

2024

RAPPORT ÉCONOMIQUE  
ET SOCIAL



# I N T R O D U C T I O N

Dans un environnement économique marqué par l'incertitude et une croissance atone, le secteur du travail temporaire enregistre, pour la deuxième année consécutive, un recul de son activité.

En 2024, le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein connaît une baisse de 7,3 %, reflétant les tensions économiques et les mutations du marché du travail. Cette évolution ne saurait toutefois occulter le rôle central que jouent les agences d'emploi dans la dynamique du marché du travail français.

En 2024, avec 21 millions de missions proposées, l'intérim constitue un tremplin vers l'emploi et l'action des agences, résolument tournée vers les besoins du marché du travail, marque souvent le premier acte de la construction d'un parcours professionnel.

Actrices incontournables de l'accompagnement des actifs, les agences n'ont eu de cesse de s'adapter, d'innover et d'agir pour faciliter les embauches, soutenir la montée en compétences tout en répondant aux pénuries de main-d'œuvre. Fortes d'un maillage territorial dense – plus de 12 000 implantations réparties sur l'ensemble des bassins d'activité – elles constituent une interface stratégique entre les entreprises en quête de réactivité et les actifs en recherche d'opportunités.

Au-delà de leur capacité à fournir des solutions de flexibilité, les agences d'emploi se sont transformées au cours des vingt dernières années en véritables acteurs des services en ressources humaines. Dans un contexte de tensions sur certains métiers, elles se démarquent comme des expertes des transitions professionnelles. Grâce à leur veille permanente sur les besoins sectoriels, leur investissement massif dans la formation – plus de 350 000 parcours financés en 2024 – et leur ancrage local, les entreprises de travail temporaire contribuent activement à fluidifier le marché du travail, à apporter des solutions aux entreprises et aux candidats et à renforcer la résilience économique et sociale des territoires.

Ce rapport économique 2024 retrace, à travers données et analyses, l'évolution du marché du travail et les réponses concrètes apportées par le secteur pour accompagner ces mutations. Il témoigne, malgré la situation conjoncturelle dégradée, de la détermination intacte des agences d'emploi à agir pour l'emploi, avec expertise, responsabilité et engagement.

## L'INTÉRIM

Nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein	<b>744 463</b>
Évolution du nombre d'intérimaires (2024-2023)	<b>-7,3 %</b>
Taux de recours (emploi salarié)	<b>2,7 %</b>

### Répartition de l'activité par secteur

Industrie	<b>34,2 %</b>
BTP	<b>17,7 %</b>
Tertiaire	<b>48,1 %</b>

### Répartition des intérimaires recrutés par qualification

Cadres	<b>1,7 %</b>
Professions intermédiaires	<b>8,6 %</b>
Employés	<b>13,7 %</b>
Ouvriers qualifiés	<b>41,4 %</b>
Ouvriers non qualifiés	<b>34,7 %</b>

## LES ENTREPRISES Démographie

Nombre d'entreprises	<b>1 500</b> (environ)
Nombre d'agences	<b>12 340</b>
Nombre de salariés permanents	<b>33 000</b>

## CONTRIBUTION DES ENTREPRISES (en milliards d'euros)

Salaires versés aux intérimaires	<b>22</b>
Cotisations sociales employeurs	<b>6,2</b>
Impôts, taxes et versements assimilés	<b>1,1</b>
Impôts sur les bénéfices	<b>0,3</b>
Estimation de TVA collectée par les entreprises de Travail Temporaire	<b>4,1</b>

## LE RECRUTEMENT

Nombre de recrutements	<b>95 100</b>
Taux d'évolution (2024-2023)	<b>-6 %</b>
Chiffre d'affaires du recrutement (en millions d'euros)	<b>248</b>

Répartition par taille d'entreprises clientes : moins de 50 salariés	<b>48 %</b>
plus de 50 salariés	<b>52 %</b>

### Répartition de l'activité par secteur

Industrie	<b>25 %</b>
BTP	<b>7 %</b>
Tertiaire	<b>68 %</b>

### Répartition des personnes recrutées par qualification

Cadres	<b>27 %</b>
Professions intermédiaires	<b>12 %</b>
Employés	<b>35 %</b>
Ouvriers qualifiés	<b>18 %</b>
Ouvriers non qualifiés	<b>8 %</b>

Source : Insee (fichiers É sane), sauf estimation concernant la TVA. Celle-ci est réalisée à partir des données DGFIP concernant le montant de TVA collectée par les entreprises des « Activités spécialisées et de soutien ».

# S O M M A I R E

## 1

### **En 2024, l'emploi intérimaire recule de -7,3 %**

- 01 DEPUIS 2023, LA CROISSANCE LIMITÉE AUX ENVIRONS DE 1 %, S'ACCOMPAGNE D'UN REcul DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE ..... p.03
- 02 LE TRAVAIL TEMPORAIRE ACCOMPAGNE LES ÉVOLUTIONS SECTORIELLES ET TERRITORIALES DE L'EMPLOI ..... p.06

## 2

### **Le modèle économique des agences d'emploi est tourné vers la création d'emploi, en intérim, en CDD et en CDI intérimaire**

- 01 LES AGENCES D'EMPLOI RÉPONDENT AUX BESOINS EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES ..... p.13
- 02 PARALLÈLEMENT AU CONTRAT D'INTÉRIM, LES AGENCES D'EMPLOI PROPOSENT AUX CANDIDATS D'AUTRES SOLUTIONS PROFESSIONNELLES ..... p.19

## 3

### **Les dispositifs de la branche du travail temporaire apportent des solutions adaptées aux besoins et aux attentes des intérimaires**

- 01 LE TRAVAIL TEMPORAIRE REPOSE SUR UN MODÈLE DE FLEXIBILITÉ RESPONSABLE ..... p.26
- 02 LE TRAVAIL TEMPORAIRE CONTRIBUE À L'INSERTION PROFESSIONNELLE ..... p.31

## 4

### **La place des agences d'emploi auprès des entreprises**

- 0 L'INTÉRIM RENFORCE LA RÉSILIENCE DES ENTREPRISES ..... p.37
- 02 ZOOM SUR LES SIX PRINCIPAUX SECTEURS UTILISATEURS ..... p.40

# 1 En 2024, l'emploi intérimaire recule de -7,3%

01

DEPUIS 2023, LA CROISSANCE LIMITÉE AUX ENVIRONS DE 1 % S'ACCOMPAGNE D'UN REcul DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE

## L'évolution du travail temporaire est synchronisée avec l'activité économique

Depuis 2008, la succession de chocs économiques s'est traduite par de fortes variations de l'emploi intérimaire. En 2008, après un premier semestre dynamique, un retournement intervient au second ; sur l'année la croissance se limite à 0,1 %. Dans le même temps, la baisse des effectifs intérimaires représente - 8,3 %. Avec un recul du PIB de 2,5 %, l'année 2009 est caractérisée par une récession marquée. Dans ce contexte exceptionnel, l'emploi intérimaire chute de 28,7 %.

En 2010 et en 2011, les croissances modérées de 1,5 % puis de 1,7 % s'accompagnent d'un redressement de l'intérim de respectivement 14,8 % et 7,9 %.

Entre 2012 et 2014, la stagnation du PIB entraîne un recul du nombre d'intérimaires en mission de respectivement 11,6 % en 2012, de 8,8 % en 2013 et de 1,2 % en 2014.

L'activité se redresse entre 2015 et 2017 (+ 1,1 % en 2015, + 1,2 % en 2016 et + 2,3 % en 2017), permettant à l'intérim de repartir à la hausse (+ 4,4 % en 2015, + 6,7 % en 2016 et + 8,5 % en 2017).

En 2018, la croissance plus modérée (+ 1,7 %) se traduit par une décélération de l'emploi intérimaire (+ 1,8 %).

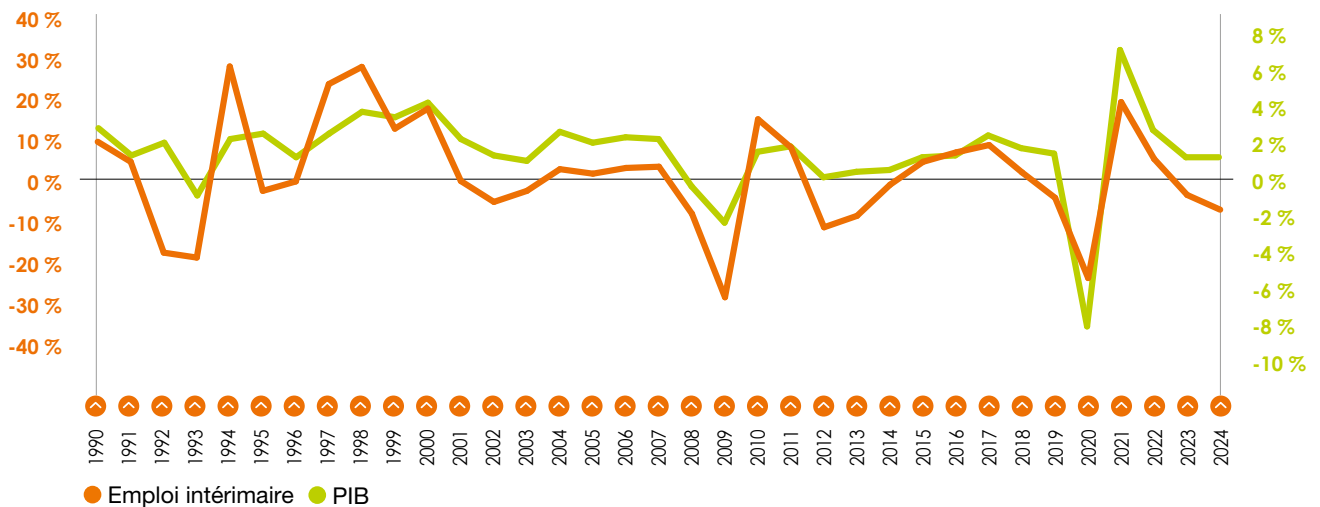
En 2019, la croissance de 1,5 % s'accompagne d'une contraction de l'activité intérimaire de 4,4 %.

L'année 2020, touchée par la crise du Covid-19, est marquée par un recul du PIB de 8 %, niveau jamais observé depuis l'après-guerre, entraînant une chute de l'emploi intérimaire de 23,6 %.

En 2021 et 2022, la levée des restrictions sanitaires entraîne un rebond mécanique de l'économie (+ 7 % puis + 2,6 %), soutenu par un redressement de l'intérim (+ 18,8 % puis + 5,1 %), permettant un retour aux niveaux d'avant-crise.

**Depuis 2023, dans un contexte de croissance modérée (+ 0,9 % puis + 1,6 %), portée par la dépense publique mais peu favorable à l'intérim, le secteur accuse un nouveau repli : - 3,7 % en 2023 et -7,3 % en 2024.**

## Évolution comparée du PIB\* et du travail temporaire



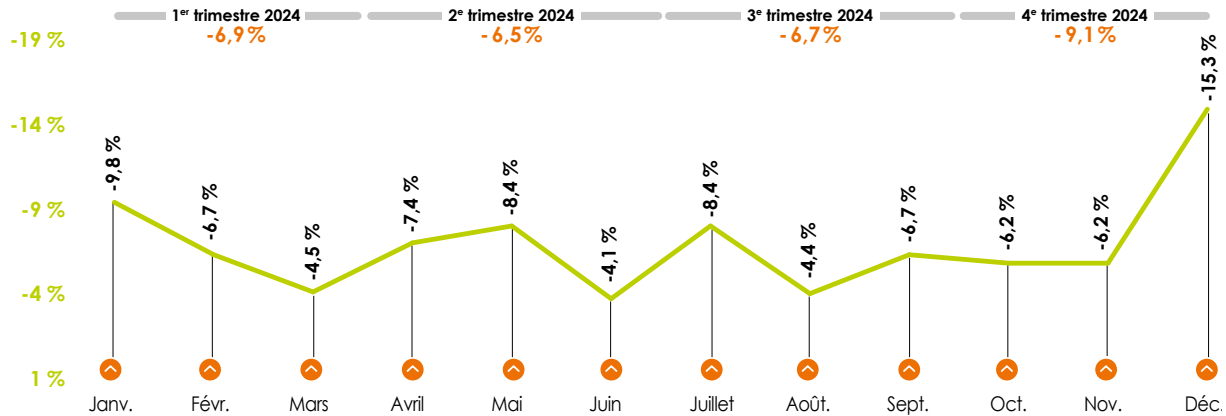
\* PIB en volume.

Sources : Insee / baromètre Prism'emploi.

## En 2024, l'intérim diminue de -7,3 % par rapport à 2023

Au cours des trois premiers trimestres, les évolutions annuelles sont restées globalement stables, oscillant entre -6,5 % et +6,9 %. En revanche, le quatrième trimestre a enregistré un repli marqué de -9,1 %, imputable à une chute atypique de -15,3 % en décembre. Cette baisse s'explique par le contexte politique, notamment la censure du budget gouvernemental, ayant freiné les recrutements et investissements, conjuguée à une réduction d'activité liée aux congés de fin d'année sur de nombreux sites industriels.

### Évolution mensuelle et trimestrielle en % (par rapport aux mêmes périodes de 2023) de l'emploi intérimaire\*



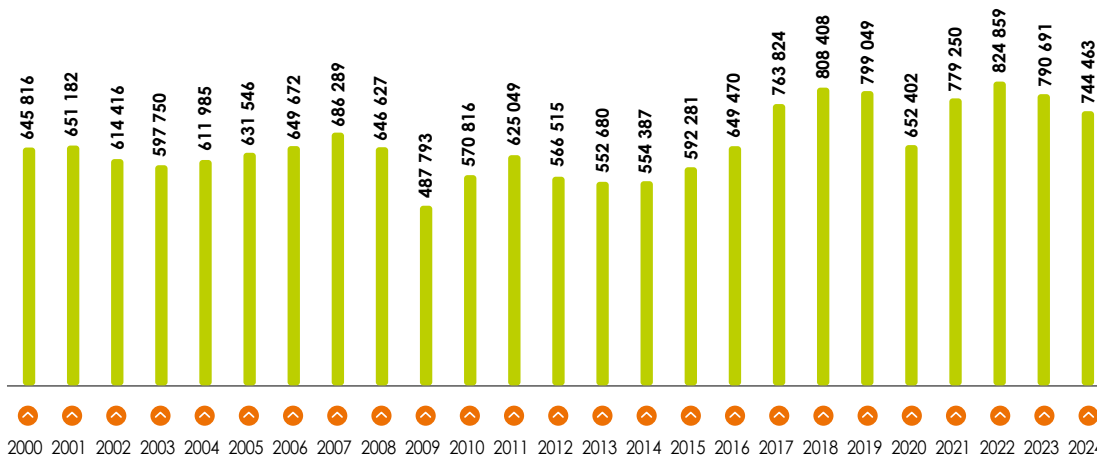
\* L'emploi intérimaire est défini d'après le nombre d'heures travaillées en intérim. Celui-ci est collecté par la société S2H, gestionnaire de la branche du travail temporaire pour le calcul des droits des intérimaires à la mutuelle.  
Source : Baromètre Prism'emploi.

## Le travail temporaire représente désormais 744 463 emplois en équivalent temps plein (ETP)

En 2024, d'après la Dares (ministère du Travail), le travail temporaire représente environ 745 000 emplois en équivalent temps plein (ETP).

En l'espace de deux ans, le travail temporaire s'est ainsi réduit de plus de 80 000 emplois en équivalent temps plein (ETP) et se situe désormais, en dehors de la période de la crise sanitaire de 2020, à son plus bas niveau observé depuis 2017.

### Nombre d'intérimaires en équivalent temps plein



N.B. : il y a eu des ruptures de séries depuis 1990 :

- à partir de janvier 1992 : modification dans la définition d'une mission d'intérim (les renouvellements de contrats ne sont plus comptabilisés);
- à partir de janvier 1995 : les Relevés Mensuels des Contrats sont transmis directement à l'Unedic et non au ministère du Travail;
- à partir de novembre 2005 : les modalités de suivi des Relevés Mensuels des Contrats transmis par certaines entreprises de travail temporaire sont modifiées;
- à partir de 2015 : les séries sont révisées par la Dares avec la déclaration sociale nominative (DSN) qui se substitue à la source statistique historique, la « Déclaration Mensuelle de Mission » (DMM).

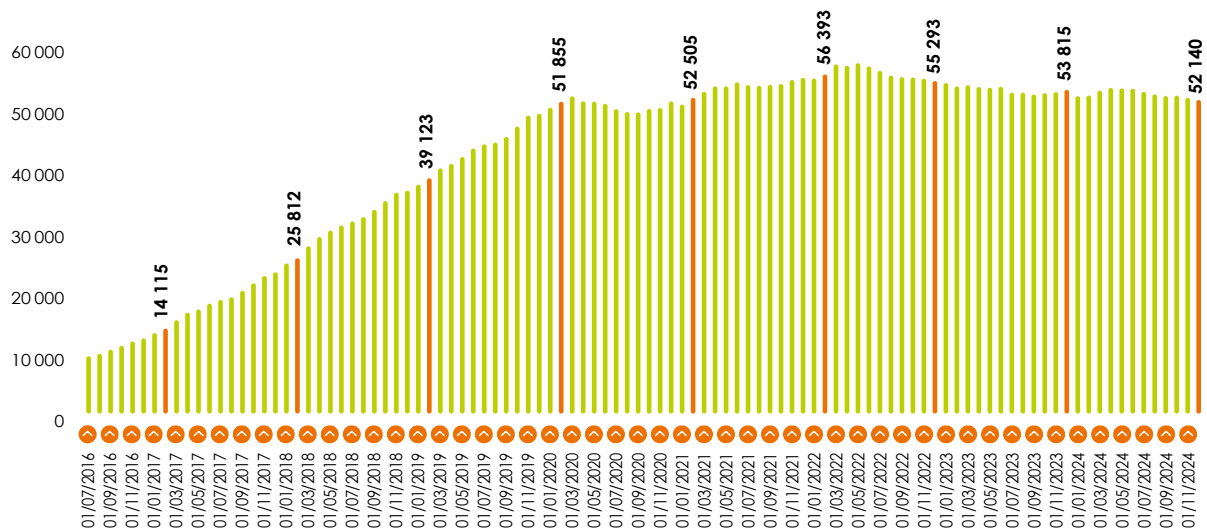
À noter, sur un plan méthodologique, que le changement de source statistique, avec l'intégration de la déclaration sociale nominative (DSN) a conduit la Dares à réviser sa série statistique. Les données antérieures à 2022 sont susceptibles d'être révisées.

\* Les équivalents emplois temps plein sont calculés par la Dares en fonction du nombre de jours travaillés (et non en fonction des heures travaillées).  
Source : Dares à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

## Avec 52 000 ETP, le CDI Intérimaire compte pour 7% des effectifs intérimaires

Le CDI intérimaire, instauré en France en 2014, représente une avancée sociale significative. Il permet à une agence d'emploi de salarier un intérimaire en contrat à durée indéterminée, qu'elle met ensuite à disposition d'une ou plusieurs entreprises clientes. Ce dispositif répond simultanément aux exigences de flexibilité des entreprises et à la recherche de stabilité des salariés. Après une croissance régulière jusqu'en 2020, le nombre de salariés en CDI intérimaire connaît une phase de stagnation, voire un léger recul. Cette évolution s'explique principalement par une intensification du recrutement direct par les entreprises utilisatrices à l'issue des missions.

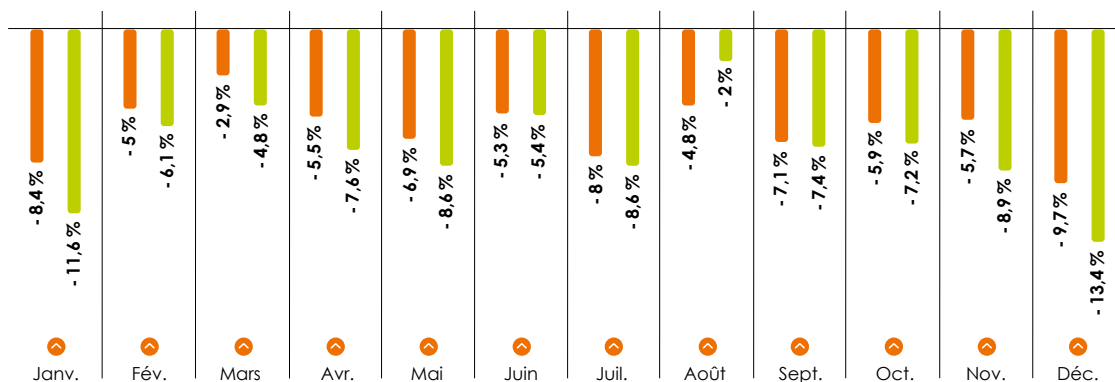
### Nombre de personnes en CDI Intérimaire (2016-2024)



Source : Dares.

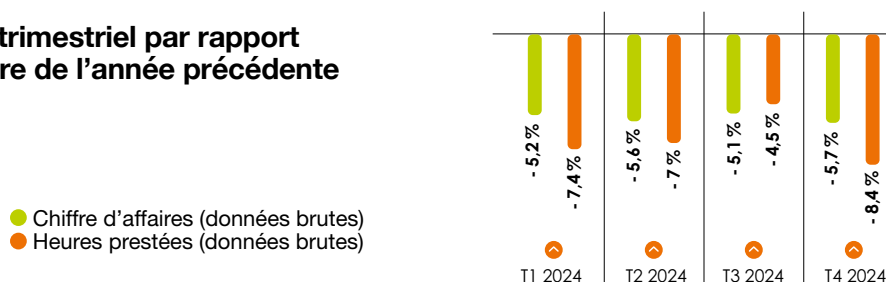
## En 2024, le nombre d'heures travaillées en intérim recule de -7,6 % et le chiffre d'affaires de -6,3 % (en données corrigées des jours ouvrés)

### Taux d'évolution mensuelle par rapport au même mois de l'année précédente



● Chiffre d'affaires (corrige des jours ouvrés) ● Heures prestées (corrigees des jours ouvrés)

### Taux d'évolution trimestriel par rapport au même trimestre de l'année précédente



Source : Enquête Prism'emploi/Xerfi, juin 2025.

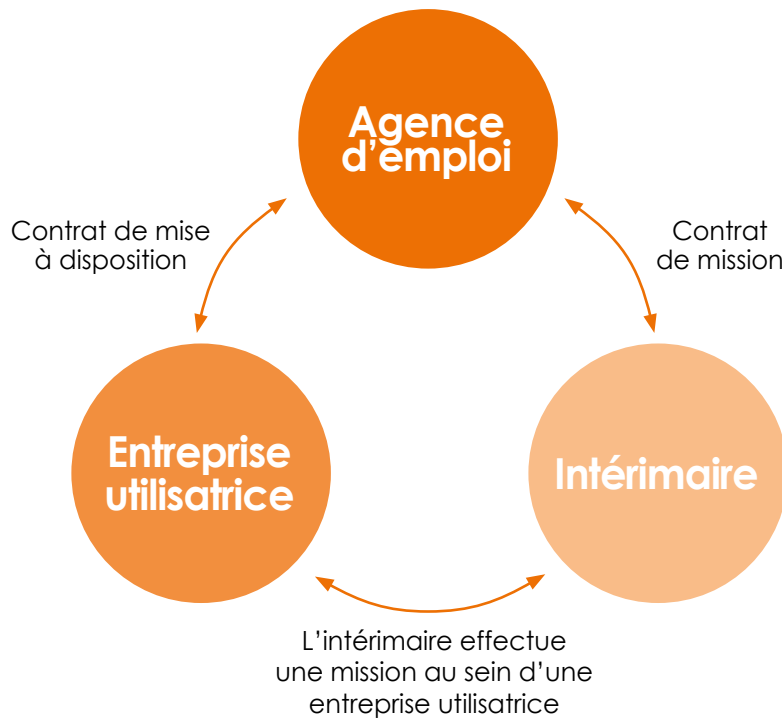
## LE TRAVAIL TEMPORAIRE ACCOMPAGNE LES ÉVOLUTIONS SECTORIELLES ET TERRITORIALES DE L'EMPLOI

### Le travail temporaire est une relation d'emploi tripartite

La relation de travail temporaire est une relation tripartite réunissant l'entreprise utilisatrice (entreprise cliente) qui exprime un besoin de personnel, l'agence d'emploi qui met à disposition un intérimaire et l'intérimaire qui va effectuer une mission dans l'entreprise utilisatrice.

La prestation d'intérim consiste, en amont, à chercher puis à sélectionner des candidats répondant au besoin d'un client. L'agence évalue leurs compétences, vérifie l'adéquation entre le profil du candidat et la mission proposée et les accompagne vers l'emploi. Lorsqu'ensuite le contrat de travail est conclu, l'entreprise de travail temporaire prend en charge l'ensemble des tâches administratives.

Afin de fidéliser les intérimaires, les agences les accompagnent et les forment de manière à développer leurs compétences et leur employabilité. Cette gestion des parcours est étroitement liée aux besoins des entreprises sur des bassins d'emploi.



Le contrat de mise à disposition et le contrat de mission précisent les mentions suivantes :

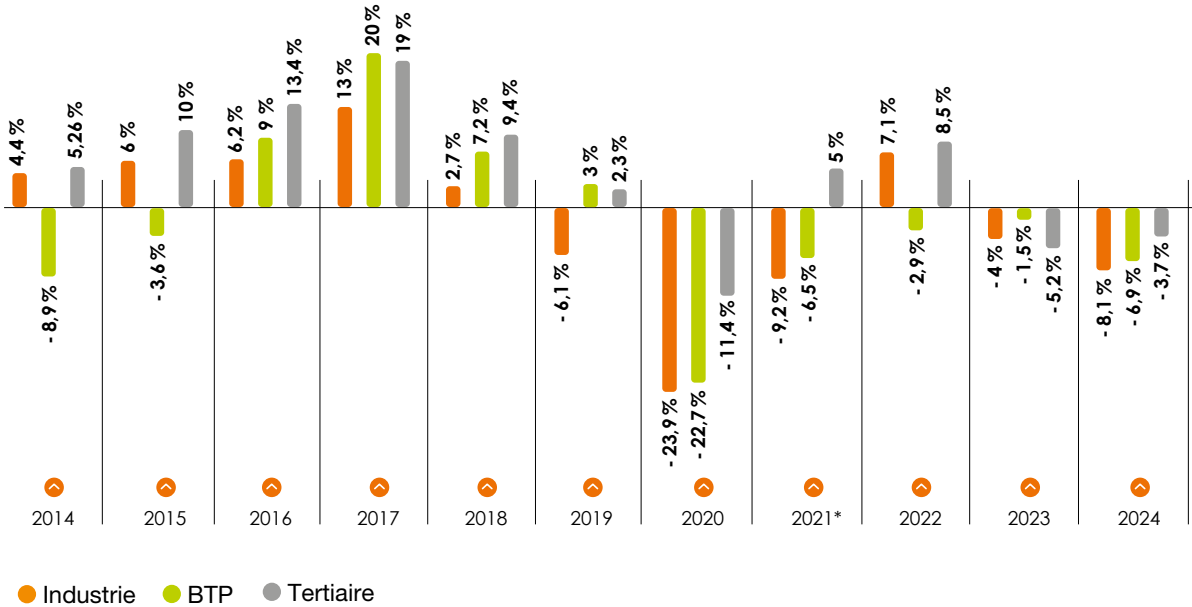
- le motif de recours :
  - remplacement;
  - accroissement temporaire d'activité;
  - emplois temporaires par nature;
  - complément de formation;
  - difficultés sociales et professionnelles particulières.
- la durée (variable selon le motif du recours) :
  - maximum dix-huit mois dans le cas général;
  - deux renouvellements autorisés.

À l'issue du renouvellement du contrat, pour conclure un nouveau contrat d'intérim sur le même poste de travail, un délai de carence entre les deux contrats doit être respecté :

- la qualification de l'intérimaire;
- la rémunération qui ne peut être inférieure à celle que percevrait, après période d'essai, un salarié permanent de même qualification effectuant les mêmes tâches (salaire de référence);
- les caractéristiques particulières du poste et les équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser.

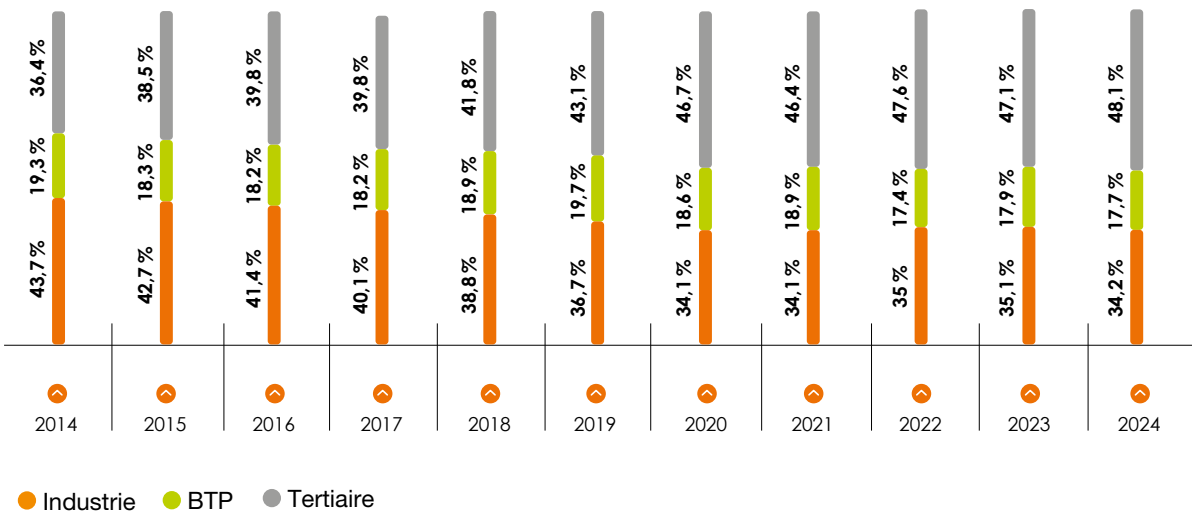
## En 2024, comme en 2023, les trois grands secteurs sont orientés à la baisse

### Taux d'évolution annuel de l'emploi intérimaire par secteur (%)



En 2024, la baisse est plus marquée dans l'industrie avec -8,1 %, le BTP recule de -6,9 % et le secteur tertiaire de -3,7 %.

### Répartition en % de l'emploi intérimaire en volume de 2014 à 2024



\* Évolution par rapport à 2019.

À la suite de l'intégration de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), les séries statistiques ont été révisées à partir de 2015.

Sources : Dares à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

Au cours des dix dernières années, la part de l'industrie a diminué de 9,5 points et celle du BTP de près de 1,6 point. Dans le même temps, le poids du secteur tertiaire s'est accru de presque 12 points et regroupe quasi la moitié des effectifs intérimaires.

## Repli de l'intérim industriel : la filière automobile en première ligne

Le recours à l'intérim enregistre un repli généralisé dans la plupart des secteurs industriels, à l'exception notable des activités liées à la gestion de l'eau, des déchets et à la dépollution, qui bénéficient d'une dynamique soutenue par les impératifs environnementaux. Ce recul est particulièrement marqué dans la filière automobile, secteur historiquement structurant pour l'intérim industriel. Confrontée à une conjoncture défavorable, la branche est également impactée par des transformations structurelles profondes, notamment la mutation accélérée vers le véhicule électrique, qui modifie les chaînes de production et reconfigure les besoins en main-d'œuvre.

### Emplois intérimaires en ETP en 2024 : 744 463

**Industrie et agriculture**  
254 928  
34,2 %

**BTP**  
131 434  
17,7 %

**Tertiaire**  
358 101  
48,1 %

Grands secteurs		Secteurs détaillés		Nombre d'ETP, en moyenne en 2024	Évol. Entre T1 2023 et T1 2024	Évol. Entre T2 2023 et T2 2024	Évol. Entre T3 2023 et T3 2024	Évol. Entre T4 2023 et T4 2024
INDUSTRIE	<b>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</b>	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	63 394	-	-	-	+	
	<b>Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques; fabrication de machines</b>	Fab. prod. informat., électroniq. et opt.	5 579	--	---	---	---	
		Fabrication d'équipements électriques	9 676	---	---	--	--	
		Fabric. de machines et équipements	11 511	----	----	----	----	
	<b>Fabrication de matériels de transport</b>	Fabrication de matériels de transport	34 653	--	--	---	---	
	<b>Fabrication d'autres produits industriels</b>	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	4 593	---	---	---	---	
		Industrie chimique	11 075	-	-	--	--	
		Industrie pharmaceutique	6 688	-	-	--	--	
		Travail bois, ind. papier et imprimerie	12 047	--	--	--	--	
		Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	23 463	---	---	---	---	
		Métallurgie	29 593	---	---	---	---	
		Réparation et installation de machines et d'équipements	18 151	--	--	--	---	
	<b>Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution, cokéfaction</b>	Industries extractives et cokéfaction et raffinage	2 103	--	-	-	+	
		Production & distribution d'électricité	4 654	--	--	--	--	
		Gestion eau, déchets et dépollution	17 746	+	+	-	+	

Source : Dares à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

De > - 20 % : --- • De - 10 % à - 5 % : -- • De - 5 % à 0 % : - • De 0 % à 5 % : +

## BTP, commerce, services : l'intérim fragilisé malgré quelques sursauts sectoriels

Malgré un regain temporaire d'activité en juillet, porté par les préparatifs des Jeux olympiques et paralympiques Paris 2024, le secteur du BTP poursuit une tendance baissière en matière de recours à l'intérim, reflet d'un essoufflement plus large de la commande publique et privée.

Dans les secteurs du transport-logistique ainsi que du commerce, fortement dépendants de la consommation des ménages, le travail temporaire continue de se contracter. L'absence de reprise significative de la demande intérieure en 2024 a maintenu ces secteurs dans une dynamique négative.

Les services constituent un point de résistance relative, avec une évolution plus favorable en première partie d'année. Toutefois, le second semestre est marqué par un net recul, en lien avec l'entrée en vigueur de régulations plus strictes limitant le recours à l'intérim dans les domaines de la santé et de l'action sociale, secteurs pourtant caractérisés par de forts besoins en main-d'œuvre.



Grands secteurs	Secteurs détaillés	Nombre d'ETP, en moyenne en 2024	Évol. entre T1 2023 et T1 2024	Évol. entre T2 2023 et T2 2024	Évol. entre T3 2023 et T3 2024	Évol. entre T4 2023 et T4 2024
<b>BTP</b>	BTP	131 434	--	--	--	--
<b>Commerce</b>	Commerce et répar. automobile et moto	5 224	+	+	-	-
	Commerce de gros	36 918	--	-	--	-
	Commerce de détail	28 987	--	--	-	--
<b>Transports et entreposage</b>	Transports et entreposage	112 662	-	-	-	-
<b>Hébergement et restauration</b>	Hébergement et restauration	17 669	-	-	+	-
<b>Information et communication, Activités financières et d'assurance, Activités immobilières</b>	Édition, audiovisuel et diffusion, Télécommunications, Activité informatique, Activités financières et immobilières	13 328	--	--	--	---
<b>Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien</b>	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	13 130	--	--	-	--
	Recherche & développement et autres activités scientifiques et techniques	4 121	---	-	--	--
	Activités de services administratifs	84 225	-	-	-	-
<b>Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale</b>	Administration publique	2 941	-	++	+	++
	Enseignement	4 098	+	+	-	--
	Activités pour la santé humaine et hébergement médico-social	27 303	-	-	---	----
<b>Autres activités de services</b>	Arts, spectacles & activités récréatives, autres activités de services	7 495	--	-	+	--

SERVICES

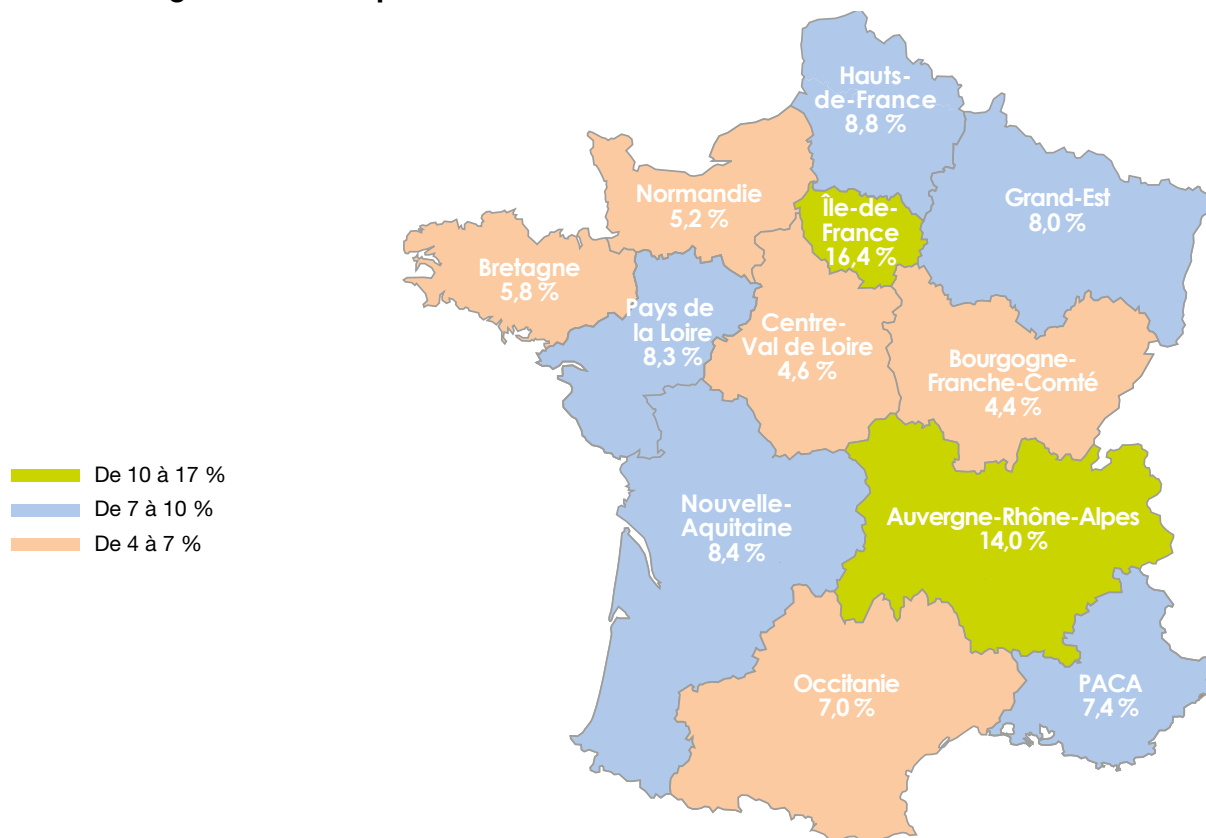
Source : Dares à partir des relevés mensuels des contrats des entreprises de travail temporaire.

De > -20 % : --- • De -10 % à -5 % : -- • De -5 % à 0 % : - • De 0 % à 5 % : + • De 5 % à 10 % : ++

## Le travail temporaire, implanté sur tous les bassins d'emploi, contribue à rapprocher l'offre et la demande d'emploi

Les deux principales régions, Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes, ne totalisent que 30 % de l'emploi intérimaire, montrant un fort ancrage territorial de ce contrat.

### Structure régionale de l'emploi intérimaire



### Répartition de l'emploi intérimaire en 2024 par région

Régions	Nombre d'ETP	Part sur le total
ÎLE-DE-FRANCE	122 344	16,4 %
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	104 306	14,0 %
HAUTS-DE-FRANCE	65 374	8,8 %
NOUVELLE-AQUITAINE	62 233	8,4 %
PAYS DE LA LOIRE	61 720	8,3 %
GRAND-EST	59 829	8,0 %
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	54 789	7,4 %
OCCITANIE	52 267	7,0 %
BRETAGNE	43 530	5,8 %
NORMANDIE	38 394	5,2 %
CENTRE-VAL DE LOIRE	34 380	4,6 %
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	32 794	4,4 %
LA RÉUNION	4 551	0,6 %
MARTINIQUE	2 697	0,4 %
GUADELOUPE	2 461	0,3 %
GUYANE	2 130	0,3 %
CORSE	664	0,1 %

Source : Dares à partir des relevés mensuels de contrats des entreprises de travail temporaire.

## Redistribution géographique de l'emploi intérimaire : essor du Sud et de l'Ouest, recul relatif des bastions industriels

Les dynamiques régionales en matière d'emploi intérimaire reflètent des trajectoires économiques différenciées, liées à la capacité des territoires à se transformer et à attirer les entreprises, les investissements et les compétences. Ces disparités de développement influencent directement la structuration et l'évolution du travail temporaire au sein des bassins d'emploi. Par ailleurs, l'intérim constitue lui-même un levier d'adaptation aux mutations économiques et organisationnelles à l'échelle locale.

Depuis les années 2000, la répartition territoriale de l'emploi intérimaire a connu des évolutions notables. Si l'Île-de-France ainsi que les régions industrielles de l'Est et du Nord restent des pôles majeurs de recours au travail temporaire, leur poids relatif tend à s'éroder. À l'inverse, les régions du Grand Sud et de l'Ouest affichent une montée en puissance progressive, traduisant une redéfinition géographique des gisements d'intérim sur le territoire national.

Île-de-France : 122 344 - > 16,4 %	Auvergne-Rhône-Alpes : 104 306 - > 14,0 %	Hauts-de-France : 65 374 - > 8,8 %
<b>5 premiers secteurs utilisateurs : 66,5% du total</b> Transports et entreposage 24,3 % Construction 20,1 % Services administratifs 10,3 % Commerce de gros 6,7 % Hébergement et restauration 5,2 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs : 54,9% du total</b> Construction 17,2 % Transports et entreposage 15,4 % Services administratifs 9,6 % Agroalimentaire 6,7 % Métallurgie 6,1 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs : 63,6% du total</b> Transports et entreposage 17,3 % Services administratifs 16,7 % Construction 13,7 % Agroalimentaire 8,7 % Fabrication de matériels de transport 7,3 %
Nouvelle-Aquitaine : 62 233 - > 8,4 %	Pays de la Loire : 61 720 - > 8,3 %	Grand-Est : 59 829 - > 8,0 %
<b>5 premiers secteurs utilisateurs : 60,3% du total</b> Construction 23,2 % Transports et entreposage 11,8 % Services administratifs 10,3 % Agroalimentaire 9,7 % Commerce de gros 5,4 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs : 63,5% du total</b> Services administratifs 16,1 % Agroalimentaire 15,3 % Construction 15,0 % Transport et entreposage 9,1 % Fabrication de matériels de transport 7,9 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs : 56,8% du total</b> Construction 15,5 % Transports et entreposage 12,6 % Services administratifs 12,0 % Fabrication de matériels de transport 9,3 % Métallurgie 7,4 %
PACA : 54 789 - > 7,4 %	Occitanie : 52 267 - > 7,0 %	Bretagne : 43 530 - > 5,8 %
<b>5 premiers secteurs utilisateurs : 66,2% du total</b> Construction 23,4 % Transports et entreposage 21,1 % Services administratifs 9,8 % Commerce de gros 6,7 % Commerce de détail 5,3 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs : 62,2% du total</b> Construction 25,3 % Transports et entreposage 13,4 % Services administratifs 9,8 % Agroalimentaire 7,6 % Médico-social 6,1 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs : 68,5% du total</b> Agroalimentaire 30,8 % Construction 16,1 % Transports et entreposage 10,0 % Services administratifs 7,3 % Commerce de gros 4,3 %
Normandie : 38 394 - > 5,2 %	Centre-Val de Loire : 34 380 - > 4,6 %	Bourgogne-Franche-Comté : 32 794 - > 4,4 %
<b>5 premiers secteurs utilisateurs : 58% du total</b> Construction 17,4 % Services administratifs 13,6 % Agroalimentaire 10,3 % Transports et entreposage 9,8 % Fabrication de matériels de transport 6,9 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs : 57,6% du total</b> Transports et entreposage 19,9 % Services administratifs 12,7 % Construction 11,9 % Agroalimentaire 7,8 % Commerce de gros 5,2 %	<b>5 premiers secteurs utilisateurs : 54,2% du total</b> Construction 12,5 % Services administratifs 12,5 % Transports et entreposage 11,2 % Fabrication de matériels de transport 9,4 % Agroalimentaire 8,8 %

Poids relatif de la région dans l'emploi intérimaire

Île-de-France 122 344 → 16,4 %

**5 premiers secteurs utilisateurs :**

Transports et entreposage	24,3 %
Construction	20,1 %
Services administratifs	10,3 %
Commerce de gros	6,7 %
Hébergement et restauration	5,2 %

Poids relatif des 5 principaux secteurs dans la région

Évolution depuis 2000

De -3 à -1,5 points De -1,5 à 0 point De 0 à 1,5 point De 1,5 à 2 points

Le code couleur correspond à l'évolution de la part relative dans la région dans la structure de l'emploi intérimaire par rapport à l'an 2000. Dans le cas de l'Île-de-France, celle-ci a diminué de 2 points.

Source : Dares à partir des DSN.

## 2 Le modèle économique des agences d'emploi est tourné vers la création d'emplois en intérim, en CDD et en CDI

### De l'agence d'intérim à l'agence d'emploi : une transformation stratégique

Le secteur a opéré une métamorphose majeure en deux décennies, passant d'une logique de mise à disposition temporaire de personnel à un rôle intégré dans l'écosystème de l'emploi. Les agences ont développé une offre plurielle - recrutement permanent, ingénierie de formation, conseil RH et gestion de carrières - devenant ainsi des acteurs clés de la dynamique de gestion des parcours. Cette évolution, marquée en 2008 par l'adoption de la dénomination « agences d'emploi », reflète leur positionnement stratégique comme régulateurs actifs du marché du travail.

### Un ancrage territorial fort au service de l'emploi local

Avec 12 340 implantations en 2024 (doublement en 15 ans), le réseau constitue un dispositif unique d'interface locale entre entreprises et talents. Cette capillarité permet une réponse sur-mesure aux besoins des bassins d'emploi, combinant réactivité opérationnelle et accompagnement de long terme. Véritables plateformes territoriales, les agences allient expertise sectorielle et personnalisation des parcours, opposant à la dématérialisation croissante du marché du travail la force d'un modèle humain et ancré localement.

### Un vecteur puissant d'accès à l'emploi

Les 21 millions de missions proposées en 2024 illustrent l'impact systémique du secteur comme accélérateur d'insertion. Bien au-delà du contrat temporaire, l'intérim se positionne comme : sas d'entrée sur le marché du travail, démonstrateur de compétences, et passerelle vers l'emploi durable. Ce mécanisme unique d'employabilité dynamique répond aux nouvelles exigences d'adaptabilité professionnelle tout en sécurisant les transitions.

### L'innovation comme ADN : anticiper et transformer le marché du travail

Portées par 30 000 experts, les agences déploient une veille active des mutations économiques et sociales. Leur laboratoire permanent d'innovation produit :

- des outils prédictifs d'évaluation et de gestion des compétences ;
- des dispositifs sur mesure de reconversion professionnelle ;
- des solutions hybrides intégrant ingénierie de formation, mise en situation et acquis de l'expérience.

Cette capacité à concilier performance économique et progrès social positionne les agences comme architectes de la nouvelle régulation emploi-compétences.

### Près de 100 000 recrutements ont été réalisés par les agences d'emploi en 2024

Depuis 2005, les agences d'emploi proposent des prestations de recrutement. Dans un contexte marqué par d'importantes pénuries pour certaines compétences, près de 100 000 recrutements ont été réalisés par les agences d'emploi cette année, leur force étant de répondre à la fois aux attentes de grandes entreprises et PME locales, aux aspirations professionnelles de cadres et d'employés ou d'ouvriers.

### Un modèle pionnier de flexisécurité au service de la stabilité professionnelle

Dans un environnement économique marqué par l'incertitude, les agences d'emploi ont su concilier flexibilité et sécurité en développant une innovation majeure : le CDI intérimaire. Introduit en 2014, ce dispositif unique permet aujourd'hui à 50 000 professionnels de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée tout en conservant la diversité des missions. Véritable référence en matière de flexisécurité à la française, il illustre la capacité du secteur à réinventer les solutions d'emploi en phase avec les mutations du marché du travail.

## LES AGENCES D'EMPLOI RÉPONDENT AUX BESOINS EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES

### L'action des 12 340 agences d'emploi, implantées sur tous les bassins d'emploi, fluidifie le marché du travail

En 2024, le réseau du travail temporaire s'appuie sur 12 340 agences d'emploi réparties sur l'ensemble du territoire national, soit une progression de + 0,7 % par rapport à 2023. Cette évolution témoigne de la résilience du secteur, malgré un contexte économique contraint.

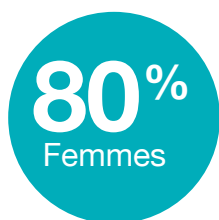
Présents au plus près des besoins locaux, ces opérateurs jouent un rôle déterminant pour la fluidification du marché du travail. En accompagnant les entreprises dans la gestion de leurs besoins en compétences et en facilitant l'accès à l'emploi pour de nombreux candidats, les agences d'emploi contribuent activement à la dynamique des territoires. Leur capacité d'adaptation, leur maillage territorial et leur réactivité en font des acteurs clés de l'insertion professionnelle et de l'ajustement entre emplois et compétences.

### Évolution et répartition des agences par région

Régions	Nbr d'agences en déc. 24	Part
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	1 800	14,6 %
ÎLE-DE-FRANCE	1 569	12,7 %
NOUVELLE-AQUITAINE	1 221	9,9 %
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	1 095	8,9 %
OCCITANIE	1 041	8,4 %
GRAND-EST	1 007	8,2 %
PAYS DE LA LOIRE	980	7,9 %
HAUTS-DE-FRANCE	931	7,5 %
BRETAGNE	779	6,3 %
NORMANDIE	627	5,1 %
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	586	4,7 %
CENTRE-VAL DE LOIRE	532	4,3 %
LA RÉUNION	65	0,5 %
GUADELOUPE	35	0,3 %
GUYANE	27	0,2 %
MARTINIQUE	25	0,2 %
CORSE	20	0,2 %

Source : Dares à partir des DSN des ETT.

### Qui sont les 33 000 salariés permanents ?

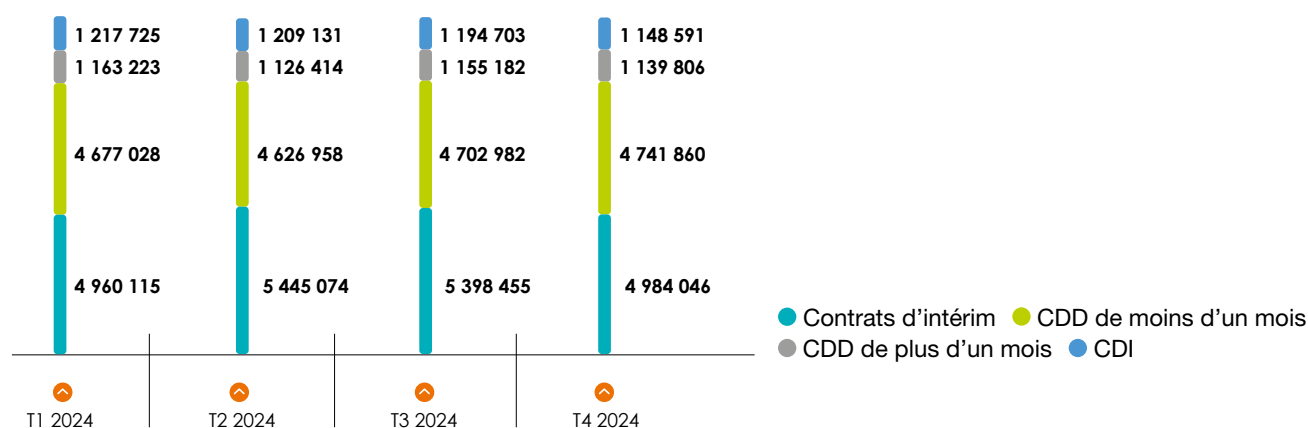


## Avec près de 21 millions d'opportunités professionnelles proposées, les agences d'emploi jouent un rôle déterminant dans l'accès au marché du travail

Les trajectoires professionnelles des actifs se caractérisent aujourd'hui par une grande diversité, marquée par l'alternance de statuts et la multiplicité des expériences. Au cours d'une même année, un salarié peut cumuler plusieurs missions ou contrats, favorisant ainsi l'acquisition de compétences variées et le renforcement de son employabilité.

Si le contrat à durée indéterminée (CDI) demeure le statut prédominant, représentant plus de 80 % de l'emploi salarié, l'analyse des flux d'entrée sur le marché du travail met en lumière le rôle central joué par les agences d'emploi dans la dynamique de l'accès à l'emploi. En 2024, 43 % des nouveaux contrats ont été conclus sous forme de missions d'intérim, 48 % en contrat à durée déterminée (CDD) et 10 % en CDI. Ces chiffres confirment la fonction stratégique de l'intérim en tant que vecteur d'insertion professionnelle.

### Nombre de contrats de travail en 2024



Sources : Acoess pour les statistiques relatives aux CDD et aux CDI et Dares pour les contrats d'intérim.

## 10 métiers concentrent 48% des missions réalisées en 2024

Métiers	% des missions intérimaires	Opportunités professionnelles
Manutentionnaires	10,5 %	Permettre aux candidats débutants, y compris aux non-diplômés, de développer leur employabilité dans la logistique et l'e-commerce. Il constitue ainsi un tremplin pour une première expérience professionnelle accessible puis vers des postes pérennes.
Ouvriers divers de type industriel	7,9 %	Contribuer à l'intégration progressive dans les industries en mutation, accompagner les candidats vers les secteurs porteurs.
Aides-soignants	5,4 %	Répondre à une demande croissante dans les secteurs du soin. L'intérim aide à renforcer les équipes en tension tout en valorisant l'expérience de terrain.
Ouvriers du tri et de l'emballage	4,9 %	Soutien essentiel aux pics d'activité. L'intérim structure l'emploi saisonnier et ouvre des perspectives dans l'économie circulaire.
Ouvriers de production de l'industrie agroalimentaire	4,6 %	Dynamiser les bassins d'emploi locaux et faciliter la montée en compétences.
Conducteurs de chariots élévateurs	3,9 %	Métier technique valorisé, l'intérim permet la certification (Caces) et une employabilité rapide dans le secteur logistique.
Infirmiers en soins généraux	3,3 %	Apporter une flexibilité précieuse au système de santé. L'intérim élargit les choix professionnels et favorise la mobilité géographique.
Conducteurs routiers	3,0 %	L'intérim, vecteur d'emploi immédiat dans ce secteur pénurique, est en mesure de proposer des formations adaptées.
Employés du commerce	2,1 %	L'intérim soutient l'activité commerciale, notamment en période de pic de consommation, tout en offrant des opportunités d'insertion professionnelle.
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1,9 %	Métier accessible favorisant l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi. L'intérim apporte en outre des garanties sociales et constitue un outil de lutte contre le travail illégal.

Source : Baromètre Prism'emploi.

## En 2024, les intérimaires ont été 3 fois moins touchés par le chômage que les salariés en CDD

Par nature, le contrat de travail temporaire est à durée limitée et n'ouvre pas systématiquement sur un emploi durable. Pour autant, le travail intérimaire constitue un levier efficace de sécurisation des parcours professionnels. En agissant activement pour limiter les périodes d'inactivité entre deux missions, les agences d'emploi contribuent à prévenir le risque de chômage.

En 2024, les données de France Travail révèlent que seuls 5,7 % des inscriptions sont consécutives à une mission d'intérim, contre 18,9 % à l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD), soit un risque de bascule vers le chômage 3,3 fois plus élevé à la fin d'un CDD qu'après une mission d'intérim. Ce différentiel souligne l'efficacité du modèle porté par les 33 000 professionnels des agences d'emploi, qui mobilisent leur expertise pour fluidifier les transitions et favoriser l'accès rapide à de nouvelles opportunités. Leur ancrage territorial, leur connaissance fine des secteurs d'activité et des compétences attendues permettent aux intérimaires de capitaliser sur la diversité des missions et de bâtir un parcours professionnel jalonné de missions et de formations.

### Motifs d'inscription au chômage selon les circonstances de la recherche d'emploi en % en 2024



Licenciements pour cause économique	1,7 %
Démissions	5,1 %
Fins de mission d'intérim	5,7 %
Licenciements pour cause autre qu'économique	6,0 %
Fins de CDD	18,9 %
Autres motifs (dont première inscription, etc.)	62,6 %

Source : France Travail.

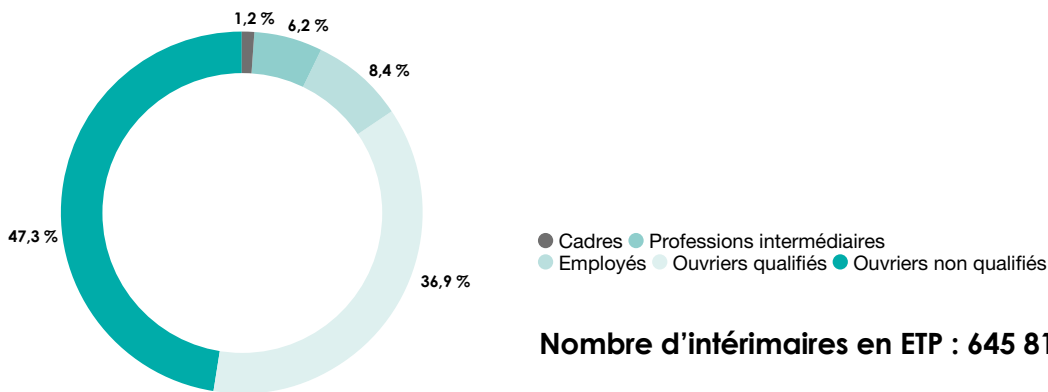
## Montée en qualification et diversification des profils dans l'intérim

Les qualifications des salariés intérimaires évoluent en lien étroit avec les transformations structurelles de l'emploi et les besoins en compétences exprimés par les entreprises. Le travail temporaire s'inscrit ainsi comme un indicateur sensible des mutations du marché du travail.

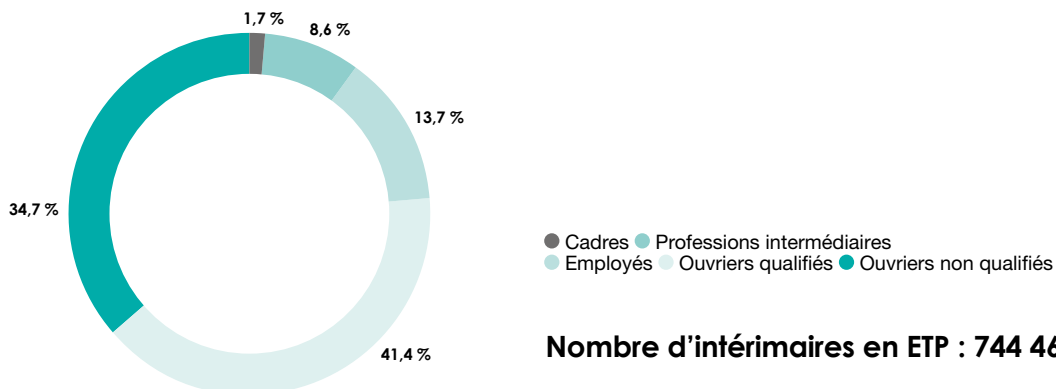
Depuis 2000, la structure des qualifications dans l'intérim a connu des évolutions significatives. La part des ouvriers non qualifiés a reculé de près de 13 points, tandis que les catégories plus qualifiées ont gagné en importance : + 5,3 points pour les employés, + 4,5 points pour les ouvriers qualifiés, et + 2,9 points pour les cadres et professions intermédiaires.

Cette progression traduit une montée en qualification progressive des missions proposées par les agences d'emploi. Les ouvriers qualifiés constituent la principale catégorie représentée dans l'intérim et l'on observe parallèlement une diversification croissante des profils. Les « cols blancs » – employés, cadres et professions intermédiaires – représentent désormais près d'un quart des effectifs intérimaires, illustrant l'élargissement du champ d'intervention du travail temporaire au-delà des métiers historiquement industriels.

### Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2000



### Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2024



Source : Dares.

## L'essor de l'intérim cadres : une évolution structurante du marché de l'emploi qualifié

Inexistant au début des années 1990, l'intérim cadres s'est progressivement imposé, depuis les années 2000, comme une composante à part entière du paysage de l'emploi.

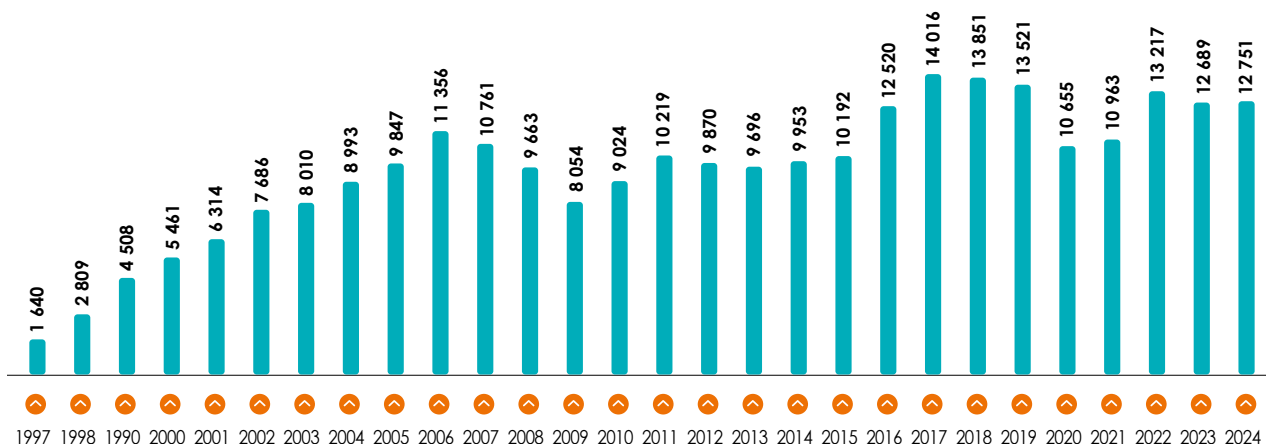
En 2024, ce segment a représenté près de 13 000 équivalents temps plein, soit environ 40 000 personnes ayant exercé des fonctions de cadre en intérim. Ce développement constitue l'une des évolutions les plus significatives pour le secteur du travail temporaire. Il illustre à la fois l'adaptation des agences d'emploi aux mutations du monde professionnel et l'émergence de nouvelles formes de gestion des ressources humaines.

Plusieurs facteurs structurants expliquent cette dynamique :

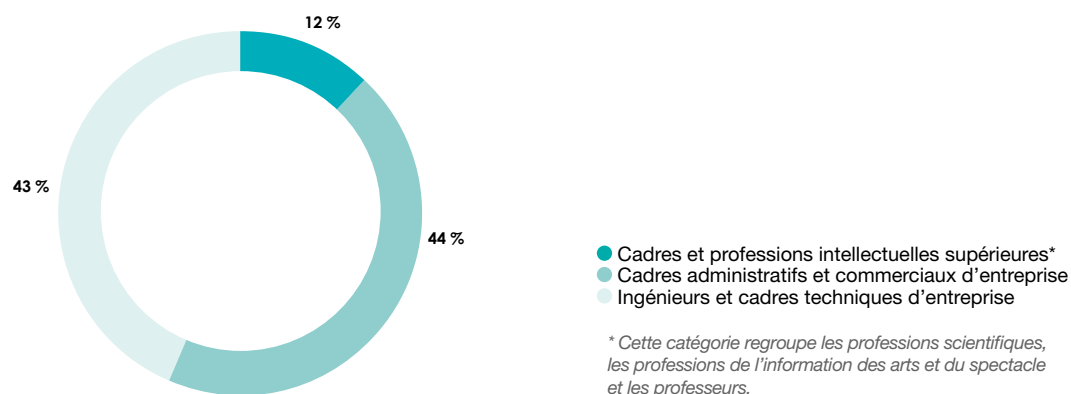
- une montée en expertise des agences d'emploi, désormais dotées de services spécialisés capables d'anticiper les besoins spécifiques des entreprises en matière de compétences cadres et d'accompagner les parcours professionnels avec une approche individualisée ;
- une évolution des organisations vers un fonctionnement par projet, qui nécessite une grande réactivité et des profils immédiatement opérationnels. Le recours à l'intérim cadre devient alors une solution souple et efficace, alignée sur ces nouveaux modes de management ;
- une transformation des aspirations professionnelles, certains cadres choisissant de construire leur trajectoire professionnelle autour d'une succession de missions qualifiantes. Dans ce contexte, l'agence d'emploi agit comme un partenaire de carrière, en facilitant les transitions et en sécurisant les parcours.

Ce segment en croissance témoigne d'un élargissement des usages du travail temporaire et de son adaptation à des fonctions à haute valeur ajoutée.

### Évolution du nombre de cadres intérimaires en équivalent emplois temps plein



### Répartition des cadres par CSP en 2024



Source : Dares à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

## Depuis 2020, l'émergence de l'intérim digital

Quasiment inexistant avant les années 2020, l'intérim digital a connu une forte accélération à la faveur de la crise sanitaire liée au Covid-19, dans un contexte de contraintes inédites. Aujourd'hui, il s'impose comme un canal incontournable pour de nombreux candidats et joue un rôle croissant dans l'accès à l'emploi.

Ce mode d'intermédiation répond en effet aux attentes d'une partie des intérimaires, en quête de solutions numériques facilitant leur quotidien professionnel. Son essor s'inscrit dans une dynamique plus large de digitalisation des usages et d'intégration croissante des technologies dans le domaine des Ressources Humaines.

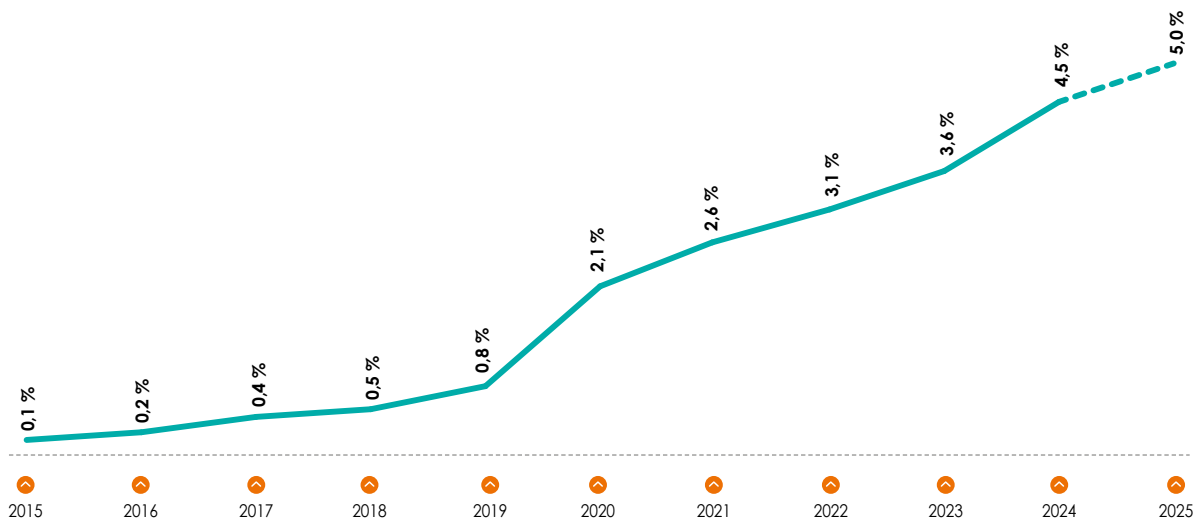
En 2024, près de 4 % des missions d'intérim – concernant, chaque jour, environ 30 000 intérimaires – sont réalisées de manière entièrement dématérialisée. Cette proportion pourrait dépasser les 5 % d'ici à 2025.

Pour autant, cette évolution ne remet pas en cause le rôle central des agences physiques. La proximité avec les entreprises clientes et les candidats demeure le socle de l'activité des professionnels du secteur.

L'émergence de l'intérim digital illustre plutôt une complémentarité entre présence terrain et solutions en ligne.

Cette approche « phygitale » permet de mieux répondre à la diversité des attentes des entreprises comme des candidats.

### Part de l'intérim digital dans le travail temporaire



Source : analyse Prism'emploi.

02

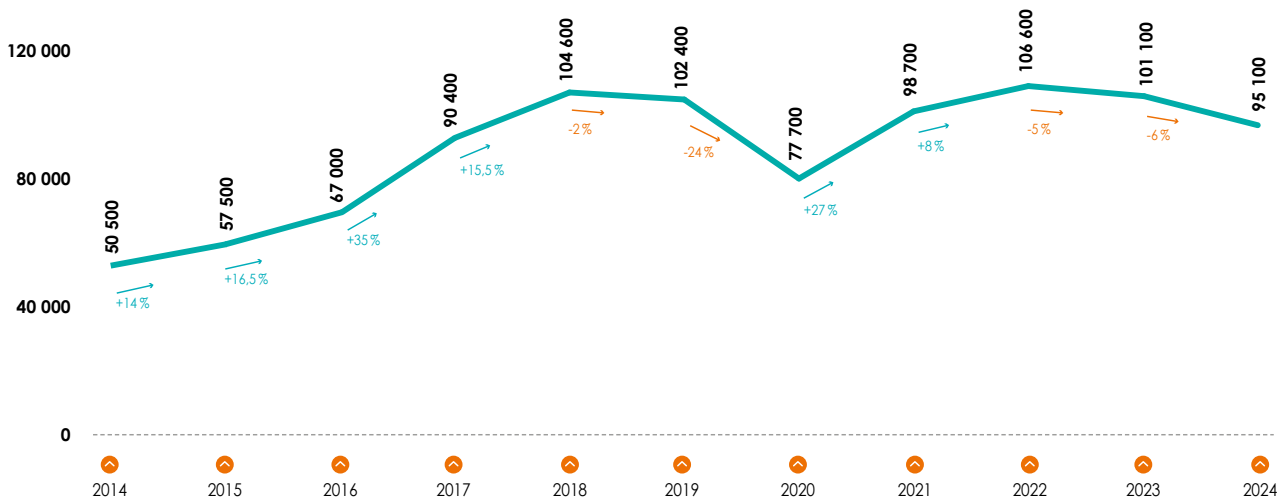
# PARALLÈLEMENT AU CONTRAT D'INTÉRIM, LES AGENCES D'EMPLOI PROPOSENT AUX CANDIDATS D'AUTRES SOLUTIONS PROFESSIONNELLES

**Avec - 6 % en 2024, le nombre de recrutements recule dans des proportions comparables à celle de l'intérim**

La loi de cohésion sociale de janvier 2005 a élargi le champ d'intervention des agences de travail temporaire leur donnant la possibilité d'exercer, conjointement à l'intérim, une activité de « placement ». Depuis cette date, elles ont la possibilité de réaliser des recrutements pour le compte d'entreprises en vue d'une embauche (en CDI ou en CDD) et du placement en partenariat avec le service public de l'emploi (France Travail, AFPA, collectivités territoriales). Celles-ci ont changé de dimension devenant ainsi des agences d'emploi.

Après 101 000 recrutements en 2023, leur nombre recule pour la deuxième année consécutive et passe, cette année, avec 95 100 sous la barre des 100 000.

## Nombre de recrutements réalisés



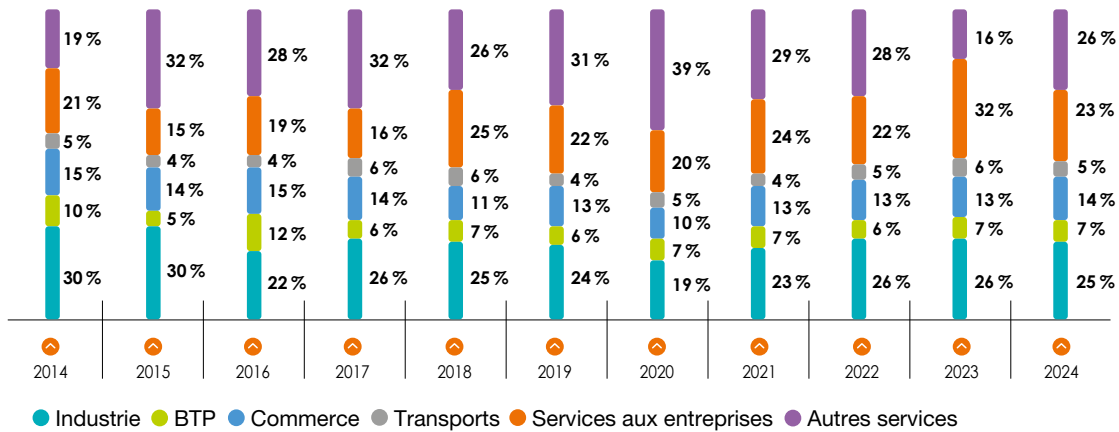
Source : Enquête Prism'emploi/Xerfi, juin 2025.

## Plus des deux tiers des recrutements interviennent dans le tertiaire

En 2024, un quart des recrutements se font dans l'industrie, ce qui démontre qu'en dépit d'une tendance à la désindustrialisation, certaines qualifications techniques demeurent fortement recherchées. Les parts du BTP, du commerce et des transports évoluent peu à un an d'intervalle.

En revanche, un transfert s'opère dans les services à la faveur des services aux entreprises (banque, assurance, finance) retrouvant leur niveau de 2021-2022.

### Répartition des personnes recrutées selon le secteur d'activité des établissements clients



Source : Enquête Prism'emploi/Xerfi, juin 2025.

## Les prestations de recrutement proposées par les agences d'emploi sont également adaptées aux attentes des PME

Le développement de l'emploi dans les TPE et PME constitue un enjeu central des politiques économiques : le dynamisme économique et l'emploi reposent en grande partie sur la capacité qu'ont ces entreprises à se développer.

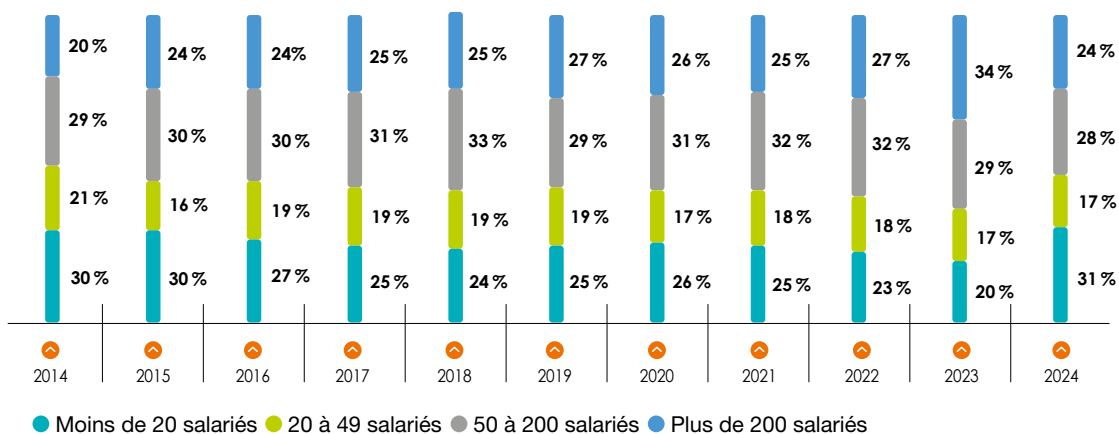
Les enquêtes de terrain montrent qu'il existe un potentiel de création d'emploi important dans les TPE et PME. Ces mêmes enquêtes soulignent qu'une partie de ce potentiel d'emploi n'est pas satisfaite. La raison de ce déséquilibre : les PME ne disposent souvent pas de la taille critique pour organiser un département ressources humaines.

En 2024, la baisse de la part des établissements clients de moins de 20 salariés s'est interrompue et a fait un bond, passant de 20 à 31 %. En parallèle, la part, jusqu'ici croissante des entreprises de plus de 200 salariés se contracte sensiblement reculant de 10 points.

Les entreprises de taille intermédiaire conservent un poids relatif très proche de celui de 2023.

Les cabinets de recrutement ne sont généralement localisés que dans quelques grandes agglomérations et ne sont pas en mesure de répondre aux besoins des entreprises locales. Au contraire, de par leur intégration et leur connaissance des bassins d'emploi, les 12 000 agences d'emploi sont en mesure de simplifier la vie des PME régionales.

### Répartition des personnes recrutées selon la taille de l'établissement client



Source : Enquête Prism'emploi/Xerfi, juin 2025.

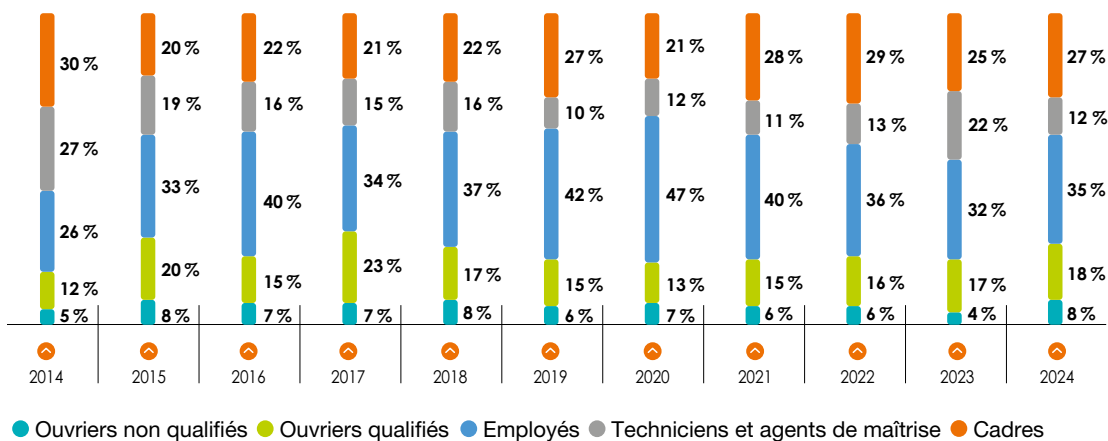
## Les services de recrutement proposés par les agences d'emploi sont d'abord à destination des employés et des ouvriers

Les recrutements réalisés par les agences d'emploi profitent majoritairement à des catégories de population qui, traditionnellement, ne bénéficiaient pas de services de recrutement auprès d'opérateurs privés. En 2024, les recrutements ont bénéficié à 35 % aux employés, à 26 % aux ouvriers, à 12 % aux techniciens et agents de maîtrise (part qui revient à la normale après un pic à 22 % en 2023), illustrant la consolidation d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi.

27 % des recrutements concernent des cadres dont 10 % d'entre eux de cadres de direction.

Les « cols blancs » comptent pour 62 % des recrutements réalisés. Après près de 25 % en 2023, la part des postes proposés dans les fonctions médicales recule drastiquement et tombe à moins de 8 %, suite à la publication du décret encadrant l'exercice en intérim pour certaines professions de santé.

### Répartition des personnes recrutées selon leur qualification



Source : Enquête Prism'emploi/Xerfi, juin 2025.

### Focus sur les principaux métiers occupés par les « cols blancs » recrutés par l'intermédiaire des agences d'emploi



Part des « cols blancs » dans les recrutements réalisés en 2024 (%)

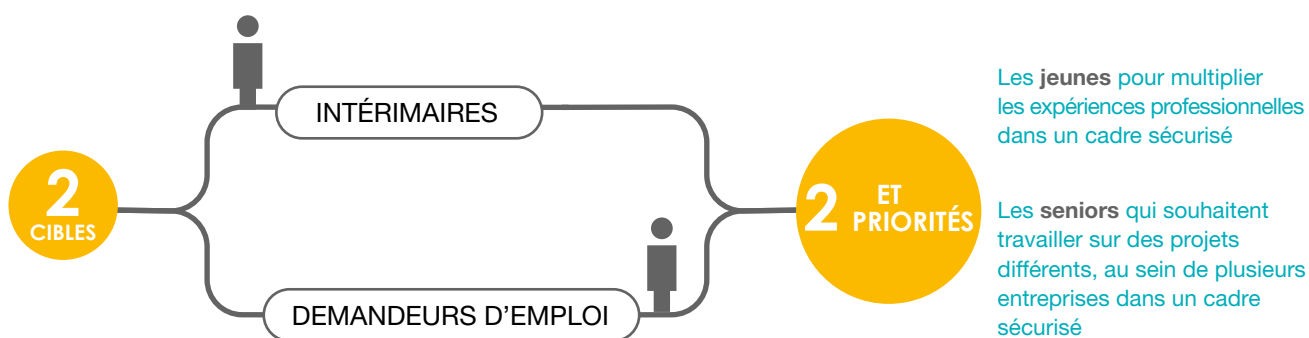
Métiers du médical	7,6 %
Métiers de la comptabilité et de la finance	6,0 %
Secrétaires et assistantes	5,8 %
Téléacteurs	5,5 %
Autres employés administratifs	4,8 %
Commerciaux	4,6 %
Ingénieurs et cadres techniques	4,3 %
Informaticiens	2,6 %
Métiers des RH de la formation et du juridique	2,5 %
Cadres de direction	2,4 %

# La révolution du CDI intérimaire introduite en 2014 repose sur le principe d'une rémunération garantie y compris lorsque l'intérimaire est entre deux missions

## Qu'est-ce que c'est ?



## Qui peut en bénéficier ?



## Comment ça marche ?



Un CDI signé avec l'agence d'emploi



Une lettre de mission pour chaque mission

Une garantie minimale mensuelle de rémunération qui couvre missions et intermissions

Pendant l'intermission : des formations proposées, des congés rémunérés

## Le CDI intérimaire permet aux intérimaires par choix de bénéficier d'un statut adapté

Les études démontrent que 10 % des salariés intérimaires (soit environ 200 000 personnes) cumulent plus de 7 mois de mission dans une année, par ailleurs, dans 20 % des cas, l'intérim représente un choix personnel.

Un nombre significatif de salariés est attaché à l'autonomie professionnelle ou au changement d'environnement professionnel. Toutefois, « l'indépendance » et le goût pour la mobilité présentent de nombreux inconvénients tels que l'absence de salaire entre les emplois, un risque « d'employabilité » lié aux allers-retours avec le chômage, des difficultés pour obtenir un logement ou un crédit bancaire. Cette manière de travailler implique, en outre, des démarches administratives qui complexifient la vie de ces salariés. La crise économique mettant à mal toute forme non stabilisée d'emploi, il était urgent d'apporter des solutions adaptées.

### C'est une solution pour sécuriser les emplois

Les personnes en CDI intérimaire sont salariées de leur agence d'emploi. Celles-ci sont amenées à travailler dans différentes entreprises, cependant leur employeur reste identique. Ce dernier leur garantit une rémunération pendant les périodes d'intermission, qui ne peut être inférieure à un seuil, fixé au smic pour les ouvriers et employés, au smic + 15 % pour les techniciens et agents de maîtrise et au smic + 25 % pour les cadres.

### Des services apportés au salarié

Les agences, en tant qu'employeurs, jouent un rôle qui s'apparente à celui d'un « imprésario ». Les jeunes ont ainsi l'opportunité de multiplier les expériences leur ouvrant différents horizons professionnels, tout en évitant le risque du chômage pendant cette période d'apprentissage. Les seniors, qu'ils cherchent à combler leur quota d'annuités retraite ou non, bénéficient dans cette formule d'un accompagnement adapté et ont la possibilité de valoriser leur expertise auprès de plusieurs entreprises.

### Des perspectives professionnelles à long terme

Les « intérimaires en CDI » bénéficient entre les missions de formations qui leur permettent d'améliorer leur employabilité et de s'orienter vers les métiers porteurs.

Par ailleurs, pour certains interlocuteurs, la garantie d'un CDI peut être pour un salarié un facteur facilitant l'accès au logement et au crédit bancaire.

Une plus grande visibilité permet aussi d'organiser et de prendre plus facilement ses congés. En effet, dans le cas de l'intérim, les congés payés sont versés sous forme de prime.

### Le CDI intérimaire participe à réduire le chômage et son coût

En évitant aux intérimaires les allers-retours mission-chômage, les agences d'emploi contribuent à contenir le chômage et se substituent à France Travail pour financer l'intermission.

## L'analyse des données relatives aux métiers occupés par les intérimaires en CDI révèle une concentration sur les secteurs stratégiques de l'économie française.

Les quinze premiers métiers (sur les 400 de la nomenclature) représentent à eux seuls plus de 70 % des emplois en CDI, témoignant d'une utilisation ciblée de ce dispositif sur des fonctions clés.

Le secteur industriel occupe une position prépondérante avec pour principales fonctions : les ouvriers non qualifiés divers de type industriel (24,3 %), les opérateurs qualifiés sur machines automatiques en production électrique ou électronique (7,8 %), ainsi que les autres ouvriers de production non qualifiés de l'industrie Agroalimentaire (4,1 %). Cette forte représentation illustre la capacité du CDI à répondre aux besoins de main-d'œuvre dans un secteur confronté à des difficultés récurrentes de recrutement.

Le secteur de la logistique représente un enjeu majeur des emplois en CDI répartis entre les manutentionnaires non qualifiés (8,6 %), les ouvriers qualifiés de la manutention et conducteurs de chariots élévateurs (7,4 %), les ouvriers du tri, de l'emballage et de l'expédition (5,1 %), et les magasiniers qualifiés (1,3 %). Cette concentration témoigne de l'adaptation du dispositif aux mutations du secteur logistique, marqué par l'essor du e-commerce et la nécessité de flexibilité dans la gestion des flux.

La présence notable des métiers du BTP (maçons qualifiés, ouvriers non qualifiés du gros œuvre) et des services (employés de la Poste, employés administratifs qualifiés, secrétaires) dans le classement souligne la polyvalence du dispositif. Le CDI démontre sa capacité à irriguer l'ensemble des secteurs confrontés à des tensions sur le marché du travail.

Cette diversification sectorielle permet ainsi aux intérimaires, et en tout premier lieu aux jeunes peu qualifiés, de diversifier leurs expériences professionnelles dans un cadre stable, favorisant le développement de compétences transversales. À ce titre, ce contrat représente un sas d'entrée dans un emploi durable et un instrument de lutte contre le décrochage professionnel par l'acquisition de savoir-faire et de certifications.

Le développement d'une culture professionnelle solide constitue par ailleurs pour les personnes en CDI un **facteur de mobilité sectorielle** grâce aux transferts de compétences entre industries et de professionnalisation ascendante des parcours.



Les 15 premiers métiers des CDI Intérimaires en 2024 (en % des effectifs en CDI)

<b>Ouvriers non qualifiés divers de type industriel</b>	24,3 %
<b>Manutentionnaires non qualifiés</b>	8,6 %
<b>Opérateurs qualifiés sur machines automatiques en production électrique ou électronique</b>	7,8 %
<b>Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes</b>	7,4 %
<b>Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés</b>	5,1 %
<b>Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie Agroalimentaire</b>	4,1 %
<b>Employés de la Poste</b>	3,0 %
<b>Pilotes d'installation lourde des industries de transformation</b>	2,2 %
<b>Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment</b>	2,0 %
<b>Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)</b>	1,4 %
<b>Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises</b>	1,4 %
<b>Magasiniers qualifiés</b>	1,3 %
<b>Secrétaires</b>	1,2 %
<b>Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)</b>	1,1 %
<b>Maçons qualifiés</b>	1,1 %
<b>Autres</b>	28,0 %

Source : Baromètre Prism'emploi.

**Le CDI Intérimaire apporte des solutions concrètes aux attentes des candidats notamment en matière de stabilité. Les trois-quarts des personnes interrogées étant ou ayant été en CDII sont satisfaites de cette expérience.**

Pour **49 %** des intérimaires interrogés, le contrat CDI intérimaire signé a été le premier CDI.

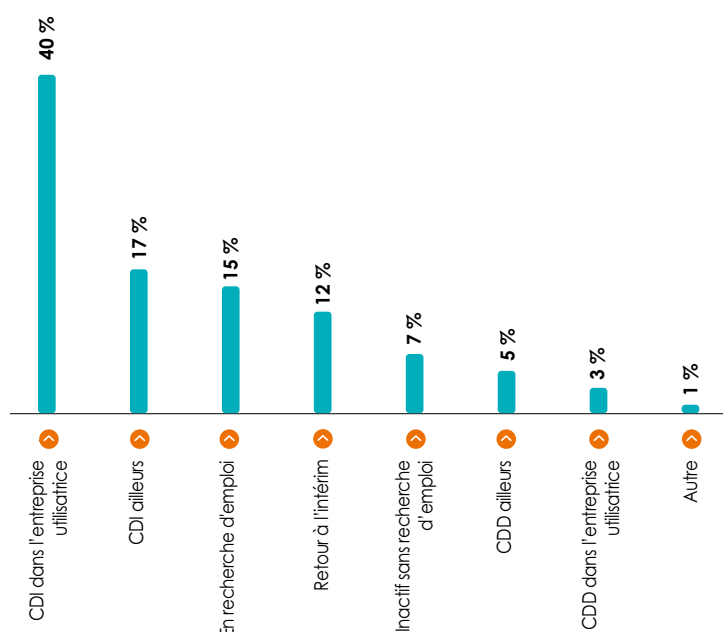
Plus de **7 salariés** en CDII sur 10 travaillent le plus souvent au sein d'une même entreprise et consacrent plus des trois-quarts de leur temps à un seul métier.

### Quelles sont toutes les raisons qui vous ont conduit à signer un CDII\* ?

Raison	Pourcentage
Sécurité de la rémunération	40 %
Rester dans votre entreprise utilisatrice	23 %
La perspective que cela favorise vos projets personnels	18 %
Le symbole, la dimension psychologique ou sociale d'être en CDI	17 %
Une évolution professionnelle plus intéressante	16 %
Ne plus se préoccuper de trouver des missions	11 %
Le sentiment de ne pas avoir eu le choix	7 %
Augmenter les chances d'être embauché par une entreprise utilisatrice	6 %
L'augmentation de la rémunération	5 %
Des missions plus motivantes	5 %
Un accès à la formation plus facile	4 %
Le souhait que l'agence me consacre plus d'attention	3 %
Autres raisons	1 %

\* Plusieurs réponses possibles.

### Quelle a été votre situation après avoir quitté un CDII ?



Source : Enquête OIR/BVA, Regards croisés, étude relative au CDII juin 2024.

# 3 Les dispositifs de la branche du travail temporaire apportent des solutions adaptées aux besoins et aux attentes des intérimaires

01

## LE TRAVAIL TEMPORAIRE REPOSE SUR UN MODÈLE DE FLEXIBILITÉ RESPONSABLE

### La branche du travail temporaire promeut une forme de flexibilité responsable

La flexibilité du marché du travail est une nécessité économique. Les emplois dépendent de l'activité des entreprises et tous les contrats de travail ne peuvent s'inscrire sur la durée. Pour autant toutes les formes de flexibilité ne se valent pas. La branche du travail temporaire a choisi de se démarquer des autres formes de flexibilité en créant de vrais mécanismes de sécurisation professionnelle pour les salariés intérimaires.

Elle se distingue du CDD en apportant des droits supplémentaires en matière de formation et d'action sociale ainsi que des garanties pour l'accompagnement professionnel. L'intérimaire dispose d'une indemnité financière compensant le caractère temporaire des missions au contraire du CDD d'usage, du contrat saisonnier ou du contrat vacataire de la fonction publique. À l'opposé d'autres formes tripartites d'emploi qui ne concernent que les salariés qualifiés, l'intérim donne accès à des expériences qualifiantes et permet à de jeunes demandeurs d'emploi de s'insérer durablement sur le marché du travail. Enfin, au contraire de la mise à disposition « d'autoentrepreneurs » pour des emplois de nature salariale, la relation de travail temporaire apporte toutes les assurances sociales aux actifs et les garanties légales aux entreprises qui y recourent.

### Le cadre réglementaire et conventionnel est le plus protecteur d'Europe

La pratique de l'intérim est en France strictement encadrée. Elle assure tout d'abord l'égalité et la sécurité en matière de ressources : la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié en CDI de même qualification effectuant les mêmes tâches (salaire de référence). De plus, au terme de son contrat, l'intérimaire bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés de 10 % et d'une indemnité de fin de mission représentant 10 % de la rémunération totale. Dès lors l'intérimaire, pour compenser le caractère temporaire de son emploi, dispose d'une majoration de 21 % du salaire de référence.

### Le travail temporaire : pionnier de la portabilité des droits

Depuis plus de 20 ans, les partenaires sociaux de la branche ont élaboré des dispositifs de « portabilité des droits ». Ainsi, les salariés intérimaires cumulent des droits à la formation et à l'accompagnement social au sein de la branche quelles que soient l'agence et l'entreprise de travail temporaire dans lesquelles ils travaillent.

### Concrétisant le principe de « flexisécurité »

Le statut social de l'intérimaire en mission propose des dispositifs au moins équivalents à ceux dont bénéficient les salariés en CDI dans les domaines de la formation, de la prévoyance, de l'aide au logement... À cet égard, l'Institut Montaigne, dans son rapport intitulé « Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise », observe que les intérimaires trouvent dans l'agence d'emploi « un employeur responsable avec lequel ils peuvent négocier sur le long terme ». Au contraire des intérimaires, les salariés en CDD (contrat à durée déterminée) ne bénéficient pas d'un encadrement spécifique et d'un statut conventionnel ; ils profitent peu d'opportunités de formation et disposent d'une plus faible visibilité dans l'avenir. Une des recommandations préconisées par l'Institut Montaigne pour favoriser l'insertion consiste, pour l'entreprise faisant face à un surcroît d'activité, à substituer l'intérim au CDD.

### Les agences d'emploi jouent un rôle de gestionnaires des parcours professionnels

Les évolutions techniques et technologiques (Intelligence Artificielle, transition écologique...) rendent les compétences rapidement obsolètes et aucun statut ne préserve du chômage. Les parcours professionnels des salariés seront de plus en plus jalonnés d'une succession de périodes d'emploi, de chômage et de formation. Dans ces conditions, plus que la durée de son contrat, c'est l'employabilité qui est déterminante pour le salarié. Les dispositifs mis en place dans l'intérim, ont pour ambition de construire des parcours qualifiants au fil des missions, apportant un suivi personnalisé, des formations et une validation périodique des acquis professionnels. L'observation des parcours démontre que l'intérim favorise l'insertion durable sur le marché du travail.

### La formation constitue une priorité

Afin de répondre à des besoins en compétences non satisfaits et pour adapter les qualifications aux évolutions récentes du marché du travail, les agences d'emploi ont investi en 2024 620 millions d'euros dans la formation professionnelle correspondant à 2,8 % de la masse salariale de leurs salariés intérimaires et permanents (contre 1 % d'obligation légale). Ainsi, cette année, plus de 350 000 formations opérationnelles ont été mises en œuvre dans la branche.

### La création du CDI intérimaire illustre la mise en œuvre de dispositifs concrets voués à améliorer la sécurisation et l'employabilité des intérimaires

Les salariés qui font le choix du travail temporaire comme mode de vie doivent pouvoir bénéficier d'un statut adapté et sécurisant entre les missions. C'est la raison pour laquelle un nouveau contrat de travail, le CDI intérimaire, a été créé par les partenaires sociaux en 2014. Cette innovation sociale majeure permet ainsi d'apporter une stabilité professionnelle et des garanties de rémunération pour les intérimaires qui optent pour ce contrat.

## Le travail temporaire s'est engagé dans une réforme ambitieuse au service des salariés des premiers niveaux de qualification à travers la constitution d'un Opco dédié et opérationnel depuis 2019

Pour répondre aux objectifs de la Loi Avenir professionnel de septembre 2018, les entreprises à forte intensité de main-d'œuvre se sont associées pour créer un opérateur commun de formation : l'Opco AKTO.

En rapprochant notamment les entreprises du travail temporaire, de la propreté, du commerce de gros et de la restauration, cette initiative vise à favoriser la construction de véritables parcours évolutifs et à développer les passerelles professionnelles.

La formation constitue un levier essentiel des politiques des branches à forte intensité de main d'œuvre et grâce à AKTO, les salariés de premier niveau de qualification disposent de nouvelles opportunités pour développer leurs compétences.

### Chiffres clés d'AKTO

**2,4** milliards d'euros de fonds gérés

**387 000** entreprises adhérentes

**3** millions de salariés en ETP concernés

**655 000** stagiaires formés et 132 000 contrats d'alternance financés

**21 000** entreprises adhérentes

## En 2024, les agences d'emploi ont investi 620 millions d'euros pour le financement de formations opérationnelles débouchant sur un emploi : 350 000 parcours de formation ont été financés

### FORMATION DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE

**350 000** intérimaires ont bénéficié d'une action de formation avec notamment :



#### Formation en alternance

- 3 481 contrats de professionnalisation (214 contrats pour les permanents et 3 267 pour les intérimaires)
- 5 394 contrats d'apprentissage (2 317 pour les permanents et 3 077 pour les intérimaires)
- 6 093 CIPI
- 8 623 CDPI
- 75 CAR (contrat d'alternance de reconversion)



#### Formation des demandeurs d'emploi

- 5 834 POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective)
- 5 298 POEI (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle)



#### Plan de développement des compétences

- 10 376 actions de formation intérimaires et permanents relevant du PDC des entreprises de moins de 50 salariés
- 147 193 actions de formation intérimaires et permanents financées dans le cadre de l'investissement formation des entreprises



#### Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPETT)

- Les entreprises de travail temporaire bénéficient de fonds conventionnels créés par les partenaires sociaux de la Branche permettant le déploiement de projets de formation. Ces fonds alimentent les budgets formation des entreprises de travail temporaire et financent les dispositifs de la Branche du travail temporaire (CIPI, CDPI, CAR, bilan de reconversion)

#### Le FPETT a pour missions de :

- développer des dispositifs de formation innovants et sur mesure ;
- démultiplier les possibilités d'action en développant des partenariats ;
- informer et porter à la connaissance de tous les possibilités ouvertes par l'intérim ;
- en 2024, le FPE-TT a financé 203 689 actions de formations et a collecté 236,3 millions d'euros.

Sources : AKTO, Prism'emploi, FPETT.

## Le travail temporaire s'est engagé dans l'accompagnement des projets de reconversion professionnelle des salariés intérimaires en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

La sécurisation des parcours et le développement des compétences des salariés intérimaires constitue un enjeu majeur pour la branche du travail temporaire qui a fait de la reconversion professionnelle une de ses priorités depuis 2023.

Afin de sécuriser le retour à l'emploi des salariés intérimaires en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, un pôle reconversion a été créé au sein du FPETT (Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire).

À travers la mise en place de ce pôle reconversion, la branche du travail temporaire a souhaité déployer un accompagnement structuré dans le cadre d'une offre de services pilotée par le FPETT. Cet accompagnement comporte notamment la réalisation d'un diagnostic de situation permettant d'orienter l'individu vers une formation et/ou une opportunité d'emploi.

Sources : AKTO, Prism'emploi, FPETT

## Le modèle de flexibilité responsable de l'intérim peut apporter des réponses aux enjeux soulevés par la montée en puissance de l'Intelligence Artificielle sur le marché du travail

L'Intelligence Artificielle constitue, au même titre que d'autres innovations, une rupture technologique qui nécessitera une adaptation des entreprises et des actifs.

Les études sur le sujet sont unanimes : l'avènement de l'IA pourrait avoir un impact majeur sur le marché du travail.

À l'horizon des cinq prochaines années, le périmètre de nombreux métiers serait appelé à évoluer, de nouvelles compétences seraient recherchées et l'organisation du travail s'en trouverait transformée.

Face à ces enjeux, les agences d'emploi seront appelées à renforcer la formation et l'accompagnement des candidats pour lutter contre les fractures numériques.

### Enjeux



- Réponses apportées dans le cadre du travail temporaire.

### L'IA pourrait transformer le marché du travail



- Grâce à leur connaissance du marché du travail, les agences d'emploi peuvent faciliter les transformations en accompagnant la réallocation des compétences. Au contact des personnes des premiers niveaux de qualification, elles seront conduites à engager des actions majeures en matière de formation/accompagnement de manière à lutter contre les risques de « fracture numérique ».

### La technologie pourrait prendre une place croissante dans le domaine du recrutement



- Le secteur appelle de ses vœux à la mise en place d'une IA au service de l'Humain, répondant à des objectifs éthiques et inclusifs.
- Les entreprises de travail temporaire resteront vigilantes concernant l'utilisation d'outils de recrutement garantissant le respect de la vie privée et la non-discrimination dans les processus de sélection.

## Des solutions mises en œuvre par le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) visent à faciliter le quotidien des intérimaires

**Au cours de l'année, le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (Fastt) a délivré des prestations aux intérimaires en mobilisant 37 millions d'euros.**

**Parmi les services et les avantages sociaux proposés, le Fastt est notamment intervenu pour :**



### Favoriser l'accès au logement

- Solutions d'hébergement le temps d'une mission éloignée du domicile.
- Accompagnement des intérimaires dans leur recherche de logement et conseils pratiques.
- Afin de rassurer les propriétaires, le FASTT propose des garanties gratuites pendant 3 ans contre les éventuels défauts de paiement de loyer et dégradations du logement.

En 2024 :

- 62 200 intérimaires bénéficiaires du service logement.
- 19 412 projets guidés par un conseiller logement.
- 3 347 intérimaires accompagnés jusqu'à la signature effective du bail.
- 1 067 garanties logement mises en place (Visale d'Action Logement).



### Faciliter la mobilité

- Un service de location de voiture à prix réduit pour se rendre sur le lieu de la mission est proposé.
- Un accompagnement à l'obtention du permis de conduire a été mis en place.
- Pour ceux qui n'ont pas le permis de conduire, des locations de deux-roues motorisés ou de vélos ainsi que l'accès aux transports à la demande sont proposés.

En 2024, afin de sécuriser la réalisation de missions, le Fastt a réalisé :

- 60 300 heures de garde d'enfants.
- 202 275 jours de location de véhicules.
- 783 accompagnements au permis.
- 1 152 intérimaires en déplacement hébergés pour faciliter leurs missions.



### Sécuriser l'accès au crédit

- Les salariés intérimaires ont la possibilité d'obtenir un diagnostic, auprès d'un conseiller financier. Ceux-ci peuvent permettre d'accéder à des solutions de prêt de 500 à 15 000€ à des taux négociés.
- Ce dispositif permet aux intérimaires d'éviter de s'orienter, par défaut, vers des offres de crédits prohibitifs.

- Pour les salariés intérimaires exclus de l'offre bancaire classique, des solutions de microcrédit sont proposées jusqu'à 6000 € permettant de financer une réparation de véhicule, de passer le permis, ou de faire des travaux.

En 2024 :

- 3 452 prêts ont été accordés dont 212 microcrédits accompagnés.



### Santé et social

#### Complémentaire santé

- Depuis janvier 2016, les intérimaires bénéficient d'une complémentaire santé : Intérimaires santé.

En 2024 :

- 915 500 intérimaires affiliés à la complémentaire Intérimaires santé au 31 décembre (régime obligatoire, portabilité et optionnel).
- 74 226 intérimaires ont bénéficié d'une option (Garantie+ ou famille).
- 114 millions d'euros de remboursements complémentaires des frais de santé.

#### Prévoyance des intérimaires

- Depuis janvier 2020, Intérimaires prévoyance permet de compenser la perte de salaire liée aux arrêts de travail.

En 2024 :

- 91 millions d'euros de prestations versées.
- 90 000 dossiers de prévoyance indemnisés.



### Prévention

- Sous l'égide de la Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail (CPNSSST) du travail temporaire le Fastt met en œuvre les actions de prévention de la Branche.

En 2024 :

- 727 étapes de la tournée « À vous la santé et la sécurité » organisées dans les entreprises utilisatrices en métropole, en Corse et dans les DROMs, ayant permis de sensibiliser 16 850 intérimaires.
- 12 456 modules de prévention suivis sur la plateforme e-Prévention Intérim
- 8 600 téléconsultations médicales.
- 572 inscriptions au bilan de santé seniors financé par l'Agirc-Arrco.
- 53 partenariats avec des Services de Prévention et de Santé au Travail pour déployer des actions de prévention.

Source : Fastt (Fonds d'action sociale du travail temporaire).

## Plus d'un million d'intérimaires bénéficient d'une mutuelle

### **La protection sociale complémentaire des salariés intérimaires (prévoyance et mutuelle santé)**

Les salariés intérimaires bénéficient, comme tous les salariés, de la Sécurité sociale qui constitue la couverture de base qui rembourse une partie des dépenses de santé (consultations médicales, médicaments, frais d'hospitalisation...).

La Sécurité sociale compense également une partie de la perte de revenus liée à un arrêt de travail, en versant des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS).

Mais la Sécurité sociale ne compense qu'une partie des dépenses ou perte de revenus.

Aussi, les salariés intérimaires bénéficient d'un régime de frais de santé pour pouvoir faire face aux dépenses de santé et d'un régime de prévoyance pour compléter l'indemnisation de la Sécurité sociale en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de maternité.

Les partenaires sociaux de la branche ont confié le pilotage de ces deux régimes au FASTT.

### **La prévoyance pour les salariés intérimaires**

En complément des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, le régime de prévoyance, obligatoire, compense la perte de revenus en cas d'arrêt de travail lié aux circonstances suivantes : accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, maternité, invalidité, incapacité permanente. Il permet également de protéger les proches en cas de décès du salarié (versement d'un capital décès et d'une rente éducation aux enfants). Institué dans la branche dans les années 1990, le régime de prévoyance a été rénové par accord du 16 novembre 2018. Les partenaires sociaux ont procédé à la recommandation de co-assureurs (APICIL et KLESIA depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019) et désigné un gestionnaire (PRIMA membre du groupe AG2R La Mondiale) et ils ont nommé ce régime « Intérimaires Prévoyance ».

Le régime met en œuvre une couverture pendant les missions mais aussi en dehors des missions dans le cadre d'une portabilité adaptée au statut des salariés intérimaires. L'indemnisation complémentaire est également possible en cas d'arrêt de travail survenu dans le mois qui suit la fin de la mission dès lors que le salarié intérimaire est inscrit comme demandeur d'emploi à France Travail et que l'arrêt de travail est d'une durée de plus de 10 jours.

### **La complémentaire santé pour les salariés intérimaires (« mutuelle »)**

Pour faire face aux dépenses médicales courantes (consultations, actes médicaux, médicaments, optique, dentiste...), la Sécurité sociale rembourse une partie des dépenses. Celles qui ne sont pas remboursées sont à la charge du salarié.

La branche du travail temporaire a mis en place une couverture des frais de santé des salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2016 en instituant un régime de branche obligatoire qui constitue, après le régime de prévoyance, la seconde brique de la protection sociale complémentaire des salariés intérimaires.

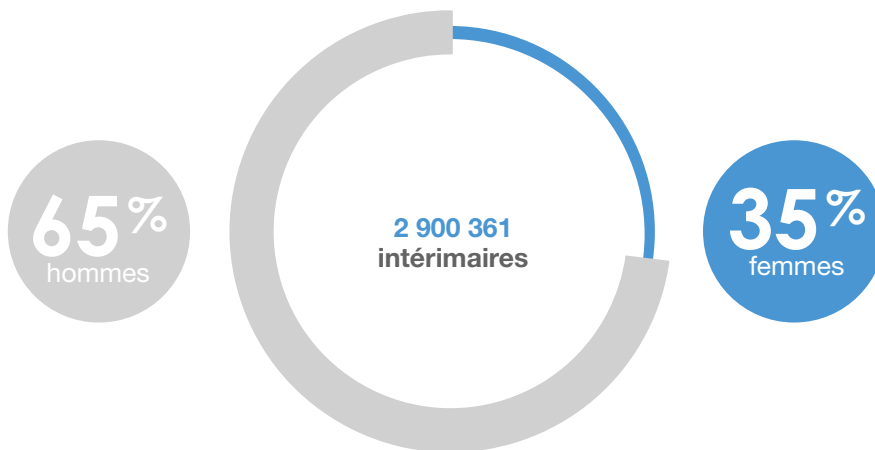
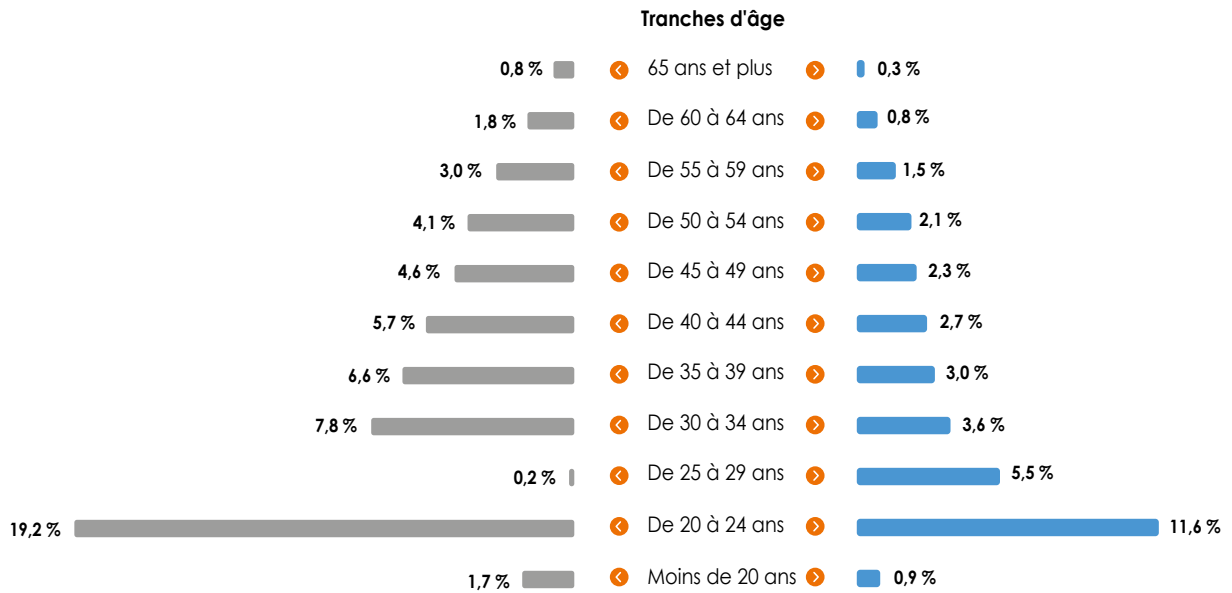
Par accord de branche du 14 décembre 2015, les partenaires sociaux ont procédé à la recommandation de coassureurs (AG2R et APICIL depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016) et désigné un gestionnaire (Diot-Siaci) et ils ont nommé ce régime « Intérimaires Santé ».

Ainsi, tout salarié intérimaire en bénéficie à partir de 414 h travaillées en intérim sur les 12 derniers mois, et elle lui coûte moins de 12 € par mois en temps plein. Grâce au dispositif conventionnel de portabilité, à l'issue de la mission le salarié intérimaire conserve sa couverture pendant deux mois, puis s'il est demandeur d'emploi, pendant une durée de 5 mois.

02

# LE TRAVAIL TEMPORAIRE CONTRIBUE À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

## Le profil type de l'intérimaire : un homme de moins de 35 ans



Source : Siaci.

## En 2024, plus d'un million de jeunes ont réalisé une ou plusieurs missions d'intérim

### Une opportunité d'insertion dans la vie active pour les moins de 25 ans

En 2024, les jeunes (moins de 25 ans) totalisent :

**33,5 %\*** de l'ensemble de l'emploi intérimaire ;

**972 290\*** salariés intérimaires ;

**38 %** des intérimaires de moins de 25 ans sont des femmes et **62 %** sont des hommes.

\* S2H/ OIR.

### Une voie d'accès à la vie active pour les jeunes

L'intérim constitue un moyen d'accès privilégié à un premier emploi pour les jeunes. En effet, avant leur entrée en intérim 83 % n'avaient jamais travaillé en CDI et 64 % n'avaient pas travaillé en CDD. Pour 60 % des intérimaires de moins de 25 ans interrogés, l'intérim leur a permis de trouver rapidement un emploi.

### Un tremplin vers l'emploi

88 % des intérimaires de moins de 25 ans étaient en dehors du marché de l'emploi lors de leur inscription en agence d'emploi (dont 30 % d'étudiants et 59 % sans emploi).

En mars 2025, les jeunes intérimaires interrogés sont à 61 % en emploi (dont 13 % en CDI, 7 % en CDD, 35 % en intérim et 4 % en CDI) (\*).

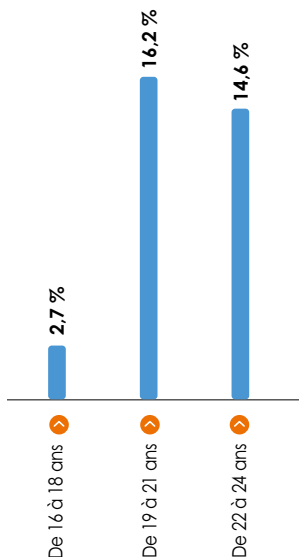
### Les jeunes et leur qualification

27 % des intérimaires de moins de 25 ans n'ont pas le bac, 39 % d'entre eux sont bacheliers, 27 % ont fait des études supérieures et 7 % n'ont pas de diplômes (\*).

1 % d'entre eux sont cadres, 24 % techniciens ou employés, 36 % ouvriers qualifiés et 39 % ouvriers non qualifiés

(\* Source : Enquête OIR/BVA, Regards croisés, étude relative au CDI juin 2024.

### Répartition des moins de 25 ans en 2024



Sources : OIR, données Siaci, 2025.

## La pratique de l'intérim se développe chez les seniors

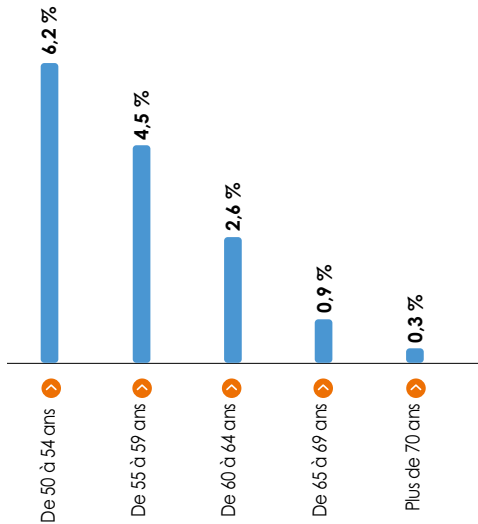
En 2024, les « seniors » (50 ans et plus) représentent :

**14,5%\*** de l'ensemble de l'emploi intérimaire, soit **421 045\*** salariés intérimaires ;

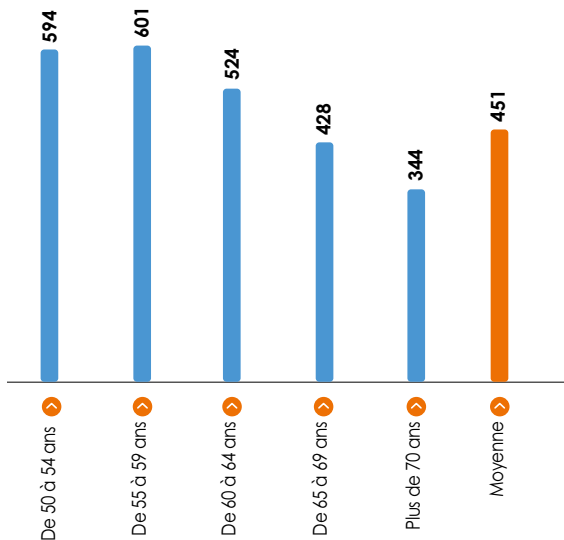
**33%** des seniors intérimaires sont des femmes et **67%** des hommes.

\* S2H / OIR.

### Répartition des seniors par tranche d'âge en 2024



### Nombre moyen d'heures travaillées par intérimaire en 2024



Sources : OIR, données Siaci, 2025.

### Un moyen de trouver rapidement un emploi

56 % des seniors intérimaires interrogés\* se sont tournés vers l'intérim car cela leur permettait d'accéder rapidement à un emploi, 30 % car les conditions de cette forme d'emploi leur convenaient (rémunération rythme de travail...).

### L'intérim, un moyen de mettre en valeur les compétences des seniors

Le travail temporaire permet de valoriser les compétences techniques des salariés de plus de 50 ans permettant ainsi de faire évoluer les mentalités et les pratiques dans les entreprises utilisatrices.

\* Source : OIR, BVA « Regards croisés sur l'intérim » : 2025.

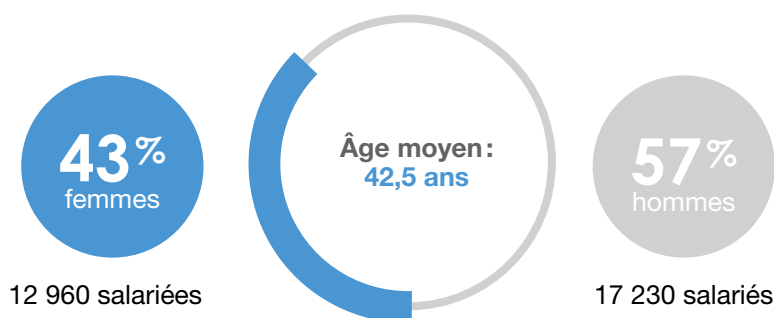
## La branche du travail temporaire amplifie son action en faveur de l'insertion des personnes handicapées

Une convention-cadre pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire a été initiée en 2019. Celle-ci vise à favoriser la formation, l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap grâce à des synergies opérationnelles accrues entre, d'une part, les acteurs institutionnels du handicap et le service public de l'emploi et, d'autre part les agences d'emploi. Structurée selon le parcours qu'entreprend une personne à la recherche d'un emploi, cette convention-cadre décrit les contributions des organismes signataires à chaque étape : définition du projet professionnel, formation, identification des employeurs, adaptation du poste de travail, évolution professionnelle...

Cet accord permet ainsi de :

- favoriser une meilleure connaissance mutuelle par une interconnaissance des offres de services réciproques pour sécuriser les conditions du développement de l'emploi de personnes handicapées par les agences d'emploi tout au long du parcours de la personne ;
- faciliter l'écoute, la participation et la coopération des signataires avec les représentants de la branche du Travail Temporaire pour accompagner la montée en compétence des équipes dans les agences d'emploi, au plus près des territoires ;
- donner de la visibilité aux signataires sur les synergies et partenariats existants et développer et définir leurs engagements pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle des termes de l'accord ;
- accompagner le déploiement et permettre la réussite de la mise en œuvre de l'expérimentation des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT).

### Qui sont les intérimaires en situation de handicap ?



### Pour quels types de mission ?

Les 5 premiers secteurs dans lesquels travaillent les intérimaires en situation de handicap (en % des salariés handicapés)

Les intérimaires en situation de handicap se concentrent pour plus du tiers dans les 5 secteurs suivants :

▼	
Travaux de construction spécialisés	8,4 %
Industries alimentaires	8,1 %
Entreposage	6,1 %
Commerce de gros	4,7 %
Commerce de détail	4,7 %

Les travailleurs intérimaires en situation de handicap ont travaillé en moyenne 400 h en intérim sur l'année.

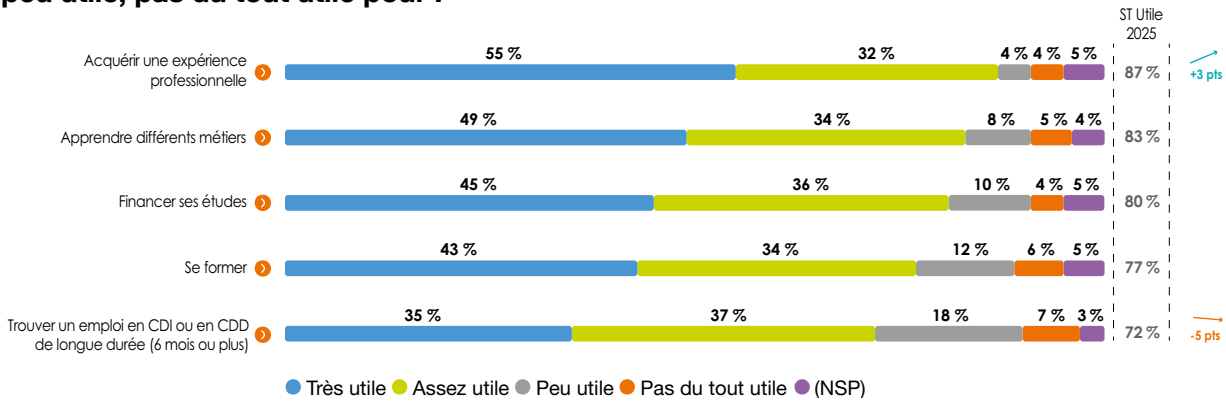
Source : Diagnostic sur les travailleurs handicapés OIR.

## De l'avis des intérimaires, le travail temporaire est un tremplin vers l'emploi

Les enquêtes menées auprès des intérimaires montrent que l'intérim est considéré comme une véritable opportunité dans une carrière professionnelle.

87 % d'entre eux jugent que leur passage par l'intérim a été utile pour acquérir une expérience professionnelle. Il permet également d'apprendre différents métiers (83 %), financer ses études (80 %) et se former (77 %). L'intérim apparaît comme un moyen utile pour trouver un emploi durable pour 72 % des intérimaires.

### Selon vous, un passage dans l'intérim est-il utile, assez utile, peu utile, pas du tout utile pour :



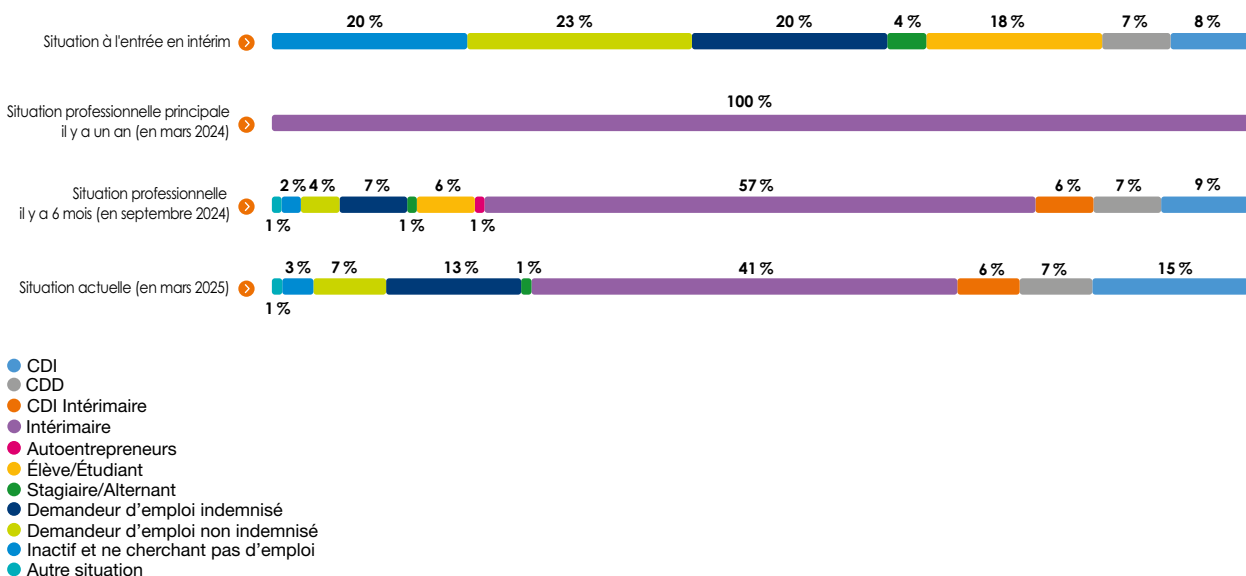
Source : Enquête OIR/BVA, Regards croisés, étude relative au CDIII juin 2024.

## L'observation des parcours montre qu'en dépit du caractère temporaire des missions, l'intérim contribue à une insertion durable

### L'intérim facilite l'insertion professionnelle des personnes en dehors du marché du travail.

L'enquête de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR/BVA) révèle qu'en dépit du caractère temporaire des emplois et malgré la crise sanitaire, l'intérim joue un rôle pour l'insertion sur le marché du travail : un an après leur passage en intérim, près du quart des enquêtés sont en CDI ou en CDD : 15 % en CDI, 7 % en CDD.

À leur entrée dans l'intérim, les candidats sont à 81 % en dehors du marché du travail (63 % sont demandeurs d'emploi ou inactifs et 18 % sont étudiants). Un an après leur passage par l'intérim, ils sont à 69 % en emploi (que ce soit en intérim, en CDD, en CDI ou CDIII).



Source : Enquête OIR/BVA, Regards croisés, étude relative au CDIII juin 2024.

# 4 La place des agences d'emploi auprès des entreprises

## Les entreprises qui recourent à l'intérim s'appuient sur les agences d'emploi pour leur réactivité et leur savoir-faire en matière d'emploi

### Les agences répondent aux besoins de réactivité imposés par les contraintes économiques

Les entreprises ont de manière croissante besoin de réagir vite, presque en temps réel, aux fluctuations de leurs carnets de commandes. Les variations d'activité touchent désormais un nombre croissant d'activités, le cycle de vie des produits se raccourcit et le rythme des innovations s'accélère afin de satisfaire des consommateurs de plus en plus impatients et exigeants. En d'autres termes, dans une économie globalisée, ce sont les attentes des consommateurs qui structurent l'organisation du travail.

### Le travail temporaire aide les entreprises à préparer la reprise

Les agences disposent d'une implantation locale qui leur confère une connaissance approfondie des entreprises et des bassins d'emploi. Grâce à un mode de fonctionnement en réseau, elles sont en mesure d'apporter des solutions opérationnelles au besoin de flexibilité. Les entreprises utilisatrices peuvent ainsi synchroniser leur production avec leurs carnets de commandes. En phase de reprise, l'incertitude économique incite les entreprises à la prudence et l'intérim apparaît comme un moyen essentiel pour accompagner leur développement.

### L'intérim contre la délocalisation industrielle

L'intérim est devenu un facteur clé de compétitivité et de maintien de l'emploi en France pour les industries exposées à la concurrence internationale. Le recours au travail temporaire a permis à certains secteurs industriels de résister et de se renforcer en accentuant leur réactivité face à la conjoncture et à leurs clients. Ces gains de flexibilité se sont accompagnés de gains de productivité qui ont permis de limiter les destructions d'emplois ou de développer l'emploi. Une étude du ministère de l'Emploi le confirme : « Plus les secteurs ont recours aux nouveaux modes de flexibilité de l'emploi apparus au cours de la précédente décennie (contrats courts et intérim), plus ils parviennent à préserver des gains de productivité soutenus tout en transformant le surplus d'activité en emplois. »

### Une valeur ajoutée majeure en matière de ressources humaines

Les agences d'emploi sont en mesure de mobiliser rapidement les candidats disposant des savoir-faire répondant aux attentes de leurs clients. Que ce soit dans le domaine de l'intérim ou du recrutement, les agences, de plus en plus spécialisées, interviennent sur toute la gamme des compétences, auprès de tous types d'entreprises.

## L'INTÉRIM RENFORCE LA RÉSILIENCE DES ENTREPRISES

**Le recours à l'intérim permet aux entreprises d'ajuster rapidement leur activité au niveau de leurs carnets de commandes et d'atténuer les effets des variations d'activité. Ces gains de flexibilité s'accompagnent de gains de productivité.**

Lors des cycles baissiers, le recours à l'intérim permet aux entreprises de faire face au choc conjoncturel et de pérenniser leur activité tout en préservant la plupart des emplois. En phase de reprise, l'intérim constitue une solution pour transformer instantanément tout surplus d'activité en emplois, éviter les situations de « goulots d'étranglement » et contribuer au développement de l'emploi.



## L'intérim joue un rôle déterminant pour affronter les cycles économiques, une part significative des entreprises qui y recourt le considère comme un moyen de renforcer leur compétitivité

### Part des entreprises utilisatrices, par secteur, considérant que l'intérim les aide à faire face aux cycles économiques



Dans les secteurs sensibles à la conjoncture, l'intérim joue un rôle prépondérant pour gérer les fluctuations d'activité. Dans le BTP, l'industrie et les transports-logistique, plus de 85 % des entreprises utilisatrices s'appuient sur l'intérim pour faire face aux cycles économiques.

### Part des entreprises utilisatrices, par secteur, considérant que l'intérim leur permet d'améliorer leur compétitivité



L'intérim, qui permet aux entreprises de répondre aux contraintes de réactivité, est perçu par près de 30 % des entreprises utilisatrices comme un moyen direct d'améliorer leur compétitivité sur leur marché.

Cette double perspective confirme que l'intérim constitue non seulement un outil d'adaptation conjoncturelle mais aussi un levier stratégique de compétitivité, particulièrement dans les secteurs à forte sensibilité aux cycles économiques (Industrie, BTP, Logistique).

Source : Étude BVA-Prism'emploi Enquête auprès des entreprises sur les contrats de travail dont la durée est limitée ; mai 2012.

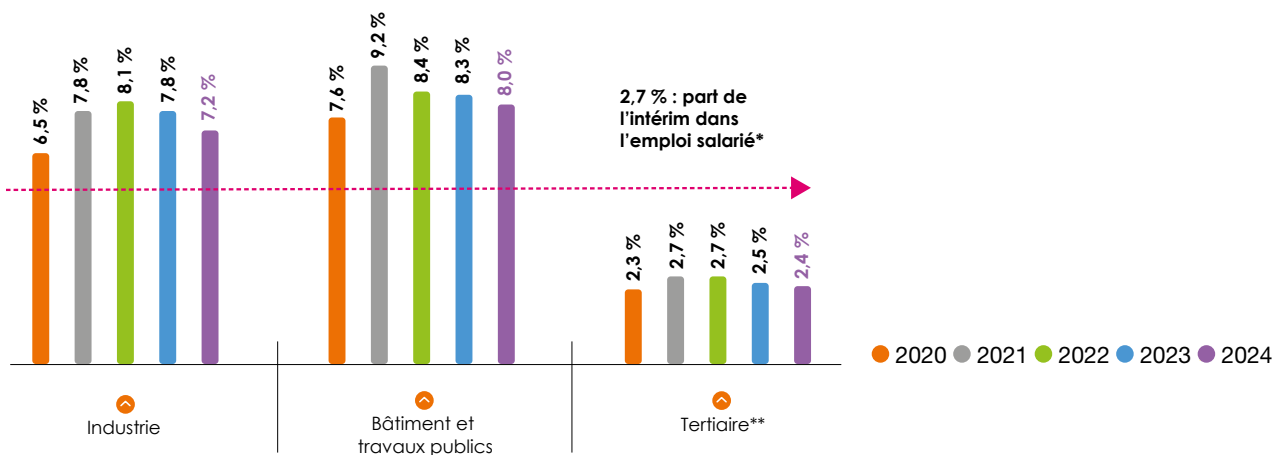
## En 2024 en moyenne, 2,7% des salariés des entreprises sont des intérimaires

L'analyse du recours à l'intérim met en évidence des fluctuations trimestrielles significatives, étroitement corrélées aux cycles économiques et aux besoins conjoncturels des secteurs d'activité. Ces variations traduisent la capacité du travail temporaire à absorber les chocs économiques et à répondre avec agilité aux pics d'activité ou aux ajustements de charges de travail.

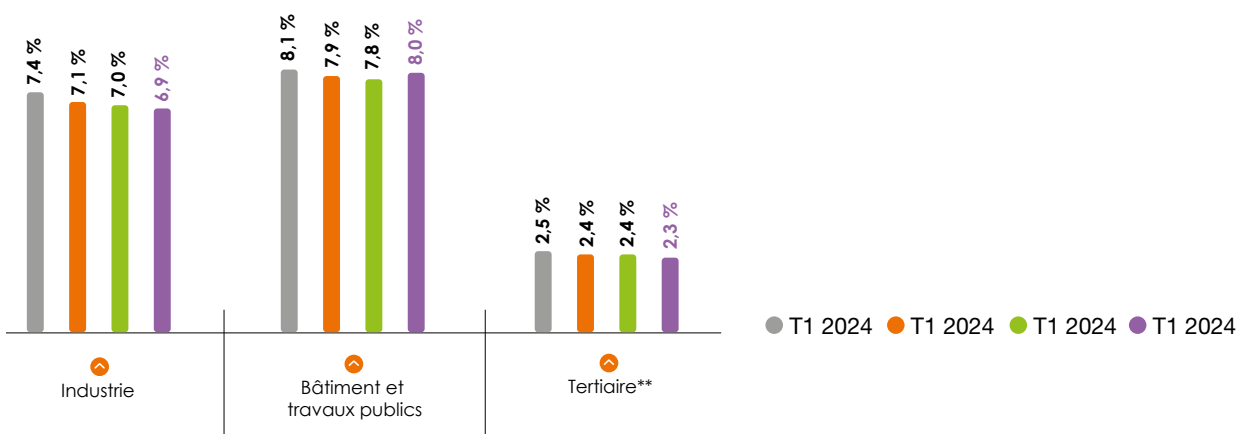
Cependant, observé à l'échelle annuelle, le volume d'emploi intérimaire reste remarquablement stable sur le long terme. Depuis 25 ans, la part de l'intérim dans l'emploi salarié oscille entre 2,5% et 3,5%, confirmant sa pleine intégration dans les processus de production des entreprises françaises. Cette stabilité en valeur annuelle souligne le rôle structurel de l'intérim : il s'agit bel et bien d'un levier durable d'organisation du travail, au service de la compétitivité et de la continuité de l'activité.

En 2024, les intérimaires représentent 2,7% des effectifs salariés, un niveau conforme à son recours historique, mais se situant plutôt dans la fourchette basse.

### Taux de recours à l'intérim par grand secteur de 2020 à 2024



### Taux de recours à l'intérim par trimestre et par grand secteur en 2024

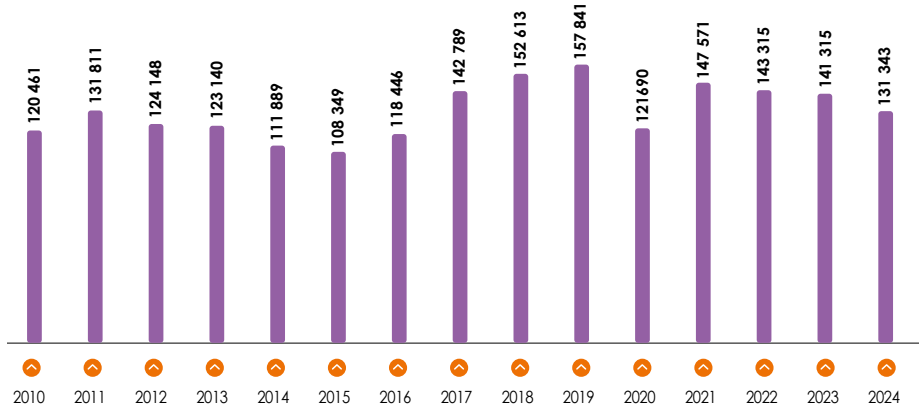


\* Emploi salarié : estimation trimestrielle Acooss-Dares-Insee. Il couvre tous les secteurs d'activité, en dehors des activités extraterritoriales, et porte sur le champ de la France hors Mayotte.

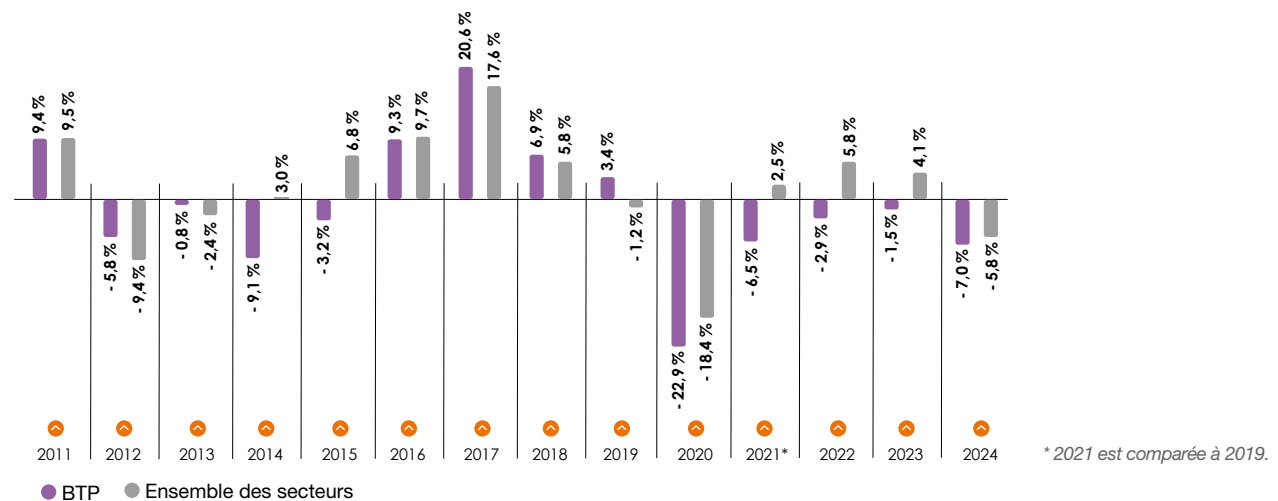
\*\* Tertiaire : tertiaire marchand à l'exclusion du secteur « administration publique ». Source : Dares.

## L'intérim dans le secteur du BTP

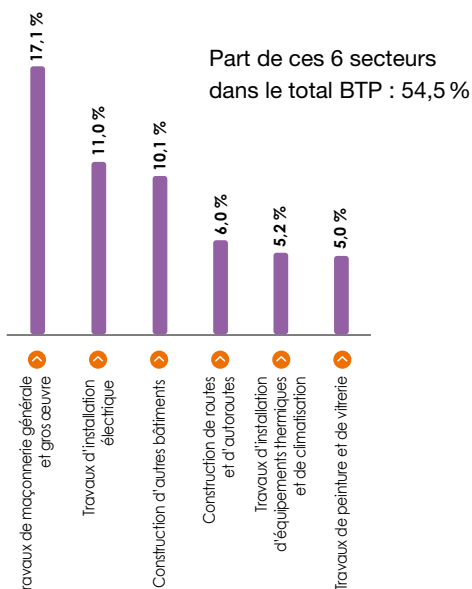
## Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans le secteur du BTP



## Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le BTP à l'ensemble des intérimaires



## Part des six principaux sous-secteurs du BTP (détail NAF 700)



## Tendances

Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen dans le BTP est de 0,6% contre 1,9% pour l'ensemble des secteurs. Dans le gros œuvre, l'intérim se concentre sur la maçonnerie (17,1%). Viennent ensuite les activités de second œuvre technique; installation électrique (11%) et équipements thermiques (10,1%) traduisant la technicisation croissante des ouvrages et les mutations énergétiques en cours. La part des infrastructures routières reste modérée, ce qui peut indiquer une relative stabilité de l'investissement public dans les réseaux, en contraste avec les besoins croissants en rénovation thermique des bâtiments.

Source : Dares à partir des DSN.

## Les contraintes auxquelles sont confrontées les entreprises du secteur du BTP

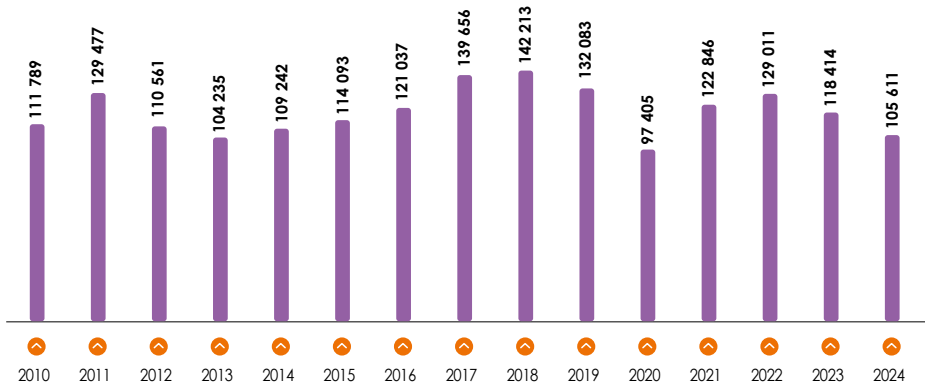
- **La conjoncture** : l'emploi dans la construction est étroitement lié aux cycles économiques. En phase de croissance, la demande de construction de nouveaux bâtiments, d'infrastructures et de rénovations est porteuse. À l'inverse, les phases de récession, ont un impact direct sur l'activité. Par ailleurs, les taux d'intérêt ont un impact sur les mises en chantier.
- **Les politiques publiques** : les politiques gouvernementales, telles que les investissements publics dans les infrastructures et les incitations fiscales pour la construction résidentielle, la rénovation énergétique, peuvent également influencer l'activité.
- **La transition énergétique** : la demande croissante pour des bâtiments durables et l'accent mis sur les énergies renouvelables créent de nouvelles activités. La spécialisation dans la conception et la construction de bâtiments écologiques ou d'infrastructures liées aux énergies renouvelables se développent.
- **Les tendances démographiques** : l'évolution de la population influence la demande de logements, d'installations médicales et d'infrastructures de transport.

## Les services recherchés par les entreprises de BTP auprès des agences d'emploi

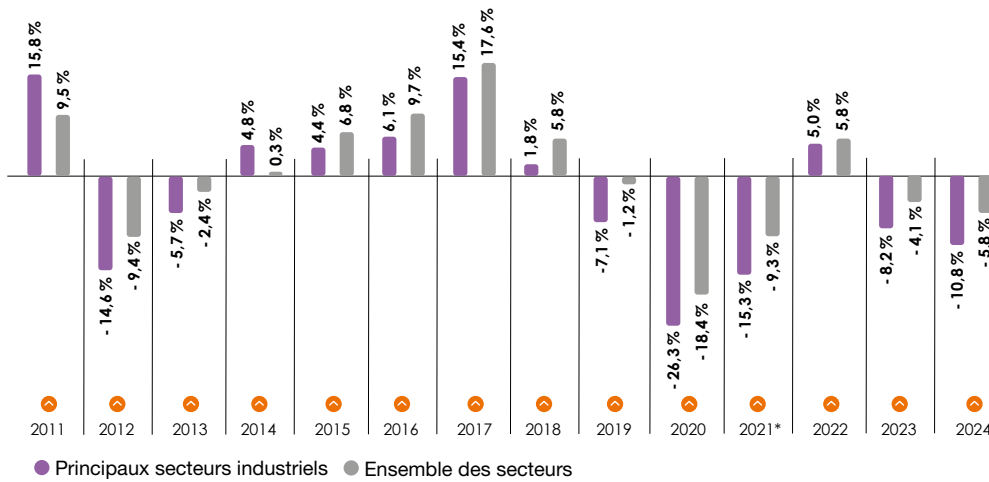
- **La gestion de la flexibilité** : les entreprises peuvent ajuster leur effectif en fonction des besoins spécifiques de chaque projet, ce qui leur permet de gérer efficacement leurs coûts tout en maintenant une main-d'œuvre adaptée à la taille de leurs projets.
- **Rapidité des recrutements** : les agences d'emploi disposent généralement de viviers de candidats et peuvent fournir des travailleurs qualifiés dans des délais courts, ce qui est essentiel pour respecter les contraintes de production.
- **Le (pré)recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et opérationnelle** : de nombreux postes dans le secteur du bâtiment exigent des compétences spécifiques, telles que la maçonnerie, la menuiserie, la plomberie, l'électricité, etc. Les agences d'emploi jouent un rôle essentiel en identifiant des travailleurs qualifiés pour ces postes.
- **Le recours à l'intérim comme une filière de formation** : l'intérim peut également être utilisé pour capter des compétences.
- **Le cadre du travail temporaire permet de sécuriser le recours aux prestataires externes** : il permet de lutter contre le travail au noir et le travail illégal.

## L'intérim dans les principaux secteurs industriels

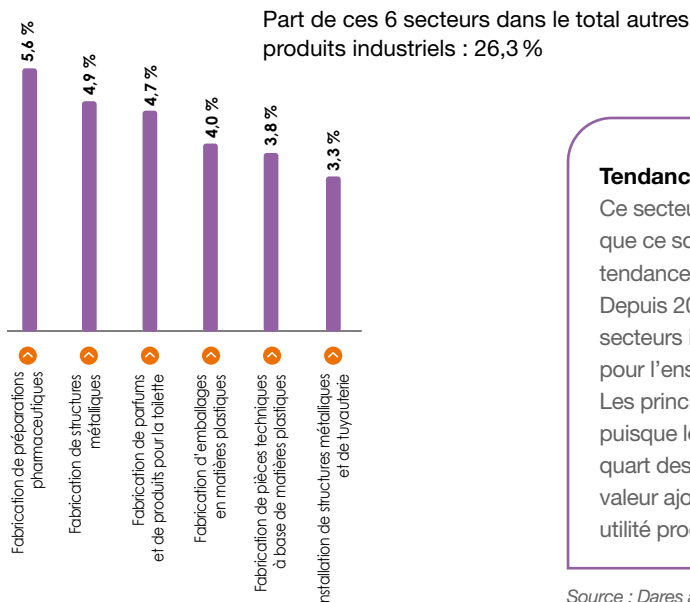
### Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans les principaux secteurs industriels



### Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans les principaux secteurs industriels



### Part des 6 principaux sous-secteurs de la fabrication des principaux produits industriels (détail NAF 700)



#### Tendances

Ce secteur est particulièrement sensible à la conjoncture, puisque, que ce soit à la hausse ou à la baisse, il amplifie généralement les tendances moyennes.

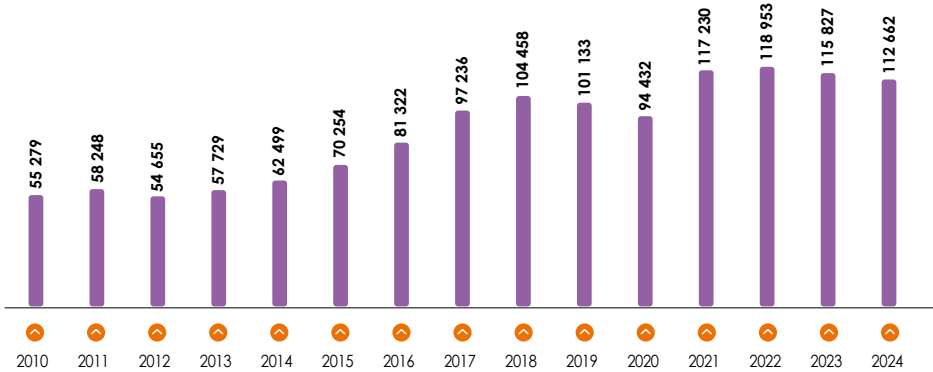
Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen des principaux secteurs industriels diminue de 0,4 % contre une hausse de 1,9 % pour l'ensemble des secteurs.

Les principaux secteurs industriels sont relativement atomisés puisque les 5 premiers sous-secteurs représentent un peu plus du quart des effectifs et très diversifiés entre secteurs de pointe à haute valeur ajoutée (pharmacie, cosmétique) et secteurs de base à forte utilité productive (métallurgie, plasturgie).

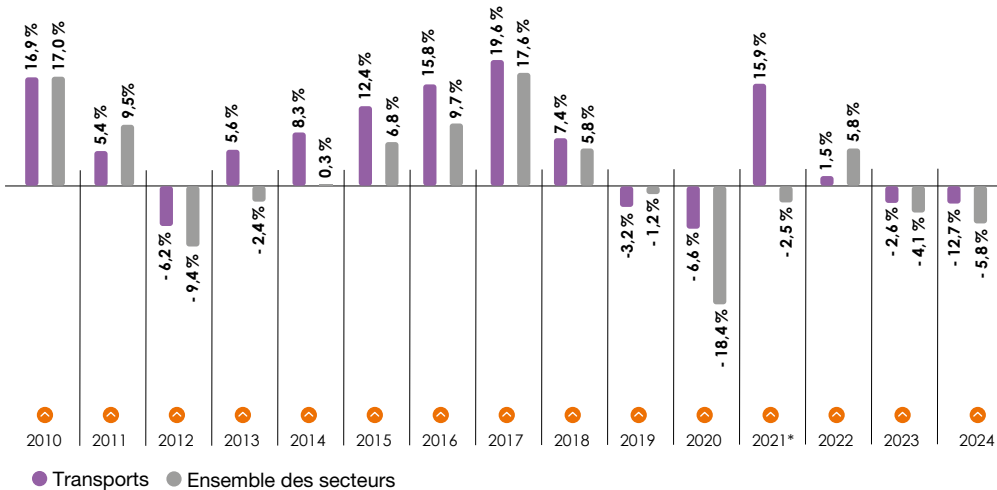
Source : Dares à partir des DSN.

# L'intérim dans le secteur des transports

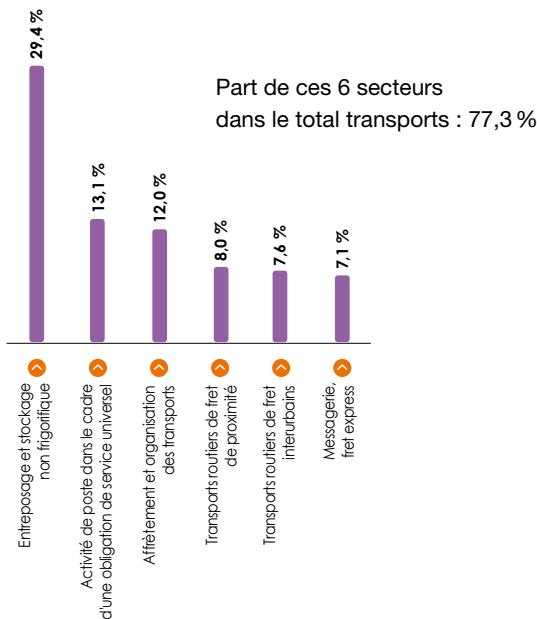
## Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans le secteur des transports



## Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur des transports



## Part des 6 principaux sous-secteurs des transports (détail NAF 700)



**Tendances**

Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen du secteur des transports croît de 5,2% contre une hausse de 1,9% pour l'ensemble des secteurs.

L'entreposage représente le 1<sup>er</sup> sous-secteur avec près du tiers des effectifs, indiquant une externalisation croissante des fonctions logistiques et un développement soutenu des plateformes de distribution. Il reflète aussi l'essor du e-commerce.

Le secteur transports-logistique forme un ensemble plutôt concentré puisque les 5 premiers sous-secteurs représentent près de 80% des effectifs.

Source : Dares à partir des DSN.

## Les contraintes auxquelles sont confrontées les entreprises du secteur Transports et logistique

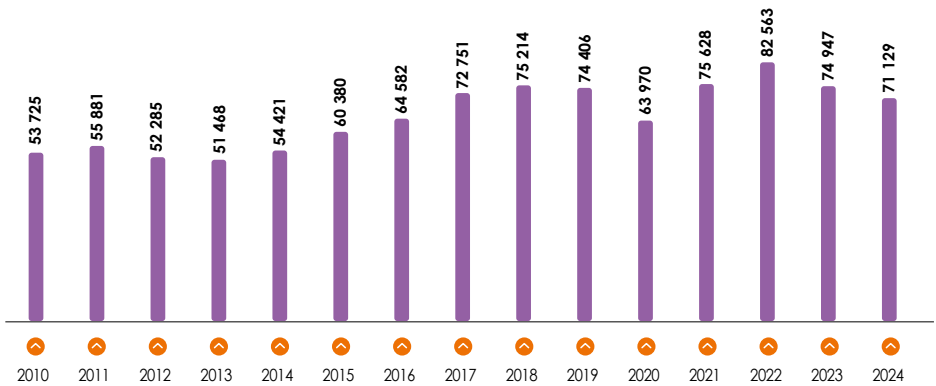
- **Répondre aux attentes de clients de plus en plus exigeants** : le secteur est souvent caractérisé par des opérations continues 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Cela peut entraîner des horaires de travail irréguliers, des heures supplémentaires fréquentes. Les situations d'urgence, comme les retards de transport, les pannes de véhicules, les problèmes logistiques, sont fréquentes dans ce secteur. Les professionnels des RH doivent être capables de gérer ces situations de manière réactive, en veillant à maintenir une communication claire avec les employés et à trouver des solutions rapides.
- **Pénurie de main-d'œuvre qualifiée** : les exigences des métiers, le besoin de professionnels qualifiés dans des domaines tels que la conduite et la maintenance des véhicules se traduisent par des tensions avec une dimension géographique importante.
- **Impact de l'automatisation** : l'automatisation des entrepôts et l'émergence de véhicules autonomes ont un impact sur les emplois traditionnels. La reconversion des travailleurs vers de nouvelles compétences devrait dans les années qui viennent devenir un enjeu majeur.
- **Sécurité et conformité** : la sécurité est une exigence majeure dans le secteur des transports et de la logistique. Les entreprises doivent s'assurer de respecter les normes de sécurité, ce qui nécessite des investissements dédiés.
- **Adaptation aux nouvelles attentes des employés** : les employés du secteur peuvent avoir des attentes différentes en matière de flexibilité, d'équilibre travail-vie personnelle et d'avantages sociaux. Les entreprises doivent être en mesure de s'adapter pour attirer et fidéliser.

## Les services recherchés par ces entreprises auprès des agences d'emploi

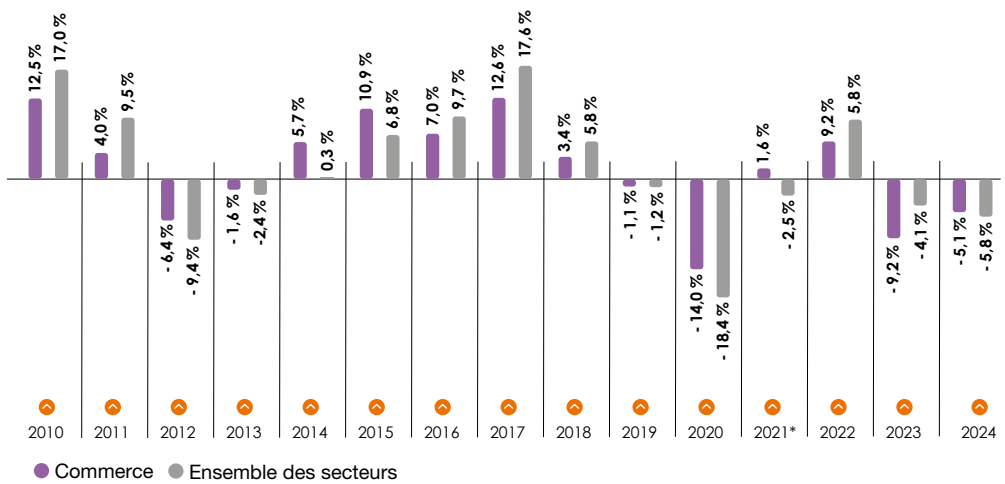
- L'intérim répond au besoin de flexibilité lié aux fluctuations saisonnières propres à ce secteur (pic à Noël, creux pendant les grandes vacances...).
- Il est également porté par la recherche de compétences et de solutions opérationnelles d'urgence.
- Le développement de l'emploi dans les grands entrepôts, notamment au moment de la crise du Covid-19 a également positionné les agences d'emploi comme des partenaires de premier plan.
- Le recours à l'intérim est influencé par la taille des entreprises : plus les effectifs sont importants et plus la proportion d'intérimaires est élevée. En effet, un volume significatif d'intérimaires permet aux entreprises de réaliser des économies d'échelle tout en garantissant la qualité des process de gestion, en externalisant vers les agences d'emploi des services RH « clé en main ». Ainsi, le recours à l'intérim permet d'externaliser en toute sécurité opérationnelle et juridique la gestion des tâches administratives relatives aux contrats à durée limitée (gestion des paies, planification des horaires...). À ce titre, les « implants » (souvent présents sur les sites comptant plus de 100 intérimaires en ETP) apportent des solutions appréciées.
- L'automatisation des entrepôts logistiques crée un modèle hybride d'interaction homme-machine avec des besoins en compétences différents de ceux requis dans les entrepôts traditionnels. Celle-ci génère des besoins en formation des intérimaires afin de pouvoir utiliser les nouvelles machines et de maîtriser les processus de production.

# L'intérim dans le secteur du commerce

## Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans le secteur du commerce



## Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur du commerce



## Part des 6 principaux sous-secteurs du commerce (détail NAF 700)



**Tendances**

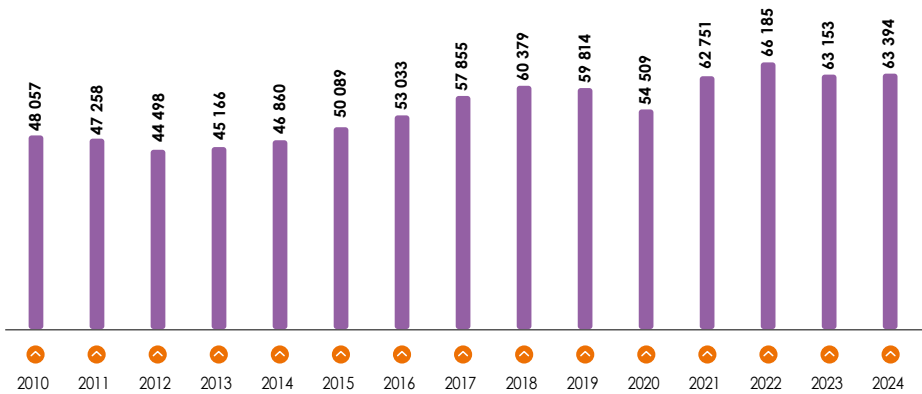
Sur les 14 dernières années, le taux de croissance annuel moyen du secteur commerce augmente de 2,0%, contre 1,9% pour l'ensemble des secteurs. Celui-ci, fortement dépendant de la consommation des ménages, apparaît plus stable que la moyenne des secteurs.

Les intérimaires du commerce se concentrent dans le commerce de détail (les hypermarchés, les supermarchés et totalisent respectivement 10,8% et 6,2% des effectifs), puis dans le commerce de gros alimentaire, de produits pharmaceutiques, d'équipement et de biens domestiques qui emploient entre 3,3 et 4,3% des intérimaires du secteur.

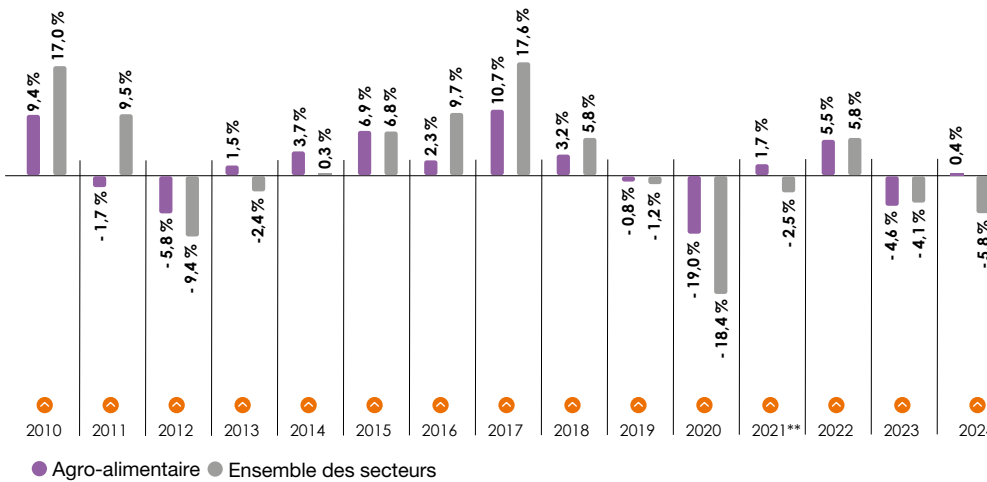
Source : Dares à partir des DSN.

## L'intérim dans l'Agroalimentaire\*

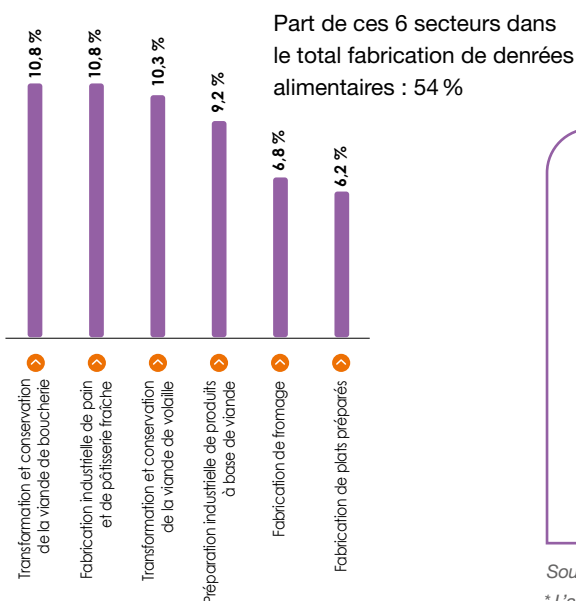
### Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans la fabrication de denrées alimentaires



### Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires



### Part des 6 principaux sous-secteurs de la fabrication de denrées alimentaires (détail NAF 700)



#### Tendances

Depuis 2010, le taux d'évolution annuel moyen dans l'Agroalimentaire est de 2,0 % contre une hausse de 1,9 % pour l'ensemble des secteurs.

Celui-ci, dépendant de la consommation des ménages, apparaît moins sensible aux cycles économiques. Avec près de 22 % des effectifs intérimaires, la filière viande est prépondérante, suivie par la boulangerie (10,3 % pour la fabrication de pain et pâtisserie).

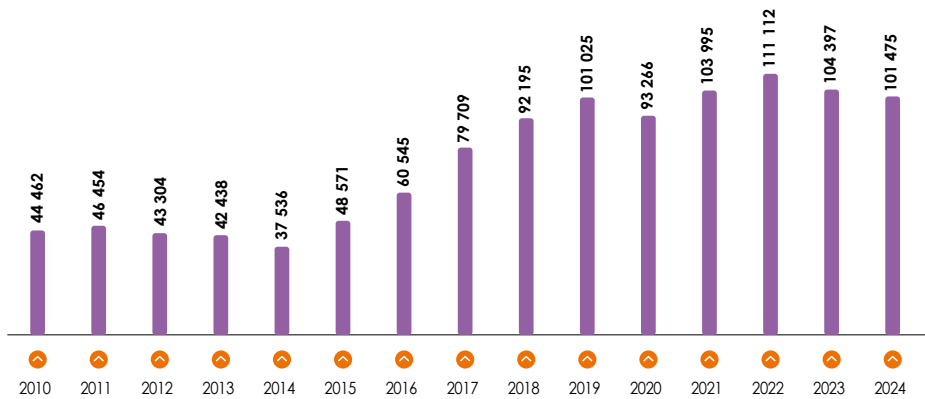
Ces 3 premiers sous-secteurs totalisent près d'un tiers de l'activité du secteur.

Source : Dares à partir des DSN.

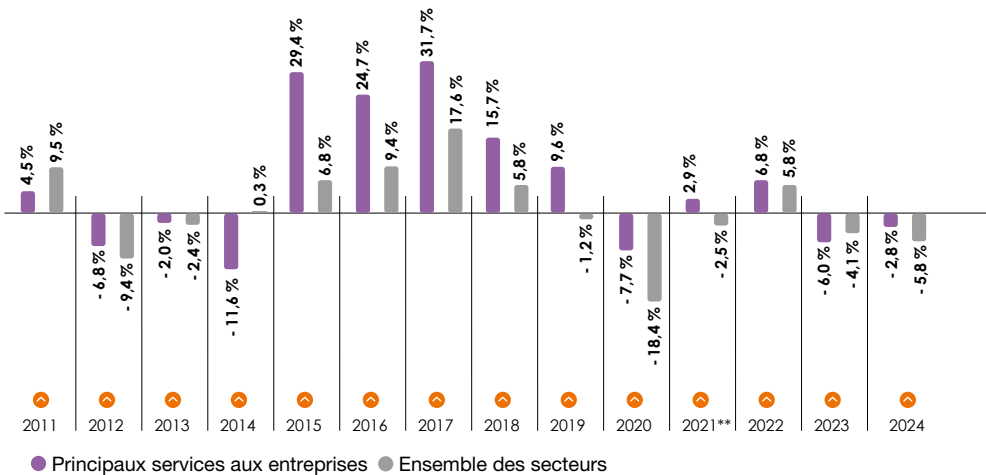
\* L'agroalimentaire comprend la fabrication de denrées alimentaires et l'agriculture.

## L'intérim dans les principaux secteurs des services aux entreprises\*

### Évolution du nombre de salariés intérimaires en équivalent emploi temps plein dans le secteur des principaux services aux entreprises\*\*



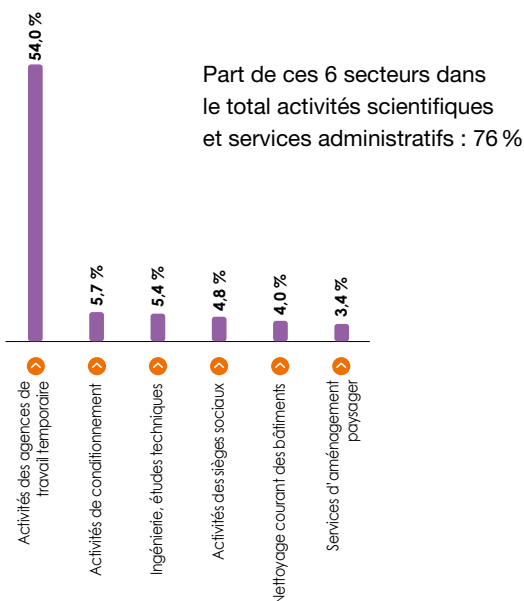
### Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur des services aux entreprises\*\*



\*\* 2021 est comparée à 2019.

● Principaux services aux entreprises ● Ensemble des secteurs

### Part des 6 principaux sous-secteurs des services aux entreprises (détail NAF 700)



#### Tendances

Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen dans les services aux entreprises augmente de 6,1 % contre une hausse de 1,9 % pour l'ensemble des secteurs.

Le sous-secteur du travail temporaire est prépondérant avec 54 % des services aux entreprises. Ceci s'explique par la forte croissance du CDII, comptabilisé dans ce secteur depuis sa création en 2014.

Source : Dares à partir des DSN.

\* Les principaux secteurs des services aux entreprises correspondent dans la nomenclature agrégée de l'Insee au secteur : activités scientifiques et techniques et les services administratifs et de soutien.

# Précisions méthodologiques

Il existe différentes méthodes servant à mesurer l'intérim et son évolution. Cette coexistence de plusieurs indicateurs complémentaires permet d'analyser l'intérim sous différents aspects. Les tendances décrites peuvent néanmoins diverger suivant la méthode retenue.

## **L'évolution mesurée par la Dares de l'emploi intérimaire en « équivalent temps plein » :**

La Dares détermine le nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein à partir des relevés mensuels de contrats des entreprises de travail temporaire transmis à France Travail. L'emploi intérimaire en équivalent temps plein (au cours d'une période) est déterminé par le rapport du volume de travail réalisé par les intérimaires à celui effectué par une personne à temps plein. Sur l'année, 52 semaines de travail sont retenues pour le calcul de cet indicateur. Il s'agit d'une donnée brute dont le périmètre varie dans le temps (suivant le nombre d'agences d'emploi).

## **L'indicateur du Baromètre Prism'emploi :**

Dans le cadre de l'accord de branche du 13 décembre 2018, les partenaires sociaux ont mis en place un dispositif global de décompte des heures des salariés intérimaires. Ces données sont converties en ETP horaire.

## **L'indicateur chiffre d'affaires et volume des heures prestées Prism'emploi I+C :**

L'indicateur repose sur un échantillon constant d'entreprises de travail temporaire adhérentes au Prism'emploi et représentatives de la profession (80 % du chiffre d'affaires du secteur). Les entreprises du panel communiquent leur chiffre d'affaires hors taxes et le volume des heures facturées correspondantes pour chaque mois écoulé.

Un taux d'évolution brut (par rapport au même mois de l'année précédente) est calculé à partir de la compilation des données et un taux d'évolution corrigé des jours ouvrables (CJO) est précisé afin de tenir compte d'éventuels « effets calendaires ».

En effet, deux mêmes mois d'années successives peuvent comporter un nombre de jours ouvrables ou « facturables » (du lundi au vendredi) différents.

Plusieurs facteurs peuvent induire des écarts entre l'évolution du chiffre d'affaires et celle du volume des heures prestées et tout particulièrement :

- l'augmentation du niveau de salaire et du smic ;
- l'élévation du niveau des qualifications des intérimaires.

# Quelques références bibliographiques

- **Juin 2025**, Enquête recrutement, Prism'emploi/Xerfi
- **Juin 2025**, Enquête CDI intérimaire, Prism'emploi/Xerfi
- **Mai 2025**, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/BVA « Regards des intérimaires sur l'intérim »
- **Novembre 2024**, Rapport de branche, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement
- **Juillet 2022**, Étude relative au CDII, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement
- **Janvier 2020**, Étude relative au CDI intérimaire, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/Amnyos
- **Mai 2012**, Étude BVA-PRISME, « Enquête auprès des entreprises sur les contrats de travail dont la durée est limitée »
- **2012**, Étude Boston Consulting Group/Eurociett, « Adapting to change »
- **2011**, l'Harmattan, « Visages de l'intérim en France et dans le monde », Rachid Belkacem, Cathel Kornig et François Michon
- **2008**, Étude Eurociett/Bain: « Davantage d'opportunités d'emploi pour plus de personnes »
- **Oct-06**, Document de travail du groupe de travail « Sécurisation des parcours professionnels », Conseil d'Orientation pour l'Emploi, « Organisation du marché du travail et « flexicurité » à la française ». Laurent Duclos et Jean-Yves Kerbourc'h
- **Févr-06**, Institut Montaigne, « Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise »
- **Avr-05**, Dares, Premières informations, premières synthèses, Emploi industriel : le dernier creux conjoncturel sans influence sur la tendance des gains de productivité



