Bulletin de veille Intérim
N°14 - mars 2026

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 founis 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 connection à son compte).

Table des matières

Recours au travail intérimaire par les entreprises utilsatrices 2
Emploi des travailleurs en intérim 3
Activités des agences d'emploi et des entreprises de travail temporaire 5
Santé sécurité au travail des intérimaires 7
Action en santé sécurité au travail dans le domaine de l'intérim 9
Intérim autres 10

Recours au travail intérimaire par les entreprises utilsatrices

Précaires, les intérimaires ? Syndic at et patronat en débattent

EIGENMANN Julie - Le Temps, publié le 17/03/2026

Les enjeux du travail intérimaire sont bien différents selon que l'on se place du point de vue de la vice-présidente d'Unia, Véronique Polito, ou de celui du responsable du service juridique de Swissstaffing, Boris Eicher.

URL : https://www.letemps.ch/carrieres-et-formation/libres-ou-precaires-patronat-et-syndicats-debattent-des-travailleurs-temporaires?srsltid=AfmBOooWvlZaYJ-zOjqcc9qh7E9A5INn0W0nFgE1ETi93HyVDzGrbsjR

Les enjeux du travail temporaire, miroir grossissant du marché de l'emploi

EIGENMANN Julie - Le Temps, publié le 20/03/2026

Le nombre de travailleuses et travailleurs intérimaires augmente progressivement en Suisse. Qui sont-ils, à quels besoins du marché de l'emploi répondent-ils et sont-ils plus libres, ou plus précaires ? Pour y voir plus clair, Le Temps consacre une série d'articles au travail temporaire.

URL : https://www.letemps.ch/opinions/les-enjeux-du-travail-temporaire-miroir-grossissant-du-marche-de-l-emploi?srsltid=AfmBOoqeHSgnAprp23hUpFHu_B_LylMiSsUuUktzZULUA6zvNK-6ANk9

« Ce ne sont plus forcément les très jeunes qui travaillent en intérim » : le travail temporaire, une variable d'ajustement toujours plus sollicitée en Suisse

MEYER-VACHERAND Etienne - Le Temps, publié le 20/03/2026

Durant les deux dernières décennies, le nombre de travailleurs temporaires a doublé en Suisse. Alors que le contexte économique tire vers le bas le nombre d'heures de mission ces trois dernières années, le secteur est confronté à de nouvelles problématiques

URL : https://www.letemps.ch/economie/ce-ne-sont-plus-forcement-les-tres-jeunes-qui-travaillent-en-interim-le-travail-temporaire-une-variable-d-ajustement-toujours-plus-sollicitee-en-suisse?srsltid=AfmBOoqNrn2FG5PzM--25l295QH8cbYde7hlf0t79NOBQgSbjuY6KkCR

Treize années de travail intérimaire auprès d'une même entreprise : une pratique abusive des agences d'intérim ?

GUNDT, Nicola - Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2026, vol. 1, pp. 242-247

Cet article met en évidence, une fois de plus, l'énorme flexibilité qu'offre le droit du travail néerlandais aux agences d'intérim et aux entreprises utilisatrices. Si, en théorie, les règles générales relatives aux contrats de travail en chaîne s'appliquent, dans la pratique, celles-ci peuvent être contournées relativement facilement, comme le montre cette affaire.

DOI : https://doi.org/10.4000/15u7a

Emploi des travailleurs en intérim

Séries longues : l'insertion par l'activité économique

DARES, publié le 25/03/2026

L'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité), de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion sociale et professionnelle par le biais de contrats de travail spécifiques. Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) signent des conventions avec l'État qui leur permettent d'accueillir et d'accompagner ces travailleurs, et de recevoir pour ce faire des aides financières. Cinq catégories de structures composent le champ de l'insertion par l'activité économique. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les entreprises d'insertion (EI) recrutent directement des salariés, tandis que les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) proposent, sur le mode de l'intérim, des missions de mise à disposition auprès d'entreprises ou de particuliers. Les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) mettent en relation des clients avec des personnes en insertion ayant le statut de travailleur indépendant. En expérimentation depuis 2018, les EITI sont exclues du champ de ces séries longues. Au sein des structures de l'IAE, les personnes accompagnées bénéficient d'une mise en situation de travail, d'un accompagnement socioprofessionnel, ainsi que d'actions de formation.

URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-linsertion-par-lactivite-economique

Baromètre Prism'emploi - l'emploi intérimaire en janvier 2026

Prism'emploi, publié le 17/03/2026

Avec une contraction de -0,1 % en janvier 2026, l'emploi intérimaire affiche une quasi-stabilité sur un an. Cette évolution moyenne reste néanmoins caractérisée par des tendances sectorielles contrastées.

URL : https://www.prismemploi.eu/barometres-nationaux/barometre-prismemploi-lemploi-interimaire-en-janvier-2026

L'industrie reste la locomotive d'un marché du travail temporaire baissier

ROBERT Martine – Les Echos, publié le 09/03/2026

Le travail temporaire a reculé de 4,6 % en 2025, poursuivant une tendance négative amorcée en 2023.L'industrie demeure un moteur, avec une hausse de 5,1 % en décembre, tandis que le commerce et le BTP enregistrent des baisses marquées.

URL : https://www.lesechos.fr/industrie-services/services-conseils/lindustrie-locomotive-dun-marche-du-travail-temporaire-toujours-baissier-2219797

L'emploi intérimaire

DARES, publié le 27/02/2026

L'emploi intérimaire est en baisse modérée fin janvier 2026 (-0,6 %, soit -3 900 intérimaires), après une hausse le mois précédent (+0,2 % %, soit + 1 300 intérimaires). Sur un an, il baisse de 0,6 %.

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

L'emploi intérimaire de nouveau en légère baisse au 4e trimestre 2025 (−0,2 %)

DARES Indicateurs n°10, publié le 27/02/2026

L'emploi intérimaire baisse légèrement au 4e trimestre 2025 (−0,2 %, soit −1 200 intérimaires), comme au trimestre précédent (−0,3 %, soit −2 000 intérimaires). Sur un an, il recule de 0,7%.

URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lemploi-interimaire-de-nouveau-en-legere-baisse-au-4e-trimestre-2025-02

Au quatrième trimestre 2025, l'emploi salarié est quasi stable

INSEE Informations rapides No 53, publié le 27/02/2026

Au quatrième trimestre 2025, l'emploi salarié est quasi stable (-0,1 %, soit -40 100 emplois) après une stabilité au trimestre précédent (-5 300 emplois). Il se situe 0,2 % sous son niveau d'un an auparavant (soit -45 900 emplois), mais dépasse encore nettement son niveau d'avant la crise sanitaire, fin 2019 (+4,9 % soit +1,3 million d'emplois). Dans le secteur privé, l'emploi salarié recule très légèrement (-0,1 %) comme au trimestre précédent (soit -20 900 emplois après -24 200 emplois). Sur un an, l'emploi salarié privé baisse de 0,3 % (soit -60 200 emplois) : il s'agit du quatrième trimestre consécutif de léger recul sur un an. Toutefois, il excède toujours largement son niveau d'avant-crise sanitaire, de 5,4 % (soit +1,1 million d'emplois). Dans la fonction publique, l'emploi salarié se replie au quatrième trimestre 2025 : -0,3 % après +0,3 % au troisième trimestre (soit -19 200 emplois après +18 900 emplois). Il excède encore son niveau de fin 2024 (+0,2 %, soit +14 300 emplois) et toujours celui de l'avant-crise sanitaire (+3,3 %, soit +0,2 million d'emplois). Sur un an, l'emploi salarié public continue d'augmenter pour les contractuels et de baisser pour les fonctionnaires.

URL : https://www.insee.fr/fr/statistiques/8745332

Improving working conditions for subcontracted workers: Towards a European legal framework inspired by the Spanish experience and EU temporary agency work rules

I. A. R. Cardo and D. A. Alonso - European Labour Law Journal 2026 Vol. 17 Issue 1 Pages 65-87

Unlike temporary agency work, subcontracting has not been addressed directly by EU law. Certainly, the posting of workers has strong connections with subcontracting, and there are some rules in several Directives that impose obligations and even liabilities for the undertakings involved in subcontracting chains. However, there is no dedicated legal framework for subcontracting with the aim of protecting workers' rights. This article makes proposals for legislative action at the EU level in order to address the challenges posed by subcontracting, which is often used as a way to reduce labour costs and circumvent labour law. Extending the principle of equal treatment, social clauses included in collective agreements and particular rules on liabilities seem crucial, but there are other potential measures that need to be considered.

DOI : https://doi.org/10.1177/20319525251390887

Recrutement et Sélection à l'ère de l'IA. Utilisation de l'IA, conscience des risques de biais et recommandations relatives aux risques de discrimination de genre

S. Wuidar, L. Engels, O. Lisein, P. Zanoni, G. Rondeaux and T. Pirsoul - Institution: IEFH - Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes 2026

Contexte et Objectifs L'intelligence artificielle transforme profondément les processus de recrutement en Belgique, promettant gain d'efficacité et objectivité accrue, tout en soulevant des préoccupations quant à la reproduction potentielle de biais discriminatoires. Classés comme « systèmes à haut risque » par l'AI Act européen, les systèmes d'IA de recrutement nécessitent une attention particulière. Cette étude examine l'utilisation de l'IA dans les processus de recrutement et de sélection en Belgique. Elle analyse les pratiques actuelles des recruteurs, évalue leur conscience des risques de discrimination de genre et examine comment les développeurs intègrent ces considérations dans leurs systèmes. Méthodologie L'étude s'appuie sur une approche mixte combinant trois phases : une phase qualitative exploratoire (22 entretiens semi-directifs avec des développeur·euse·s et des professionnel·le·s RH), une phase quantitative confirmatoire (416 professionnels du recrutement interrogé·e·s représentant toutes les régions et secteurs) et une phase qualitative d'approfondissement (5 focus groups de co-construction des recommandations). Principaux constats - Adoption généralisée mais segmentée : 74 % des recruteur·euse·s utilisent l'IA à au moins une étape du processus, avec une utilisation intensive en phase de préparation (77 %), modérée en phase de recherche de candidat·e·s (43 %) et limitée en phase de sélection (21 %). L'IA est principalement mobilisée comme « super support administratif », en particulier pour les profils à forte affluence (l'expertise humaine restant privilégiée pour les profils de niche). - Perception globalement positive mais nuancée : 64 % des recruteurs se déclarent favorables à l'IA, principalement pour le gain de temps et l'espoir d'une plus grande productivité. Toutefois, des inquiétudes majeures persistent concernant la déshumanisation

des processus, la confidentialité des données, la fiabilité des résultats et le risque de standardisation excessive des profils recherchés. - Conscience insuffisante des risques légaux et de biais : Seulement 21 % des organisations ont pris des mesures relatives aux législations sur l'IA, et 41 % des recruteur·euse·s ne savent pas ce qu'il en est réellement. Les biais de genre sont rarement mentionnés spontanément, bien que 12 à 17 % des recruteur·euse·s reconnaissent avoir observé des résultats biaisés produits par l'IA, plutôt en lien avec d'autres formes de biais : algorithmes des réseaux sociaux, âge, origine, etc. - Un paradoxe fondamental : L'IA est simultanément perçue comme solution pour neutraliser les biais humains et comme risque de reproduction voire d'amplification des discriminations existantes. Cette tension révèle la nécessité d'un encadrement rigoureux et d'une vigilance constante. Recommandations L'étude formule des recommandations structurées selon trois niveaux d'action complémentaires, visant à créer un écosystème responsable où l'IA devient un levier d'égalité de genre plutôt qu'un vecteur de discrimination. Une sélection des recommandations : - Au niveau des pouvoirs publics : étudier l'adéquation du cadre juridique pour lutter contre la discrimination de genre par l'IA dans les processus de recrutement, développer de la documentation et des formations pour informer les personnes utilisatrices et développeuses et sensibiliser aux obligations légales et aux risques de discrimination (de genre), et prévoir des moyens suffisants pour les autorités de protection des droits fondamentaux. - Au niveau organisationnel (organisations utilisatrices et développeuses) : créer un comité d'éthique IA au sein des organisations qui utilisent l'IA, faire des contrôles réguliers des systèmes IA, garantir une supervision humaine systématique et former au recrutement inclusif et à l'utilisation de l'IA sans discrimination. Pour les développeurs, intégrer le principe « Equality by Design » dès la conception et tester les algorithmes sur des bases diversifiées, aussi après-vente. - Au niveau individuel : développer la maîtrise du prompting inclusif, maintenir une posture critique face aux résultats de l'IA, assurer une double supervision humaine pour les décisions importantes et informer systématiquement les candidat·e·s de l'usage de l'IA. Conclusion L'adoption de l'IA dans le recrutement est une réalité en Belgique, mais son déploiement doit s'accompagner d'une vigilance accrue et d'un encadrement rigoureux pour éviter que les promesses d'objectivité ne se transforment en mécanismes de (re)production systématique des inégalités de genre. L'enjeu crucial consiste à combiner régulation publique, responsabilité des acteurs et formation continue pour faire de l'IA un véritable outil au service de l'égalité et de la diversité dans le monde professionnel.

URL : https://www.researchgate.net/publication/400386024_Etude_-_Recrutement_et_selection_a_l'ere_de_l'IA

Accidents du travail : comment briser le plafond de verre ?

PreventionBTP, publié le 06/03/2026

À l'occasion des 10es Rencontres pour le travail et l'emploi organisées par Prism'emploi, une table ronde était dédiée à la santé et à la sécurité au travail, avec la participation de l'OPPBTP. Elle a permis de mettre en avant des stratégies et des actions innovantes dans le BTP pour réduire significativement la sinistralité dans ce secteur.

URL : https://www.preventionbtp.fr/actualites/accidents/accidents-du-travail-comment-briser-le-plafond-de-verre_RSjamqw6p6BmeovidJXNcR

Feeling, doing, being: occupational well-being and the phenomenology of a blue-collar temporary agency worker within the Swedish manufacturing industry

Kjörling, A. - Discover Psychology, 2026, Volume 6, Issue 1

This qualitative method study, informed by critical realism, explores the phenomenology of blue-collar temporary agency workers (BC-TAWs) as a foundation for their occupational well-being within the Swedish manufacturing industry. In this study, 11 BC-TAWs were interviewed to understand how BC-TAWs' intentionality of social relations constitutes a foundation for affective (feeling) professional, and social (doing), cognitive and psychosomatic (being) occupational well-being. Some BC-TAWs reported feeling subjugated, uncertain, and insecure, linked to struggles, silence, and individual coping strategies (e.g. writing), which resulted in perceived exclusion and alienation. Others reported feeling cared for, supported, connected, included, capable, and engaged, associated with adapting, fitting in, and even achieving mastery, thus ensuring a perceived inclusion and self-determination. Findings of this study are consistent with previous research while also offering new knowledge.

DOI : https://doi.org/10.1007/s44202-026-00612-y

Blue-collar temporary agency workers' social interactions and relations, workplace social support and occupational well-being in different work arrangements: a qualitative study of the Swedish manufacturing industry

Kjörling, A. ; Kaidesoja, T. ; Bergsten, E. L. - Cogent Psychology, Volume 13, Issue 1, March 2026

Temporary agency work is growing in European countries. Blue-collar temporary agency workers (BC-TAWs) in the manufacturing industry are described as subject to unfavourable work conditions and low occupational well-being. While social interaction and support are important for occupational well-being, research on the impact of different work arrangements on these factors is lacking. This critical realist-informed study, employing a qualitative study design, used 24 interviews conducted at seven client organisations to explore BC-TAWs' social interaction, support, and occupational well-being in different work arrangements. Our findings show that different work arrangements either promote or hinder social interaction and support. Social support and interaction between BC-TAWs and other workers within semi- and non-Tayloristic work arrangements were associated with favouring occupational

well-being, whereas counter-supportive social interaction within Tayloristic work arrangements was associated with impairing occupational well-being. This knowledge is important for both temporary work agencies and industrial client organisations to improve occupational well-being and mitigate negative health and safety consequences, particularly within Tayloristic arrangements, with less social interaction.

DOI : https://doi.org/10.1080/23311908.2026.2636330

Salariés intérimaires : comment bien les accueillir

PreventionBTP, publié en 2026

Et si on parlait prévention autour d'un café ? Voici un kit animation sécurité clé en main pour échanger sur le thème de l'accueil des intérimaires avec vos compagnons. Il comprend une vidéo, une affiche, des conseils utiles et un quiz pour sensibiliser votre équipe lors de l'arrivée de salariés intérimaires sur les chantiers. On peut les utiliser un à un, pour en parler quelques minutes ou organiser une animation de 10 min en téléchargeant le kit complet.

URL : https://www.preventionbtp.fr/ressources/kits-animation-securite/accueil-salaries-interimaires

Intérim autres

Etude sur les salariés intérimaires n'ayant pas les connaissance et usages numériques de base

Observatoire de l'intérim et du recrutement, 2025, 60 p.

La Branche a souhaité disposer d'une analyse qualitative des situations professionnelles rencontrées par les salariés du travail temporaire ayant d'importantes lacunes sur les savoirs numériques de base. Une analyse approfondie de leurs profils et parcours permettrait de mieux les accompagner et de sécuriser leur trajectoire professionnelle. L'étude s'intéresse aux problématiques d'accès et d'évolution dans l'emploi, aux expériences vécues, au rapport à la formation, aux relations avec les agences, aux freins périphériques à l'emploi, au non accès aux droits, aux outils numériques à disposition des salariés intérimaires ayant un faible niveau de maîtrise des compétences numériques.

URL : https://observatoire-interim-recrutement.fr/publication/93

Trajectoires migratoires et précarité de l'emploi chez les travailleurs immigrants dans l'industrie de la volaille au Québec

MORALES IBAGUE Diana Maribel – Université Laval, Mémoire de maîtrise, 2026

Cette recherche vise à comprendre le lien entre les trajectoires migratoires et professionnelles et l'effet sur la précarité de l'emploi des travailleurs immigrants ayant un poste de travail dans l'industrie de la volaille au Québec. À la lumière des plus récentes statistiques, il est possible de constater une augmentation significative de l'immigration temporaire au cours des dernières années. Bien que ces programmes migratoires, notamment ceux relevant de l'immigration temporaire, établissent de manière implicite les conditions d'établissement au Canada et dans la province du Québec, ils n'offrent pas pour autant un accès aux droits conférés par la résidence permanente ou la citoyenneté. Cela place les personnes concernées dans une situation de vulnérabilité. Les statuts migratoires précaires sont susceptibles d'entraîner des répercussions négatives sur les conditions de travail à moyen et à long terme, en contraignant les immigrants à demeurer dans des emplois instables et de piètre qualité. La méthodologie priorisée a été celle d'une méthode qualitative, menée auprès d'un échantillon de huit participants ayant des statuts migratoires différents. La technique utilisée est celle de l'entretien semi-dirigé, qui a permis une interaction avec les participants, leur permettant de parler librement de leurs expériences professionnelles et migratoires. L'analyse des résultats révèle que, pour les participants, l'arrivée au Canada sous un statut migratoire précaire engendre des effets défavorables sur les conditions de travail et contribue à les maintenir dans la précarité d'emploi, sans que l'accès à un statut permanent garantisse pour autant l'absence de précarité. L'étude met également en lumière la capacité d'agir des immigrants qui, malgré les contraintes structurelles trouvées dans leur parcours, mobilisent des stratégies afin de créer des opportunités et de poursuivre avec succès leur projet migratoire.

URL : https://corpus.ulaval.ca/entities/publication/e48b2617-ae4d-44f1-b1f8-8cbb308c4091

Travail, chômage et Etat social

Papaevanghelou, Romain; Descloux, Romain; Kuehni, Morgane – Artias, 2026, 19 p.

Le présent dossier met en évidence une intensification de la flexibilisation de l'emploi et du travail en Suisse, marquée par la multiplication des formes d'emploi atypiques (temps partiel, sous-emploi, intérim, contrats à durée déterminée, travail sur appel, plateformes numériques). Si le taux d'activité reste élevé, les trajectoires professionnelles sont de plus en plus discontinues, ce qui fragilise l'accès à la protection sociale et accentue les inégalités. Ces formes d'emploi touchent de manière différenciée les groupes sociaux : les femmes, les jeunes, les personnes âgées et les personnes étrangères étant particulièrement exposées à la précarisation. Cette insécurité professionnelle a également des conséquences sur la santé physique et psychique, avec une augmentation du stress et des risques psychosociaux pour les personnes concernées. Le texte se penche ensuite sur l'assurance-chômage et l'aide sociale comme piliers de la protection sociale. Malgré des taux de chômage globalement modérés, des inégalités persistent selon le genre, l'âge et la nationalité. L'assurance-chômage, fondée sur une logique contributive et d'activation, ne couvre pas toutes les situations, ce qui conduit certaines personnes à recourir à l'aide sociale. Celle-ci concerne non seulement des personnes sans emploi, mais aussi une part importante de personnes actives professionnellement dont les revenus sont insuffisants. Les enfants, les jeunes adultes, les familles monoparentales, les personnes migrantes et les personnes en mauvaise santé sont surreprésentés parmi les bénéficiaires de l'aide sociale, tandis que le non-recours à l'aide sociale demeure un phénomène massif.

URL : https://arodes.hes-so.ch/record/17513?v=pdf

Etre femme, immigrante et conjointe d'un travailleur étranger temporaire : quelle intégration socioprofessionnelle dans le Québec d'aujourd'hui ?

BOUAJILA Sana – Université Laval, Thèse de doctorat, 2026

Cette thèse s'intéresse à l'expérience d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes conjointes de travailleurs étrangers temporaires (TÉT) au Québec. Son objectif principal est d'explorer et d'analyser leur perception à l'égard de cette expérience. En posant un regard féministe, elle explore les parcours subjectifs de ces femmes en adoptant une approche intersectionnelle, attentive aux effets croisés du genre, du statut migratoire temporaire, de l'origine ethnoculturelle, de la classe sociale et de l'âge. Basée une méthodologie qualitative, elle repose sur des entretiens semi-directifs menés auprès de 15 participantes rencontrées entre mars et octobre 2024. Trois grandes parties structurent l'analyse. La première comprend les perceptions subjectives des parcours migratoires, où les trajectoires professionnelles, conjugales et sociales sont décortiquées. Cette première partie met en lumière les effets du déclassement professionnel et de la déqualification, les mécanismes de reproduction des rôles genrés dans le cadre migratoire, ainsi que l'impact des discriminations vécues par les femmes sur leurs parcours. La deuxième partie s'intéresse aux risques intersectionnels de précarisation, qui montrent que ces femmes sont confrontées à une accumulation de vulnérabilités : économiques (dépendance financière, division inégale du travail domestique), administratives (statut temporaire, permis restreint), psychologiques (isolement, charge mentale, pression familiale). Ces risques sont modulés par des dynamiques conjugales, des ressources d'ancrage communautaire, et des effets symboliques de classe ou d'origine. La dernière partie se penche sur les ressources et stratégies mobilisées, qui révèlent

des postures diversifiées -- d'adaptation, de résistance ou de contournement -- et démontrent que les femmes ne sont pas seulement des victimes du système, mais des actrices intersectionnelles capables de négocier, de composer et de redéfinir leur trajectoire malgré les contraintes. Leurs actions incluent la mobilisation de ressources institutionnelles, la reconstruction de réseaux de solidarité, et la redéfinition des projets de vie. La discussion met en perspective ces résultats avec les savoirs issus de la littérature. Elle propose un déplacement théorique en soulignant les formes d'engagement invisibilisées, l'émancipation comme processus ambivalent, et la pluralité des aspirations féminines en contexte migratoire. L'analyse aboutit à un modèle conceptuel enrichi, revisitant les rapports sociaux à partir de la subjectivité des femmes et de leurs propres voix. Enfin, les recommandations formulées par les participantes sont intégrées comme prolongement naturel de cette démarche intersectionnelle : elles plaident pour une réforme des dispositifs d'accueil, une reconnaissance plus fine de leurs besoins spécifiques, et une écoute véritable de leurs voix dans les politiques publiques.

URL : https://corpus.ulaval.ca/entities/publication/24babab5-347c-476d-9b51-64702f792e94

Does the stepping-stone effect of temporary agency employment vary over the business cycle?

Jahn, E. J. ; Rosholm, M. - Scandinavian Journal of Economics, Jan 26

We examine the cyclicality of the stepping-stone effect of temporary agency work in Germany across three business cycles using administrative data and a timing-of-events model. We estimate in- and post-treatment effects and their response to the unemployment rate. We find a strong lock-in effect of agency employment, particularly in tight labor markets, suggesting that firms rarely use agency work for screening. The positive post-treatment effect is larger in downturns, indicating that workers activate the networks built during agency jobs. The matching quality improves for those transitioning directly into regular employment, with greater gains in upturns.

DOI : https://doi.org/10.1111/sjoe.70010