

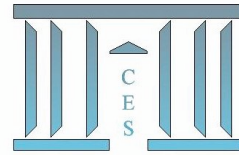


Documents de Travail du Centre d'Économie de la Sorbonne

C
E
S

W
o
r
k
i
n
g

P
a
p
e
r
s



L'intérim : un secteur dual, entre protection et précarité

Christine ERHEL, Gilbert LEFEVRE, François MICHON

2009.14



L'intérim : un secteur dual, entre protection et précarité

Christine Erhel¹, Gilbert Lefevre², François Michon³

Résumé

Ce document de travail présente une analyse du secteur de l'intérim en France, à partir des règles qui l'encadrent, et des caractéristiques des entreprises et des intérimaires. La dynamique très favorable du secteur pendant les 15 dernières années s'est accompagnée d'une dynamique de concentration pour les plus grandes entreprises, qui n'a cependant pas fait disparaître les petites agences spécialisées, ce qui entraîne une segmentation accrue. On retrouve ce type de phénomène au niveau de la population des intérimaires, avec l'apparition d'un intérim spécialisé et qualifié, parallèle au maintien de l'intérim industriel comme outil de flexibilité massif. Globalement, malgré ces tendances récentes, l'intérim demeure par ailleurs synonyme d'une rémunération globale faible, compte tenu des interruptions nombreuses entre les missions ou du temps partiel, de conditions de travail difficiles, et d'un accès à la formation se limitant le plus souvent à des formations courtes d'adaptation.

Mots clés : intérim, France, Europe, bas salaires, qualité de l'emploi

Codes JEL : J49, J38, L6, L8

Temporary agency work: a dual sector between protection and precariousness

Summary

This working paper analyses temporary agency work in France, focusing both on the regulatory framework of the sector, and on the characteristics of firms and employees. The growth of the sector over the last 15 years has favoured the concentration of the big firms, but the smallest agencies have not disappeared, which results in an increased segmentation. Such a characteristic can also be identified at the level of the workers' profiles: a segment of qualified and specialized temporary workers has emerged, but the large majority of agency workers remain in the industrial sector, where it is used as a flexibility tool. Globally temporary agency work remains characterized by low income (given discontinuities between the missions, or part time work), hard working conditions, and a limited access to training (with a majority of very short training sessions). However the analysis of some low wage sectors, like hotels and restaurants, or food industry, reveals that temporary agency work is challenged by other types of flexible contracts that offer a lower level of protection for workers.

Key works: temporary agency work, low wages, France, Europe, job quality

¹ Centre d'Economie de la Sorbonne, Université Paris 1 et Centre d'Etudes de l'Emploi. Christine.Erhel@univ-paris1.fr

² Centre d'Economie de la Sorbonne, CNRS Université Paris 1. Gilbert.Lefevre@univ-paris1.fr

³ Centre d'Economie de la Sorbonne, CNRS et Université Paris 1. fmichon@univ-paris1.fr

Précurseurs de l'intérim, les premières sociétés de placement des personnes sont apparues en France entre les deux guerres, et se sont développées dans les années 1950 et 1960 pour les emplois de bureau (Guilbert, Loewitt et Creusen, 1970). Ce n'est qu'en 1969 qu'un accord est signé chez Manpower-France⁴ dont les grandes lignes en seront reprises en 1972 pour écrire le premier statut légal de l'intérim. Ce statut est double : il fixe, d'un côté, les règles pour les entreprises se consacrant à cette activité professionnelle et, de l'autre, un statut pour les personnels intérimaires. L'activité de placement des personnes devenait ainsi légalement reconnue, mais strictement sous cette forme de l'intérim, toute autre modalité de marchandage de main d'œuvre à but lucratif restant formellement prohibée. Se développant rapidement, elle devenait alors un phénomène largement industriel et concernait pour l'essentiel des personnels peu qualifiés.

La croissance de l'intérim ne s'est pas faite sans de nombreux abus justifiant l'instauration d'une forte régulation. Aujourd'hui, la profession s'est organisée autour de ses plus grandes entreprises en un véritable secteur d'activité avec ses propres organisations et institutions du travail. La négociation collective y est de longue date importante et de concert avec la loi, contribue activement à la réglementation des activités du secteur et à la protection de la main-d'œuvre.

Les changements introduits par la loi de « cohésion sociale » de janvier 2005 et précisés par l'accord de branche de septembre 2005 accroissent considérablement le rôle des sociétés d'intérim sur le marché du travail en mettant fin au monopole de l'ANPE pour le placement des demandeurs d'emplois. Les sociétés d'intérim proposent dorénavant des postes en CDD ou CDI même si leur métier principal reste l'intérim. C'est pour marquer l'importance de cette

⁴ Accord CGT-Manpower du 9 octobre 1969

évolution que les professionnels de l'intérim ont adopté en juin 2006 une nouvelle dénomination de leur organisation. De Syndicat des Entreprises de travail Temporaire – SETT, cette organisation est devenue PRISME, Professionnels de l'Intérim, Services et Métiers de l'Emploi. De même, depuis juin 2008, les « entreprises de travail temporaire » se qualifient désormais d'« agences d'emploi ». Enfin, l'accord interprofessionnel de janvier 2008 puis la loi sur la « modernisation du marché du travail » adoptée en juin 2008 confiaient à une négociation sectorielle le soin de préciser un statut pour le portage salarial. Nouvel élargissement envisagé de l'activité des agences d'emploi, l'accès de celles-ci à ce type de relation salariale est aujourd'hui en discussion.

L'intérim est une forme d'emploi temporaire voire précaire, qui participe à la flexibilisation du marché du travail, aux côtés du contrat à durée déterminée et des divers autres types de contrats temporaires. En France pourtant, la situation des personnels intérimaires est d'une certaine façon sécurisée – au moins formellement, au plan réglementaire – par une protection sociale élevée, négociée au fil des ans. Contrairement à beaucoup d'autres pays, l'intérim n'y est pas à proprement parler synonyme de bas salaires. Il est plutôt synonyme de bas revenus. La parité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice (à poste de travail équivalent) est depuis longtemps une obligation légale⁵. De plus, les intérimaires bénéficient en droit d'une indemnité de fin de mission, afin de compenser la précarité de leur situation. Enfin, les secteurs et entreprises utilisateurs ne sont pas particulièrement caractérisés par de faibles niveaux de rémunérations. Mais bien entendu, le caractère temporaire du contrat d'intérim insécurise considérablement la masse des intérimaires en réduisant leurs revenus professionnels. Et les intérimaires sont fréquemment appelés sur des postes de travail ouvrier peu qualifiés, pour des

⁵ Après de longues années de débat, la parité est aujourd'hui reconnue par la Directive adoptée en 2008 par le Conseil des Ministres et le Parlement européens. Mais à l'heure où nous écrivons ces lignes, elle n'est pas encore entrée dans les faits.

travaux pénibles voire dangereux. L'intérim est toujours en France un phénomène majoritairement industriel et ouvrier. Les évolutions des années d'avant-crise tertiarisaient et accroissaient quelque peu la qualification de l'intérim. On y trouvait même (et on y trouve toujours aujourd'hui) une minorité non négligeable et en croissance de personnels techniciens voire cadres. La récession commencée en 2008 réduit dramatiquement le marché, « réindustrialise » l'intérim, réduit ses qualifications et les revenus qu'il procure.

L'intérim est également un secteur d'activité à part entière. Ce secteur est en France très largement dominé par quelques entreprises leaders (les « majors ») qui s'efforcent d'être présentes sur tous les marchés, qualifiés ou sans qualification. Mais subsiste toute une cohorte de moyennes et petites entreprises. Quelques-unes, souvent de taille moyenne, sont spécialisées sur des niches professionnelles bien ciblées et qualifiées. Mais les plus nombreuses (sans doute plus de la moitié des sociétés, qui ne réalisent cependant que 10 % du chiffre d'affaires du secteur) sont de très petites entreprises sur lesquelles on connaît peu de choses. Elles n'appartiennent pas à l'organisation professionnelle du secteur. Elles ont une existence si éphémère qu'elles échappent au contrôle de l'administration de l'emploi. Elles s'adressent typiquement à une main-d'œuvre peu qualifiée.

Le secteur est ainsi profondément marqué par une très profonde segmentation obéissant à plusieurs lignes de partage. D'un côté une masse de personnels peu qualifiés et peu rémunérés, manœuvres, manutentionnaires, ouvriers spécialisés qui occupent les postes les plus durs et les plus exposés aux risques professionnels. Ces personnels bénéficient du même statut que les autres et sont donc formellement aussi bien protégés. Leur présence au sein de l'entreprise utilisatrice peut être quasi permanente, mais ils n'accèdent pourtant pas aux avantages d'ancienneté et de carrière des personnels permanents. Et ce sont les premiers à subir les

réductions d'emploi qu'engendrent les ralentissements de la conjoncture. Ce premier marché est évidemment très loin d'être délaissé par les grandes entreprises du secteur, bien au contraire. Mais c'est sur ce terrain qu'opèrent les officines éphémères, tout particulièrement dans certains secteurs comme le Bâtiment. De l'autre côté une forte minorité de personnels relativement qualifiés, intervenant souvent sur des métiers en pénurie, personnels fréquemment hautement mobiles, possédant les moyens de tirer parti de cette situation d'intérimaire et des avantages que peuvent leur proposer ce statut. Cette minorité autorise des marges bénéficiaires élevées et est en conséquence très recherchée par les entreprises de travail temporaire. Ce marché est investi par les majors et les PME spécialisées. Ces entreprises cherchent ici à fidéliser leurs propres intérimaires pour tirer parti de l'investissement en formation qu'elles leur ont consacré et leur proposent des durées de mission bien plus longues. Tout se passe ainsi comme si coexistaient plusieurs intérim aux visages sensiblement différents.

Ce chapitre s'appuie, d'une part sur des éléments statistiques permettant d'analyser les principales caractéristiques du secteur de l'intérim et de la situation des intérimaires et d'autre part, sur des éléments qualitatifs issus d'enquêtes de terrain. Certaines de ces enquêtes ont été réalisées spécifiquement dans le secteur de l'intérim⁶, d'autres étant issues d'une approche des secteurs où se concentrent les emplois à bas salaire⁷.

⁶ Enquêtes spécifiques dans l'agro-alimentaire (une usine de confiserie dans le sud de la France, un sous-traitant d'une usine de charcuterie), dans le secteur paramédical (une entreprise d'intérim à Lyon, et hospitalier (un hôpital parisien) et auprès des instances représentatives du secteur (patronale et syndicales) de l'intérim et du FAF-TT.

⁷ Ces enquêtes ont été conduites dans le cadre d'un projet de recherche financé par la Russel Sage Foundation, et dont les résultats pour la France sont publiés dans l'ouvrage *Low wage in France* (Caroli, Gautié, eds., 2008). Nous avons utilisé les résultats des enquêtes de terrain dans les secteurs usant de l'intérim (IAA, Hôtellerie, hôpital, commerce).

Nous remercions les auteurs de ces enquêtes pour leur aide (Eve Caroli, Jérôme Gautié, Annie Lamanthe/Christine Guégnard, Sylvie-Anne Mériot/ Mathieu Béraud, Thierry Colin, Benoit Grasser/ Philippe Askenazy, Jean-Baptiste Berry, Sophie-Prunier Poulmaire). Par ailleurs une enquête a été menée conjointement dans le secteur le plus consommateur d'intérim : l'agro-alimentaire.

Compte tenu de l'importance des règles juridiques dans la structuration du secteur de l'intérim, celles-ci seront évoquées dans une première partie. Les évolutions les plus récentes et les spécificités des règles françaises par comparaison à celles en vigueur chez nos principaux voisins européens y seront identifiées⁸. La deuxième partie présente les principales évolutions du secteur et des caractéristiques de l'emploi dans l'intérim, en insistant sur les dimensions qualitatives de celui-ci, niveau de salaire, mais aussi mobilité professionnelle et formation, protection sociale. Enfin, suivant une approche sectorielle, la dernière partie situe l'intérim parmi les différentes formes de flexibilité existantes : celles-ci apparaissent en effet multiformes, de sorte que l'intérim est en situation de concurrence avec d'autres formes de contrats dans de nombreuses professions.

1 – Les règles de l'intérim

Les aspects institutionnels sont évidemment toujours décisifs pour comprendre le développement d'un secteur et en particulier les modalités nationales spécifiques de son développement. Mais ceci est vrai pour l'intérim plus qu'ailleurs, cette activité étant par nature située à la jonction d'une activité commerciale et d'une activité de gestion de la ressource humaine, très anciennement marquée d'opprobre. N'a-t-on pas longtemps rapproché intérim et trafic d'hommes, voire esclavage (Caire, 1973) ? Les régulations du secteur font intervenir non pas principalement les seules préoccupations d'organisation des marchés et de la concurrence, mais également et surtout, un souci de moralisation de la profession et de protection de la main-d'œuvre.

⁸ On le sait, les règles de l'intérim varient considérablement d'un pays à l'autre y compris au sein de l'Union Européenne. Cet ouvrage est issu d'un travail comparatif international portant sur divers secteurs dont l'intérim et 5 pays européens (outre la France, l'Allemagne, le Danemark, les Pays-Bas, et le Royaume-Uni). Le manque d'homogénéité réglementaire entre les divers pays participants, absolument flagrant concernant l'intérim, est un constat incontournable qui constitue une dimension primordiale des « modèles nationaux » d'intérim que l'on peut décrire. Sur ce point, cf. Michon (2006).

Ce souci a très fortement pesé sur le développement du secteur en France et en Europe. Dans de nombreux pays (et non des moindres : Italie, Espagne par exemple) l'intérim n'est légalement autorisé que depuis une dizaine d'années. De fait, il reste encore largement inorganisé dans les nouveaux États-membres de l'Union Européenne (Arrowsmith, 2006). Comparativement, le marché français possède, comme quelques autres pays (Pays-Bas, Allemagne, Royaume-Uni) une tradition très ancienne. Mais les solutions développées dans ces pays sont très diverses, comme on le verra dans cette partie, et les écarts de réglementation et de définition rendent les comparaisons internationales sur le recours à l'intérim difficiles.

Cependant, l'usage de l'intérim se généralise. Non seulement il acquiert droit de cité dans les pays qui l'ignoraient ou l'excluaient formellement, mais il pénètre de nouvelles professions, il monte en qualification, il trouve de nouveaux utilisateurs. Partout l'éventail des activités autorisées des entreprises de travail temporaire tend à s'élargir. Partout les figures de l'intérim changent, et ses règles également.

Dernière évolution en cours et non des moindres, la directive européenne du 10 juin 2008, validée par le parlement européen en décembre de la même année, consacre le principe de l'égalité de traitement entre salariés intérimaires et salariés permanents des entreprises de l'UE.

1 – 1 Les règles françaises et leurs transformations récentes

La relation triangulaire qui fonde l'intérim est organisée en France en deux contrats simultanés : un contrat commercial entre l'entreprise de travail temporaire et son client, l'entreprise utilisatrice ; un contrat de travail, dit contrat de mission d'intérim, conclu entre l'intérimaire et l'entreprise de travail temporaire, son employeur légal pour la durée de la mission. Chacun de ces contrats renvoie aux statuts spécifiques tant de l'entreprise de travail temporaire que du travailleur intérimaire. Ceux ci ont subi récemment d'importantes modifications réglementaires

qui transformeront sans aucun doute à terme les activités du secteur. Il n'en reste pas moins vrai que les intérimaires bénéficient d'une protection sociale loin d'être négligeable et que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice sont en principe protégés de toute concurrence de la part des intérimaires par un ensemble de dispositions. La règle de la parité est au cœur du dispositif : parité salariale et parité des conditions de travail et d'emploi, entre salariés permanents de l'entreprise utilisatrice et intérimaires en mission occupés sur le même poste de travail.

En droit français, l'entreprise de travail temporaire n'est pas une entreprise comme les autres. Elle est soumise à des obligations qui lui sont propres, distinctes de celles d'une entreprise ordinaire. En particulier, depuis le statut de 1972, l'activité d'une agence d'intérim était exclusive de toute autre activité, contrairement à ce qu'il en était dans d'autres pays, principalement le Royaume-Uni (les agences d'emploi y pratiquent depuis toujours la fourniture de personnel sur mission d'intérim ou le recrutement de personnels permanents et temporaires pour le compte d'une entreprise cliente). Pourtant, de fait en France, les entreprises de travail temporaire débordaient depuis longtemps d'une stricte activité d'intérim. La frontière était en effet toujours difficile à tracer entre fonctions d'approvisionnement de personnels en mission, et fonctions d'expertise voire de gestion en ressources humaines (Lefevre, Michon et Viprey, 1999).

Avec la loi de « cohésion sociale » du 18 janvier 2005 la suppression formelle du monopole public du placement - monopole devenu largement ineffectif depuis la multiplication des divers organismes de conseil, de recrutement et de placement - ouvrait la voie à une exception majeure au principe d'exclusivité obligatoire de l'activité de l'agence d'intérim. Les entreprises de travail temporaire acquéraient ainsi le droit d'agir sur tous les champs d'intervention d'une

agence d'emploi (sur le modèle des « *employment agencies* » britanniques par exemple). Ce type d'intervention ne devait être néanmoins qu'une activité secondaire, leur activité principale restant obligatoirement celle d'une agence d'intérim. Depuis la mise en place de ce nouveau cadre réglementaire, les entreprises de travail temporaire ont activement développé leurs activités de recrutement et placement de personnels sur contrats de travail permanents ou à durée déterminée. Celles-ci restent cependant effectivement « secondaires »⁹ et le secteur de l'intérim conserve son identité propre. Plus récemment, la loi sur la « modernisation du marché du travail » du 25 juin 2008, et qui fait suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, confie à la branche « considérée comme la plus proche du portage salarial » la mission d'organiser celui-ci, après consultation des organisations représentant les entreprises de portage salarial et par accord de branche étendu. Elle met ainsi un frein aux ambitions affichées par l'intérim pour ce type d'activité.

Encadré 1-Les obligations d'une entreprise de travail temporaire ¹⁰

L'entreprise de travail temporaire doit s'enregistrer auprès des services de l'administration de l'emploi, et doit fournir des garanties financières (un dépôt de garantie).

Elle est astreinte à déclarer régulièrement les missions d'intérim dont elle est le pourvoyeur, avec leurs principales caractéristiques.

Les entreprises de travail temporaire sont astreintes à toutes les obligations sociales des entreprises. Ces obligations sont plus lourdes en certains domaines. Concernant les intérimaires, la contribution obligatoire au titre de la formation professionnelle continue

⁹ Le rapport d'activité du PRISME indique que 40 000 recrutements ont été effectués par les agences privées de placement en 2007.

¹⁰ Les adhérents du PRISME, organisation professionnelle de l'intérim, ont décidé, lors de leur Assemblée Générale, le changement d'appellation d'agence d'intérim en agence d'emploi.

qui s'impose à toutes les entreprises ordinaires est portée pour les entreprises de travail temporaire à 2,15 % de la masse salariale brute.

Le contrat de travail dit contrat de mission est signé entre l'intérimaire et l'entreprise de travail temporaire qui en est ainsi l'employeur légal. La durée du contrat est celle d'une mission. La rémunération de l'intérimaire doit non seulement obéir aux règles de la parité salariale (appréciée en France entre les intérimaires et les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice, à poste équivalent) mais l'intérimaire bénéficie légalement d'une prime de compensation de la précarité de son statut, soit 10% en sus de sa rémunération. Enfin, la loi impose au bénéfice des intérimaires un régime d'indemnité compensatrice de congés payés dérogatoire au droit commun. Celle-ci est due quelle que soit la durée de la mission, et cela est souvent vécu comme une rémunération additionnelle.

Encadré 2-Le contrat d'intérimaire

La durée de mission est limitée dans le temps (aujourd'hui en principe de 18 mois, renouvellements inclus).

La mission ne peut avoir pour objet de pourvoir de façon permanente une tâche correspondant à l'activité normale et quotidienne de l'entreprise utilisatrice. Pour éviter que le même emploi puisse être pourvu par une succession de personnels intérimaires et se substituer au recrutement d'un personnel permanent, le poste de travail ne peut être de nouveau occupé par un intérimaire qu'après une période de temps équivalente au tiers de la durée de mission précédente.

La législation fixe une liste précise et limitée de motifs de recours à l'intérim par l'entreprise utilisatrice : remplacement d'un personnel absent, ou en fin de contrat ou en voie de quitter l'entreprise, lorsque l'emploi doit être supprimé dans un délai rapproché ; surcroît d'activité temporaire ou saisonnier, travaux d'urgence, exceptionnels, occasionnels. L'appel à l'intérim est formellement proscrit en cas de personnel en grève, ou sur des travaux dangereux, ou enfin suite à des suppressions d'emploi. Mais la loi de janvier 2005 a étendu les motifs de recours à l'intérim. Ceux-ci étaient jusqu'alors exclusivement rattachés à la situation et aux besoins de l'entreprise utilisatrice, auxquels

la loi rajoute deux motifs de recours attachés à la situation personnelle de l'intérimaire : la mission d'intérim peut constituer une formation professionnelle complémentaire pour l'intéressé ; elle est également utilisable pour faciliter le recrutement sur poste permanent de personnes sans emploi aux prises avec des difficultés professionnelles ou sociales.

Le contrat de mission doit être écrit et contenir des mentions obligatoires : les raisons du recours à l'intérim de l'entreprise utilisatrice, la durée de la mission, un certain nombre de clauses concernant les modifications éventuelles de la durée de mission, la description précise de l'emploi et de la qualification professionnelle de l'intérimaire, enfin le niveau de la rémunération et de ses diverses composantes (primes et rémunérations annexes).

L'intérimaire bénéficie d'une parité de rémunération et d'avantages avec les personnels de qualification équivalente, liés au poste de travail, les primes de panier, de pénibilité etc. par exemple. Mais ils ne bénéficient pas de certaines primes ou avantages de l'entreprise utilisatrice (intéressement, treizième mois etc.) Salariés de l'entreprise de travail temporaire, ils peuvent bénéficier de ces avantages s'ils sont prévus par leur ETT. A la fin de sa mission, il bénéficie en outre d'une prime additionnelle en compensation de la précarité de sa situation. Cette prime représente 10% de sa rémunération brute.

L'entreprise utilisatrice n'est liée à l'entreprise de travail temporaire que par un contrat commercial de droit commun. L'entreprise de travail temporaire assure l'essentiel des droits et des devoirs qui incombent à tout employeur, en particulier en matière de rémunération et de droits sociaux. L'entreprise utilisatrice exerce cependant l'autorité hiérarchique sur les personnels intérimaires présents en son sein et accomplit de ce fait certains droits et devoirs de l'employeur, même si de fait, l'autorité hiérarchique peut s'avérer très formelle. En effet, certaines missions d'intérim reviennent en fait à déléguer au sein de l'entreprise utilisatrice des équipes entières de travail, avec leurs propres encadrements et leurs propres outils de travail, voitures, téléphones, ordinateurs par exemple, et en pratique ne se distinguent alors que très peu d'une sous-traitance classique de services.

L'entreprise utilisatrice est par ailleurs responsable des conditions de travail de l'intérimaire : temps de travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, hygiène et sécurité.

Enfin, le comité d'entreprise de l'utilisateur (ou en son absence les représentants du personnel) doit dans certains cas être consulté avant la conclusion d'un contrat de mission d'intérim.

Les droits de représentation et d'expression syndicale des intérimaires sont pour l'essentiel du ressort de l'entreprise de travail temporaire. Mais au sein de l'entreprise utilisatrice, les intérimaires bénéficient des droits normaux d'expression concernant leurs conditions de travail. Et s'ils ne participent pas aux élections de représentants du personnel, leurs effectifs sont pris en compte (proportionnellement à leurs heures de travail dans l'entreprise) dans le calcul des seuils décidant des modalités de représentation des personnels de l'utilisateur.

1 – 2 Les règles en Europe : des situations nationales hétérogènes, et une progression récente de l'harmonisation européenne

La plus grande diversité règne au sein de l'Europe : non seulement entre les pays où l'intérim est implanté depuis longtemps et ceux où il n'est autorisé que depuis une petite dizaine d'années, voire plus récemment; mais aussi au sein même des pays d'implantation ancienne. On peut certes parler de spécificité française, puisque ce n'est que très rarement que les règles nationales de l'intérim renvoient simultanément à deux statuts distincts, celui du travailleur intérimaire d'un côté, celui de l'entreprise d'intérim de l'autre. L'intérim suppose le plus souvent en effet, selon les pays, soit pour les uns un contrat de travail particulier, soit pour d'autres un statut particulier de l'entreprise de travail temporaire (Allemagne, Pays-Bas), voire, dans certains cas (Royaume-Uni) il se distingue mal d'autres modalités de l'emploi temporaire, ou mieux d'autres types de relations non salariales temporaires.

Pour ne prendre que les principaux marchés de l'intérim en Europe, Allemagne, France, Pays-Bas et Royaume-Uni, on peine à trouver quelques points communs entre les systèmes mis en place (tableau 1 ci dessous), et ceci malgré une commune dynamique de dérégulation dans les années récentes.

Tableau 1- La réglementation de l'intérim : une synthèse pour quatre pays européens fin 2008

	Durée maximale de mission	Circonstances d'appel à l'intérim	Parité	Exercice des droits syndicaux et de représentation
France	18 mois <i>(renouvellements inclus) (9 à 12 mois pour certaines circonstances)</i>	Strictement définies <i>(remplacement des absents, accroissement temporaire de charge de travail, tâches par nature temporaires, groupes à faibles employabilité)</i>	Oui	Principalement au sein de l'entreprise de travail temporaire
Allemagne	Pas de limite maximale	Aucune circonstance précise (mais interdiction d'appel en cas de grève du personnel permanent)	Introduite en 2003, peut être supprimée (et l'est le plus souvent) par négociation collective	Répartis entre entreprise de travail temporaire et entreprise utilisatrice
Pays-Bas	3 ans <i>(au delà contrat permanent)</i>	Peu de limitations	Oui	Pas de disposition spéciale <i>(les droits de co détermination s'exercent au sein de l'entreprise de travail temporaire ou de l'entreprise utilisatrice)</i> .
Royaume-Uni	Pas de limite <i>(et pas d'obligation d'offrir un contrat de travail, un intérimaire peut être travailleur indépendant)</i>	Peu de limitations	Oui délai de carence de 12 semaines	Pas de disposition spéciale

Source: enquête 1999 de l'Observatoire Européen des Relations Industrielles (reproduit de: European Industrial Relations Observatory (2000), "Temporary agency work in Europe", in *EIRObserver*, 1/2000, comparative supplement, p. i-iv.) (Actualisation des auteurs).

A l'égard de la parité tout particulièrement, et plus spécialement de la parité salariale, les différences entre les quatre principaux marchés de l'intérim en Europe sont évidentes :

- Jusqu'en mai 2008 (accord entre patronat et syndicats favorisé par le gouvernement) aucune parité n'était reconnue au Royaume-Uni. Depuis cette date, l'accord prévoit un délai de carence de 12 semaines.

- Le principe a été récemment introduit dans la législation allemande, qui autorise simultanément la négociation collective à déroger à la parité (de telles dérogations s'avérant en fait très fréquentes) ;
- La parité est reconnue de plein droit aux Pays-Bas ou en France.

On ne peut donc s'étonner des difficultés qu'ont dû affronter les instances européennes pour obtenir un minimum d'harmonisation entre les États membres de l'UE.

Encadré 3- Les spécificités nationales et les difficultés de l'harmonisation européenne

Au milieu des années 1990, les autorités européennes ont voulu organiser une négociation entre patronat et syndicats européens sur les questions de flexibilité et de sécurité. Les négociations portaient sur trois formes atypiques d'emploi, le temps partiel, les contrats à durée déterminée et l'intérim. L'objectif était une meilleure harmonisation des règles nationales définissant et encadrant ces formes d'emploi. Les négociations ont abouti à deux Directives de la Commission de Bruxelles, en 1997 pour le temps partiel, en 1999 pour le contrat à durée déterminée. Les négociations sur l'intérim ont été les dernières à être organisées, et ont échoué en mai 2001, faute de trouver un compromis acceptable par les partenaires syndicaux et patronaux. Une déclaration de principe des partenaires sociaux affirmait cependant le principe d'une égalité de traitement entre les intérimaires et les salariés permanents.

De fait, les syndicats reprochaient aux employeurs de vouloir complètement déréglementer l'intérim. Mais par ailleurs les divers patronats nationaux s'accordaient mal entre eux, entre les partisans d'une moralisation de la profession par voie réglementaire (c'est le cas du patronat français) et ceux qui prônaient la plus large dérégulation possible (le patronat britannique par exemple). Sur son site internet, la Confédération Européenne des Syndicats dénonçait ainsi « l'opposition obstinée d'une minorité de gouvernements d'États-membres » s'opposant à « toute évolution dans ce domaine crucial » et rappelait qu'en 2003, son congrès publiait une déclaration « stigmatisant l'attitude de quatre États membres de l'UE : le Danemark, l'Allemagne, l'Irlande et le Royaume-Uni ».

L'obstacle majeur concernait la question de l'égalité de traitement entre l'intérimaire et le salarié permanent. Au delà de la déclaration de principe en effet, comment apprécier l'égalité de traitement entre intérimaires et permanents ? La question est désormais résolue puisque la directive du 10 juin préconise que l'égalité de traitement s'applique dès le premier jour de la mission d'intérim. La faculté de déroger à cette égalité reste malgré tout offerte à la négociation collective « pour autant qu'un niveau de protection suffisant soit assuré aux intérimaires ».

L'analyse de la réglementation du secteur de l'intérim en France et en Europe dégage ainsi deux conclusions principales : premièrement, l'intérim en France apparaît fortement régulé, notamment du fait de la limitation des circonstances de recours, mais également du principe de parité ; deuxièmement, les modifications récentes sont de nature à transformer le rôle des agences d'intérim sur le marché du travail, où elles peuvent désormais assumer toutes les fonctions d'un intermédiaire.

2 - LA DYNAMIQUE DU SECTEUR DEPUIS LES ANNÉES 80

2 - 1 Avant la crise de 2008, l'accroissement de la flexibilité profitait à l'intérim

Tout comme l'ensemble des emplois à statut particulier (Contrats à durée déterminée, Apprentissage, Contrats aidés), l'intérim a fortement augmenté depuis le début des années 1980, l'accélération du recours à cette forme d'emploi se situant entre 1996 et 2006, où elle passe de moins de 300 000 équivalent temps-plein à plus de 650 000.

Tableau 2- L'intérim en France en emplois équivalent temps plein depuis 1995

1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
292,0	604,3	602,5	570,1	554,9	569,3	585,7	602,8

Source : DARES

La France est l'un des principaux marchés mondiaux de l'intérim, le 4^e marché en termes de chiffre d'affaires (8,9 % du chiffre d'affaire mondial de la profession en 2006)¹¹.

Tableau 3-Les marchés mondiaux de l'intérim

	Part de l'emploi intérimaire dans l'emploi total % 2006	Chiffre d'affaire en milliards d'Euros
France	2,4	20
Allemagne	1,3	9
Pays-Bas	2,5	9
Royaume - Uni	4,5	36
Japon	1,9	25
Etats-Unis	2,0	87

Source: CIETT, *The agency work industries around the world*. Edition 2007.

En termes d'emploi et compte tenu des effets de taille des pays, la France maintient largement son rang, et n'est devancée que par le Royaume-Uni et les Pays-Bas¹².

On sait que la France se singularise par une concentration très élevée des entreprises du secteur.

En Europe néanmoins, elle partage avec d'autres pays comme l'Allemagne une implantation de

¹¹ La France est aujourd'hui le 4^e marché du monde, devancée par les États-Unis (38%), le Royaume-Uni (15,9%) et – depuis peu – par le Japon (11%) qui a connu ces dernières années une croissance foudroyante de l'intérim. Source : CIETT – *International Confederation of Private Employment Agencies* (<http://www.ciett.org/index.php?id=56> (consultation du 4 janvier 2007)).

¹² D'un pays à l'autre, la place de l'intérim sur les marchés du travail varie fortement, sous l'effet de la réglementation nationale spécifique au secteur, mais aussi plus largement de l'ensemble des institutions et des règles influençant le recours à différentes formes d'emploi. Le recours à l'intérim n'aura ainsi pas le même sens dans un pays où le droit du travail est peu contraignant, notamment en matière de licenciement, que dans le cas de la France. Il est de fait très difficile de proposer une vue comparative sur l'intérim en Europe et dans le monde, qui soit plus précise que les données ci-dessus.

l'intérim très industrielle, alors que dans d'autres pays l'intérim est avant tout un phénomène de métier tertiaire et de services (Royaume-Uni, Pays-Bas, Danemark par exemple). Cela se retrouve naturellement dans les profils individuels des intérimaires, où l'on repère plus de jeunes hommes ouvriers en France, tandis que l'intérim est plus féminisé au Royaume-Uni, Pays-Bas ou Danemark par exemple. Ces caractéristiques sectorielles, ainsi que la réglementation évoquée dans la première section, influencent les caractéristiques de l'emploi intérimaire, en termes de niveaux de rémunération, mais également de conditions de travail, d'accès à la formation.

2 – 2 Un secteur très concentré

La situation du secteur de l'intérim en France s'est profondément modifiée dans le courant des 15 dernières années, du fait du dynamisme du marché et de l'intérêt porté par les firmes multinationales au marché français.

Le secteur s'est fortement concentré dans la dernière décennie. En 1997, les 10 premières entreprises réalisaient 71% du CA de la profession ; en 2004, les 4 majors (Adecco, Manpower, Védior-Bis et ADIA) réalisent la même proportion (70,1%), les deux géants ADECCO et Manpower représentant près de 46 % de ce chiffre d'affaire (source SETT). Ceci ne signifie pas que les réseaux moyens ou petites agences aient disparu, puisque l'on dénombre un peu plus de 1200 entreprises d'intérim en France, sans baisse notable de ce chiffre. En effet à côté des ETT ayant pignon sur rue, près de 600 entreprises de travail temporaire, non inscrites au syndicat professionnel se partagent seulement 10 % du chiffre d'affaire de l'intérim.

L'importance des grandes entreprises de travail temporaire est vraiment une spécificité française en Europe. Selon la CIETT (Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire), au plan mondial, le secteur est principalement constitué de petites et moyennes

entreprises et le nombre d'entreprises s'est accru très rapidement entre 1996 et 2006 (tableau 2). En comparaison avec les autres marchés de taille comparable en Europe, le nombre d'entreprises françaises est réduit et s'est accru beaucoup moins rapidement.¹³

Tableau 4-Nombre d'entreprises de travail temporaire (1996-2006)

	1996	2006
USA	6 200	6 000
UK	5 000	10 500
Japon	9 000	30 600
France	850	1 200
Allemagne	2500	5058
Pays-Bas	400	2 100
Danemark	88	1 144

Sourc : CIETT

Le territoire français est couvert par un grand nombre d'agences (6 430 en 2006), concentrées en région parisienne, autour des grandes villes et dans les régions industrielles. Toutefois, ce nombre a fortement évolué : après avoir atteint un sommet en 1991 (5011), le nombre d'agences décroît jusqu'en 1995 (3611), avant d'augmenter de nouveau à la fin des années 1990¹⁴. Ces évolutions résultent de flux importants de création et de fermeture d'agences en fonction de l'évolution des marchés.

Les stratégies des entreprises de travail temporaire françaises ont évolué dans deux directions principales au cours des 15 dernières années. Premièrement, elles ont cherché à fidéliser les intérimaires, et à favoriser le développement d'un intérim professionnel, par des politiques de ressources humaines favorables aux plus anciens ; deuxièmement, elles ont cherché à promouvoir des relations stables avec les entreprises clientes, en élargissant la gamme de services proposée (formations, gestion des ressources humaines), et en offrant des prix compétitifs pour les plus gros clients en échange d'un engagement de moyen/long terme au

¹³ Source : CIETT – *International Confederation of Private Employment Agencies* (<http://www.ciett.org/index.php?id=56> (consultation du 4 janvier 2007))

¹⁴ Chiffres SETT et DARES.

travers de « contrats de grands comptes ». Cette politique très active s'est déroulée dans les secteurs d'activité utilisant l'intérim de manière structurelle : l'automobile, les chantiers navals pour lesquels une standardisation du service fourni par les agences a été mise en place. Cette approche s'est traduite par une baisse des prix dans un cadre concurrentiel exacerbé. . Naturellement les grands réseaux s'appuient sur leur couverture très large du territoire. Les entreprises de taille moyenne développent des stratégies quelque peu différentes, fondées sur une spécialisation pointue et sur des logiques de marché très local. Mais pour améliorer leur couverture du territoire, elles unissent également leurs forces pour faire communiquer leurs réseaux de personnel (Lefevre, Michon, Viprey, 2002). Enfin il faut revenir sur la multitude de très petites entreprises constituées pour l'opportunité d'une mission, d'un chantier, sur une micro-niche, dédiées à une unique entreprise utilisatrice dont elles sont parfois l'émanation. Ces entreprises éphémères agissent souvent à la marge de la légalité.

2 – 3 Une forme d'emploi toujours majoritairement industrielle et ouvrière

Le taux de recours à l'intérim¹⁵ varie très fortement entre les secteurs d'activité (tableau 5). Si le taux global, pour l'ensemble des secteurs, s'établit en 2007 à 3,4%, il masque une forte hétérogénéité entre les gros utilisateurs d'intérim tels que l'industrie (7%) ou la construction (8,8%), et les secteurs où l'utilisation de l'emploi intérimaire reste rare (1,5% dans les services). Dans l'ensemble, l'usage de l'intérim a augmenté dans tous les secteurs au cours des dix dernières années à l'exception notable du secteur de l'automobile où le taux de recours avait atteint 10,9% dès 2000, et où il a ensuite diminué sous l'effet de la conjoncture et du changement des stratégies des entreprises du secteur privilégiant sous-traitance et délocalisations.

¹⁵ Calculé sur une base annuelle à partir des rapports en fin de trimestre entre l'emploi intérimaire et l'emploi salarié total dans une branche ou un secteur d'activité.

Tableau 5- Taux de recours à l'intérim par secteur (% équivalent temps plein)

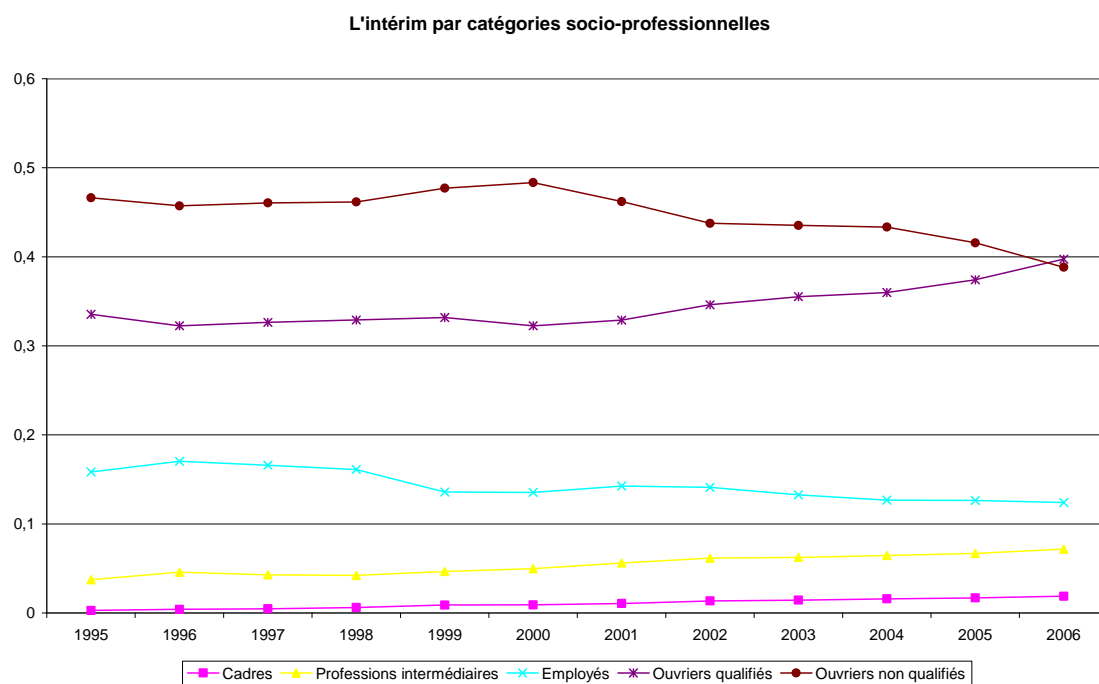
Taux de recours - en % -	1996	2001	2002	2006
Agriculture, sylviculture, pêche	0,3	0,9	1,1	1,3
Industries agricoles et alimentaires	4,2	6,2	6,7	7,0
Industries des biens de consommation	2,6	5,0	4,7	5,2
Industrie automobile	4,4	10,7	9,9	8,7
Industries des biens d'équipement	4,1	6,6	5,8	7,3
Industries des biens intermédiaires	4,0	7,9	7,1	8,0
Energie	1,5	2,3	2,2	2,7
Construction	4,7	7,6	7,3	8,8
Commerce	0,9	2,0	2,0	1,8
Dont: Commerce de détail, réparations	0,5	1,1	1,2	1,1
Transports	1,8	3,8	3,6	4,3
Activités financières	0,5	1,3	1,2	1,0
Activités immobilières	0,4	1,0	1,0	1,0
Services aux entreprises	1,0	2,0	1,9	1,9
Services aux particuliers	0,2	0,5	0,5	0,5
Dont: Hôtels et restaurants	0,4	0,8	0,8	0,8
Education, santé, action sociale		0,6	0,6	0,6
Dont: Santé et action sociale		0,4	0,5	0,5
Administration		0,5	0,5	0,5
Agriculture	0,3	0,9	1,1	1,3
Industrie	3,7	6,8	6,3	7,0
Construction	4,7	7,6	7,3	8,8
Tertiaire		1,7	1,7	1,6
Ensemble des secteurs		3,5	3,2	3,4

Source : DARES, UNEDIC

Bien entendu, l'appel des secteurs à l'intérim est très fortement dépendant de leurs besoins immédiats. On le sait, l'intérim est très réactif aux moindres fluctuations de la conjoncture. C'est particulièrement clair dans l'industrie, précisément le principal utilisateur de l'intérim. Après quelques années de très forte croissance, l'intérim industriel stagnait dans les premières années 2000, au point que l'on pouvait croire à une vraie dynamique de tertiarisation de l'intérim. De fait, les entreprises de travail temporaire se sont efforcées, et s'efforcent toujours d'améliorer leur présence au sein des secteurs tertiaires. Elles y sont largement parvenues dans les Transports, mais beaucoup reste à faire ailleurs.

Les emplois offerts dans l'intérim sont majoritairement des emplois d'ouvriers (à près de 80%). De plus, la part des ouvriers non qualifiés demeure très importante dans l'emploi intérimaire : en 2006, ils représentent 38,8% des emplois en équivalents temps plein. Toutefois, elle est en net recul depuis 2000, tandis que la part des ouvriers qualifiés augmente (graphique 1). Enfin, on notera que la part des cadres, si elle demeure faible (1,9 %), a néanmoins connu une forte augmentation depuis 1995, où elle ne représentait que 0,27 %. Ceci correspond au développement d'agences spécialisées sur ce type de qualifications. Les entreprises de travail temporaire s'efforcent en effet de monter l'intérim en qualification, le marché des moyennes et hautes qualifications étant bien plus rémunérateur pour elles.

Graphique 1-



Source : DARES, UNEDIC, pourcentages calculés sur la base de chiffres en équivalents temps plein

2 – 4 Les intérimaires : des hommes, jeunes, peu qualifiés, avec un développement limité de l'intérim qualifié

Les caractéristiques du marché français, telles qu'elles ont été évoquées précédemment (concentration dans l'industrie, sur des emplois d'ouvriers), influencent fortement le profil des intérimaires. En effet, les intérimaires sont principalement des hommes jeunes, de faible niveau de qualification.

En 2006, les femmes représentent moins de 30% des emplois intérimaires, soit une légère croissance de l'intérim féminin depuis 1995, en recul toutefois par rapport à 2001-2002 (tableau 6). Les évolutions sectorielles mentionnées précédemment peuvent expliquer ces tendances.

Tableau 6 Répartition par sexe des intérimaires (% équivalent temps plein)

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Hommes	75,30	71,18	70,01	69,85	70,79	71,65	72,32	72,41
Femmes	24,70	28,82	29,99	30,15	29,21	28,35	27,68	27,59

Source : DARES, UNEDIC, pourcentages calculés sur la base de chiffres en équivalents temps plein

Les jeunes actifs sont toujours très nettement majoritaires dans l'intérim : environ la moitié des effectifs correspondent à des moins de 30 ans (tableau 7). Mais ici encore, par rapport à 1995 l'évolution est sensible, on note une croissance de l'intérim pour les plus de 35 ans, et particulièrement, de manière plus récente, pour les seniors (la part des plus de 50 ans dépasse 7% en 2006).

Selon l'enquête emploi, parmi les actifs de 15 à 29 ans, 5,5% sont intérimaires en 2005, soit une proportion inférieure à celle des apprentis (6,9%), et surtout des CDD (16,1%)¹⁶. De manière générale, on retrouve le résultat bien connu que les jeunes sont davantage concernés par les formes d'emploi flexibles, et la prédominance du CDD parmi les formes de flexibilité utilisées sur le marché du travail français. Ce constat est renforcé si l'on se situe dans une perspective de cohorte, cherchant à analyser l'insertion sur le marché du travail. Ainsi, selon l'enquête du Génération 98 du CEREQ, 25% des jeunes sortis du système d'éducation en 1998 sont passés au moins une fois par l'intérim pendant les trois premières années de leur carrière.

Tableau 7- Répartition par âge des intérimaires (% équivalent temps plein)

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
< 20 ans	2,98%	5,94%	5,63%	5,07%	4,75%	4,50%	4,25%	4,21%
De 20 à 24 ans	32,15%	30,46%	30,75%	31,07%	30,43%	29,37%	28,15%	27,17%
De 25 à 29 ans	23,94%	21,18%	19,97%	19,69%	19,74%	19,95%	20,52%	20,67%
De 30 à 34 ans	14,20%	13,77%	13,81%	13,91%	14,09%	14,31%	14,26%	14,08%
De 35 à 49 ans	22,82%	23,39%	24,17%	24,43%	24,93%	25,47%	26,09%	26,81%
50 ans et plus	3,91%	5,25%	5,68%	5,83%	6,05%	6,39%	6,73%	7,07%

Source : DARES, UNEDIC, pourcentages calculés sur la base de chiffres en équivalents temps plein

Les faibles niveaux de qualification, ainsi que les non qualifiés, sont surreprésentés dans l'intérim par rapport à l'ensemble de la population active. Les diplômés du supérieur représentent moins de 5% de l'emploi intérimaire (tableau 8).

¹⁶ Source : INSEE, Enquête Emploi

Tableau 8-L'intérim par niveau de diplôme

	Intérimaires	Actifs
1 Diplôme supérieur	4,4	14,0
3 Baccalauréat + 2 ans	10,0	12,9
4 Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	20,8	17,0
5 CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	31,8	27,3
6 Brevet des collèges	8,9	7,5
7 Aucun diplôme ou CEP	24,0	21,1

Source : INSEE, Enquête Emploi 2005, nos propres calculs

Enfin, on peut également relever que la part des étrangers est plus élevée que dans la population active. En 2005, elle dépasse 9% parmi les intérimaires, contre un peu plus de 5% dans l'ensemble de la population active¹⁷.

D'un point de vue statistique, l'intérim touche donc principalement une population fragile, désavantagée sur le marché du travail, du fait de l'âge, ou du niveau de qualification.

Toutefois, si la masse de l'intérim correspond bien à la vision que l'on a classiquement de la précarité (jeunes ou âgés, ouvriers, non qualifiés), l'intérim n'est en rien homogène.

Les approches typologiques, proposées par des études sociologiques, permettent de prendre en compte de sa diversité. Ainsi, Faure-Guichard (2000) propose une distinction entre trois catégories d'intérimaires : l'intérim d'insertion (pour les jeunes entrant sur le marché du travail) ; l'intérim de transition (entre deux emplois) ; l'intérim professionnel (emploi permanent). D'autres travaux empiriques (Jourdain, 2002), définissent cinq catégories : les

¹⁷ Source : Enquête Emploi, 2005, nos propres calculs.

intérimaires recherchant un revenu supplémentaire ou secondaire (étudiants, ou personnes en début de carrière ; 1/6 de la population étudiée) ; l'intérim d'attente ou d'insertion (2/6 de la population étudiée) ; les personnes choisissant l'intérim comme situation plus ou moins permanente, plus âgés et plus qualifiés que les autres (1/6) ; les personnes utilisant l'intérim comme « tremplin » dans leur carrière (jeunes hommes qualifiés sans charge de famille, avec des niveaux de salaires plus élevés que la moyenne ; 1/6) ; les intérimaires pour une durée indéfinie (non qualifiés, souvent étrangers, enchaînant des contrats courts sur des postes d'ouvriers non qualifiés).

2 – 5 La rémunération, parité salariale et bas revenus

La rémunération des intérimaires suit le principe de parité : pour un même poste de travail, une même qualification, la rémunération horaire ne peut être inférieure à celle des salariés en poste dans l'entreprise utilisatrice. Seules les primes propres à l'entreprise (telle que la participation aux bénéfices par exemple) ne leur sont pas versées. Mais une différence importante réside dans la non prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération, de sorte que les intérimaires sont en général rémunérés au premier échelon de la grille salariale. Toutefois, pour les intérimaires les plus expérimentés et les plus recherchés, les agences d'intérim savent négocier des tarifs supérieurs

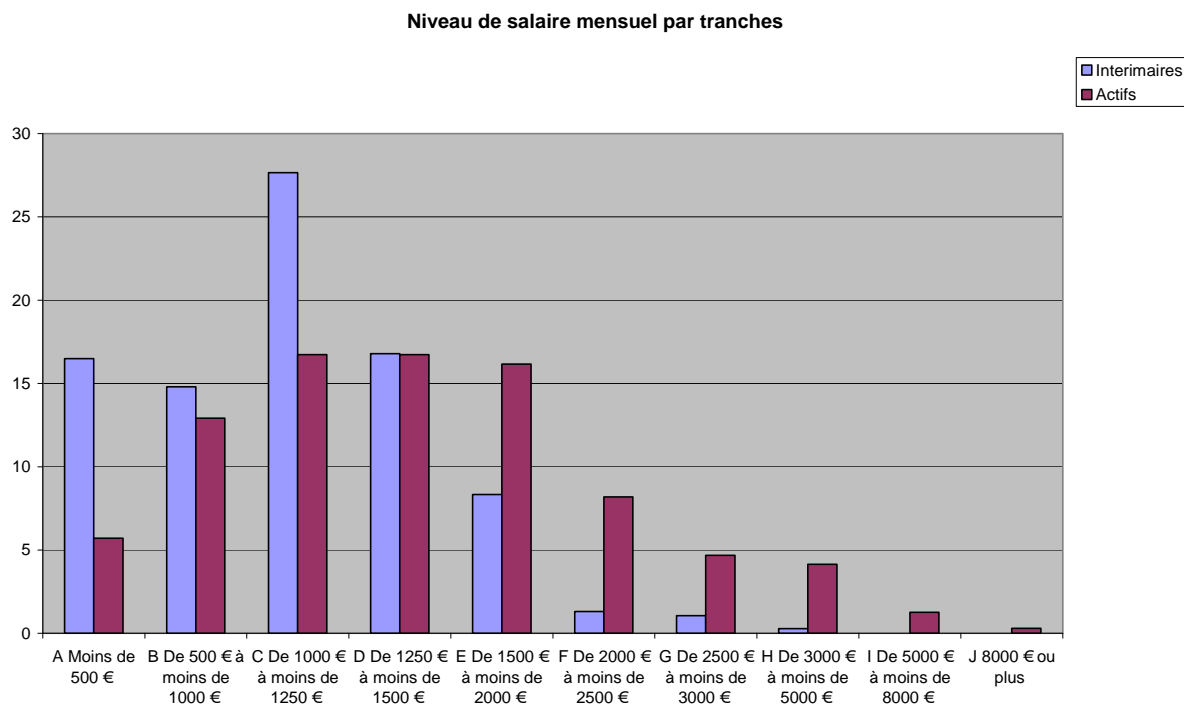
Le statut d'intérimaire n'implique donc pas une rémunération horaire inférieure à celle des salariés de l'entreprise utilisatrice, toutes choses égales par ailleurs, et principalement à qualification et ancienneté égale. De ce point de vue, les intérimaires ne font pas, plus que les autres, partie des bas salaires. Le point de vue change lorsque l'on fait intervenir d'abord les effets de structure (les intérimaires sont moins qualifiés et sans ancienneté). Il change surtout quand on fait intervenir la notion de revenu salarial global, c'est-à-dire la somme dont dispose

l'intérimaire sur un mois ou sur une année, provenant de l'intérim ou le cas échéant d'autres activités professionnelles. Ce revenu est essentiellement déterminé par le nombre de jours travaillés, c'est-à-dire en premier lieu avec le nombre de missions effectuées et la durée de celles-ci. Or bien entendu, la masse des intérimaires est très loin de travailler en continu sur toute l'année.

On dispose de peu d'éléments pour apprécier de manière précise la situation des intérimaires dans ce domaine.

En effet, les seules données disponibles sur les salaires sont celles de l'Enquête Emploi. Elles font apparaître un fort différentiel de salaire entre la population en intérim et la population active totale, avec une proportion élevée de bas salaires, y compris à des niveaux inférieurs au SMIC mensuel. 16,5% des intérimaires déclarent ainsi gagner moins de 500 Euros par mois, et 14,8% entre 500 et 1000 Euros (graphique 2). Ces niveaux de salaires ne peuvent s'expliquer que par des durées de travail inférieures à un temps plein (missions courtes ou à temps partiel).

Graphique 2-



Source : INSEE, Enquête Emploi 2005, nos propres calculs

Les statistiques de l'UNEDIC font effectivement apparaître une forte proportion de missions courtes. En 2006, la durée des missions s'établit à 1,9 semaine en moyenne : 25% des missions sont réalisées sur une journée, et 80% durent, au plus, deux semaines. Cette durée varie de manière importante selon les secteurs d'activité. Elles sont plus longues dans l'industrie (2,3 semaines) et surtout dans la construction (2,8 semaines en 2006 comme en 2005). Le tertiaire recrute de manière habituelle sur des missions courtes (De Riccardis, 2007).

En 2007, comme les années précédentes, 2 000 000 personnes ont effectué au moins une mission d'intérim, 500 000 n'en effectuant qu'une seule et plus de la moitié au moins quatre missions (Domens, 2008).

Tableau 9 Temps de travail des intérimaires en 2007¹⁸

	Durée cumulées des missions (semaines)			
	1 ^{er} quartile	Médiane	Troisième quartile	Moyenne
Hommes	2,4	7,5	18,2	11,3
Femmes	1,0	4,1	11,7	8,0
Ensemble	1,8	6,2	16,0	10,1

Source : Dares premières informations/synthèses, Septembre 2008

En 2007, 14,6% des intérimaires ont travaillé au moins 24 semaines en intérim (6 mois), l'intérim étant par conséquent leur activité principale. Il reste que les trois quart ont travaillé moins de 16 semaines et un quart moins de deux semaines. Le temps de travail délimite bien les types d'intérimaires : de nombreux occasionnels ou intermittents de l'intérim, pour lesquels cette activité est une activité d'appoint (travail occasionnel saisonnier, transitions entre d'autres formes de contrats précaires ou stables période d'intérim entre deux périodes de chômage) et un nombre restreint de personnes dont le temps de mission cumulé dépasse les six mois et que l'on peut qualifier de « professionnels de l'intérim ».

Au total, on obtient donc une vision contrastée de l'intérim du point de vue des salaires. En tant que tel, il ne s'agit pas d'un secteur à bas salaires, du fait de la réglementation existante et de la prime de précarité. Mais la durée cumulée des missions largement inférieure au temps plein, les

¹⁸ Lecture du tableau 7: En 2007 la durée cumulée des missions a été inférieure à 1,8 semaine pour 25% des intérimaires et à 6,2 semaines pour 50% d'entre eux. Sur l'ensemble de l'année, 25% des intérimaires ont réalisé des missions pour plus de 16 semaines (18, 2 pour les hommes, 11,7 pour les femmes). En moyenne ils ont été en mission d'intérim durant 10,1 semaines soit environ deux mois et demi.

qualifications très faibles proposées et l'absence d'effet d'ancienneté, expliquent qu'un tiers environ des intérimaires ont un revenu inférieur au SMIC mensuel.

2 – 5 Intérim et qualité de l'emploi

Au-delà du salaire, la « qualité de l'emploi » des intérimaires dépend également fortement des conditions de travail, de la probabilité d'accéder à une formation, du niveau de protection sociale auquel ils se situent et, d'un point de vue plus dynamique, des perspectives de mobilité sur le marché du travail¹⁹.

Il est difficile d'appréhender en dynamique l'évolution socioprofessionnelle des intérimaires en l'absence de données de panel permettant de suivre les trajectoires des intérimaires. Cependant, les données rétrospectives existantes font apparaître une certaine persistance des situations d'emploi précaire. Ainsi, 70% des intérimaires interrogés dans l'Enquête Emploi en 2005, et qui étaient en emploi un an auparavant, occupaient alors un emploi temporaire (intérim ou CDD).

Dans l'enquête BVA, 25% des personnes qui étaient intérimaires en mars 2005 étaient en CDI ou CDD en mars 2006, 23% étaient chômeurs à cette même date, et 39% toujours en intérim.

Les trajectoires de sortie favorable de l'intérim ne semblent donc pas majoritaires, du moins à court terme, même si les situations demeurent hétérogènes, en fonction de l'âge et du niveau de diplôme en particulier (comme le révèlent les analyses typologiques évoquées précédemment).

La probabilité de rester dans un cadre professionnel et social précaire, d'enchaîner missions d'intérim, contrats à temps partiel ou à durée déterminée et périodes de chômage, est forte, particulièrement pour les moins qualifiés. L'acquisition de compétences reconnues durant les

¹⁹ Pour une réflexion sur les dimensions de la qualité de l'emploi, voir Davoine, Erhel (2008).

missions d'intérim est donc un facteur important d'intégration des intérimaires dans un segment plus stable du marché du travail.

En France comme partout ailleurs en Europe, les intérimaires sont moins concernés par la formation que les salariés permanents des entreprises. L'enquête emploi 2005 montre ainsi que seulement 5,5% des intérimaires déclarent avoir suivi une formation dans les trois mois précédents alors que 9,4% des autres salariés étaient dans ce cas.

Pourtant, la France dispose d'une régulation spécifique au secteur de l'intérim, négociée dès 1983 et remise à jour régulièrement par voie conventionnelle. Le dispositif légal organise l'accès à la formation permanente de manière bien plus favorable que pour les autres salariés sous contrat à durée limitée. Ainsi les entreprises de travail temporaire sont soumises à une cotisation obligatoire au titre de la formation supérieure à celle des autres entreprises (2% de la masse salariale contre 1,5%). Un fonds spécifique, le FAF-TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire), est financé à partir des cotisations obligatoires des ETT suivant plusieurs options. Organisme géré paritaire, il met sur pied des formations qualifiantes dans le cadre ou indépendamment des plans de formations propres à chacune des entreprises de travail temporaire, les ETT pouvant également organiser leur propre formation en interne. De plus, on notera que cet accès de principe à la formation tend à être renforcé au cours de la période récente : en 2004, un important accord a été conclu dans le secteur du travail temporaire qui étend le droit individuel à la formation (DIF) aux intérimaires et introduit des dispositions spécifiques au secteur (cf. encadré). De plus, depuis 2005 les Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire et de Développement Professionnel Intérimaire (CIPI et CDPI, cf. encadré) consacrent le nouveau rôle de l'intérim au sein du dispositif de lutte contre le chômage et pour l'insertion. Certaines entreprises de travail temporaire, parmi les majors, mettent d'ailleurs en place aujourd'hui des agences spécialisées dans le traitement du chômage et

l'insertion professionnelle qui sont spécialisées dans la mise en œuvre de tels dispositifs qui permettent, par exemple, d'orienter les jeunes demandeurs d'emploi vers des métiers en pénurie comme ceux de la restauration, le bâtiment et les transports.

55 600 intérimaires ont été formés dans le cadre du FAF-TT en 2006, majoritairement dans le cadre de formations courtes entrant dans le cadre du plan de formation des ETT (cf. tableau 10). L'accès à la formation via les droits individuels demeure faible. Il faudrait ajouter à ces chiffres le nombre des intérimaires formés directement dans les ETT (dans le cadre de leur plan de formation réalisé en dehors du FAF par exemple) et pour lesquels il n'existe pas de données agrégées. Toutefois les grandes entreprises d'intérim n'hésitent pas à avancer des chiffres imposants : Manpower revendique ainsi sur son site internet la formation de plus de 42 000 intérimaires en 2005, le PRISME, organisation professionnelle de l'Intérim affiche plus de 220 000 intérimaires formés.

Rapporté au nombre d'emplois mesurés en équivalent temps pleins, le taux de formations réalisées dans le cadre du FAF-TT semble conséquent (de l'ordre de 10% en 2006), mais il est fortement réduit si on le rapporte au nombre de personnes passant chaque année par l'intérim (2% si on retient le chiffre couramment admis de 2 000 000).

Tableau 10- Formation professionnelle des intérimaires réalisée dans le cadre du FAF-TT en 2006

Types de contrat	Plan de Formation des ETT	Professionnalisation			Droits individuels		
		Contrats de Professionnalisation	CIPI	CDPI	CIF	Congés bilan de compétence	Congés VAE
	40893	3733	4232	4426	2137	133	47
Total	40893	12391			2317		

Source FAF-TT rapport d'activité 2007

De plus, l'essentiel des formations professionnelles dispensées dans le cadre de l'intérim (et en particulier dans le cadre des plans de formation des ETT) sont souvent des formations très courtes d'adaptation aux missions proposées (formation à la sécurité dans l'établissement, sur un chantier, formation aux mesures d'hygiène dans l'agro alimentaire). En 2006, les formations assurées par le FAF-TT avaient une durée moyenne par stagiaire de 31 heures. Les plans de formation des ETT incluent des formations beaucoup plus courtes : parfois une journée d'adaptation n'est pas facturée à l'entreprise utilisatrice et entre dans le budget formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Encadré 4- Le droit individuel à la formation dans l'intérim

L'extension à l'intérim de la législation sur le droit individuel à la formation est une avancée saluée par les partenaires sociaux. Pourtant dans ce domaine plus que d'autres, l'accès aux droits apparaît limité par les conditions exigées difficiles à remplir pour les intérimaires.

L'accès au DIF est en effet préalablement conditionné par un temps de travail que peu d'intérimaires peuvent atteindre. Il est actuellement de 2700 heures durant les 24 mois qui

précèdent la demande dont 2100 heures doivent être effectuées dans l'entreprise où la demande est introduite. Le DIF est à l'évidence réservé aux intérimaires à fort taux d'emploi c'est-à-dire aux plus qualifiés d'entre eux. Les conditions d'obtention d'un CIF (Congé individuel de formation) sont à peine moins restrictives. Il faut avoir effectué 1600 heures de travail au cours des 18 derniers mois dont 600 dans l'ETT dans laquelle la demande est introduite. Relativement rares sont les intérimaires qui peuvent en bénéficier : en 2006 ils ne furent qu'un peu plus de 2000 à obtenir ce congé. Enfin, les chiffres des congés au titre de la valorisation des acquis de l'expérience ou des bilans de compétence demeurent, pour les intérimaires, extrêmement faibles.

Encadré 5- Les dispositifs de formation spécifiques à l'intérim

Outre les contrats de professionnalisation, ouverts aux intérimaires comme aux permanents des ETT, les nouveaux contrats de formation spécifiques à l'intérim sont depuis 2005 le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI). Le CIPI est un contrat qui s'adresse aux personnes les plus éloignées de l'emploi. En 2006 4232 jeunes ont bénéficié d'un CIPI, 57% d'entre eux avaient une faible densité d'emploi (moins de 210 heures au cours des 6 mois précédents), 20% étaient demandeurs d'emploi ou bénéficiaires des minima sociaux et 13% des jeunes de moins de 26 ans sans expérience professionnelle. Le CDPI quant à lui, s'adresse à des salariés intérimaires ayant une expérience professionnelle plus affirmée (97% travaillaient dans les 6 mois précédant le contrat et il faut 450 heures dans l'intérim pour en bénéficier), mais un très faible niveau de qualification. Le CDPI permet à un public plus âgé ayant déjà un pied dans l'emploi d'accéder à une formation qualifiante. En 2006, 4426 contrats CDPI ont été signés pour des salariés âgés de 26 à 45 ans dont 90% ne possédaient aucun diplôme ou simplement un niveau BEP-CAP).

Source : FAF-TT 2007

Le dispositif de formation professionnelle, en particulier dans ses aspects spécifiques à l'intérim, est sans doute le plus remarquable d'Europe. Il reste que pour des raisons structurelles (discontinuité des missions, temps de travail capitalisé insuffisant), les intérimaires bénéficient d'un accès à la formation professionnelle inférieur à celui des autres salariés. Une nouvelle fonction de l'intérim émerge cependant, celle de l'intérim d'insertion visant à rapprocher de l'emploi des publics qui en sont aujourd'hui éloignés ou à stabiliser par l'accès à une première qualification des intérimaires démunis de toute formation. Revendiqué depuis longtemps par la profession, ce nouvel usage de l'intérim est aujourd'hui en bonne voie de développement (encadré 5).

En termes de conditions de travail, et en particulier d'accidents du travail, les statistiques disponibles révèlent une qualité du travail souvent dégradée. Ces problèmes de sécurité au travail expliquent les pratiques des ETT, qui consacrent une partie importante de la formation professionnelle des intérimaires à la sécurité et l'adaptation au poste de travail. En raison de la durée limitée des contrats, les intérimaires sont plus impliqués que les salariés permanents dans les accidents du travail. Ils n'ont souvent guère le temps d'estimer le potentiel de danger que recèle leur poste de travail. Les intérimaires sont fréquemment placés dans des postes de travail qui sont difficilement pourvus par des salariés permanents. C'est le cas dans l'industrie pour les postes dangereux ou pénibles. La dernière enquête disponible sur les conditions de travail (1998) indique que le taux d'accident du travail est de 13,3% pour les intérimaires contre 8,3 % pour les autres salariés, seuls les apprentis ont un taux d'accident supérieur (15,7%). Une enquête précédente (1994) montre que 40% des intérimaires de l'industrie exécutent des mouvements répétitifs plus de 20h par semaine (24 % pour les CDD) et que 70% d'entre eux doivent observer une position debout durant plus de 20h (60% pour les CDD). Ces données sont

aujourd'hui attestées par les chiffres disponibles auprès de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Le secteur service II qui inclut le secteur médical et l'intérim représente 17,2% des salariés concernés par les accidents du travail en 2005. C'est le secteur le plus dangereux, concentrant 18,6 % des accidents du travail avec arrêt de travail prescrit, devant dans ce domaine le bâtiment (17,3%). En ce qui concerne les accidents de travail avec incapacité permanente, le secteur comprenant l'intérim arrive en seconde position avec 16,9%, derrière le bâtiment qui représente 19,9% de ce type d'accident. Les intérimaires sont également fortement concernés par les accidents de trajet (22,6% des accidents de trajet avec arrêt dont 20,5% avec incapacité permanente) : ceci peut s'expliquer par le fait que les intérimaires changent souvent de trajet, et utilisent moins les transports en commun.

En termes de protection sociale, l'accès des intérimaires à l'indemnisation du chômage est conditionné par une durée minimum de cotisation (comme pour l'ensemble des salariés), ramenée à 4 mois au cours des 28 derniers mois depuis le 1^{er} janvier 2009. Cette condition, bien qu'elle demeure relativement restrictive pour les jeunes en particulier, permet dans certains cas une alternance entre périodes d'indemnisation et périodes de travail.

De plus, des dispositifs sociaux ont été négociés au niveau de la branche qui apportent un « plus » certain aux intérimaires et contribue à fidéliser les plus « permanents » d'entre eux.

Parmi eux, le FAS-TT (fonds d'action sociale du travail temporaire) a été créé dès 1992 dans un accord entre par le SETT et l'ensemble des syndicats de l'intérim. Il a pour but de consolider un véritable « statut professionnel » de l'intérim en permettant aux intérimaires d'avoir un accès comparable à celui des salariés permanents au logement, au crédit, et à un certain nombre de services (chèques vacances, assistance juridique, mutuelle complémentaire). Financé par la profession et cogéré, cette structure a été pour beaucoup dans l'amélioration de l'image de l'intérim en France. Elle est largement valorisée par les majors dans l'accueil des candidats à

l'intérim, alors qu'elle est ignorée des petites structures qui n'y adhèrent pas. On retrouve ici un des aspects de la dualité de l'intérim.

Au total, et sans préjuger de l'hétérogénéité des situations des intérimaires, la qualité de l'emploi dans l'intérim apparaît donc plus faible qu'ailleurs, notamment du point de vue des accidents du travail et des perspectives de mobilité (y compris par une formation longue). Toutefois, les institutions du marché du travail assurent aux intérimaires une protection sociale satisfaisante et un droit de principe à la formation, qui limitent les conséquences défavorables de la précarité.

3 - Intérim et flexibilité en France

L'intérim constitue un mode de flexibilité parmi d'autres pour les entreprises, aux côtés des contrats à durée déterminée, mais aussi d'un ensemble de contrats plus spécifiques, existant pour la plupart depuis de nombreuses années (contrats saisonniers, contrats d'extras, etc.). Dans certains secteurs, le développement de l'intérim est freiné par ces dispositifs juridiques particuliers, qui sont le plus souvent moins protecteurs pour les travailleurs concernés. Dans d'autres cas, les pratiques de recours à l'intérim sont à la limite de la légalité, et permettent dans les faits un degré de flexibilité plus important que celui prévu par les règles juridiques en vigueur.

Après avoir situé brièvement l'intérim parmi les formes de flexibilité observables au niveau du marché du travail dans son ensemble, cette section propose une analyse de ces pratiques de flexibilité, dans l'intérim et autour de l'intérim, voire en concurrence avec lui, à partir d'une approche sectorielle alimentée par des enquêtes monographiques (encadré 6).

3 – 1 L'intérim : une forme d'emploi flexible parmi d'autres, en développement depuis les années 80

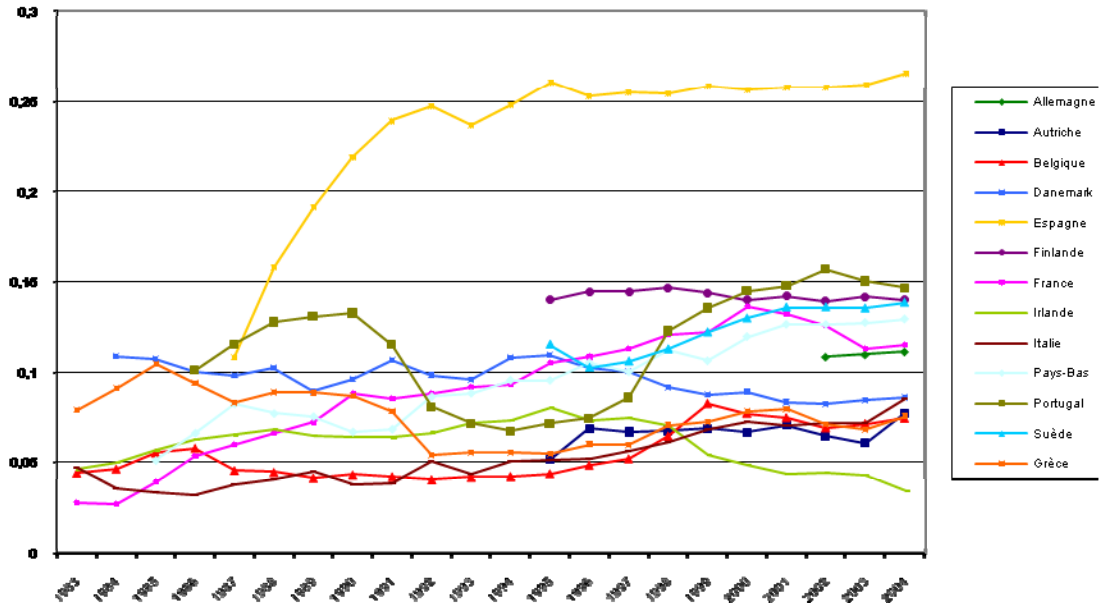
Les années 80 et 90 sont marquées par une forte croissance des formes d'emploi non standard, en France et en Europe. Les principales modalités de flexibilisation du marché du travail ont été le développement de contrats à durée déterminée, de contrats à temps partiel, et le recours à des dispositifs de politique de l'emploi combinant souvent durée limitée et temps partiel. Le développement de l'intérim, particulièrement en France participe aussi de ce mouvement.

En France comme ailleurs, on observe en effet une dynamique forte de créations d'emplois à durée déterminée (y compris l'intérim) depuis 1985, avec une inflexion en fin de période (entre 2001 et 2003), qui résulte à la fois de la dégradation de la conjoncture et de la baisse du nombre d'emplois aidés (graphique 3). L'intérim contribue à cette croissance, puisque la part de l'intérim dans l'emploi total passe de 0,58% en 1982 à 2,55% en 2001, avant de redescendre à 2,2% en 2005²⁰ (graphique 4).

²⁰ On notera que le volume de l'emploi intérimaire est sous évalué sur la base des données de l'Enquête Emploi, fondées sur les déclarations des personnes enquêtées. Les fichiers administratifs exploités par l'UNEDIC et la DARES sur la base des déclarations mensuelles obligatoires lors de l'embauche d'intérimaires font apparaître un total de 585 700 équivalents temps plein en 2005 et 602 800 en 2006 (645 800 en juin 2007).

Graphique 3-

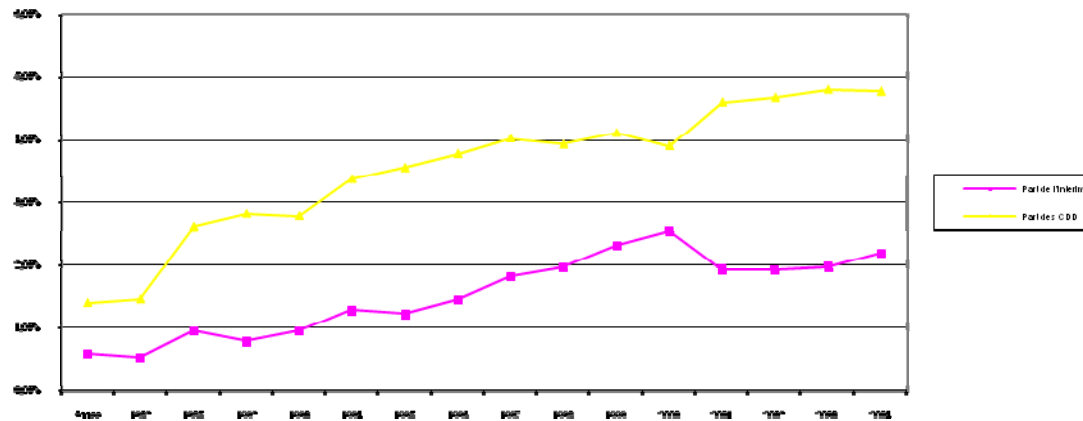
L'emploi a duree determinee en Europe



Source : Enquêtes Européennes sur les Forces de Travail, Eurostat, calculs des auteurs

Graphique 4-

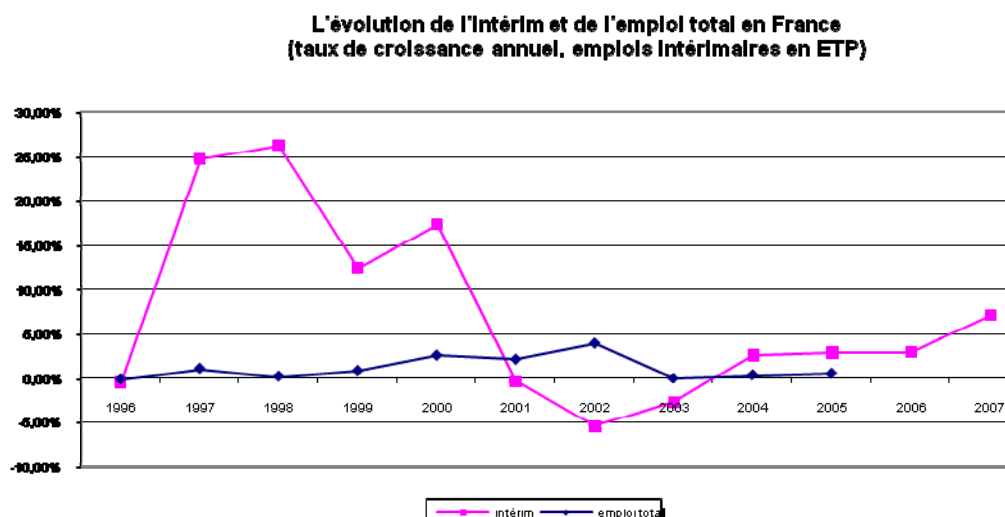
Part de l'interim et des CDD dans l'emploi en France



Source : INSEE, Enquêtes Emploi, calculs des auteurs

L'évolution de l'emploi intérimaire est par ailleurs fortement pro cyclique : en 1997 et 1998, la croissance de l'emploi intérimaire dépasse 20% par an, alors qu'il décroît en 2002. Les évolutions constatées sont à la fois d'amplitude beaucoup plus forte que les variations de l'emploi total, et plus précoces en cas d'amélioration de la conjoncture : la croissance de l'emploi en France n'a atteint son maximum qu'en 2002, avant la dégradation de 2003 (graphique 5). L'évolution de l'intérim avait déjà, à cette date, amorcé une baisse.

Graphique 5-



Source : DARES, UNEDIC, et Enquête Emploi, calculs des auteurs

Par ailleurs, la récession amorcée en 2008 a déjà réduit drastiquement le marché : l'emploi intérimaire s'est contracté de 22 % de décembre 2007 à décembre 2008, ce qui représente la perte de près de 150 000 emplois en équivalent temps plein.

3 – 2 Intérim et flexibilité dans l'industrie : un usage récurrent à la limite des dispositions légales

Bien que son utilisation dans le secteur tertiaire soit en constante augmentation, l'intérim reste, nous l'avons vu, un phénomène industriel. Les entreprises de travail temporaire et

particulièrement les « majors » de la profession demeurent des acteurs incontournables (Lefevre, Michon, Viprey, 2000) dans certains secteurs tels le bâtiment travaux publics, l'automobile, l'industrie agro-alimentaire. On peut trouver maints exemples où les ETT sont sollicitées, au même titre que d'autres acteurs publics ou privés (ANPE, missions locales pour l'emploi), lors de la mise en œuvre de projets industriels importants. L'implantation d'une nouvelle usine de montage automobile, la mise en chantier de grands projets dans la construction navale, le démarrage de grands chantiers de travaux publics. Leur connaissance des bassins de main d'œuvre, la mise en réseau de leurs bases de données, ainsi que leurs capacités en matière de sélection, de recrutement, de formation du personnel font des ETT des intervenants indispensables au démarrage et à la réalisation de ces projets. On est bien ici, avant que les dispositions de la « loi de programmation pour la cohésion sociale » de janvier 2005 ne l'autorisent, dans un rôle qui dépasse très largement celui de mise à disposition de main d'œuvre temporaire et qui touche au conseil en ressources humaines, au recrutement définitif (ou au pré recrutement), et à la formation.

Pour les secteurs qui en font un usage récurrent, l'intérim demeure avant tout un instrument de flexibilité du travail, utilisé dans bien des cas au-delà des motifs de recours prévus par les textes réglementaires. On trouve dans des secteurs gros utilisateurs des pratiques et des usages, parfois massifs, qui sont incontestablement à la marge des règles légalement établies.

C'est le cas dans le secteur de l'automobile qui fut très longtemps le premier secteur utilisateur. Les constructeurs ou sous-traitants ont été souvent condamnés pour leurs pratiques abusives. Les grands constructeurs nationaux ont compté à la fin des années 90 jusqu'à 15% d'emploi intérimaire dans leurs effectifs. A l'origine, l'usage des formes précaires d'emploi (CDD) et de l'intérim était déterminé non pas tant par l'impératif de réduction des coûts salariaux que par le cycle d'activité. Le lancement d'un nouveau modèle détermine une suractivité temporaire,

nécessitant un recrutement de main d'œuvre dont le volume va ensuite diminuer avec la mise en production et la commercialisation du véhicule. Le problème est que, au-delà de cet usage normal, le maintien d'un volant de main d'œuvre sur des contrats temporaires de plus ou moins longue durée est devenu une véritable forme de gestion des ressources humaines. Les entreprises gardent ainsi en période de bonne activité un volant « permanent » d'effectifs temporaire. Certains intérimaires cumulent ainsi jusqu'à deux ans d'ancienneté sur le même poste, sur des contrats successifs où le poste de travail ne change que formellement, enchaînant parfois CDD et intérim. L'avantage pour l'entreprise utilisatrice est à l'évidence une réduction des coûts de transaction associés au recrutement de personnel temporaires, la réduction de l'incertitude quant aux compétences des intérimaires (le maintien d'un réservoir permanent de personnels sélectionnés est à la base du système), et enfin la pression sur les prix de l'intérim dont le coût global n'est à terme guère plus élevé que celui des contrats à durée déterminée (Gorgeu, Mathieu, Pialoux, 1998). Enfin l'usage intensif de l'intérim entraîne une mise en concurrence avec les ouvriers permanents non qualifiés : « Rémunérés au SMIC quelque soient leur diplôme et leur expérience, jamais malade, non syndiqués, les intérimaires en production peuvent être utilisés pour stabiliser les salaires voire, les réduire ». (*ibid.*). Il a fallu l'intervention parfois spectaculaire des tribunaux du travail (requalifiant massivement en CDI les contrats d'intérim) pour endiguer ces pratiques. Elles sont moins importantes aujourd'hui, les contrats temporaires ayant fait récemment les frais des réductions d'effectifs et des gains de productivité dans le secteur.

Des pratiques à la marge de la légalité se trouvent également dans le secteur du bâtiment-travaux publics, devenu en 2006 le premier secteur utilisateur de l'intérim en France. Ce recours massif à l'intérim est *a priori* difficile à comprendre, ce secteur disposant d'un contrat de travail qui lui est spécifique, le contrat à durée indéterminée à fin de chantier (CDIC), dont il était jusqu'en 1986 le seul utilisateur. Ce contrat, qui s'apparente à un contrat de mission, permet

l'embauche (en contrat à durée indéterminée) d'un salarié qui pourra être licencié à la fin du chantier pour lequel il a été embauché (la fin du chantier étant alors un motif réel et sérieux de licenciement). L'usage de ce type de contrat est en déclin dans la profession car les conflits du travail se sont multipliés à propos de ce contrat ambigu et une jurisprudence contraignante s'est établie, qui l'a rendu moins avantageux pour les entrepreneurs du bâtiment. L'usage de contrats d'intérim est en principe tout aussi contraignant mais sa mise en œuvre est semble-t-il plus souple et peut-être moins contrôlée. La multiplication des contrats courts (souvent signés, contrairement à la règle, à la fin de la mission), la multiplication de petites agences d'intérim parfois créées pour un chantier particulier ou dédiées à une seule entreprise sont monnaie courante dans la profession. Le recours à l'intérim est également intéressant pour se prémunir contre la répression de l'embauche de travailleurs sans permis de travail. Jusqu'au renforcement récent de la législation, l'entreprise d'intérim était en effet seule responsable de la situation de ses employés (Chauvin, Jounin, 2007).

On peut estimer aujourd'hui que l'importance du recours à l'intérim dans le bâtiment est massivement la conséquence de la pénurie de main d'œuvre observée dans le secteur. Un phénomène comparable est à l'œuvre pour d'autres métiers dans les transports par exemple. Les agences d'intérim spécialisées sont très sollicitées et les intérimaires qualifiés y trouvent des missions pratiquement continues avec un niveau de rémunération supérieur à celui affiché par le secteur. L'intérim fait ainsi, de manière paradoxale, concurrence à l'emploi permanent.

Le secteur de l'industrie agro alimentaire utilise l'intérim, dans une proportion qui est très voisine de celle observée pour l'ensemble des activités industrielles (6,4% de l'emploi total en équivalent temps plein). L'usage de l'intérim est croissant dans ce secteur depuis 1995 mais à un rythme moins rapide que dans les autres secteurs d'activité. Les caractéristiques de l'emploi intérimaire dans l'agro alimentaire sont très proches de celles observées dans l'ensemble de l'industrie. L'emploi y est un peu plus féminisé cependant (60% d'hommes contre 72% dans

l'ensemble du secteur industriel), mais est largement dominé comme ailleurs dans l'industrie par l'emploi non qualifié.

Dans le secteur des IAA, trois usages de l'intérim apparaissent²¹:

- Comme ailleurs, l'intérim est utilisé comme période de test avant l'embauche. Ce qui est particulier dans une industrie saisonnière comme l'agroalimentaire c'est que l'intérim permet de tester les futurs titulaires de contrats saisonniers.

- Un rôle de « tampon » pour faire face aux variations imprévisibles du marché, et particulièrement aux commandes irrégulières des plus gros clients (pour l'industrie agroalimentaire par exemple, les campagnes promotionnelles des super et hyper-marchés se répercutent sur la production). L'intérim est utilisé de manière complémentaire à l'usage d'autres contrats flexibles (contrats saisonniers, CDD) ;

- un rôle de substitution pour faire face à l'absentéisme élevé dans le secteur en raison des conditions de travail particulièrement difficiles. Le travail s'effectue en atmosphère froide, la tenue de protection est obligatoire (le port du masque aussi), la station debout est continuelle, et les tâches sont souvent répétitives. Certains postes sont particulièrement difficiles et exigent une certaine force physique – le désossage des jambons, le débardage des carcasses par exemple – Les maladies professionnelles comme les accidents du travail sont fréquents. Il n'est pas rare que ces postes soient pourvus plus souvent que les autres par des salariés intérimaires ou d'autres salariés « hors statut »

- un rôle de transition pour accompagner de futures restructurations organisationnelles (suppression/création d'unités de production)

Directement lié à ces problèmes de pénibilité du travail, le recours à l'intérim s'explique également par l'existence de situations de pénurie de main d'œuvre sur le marché du travail. Le

²¹ Cf. le chapitre sur ce secteur page

taux de rotation est fort dans le secteur et les entreprises ont parfois du mal à recruter sur des emplois permanents. Ainsi une entreprise de fabrication de plats cuisinés (production à forte valeur ajoutée) que nous avons enquêtée, fait un usage récurrent et important de l'intérim pour faire face à des activités saisonnières et à un turn-over important. Bénéficiant de contrats de long terme avec les entreprises d'intérim, et donc de tarifs très bas, l'établissement bénéficie du savoir faire des ETT en matière de sélection et de recrutement et peut puiser en cas de besoin dans un « portefeuille » d'intérimaires connus et qualifiés.

Ces derniers ne cherchent pas dans l'entreprise un emploi permanent mais acceptent « faute de mieux » dans un autre secteur moins pénible, des missions plus ou moins régulières. Pour chaque mission ils touchent en plus de leur rémunération, les primes afférentes à la pénibilité et aux horaires décalés, ainsi que la prime de précarité et les congés payés. Ces emplois d'intérimaires apparaissent pour une population jeune et non stabilisée comme une solution d'attente acceptable, mieux rémunérés que d'autres contrats temporaires voire que des emplois fixes dans le même secteur. La situation géographique de l'entreprise (Bretagne en bord de mer) leur permet d'alterner ces emplois avec d'autres activités saisonnières plus attrayantes (dans le tourisme, l'hôtellerie, le commerce saisonnier) et parfois de rester au pays en attendant une situation meilleure.

Dans ce secteur, l'intérim apparaît toutefois concurrencé par d'autres formes de flexibilité, telles que les contrats saisonniers, les groupements d'employeurs, ou les « tâcherons ».

Le contrat saisonnier est un contrat à durée déterminée également utilisé dans le secteur. Moins cher pour l'entreprise utilisatrice que l'intérim ou le CDD classique (il n'y a pas de prime de précarité pour le salarié), il est également plus souple puisqu'il n'a pas de terme fixe (seulement la fin de la saison). Cependant, ce contrat doit répondre à des règles très précises. Il permet de recruter du personnel supplémentaire pour un surcroît d'activité qui se renouvelle chaque année en fonction du rythme des saisons et à des dates plus ou moins régulières (récoltes, vendanges,

afflux touristique). Une certaine ambiguïté subsiste au niveau juridique, la variation d'activité devant être indépendante de la volonté de l'employeur, ce qui le rend délicat à utiliser de manière récurrente. Dans la pratique l'industrie agro-alimentaire l'utilise pour des activités liées aux cueillettes (surgélation, ou mise en conserve de certains légumes) mais aussi pour des périodes de surconsommation de certains produits (glaces, salades). Il concerne généralement des emplois peu ou pas qualifiés, la sélection et la formation des saisonniers restant très sommaire.

Pour limiter l'usage de l'intérim, les industriels de l'agro alimentaire ont également recours à d'autres formes de flexibilité, dont nous présentons ici deux exemples.

Il s'agit tout d'abord de groupements d'employeurs. Pour faire face à la saisonnalité de l'activité et aux pénuries de main d'œuvre, les employeurs font feu de tous bois. Dans le même bassin de main d'œuvre (Bretagne), on observe ainsi le recours à des groupements d'employeurs, mis en œuvre avec le concours du service public de l'emploi. Les employeurs tentent ainsi de stabiliser une main d'œuvre dans une structure permanente capable de répondre à leurs besoins temporaires. Ces expériences restent cependant très marginales.

Enfin, le recours aux « tâcherons » demeure important dans ce secteur. Les tâcherons sont des indépendants (ou des salariés de petites entreprises indépendantes) qui sont notamment employés dans la charcuterie pour désosser les jambons. Cette tâche, effectuée manuellement, est délicate et coûteuse pour l'entreprise. Elle exige beaucoup de savoir faire (séparation avec un couteau à désosser des muscles qui composent un jambon) ainsi qu'une aptitude physique particulière (maintenir un jambon d'une main, manier le couteau de l'autre). C'est un métier dangereux (les coupures sont monnaie courante) et le port d'une lourde protection dans une atmosphère froide, rend son exercice très pénible. Les maladies professionnelles (tendinites graves) sont nombreuses. Les établissements ont donc cherché à externaliser ce travail en recourant aux services d'entreprises spécialisées qui délèguent leurs désosseurs à l'intérieur de

l'usine. Par différents biais ces salariés sont payés à la tâche (au kilo de jambon désossé) ce qui accentue la pénibilité du travail et les risques encourus. De nombreux conflits du travail et des interventions à répétition de l'administration ont contribué à limiter ces pratiques. La tendance est actuellement à l'externalisation totale de ce travail, les jambons étant achetés désossés, seules les productions à plus forte valeur ajoutée étant maintenues dans l'entreprise productrice de jambon. Au niveau des abattoirs et de la première transformation de la viande, ces métiers et ces pratiques perdurent cependant, alliant pénibilité, dangerosité mais également des rémunérations très au dessus des standards de la profession.

On le voit les alternatives à l'intérim sont nombreuses et les emplois d'intérim n'apparaissent pas toujours comme les plus « mauvais » en matière de pénibilité ou de rémunération. Cette situation se vérifie également dans d'autres secteurs qui utilisent moins d'intérim que l'agro-alimentaire, car d'autres types de contrats de travail existent, plus avantageux pour les employeurs, plus précaires pour les salariés. C'est le cas dans l'hôtellerie et la restauration ainsi que dans la distribution.

3- 3 L'intérim dans le secteur tertiaire : la concurrence d'autres formes de contrats pour les emplois non qualifiés

L'intérim est bien moins développé dans ce secteur que dans l'industrie. Il y est cependant en progression rapide, particulièrement dans des branches d'activité et pour des qualifications qui ne sont guère concernées par les bas salaires. L'intérim des ingénieurs et des cadres fait désormais largement concurrence aux SSII. Les entreprises d'intérim cherchent d'ailleurs à développer les activités dans ces secteurs beaucoup plus rémunérateurs.

En ce qui concerne les emplois peu qualifiés, l'intérim est relativement peu présent car les entreprises ont à leur disposition des statuts de travail atypiques dont ils font un usage

important, ce qui limite le recours à l'intérim comme moyen de flexibilité. Nous prenons ici l'exemple de l'hôtellerie-restauration et du commerce.

Dans l'hôtellerie-restauration ²²les fluctuations d'activité sont importantes, pour partie imprévisibles, et pour partie saisonnières, et le recours à l'intérim, même s'il croît régulièrement, reste exceptionnel. On ne compte en 2005 que 7300 emplois équivalent temps plein, soit seulement 1,2% de l'emploi intérimaire. La restauration, le « *catering* » emploie l'essentiel de ces intérimaires. La profession dispose d'autres types de contrats flexibles qui limitent l'usage de l'intérim (les apprentis et stagiaires dans la restauration, les « extras » dans l'hôtellerie). L'usage de l'intérim n'est rendu nécessaire que pour le remplacement des salariés absents ou en raison de pénuries de main d'œuvre sensibles dans la restauration.

Dans la restauration, les conditions de travail particulièrement dures, les horaires asociaux, les dérogations aux règles générales du travail (durée légale de 42 heures, travail le dimanche non payé double, une seule journée de repos obligatoire par semaine) ainsi que les rémunérations médiocres, génèrent, comme pour l'industrie agro-alimentaire, des pénuries de main d'œuvre. On observe de la même façon l'émergence d'un intérim spécialisé proposant des intérimaires qualifiés relativement bien rémunérés. En parallèle, les apprentis et les stagiaires forment une base de main d'œuvre bon marché quasi permanente indispensable au fonctionnement des établissements de restauration. Les apprentis sont payés en dessous du smic (depuis 25% du smic en première année jusqu'à un maximum de 78% la troisième année en fonction de l'âge) et leur rémunération est totalement exonérée de charges sociales. Par ailleurs, pour les postes les moins qualifiés (plonge, manutention, entretien) les travailleurs immigrés, souvent en situation irrégulière, sont nombreux.

En ce qui concerne l'hôtellerie, tout dépend de la taille et de la nature des établissements. Il y a peu de choses en commun entre un petit hôtel familial, l'établissement (franchisé ou non) d'une

²² Voir le chapitre consacré à ce secteur page

grande chaîne hôtelière et le fonctionnement d'un palace. L'usage de l'intérim y est limité au remplacement de salariés absents. D'autres moyens de flexibilisation sont employés : externalisation de certaines fonctions (entretien des parties communes, de la blanchisserie), recours aux stages et apprentis, mais également recours à un contrat de travail spécifique à la profession : le contrat « d'extra ».

Ce contrat permet de faire face aux variations à la hausse de l'activité en embauchant au jour le jour des salariés peu qualifiés, essentiellement des femmes de ménage. L'usage de ce contrat se fait à la limite de la légalité (contrats signés à l'avance, durée non spécifiée) et permet à certains établissements de disposer d'une réserve de main d'œuvre dont la rémunération et les conditions de travail échappent aux règles fixées par la convention collective. Les étrangers sont, comme pour les restaurants, particulièrement nombreux sur ces contrats.

Dans le commerce, même si leur nombre reste limité, on doit noter que la distribution (supermarchés, hypermarchés, magasins spécialisés) emploie de plus en plus d'intérimaires, le taux de croissance atteignant 10% par an. Le remplacement des salariés absents (le taux d'absence est également élevé dans ce secteur), le pré recrutement sont les motifs essentiels de recours. En matière de flexibilité du travail, la profession privilégie incontestablement la flexibilisation du temps de travail via l'usage du temps partiel. Dans un établissement étudié, 47% des caissières travaillent à temps partiel, les horaires étant souvent variables et les délais de prévenance particulièrement courts. Le recours à une véritable « armée de réserve », constitués d'étudiants sélectionnés et employés en contrats permet également de faire face aux périodes de forte activité, aux ouvertures en soirée et le week-end.

Le temps partiel et la flexibilisation du temps de travail sont également les solutions privilégiées dans les centres d'appels, qui ne font qu'un appel limité à l'intérim (moins de 1% d'emploi intérimaire selon la CFDT pour l'ensemble du secteur, 2% en ce qui concerne les centres d'appel intégrés). Le temps partiel varie entre 6% et 32% de l'emploi selon les centres étudiés.

Dans les centres d'appel intégrés aux banques, il s'agit plutôt d'un temps partiel féminin choisi tandis que les centres d'appel indépendants imposent le temps partiel pour certains postes. Le travail se fait le plus souvent en équipe suivant des schémas organisationnels plus ou moins complexes et les horaires de travail varient considérablement d'un établissement à l'autre en fonction de la nature des marchés, des campagnes de marketing.

Ainsi, dans le secteur tertiaire, l'intérim apparaît-il fortement concurrencé par d'autres modes de flexibilité, soit spécifiques (contrats d'extras), soit plus largement diffusés (apprentissage et stagiaires, recours au temps partiel). Ces catégories cumulent des rémunérations faibles (plus basses que dans l'intérim) et des conditions de travail particulièrement difficiles.

Dans les faits, les entreprises vont donc au-delà des marges de flexibilité ouvertes par la réglementation de l'intérim en France, soit en contournant les motifs légaux de recours, soit en utilisant des formes juridiques concurrençant l'intérim.

CONCLUSION

L'intérim en France constitue à la fois un secteur et une forme d'emploi, tous deux fortement régulés et assurant en principe un statut relativement protecteur pour les intérimaires. Compte tenu du principe de parité, les bas salaires y demeurent relativement limités, sauf si l'on se situe dans une perspective de revenu global, où la discontinuité des missions, l'alternance avec le chômage ou d'autres situations précaires peut aboutir à des revenus faibles. De manière plus générale, la qualité de l'emploi dans l'intérim apparaît plus faible qu'ailleurs, notamment du point de vue de la pénibilité, des accidents du travail, de l'accès à des formations longues, et des perspectives de mobilité. Toutefois, les initiatives récentes concernant par exemple le droit individuel à la formation, ou l'accès à des aides sociales, mais également l'ouverture de la

possibilité pour les ETT de placer sur des CDD ou des CDI (augmentant les perspectives de sortie de l'intérim) vont dans le sens d'une amélioration de la qualité de l'emploi intérimaire.

Il reste que ce bilan global recouvre un fort dualisme, qui aboutit à des situations très hétérogènes pour les intérimaires. Les conditions de travail dans les très petites agences sont mal connues, et n'offrent en tous cas pas les mêmes garanties que dans les grandes ETT. En outre, des usages de l'intérim à la limite de la légalité subsistent qui concernent encore parfois les grandes entreprises aussi bien que les petites. Les analyses empiriques font également apparaître le maintien de formes de contrats précaires et flexibles concurrentes de l'intérim, et n'offrant pas les mêmes garanties. C'est sans doute dans ces formes de travail et d'emploi que se situent les véritables « bas salaires » du marché du travail français. Il n'en reste pas moins que le caractère temporaire de la relation de travail insécurise considérablement la masse des intérimaires, phénomène accentué par la chute actuelle du marché.

Bibliographie

Arrowsmith J. (2006), *Temporary agency work in an enlarged European Union*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 58 p. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin)

Caire G. (1973), *Les nouveaux marchands d'hommes ? Étude du travail intérimaire*, Paris, Éditions ouvrières, 255 p.

Caroli E., Gautié J. (2008), *Low-Wage Work in France*, Russell Sage.

- Chauvin, J. (2007), « *L'externalisation des illégalités. Ethnographie des usages du travail « temporaire » à Paris et à Chicago.* » Communication au colloque « *économie informelle, travail au noir : enjeux économiques et sociaux* » CEE, Université de Marne la vallée, 2007
- De Riccardis N. (2007) « L'intérim en 2006 : une croissance toujours soutenue » Dares, Première informations/synthèses, juillet 2007
- Davoine L., Erhel C. (2008), « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Economie et Statistique*, août 2008.
- Faure-Guichard C. (2000), *L'emploi intérimaire : trajectoires et identités*, PUR
- Jourdain C. (2002), « Intérimaires : les mondes de l'intérim », *Travail et Emploi*, 89, janvier.
- Gorgeu A., Mathieu R., Pialoux M. (1998), « Organisation du travail et gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile » La documentation française. Coll. Dossier du centre d'étude de l'emploi.
- Guilbert M., Lowit N., Creusen J. (1970, « Le travail temporaire », Paris, éditions du CNRS.
- Lefevre G., Michon F, Viprey M. (2002), « Les stratégies des entreprises de travail temporaire – Acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines », in *Travail et Emploi*, n° 89, janvier 2002, p. 45-64
- Michon F. (2006) « Temporary agency work in Europe », in Gleason S. E. (ed), « *The Shadow Work Force. Perspectives on Contingent Work in the United State, Japan and Europe* », Kalamazoo (MI), W.E. Upjohn Institute for Employment Research, p. 271-309.
- Morris G. (2004), « Temporary work in English law » in Blanpain R. and Graham R. (eds), *Temporary agency work and the information society*, La Hague, Bulletin of Comparative Labour Relations, 50, KLI, The Hague, 2004, 372 p.
- Osborne M. (2005), « Industry Report: Temporary Work Agencies in the UK. » Paper prepared for the Russell Sage Foundation project *Low wage work in Europe*, London, National Institute of Economic and Social Research (revised 18th November 2005).