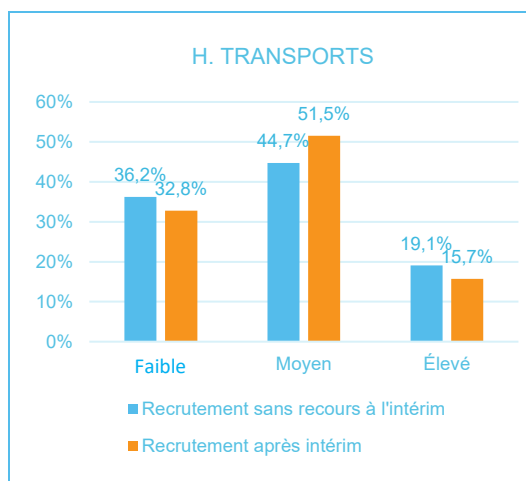
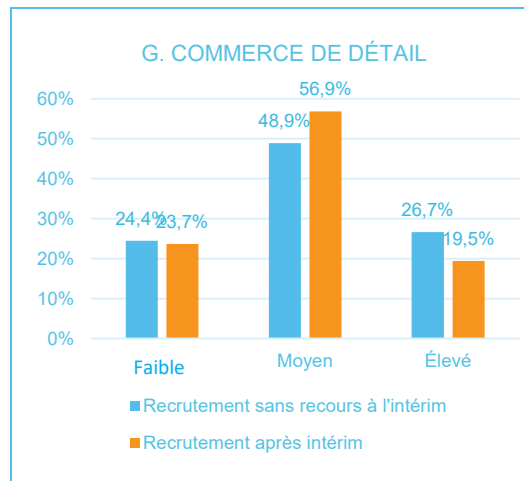
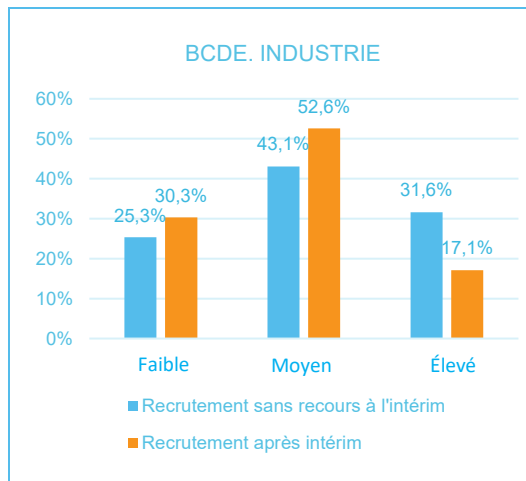
Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon BCSS (2010 – 2019)

FIGURE b1.2 Âge moyen des personnes engagées avec ou sans période d'intérim préalable pour les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon BCSS (2010 – 2019)

FIGURE b1.3 Répartition par niveau de formation pour les engagements avec ou sans période d'intérim préalable pour les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)



Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2019)

FIGURE b1.4 Répartition par origine des engagements avec ou sans période d'intérim préalable pour les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)



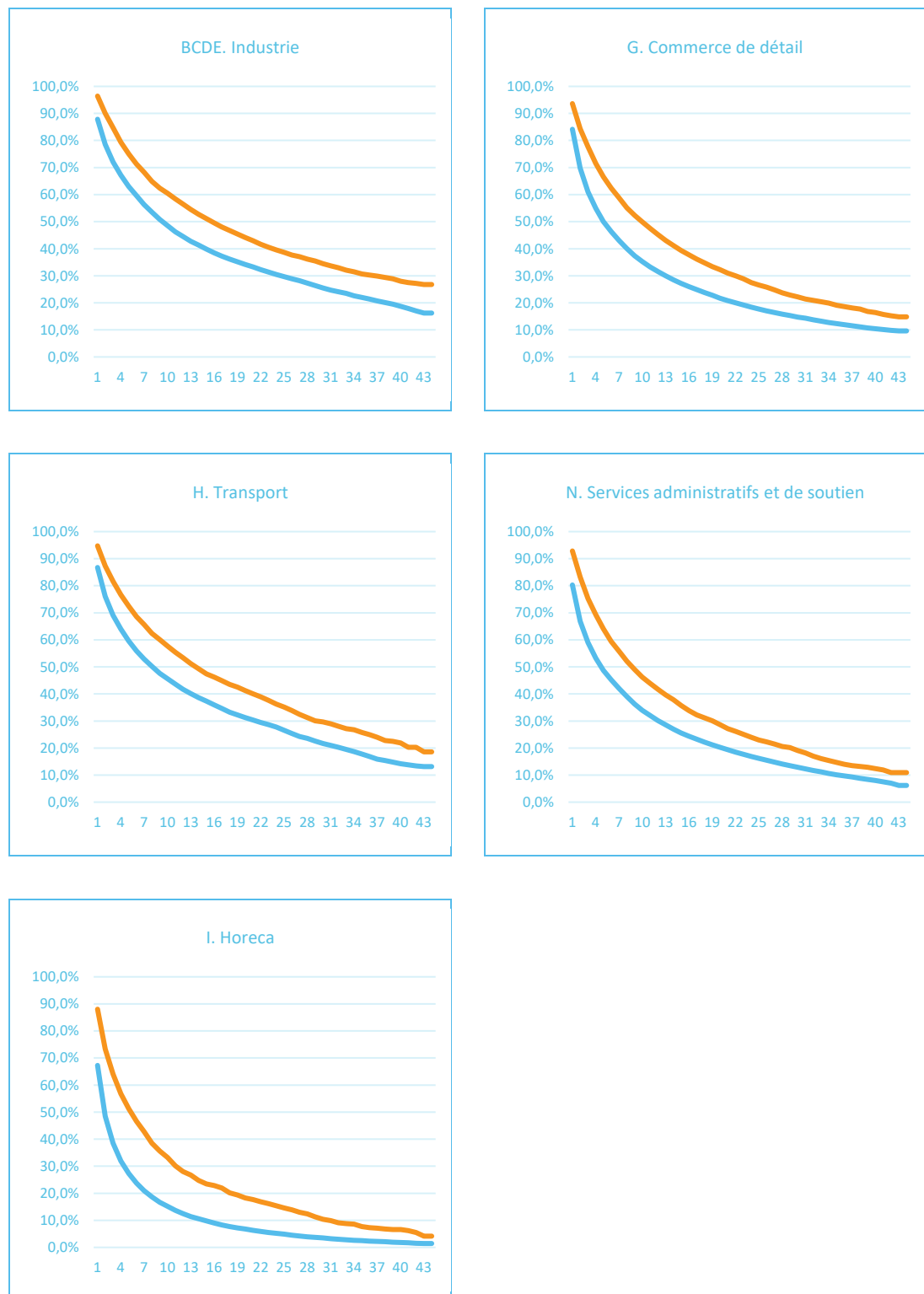
Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon BCSS (2010 – 2019)

FIGURE b1.5 Répartition par quintile salarial des engagements avec ou sans période d'intérim préalable pour les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon de la BCSS (2010 – 2019)

FIGURE b1.6 Part des recrutements avec et sans mission d'intérim préalable où les travailleurs sont encore en poste dans l'entreprise utilisatrice après X trimestres - Taux de survie pour les principaux secteurs utilisateurs de l'intérim (2010-2019)



Source : Dimona (2010 – 2019) – Échantillon BCSS (2010 – 2019)