



Bulletin de veille Intérim N°12 - novembre 2025

Objectif : connaître à la fois le discours universitaire et le discours des agences d'emploi afin d'avoir une vision globale des problématiques et des mesures de prévention à mettre en place dans le secteur de l'intérim.

La validation des informations fournies (exactitude, fiabilité, pertinence par rapport aux principes de prévention, etc.) est du ressort des auteurs des articles signalés dans la veille. Les informations ne sont pas le reflet de la position de l'INRS. Les éléments issus de cette veille sont fournis sans garantie d'exhaustivité.

Les liens mentionnés dans le bulletin donnent accès aux documents sous réserve d'un abonnement à la ressource.

Les bulletins de veille sont disponibles sur le [portail documentaire de l'INRS](#). L'abonnement permet de recevoir une alerte mail lors de la publication d'un nouveau bulletin (bouton « M'abonner » disponible après connexion à son compte).

Table des matières

Recours au travail intérimaire par les entreprises utilisatrices.....	2
Emploi des travailleurs en intérim.....	4
Activités des agences d'emploi et des entreprises de travail temporaire	7
Santé sécurité au travail des intérimaires.....	8
Action en santé sécurité au travail dans le domaine de l'intérim.....	9
Intérim autres.....	10

Recours au travail intérimaire par les entreprises utilisatrices

Les travailleurs migrants temporaires du secteur de l'entretien ménager dans la région de Québec : entre précarité, mobilité et agentivité

TAPIA Janelvi Caroline - Université de Laval, mémoire de maîtrise, 2025, 139 p., ill., bibliogr.

Le contexte de pénurie de main-d'œuvre au Québec lors des dernières années a entraîné une augmentation du recrutement de travailleurs migrants temporaires dans différents secteurs d'emploi. Ces travailleurs sont souvent engagés par des agences de recrutement à l'international ou des agences de placement, particulièrement dans des secteurs considérés précaires et « essentiels ». Hors du secteur de l'entretien ménager, la littérature a montré que les agences façonnent le lien d'emploi des travailleurs avec leur employeur, créant ainsi une main-d'œuvre « flexible », conçue pour répondre aux besoins ponctuels et temporaires des entreprises (Belzile, 2018; Mercure, 2014). Ce mémoire s'intéresse aux travailleurs migrants temporaires du secteur de l'entretien ménager, recrutés par une agence de recrutement à l'international, principalement en hôtellerie, dans la région de Québec. Ce secteur présente une forte variabilité saisonnière des conditions de travail et, par le fait même, est fortement touché par la pénurie de main-d'œuvre puisque de nombreux employés revendiquent précisément cela; de meilleures conditions de travail (Guilbault, 2024). Cette dynamique est particulièrement marquée dans la région de Québec où la nécessité d'embaucher de la main-d'œuvre à l'international est devenue de plus en plus cruciale pour le secteur de l'entretien ménager. Cette étude s'inscrit dans un projet plus large financé par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH); le projet PARTenariat sur les migrants Temporaires en EMPloi (PARTEMP), qui vise à produire des connaissances sur les travailleurs migrants temporaires dans la région de Québec (Chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales, 2021). L'objectif principal de ce mémoire est de comprendre les expériences et les conditions de travail de ces travailleurs au sein d'un secteur peu exploré dans la littérature en contexte québécois. Les concepts de précarité, de mobilité et d'agentivité sont mobilisés pour appréhender l'expérience des travailleurs migrants temporaires. 14 entretiens semi-dirigés avec des travailleurs de nationalités différentes, majoritairement des latinoaméricains et des femmes, ont été réalisés entre mai et août 2023. L'analyse révèle plusieurs formes de précarité par le croisement de la relation d'emploi, le statut migratoire, le manque d'accès à l'information et la barrière de la langue. La flexibilité, une exigence structurelle du secteur d'emploi, et la mobilité sont des facteurs de précarisation. Le secteur exige des déplacements fréquents verticaux sur le lieu de travail, d'un étage à l'autre, et horizontaux sur le territoire. Cependant, ces travailleurs se montrent créatifs et « résilients », faisant preuve d'agentivité individuelle et collective dans le but d'améliorer leurs conditions de travail et de vie dans la région de Québec.

URL : <https://hdl.handle.net/20.500.11794/169385>

Intérim pour seniors retraités : l'expérience, un atout majeur avec Connectt

Connectt, 2025

Chez Connectt, nous sommes convaincus que la valeur d'un collaborateur ne se compte pas en années restantes avant la retraite, mais en années d'expérience accumulées. L'emploi des

seniors n'est pas seulement un enjeu économique et social, c'est avant tout un enjeu humain ! Si vous êtes retraité ou avez plus de 50 ans, sachez que le marché de l'emploi temporaire vous est grand ouvert. L'intérim pour seniors retraités est une opportunité fantastique de rester actif, de transmettre votre savoir et d'augmenter vos revenus. En tant qu'entreprise familiale, nous sommes proches de votre parcours et dédiés à vous accompagner. Prêt à découvrir pourquoi l'intérim des seniors est la solution idéale pour vous ?

URL : <https://connectt.fr/interim-pour-seniors-retraites-lexperience-un-atout-majeur-avec-connectt/>

Henri Raffin & Manpower : un partenariat RH au cœur de la performance industrielle

Manpower, publié le 21/11/2025

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de transformation des métiers industriels, les entreprises du secteur agroalimentaire doivent redoubler d'agilité pour attirer, recruter et fidéliser les bons profils. Pour répondre à ces enjeux, Henri Raffin, acteur reconnu de la charcuterie savoyarde, a choisi de s'appuyer sur notre solution Manpower OnSite à travers un partenariat RH innovant. Une collaboration de terrain, humaine et efficace, pour co-construire des solutions sur mesure.

URL : <https://entreprise.manpower.fr/informations-ressources-humaines/henri-raffin-manpower-un-partenariat-rh-au-coeur-de-la-performance>

Emploi des travailleurs en intérim

La croissance incertaine stimule l'essor des travailleurs temporaires : une perspective socioculturelle sur l'évolution du marché du travail

ROSAYE Jean-Yves - 2025

Le marché du travail contemporain se distingue par une diversification croissante des formes contractuelles, parmi lesquelles l'emploi temporaire joue un rôle prépondérant. Une question cruciale, tant pour les travailleurs que pour les décideurs, consiste à comprendre dans quelle mesure les emplois temporaires servent de tremplin vers des emplois stables à long terme. Cet article explore le taux de transition de l'emploi temporaire vers l'emploi permanent, en mettant en lumière les facteurs influençant cette dynamique, et en examinant les implications de ces dynamiques pour les politiques d'emploi. Une comparaison internationale sera en outre établie avec le Japon, les États-Unis ainsi que plusieurs pays européens représentatifs afin de contextualiser davantage les différents systèmes et pratiques en matière de prise en compte de l'emploi temporaire. Ce phénomène, désigné par une multitude de termes - « mission », « temps partiel », « intérim », « stage », etc., concerne non seulement les jeunes mais aussi les travailleurs d'âge moyen, les seniors et les femmes. Cette diversité contractuelle s'explique en partie par la crise du système éducatif, elle-même multiforme et souvent déconnectée des réalités du marché. La Nikkeiren (Fédération japonaise des organisations économiques) ne prend pas en compte la situation des personnes sans emploi : « Vers quelle société nous dirigeons-nous ? », s'interroge-t-elle. L'emploi temporaire comprend les contrats à durée déterminée (CDD), les missions d'intérim, les emplois saisonniers, les stages mais aussi les périodes d'essai en CDI. En revanche, le travail permanent se réfère principalement aux contrats à durée indéterminée (CDI) mais également aux CDD longs ou répétés. Cette transition de l'emploi temporaire vers l'emploi permanent constitue sans aucun doute un indicateur clé de la stabilité du marché du travail et de la qualité des emplois.

URL :

https://www.researchgate.net/publication/382250047_La_croissance_incertaine_stimule_l'essor_des_travailleurs_temporaires_une_perspective_socioculturelle_sur_l'evolution_du_marche_du_travail

L'emploi intérimaire

DARES données, publié le 28/11/2025

L'emploi intérimaire recule au 3e trimestre 2025 (-0,6 %, soit -4 300 intérimaires), après une quasi-stabilité au trimestre précédent (-0,1 %, soit -500 intérimaires). Sur un an, il baisse de 2,9 %.

URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/lemploi-interimaire>

L'emploi intérimaire recule au 3e trimestre 2025 (-0,6 %)

DARES Indicateur n°59, publié le 28/11/2025

L'emploi intérimaire recule au 3e trimestre 2025 (-0,6 %, soit -4 300 intérimaires), après une quasi-stabilité au trimestre précédent (-0,1 %, soit -500 intérimaires). Sur un an, il baisse de 2,9 %.

URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lemploi-interimaire-recule-au-3e-trimestre-2025>

Intérim : les stratégies face à l'effondrement du marché

Xerfi Canal, publié le 26/11/2025

Comment relancer l'activité des entreprises de travail temporaire dans un contexte où tous les indicateurs du marché virent au rouge ? Le marché du travail temporaire traverse une crise profonde. L'emploi intérimaire s'est nettement contracté en 2025, que ce soit dans la construction, l'industrie ou le transport-logistique. Et les perspectives de l'économie et de l'emploi ne poussent pas à l'optimisme. Une situation qui met les marges des agences sous pression et les incite à prendre des mesures pour réduire les coûts. Mais au-delà des chiffres, ce sont les fondements mêmes du modèle qui sont remis en question : faible recours structurel à l'intérim, concurrence accrue des travailleurs indépendants, raréfaction des candidats disponibles et qualifiés. Dans ce contexte, des stratégies de transformation s'imposent : diversification des secteurs clients, développement de services à valeur ajoutée, redéploiement territorial. La digitalisation s'impose par ailleurs comme un levier de compétitivité, portée par les avancées rapides de l'intelligence artificielle. Celle-ci ouvre de nouvelles perspectives : sourcing plus ciblé, matching automatisé, anticipation prédictive des besoins... Les cas d'usage se multiplient, avec des gains mesurables en matière d'efficacité.

URL : https://www.xerficanal.com/economie/emission/Cathy-Alegria-Interim-les-strategies-face-a-l-effondrement-du-marche_3754455.html

Intérim : quelle formation pour changer de métier ?

Intérimaires Info, publié le 13/11/2025

Intérim : la formation peut vous aider à évoluer dans votre secteur d'activité ou à changer de métier. Découvrez les dispositifs et les financements possibles.

URL : <https://www.interimairesinfo.org/articles/eclairage-sur-la-formation-en-interim/>

À fin septembre 2025, 708.900 personnes occupent un emploi intérimaire en France

VICINI Cécile – TPE Actu, publié le 11/11/2025

Selon la dernière étude publiée par la Dares, l'emploi intérimaire a connu un nouveau recul à la fin du troisième trimestre 2025. Les chiffres, corrigés des variations saisonnières, offrent un panorama précis d'un marché du travail temporaire qui reflète, une fois encore, les mouvements de l'économie française.

URL : <https://tpeactu.fr/2025/11/11/evolution-emploi-interimaire-septembre-2025/>

Au troisième trimestre 2025, l'emploi salarié du secteur privé se replie de 0,3 %

INSEE Informations rapides n°278, publié le 06/11/2025

Entre juin et septembre 2025, l'emploi salarié du secteur privé diminue de 0,3 % (soit -60 600 emplois), après une hausse de 0,2 % au trimestre précédent (soit +43 400 emplois). Sur le trimestre, les contrats en alternance (d'apprentissage et de professionnalisation) contribuent pour environ deux tiers à la baisse de l'emploi salarié privé. Sur un an, l'emploi salarié privé baisse de 0,5 % par rapport à l'année précédente (soit -112 100 emplois) ; c'est le quatrième trimestre consécutif de recul sur un an après presque quatre années de hausse. Il excède encore largement son niveau d'avant-crise sanitaire (fin 2019), de 5,2 % (soit +1,0 million d'emplois).

URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8664273>

Baromètre Prism'emploi - l'emploi intérimaire en septembre 2025

Prism'emploi, publié le 06/11/2025

En septembre 2025, l'emploi intérimaire (contrats de travail temporaire et CDI intérimaires) s'élève à 718 560 équivalents temps plein (ETP). Ce niveau correspond à une baisse de 3,9 % sur un an, inférieure à la moyenne des trois premiers trimestres de l'année (-5,4 %), confirmant une atténuation du repli du travail temporaire.

URL : <https://www.prismemploi.eu/barometres-nationaux/barometre-prismemploi-lemploi-interimaire-en-septembre-2025>

Activités des agences d'emploi et des entreprises de travail temporaire

Conditions de travail des intermédiaires de service privé des agences d'intérim de Liège

NGO LEHMAN, Jeanne-Lyne - Université de Liège, Master en sciences du travail, Mémoire de la Faculté des Sciences Sociales, 2025

Les intermédiaires de service privé des agences d'intérim se trouvent souvent dans une position précaire, naviguant entre des environnements de travail divers et changeants. La qualité de leurs relations de travail avec les clients, les employeurs et les collègues peut influencer non seulement leur performance, mais aussi leur bien-être psychologique et leur développement professionnel. Si certaines études ont déjà été menées sur la charge de travail des cadres en entreprise à l'instar de Clotilde Coron ou sur le contexte de travail des guichetiers à la poste comme l'a fait Aurelie Jeantet, très peu d'auteurs se sont réellement focalisés sur les consultants Rh des agences d'intérim. C'est dans cette optique que nous avons décidé d'étayer notre recherche en limitant notre périmètre de recherche aux agences d'intérim localisées dans la ville de Liège. En outre, l'inférence déductive et la méthodologie qualitative seront utilisées dans le cadre de ce travail. Par ailleurs, afin de développer davantage notre thème nous allons procéder à trois premiers entretiens exploratoires qui seront suivi par la réalisation de premiers constats et hypothèses puis nous retournerons sur le terrain réaliser un entretien semi directif qui nous permettra simultanément avec l'appui de la revue de la littérature de rédiger notre mémoire.

URL : <https://matheo.uliege.be/handle/2268.2/24084>

Santé sécurité au travail des intérimaires

Les dispositifs en entreprise de la santé au travail, vecteurs d'inégalités

BARNIER Louis-Marie - 11e Congrès de l'Association française de sociologie, Toulouse, 2025

En quoi les dispositifs de prévention des risques professionnels, cadres imposés du dialogue social pour la santé au travail, participent-ils de la négation des inégalités sociales et donc de leur pérennisation ? L'espace des relations professionnelles propre à la santé au travail se concentre sur l'activité des élu·es de l'instance de représentation maintenant unique, le Comité Social et Economique (CSE). C'est à travers des dispositifs particuliers que ces élu·es du personnel se saisissent de la santé au travail. Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUR) avait été présenté à son lancement comme un instrument de dialogue social (Adam et Barnier, 2014). La déclaration des expositions particulières dans le cadre du dispositif de pénibilité et l'obligation de négociation qui lui est liée sont également des opportunités pour introduire le travail réel dans les débats de l'instance. Ces deux outils, leviers importants de prévention, sont-ils à même d'interroger les rapports sociaux de production ? Ces deux dispositifs aboutissent à la disparition du travailleur ou de la travailleuse au profit d'une gestion des risques par l'entreprise, prolongeant ainsi les inégalités sociales par l'inégalité dans la prévention des risques professionnels. Les élu·es peinent à y introduire les inégalités sociales et les rapports de domination qui innervent l'organisation du travail. Nous proposons d'analyser ces inégalités au prisme de deux rapports particuliers, le statut d'intérimaire et celui du/de la travailleur·se déqualifié·e, significatifs des systèmes d'oppression intégrés dans l'organisation du travail. Ces mécanismes d'occultation des rapports sociaux sont éclairés par la comparaison de deux actions engagées par les élu·es du personnel, dans une entreprise de travail temporaire et dans une entreprise aérienne de logistique.

URL : <https://hal.science/hal-05324972>

Les accidents mortels au travail atteignent un niveau record

RUELLO Alain – Les Echos, publié le 24/11/2025

764 personnes sont mortes en France en 2024 à la suite d'accidents du travail dans le secteur privé, un record depuis 2018.

URL : <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/les-accidents-mortels-au-travail-a-un-niveau-record-2200643>

Action en santé sécurité au travail dans le domaine de l'intérim

Jeunes et intérim : webinaire de Prism'Emploi

Prism'Emploi, publié le 14/11/2025

Nous avons le plaisir de vous convier à un webinaire le 4 décembre à 14h, dédié à la mise en lumière des initiatives et actions organisées du 17 au 21 novembre en Bretagne dans le cadre de la démarche Mission Jeunes.

URL : <https://www.prismemploi.eu/depeches/invitation-au-webinaire-jeunes-et-interim-retour-sur-levenement-regional-organise-par-le-reseau-des-missions-locales-bretonnes>

Intérim inclusif : la plateforme de la branche du travail temporaire dispose désormais de deux parcours de sensibilisation !

Prism'Emploi, publié le 30/10/2025

Lutter contre les discriminations dans le monde du travail est un enjeu crucial. La branche du travail temporaire s'engage à lutter contre les discriminations, à promouvoir l'égalité des chances et à favoriser la diversité.

URL : <https://www.prismemploi.eu/les-news/interim-inclusif-la-plateforme-de-la-branche-du-travail-temporaire-dispose-desormais-de-deux-parcours-de-sensibilisation>

Intérim autres

La réintégration au sein de l'entreprise de travail temporaire de l'intérimaire illégalement licencié à la suite de la requalification de sa relation de travail : à situation alambiquée, solution ambiguë

LANGANEY Cécile - Revue de droit du travail, n°9, 2025

L'article traite de la réintégration au sein de l'entreprise de travail temporaire de l'intérimaire illégalement licencié à la suite de la requalification de sa relation de travail.

URL : <https://shs.hal.science/halshs-05328241>

La qualification d'"entreprise de travail temporaire" : réflexions sur la qualité d'intermédiaire employeur en droit du travail

MOUHIB Yassine - Revue de droit du travail, n°9, 2025

Le débat juridique contemporain autour des plateformes numériques s'est d'abord concentré sur leur possible qualité d'employeur, interrogeant la requalification du contrat unissant la plateforme au travail en contrat de travail, selon le schéma bilatéral classique. Cependant, une seconde approche émerge en jurisprudence, questionnant leur activité cette fois-ci sous l'angle du travail temporaire illégal, les plateformes se présentant comme de simples intermédiaires pour se soustraire aux obligations du droit du travail. Ce glissement révèle une tension autour du contrôle du « marché de l'intermédiation », réservé aux seuls acteurs habilités. Ainsi, se pose la question de la frontière entre plateforme et entreprise de travail temporaire, toutes deux qualifiées d'intermédiaires, mais aux régimes juridiques bien distincts.

URL : <https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=REVTRAV/CHRON/2025/0099>

Blandine Barlet, Louis-Marie Barnier, Elena Mascova, Arnaud Mias, Jean-Marie Pillon, Lucas Tranchant, La condition intérimaire

GLAYMANN Dominique - La nouvelle revue du travail, n°27, 2025

La condition intérimaire présente les résultats d'une enquête sociologique menée par ses six autrices et auteurs, en s'inscrivant dans le prolongement de recherches sur les réalités de l'emploi intérimaire depuis une cinquantaine d'années. La question centrale, étudiée durant l'enquête et exposée dans l'ouvrage, concerne la surexposition des salarié-e-s intérimaires aux risques pesant sur leur santé (Barlet et al., 2022) et leur sécurité au travail.

DOI : <https://doi.org/10.4000/152dr>

URL : <http://journals.openedition.org/nrt/20193>

Experiences of community nurses with temporary contracts in NHS trusts

ChAMANGA, E. ; DYSON, J. ; JARRETT, M. ; McKEOWN, E. - British Journal Community Nursing, 2025, Vol.30, Issue 11, pp.504-512

BACKGROUND: Temporary staffing to fill gaps in community nursing is a common practice in the UK. Specific figures for agency nurses working in community nursing remain unknown.

However, both evidence-based and anecdotal reports suggest several reasons why nurses choose agency work, including greater flexibility and financial incentives. **AIMS:** The study explores why community nurses with temporary contracts may join an adult community NHS trust and what would influence their retention. **METHODS:** This study used a qualitative exploratory approach with semi-structured interviews, analysed using the framework approach. **FINDINGS:** A total of four participants were recruited from an urban and coastal NHS trust. Ten themes were identified, which influenced the decision of nurses with temporary contracts to join or leave an NHS organisation. **CONCLUSIONS:** Community nurses with temporary contracts are vital to the provision of community nursing services, especially because of staffing shortages and deferred visits. Without intervention, community nursing is likely to continue operating under a hybrid staffing model, with permanent and temporary staff, as NHS trusts struggle to fill vacancies.

DOI : <https://doi.org/10.12968/bjcn.2024.0122>

URL : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/41171047>

Employment quality and mortality in Canada

SHAHIDI, F. V. ; ANDREACCHI, A. T ; FULLER, A. E. ; BLAIR, A. ; et coll - J Epidemiol Community Health, 2025

BACKGROUND: Research has shown that workers in non-standard (eg, temporary and part-time) employment experience poorer health outcomes than their permanent, full-time counterparts. However, previous studies have overlooked important differences in the quality of non-standard employment. To address this gap, we examined associations between a diverse typology of employment quality and mortality in Canada. **METHODS:** The 2006 Canadian Health and Environment Cohort (n=2 805 550) was linked to death records from 2006 to 2019. Employment quality was assessed according to an empirical typology describing five distinct employment arrangements: standard (secure and gainful), portfolio (demanding but gainful), marginal (limited hours and earnings), intermittent (sporadic and unstable) and precarious (insecure and low paying). Poisson regression models estimated covariate-adjusted associations between employment quality, all-cause and cause-specific (cancer, cardiovascular and unintentional injury) mortality, by sex/gender. **RESULTS:** We observed a graded association between employment quality and mortality. Mortality rates were lowest among workers in standard and portfolio employment. Mortality rates were highest among workers in precarious employment, with workers in marginal and intermittent employment occupying intermediate positions along the risk gradient. Associations varied by sex/gender, with larger absolute and relative mortality inequalities among men. **CONCLUSIONS:** Our findings reinforce the need to move away from a binary view of jobs as either 'standard' or 'precarious', encouraging a more nuanced understanding of contemporary employment arrangements and their health-related consequences. Policy interventions that promote access to high-quality jobs and protect workers exposed to precarious employment may yield substantial improvements in population health, including longevity.

DOI : <https://doi.org/10.1136/jech-2025-224434>

URL : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/41125335>