prism'emploi

PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

2025

RAPPORT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

INTRODUCTION

Dans un environnement économique qui peine à rebondir, le secteur du travail temporaire enregistre en 2025, pour la troisième année consécutive, un recul de son activité.

Avec une baisse de 4,6 % du nombre d'intérimaires (en équivalent temps plein), après – 3,7 % en 2023 et – 7,3 % en 2024, ce repli s'inscrit dans une séquence de croissance du Pib atone, autour de 1 % par an, peu propice au recours à l'intérim. Il convient cependant de replacer cette évolution dans une perspective de long terme : le secteur compte aujourd'hui près de 715 000 emplois en ETP, et son histoire démontre, cycle après cycle, sa capacité à se redresser avec vivacité dès lors que la conjoncture s'améliore. Le ralentissement observé au premier semestre 2025 a d'ailleurs laissé place à une stabilisation progressive en fin d'année, signe que les fondamentaux du secteur demeurent solides.

Cette résilience tient à la nature même du travail temporaire et au rôle structurel qu'il occupe dans le fonctionnement du marché du travail français. En 2025, avec près de 20 millions de missions proposées, les agences d'emploi continuent d'être, pour des centaines de milliers d'actifs, souvent jeunes, parfois éloignés de l'emploi, la première porte d'entrée dans le monde professionnel.
Maillant le territoire avec plus de 12 000 implantations, elles constituent une interface essentielle entre les entreprises en quête de réactivité et les candidats en recherche d'opportunités. Les données de France Travail le confirment : en 2025, les intérimaires sont près de quatre fois moins exposés au chômage à l'issue d'une mission que les salariés en CDD, témoignant de l'efficacité de l'accompagnement assuré par les 32 000 professionnels du secteur.

Au-delà de la réponse apportée au besoin d'adaptation aux évolutions économiques, les agences d'emploi ont pleinement assumé, cette année encore, leur rôle d'acteurs des transitions professionnelles.

Dans un contexte de mutations sectorielles accélérées : recul de certains segments industriels, montée en puissance de l'aéronautique, de la défense et des équipements électriques, elles ont démontré leur capacité à réallouer les compétences, à accompagner les reconversions et à orienter les profils disponibles vers les bassins d'emploi et les filières en tension. Cette fonction d'allocation active est au cœur de leur valeur ajoutée pour l'économie et pour les territoires.

La montée en compétences constitue l'autre axe fort de l'engagement du secteur. Avec plus de 350 000 parcours de formation financés en 2025, les entreprises de travail temporaire confirment leur détermination à développer les qualifications de leurs salariés. Cette dynamique s'inscrit dans une tendance de fond : depuis 2000, la part des ouvriers non qualifiés dans les effectifs intérimaires a reculé de près de 12 points, tandis que les profils qualifiés gagnaient en importance, illustrant la transformation profonde du secteur bien au-delà de ses métiers d'origine.

Ce rapport économique 2025 retrace, à travers données et analyses, cette réalité d'un secteur traversé par des vents contraires mais volontaire dans son action. Il témoigne de la capacité des agences d'emploi à assumer, avec expertise et responsabilité, leur mission au service de l'emploi, des entreprises et des territoires, contribuant activement à la compétitivité économique et à la cohésion sociale.

L'INTÉRIM

Nombre d'intérimaires en équivalent emplois temps plein	714 904
Évolution du nombre d'intérimaires (2025-2024)	– 4,6 %
Taux de recours (emploi salarié)	2,6 %

Répartition de l'activité par secteur

Industrie	34,9 %
BTP	17,8 %
Tertiaire	47,3 %

Répartition des intérimaires recrutés par qualification

Cadres	1,8 %
Professions intermédiaires	8,1 %
Employés	12,8 %
Ouvriers qualifiés	42 %
Ouvriers non qualifiés	35,3 %

LES ENTREPRISES Démographie

Nombre de groupes de Travail Temporaire (estimation)	1 500
Nombre d'agences	12 264
Nombre de salariés permanents	32 000

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES (en milliards d'euros)

Salaires versés aux intérimaires	21,8
Cotisations sociales employeurs	6
Impôts, taxes et versements assimilés	1
Estimation de TVA collectée par les entreprises de Travail Temporaire	4

LE RECRUTEMENT

Nombre de recrutements	82 300
Taux d'évolution (2025/ 2024)	–13%
Chiffre d'affaires du recrutement (en millions d'euros)	203
Répartition par taille d'entreprises clientes : moins de 50 salariés	50 %
plus de 50 salariés	50 %

Répartition de l'activité par secteur

Industrie	27 %
BTP	9 %
Tertiaire	64 %

Répartition des personnes recrutées par qualification

Cadres	28 %
Professions intermédiaires	11 %
Employés	33 %
Ouvriers qualifiés	19 %
Ouvriers non qualifiés	9 %

Source : Insee (fichiers Ésane), 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 ».

SOMMAIRE

1 En 2025, l'emploi intérimaire recule de 4,6 %

01 DEPUIS 2023, LA CROISSANCE LIMITÉE AUX ENVIRONS DE 1 %, S'ACCOMPAGNE D'UN RECUL DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE p.04

02 LE TRAVAIL TEMPORAIRE ACCOMPAGNE LES ÉVOLUTIONS SECTORIELLES ET TERRITORIALES DE L'EMPLOI p.08

2 Les agences d'emploi répondent aux besoins en matière de compétences

01 LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DES AGENCES EST TOURNÉ VERS LA CRÉATION D'EMPLOI, EN INTÉRIM, EN CDD ET EN CDI p.17

02 PARALLÈLEMENT AU CONTRAT D'INTÉRIM, LES AGENCES D'EMPLOI PROPOSENT AUX CANDIDATS D'AUTRES SOLUTIONS PROFESSIONNELLES p.24

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.31

02 LE TRAVAIL TEMPORAIRE CONTRIBUE À L'INSERTION PROFESSIONNELLE p.36

4 La place des agences d'emploi auprès des entreprises

01 L'INTÉRIM RENFORCE LA RÉSILIENCE DES ENTREPRISES p.42

02 ZOOM SUR LES 6 PRINCIPAUX SECTEURS UTILISATEURS p.46

1 En 2025, l'emploi intérimaire recule de 4,6 %

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 % puis de 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, impactée par la crise du Covid, est marquée par un recul du PIB de 8,0 %, 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 % en 2023, + 1,1 % en 2024 et + 0,9 % en 2025), portée par la dépense publique mais peu favorable à l'intérim, le secteur enregistre trois années consécutives de recul : – 3,7 % en 2023, – 7,3 % en 2024 et – 4,6 % en 2025.

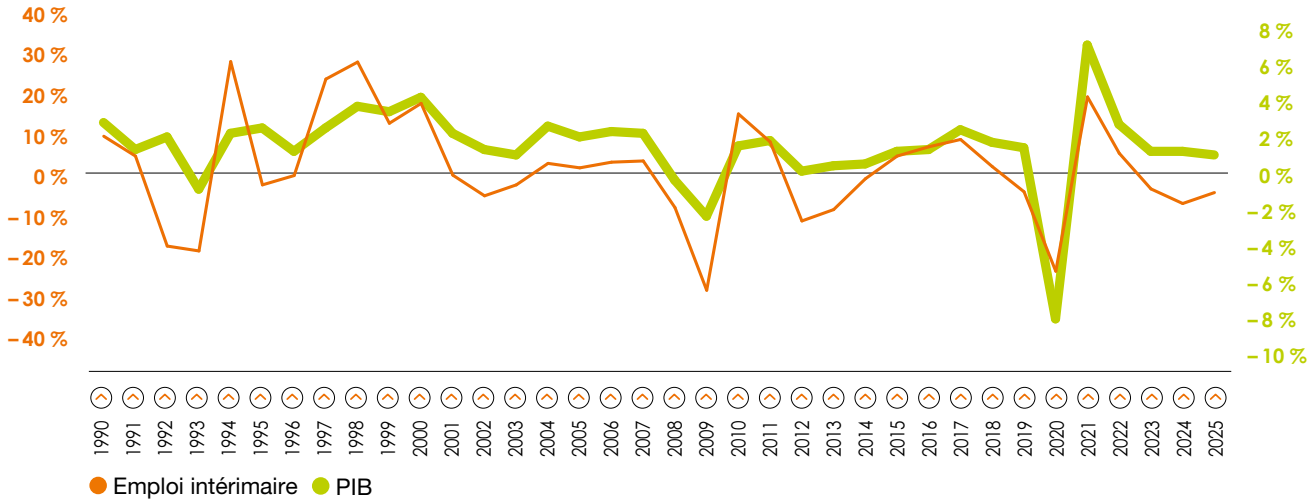
Ainsi, l'évolution de l'emploi intérimaire constitue un révélateur de la conjoncture économique : il se contracte rapidement lors des retournements de cycle et se redresse avec la même vivacité en phase de reprise. Cette sensibilité reflète son rôle fondamental d'ajustement, qui permet aux entreprises de moduler leurs effectifs en fonction des variations de leur activité.

Au-delà de cette fonction d'amortisseur conjoncturel, l'intérim représente également un levier important pour le marché du travail. En période de croissance, il facilite l'insertion professionnelle et le retour à l'emploi. En phase de ralentissement, il offre aux entreprises une souplesse organisationnelle qui contribue à limiter les destructions d'emplois durables.

L'intérim apparaît ainsi comme un double instrument : baromètre de l'emploi d'une part et outil d'adaptation des entreprises aux cycles conjoncturels d'autre part.

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

• Évolution comparée du PIB* et du travail temporaire



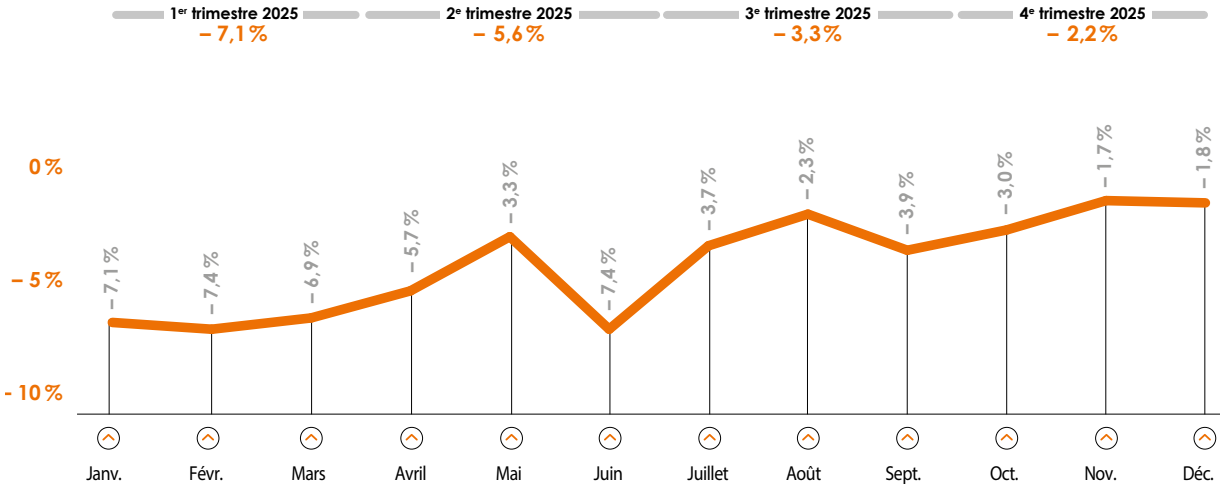
** PIB en volume.*

Sources : Insee / baromètre Prism'emploi.

En 2025, l'intérim baisse en moyenne de 4,6 % avec une stabilisation relative en fin d'année

Le recul de l'emploi intérimaire a été plus prononcé au premier semestre (– 7,1 % au premier trimestre, puis – 5,6 % au deuxième trimestre en glissement annuel) qu'au second (– 3,3 % au troisième trimestre, puis – 2,2 % au quatrième trimestre). En novembre et décembre 2025, le repli se limite à moins de 2 %, signe d'une relative stabilisation au quatrième trimestre. Celle-ci tient à un effet de base plus favorable après trois années de baisse consécutive, ainsi qu'à un regain d'activité dans certains segments industriels ayant recours à l'intérim pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.

• Évolution mensuelle et trimestrielle en % (par rapport aux mêmes périodes de 2024) de l'emploi intérimaire*



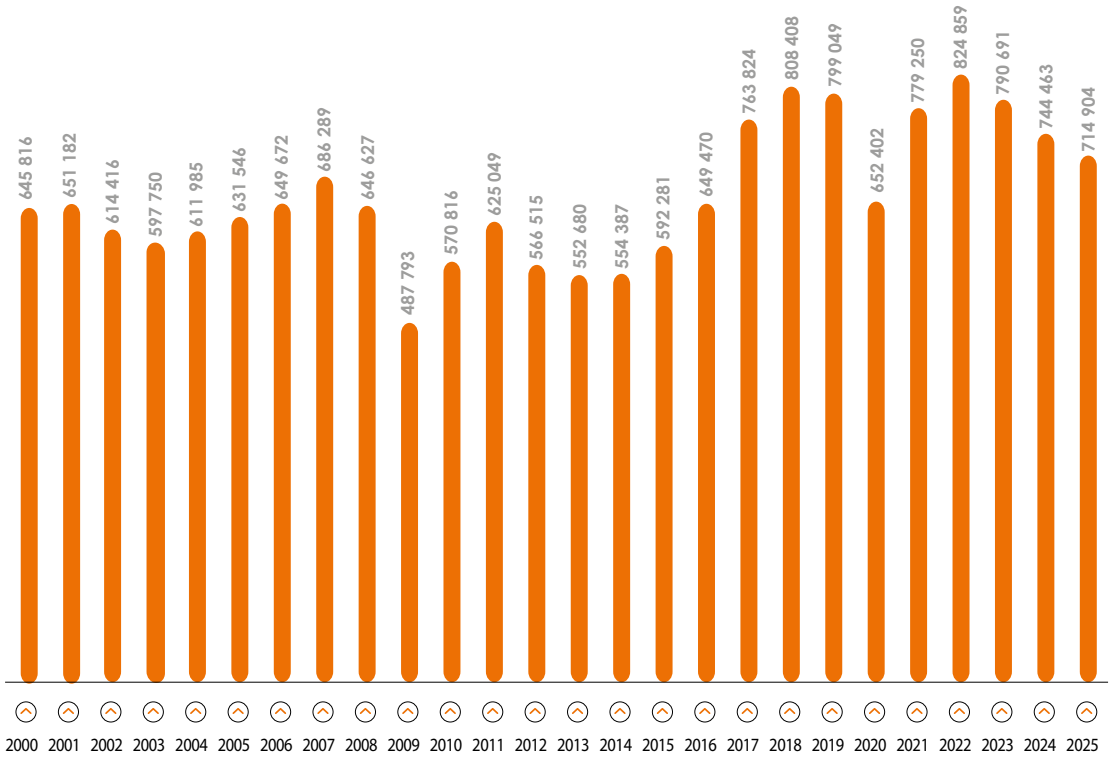
** L'emploi intérimaire est défini d'après le nombre d'heures travaillées en intérim. Celui-ci est collecté par la société S2H, gestionnaire de la branche du travail temporaire pour le calcul des droits des intérimaires à la mutuelle.*

Source : baromètre Prism'emploi.

Le travail temporaire compte en 2025 pour près de 715 000 emplois en équivalent temps plein (ETP*)

En 2025, d'après la Dares (ministère du Travail), l'intérim représente 714 904 emplois en équivalent temps plein (ETP). Ainsi, depuis 2022, le travail temporaire s'est réduit de 110 000 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 de 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 de 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.

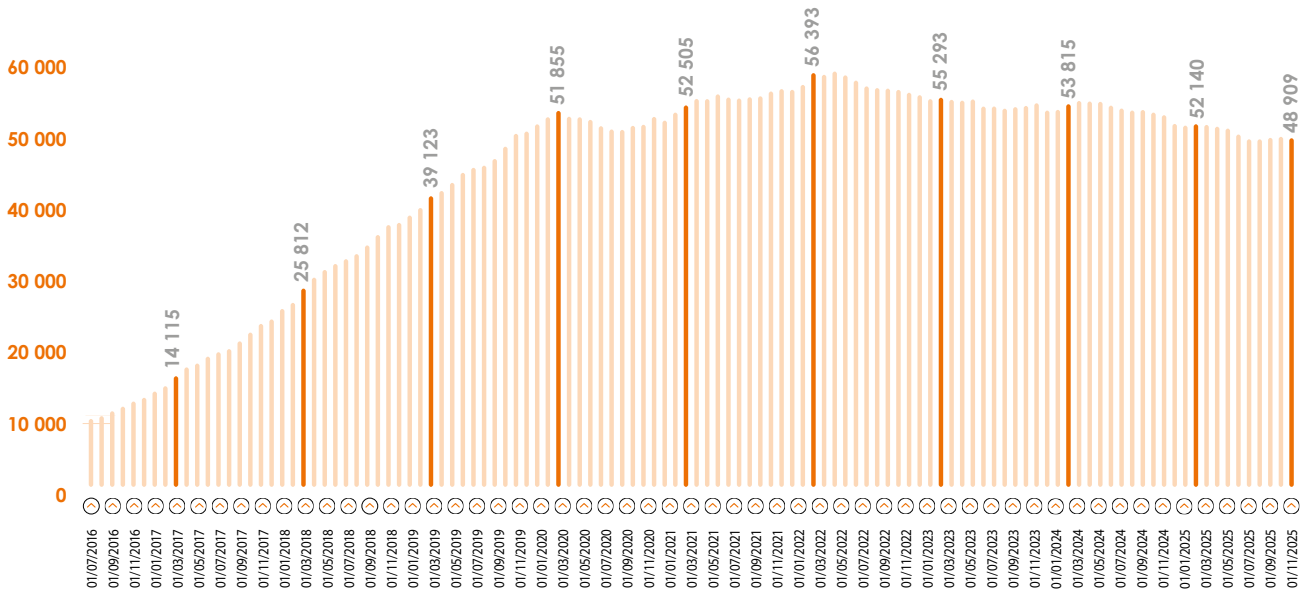
Avec 49 000 ETP, le CDI intérimaire compte pour 7 % des effectifs intérimaires

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 2022, le nombre de salariés en CDI intérimaire a connu une phase de stagnation jusqu'en 2023. Depuis 2024, celui-ci tend à baisser et se situe désormais à environ 49 000 ETP.

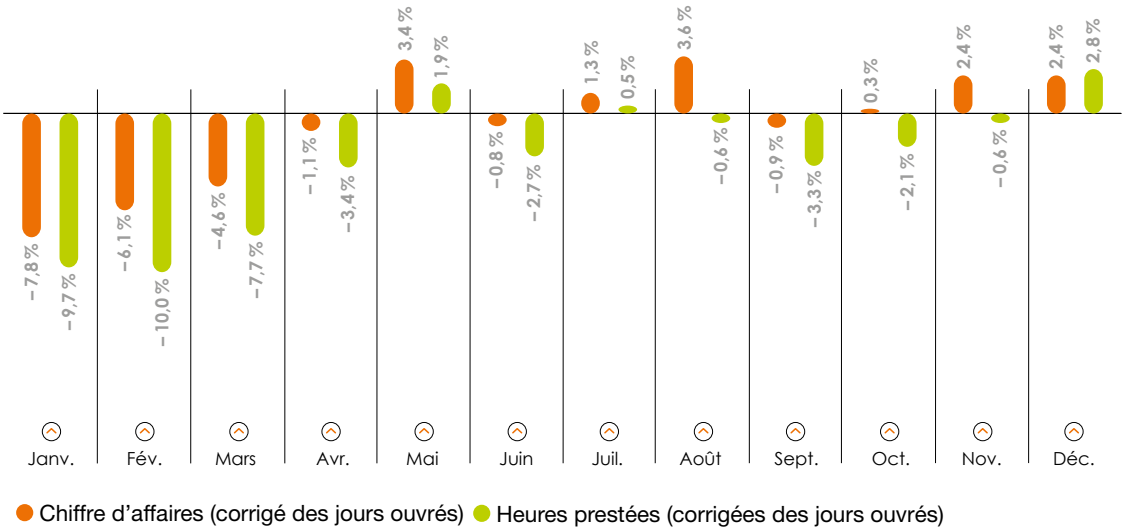
Nombre de personnes en CDI intérimaire (2016-2025)



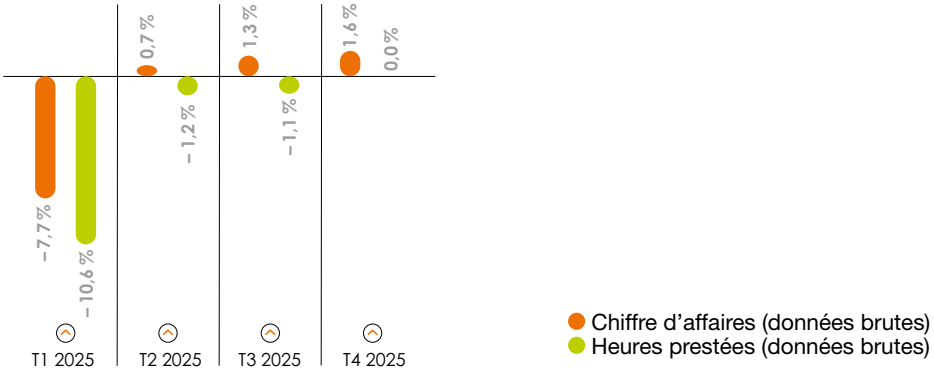
Source : Dares.

En 2025, le nombre d'heures travaillées en intérim recule de 2,9% et le chiffre d'affaires de 0,7% (en données corrigées des jours ouvrés)

• Taux d'évolution mensuel par rapport au même mois de l'année précédente



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



Source : Prism'emploi /Xerfi.

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

L'intérim, un vecteur de réallocation sectorielle de l'emploi au service des besoins du marché du travail

Sur les dix dernières années, la répartition de l'emploi intérimaire par grand secteur a évolué en cohérence avec les mutations structurelles du tissu productif français.
La part de l'industrie a reculé d'environ 8 points, tandis que le secteur tertiaire gagnait près de 9 points pour représenter désormais près de la moitié des effectifs intérimaires. Loin d'être figé, l'intérim se recompose en permanence au rythme des dynamiques économiques, reflétant avec précision les glissements entre secteurs qui caractérisent l'évolution de l'emploi en France.

Le travail temporaire témoigne également d'un rééquilibrage territorial de l'activité économique.
Depuis les années 2000, la géographie de l'intérim s'est progressivement redéfinie : si l'Île-de-France et les régions industrielles du Nord et de l'Est demeurent des pôles importants, leur poids relatif s'érode, tandis que les régions du Grand Sud et de l'Ouest connaissent une montée en puissance continue. Cette redistribution géographique reflète les transformations profondes des bassins d'emploi et la capacité différenciée des territoires à attirer entreprises et investissements. Avec seulement 31 % des effectifs concentrés dans les deux premières régions, l'intérim atteste d'un ancrage territorial fort et d'une présence diffuse sur l'ensemble du territoire national.

L'évolution des qualifications au sein de l'intérim traduit la montée en compétences globale du marché du travail.
Depuis 2000, la part des ouvriers non qualifiés a reculé de près de 12 points dans les effectifs intérimaires, quand les catégories plus qualifiées progressaient d'autant. Les « cols blancs » représentent désormais près du quart des intérimaires, illustrant l'élargissement du travail temporaire bien au-delà de ses métiers d'origine. L'intérim accompagne ainsi la tertiarisation et la qualification croissante de l'économie, confirmant son rôle d'outil d'adaptation aux mutations structurelles du marché du travail.

L'intérim révèle ainsi les besoins de réallocation des compétences.
En 2025, les évolutions intra-sectorielles illustrent cette sensibilité : dans l'industrie, les emplois ont été réorientés vers l'aéronautique ou l'industrie de défense, où les besoins sont importants, tandis que l'industrie chimique, pharmaceutique poursuivaient leur repli. Les agences d'emploi apparaissent ainsi comme interfaces actives entre l'offre et la demande de travail, permettant d'orienter rapidement les profils disponibles vers les secteurs et les territoires qui en expriment le besoin. Cette fonction d'allocation est d'autant plus importante que le marché du travail est caractérisé par des mutations accélérées.

En réduisant les délais d'appariement entre entreprises et candidats, l'intérim apparaît ainsi non seulement comme un outil de flexibilité conjoncturelle, mais comme un levier durable d'adaptation des compétences aux évolutions de l'économie.

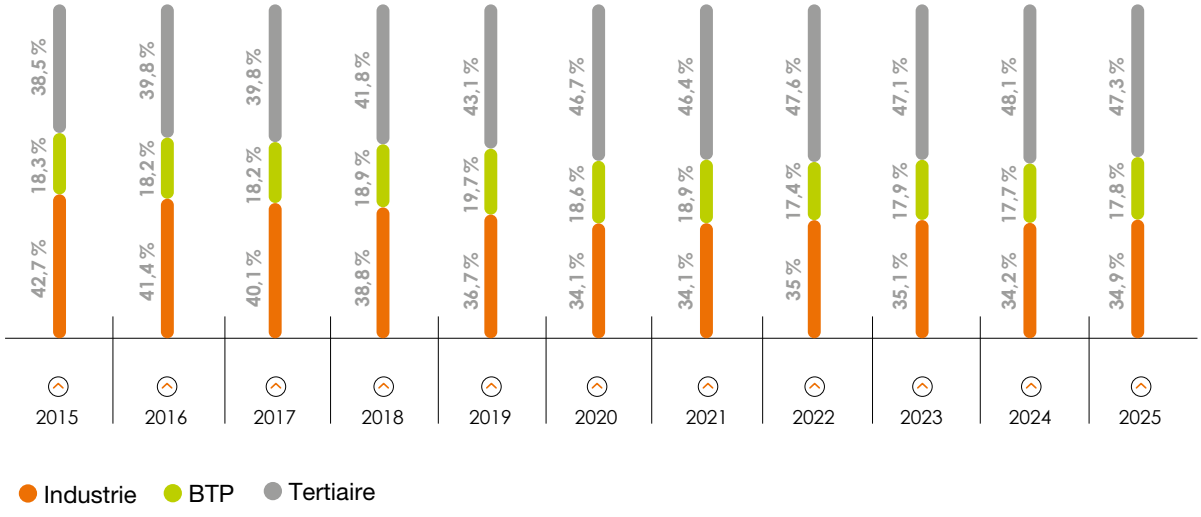
Un repli généralisé des trois grands secteurs depuis 2023, sans modification notable de leurs parts respectives

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

En 2025, la baisse est plus marquée dans le secteur tertiaire avec – 5,5 %, le BTP recule de – 3,4 % et l'industrie de – 2,1 %.

** Évolution par rapport à 2019.*

Répartition en % de l'emploi intérimaire de 2015 à 2025



Au cours des 10 dernières années la part de l'industrie a diminué d'environ 8 points et celle du BTP de 0,5 point. Dans le même temps, le poids du secteur tertiaire s'est accru d'environ 9 points et regroupe près de la moitié des effectifs intérimaires.

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

L'intérim industriel porté au second semestre par les secteurs des équipements électriques et des matériels de transport

L'intérim dans l'industrie se caractérise en 2025 par des évolutions contrastées selon les trimestres et les activités : alors que les secteurs des équipements électriques et des matériels de transport connaissent un fort rebond en fin d'année (passant de chutes de – 10 % à des hausses jusqu'à + 22 %), l'industrie chimique, pharmaceutique et la production d'électricité s'enfoncent dans une baisse constante tout au long des quatre trimestres. L'agroalimentaire affiche une résilience précoce mais s'essouffle dès le second semestre, tandis que la métallurgie et le travail du bois amorcent une timide stabilisation à partir du T3. Globalement, l'intérim industriel semble sortir d'une phase de forte contraction initiale pour converger vers une dynamique de croissance sélective en fin d'exercice.

• Emplois intérimaires en ETP en 2025 : 714 904

Industrie et agriculture 249 604 (34,9 %)	BTP 126 934 (17,8 %)	Tertiaire 338 366 (47,3 %)

INDUSTRIE

Grands secteurs	Secteurs détaillés	Nombre d'ETP, en moyenne en 2025	Évol. entre T1 2024 et T1 2025	Évol. entre T2 2024 et T2 2025	Évol. entre T3 2024 et T3 2025	Évol. entre T4 2024 et T4 2025
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, agriculture	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, agriculture	62 904	+	+	-	-
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et fabrication de machines	Fab. prod. informat., électroniq. et opt.	5 173	---	---	-	-
	Fabrication d'équipements électriques	10 563	-	++	++	+++
	Fabric. de machines et équipements	11 193	---	---	+	++
Fabrication de matériels de transport	Fabrication de matériels de transport	33 332	---	---	+	++
Fabrication d'autres produits industriels	Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	4 548	-	--	-	++
	Industrie chimique	10 601	-	--	-	-
	Industrie pharmaceutique	6 312	--	---	-	-
	Travail bois, ind. papier et imprimerie	12 148	-	--	+	+
	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	23 425	--	--	+	++
	Métallurgie	28 782	--	--	-	+
	Réparation et installation de machines et d'équipements	16 829	--	---	--	-
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution, cokéfaction	Industries extractives et cokéfaction et raffinage	2 138	++	+	-	+
	Production et distribution d'électricité	4 008	--	---	---	---
	Gestion eau, déchets et dépollution	17 647	-	--	-	-

De - 16 % à - 10 % : --- • De - 10 % à - 5 % : -- • De - 5 % à 0 % : - • De 0 % à 5 % : + • De 5 % à 12 % : ++ • De 12 % à 22 % : +++

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

Une érosion continue des effectifs intérimaires dans la construction et le tertiaire

L'intérim dans le tertiaire et le BTP affiche une atonie généralisée en 2025, marquée par une contraction continue des volumes. Cette érosion est particulièrement sévère dans le transport-logistique et la santé, bien que les causes divergent : si le repli du transport subit directement la conjoncture et la faiblesse de la consommation des ménages, la chute brutale de la santé découle avant tout de nouvelles contraintes réglementaires, limitant le recours au travail temporaire. Dans ce paysage morose, seul le secteur de l'hébergement-restauration parvient à tirer son épingle du jeu avec une croissance modérée (entre 0 et 5 %), malgré un passage à vide notable au troisième trimestre.

Grands secteurs	Secteurs détaillés	Nombre d'ETP, en moyenne en 2025	Évol. entre T1 2024 et T1 2025	Évol. entre T2 2024 et T2 2025	Évol. entre T3 2024 et T3 2025	Évol. entre T4 2024 et T4 2025
BTP	BTP	126 934	--	--	-	-
Commerce	Commerce et réparation automobile et moto	5 197	-	--	+	-
	Commerce de gros	36 332	-	--	-	-
	Commerce de détail	27 570	-	---	-	--
Transports et entreposage	Transports et entreposage	104 482	--	---	--	--
Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	17 486	+	+	--	+
Information et communication, activités financières et d'assurance et activités immobilières	Édition, audiovisuel et diffusion, télécommunications, activité informatique, activités financières et immobilières	12 218	--	---	--	--
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	12 089	--	---	--	--
	Recherche-développement et autres activités scientifiques et techniques	3 832	--	---	--	--
	Activités de services administratifs	80 722	-	--	-	-
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	Administration publique	2 943	++	+	-	--
	Enseignement	3 770	---	---	--	-
	Activités pour la santé humaine et hébergement médicosocial	24 701	---	---	--	-
Autres activités de services	Arts, spectacles et activités récréatives, autres activités de services	7 023	-	---	---	-

SERVICES

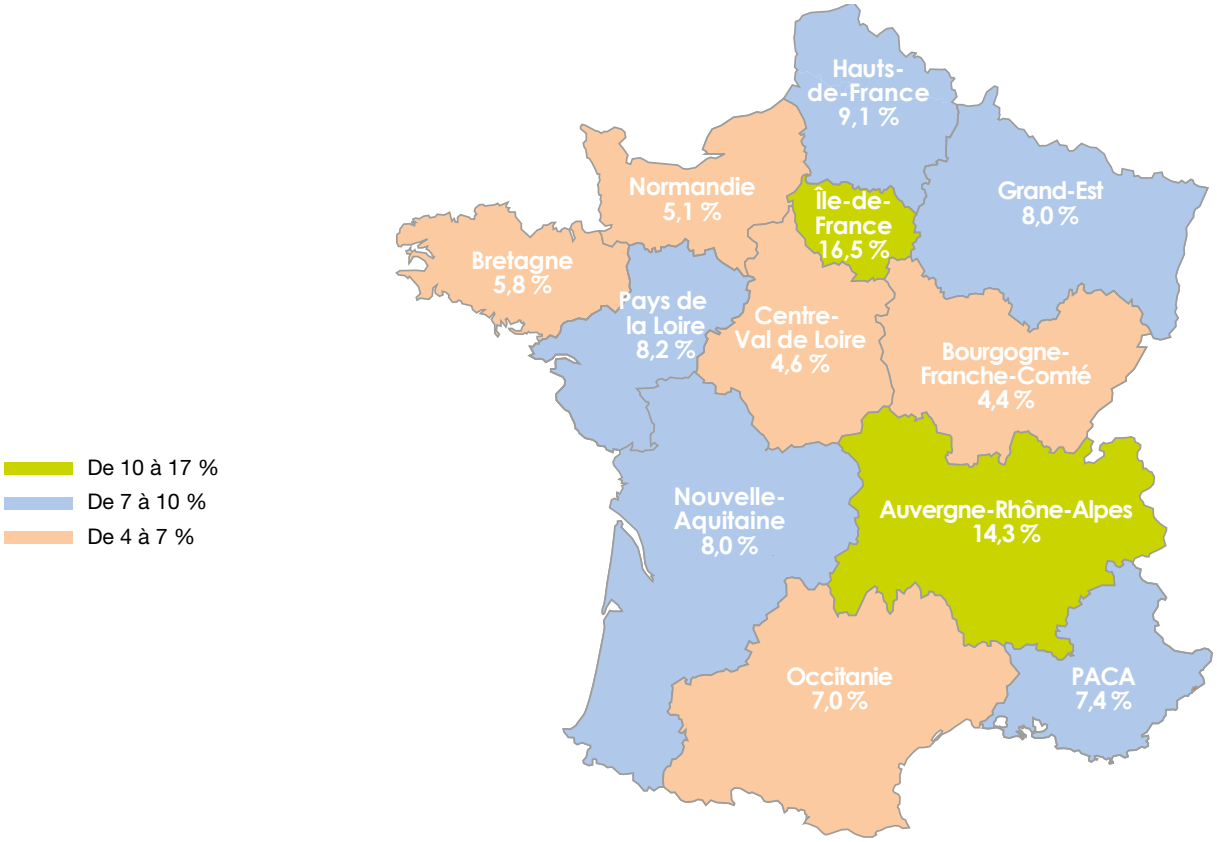
De - 16 % à - 10 % : --- • De - 10 % à - 5 % : -- • De - 5 % à 0 % : - • De 0 % à 5 % : + • De 5 % à 12 % : ++ • De 12 % à 22 % : +++

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

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 31 % de l'emploi intérimaire, montrant un fort ancrage territorial de ce contrat.

Structure régionale de l'emploi intérimaire



Répartition de l'emploi intérimaire en 2025 par région

Régions	Nombre d'ETP	Part sur le total
ÎLE-DE-FRANCE	117 692	16,5 %
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	102 151	14,3 %
HAUTS-DE-FRANCE	65 308	9,1 %
PAYS DE LA LOIRE	58 506	8,2 %
NOUVELLE-AQUITAINE	56 953	8,0 %
GRAND EST	56 882	8,0 %
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	52 883	7,4 %
OCCITANIE	49 718	7,0 %
BRETAGNE	41 815	5,8 %
NORMANDIE	36 628	5,1 %
CENTRE-VAL DE LOIRE	32 857	4,6 %
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	31 317	4,4 %
LA RÉUNION	4 447	0,6 %
MARTINIQUE	2 547	0,4 %
GUADELOUPE	2 482	0,3 %
GUYANE	2 026	0,3 %
CORSE	693	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 : 117 692 -> 16,5 %

5 premiers secteurs utilisateurs : 66,1 % du total

Transports et entreposage	24,0 %
Construction	19,4 %
Services administratifs	10,3 %
Commerce de gros	6,9 %
Hébergement et restauration	5,5 %

Auvergne-Rhône-Alpes : 102 151 -> 14,3%

5 premiers secteurs utilisateurs : 53,7 % du total

Construction	17,3 %
Transports et entreposage	14,1 %
Services administratifs	9,2 %
Agroalimentaire	7,2 %
Métallurgie	6,0 %

Hauts-de-France : 65 308 -> 9,1 %

5 premiers secteurs utilisateurs : 65,9 % du total

Transports et entreposage	17,8 %
Services administratifs	16,4 %
Construction	13,5 %
Fabrication de matériels de transport	9,4 %
Agroalimentaire	8,9 %

Nouvelle-Aquitaine : 56 953 -> 8,0 %

5 premiers secteurs utilisateurs : 61,6 % du total

Construction	23,7 %
Transports et entreposage	11,0 %
Services administratifs	10,8 %
Agroalimentaire	10,8 %
Commerce de gros	5,4 %

Grand Est : 56 882 -> 8,0 %

5 premiers secteurs utilisateurs : 54,6 % du total

Construction	15,7 %
Transports et entreposage	11,6 %
Services administratifs	11,6 %
Agroalimentaire	7,9 %
Métallurgie	7,8 %

Pays de la Loire : 58 506 -> 8,2 %

5 premiers secteurs utilisateurs : 63,9 % du total

Agroalimentaire	16,0 %
Services administratifs	15,9 %
Construction	15,6 %
Transport et entreposage	8,8 %
Fabrication de matériels de transport	7,4 %

Occitanie : 49 718 -> 7,0%

5 premiers secteurs utilisateurs 62,2 % du total

Construction	25,8 %
Transports et entreposage	12,1 %
Services administratifs	10,3 %
Agroalimentaire	7,7 %
Commerce de gros	6,3 %

PACA : 52 883 -> 7,4 %

5 premiers secteurs utilisateurs : 67,6 % du total

Construction	23,3 %
Transports et entreposage	21,7 %
Services administratifs	10,2 %
Commerce de gros	6,7 %
Commerce de détail	5,7 %

Bretagne : 41 815 -> 5,8 %

5 premiers secteurs utilisateurs : 69,4 % du total

Agroalimentaire	31,2 %
Construction	16,5 %
Transports et entreposage	9,5 %
Services administratifs	7,4 %
Commerce de gros	4,8 %

Normandie : 36 628 -> 5,1 %

5 premiers secteurs utilisateurs : 60,0 % du total

Construction	18,9 %
Services administratifs et soutien	13,7 %
Agroalimentaire	11,0 %
Transports et entreposage	9,5 %
Fab. de produits caout. et plastique	6,8 %

Centre-Val de Loire : 32 857 -> 4,6 %

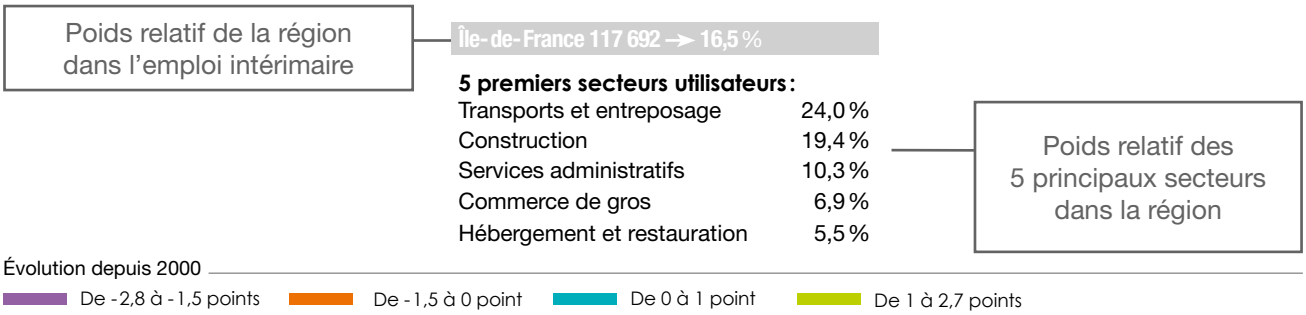
5 premiers secteurs utilisateurs : 57,0 % du total

Transports et entreposage	17,9 %
Services administratifs	13,1 %
Construction	12,8 %
Agroalimentaire	8,3 %
Commerce de gros	5,0 %

Bourgogne-Franche-Comté : 31 317 -> 4,4%

5 premiers secteurs utilisateurs : 55,0 % du total

Construction	13,0 %
Services administratifs	11,6 %
Transports et entreposage	11,0 %
Fabrication de matériels de transport	9,9 %
Agroalimentaire	9,5 %



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 des ETT.

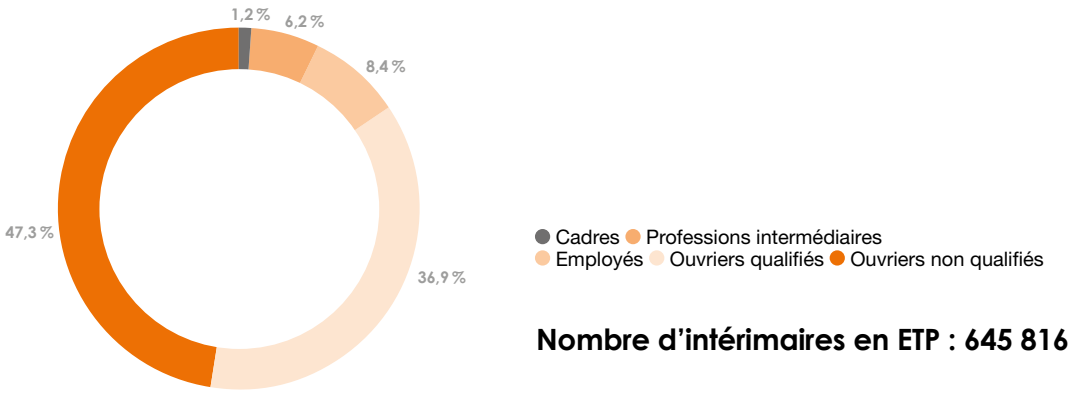
Montée en qualification et diversification des profils dans l'intérim

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 12 points, tandis que les catégories plus qualifiées ont gagné en importance : + 4,9 points pour les ouvriers qualifiés, + 4,4 points pour les employés, et + 2,5 points pour les cadres et professions intermédiaires.
Cette progression traduit une montée en qualification progressive des missions proposées par les agences d'emploi.

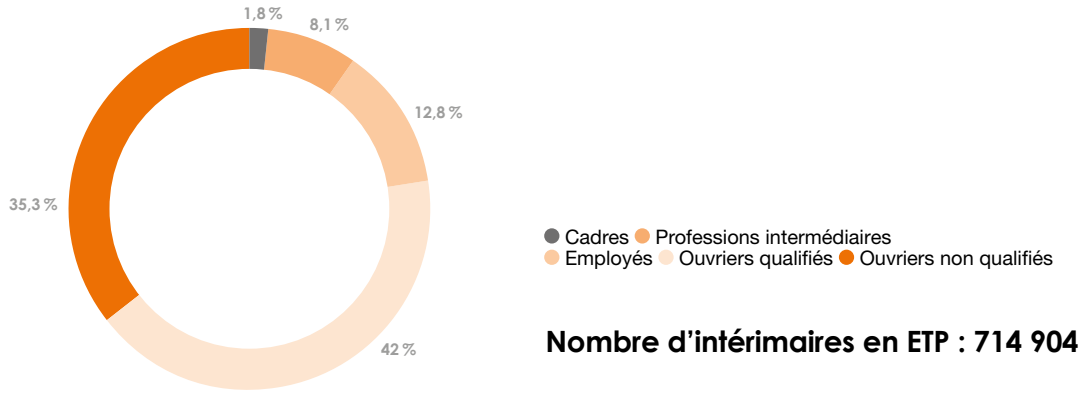
Les ouvriers qualifiés constituent la principale catégorie représentée dans l'intérim, on observe parallèlement une diversification croissante des profils. Les « cols blancs » – employés, cadres et professions intermédiaires – représentent désormais près d'un quart des effectifs intérimaires, illustrant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

• Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2000



Nombre d'intérimaires en ETP : 645 816

• Répartition des intérimaires par catégorie socioprofessionnelle en 2025



Nombre d'intérimaires en ETP : 714 904

Source : Dares.

Réallocation des compétences des intérimaires : illustration à travers la reconversion du secteur automobile vers le secteur de la défense

Les agences d'emploi jouent un rôle clé pour aider les salariés de l'industrie automobile à se reconvertir vers des secteurs en tension, comme la défense, en s'appuyant sur leurs compétences existantes et en facilitant leur formation.

Identifier les métiers où les compétences sont transférables

De nombreux savoir-faire acquis dans l'automobile peuvent être directement utiles dans d'autres industries, avec peu ou pas de formation supplémentaire :

- **opérateurs sur machines à commande numérique :** passer de la fabrication de pièces automobiles à celle de pièces aéronautiques ou militaires ;
- **techniciens qualité :** adapter leur expertise des normes automobiles (ISO/TS 16949) aux normes strictes de la défense (MIL-STD) ;
- **techniciens de maintenance :** leurs compétences sur les machines industrielles restent valables, sous réserve d'une mise à niveau des habilitations spécifiques;
- **soudeurs certifiés :** leur maîtrise de techniques comme la soudure TIG peut être appliquée à des projets de blindage ou de structures militaires.

Proposer des formations rapides et adaptées

Pour combler les écarts de compétences, les agences d'emploi proposent des partenaires pour des solutions de formation efficaces :

- **pré-habilitations défense :** des organismes comme France Travail proposent des parcours accélérés pour obtenir les certifications nécessaires ;
- **certifications courtes :** par exemple, le CQP Soudeur Aéronautique, financé par les Régions et accessible en seulement 3 semaines ;
- **modules en ligne :** des formations e-learning pour comprendre les différences entre les normes civiles (ISO) et militaires (MIL-STD) ;
- **contrats de transition :** des dispositifs pour former spécifiquement d'anciens salariés de l'automobile ;
- **soutien des OPCO :** les opérateurs de compétences aident à concevoir des programmes de formation sur mesure.

Simplifier les démarches administratives

Les agences d'emploi participent également à gérer les problématiques règlementaires :

- **anticiper les habilitations :** préparer en amont les certifications et autorisations nécessaires pour travailler dans des secteurs réglementés ;
- **maîtriser les procédures :** guider les travailleurs et les entreprises dans les démarches administratives pour une intégration fluide.

Grâce à une approche ciblée — valorisation des compétences existantes, formations courtes et accompagnement administratif — les agences d'emploi facilitent la transition des travailleurs vers des secteurs porteurs, tout en répondant aux besoins urgents en main-d'œuvre qualifiée.

Exemple de ciblages de régions ayant à la fois une implantation dans la filière automobile et dans l'industrie de la défense

- **Hauts-de-France :** reconversion d'anciens salariés de l'automobile.
- **Grand Est :** passage de sous-traitants automobiles à des sous-traitants de la défense.
- **Loire :** ex-salariés de la filière automobile formés en 2 semaines pour rejoindre une entreprise de fabrication d'équipements militaires.

Avantages pour les salariés

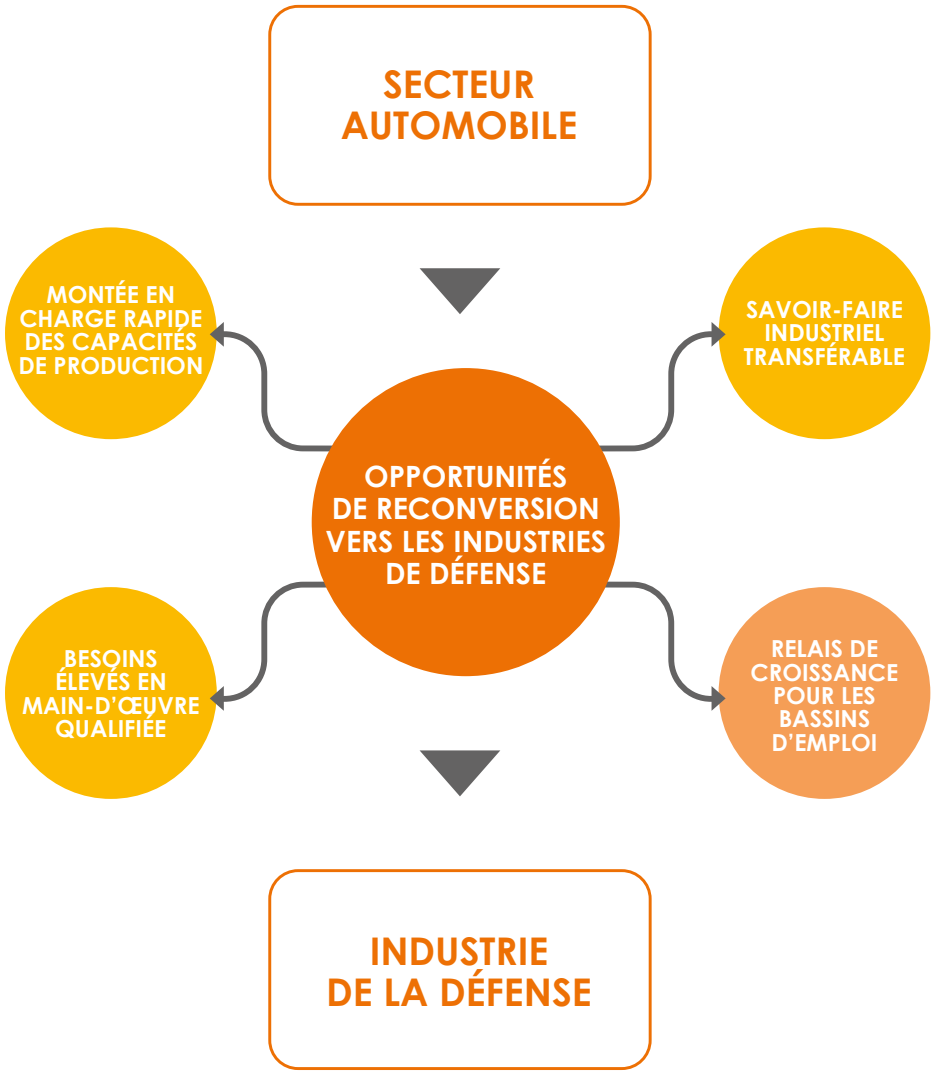
- **Éviter le chômage** et sécuriser leur emploi.
- **Accéder à des métiers porteurs et mieux rémunérés.**
- **Rester près de chez eux,** sans quitter leur région.

Avantages pour les entreprises de défense

- **Recruter rapidement** des profils qualifiés, surtout en cas d'urgence.
- **Réduire les délais** en capitalisant sur des compétences déjà acquises (savoir-faire et savoir-être).

Pour les collectivités locales

- **Relancer l'activité industrielle** et moderniser le tissu économique.
- **Lutter activement contre le chômage** grâce à des reconversions ciblées et participer à la **souveraineté industrielle.**



2 Les agences d'emploi répondent aux besoins en matière de compétences

01 LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DES AGENCES EST TOURNÉ VERS LA CRÉATION D'EMPLOI, 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 l'un 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 12 264 implantations en 2025 (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 20 millions de missions proposées en 2025 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 formation et mise en situation ;
- cette capacité à concilier performance économique et progrès social positionne les agences comme architectes de la nouvelle régulation emploi-compétences.

Plus de 80 000 recrutements ont été réalisés par les agences d'emploi en 2025

Depuis 2005, les agences d'emploi proposent des prestations de recrutement. Dans un contexte marqué par d'importantes pénuries pour certaines compétences, le nombre de recrutements réalisés par les agences d'emploi a représenté cette année 82 300 prestations. Leur force étant de répondre à la fois aux attentes de grandes entreprises et des 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 près de 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.

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 leur compétence 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 18 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

L'action des 12 264 agences d'emploi, implantées sur tous les bassins d'emploi, fluidifie le marché du travail

En 2025, le réseau du travail temporaire s'appuie sur 12 264 agences d'emploi réparties sur l'ensemble du territoire national, soit un léger recul de – 0,6 % par rapport à 2024. 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 emploi-compétences.

• Évolution et répartition des agences par région

Régions	Nombre d'agences en déc. 25	Part
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	1 781	14,5 %
ÎLE-DE-FRANCE	1 563	12,7 %
NOUVELLE-AQUITAINE	1 214	9,9 %
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	1 054	8,6 %
OCCITANIE	1 022	8,3 %
GRAND EST	1 018	8,3 %
PAYS DE LA LOIRE	977	8,0 %
HAUTS-DE-FRANCE	927	7,6 %
BRETAGNE	801	6,5 %
NORMANDIE	620	5,1 %
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	587	4,8 %
CENTRE-VAL DE LOIRE	523	4,3 %
LA RÉUNION	70	0,6 %
GUADELOUPE	36	0,3 %
GUYANE	28	0,2 %
MARTINIQUE	24	0,2 %
CORSE	19	0,2 %

Source : Dares à partir des DSN des ETT.

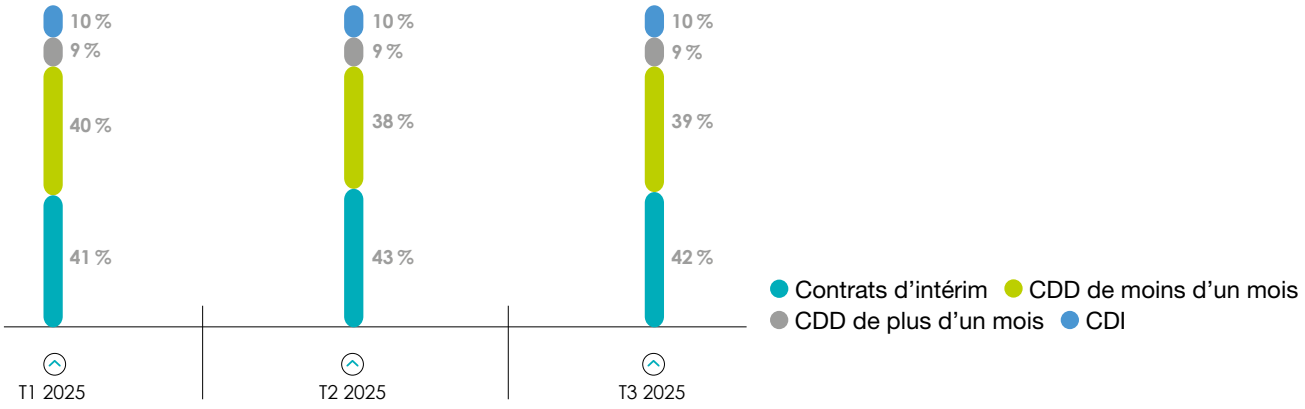
• Qui sont les 32 000 salariés permanents ?

Source : OIR, rapport de branche 2025.

Avec plus de 20 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 2025, 42 % 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.

• Répartition des contrats de travail sur les 3 premiers trimestres de 2025



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

12 métiers concentrent la moitié des emplois occupés par les intérimaires

Métiers	% des missions intérimaires	Opportunités professionnelles
Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	13,4 %	Passerelle d'insertion : premier pas vers le monde du travail pour les sans-diplôme.
Manutentionnaires non qualifiés	7,8 %	Accessibilité : secteur très ouvert aux profils en reconversion ou jeunes sans expérience.
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs	5,7 %	Professionnalisation : valorisation par l'obtention de certifications techniques reconnues.
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition	5,3 %	Inclusion : postes souvent adaptés à une diversité de profils, favorisant la mixité sociale.
Ouvriers de production industrie agroalimentaire	4,0 %	Emploi de proximité : maintien de l'activité économique dans les zones rurales/ périurbaines.
Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	2,7 %	Mobilité et indépendance : forte demande offrant une stabilité de l'emploi et une autonomie sociale.
Magasiniers qualifiés	2,4 %	Évolution numérique : transition de l'effort physique vers la gestion technique de données.
Opérateurs qualifiés sur machines automatiques en production électrique ou électronique	2,3 %	Spécialisation : intégration dans des industries de pointe à haute valeur ajoutée.
Maçons qualifiés	1,9 %	Transmission de savoir : métier de tradition permettant une reconnaissance par le « faire ».
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1,8 %	Apprentissage en travail collectif : vecteur important d'intégration sociale par le chantier.
Pilotes d'installation lourde des industries de transformation	1,5 %	Responsabilisation : poste de confiance gérant des outils de production coûteux et stratégiques.
Employés administratifs qualifiés	1,1 %	Mixité des statuts : seul profil « Bureau » de la liste, montrant la diversité des services supports.

Source : baromètre Prism'emploi.

En 2025, les intérimaires ont été 4 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 2025, les données de France Travail révèlent que seuls 3,3 % des inscriptions au chômage sont consécutives à une mission d'intérim, contre 12,5 % à l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD), soit un risque de bascule vers le chômage 3,8 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 32 000 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 2025

Licenciements pour cause économique	1,3 %
Démissions	3,3 %
Fins de mission d'intérim	3,3 %
Licenciements pour cause autre qu'économique	4,4 %
Fins de CDD	12,5 %
Autres motifs (dont première inscription, etc.)	75,2 %

Source : France Travail.

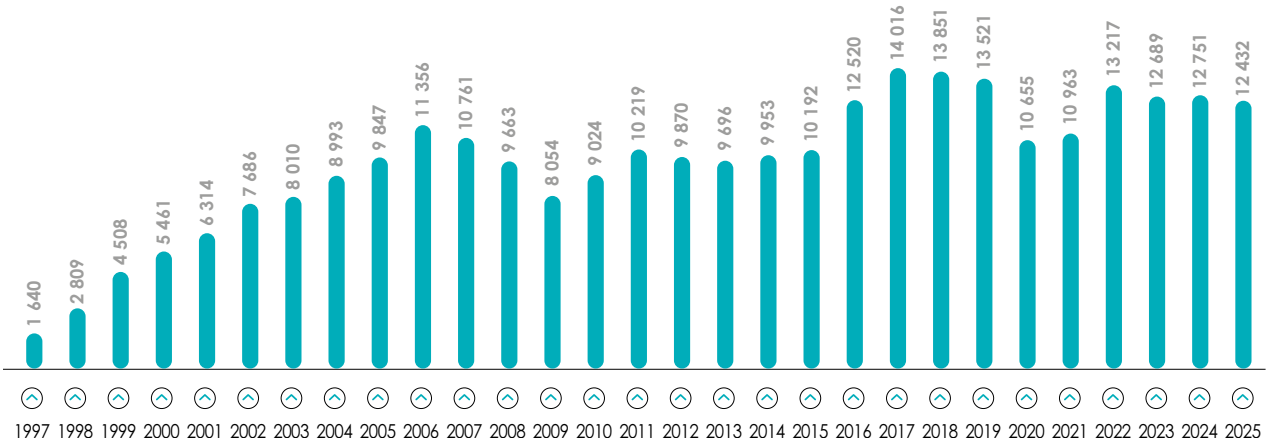
L'essor de l'intérim cadres : une évolution structurante du marché de l'emploi qualifié

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.

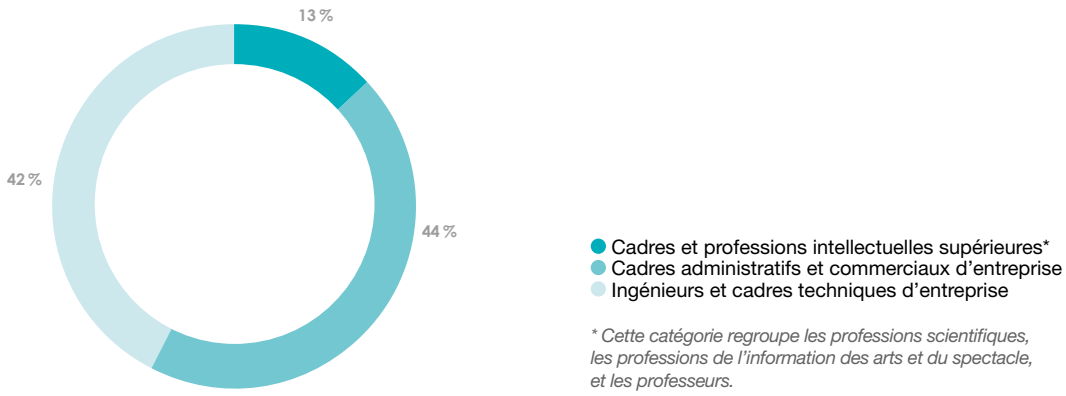
En 2025, ce segment a représenté 12 430 équivalents temps plein, soit environ 40 000 personnes ayant exercé des fonctions de cadre lors de missions d'intérim. Ce développement constitue l'une des évolutions les plus significatives pour le secteur du travail temporaire. Il illustre à la fois l'adaptation 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 ;
• l'évolution des organisations vers un fonctionnement par projets, 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 2025



** Cette catégorie regroupe les professions scientifiques, les professions de l'information des arts et du spectacle, et les professeurs.*

À partir de 2015 : exploitation des données DSN.
Source : Dares à partir des DSN des entreprises de travail temporaire.

Émergence de l'intérim digital depuis 2020

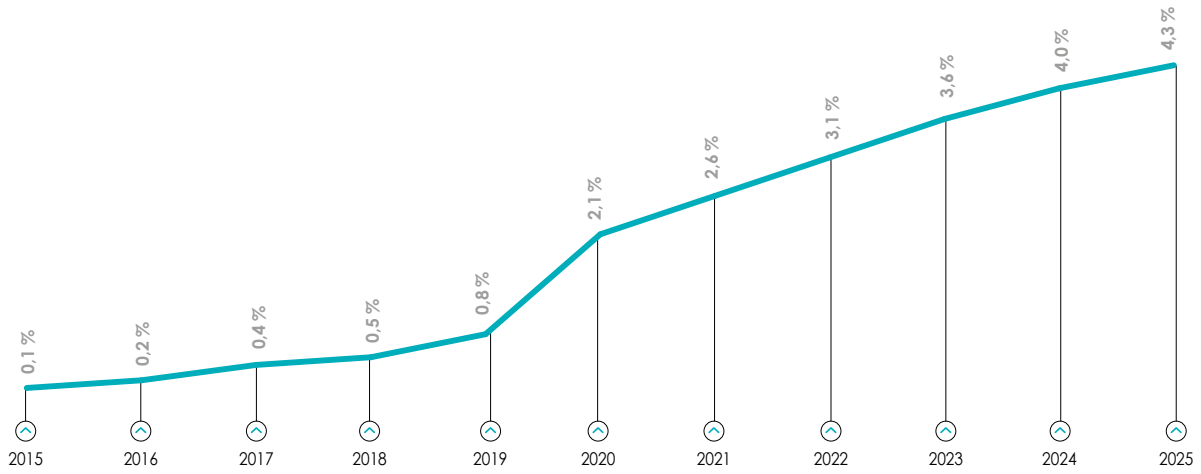
Quasiment inexistant avant les années 2020, l'intérim digital a connu une forte accélération à la faveur de la crise sanitaire liée au Covid-19, dans un contexte de contraintes inédites. Aujourd'hui, il s'impose comme un canal incontournable pour de nombreux candidats et joue un rôle croissant dans l'accès 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 2025, plus de 4 % des missions d'intérim – concernant chaque jour, environ 30 000 intérimaires – sont réalisées de manière entièrement dématérialisée.

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.

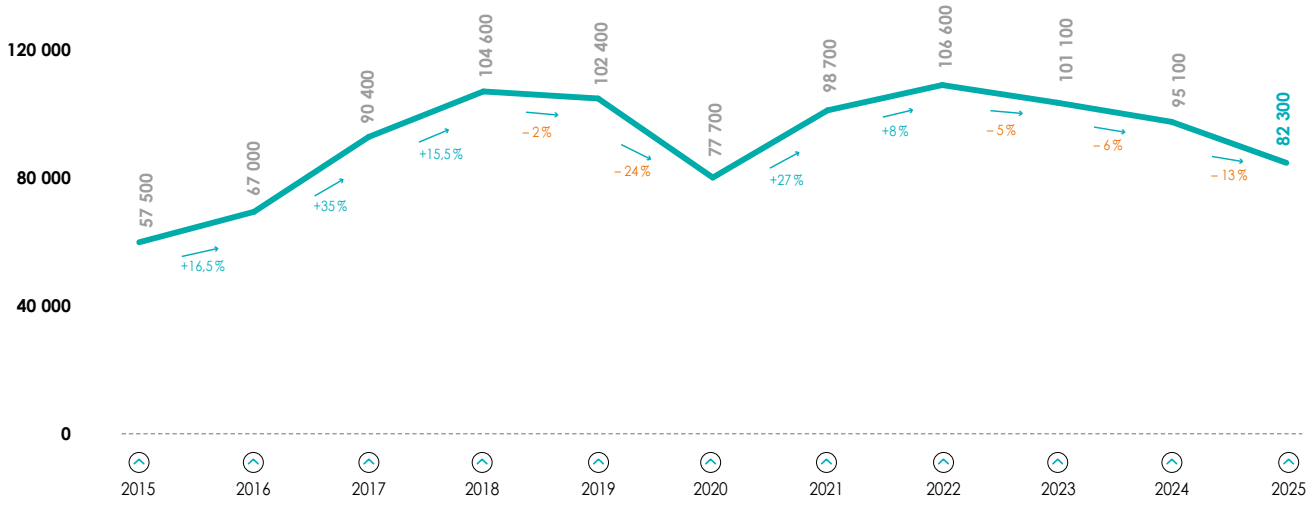
02 PARALLÈLEMENT AU CONTRAT D'INTÉRIM, LES AGENCES D'EMPLOI PROPOSENT AUX CANDIDATS D'AUTRES SOLUTIONS PROFESSIONNELLES

En 2025, le nombre de recrutements atteint 82 300, correspondant à un recul de 13 %

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, celles-ci 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 (Pôle Emploi, AFPA, collectivités territoriales). Celles-ci ont changé de dimension devenant ainsi des agences d'emploi.

Le nombre de recrutements de l'année 2025 s'établit à 82 300, ce qui correspond à un recul de 13 % par rapport à l'année 2024. Après 3 années consécutives de baisse, c'est le plus bas niveau atteint depuis 2016 (à l'exception de 2020, année de crise sanitaire).

• Nombre de recrutements réalisés



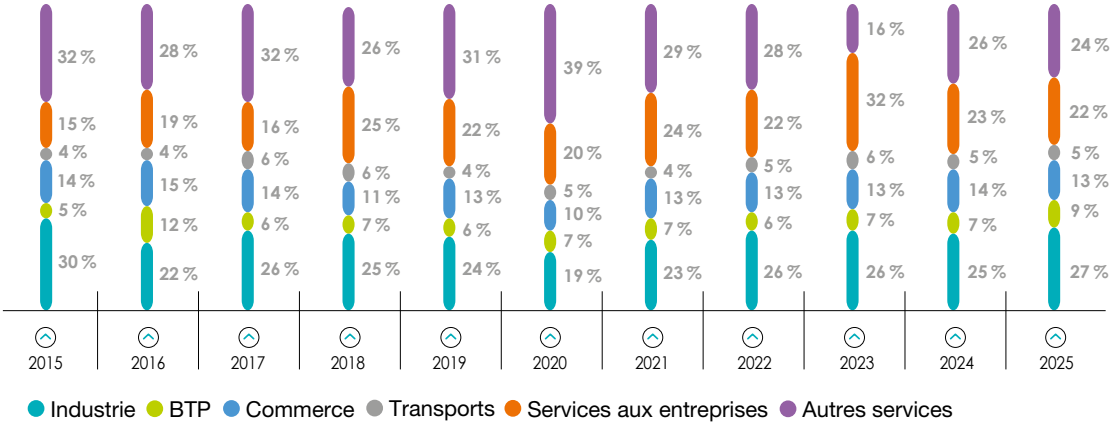
Source : enquête Prism'emploi/Xerfi, mai 2026.

Plus des deux tiers des recrutements ont lieu dans le tertiaire

En 2025, plus d'un recrutement sur quatre concerne l'industrie, ce qui démontre qu'en dépit d'une tendance à la désindustrialisation, certaines qualifications techniques demeurent fortement recherchées. La part du BTP augmente de deux points quand celle des services aux entreprises diminue d'un point, celle des autres services de 2 points.

La part du transport reste stable, celle du commerce recule d'un point.

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



Source : enquête Prism'emploi/Xerfi, mai 2026.

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 montrent qu'une partie de ce potentiel d'emploi n'est pas satisfait. La raison de ce déséquilibre : les PME ne disposent souvent pas de la taille critique pour organiser un département ressources humaines. 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.

En 2025, les recrutements réalisés par les entreprises de travail temporaire témoignent d'une diversification accrue des clients. Les grandes entreprises de plus de 200 salariés renforcent nettement leur poids, représentant désormais 35 % des recrutements. Parallèlement, les très petites entreprises de moins de 20 salariés enregistrent également une forte hausse, avec 37 % des recrutements. Ce résultat souligne l'importance de l'intérim comme levier de soutien pour les petites structures, qui y recourent davantage pour accompagner leur activité et sécuriser leurs recrutements.

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

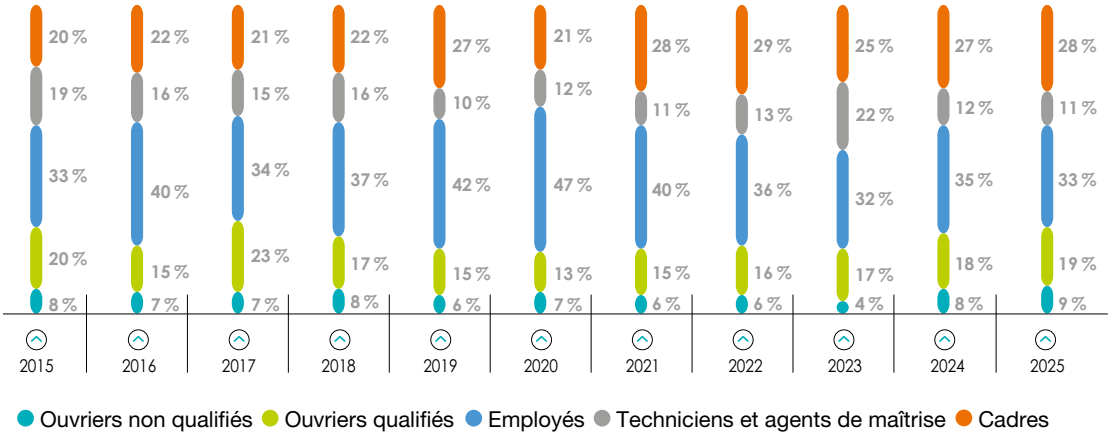
Source : enquête Prism'emploi/Xerfi, mai 2026.

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 2025, les recrutements ont bénéficié à 28 % aux ouvriers, 33 % aux employés, à 11 % aux techniciens et agents de maîtrise illustrant la consolidation d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi.

Les cols blancs comptent pour plus de 60 % des recrutements réalisés.

Répartition des candidats recrutés selon leur qualification



Source : enquête Prism'emploi/Xerfi, mai 2026.

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 ?

UN NOUVEAU CONTRAT DE TRAVAIL

UNE AVANCÉE SOCIALE

Qui peut en bénéficier ?

2 CIBLES

INTÉRIMAIRES

DEMANDEURS D'EMPLOI

ET LA PRIORITÉ SUR

Les **jeunes** pour multiplier les expériences professionnelles dans un cadre sécurisé

Les **seniors** qui souhaitent travailler sur des projets différents, au sein de plusieurs entreprises dans un cadre sécurisé

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'emplois, 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, toutefois leur employeur reste identique. Celui-ci leur garanti 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 Pôle emploi pour financer l'intermission.

Flexibilité productive et sécurisation des parcours : la place du CDI intérimaire dans les différents secteurs

La répartition des CDI intérimaires en ETP montre une concentration dans l'industrie, qui représente à elle seule 56,9 % des effectifs, soit près de 25000 ETP.

Ce poids traduit le recours structurel de l'industrie à une main-d'œuvre flexible afin d'adapter rapidement les capacités de production aux variations de la demande, aux cycles économiques et aux contraintes de compétitivité. Le CDI intérimaire répond ici à un besoin de sécurisation des compétences industrielles tout en maintenant une capacité d'ajustement pour les entreprises.

Le secteur des services arrive en deuxième position avec 19,5% des ETP

Cette part importante reflète la diversification des métiers concernés : relation client, logistique administrative, maintenance, support technique ou encore activités externalisées. Dans ce secteur, le CDI intérimaire favorise la continuité de l'emploi sur des missions variées et limite la précarité traditionnellement associée aux contrats courts.

Les transports et l'entreposage représentent 10,4% des CDI intérimaires

Cette proportion illustre les besoins croissants liés au développement du e-commerce, de la logistique et des chaînes d'approvisionnement. Le CDI intérimaire permet aux entreprises de sécuriser des profils difficiles à recruter (chauffeurs, préparateurs de commandes, caristes) tout en absorbant les pics d'activité saisonniers.

Le BTP concentre 7,6% des ETP

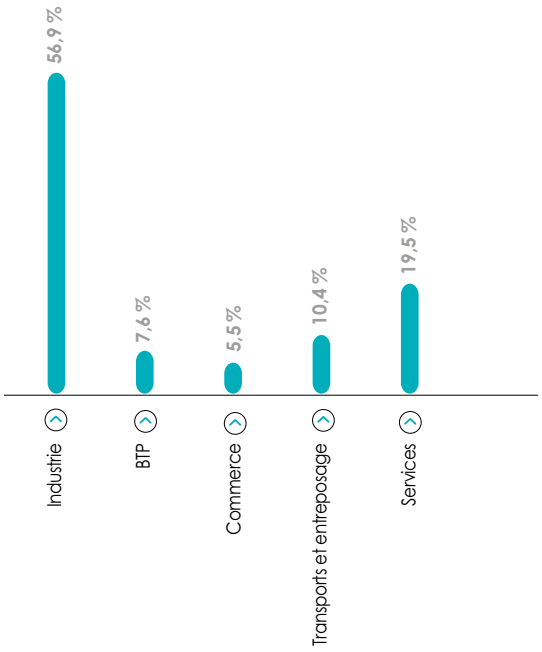
Ce secteur est historiquement utilisateur d'intérim en raison du caractère cyclique des chantiers et de la variabilité des besoins en main-d'œuvre. Le CDI intérimaire constitue une forme de flexisécurité particulièrement adaptée

Le commerce représente 5,5% des effectifs

Cette présence plus limitée s'explique par une utilisation d'autres typologies de contrats apportant moins de garanties sociales telles que les CDD ou les contrats à temps partiel.

Ainsi, la prédominance de l'industrie et de la logistique montre que le CDI intérimaire est devenu une solution pertinente dans les secteurs confrontés à de fortes variations d'activité, où l'équilibre entre flexibilité productive, recherche de fidélisation des talents et sécurisation de l'emploi constituent des enjeux majeurs.

• Répartition des CDI Intérimaires par secteur d'activité



Source : enquête Xerfi / Prism'emploi sur le CDI Intérimaire en 2025.

Le CDI Intérimaire apporte des solutions concrètes aux attentes des candidats notamment en matière de stabilité. 70% des personnes interrogées étant ou ayant été en CDII sont satisfaites de cette expérience.

Pour **54 %** 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.

Le **CDI Intérimaire** séduit avant tout par la sécurité financière **(31 %)**, tout en offrant une stabilité professionnelle et des perspectives d'évolution.

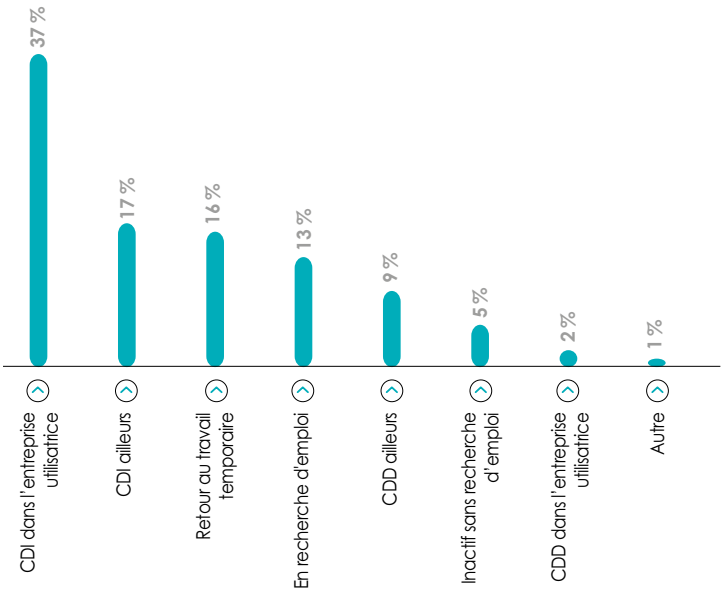
Pour **66 %** des personnes interrogées, le CDII leur a été utile dans leurs projets personnels (accès au logement, au crédit, organisation des vacances, sérénité, etc.), 11 % y trouvent une évolution professionnelle plus stimulante, preuve que le dispositif dépasse la simple sécurité.

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

La sécurité de la rémunération	31 %
Ma situation personnelle nécessitait un CDI	24 %
Rester dans votre entreprise utilisatrice	17 %
Une évolution professionnelle plus intéressante	11 %
C'était une demande de l'entreprise utilisatrice	8 %
La perspective que ça facilite vos projets personnels	8 %
Ne plus avoir à se préoccuper de trouver des missions	7 %
Augmenter les chances d'être embauché par une entreprise utilisatrice	7 %
C'était une demande de l'agence d'emploi	6 %
Le symbole, la dimension psychologique ou sociale d'être en CDI	6 %
Des missions plus motivantes	4 %
Un accès à la formation plus facile	4 %
L'augmentation de la rémunération	2 %
Le souhait que l'agence me consacre plus d'attention	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 2026.

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 flexibilité qui protège

La flexibilité du marché du travail est une réalité incontournable : les besoins des entreprises évoluent, les cycles d'activité s'accélèrent, et tous les emplois ne peuvent s'inscrire dans la durée. Mais toutes les formes de flexibilité ne se valent pas – loin s'en faut.

La branche du travail temporaire a fait un choix structurant : celui de ne pas opposer flexibilité et protection. Elle a construit, au fil de décennies de dialogue social, un modèle où la souplesse est au service des entreprises et des actifs. Ce modèle se distingue radicalement des autres formes de travail précaire – CDD, contrats saisonniers, vacataires de la fonction publique, ou recours à des autoentrepreneurs pour des emplois de nature salariale – en apportant aux intérimaires des droits réels, portables et négociés collectivement.

Le cadre conventionnel le plus protecteur d'Europe

La France dispose de l'un des dispositifs réglementaires les plus exigeants au monde en matière d'intérim. Trois piliers structurent cette protection : l'égalité de rémunération ; l'intérimaire ne peut percevoir un salaire inférieur à celui d'un salarié en CDI de qualification équivalente sur le même poste – c'est le principe du salaire de référence. À cela s'ajoutent une indemnité compensatrice de congés payés (10 %) et une indemnité de fin de mission (10 %), portant la majoration totale à + 21 % du salaire de référence, contrepartie financière du caractère temporaire des missions.

Pionnier de la portabilité des droits : une vision de la flexisécurité à la française

Depuis plus de vingt ans, les partenaires sociaux de la branche ont bâti un principe fondateur : les droits suivent le salarié, pas le contrat. Quelle que soit l'agence ou l'entreprise utilisatrice, les intérimaires cumulent leurs droits à la formation et à l'accompagnement social. Cette portabilité, aujourd'hui érigée en norme dans les débats européens sur la flexisécurité, est une invention du dialogue social de l'intérim.

L'Institut Montaigne, dans son rapport *Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise,* observe que les intérimaires trouvent dans leur agence un employeur avec lequel ils peuvent construire une relation professionnelle dans la durée. Il recommande d'ailleurs aux entreprises faisant face à des surcroîts d'activité de privilégier l'intérim au CDD, mieux encadré conventionnellement.

Les agences d'emploi : acteurs de parcours, pas simples prestataires de main-d'œuvre

Les mutations technologiques, intelligence artificielle, transition écologique, rendent les compétences rapidement obsolètes. Les parcours professionnels sont désormais jalonnés de séquences d'emploi, de formation et de réorientation. Dans ce contexte, l'employabilité prime sur la stabilité contractuelle.

La branche a anticipé cette réalité en investissant massivement dans la formation professionnelle : en 2025, ce sont 350 000 parcours de formation qui ont été mis en œuvre, incluant des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des CIPI, des CDPI et des préparations opérationnelles à l'emploi.

Le CDI intérimaire : l'innovation sociale qui réconcilie stabilité et flexibilité

Pour les actifs qui ont fait du travail temporaire leur mode de vie, la branche a créé en 2014 une innovation sociale sans équivalent : le CDI intérimaire. Ce contrat garantit une stabilité juridique et des revenus entre les missions, sans remettre en cause la souplesse d'organisation des entreprises utilisatrices. Il incarne la maturité d'un modèle social qui a su transformer une contrainte, la discontinuité des missions, en levier de sécurisation durable des parcours.

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
404 000 entreprises
6 millions de salariés
566 000 stagiaires formés et 149 000 contrats d'alternants accompagnés

En 2025, les agences d'emploi ont investi 500 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 actions de formation, avec notamment :

Formation en alternance	Formation des demandeurs d'emploi	Plan de développement des compétences	Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPETT)
• 2 059 contrats de professionnalisation (89 contrats pour les permanents et 1 970 pour les intérimaires) • 3 074 contrats d'apprentissage • 6 693 CIPI • 7 011 CDPI • 91 CAR (contrat d'alternance de reconversion)	• 653 POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) • 10 000 POEI (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle)	• 8 347 actions de formation intérimaires et permanents relevant du PDC des entreprises de moins de 50 salariés • 139 000 actions de formation intérimaires et permanents financées dans le cadre de l'investissement formation des entreprises	• 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 2025, le FPETT a financé 171 000 actions de formations et a collecté 225 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, le développement des compétences et l'accroissement de l'employabilité des salariés intérimaires constituent des enjeux majeurs 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 composé à ce jour de 5 conseillères est 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 bilan de reconversion permettant d'orienter l'individu vers une formation et/ou une opportunité d'emploi.

Depuis la création de ce pôle, 1 038 salariés intérimaires ont bénéficié d'un accompagnement.

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 qualifications, 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 2025 :
- 62 247 intérimaires bénéficiaires du service logement.
- 20 705 projets guidés par un conseiller logement.
- 3 792 intérimaires accompagnés jusqu'à la signature effective du bail.
- 1 098 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 2025, le Fastt a sécurisé de nombreuses missions, en soutenant :
- 37 819 heures de garde d'enfants.
- 196 517 jours de location de véhicules.
- 1 113 intérimaires en déplacement hébergés.

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 6 000 €, permettant de financer une réparation de véhicule, de passer le permis, ou de faire des travaux.

En 2025 :
- 2 479 prêts ont été accordés, dont 322 microcrédits accompagnés.

Santé et social

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

En 2025 :
- 888 698 intérimaires affiliés à la complémentaire Intérimaires santé au 31 décembre (régime obligatoire, portabilité et optionnel).
- 74 327 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 2025 :
- 92 millions d'euros de prestations versées.
- 80 945 dossiers de prévoyance indemnisés.

Prévention

- Sous l'égide de la CPNSST (Commission Paritaire Nationale de Santé et Sécurité de la Branche du Travail Temporaire) le Fastt met en œuvre les actions de prévention de la Branche.

En 2025 :
- 862 étapes de la tournée « À vous la santé et la sécurité » organisées dans les entreprises utilisatrices en métropole, en Corse et dans les DROM, ayant permis de sensibiliser 22 490 intérimaires.
- 25 682 leçons terminées sur la plateforme e-PréventionInterim.
- 7 751 téléconsultations médicales.
- 942 inscriptions au bilan de santé séniors financé par l'Agirc-Arrco.
- 110 partenariats avec des services de prévention et de santé au travail, pour déployer des actions de prévention.

Source : ministère de l'Emploi, Dares.

Plus d'un million d'intérimaires bénéficient d'une couverture santé et d'une couverture prévoyance

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

Comme tous les salariés, les salariés intérimaires bénéficient de la Sécurité sociale, qui constitue le premier niveau de couverture et prend en charge une partie des dépenses de santé (consultations médicales, médicaments, frais d'hospitalisation, …). La Sécurité sociale compense également une partie de la perte de revenus en cas d'arrêt de travail, en versant des indemnités journalières (IJSS).
Afin de renforcer la protection des salariés intérimaires, ceux-ci bénéficient d'un régime de frais de santé visant à réduire leur reste à charge sur leurs dépenses de santé et d'un régime de prévoyance destiné à compléter les prestations 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 prestations versées par la Sécurité sociale, le régime de prévoyance, obligatoire, compense la perte de revenus en cas d'incapacité temporaire ou permanente de travail (AT/MP, accident de trajet, maladie, maternité, invalidité). Il permet également de protéger les proches en cas de décès du salarié (versement d'un capital décès et d'une rente éducation pour les enfants à charge).
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 recommandé deux co-assureurs (APICIL et KLESIA) et désigné un gestionnaire (PRIMA membre du groupe AG2R La Mondiale) et ils ont nommé ce régime « Intérimaires Prévoyance ».
Le régime couvre les salariés intérimaires pendant leurs missions mais aussi en dehors des missions dans le cadre d'une portabilité adaptée à leur statut. Cette portabilité permet aux salariés intérimaires de continuer à bénéficier de la prévoyance pendant le mois qui suit la fin de la mission dès lors que le salarié intérimaire est inscrit comme demandeur d'emploi à France Travail. Afin de réduire les délais d'indemnisation, la branche du travail temporaire a rendu obligatoire en 2026 le versement direct des indemnités journalières complémentaires en cas d'arrêt de travail pour les salariés non-cadres. Ce dispositif impose aux assureurs de régler les prestations directement aux salariés intérimaires concernés, sans passer par l'entreprise.

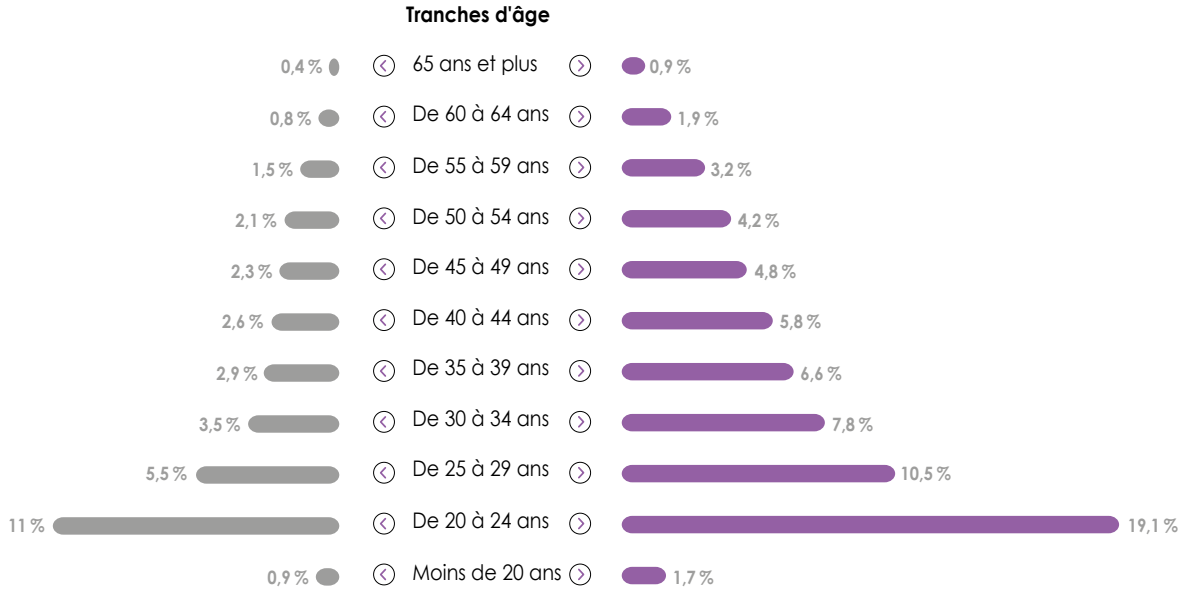
La complémentaire santé pour les salariés intérimaires (« mutuelle »)

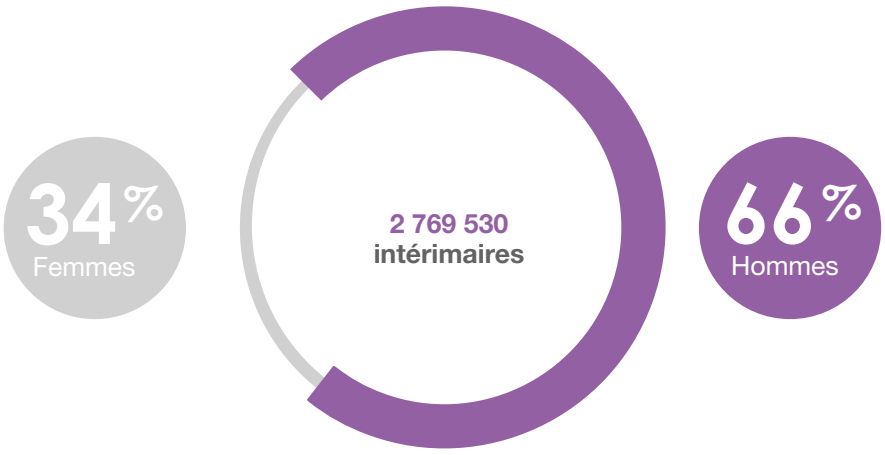
En complément du remboursement de la Sécurité sociale, la complémentaire santé, obligatoire, prend en charge tout ou partie des dépenses de santé des salariés intérimaires pour réduire leur reste à charge (consultations, actes médicaux, médicaments, optique, dentiste…). Elle intègre le dispositif « 100 santé » en optique, dentaire et audiologie.
Institué dans la branche au 1er janvier 2026, le régime de frais de santé a été mis en place par accord du 14 décembre 2015.
Les partenaires sociaux ont recommandé deux co-assureurs (AG2R et APICIL) et désigné un gestionnaire (Diot-Siaci) et ils ont nommé ce régime « Intérimaires Santé ».

Ainsi, la mutuelle est obligatoire et automatique à partir de 414h travaillées en intérim sur les 12 derniers mois ou dès la 1re heure travaillée pour les CDII. Elle lui coûte 0,0874 € par heure payée, soit environ 13 € par mois pour un temps plein.
Grâce au dispositif conventionnel de portabilité, à l'issue de la mission, le salarié intérimaire conserve sa mutuelle pendant deux mois, puis s'il est demandeur d'emploi, pendant une durée de 12 mois maximum.

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 2025, près 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 2025, les jeunes (moins de 25 ans) totalisent :
32,8 %* de l'ensemble de l'emploi intérimaire ;
907 588* salariés intérimaires ;
36 % des intérimaires de moins de 25 ans sont des femmes et **64 %** 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 79 % n'avaient jamais travaillé en CDI et 63 % n'avaient pas travaillé en CDD. Pour 63 % des intérimaires de moins de 25 ans interrogés, l'intérim leur a permis de trouver rapidement un emploi

Un tremplin vers l'emploi

87 % 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 57 % sans emploi).
En mars 2026, les jeunes intérimaires interrogés sont à 68 % en emploi (dont 13 % en CDI, 7 % en CDD, 44 % en intérim et 3 % en CDII)(*).

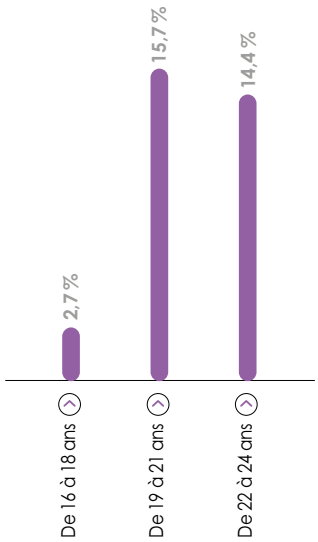
Les jeunes et leur qualification

29 % des intérimaires de moins de 25 ans n'ont pas le bac, 43 % d'entre eux sont bacheliers, 23 % ont fait des études supérieures et 5 % n'ont pas de diplômes(*).

1 % d'entre eux sont cadres, 20 % technicien ou employés, 40 % ouvriers qualifiés et 39 % ouvriers non qualifiés

(*) source : OIR, IPSOS-BVA « Regards croisés sur l'intérim », juin 2026.

• Répartition des moins de 25 ans en 2025



Sources : OIR, données Siaci, 2025.

La pratique de l'intérim se développe chez les seniors

En 2025, les « seniors » (50 ans et plus) représentent :
14,9 %* de l'ensemble de l'emploi intérimaire, soit **411 960*** salariés intérimaires ;
32 % des seniors intérimaires sont des femmes et **68 %** des hommes.
** S2H / OIR.*

• Répartition des seniors par tranche d'âge en 2025

• Nombre moyen d'heures travaillées par intérimaire en 2025

Sources : OIR, données Siaci, 2025.

Un moyen de trouver rapidement un emploi

55 % des seniors intérimaires interrogés (*) se sont tournés vers l'intérim car cela leur permettait d'accéder rapidement à un emploi, 32 % 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.

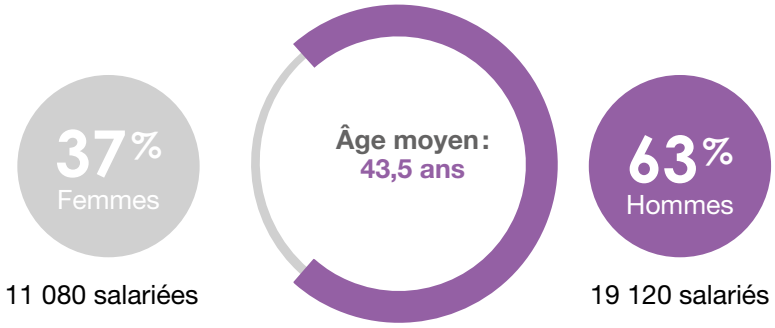
(*) source : OIR, IPSOS-BVA « Regards croisés sur l'intérim », juin 2026.

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 lancée 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 des groupes et sociétés de travail temporaire. 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 découverte 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 compétences 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 à 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 :

Industrie alimentaire	8,7 %
Travaux de construction spécialisés	6,6 %
Entreposage	6,0 %
Commerce de détail	4,5 %
Transports	4,5 %

Les travailleurs intérimaires en situation de handicap ont travaillé en moyenne 447 heures en intérim sur l'année.

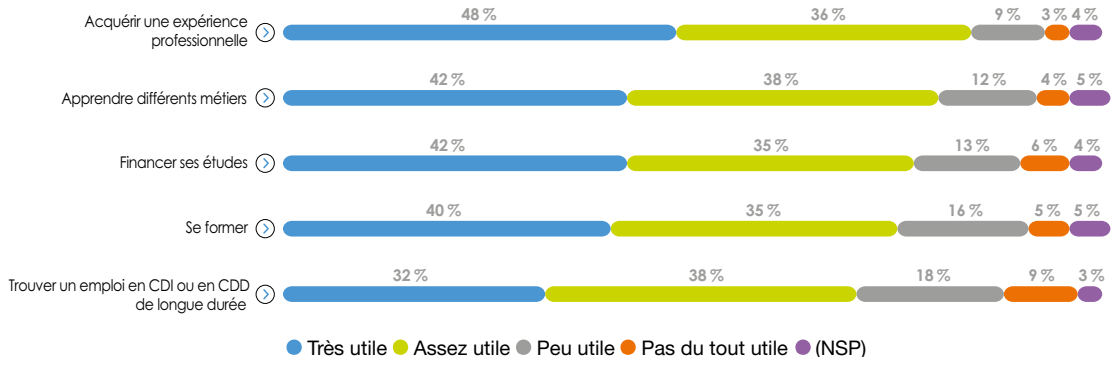
Source : diagnostic sur les travailleurs handicapés OIR, 2025.

De l'avis des intérimaire, 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.

84 % 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 (80 %), financer ses études (77 %) et se former (75 %). L'intérim apparaît comme un moyen utile pour trouver un emploi durable pour 70 % des intérimaires.

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

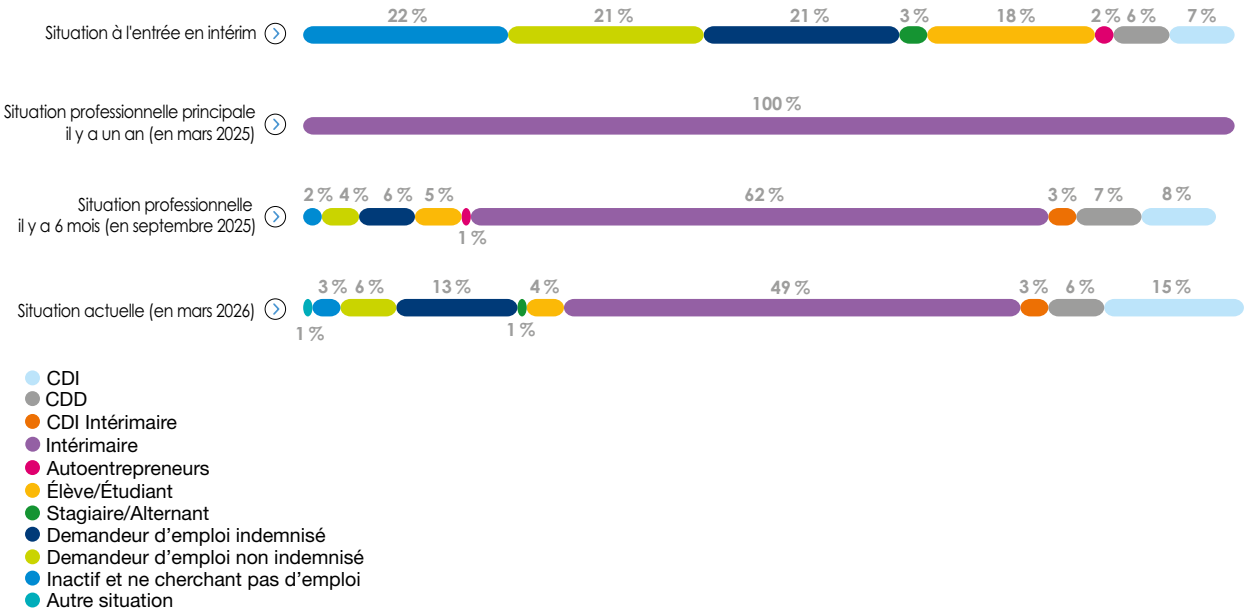


Source : enquête OIR/IPSOS-BVA, juin 2026.

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/IPSOS-BVA) révèle qu'en dépit du caractère temporaire des emplois, l'intérim joue un rôle pour l'insertion sur le marché du travail : à leur entrée dans l'intérim, les candidats sont à 82 % en dehors du marché du travail (64 % sont demandeurs d'emploi ou inactifs et 18 % sont étudiants). Un an après leur passage par l'intérim, ils sont à 73 % en emploi (que ce soit en intérim 49 %, en CDI 15 %, en CDD 6 %, ou CDII 3 %).



Source : enquête OIR / IPSOS-BVA juin 2026.

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.

01 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 emploi, éviter les situations de « goulots d'étranglement » et contribuer au développement de l'emploi.

L'intérim apparaît comme le levier stratégique pour les structures à forte intensité de production ou à large échelle

Parmi les contrats dune durée limitée, le CDD reste la forme dominante (moyenne de 45 %), suivi de l'Intérim (37 %) et du Freelance (18 %). On observe des disparités majeures selon le profil de l'entreprise.

- Le CDD est privilégié par le commerce (53 %) et le transport-entreposage (56 %).
- L'Intérim est le mode de gestion privilégié des grandes entreprises (53 %) et du secteur de l'industrie (54 %).
- Le *freelance* reste minoritaire, mais trouve ses plus hauts taux dans les services et le BTP (22 %).

L'intérim apparaît ainsi comme :

1. Le choix numéro 1 des secteurs industriels et des grandes structures

Avec 54 % dans l'industrie et 53 % dans les grandes entreprises, l'intérim surpasse largement le CDD. Cela s'explique par la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre opérationnelle immédiatement pour répondre à des pics de charge souvent soudains ou saisonniers.

2. Une flexibilité supérieure au CDD

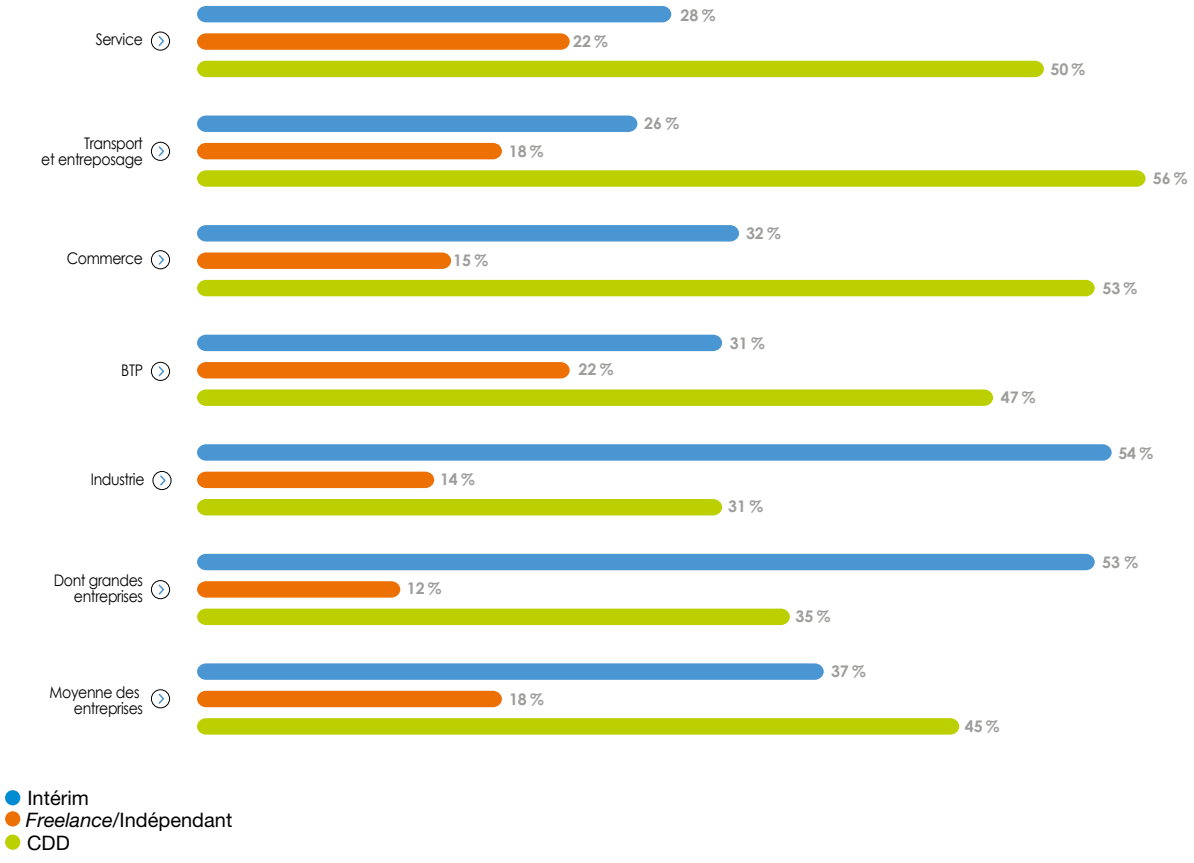
Contrairement au CDD qui est perçu comme plus rigide administrativement, l'intérim offre des atouts spécifiques pour la gestion du surcroît d'activité :

- rapidité de mise en œuvre : l'entreprise utilisatrice délègue le recrutement, la gestion administrative et la paie à l'agence d'emploi ;
- ajustement contractuel : l'intérim permet la « souplesse » (possibilité d'avancer ou de reporter le terme du contrat de quelques jours), ce qui est idéal pour terminer un chantier ou une commande imprévue.

3. Une alternative aux Indépendants / *Freelances* pour les métiers en col bleu

Dans le BTP et l'industrie, l'intérim est bien plus utilisé que le *freelance*. Cela s'explique par la protection sociale incluse et le cadre juridique plus sécurisant pour des métiers à risques, tout en offrant un seul point d'entrée pour les effectifs délégués par l'agence.

Recours des différents types de contrats à durée limitée pour gérer les surcroîts d'activité



Source : étude Opinion Way – Prism'emploi « L'intérim à l'ère du changement », septembre 2025.

L'intérim n'est pas seulement une solution de secours, mais un véritable outil de performance stratégique pour les entreprises

Quels sont les principaux atouts de l'intérim pour les entreprises utilisatrices ?

Métiers	Moyenne des entreprises	Directeur/ Responsable Ressources Humaines	Grandes entreprises	Entreprises confrontées à des difficultés de recrutement	Entreprises confrontées à une demande de flexibilité croissante des candidats
Flexibilité dans la gestion des effectifs	47 %	46 %	52 %	61 %	52 %
Réactivité accrue pour un besoin ponctuel en période de tension	43 %	51 %	66 %	55 %	51 %
Simplification des démarches administratives	42 %	63 %	36 %	51 %	49 %
Réactivité accrue pour une qualification spécifique	36 %	45 %	44 %	37 %	43 %

Une réponse au besoin de flexibilité

L'atout majeur qui ressort est la flexibilité dans la gestion des effectifs (47 % en moyenne). Ce besoin grimpe à 61 % lorsque l'entreprise fait face à des difficultés de recrutement.

Un gain de temps et de réactivité

La réactivité accrue est plébiscitée, avec un pic de 66 % pour les grandes entreprises. Là où un processus de recrutement classique (CDI/CDD) prend des semaines, l'intérim permet de trouver un candidat opérationnel en quelques jours, voire en quelques heures.

Un soulagement administratif

La simplification des démarches administratives est un atout mis en avant, particulièrement pour les DRH (63 %). L'entreprise utilisatrice délègue en effet l'intégralité du volet social (contrats, paies, déclarations, visites médicales) à l'agence d'emploi.

Un accès facilité à l'expertise et à la qualification

Enfin, l'intérim est perçu comme un levier important pour obtenir des qualifications spécifiques (36 % en moyenne, montant à 45 % pour les DRH). Plutôt que de former en interne dans l'urgence, l'entreprise recourt à une compétence opérationnelle.

Source : étude Opinion Way – Prism'emploi, « L'intérim à l'ère du changement », septembre 2025.

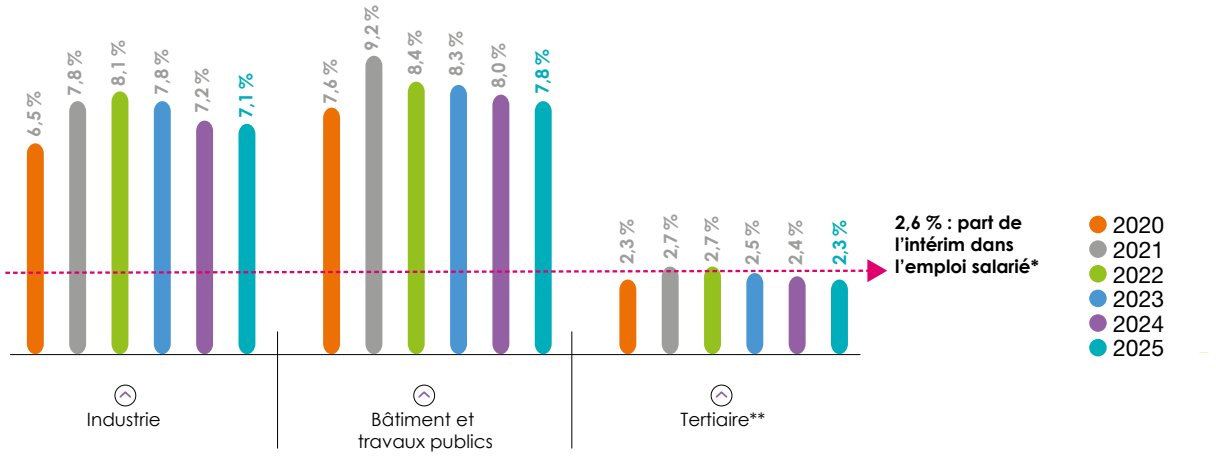
En 2025 en moyenne, 2,6 % des salariés des entreprises sont des intérimaires

L'analyse du recours à l'intérim met en évidence des fluctuations 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.

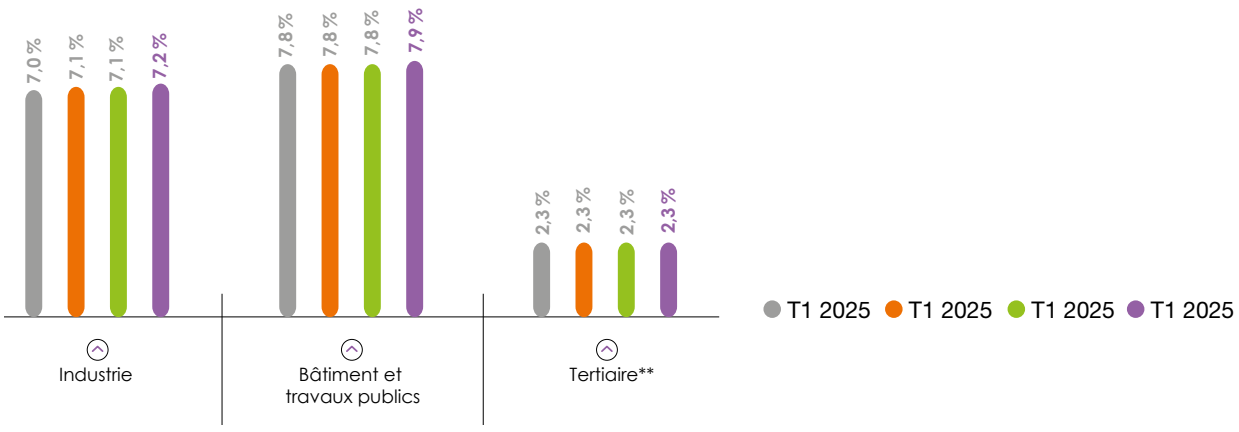
Cependant, observé à l'échelle annuelle, le volume d'emploi intérimaire reste remarquablement stable sur le long terme. Depuis 25 ans, la part de l'intérim dans l'emploi salarié oscille entre 2,5 % et 3,5 %, confirmant sa pleine intégration dans les processus de production des entreprises françaises. 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 2025, les intérimaires représentent 2,6 % 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 2025



• Taux de recours à l'intérim par trimestre et par grand secteur en 2025

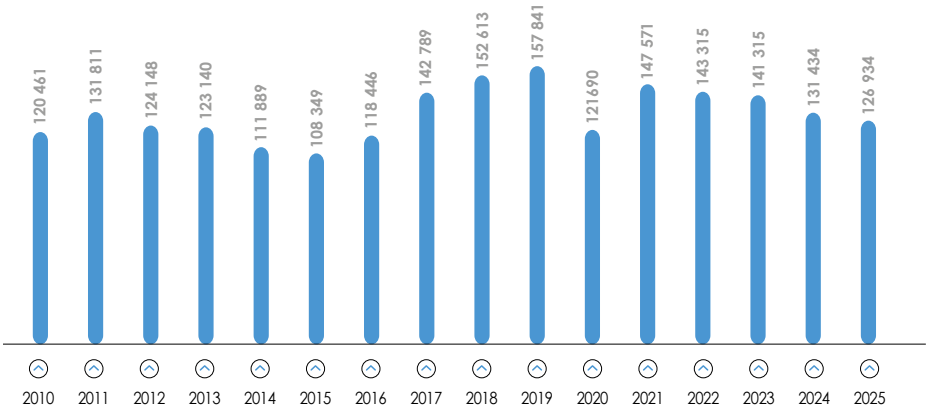


** Emploi salarié : estimation trimestrielle Acoss-Dares-Insee. Il couvre tous les secteurs d'activité, en dehors des activités extraterritoriales, et porte sur le champ de la France, hors Mayotte. .*
*** Tertiaire : tertiaire marchand, à l'exclusion du secteur « administration publique ».*
Source : Dares.

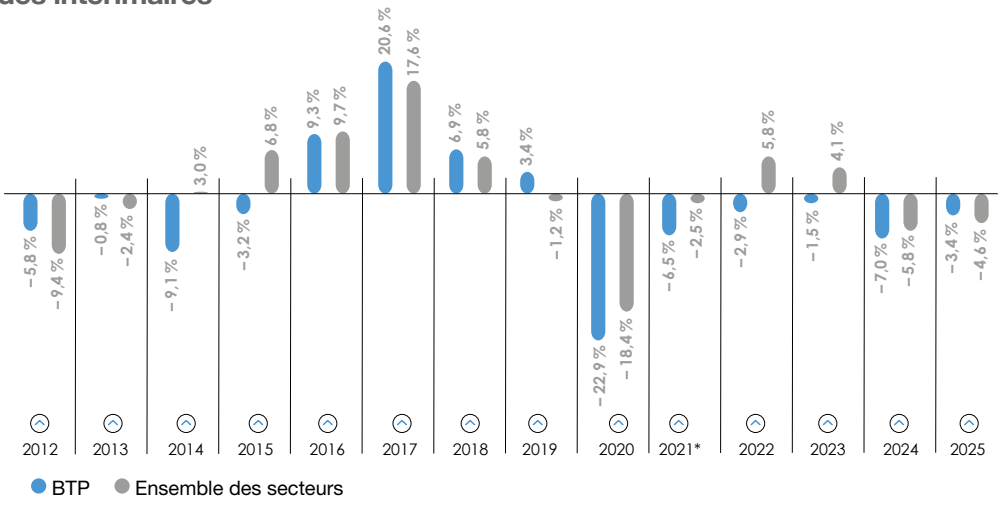
02 ZOOM SUR LES 6 PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS

L'intérim dans le secteur du BTP

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

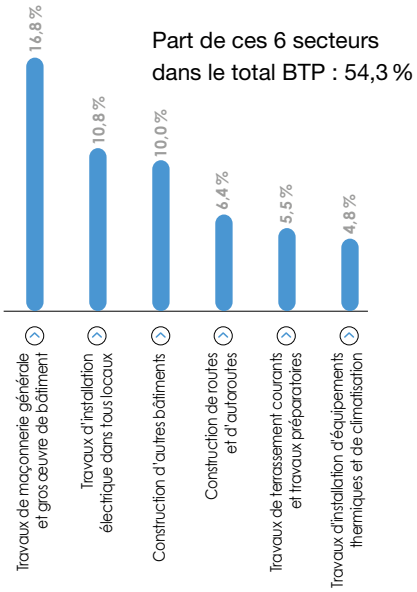


• Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le BTP à l'ensemble des intérimaires



** 2021 est comparée à 2019.*

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



Tendances

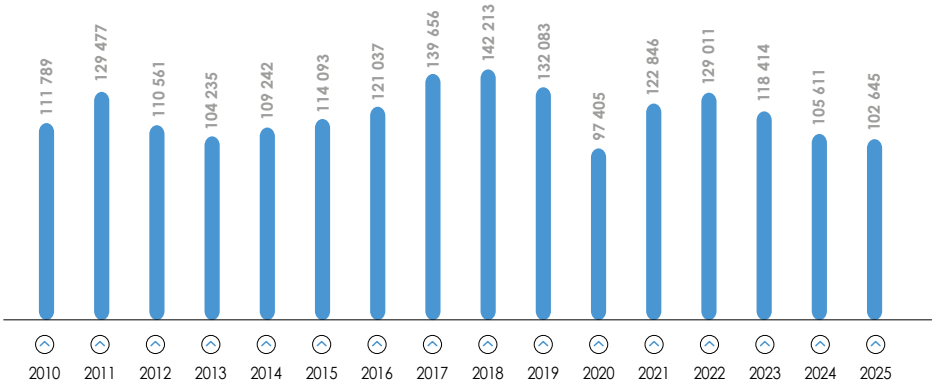
Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen dans le BTP est de 0,3 % contre 1,5 % pour l'ensemble des secteurs.

Le graphique met en évidence une forte concentration de l'activité du BTP autour des travaux de maçonnerie générale et de gros œuvre, qui représentent à eux seuls 16,8 % des principaux sous-secteurs. Les travaux d'installation électrique (10,8 %) et la construction d'autres bâtiments (10 %) occupent également une place importante, traduisant le poids des activités liées à la construction et à l'équipement des bâtiments. À l'inverse, les travaux d'infrastructures routières et de terrassement affichent des parts plus limitées, ce qui suggère une dynamique davantage orientée vers le bâtiment que vers les travaux publics.

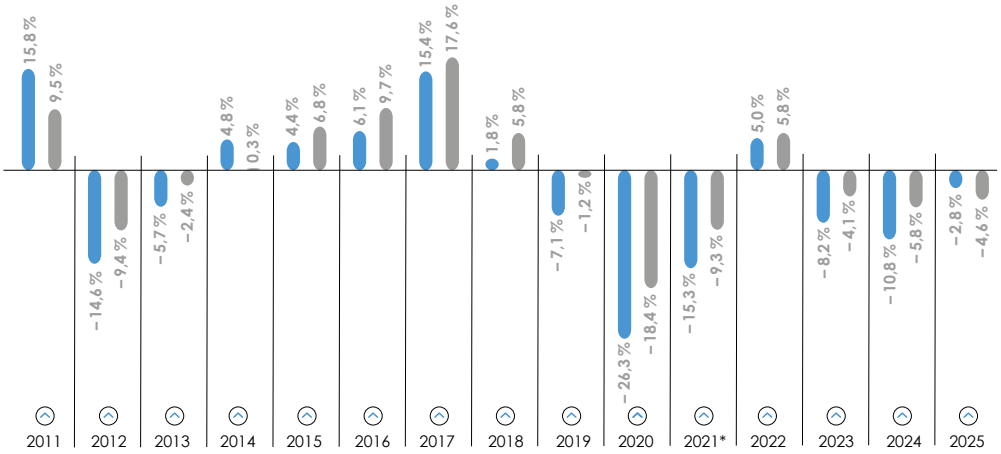
Source : Dares à partir des DSN.

L'intérim dans les principaux secteurs industriels

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

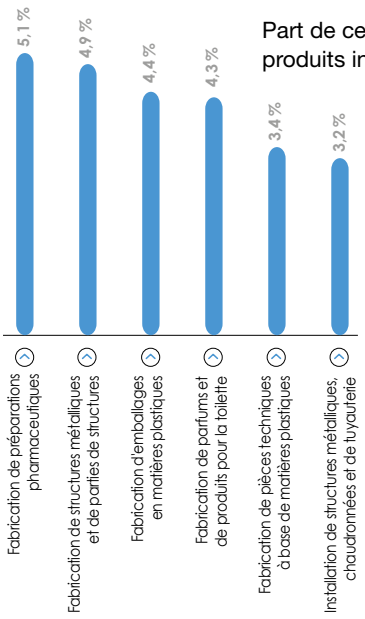


• Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans les principaux secteurs industriels



** 2021 est comparée à 2019.*

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



Part de ces 6 secteurs dans le total Autres produits industriels : 25,3 %

Tendances

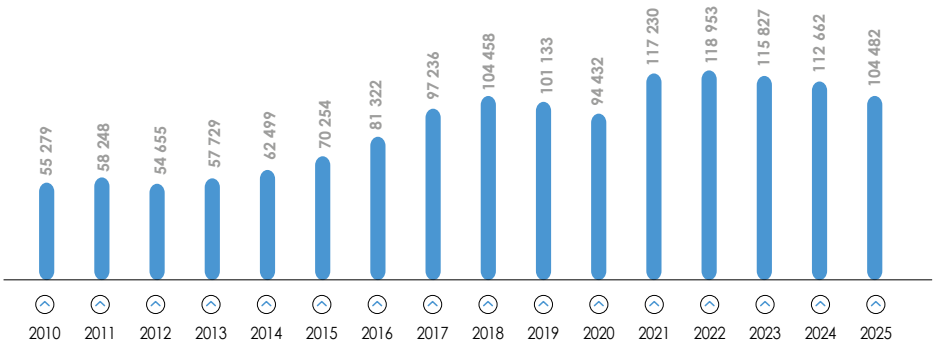
Ce secteur est particulièrement sensible à la conjoncture, puisque, que ce soit à la hausse ou à la baisse, il amplifie généralement les tendances moyennes. Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen des principaux secteurs industriels diminue de 0,6 %, contre une hausse de 1,5 % pour l'ensemble des secteurs.

La répartition est relativement équilibrée entre les principaux sous-secteurs de l'industrie manufacturière. La fabrication de préparations pharmaceutiques arrive en tête avec 5,1 %, illustrant le poids stratégique des activités à forte valeur ajoutée et intensives en innovation. Les industries métalliques, l'emballage ainsi que les produits de parfumerie et d'hygiène occupent également une place importante, reflétant à la fois la diversité du tissu industriel et la présence d'activités liées à la consommation courante.

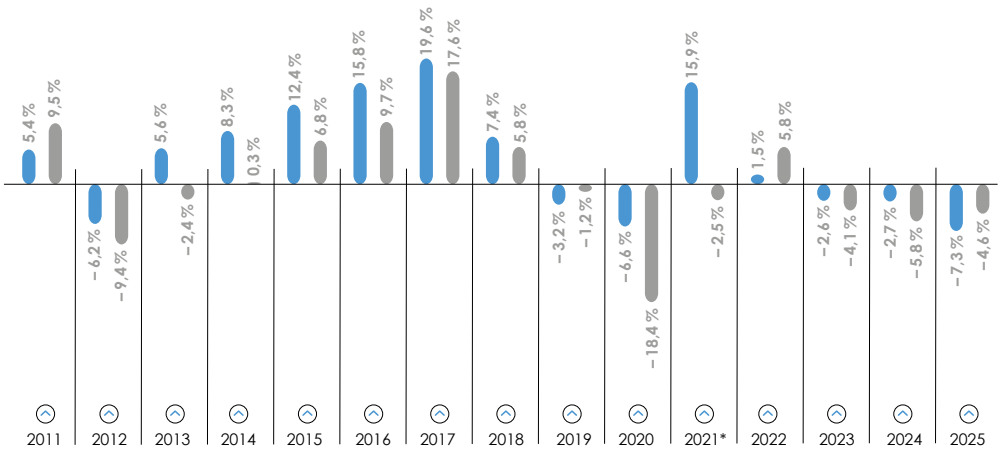
Source : Dares à partir des DSN.

L'intérim dans le secteur des transports

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

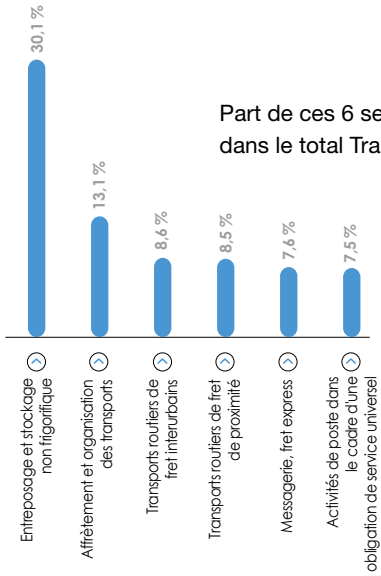


• Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur des transports



** 2021 est comparée à 2019.*

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



Part de ces 6 secteurs dans le total Transports : 75,5 %

Tendances

Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen du secteur des transports croît de 4,3 % contre une hausse de 1,5 % pour l'ensemble des secteurs.

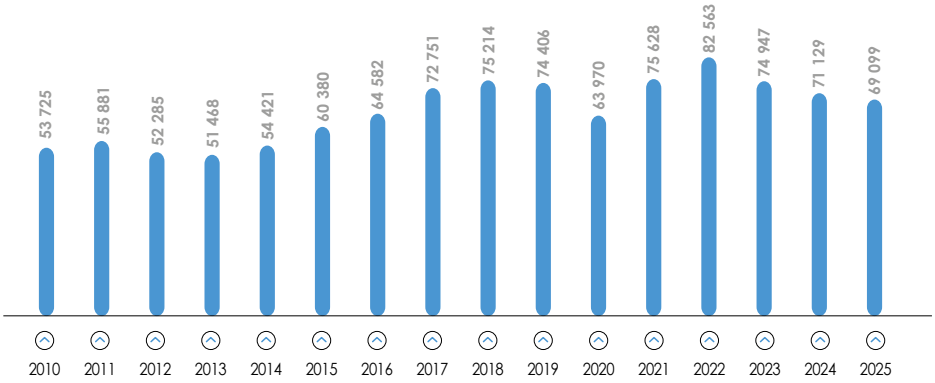
Les activités d'entreposage et de stockage non frigorifique représentent 30,1 % des principaux sous-secteurs du transport. Cette forte proportion traduit l'importance croissante de la logistique et de la gestion des flux dans l'économie, notamment sous l'effet du développement du e-commerce et des chaînes d'approvisionnement.

L'affrètement et l'organisation des transports occupent également une place significative (13,1 %), tandis que les différentes activités de fret routier et de messagerie affichent des parts plus équilibrées. Le secteur apparaît fortement orienté vers les services logistiques et la distribution des marchandises.

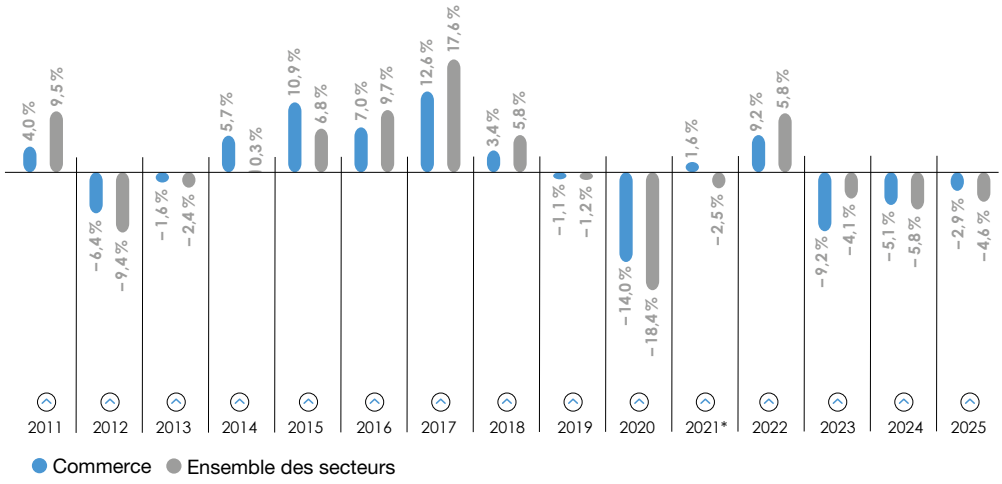
Source : Dares à partir des DSN.

L'intérim dans le secteur du commerce

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

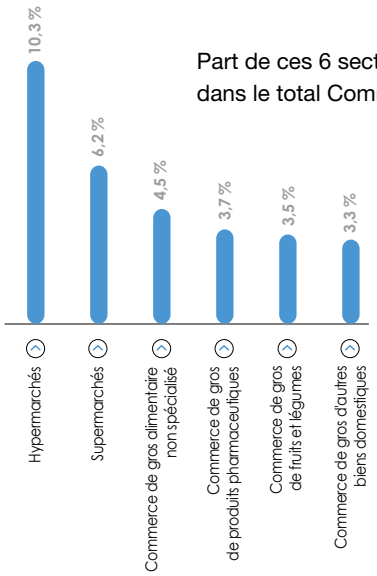


• Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur du commerce



** 2021 est comparée à 2019.*

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



Part de ces 6 secteurs dans le total Commerce : 31,4 %

Tendances

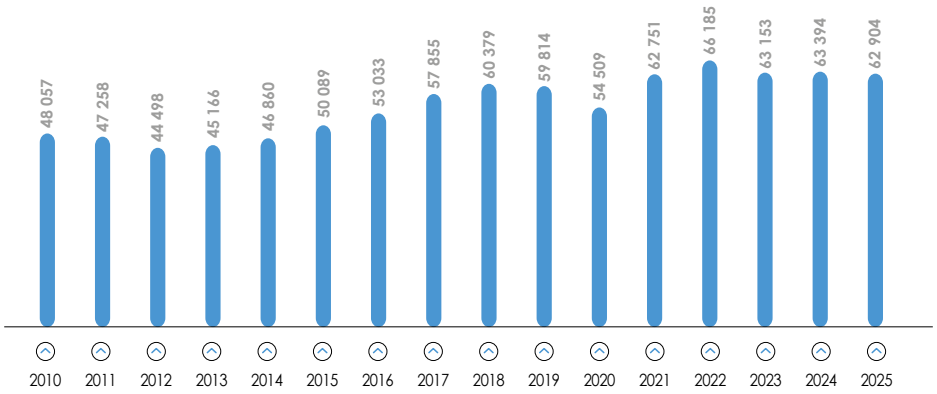
Sur les 15 dernières années, le taux de croissance annuel moyen du secteur commerce augmente de 1,7 %, contre 1,5 % pour l'ensemble des secteurs.

Les hypermarchés dominent le commerce, avec 10,3 % du total des sous-secteurs. Les supermarchés suivent avec 6,2 %, ce qui confirme le poids important de la grande distribution dans l'économie. Les autres activités de commerce de gros restent plus fragmentées et spécialisées. Cette structure traduit une forte centralisation des flux de consommation autour des grandes enseignes alimentaires.

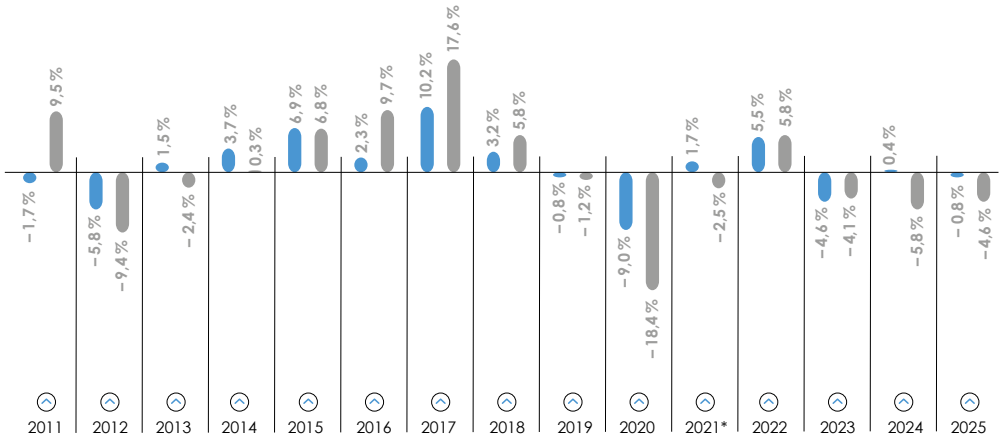
Source : Dares à partir des DSN.

L'intérim dans l'agroalimentaire*

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

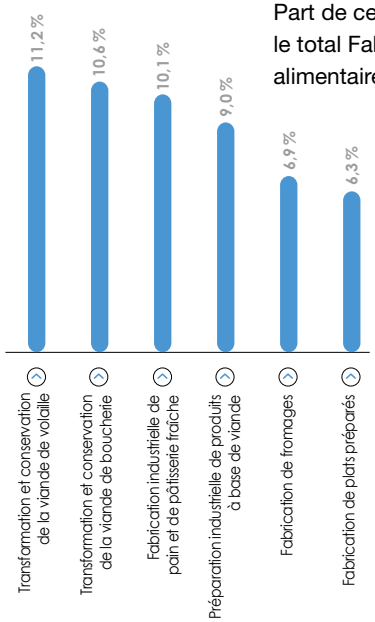


• Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires



*** 2021 est comparée à 2019.*

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



Part de ces 6 secteurs dans le total Fabrication de denrées alimentaires : 54 %

Tendances

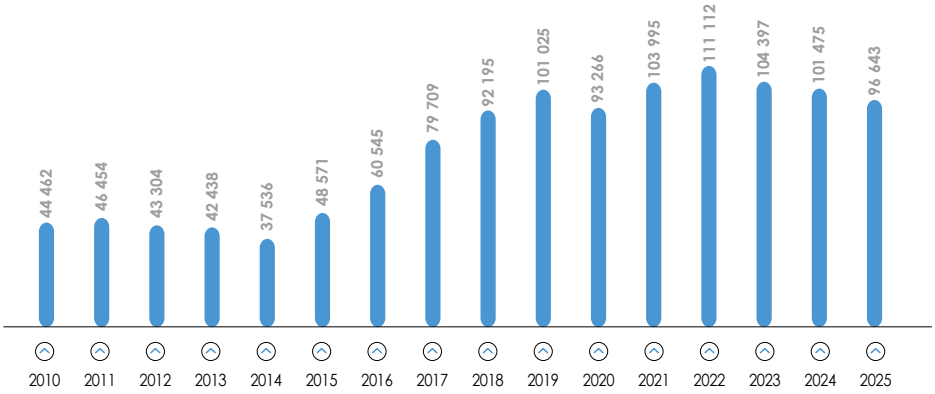
Depuis 2010, le taux d'évolution annuel moyen dans l'agroalimentaire est de 1,8 %, contre une hausse de 1,5 % pour l'ensemble des secteurs. La transformation et conservation de la viande dominent légèrement le secteur agroalimentaire, devant la fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche. Les plats préparés et les produits à base de viande occupent également une place importante. Au total, ces six activités représentent plus de la moitié du secteur des denrées alimentaires. Cela souligne la forte industrialisation de la production alimentaire et l'importance des produits de grande consommation.

Source : Dares à partir des DSN.

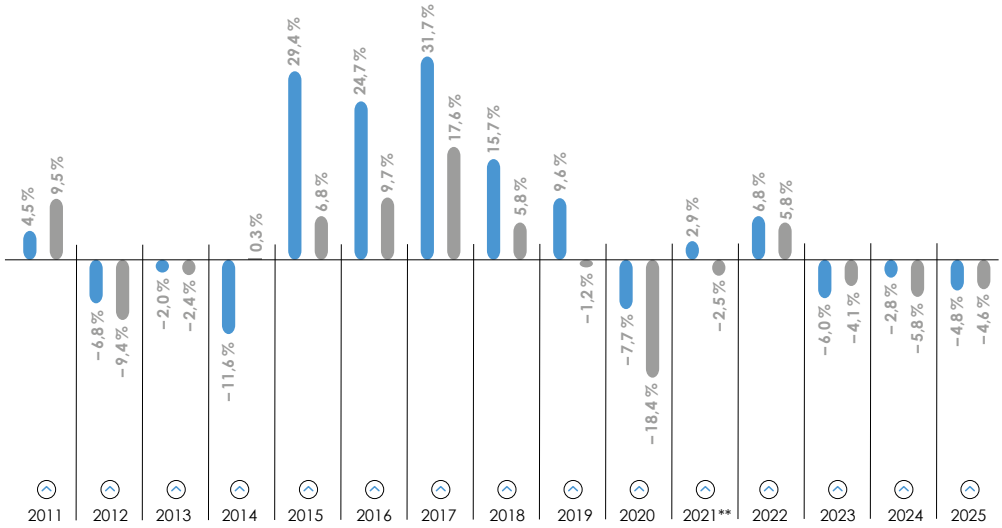
** L'agroalimentaire comprend la fabrication de denrées alimentaires et l'agriculture.*

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**

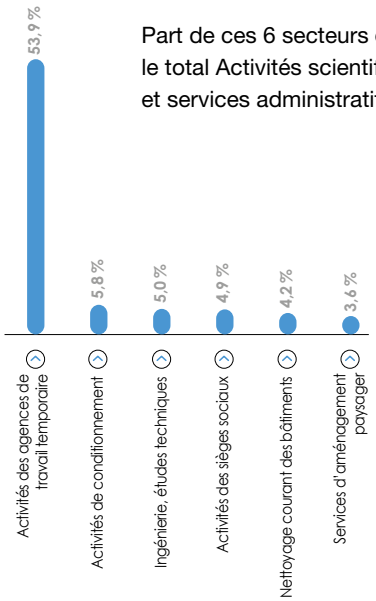


• Évolution annuelle comparée du nombre d'intérimaires dans le secteur des services aux entreprises**



*** 2021 est comparée à 2019.*

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



Part de ces 6 secteurs dans le total Activités scientifiques et services administratifs : 77,5 %

Tendances

Depuis 2010, le taux de croissance annuel moyen dans les services aux entreprises augmente de 5,3 % contre une hausse de 1,5 % 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 Pôle emploi. 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 % 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 2026,** Enquête recrutement, Prism'emploi/Xerfi
- **Juin 2026,** Enquête CDI intérimaire, Prism'emploi/Xerfi
- **Juin 2026,** « Regards des intérimaires sur l'intérim », Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/Ipsos/BVA
- **Novembre 2025,** Rapport de branche, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/Xerfi
- **Septembre 2025,** L'intérim à l'ère du changement, OpinionWay
- **Juillet 2022,** Étude relative au CDII, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/BVA
- **Janvier 2020,** Étude relative au CDI intérimaire, Observatoire de l'Intérim et du Recrutement/Amnyos
- **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 »
- **Octobre 2006,** 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
- **Février 2006,** Institut Montaigne, « Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise »
- **Avril 2005,** DARES, Premières informations, premières synthèses, Emploi industriel : le dernier creux conjoncturel sans influence sur la tendance des gains de productivité

prism'emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

7, rue Mariotte – 75017 Paris
Tél. : 01 55 07 85 85 – **www.prismemploi.eu**

VAT - wearetogether.fr – 2604_0603 – Édité par Sogestt – Couverture : création assistée par IA