



## Le travail intérimaire: rapport national

# France

Résumé

Le statut de l'intérim en France

Le secteur de l'intérim en France: les transformations récentes

Questions et débats sur l'intérim

Conclusion

Ce rapport est disponible sous format électronique et n'a pas été soumis aux procédures éditoriales normales de la Fondation

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002.

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

Pour plus de renseignements sur les travaux de la Fondation dans ce domaine, veuillez contacter:

John Hurley  
Chargée de liaison de l'information  
Téléphone: (353 1) 204 32 09  
Fax: (353 1) 282 64 56  
E-mail: joh@eurofound.eu.int

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe tripartite de l'EU, dont le rôle est de fournir aux décideurs en matière de politique sociale des conclusions, des connaissances et des conseils à partir de recherches comparatives. La Fondation a été fondée en 1975 par le Règlement (CEE) n° 1365/75 du 26 mai 1975.

L'intérim est en France formellement reconnu depuis trente ans, et strictement organisé par la loi et la négociation collective. L'ensemble des règles dessine un véritable statut, un double statut en l'occurrence, statut de l'entreprise de travail temporaire d'une part, statut du travail intérimaire d'autre part. L'activité des entreprises de travail temporaire est strictement encadrée, les intérimaires (et les salariés des entreprises dans lesquels ils interviennent) protégés.

L'emploi intérimaire reste encore d'ampleur relativement modérée, en particulier par comparaison aux autres formes d'emploi temporaire. Comme il est très réactif aux moindres variations des besoins de main-d'œuvre, son développement a subi des fluctuations sensibles ces trente dernières années. Depuis 1995, le secteur fait preuve d'un dynamisme totalement renouvelé. La profession est en grande transformation. Elle investit de nouveaux marchés, elle développe de nouvelles facettes de compétence pour offrir un meilleur service à ses utilisateurs.

Trois questions paraissent essentielles pour véritablement évaluer où en est l'intérim en France.

- En premier lieu, les règles formelles s'appliquant en France à l'intérim sont précises et détaillées. Il convient d'en préciser la nature, largement autant négociées qu'édictees par la loi ou le règlement. La question de l'effectivité des règles survient aussitôt. Entre les règles formelles d'une part, conventionnelles ou législatives, et les pratiques effectives d'autre part, la distance est loin d'être négligeable.
- En second lieu la réalité de l'intérim est relativement bien connue, en particulier au plan statistique. Mais une zone reste assez obscure. Elle n'est pas des moindres, puisqu'il s'agit des conditions de travail. On sait pourtant qu'elles sont plus difficiles pour les intérimaires que pour les personnels permanents, plus difficiles également que pour les autres personnels temporaires.
- En troisième lieu en France, les règles du contrat de travail standard font l'objet d'un débat. Devraient-elles être «modernisées» adaptées aux besoins de flexibilité qui s'imposent aujourd'hui? L'intérim est au cœur du débat, la profession de l'intérim tente de s'y positionner.

# 2

## Le statut de l'intérim en France

En France, la nature juridique du contrat de travail est un point clé de la différenciation des formes de l'emploi, et tout spécifiquement des diverses modalités de l'emploi temporaire. Le contrat de travail «de droit commun» est en effet conclu i) pour une durée «indéterminée», ii) pour un travail «à temps plein», iii) entre le salarié et un employeur unique et spécifié. Les diverses modalités de travail temporaire ou de travail à temps partiel dérogent à cette règle. Au sein de ces formes atypiques d'emploi, l'intérim possède un statut particulier.

Au regard de la loi en effet, l'intérim est une relation triangulaire originale entre le salarié intérimaire, une entreprise dite Entreprise de Travail Temporaire (ETT) et une entreprise utilisatrice. Il met en jeu deux contrats concomitants, soit i) un contrat commercial «de mise à disposition», signé entre l'entreprise de travail temporaire et son client, l'entreprise utilisatrice et ii) un contrat de travail dit «de mission» conclu entre le salarié intérimaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire. Ces deux contrats renvoient à deux véritables statuts, celui de l'entreprise de travail temporaire et celui du salarié intérimaire.

### **Le statut de l'entreprise de travail temporaire**

L'entreprise de travail temporaire est une entreprise «particulière» à double titre. En premier lieu, l'entreprise de travail temporaire a pour activité exclusive de mettre des salariés à disposition provisoire d'entreprises utilisatrices. C'est cette exclusivité d'activité qui définit l'intérim et le distingue du marchandage, prêt de main-d'œuvre à but lucratif. En second lieu, l'opération de mise à disposition pour la durée limitée d'une mission spécifie l'entreprise de travail temporaire, et la distingue d'un intermédiaire ordinaire de recrutement.

L'entreprise de travail temporaire est soumise à des obligations spécifiques, distinctes de celles d'une entreprise ordinaire. Elle est en particulier soumise à déclaration auprès de l'administration du travail et de l'emploi. Elle doit justifier de garanties financières. Elle doit communiquer périodiquement à l'administration le relevé complet de son activité. Enfin, la législation française interdit le prêt de main d'œuvre rémunéré dès lors qu'il n'est pas effectué dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire.

L'intérim ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. La loi établit une liste limitative de cas de recours: remplacement d'un salarié en cas d'absence, ou de suspension de contrat, ou de départ définitif d'un poste devant être prochainement supprimé; accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise; travaux saisonniers, urgents, exceptionnels ou occasionnels. A contrario, le recours à l'intérim est expressément interdit pour remplacer un salarié gréviste; pour des travaux particulièrement dangereux; ou après un licenciement économique.

Le contrat de mise à disposition est obligatoirement formulé par écrit pour chaque intérimaire envoyé en mission. Il comporte des mentions obligatoires concernant les motifs d'appel au salarié temporaire, la durée de la mission et les clauses de modification éventuelle du terme de la mission, une description précise du poste à pourvoir et la qualification professionnelle du salarié, le montant de la rémunération et ses différentes composantes (primes et accessoires), etc.

### **Le contrat de mission du travailleur temporaire**

Le contrat de mission du travailleur temporaire est, comme le contrat de mise à disposition, formulé par écrit et comporte un certain nombre de mentions obligatoires: reproduction du contrat de mise à disposition, qualification, rémunération, période d'essai éventuelle, mention que l'embauche ultérieure par l'utilisateur n'est pas interdite... Il doit être communiqué au travailleur temporaire.

La mission de travail temporaire doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition, 18 mois maximum renouvellement éventuel inclus. Pour éviter qu'une succession d'intérimaires sur le même poste de travail empêche le recrutement d'un personnel permanent, le poste ne peut de nouveau être pourvu par un intérimaire que dans un délai équivalent au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration.

Le principe de parité des rémunérations attachées à un poste de travail doit s'appliquer. A cette fin, le contrat de mise à disposition et le contrat de mission doivent indiquer la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail. Toutefois, le salarié temporaire a droit à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation. Le taux de cette indemnité est de 10 % du montant de la rémunération totale brute.

Le comité d'entreprise de l'utilisateur (ou à défaut les délégués du personnel) doit dans certains cas être consulté préalablement à la conclusion d'un contrat de mise à disposition d'intérimaire. Il doit être également informé périodiquement de la situation de l'emploi intérimaire dans l'entreprise.

## **Les droits et les devoirs de l'employeur et du salarié**

Le principe général est que l'employeur est bien l'entreprise de travail temporaire. La rémunération et la formation des personnels intérimaires, le pouvoir disciplinaire exercé sur eux, sont totalement de son ressort. Mais la responsabilité dans l'exercice du travail (concernant en particulier les conditions de travail: durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, hygiène et sécurité) est du ressort de l'entreprise utilisatrice.

Concernant les droits de représentation du personnel et les droits syndicaux, l'essentiel se déroule dans l'entreprise de travail temporaire. Pour être admis à voter aux élections des représentants du personnel dans l'entreprise de travail temporaire, les salariés intérimaires doivent justifier de 3 mois d'ancienneté ou de 507 heures travaillées au cours de 12 mois précédents l'élection. Pour être éligible, ils doivent justifier de 6 mois ou de 1014 heures au cours des 18 mois précédant l'élection. La désignation de délégués syndicaux par les syndicats représentatifs intervient normalement dans les entreprises employant au moins 50 salariés. Des commissions paritaires professionnelles, prévues par l'accord du 8 novembre 1984, au niveau national, régional et local, sont mises en place et sont chargées d'émettre des avis sur l'interprétation et l'application des normes juridiques et de trancher les différends d'ordre collectif ou individuel nés de l'application des textes.

Dans l'entreprise utilisatrice, les intérimaires bénéficient du droit normal d'expression des salariés sur leurs conditions de travail. Par ailleurs, s'ils n'y participent pas aux opérations de désignation des représentants du personnel, ils y sont pris en compte dans le calcul des seuils pour la détermination des conditions d'effectifs attachés au mode de désignation ou d'élection des représentants du personnel, au prorata de leur temps de présence sur les douze derniers mois.

## **Les principes du statut de l'intérim**

Depuis 1972, les principes statutaires sont restés identiques: exclusivité de l'activité des entreprises de travail temporaire, contrat spécifique «de mission» entre le salarié intérimaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Les principaux changements législatifs ont concerné les motifs du recours à l'intérim par les entreprises utilisatrices d'une part (ainsi que les motifs d'interdiction de ce recours), la durée des missions d'intérim d'autre part.

Dès 1972 était posé le principe d'une liste limitative de cas de recours. Ce principe était supprimé par l'ordonnance de 1986, puis réaffirmé par la loi de juillet 1990.

La durée maximale autorisée des missions a été allongée au cours du temps. Les plus récents textes sont cependant à cet égard plus restrictifs que ceux qui les ont immédiatement précédés. La durée maximale est aujourd'hui de 18 mois dans le cas général. On est loin du maximum de 6 mois posé par l'ordonnance de février 1982. Mais le principe d'une mission de durée limitée demeure.

Aux changements législatifs s'ajoute une activité conventionnelle soutenue, qui, à la fin des années 80 et dans les années 1990, enrichit de façon très sensible le dispositif de protection des salariés.

# Le secteur de l'intérim en France: les transformations récentes

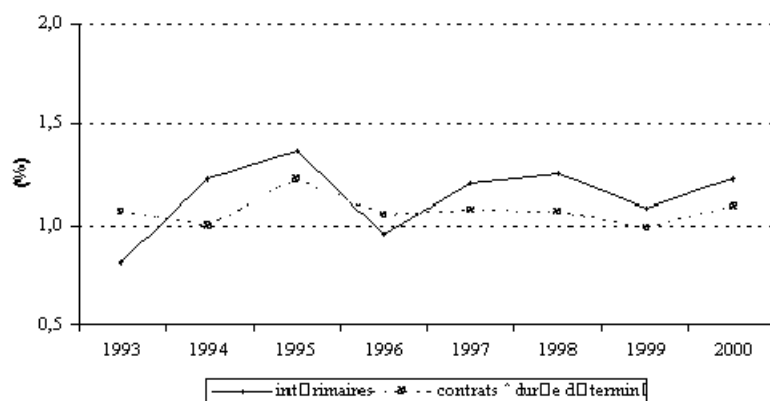
L'intérim est aujourd'hui en grand bouleversement. Un développement très rapide de son marché, une transformation accélérée de la profession, en particulier un fort mouvement de concentration du secteur, en sont les traits les plus marquants. Cela n'empêche pourtant pas que se maintiennent des permanences fortes: une concentration sur les emplois ouvriers et industriels, le maintien d'un flux important de créations et suppressions de petites entreprises de travail temporaire. Mais on voit bien quelles orientations sont prises aujourd'hui. Les entreprises de travail temporaire diversifient leur clientèle, quadrillent le marché et étendent la panoplie des services qu'elles offrent.

## Le dynamisme du marché de l'intérim

### L'intérim et les contrats à durée déterminée

L'intérim et les contrats à durée déterminée sont en développement rapide depuis une quinzaine d'années. Depuis 1995 toutefois, les taux de croissance de l'intérim se sont accélérés et dépassent clairement ceux des contrats à durée déterminée. De tels taux permettent de parler de «boom» de cette forme d'emploi temporaire: jusqu'à 37% en 1995, 25% en 1998, 23% en 2000.

Graphique 1: Taux de croissance annuel des emplois temporaires (%)

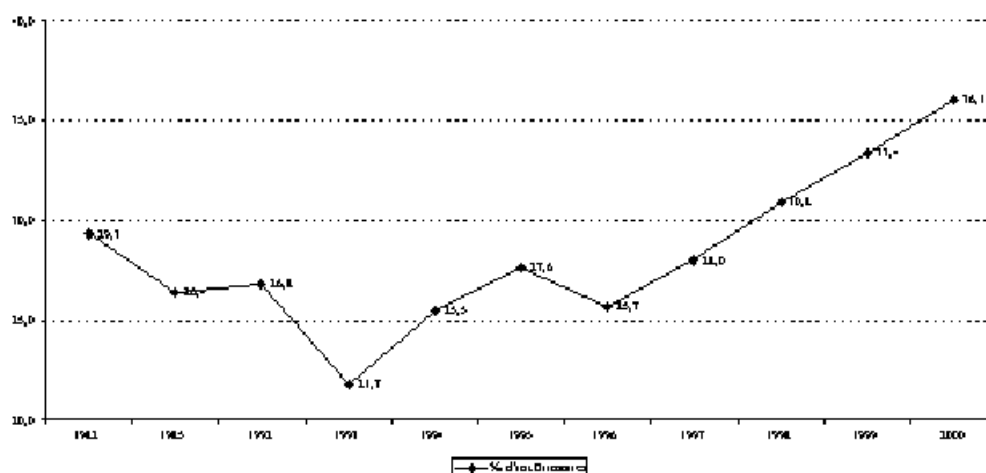


Source: INSEE, enquêtes sur l'emploi

L'intérim est toutefois encore loin d'être la forme d'emploi précaire la plus utilisée en France puisqu'il ne comptait en mars 2000 que pour un peu plus du 1/3 de l'ensemble intérim + contrats à durée déterminée, pour ne retenir ici que les deux principales formes d'emploi temporaire: 550 000 intérimaires, pour 950 000 actifs sur contrats à durée déterminée.

<sup>1</sup> Source: INSEE, enquête sur l'emploi.

Graphique 2: % d'intérimaires dans l'ensemble des emplois temporaires (intérim + contrats à durée déterminée)



Source: INSEE, enquête sur l'emploi

En équivalent temps plein, sur l'ensemble de l'année 1999 et tous secteurs utilisateurs confondus, l'intérim atteignait un effectif de 3,3% de l'emploi salarié. Au total 12 744 000 contrats de mission ont été conclus cette année là. La durée moyenne de ces missions était de 1,9 semaines, chaque intérimaire ayant effectué en moyenne 6 missions dans l'année. Cette même année, l'intérim a touché 1 787 000 personnes ayant effectué au moins une mission dans l'année. Ainsi, en moyenne, chaque intérimaire a travaillé sur toute l'année 1999 un équivalent de 3 mois à plein temps<sup>2</sup>.

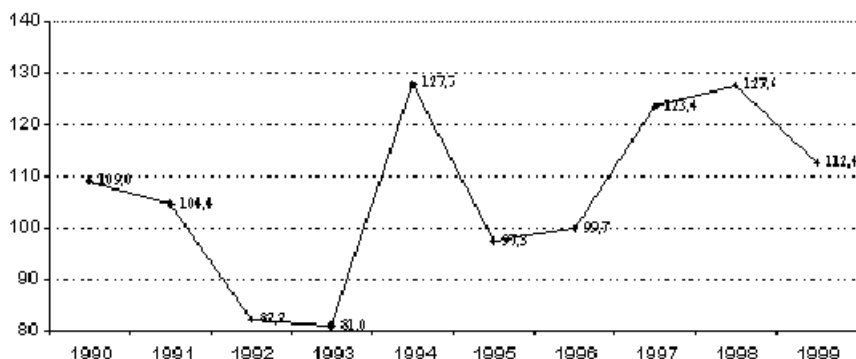
### La demande de main-d'œuvre intérimaire par les entreprises utilisatrices réagit rapidement aux inflexions des besoins de main-d'œuvre

Au delà de la croissance de long terme, l'intérim paraît très sensible à la conjoncture. Les fluctuations sont amples. La régression de l'emploi intérimaire pouvait descendre au delà de -15 % dans l'année (en équivalents temps plein annuels) au début de la décennie 90, période de forts déséquilibres sur le marché de l'emploi. La croissance atteignait des taux annuels de près de 30% lors des retours de forts besoins de main-d'œuvre à la fin de la décennie.

<sup>2</sup> Jourdain C. (2000), "Le travail temporaire en 1999", in Premières Synthèses (DARES, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité), n° 43.2, octobre, 8p. Ces données résultent de l'exploitation des fichiers UNEDIC constitués sur la base des déclarations obligatoires des entreprises de travail temporaire.



Graphique 3: Croissance annuelle de l'intérim

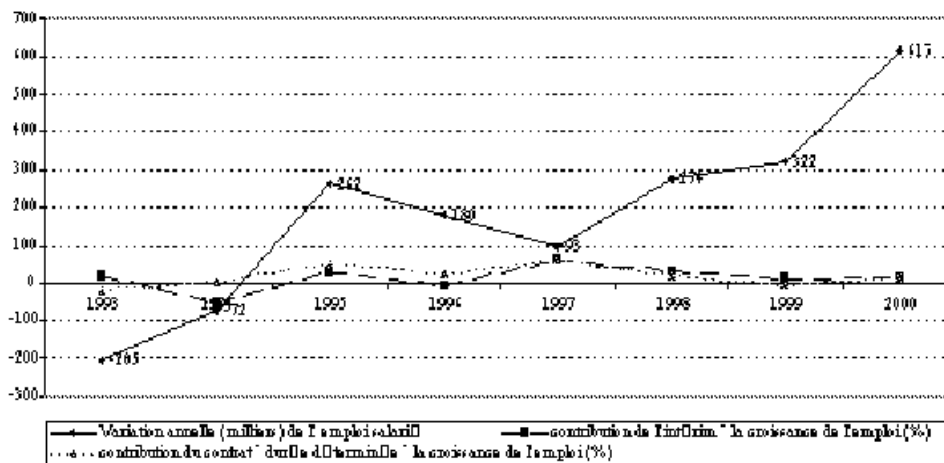


(équivalent temps plein annuel, source MES-DARES) - indices base 100 = année précédente

L'intérim joue en quelque sorte un rôle régulateur. Les ralentissements impriment très rapidement leur marque sur son marché, voire sur celui de l'ensemble du travail temporaire. L'intérim permet en retour une satisfaction très rapide des besoins de main-d'œuvre des entreprises en période de forte croissance et de forts besoins. Le marché du travail temporaire et spécialement celui du travail intérimaire, par sa rapidité de réaction, «anticipe» en quelque sorte les fluctuations du marché du travail global.

Ainsi, les contributions du travail temporaire à la croissance de l'emploi total sont d'autant plus importantes (relativement) que la situation de l'emploi se rétablit; moins importantes sans doute quand le rétablissement s'installe plus durablement.

Graphique 4: Contribution des emplois temporaires à la croissance de l'emploi salarié



Source: INSEE, enquêtes sur l'emploi

(? annuel de l'effectif temporaire / ? annuel de l'ensemble, hors Etat et coll loc, apprentis, contrats aidés et stages exclus)

<sup>3</sup> Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire - SETT (2000), «Rapport économique annuel - 1999», Paris, 41 p. (Direction des Affaires économiques et des Relations extérieures).

En 1997, tandis que la création d'emploi continuait à ralentir, sans doute par anticipation des fortes créations ultérieures d'emplois, le travail temporaire retrouvait une forte croissance. L'intérim représentait cette année là presque 60% de la création d'emploi, les contrats à durée déterminée également. Autant dire que sans le travail temporaire sous toutes ses formes, le niveau d'emploi régressait. L'amélioration du marché du travail s'est installée à partir de 98. L'intérim et les contrats à durée déterminée continuent à croître tout en ne constituant plus qu'un peu plus de 30% pour le premier, 20% pour le second, de la création totale d'emploi. En 1999, sur plus de 320 000 créations d'emploi, chiffre exceptionnel pour la décennie 90, l'intérim n'en apporte plus que 34 000 soit un peu plus de 10%. Quant à l'emploi sur contrat à durée déterminée, il régresse. Entre mars 99 et mars 2000, nouveau record, plus de 600 000 emplois salariés sont créés, les emplois temporaires reprennent quelque vigueur en y participant pour 17 et 13%.

#### **L'industrie, toujours «bastion principal»<sup>4</sup> de l'intérim**

Les taux de croissance enregistrés dans certains secteurs où les taux de recours sont par ailleurs extrêmement élevés, laissent cependant à croire que l'usage de l'intérim peut aller au delà d'une simple anticipation des besoins d'emploi.

Tableau 1:

	<b>contrats conclus dans l'année</b>	<b>taux de recours moyen</b>	<b>volume de travail en équivalents-emploi temps plein</b>
agriculture	72 415	0,8	2 250
industrie	5 635 661	6,5	252 755
dont:			
industries agricoles et alimentaires	1 346 987	6,7	36 620
industries de biens de consommation	822 888	4,7	33 604
industrie automobile	360 854	9,3	28 261
industries des biens intermédiaires	2 252 749	7,3	108 433
industries des bien d'équipement	792 728	6,6	54 911
construction	1 820 439	7,8	93 910
tertiaire	5 215 470	1,5	151 588
dont:			
commerce	1 515 812	1,8	47 180
transports	1 240 597	3,7	32 896
services aux entreprises	1 573 619	1,8	49 859
ensemble des secteurs	12 743 985	3,3	514 925

Source: *MES-DARES, exploitation des fichiers UNEDIC*

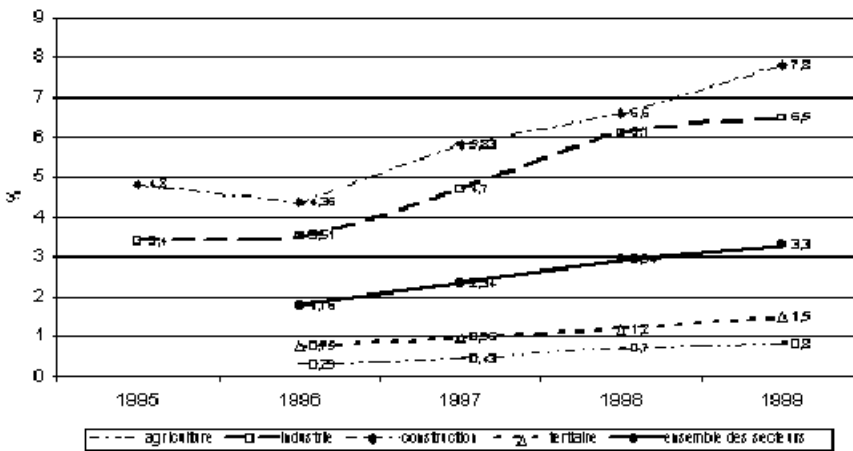
La demande est en effet très concentrée. Les taux de recours à l'intérim (évalués en équivalent temps plein annuel) atteignaient en 1999 3,3% sur l'ensemble des secteurs. Ils n'étaient que de 1,1% seulement dans l'ensemble des secteurs tertiaires, pour 6,5% dans l'industrie et 7,8 dans la construction. Le secteur

<sup>4</sup> Audirac P.A. et Jourdain C. (1998) «L'intérim au premier semestre 1998: près de 6% du volume de travail dans l'industrie», DARES, Premières Informations premières Synthèses, 98.12 - n° 51.1.

Automobile est le champion traditionnel de l'appel à l'intérim avec, en 1999 toujours, des taux de recours de 9,3%. Au sein du tertiaire, les transports (3,7%) et les services aux entreprises (1,8%) se distinguent également.

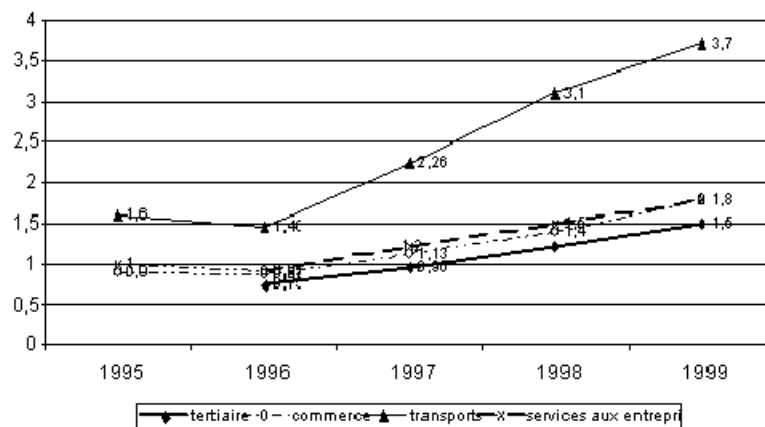
On notera qu'il existe une sorte de partage sectoriel traditionnel entre l'intérim et le contrat à durée déterminée. Le secteur tertiaire privilégie largement les CDD, l'industrie l'intérim, exception faite toutefois des industries à main-d'œuvre féminine saisonnière. On peut presque affirmer que les besoins temporaires de main-d'œuvre ne sont pas en France pourvu de la même façon selon qu'il s'agit de l'industrie (en tout cas de l'industrie à main-d'œuvre masculine) ou du secteur tertiaire.

Graphique 5: Taux de recours à l'intérim dans les grands secteurs



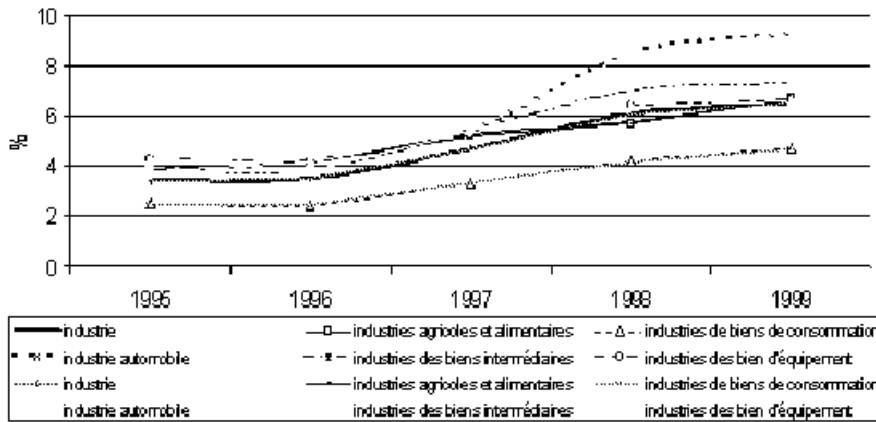
Source: MES-DARES, exploitation des fichiers UNEDIC

Graphique 6: Taux de recours à l'intérim dans les secteurs tertiaires



Source: MES-DARES, exploitation des données UNEDIC

Graphique 7: Taux de recours à l'intérim dans les secteurs industriels



Source: MES-DARES, exploitation des données UNEDIC

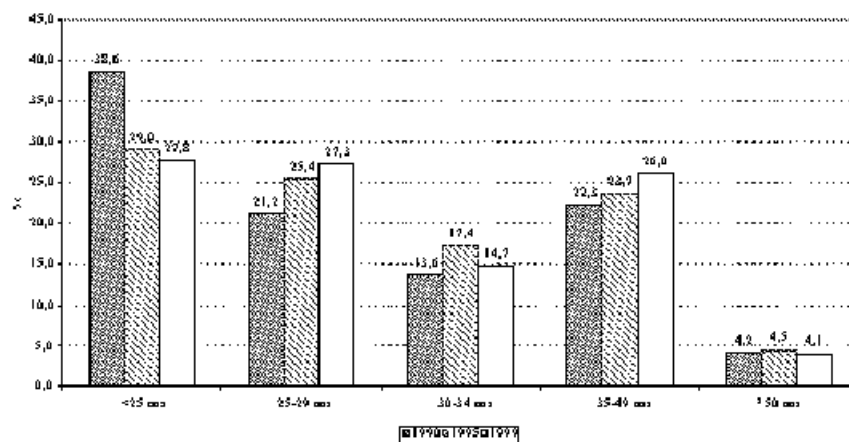
Toutefois les choses paraissent quelque peu évoluer ces dernières années. L'intérim semblait pénétrer là où régnait le contrat à durée déterminée, en particulier sur les activités industrielles saisonnières, où encore sur les activités sur lesquelles pèsent des contraintes fortes de délai. Il se développait dans le tertiaire (les transports, les services aux entreprises), voire dans l'agriculture. Les choses restent néanmoins très incertaines au vu des statistiques.

Il convient d'observer enfin que les missions dans l'industrie sont nettement de plus longue durée que les missions dans le tertiaire: plus de 4 semaines en moyenne sur 1999 dans l'industrie automobile et les biens d'équipement, moins de 2 semaines dans la plupart des secteurs du tertiaire.

**La population des intérimaires: ouvrière, majoritairement jeune et masculine.**

La concentration sectorielle est très largement associée à une concentration professionnelle. L'intérim concerne en effet pour l'essentiel des métiers ouvriers, peu qualifiés, des populations jeunes, fréquemment en insertion professionnelle à la sortie du système scolaire.

Graphique 8: Structure par âge de l'emploi intérimaire (% , 100 = tous âges)



Source: INSEE, enquête sur l'emploi

<sup>5</sup> Source: MES-DARES, exploitation des fichiers UNEDIC

La figure de l'intérimaire, ouvrier peu qualifié, jeune et en insertion, travaillant en mission dans quelques secteurs industriels bien caractéristiques, est quantitativement assez largement dominante. Elle n'est pas cependant la seule. La figure de la femme secrétaire intérimaire est bien réelle. Mais dans les métiers et secteurs tertiaires, la flexibilité est sans doute plus à charge des contrats à durée déterminée voire du temps partiel.

On notera ici les évolutions récentes: la population intérimaire a vieilli quelque peu depuis une dizaine d'années, le changement s'étant accéléré depuis 1995 avec le boom du marché de l'intérim. En même temps, on observait un léger rééquilibrage en faveur d'un travail un peu plus qualifié qu'auparavant.

Ainsi en 1999, on observait la structure par qualification suivante.

Tableau 2:

ouvriers non qualifiés	237 100
ouvriers qualifiés	196 924
employés	42 323
professions intermédiaires	31 942
cadres	6 636

Source: *MES-DARES & SETT(1999)*

Encore faible, l'intérim cadres ne représentait que 1,2% du total de l'intérim, alors que les cadres constituaient environ 10% de la population active. Il s'accroît pourtant très vite : + 56,3% par rapport à 1998, où il n'atteignait que 0,9% du total.

On le verra, les discours des responsables des entreprises de travail temporaire se font l'écho de tels mouvements. Ils paraissent toutefois leur donner une place tout à fait stratégique, sans doute bien plus importante que les quelques traces que l'on peut observer aujourd'hui sur les données statistiques.

## Les transformations de la profession.

### Un secteur en concentration rapide

Dans la période récente, le secteur des entreprises d'intérim a fait l'objet de profondes transformations en raison d'une part de l'alternance d'un marché très atone en début de décennie, puis au contraire d'un dynamisme marqué en fin de décennie; en raison d'autre part de l'intérêt porté au marché français par des sociétés étrangères intervenant dans le secteur de la gestion des ressources humaines. Le marché français est en effet le second du monde après les Etats-Unis, en termes de chiffre d'affaires de la profession<sup>6</sup>. Fusions et acquisitions se sont multipliées, générant un mouvement de concentration sans précédent dans le secteur.

Ainsi, un effectif de 1,150 entreprises de travail temporaire est atteint au début des années 90 après quelques années de croissance soutenue du marché. L'effectif retombe au milieu de la décennie, au plus fort de la crise de l'emploi. Il est pratiquement stable depuis quelques années aux alentours de 850 entreprises. Les

---

<sup>6</sup> Royaume Uni excepté. Dans ce pays, le statut des entreprises temporaire leur permet de cumuler une activité d'intérim et d'intermédiaire ordinaire de recrutement, ce qui fausse évidemment la comparaison.

mouvements affectant les effectifs d'agences sont plus prononcés encore: un plafond record de 5000 agences en 199; un plancher de 3600 agences en 1995, retour au niveau de 1988; de nouveau une reprise des créations d'agences ces dernières années. En 1999, les 850 entreprises sont à la tête d'un réseau de plus de 4000 agences .

Tableau 3: *Évolution du nombre d'entreprises et d'agences de travail temporaire*

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
entreprises	912	995	1070	1146	1078	1006	1003	1035	880	850	850	850
agences	3610	4158	4764	5011	4562	3953	3928	3611	3741	3780	3800	4062

Source: *MES-DARES et SETT (2000)*

Le rapport du SETT (2000) note par ailleurs que les agences «restent concentrées sur les grands bassins d'emploi»: 23% en Ile-de-France, 13% en Rhône-Alpes, 7% en PACA, 6% dans le Nord-Pas-de-Calais et en Pays-de-Loire.

Ces mouvements cachent d'importants flux de création et de disparitions de petites entreprises de travail temporaire. Ces dernières années, avec la forte croissance du marché, le solde des créations et défaillances d'entreprise est redevenu positif. Mais les créations, de nouveau plus nombreuses, n'atteignent pourtant pas leur niveau de la fin des années 80. Les défaillances retrouvent par contre leurs faibles niveaux du début de la décennie.

Le même rapport annuel du SETT avance les chiffres suivants, de source UNEDIC:

Tableau 4: *Évolution des créations et défaillances d'entreprises de travail temporaire*

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
créations	137	163	153	122	120	53	76	77	73	65	88
défaillances	37	41	59	83	108	76	47	46	37	32	

Source: *UNEDIC et SETT (2000)*

Le nombre important d'entreprises et d'agences cache le plus important phénomène: l'extrême concentration du secteur. Il est aujourd'hui largement dominé par quelques majors, en très faible nombre. L'enquête annuelle d'entreprise indiquait que, en 1997, dernières données connues, 43 entreprises de travail temporaire (5,6 % de l'effectif) atteignaient un chiffre d'affaires supérieur à 100 MF et produisaient 80 % du chiffre d'affaires du secteur. 267 d'entre elles (35% du nombre d'entreprises) employaient 100 salariés ou plus et comptaient pour 95% des effectifs salariés du secteur (en équivalent temps plein) et 92,3 % de son chiffre d'affaires .

---

<sup>7</sup> Source: SETT, op. cit.

<sup>8</sup> INSEE (1998), «Les entreprises de services en 1996», Insee Résultats, Système productif, n° 144-145, décembre (tome 1)

Faure-Guichard<sup>9</sup> décrit de façon plus complète mais sur des données un peu plus anciennes (données au 31/12/94) la structure du secteur des entreprises de travail temporaire: 993 entreprises de travail temporaire, 4000 agences et 12000 salariés permanents; mais 27 entreprises de travail temporaire de plus de 1000 salariés soit 3% de l'ensemble des 993, regroupant 54% des agences, 2/3 des salariés permanents, 65% des intérimaires et 65% du chiffre d'affaires de la profession. De Boissieu et Deneuve (2000)<sup>10</sup> indiquent qu'en 1997, les 10 premières entreprises du secteur réalisaient 71% du chiffre d'affaires, et comptaient 77% des effectifs. Les trois majors, Adecco, Manpower et VediorBis contrôlaient 65% du marché français.

On a vu en une courte période, se succéder fusions et achat de réseaux. Fusion de Adia et de Ecco, de Vedior et de Bis. Holsten, société américaine implantée en France, a de son côté acheté à tour de bras des entreprises locales ou spécialisées (SOGICA par exemple pour 1,2 milliards de francs) avant d'être elle même rachetée par Adecco. Seule exception parmi les majors de l'intérim à cette dynamique de croissance externe, mais exception conséquente évidemment, Manpower a jusqu'à présent continué de développer son réseau en interne.

Certaines entreprises de travail temporaire de taille régionale ont tenté de suivre le mouvement en se fédérant dans un GIE constituant ainsi un réseau national. Ce GIE a été rapidement dissout pour faire place à un groupe de structure plus classique, racheté rapidement par une multinationale britannique implantée aux États-Unis.

La stabilisation du nombre total d'entreprises de travail temporaire, l'évolution récente des créations et défaillances d'entreprises montrent pourtant que les petites entreprises du secteur ne disparaissent pas. On le verra, faute de pouvoir développer des réseaux implantés sur tout le territoire, les petites entreprises ont continué d'occuper des «niches» spécialisées et/ou localisées.

### **Les nouvelles orientations stratégiques des entreprises de travail temporaire**

Il pouvait être noté il y a quelques années : « *Les principales ETT ont amplifié dans les années 80 les stratégies commerciales visant à «naturaliser» l'existence de leur profession (...). Les ETT ont largement accru leur politique de «différenciation des prestations» afin de répondre à la multiplicité des motivations qui peuvent susciter le recours à l'intérim. La constitution d'agences spécialisées pour certains secteurs - informatique, médico-social... - ou certaines catégories de main-d'œuvre, la mise en place de systèmes de formation continue pour certains intérimaires ou le développement des activités de «conseils aux entreprises» par les ETT sont autant de composantes de ces stratégies de développement. L'impact de celles-ci - dans quelle mesure par exemple les stratégies de «différenciation des prestations» ont-elles suscité une demande supplémentaire de travail intérimaire par les entreprises utilisatrices - au cours de la décennie n'a jamais fait l'objet d'investigation systématique.* »<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Faure-Guichard C. (1998), «Le rôle des entreprises de travail temporaire sur le marché du travail», in Méhaut P. et Mossé P., «*Les politiques sociales catégorielles. Fondements, portée et limites*», tome 1, L'Harmattan (coll. Logiques Economiques), pp. 264 - 283

<sup>10</sup> de Boissieu C., Deneuve C. (2000), «*Le travail intérimaire dans la dynamique de l'emploi*», Centre d'Observation Economique (COE) de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, 57 p.

<sup>11</sup> Michon F. et Ramaux C. (1992), "CDD et intérim, bilan d'une décennie", in *Travail et Emploi*, n° 52, 2 / 1992, pp. 37-56).

Qu'en est-il dix ans après? Quelques travaux d'origine professionnelle ou académique éclairent les orientations stratégiques récentes des entreprises de travail temporaire. Ils ne sont pourtant pas nombreux, et, faut-il le souligner, sont loin de décrire de façon exhaustive les principaux axes stratégiques.

### *L'intérim face au 35 heures*

En premier lieu, les entreprises de travail temporaire ont depuis quelques temps multiplié les études sur les évolutions actuelles de leur marché. En particulier, il leur est apparu nécessaire d'éclairer les effets de la mise en place des 35 heures sur les besoins de flexibilité des entreprises, puisque la réduction du temps de travail s'accompagne souvent de l'organisation d'une annualisation des temps de travail, susceptible de réduire leur appel aux moyens de flexibilité externe. Ainsi Manpower a commandité une enquête auprès d'un échantillon de 1000 entreprises. Ses résultats montrent que les formes de travail flexibles les plus employées par les entreprises sont d'abord le contrat à durée déterminée (88% de recours réguliers ou occasionnels) puis les heures supplémentaires (75%), ensuite l'intérim (69%). Les heures supplémentaires et l'intérim sont jugées comme les formes de flexibilité «les plus faciles à mettre en œuvre». Les entreprises ayant déjà réduit leur temps de travail paraissent utiliser un peu plus l'intérim que les autres. Les 2/3 des entreprises jugent pourtant que les 35 heures changeront peu leurs recours à l'intérim. Notons que de tels résultats sont corroborés par d'autres travaux.

Ainsi une étude sur l'évaluation des effets du dispositif Robien sur les petites et moyennes entreprises<sup>12</sup> soulignait déjà que si les embauches corollaires de la réduction du temps de travail avait de façon importante concerné les travailleurs intérimaires en mission dans ces entreprises, le volant de personnel intérimaire s'y était rapidement mais partiellement reconstitué.

Les données macroéconomiques ne montrent aucun ralentissement de la croissance de l'intérim depuis 1998, on l'a dit, alors qu'en même temps se mettent en place progressivement les 35 heures. Contrairement à ce que l'on pouvait peut être imaginer au vu des conditions mises au bénéfice des aides financières aux réductions du temps de travail, la réduction du temps de travail ne semble pas avoir poussé à la contraction du marché de l'intérim. On peut même supposer le contraire, dans la mesure où les processus de réduction du temps de travail s'accompagnent de réorganisations dans les entreprises, dans la mesure également où l'intérim est capable de faciliter de telles réorganisations, comme c'est souvent son rôle.

### *La fidélisation des personnels intérimaires*

Il paraît significatif que l'entreprise Manpower, fidèle à son souci permanent de donner ses lettres de noblesse à son métier, ait demandé à l'institut BVA de réaliser un sondage auprès de ses «*collaborateurs temporaires*» présent depuis plus de 14 mois<sup>13</sup>. L'objectif déclaré était de préciser le profil et les attentes des «*professionnels de l'intérim*». Ces «*professionnels*» ne représentent en effet que 25% de l'ensemble des «*collaborateurs*» de

---

<sup>12</sup> Rappelons que le dispositif Robien, mis en place en juin 1996 pour encourager les entreprises à réduire la durée du travail, accordait aux employeurs des exonérations de charges sociales, en contrepartie d'engagements sur l'emploi et à la condition que les modalités adoptées soient collectivement négociées. Ce dispositif a précédé la mise en place des 35 heures. La loi Aubry 1 de juin 1998 a repris des principes de même nature pour faciliter le passage aux 35 heures d'entreprises volontaires pour anticiper leurs obligations légales. Cf. Bloch-London C., Coutrot T., Didry C., Michon F. (1999), «Découvrir la réduction et l'aménagement des temps de travail, la mise en œuvre des accords "Robien" dans douze petites et moyennes entreprises», in *Travail et Emploi*, n° 79 (2/99), p. 89-109.

<sup>13</sup> Institut MANPOWER de recherches prospectives en Ressources Humaines (1999), «Profession: intérimaire», Etude99, 30 p.



l'entreprise, mais ils réalisent 62% de son chiffre d'affaires. On perçoit aussitôt les enjeux stratégiques décisifs: comment fidéliser la clientèle d'intérimaires.

On notera parmi les résultats que pour le 1/4 de cette population, le travail temporaire représente «une solution durable dans leur vie professionnelle»; la moitié estime bénéficier d'autant d'avantages sociaux que s'ils étaient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, les 3/4 voient l'intérim comme une solution intermédiaire dans leur vie professionnelle, plutôt que durable, 69% déclarent avoir refusé une proposition d'embauche en contrat à durée indéterminée, qui leur était formulée alors qu'ils étaient en mission d'intérim. Ils sont pourtant proportionnellement aussi nombreux à affirmer accepter aujourd'hui une telle proposition si elle leur était formulée. Il est vrai qu'une forte majorité admet qu'on ne peut pas être intérimaire toute sa vie, même si la population interviewée est beaucoup plus partagée sur les possibilités de «faire carrière dans l'intérim». Surtout, une majorité voit l'intérim comme un moyen de retrouver rapidement un travail, comme «une forme de travail nécessaire parce qu'il n'est plus possible aujourd'hui de garder son emploi longtemps», une majorité également souligne ses exigences de compétences et de capacité d'adaptation, et refuse d'admettre que l'intérim soit une affaire d'emploi peu qualifiés.

Une enquête réalisée par l'institut CSA -TMO pour le SETT décrit la situation des intérimaires un an après leur mission d'intérim: en juin 99. Près de 40 % étaient en situation d'emploi salarié, sur contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée, dont près de la moitié embauchés par l'entreprise chez laquelle ils étaient en mission. On est assez loin des «professionnels» de l'intérim.

De fait, de nombreuses indications convergent. Deux visions de l'intérim s'affronteraient ou plutôt se complèteraient, puisqu'on peut penser qu'ainsi l'intérim est très dual, assez peu homogène: d'un côté des «professionnels» de l'intérim, bien adaptés voire tirant parti des avantages de la situation (en termes d'indépendance ou d'avantage salarial), fraction minoritaire mais d'effectifs non négligeables et redisons-le, contribuant à plus de 60% du chiffre d'affaires; de l'autre les intérimaires contraints, la majorité, utilisant les opportunités qu'offre l'intérim pour s'insérer dans un emploi stable.

Pour ces deux clientèles, les entreprises de travail temporaire déploient-elles des stratégies semblables ou différenciées, comment s'organisent-elles sur l'un et l'autre marché ?

#### ***La stabilisation des relations avec les entreprises utilisatrices***

L'entreprise VediorBis a pour sa part fait réaliser par l'institut Louis Harris une étude d'opinion portant d'une part sur un échantillon de dirigeants d'entreprises, d'autre part sur un échantillon d'actifs du secteur privé<sup>14</sup>. Cette étude souligne que près des 3/4 des entreprises préfèrent «quand cela est possible» utiliser les contrats à durée indéterminée. Mais l'intérim est clairement vu comme un bon moyen de tester un candidat avant embauche. Près de la moitié seraient prêts «à externaliser en priorité» auprès d'une entreprise de travail temporaire «des tâches de gestion en ressources humaines: la formation (34% des entreprises), le recrutement des permanents (31%), le conseil en matière de sécurité au travail et l'assistance juridique en matière de législation sociale (29 et 27% respectivement). Seule une minorité accepterait de se dessaisir de la gestion

---

<sup>14</sup> VediorBis (2000), «Louis Harris réalise pour VediorBis une étude quantitative d'opinion: les entreprises et les salariés du privé face aux évolutions du monde du travail», communiqué de presse, 21 septembre ([www.vediorbis.com/pages/a\\_presse/210900a.html](http://www.vediorbis.com/pages/a_presse/210900a.html)).

des services de paye». L'intérêt d'une «simplification des tâches administratives» par appel à l'entreprise de travail temporaire est nettement perçu (89%) ainsi que évidemment «l'adaptation au plus près de l'effectif aux besoins» (87%).

Belkacem et Hirlet<sup>15</sup>, mettent en évidence deux points particuliers, qui se complètent l'un l'autre. D'une part le motif de flexibilité, censé justifier le recours des utilisateurs au travail temporaire, paraît réducteur, puisque les motifs de recours s'avèrent bien plus diversifiés. Ils notent d'autre part que la forte saisonnalité qui affecte le marché de l'intérim atteint bien plus le nombre des missions à un moment donné que le nombre des utilisateurs. En d'autres termes les entreprises utilisatrices feraient régulièrement appel à l'intérim, et non au coup par coup, même si l'ampleur de leurs demandes fluctue de façon saisonnière. Ces deux observations laissent croire, si elles ne le démontrent évidemment pas de façon rigoureuse, que l'intérim est bien intégré dans le système de gestion des entreprises utilisatrices, est beaucoup plus qu'un pis aller pour faire face aux situations imprévues. Bien entendu, l'étude de Belkacem et Hirlet traite d'une situation particulière, celle du bassin d'emploi transfrontalier de Longwy. Un bassin sans doute assez spécifique comme le soulignent les auteurs: l'intérim s'y avère plus industriel, moins qualifié, plus masculin et jeune que la moyenne nationale. Les tendances marquantes de la situation nationale y sont plus amplifiées. Il reste que lors d'une étude comparative franco-allemande, Belkacem<sup>16</sup> pouvait assimiler les entreprises de travail temporaire à des sortes de sous-traitants de l'entreprise utilisatrice<sup>16</sup>, marquant ainsi à quel point on serait loin d'un simple aide à la gestion des fluctuations des charges de travail.

Gorgeu et Mathieu<sup>17</sup> montrent comment, dans l'automobile, principal secteur utilisateur d'intérim, les grands constructeurs et les équipementiers français travaillent depuis longtemps avec un volant permanent d'intérimaires, afin de réduire leur prise de risque et de réduire leurs coûts. Les intérimaires constituent pour eux une main d'œuvre plutôt mieux formée que leur personnel permanent, plus polyvalente, rémunérée au salaire minimum malgré leur qualification plus élevée et leur polyvalence plus grande. Mais leur gestion de l'intérim s'est assez considérablement transformée: c'est une fourniture d'input comme une autre, négociée avec le fournisseur de la même façon; et surtout négociée en central avec l'entreprise de travail temporaire, afin d'obtenir de meilleures conditions.

Ainsi, de Boissieu et Deneuve<sup>18</sup> reprennent les conclusions de la même étude du Centre de l'Emploi<sup>19</sup> pour soutenir que l'intérim peut s'avérer moins coûteux pour l'entreprise que le contrat à durée déterminée ou le contrat à durée indéterminée, au moins dans le cadre d'un contrat dit «de groupe» ou de «grand compte». Dans

---

<sup>15</sup> Belkacem R., Hirlet P. (2000), «Le recours aux travailleurs intérimaires dans le bassin d'emploi de Longwy: une pratique structurelle», GREE - CNRS - Univ de Nancy 2 et LASTES - Univ Nancy 2, 12 p. (communication au colloque «Dimensions de la précarité», LESSOR (Laboratoire d'économie et de sciences sociales de Rennes, Université de Rennes 2), journée des 28 et 29 octobre 1999)

<sup>16</sup> Belkacem R. (1998), «L'institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne. Une étude empirique et théorique», Paris, L'Harmattan (coll. Logiques économiques),

<sup>17</sup> Gorgeu A., Mathieu R. (1995), «Nouvelles usines: nouvelle gestion des emplois ?», in *La lettre du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n° 36, février, 10 p.

<sup>18</sup> Op.cit.

<sup>19</sup> Gorgeu A., Mathieu R., Pialoux M. (1998), «Organisation du travail et gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile», in *dossier du Centre d'Études de l'Emploi*, n° 14.

les années 90, les entreprises de travail temporaire se sont en effet livrées à une guerre de prix pour garder la clientèle, et ont proposé des ristournes avantageuses sur les contrats portant sur d'importantes quantités, compensant ainsi par un effet de quantité la perte de chiffre d'affaires à l'unité. De Boissieu et Deneuve notent que 35 à 40 % du marché de l'intérim se négocie avec de tels contrats de groupe.

Ces «grands comptes» constituent aujourd'hui une pièce importante des stratégies des entreprises de travail temporaire. Mais ils ne peuvent concerner que les grands réseaux. Face à une telle concurrence, les petites entreprises de travail temporaire doivent utiliser d'autres armes pour se maintenir.

### ***Petites et grandes entreprises de travail temporaire***

Quelques études ont attiré l'attention sur les différences séparant les grandes des petites entreprises. Les connaissances restent cependant très minces.

L'étude de Turquet<sup>20</sup> observe par exemple que les grandes entreprises de travail temporaire travaillent à la standardisation des procédures, l'informatisation des fichiers, développent les relations à leur clientèle sur la base de la durée et de cahiers des charges stables et précis, les contrats de groupe en constituant un moyen privilégié. A l'opposé pourrait-on dire, les liens personnels de proximité et de confiance entre l'entreprise de travail temporaire d'une part, ses clients entreprises et ses clients intérimaires d'autre part, sont assez caractéristiques des modes d'organisation et de fonctionnement de la petite entreprise de travail temporaire.

Faure-Guichard<sup>21</sup>, dans sa description du «monde de l'intérim»; rappelle que les grands groupes développent des activités annexes d'assistance technique ou d'assistance financière (ainsi le groupe ECCO ne réalisait que 60% de son chiffre d'affaires dans l'activité même de l'intérim). A l'opposé, les petites entreprises de travail temporaire sont organisées principalement sur des agences généralistes, minoritairement sur des agences spécialisées sur un segment particulier du marché. Mais on le sait, elles travaillent en local, s'adaptent sans doute très finement aux spécificités du marché local.

---

<sup>20</sup> Turquet P. (1997), «L'entreprise de travail temporaire: un intermédiaire local sur le marché du travail. Enquête auprès des «agences d'intérim» du bassin de Rennes», in Bessy C. et Eymard-Duvernay F., dir, «*Les intermédiaires du marché du travail*», Paris, PUF (Cahier 36 du Centre d'Etudes de l'Emploi), pp. 143-182.

<sup>21</sup> Faure Guichard, C. (1999), «Les salariés intérimaires, trajectoires et identités», in *Travail et Emploi*, n° 78 (1/99), p. 1-20.

# 4

## Questions et débats sur l'intérim

Trois questions interrogent aujourd'hui. En premier lieu, si l'intérim est étroitement encadré par un statut très complet, on doit s'interroger sur la nature de ces règles et surtout sur leur aire d'application et l'usage qui en est fait. En second lieu, le haut niveau de protection sociale dont peuvent bénéficier les intérimaires en France n'empêche évidemment pas que ceux-ci subissent des conditions de travail difficiles, ne serait-ce qu'en raison des types d'emploi pour lesquels il est fait appel à l'intérim. En troisième lieu, un grand débat s'est développé en France dans la deuxième moitié des années 90. Son objet est le statut de l'emploi. Il porte en d'autres termes sur l'éventuelle nécessité d'assouplir les règles du contrat de travail standard, dans la mesure où elles feraient obstacle à une indispensable flexibilité des activités économiques. L'intérim est évidemment partie prenante de ces débats.

### **Nature et effectivité des règles**

On ne s'étonnera pas de constater qu'en France, la réglementation procède largement par voie législative, pour l'intérim comme pour bien d'autres objets. Pourtant cette assertion est abusivement simplificatrice. Elle l'est tout spécialement pour l'intérim, ce qui n'est pas sans produire quelques difficultés quant au champ d'application de la protection sociale dont bénéficient les intérimaires.

En effet, l'intérim fait l'objet d'imbrications anciennes et étroites entre dispositions légales et dispositions collectivement négociées par les partenaires sociaux. Mais par ailleurs, dans le contexte du système français de relations professionnelles, en particulier dans le contexte d'une faible syndicalisation du secteur des petites entreprises, on doit s'interroger sur l'effectivité, voire l'efficacité de ces règles.

### **L'imbrication des règles législatives et conventionnelles**

La loi s'est contentée à plusieurs reprises de reprendre sur de nombreux points les règles négociées auparavant par les partenaires sociaux. A commencer par la première loi française traitant de l'intérim, en 1972, qui reprenait largement les dispositions antérieures adoptées chez Manpower France. En 1990 également, le gouvernement utilisait la possibilité dite d'extension offerte par le système français de relations professionnelles, pour donner force de loi à un accord national traitant de tous les aspects du travail temporaire, pour en élargir ainsi le champ d'application.

Depuis 1990, de nombreux accords collectifs ont été signés au niveau du secteur professionnel de l'intérim, concernant la protection sociale, la formation professionnelle, la médecine du travail, le droit syndical et la représentation des personnels. Deux organismes paritaires, le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire et le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire assurent la collecte de contributions auprès des entreprises de travail temporaire et la gestion des fonds ainsi recueillis. Ces contributions sont utilisées, concernant le FAS-TT, pour l'accès au logement, le crédit à la consommation, l'assurance mutuelle, les aides aux études ou aux vacances des enfants; pour le FAF-TT, pour toute action de formation entreprise dans le cadre des accords de la branche (plans de formation, congés individuels de formation, formations en alternance des jeunes).

Le statut de l'intérimaire inclut aujourd'hui un ensemble conséquent de diverses dispositions négociées à de multiples niveaux: la branche d'activité que constituent les entreprises de travail temporaire, les secteurs utilisateurs de l'intérim, ainsi que les entreprises elles-mêmes, entreprises de travail temporaire ou entreprises utilisatrices.

Pour le Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire, ce statut n'aurait rien à envier avec celui des travailleurs permanents, parfois même il permettrait des conditions meilleures, en particulier eu égard aux

conditions salariales. Une prime de précarité s'ajoute en effet, au bénéfice des intérimaires, au taux de rémunération du poste de travail qui, lui, est censé respecter un principe de parité de rémunération entre intérimaires et permanents, sur des postes de travail identiques bien entendu.

### **La question de l'effectivité des règles**

La question de l'effectivité des règles peut être posée de deux façons. D'une part la protection sociale de l'intérimaire utilise largement les dispositions conventionnelles. Or celles-ci couvrent mal tout un pan du secteur de l'intérim, celui des petites entreprises de travail temporaire. D'autre part, les dispositions légales ne sont pas toujours respectées. Il existe plus exactement de multiples façon de tourner la loi tout en respectant formellement ses prescriptions. Malgré la précision des règles, celles ci ne peuvent empêcher que des pratiques s'en écartent.

### ***Les limites de la régulation conventionnelle***

De tradition, l'intérim est un instrument important de la gestion de l'emploi, remédiant en particulier aux rigidités du contrat de travail standard, jugées très largement excessives en particulier par le patronat. Très tôt en effet, le patronat des grandes entreprises du secteur a appelé à normaliser la profession pour mieux en limiter les abus. Manpower France a fait ainsi figure de pionnier. Très tôt également le patronat s'est organisé. Après bien des péripéties, accompagnant des désaccords internes au milieu patronal, il est aujourd'hui organisé au sein d'un unique Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire (SETT). 400 entreprises de travail temporaire sont adhérentes, elles représentent 85 % du volume d'activité de la profession.

De fait l'intérim témoigne sans doute moins d'une «régulation étatiste» à la française que d'une imbrication étroite et originale entre régulation étatiste et régulation conventionnelle. Il convient toutefois de souligner les limites de cette imbrication. Seules en effet les entreprises adhérentes à l'organisation patronale sont tenues d'appliquer les dispositions négociées. Dès lors que ces dispositions ne bénéficient pas d'une procédure réglementaire d'«extension», prise par décision ministérielle et leur donnant force de loi, elles sont très peu mises en pratique par les entreprises non adhérentes, c'est à dire, de fait, la masse des petites entreprises de travail temporaire. Ces petites entreprises représentent certes un faible poids dans l'activité du secteur (cf. ci-dessus). Elles sont par ailleurs fort peu syndicalisées, encore moins sans doute que ne l'est d'ordinaire le secteur de l'intérim. Un monde sépare donc les quelques majors du secteur de l'intérim, des entreprises de travail temporaire purement locales avec un ou deux salariés permanents et une centaine d'intérimaires simultanément en mission. Pour tout ce qui concerne les règles négociées, en l'absence de présence syndicale, les petites entreprises non adhérentes au SETT, comme d'ailleurs pratiquement l'ensemble du secteur des petites entreprises quelle que soit leur activité, constituent en France une zone de non droit.

### ***Les pratiques de «détournement»***

Sur deux questions essentielles, il est pratiquement du domaine public que les dispositions réglementaires ne sont que formellement respectées.

- La durée et le renouvellement des missions d'intérim sont étroitement réglementées. Personne n'ignore, pourtant, en tout cas pas l'Inspection du Travail, qu'il est facile de tourner ces limites de durée des missions. Il suffit de déclarer à l'administration concernée une succession de missions formellement distinctes, par exemple en changeant l'intitulé du poste de travail concerné; en déplaçant l'intérimaire dans l'entreprise; en cessant d'utiliser l'intérimaire concerné quelques jours après la fin de mission, pour le reprendre rapidement sur un nouveau contrat dans le même poste de travail.
- De la fourniture de main-d'œuvre temporaire en mission à une véritable externalisation de la gestion des ressources humaines (c'est à dire une véritable sous-traitance de main-d'œuvre en principe interdite par la

loi, dès lors qu'il s'agit d'activité lucrative), la frontière entre l'un à l'autre est bien floue, voire obscure. On passe aisément de la simple sélection recrutement et fourniture d'une main-d'œuvre en mission temporaire à un pré recrutement, mise à l'essai et prélude à un recrutement définitif (cas aujourd'hui fréquent et largement reconnu), puis à la formation de cette main-d'œuvre (pour l'envoyer en mission prête à opérer), voire au conseil en gestion - ressource humaine pour cette main-d'œuvre temporaire, ou plus loin encore à la gestion de la ressource humaine permanente, dès lors qu'il faut articuler l'une et l'autre.

- De telles pratiques sont aujourd'hui pour beaucoup d'entre elles largement revendiquées par les entreprises de travail temporaire. Leur légitimité est doublement assise, non seulement sur l'intérêt de l'entreprise utilisatrice, les facilités de gestion que cela lui offre, mais également sur celui des intérimaires eux mêmes, qui bénéficient ainsi d'un accès à l'emploi et peut-être à terme à un emploi permanent. L'intérim devient ainsi un instrument essentiel de fluidification du marché du travail et de lutte contre le chômage.

### Un objet mal connu: les conditions de travail des intérimaires

La connaissance statistique se heurte à quelques «boîtes noires» dont le champ des conditions de travail n'est pas le moindre. D'une part en effet, l'objet même des conditions de travail n'est pas facile à saisir par voie d'enquêtes, sans observation directe sur le terrain. Il implique de très fortes dimensions de subjectivité. Il exige la mise en œuvre d'un questionnement très précis, capable de saisir la très grande variété des dimensions des conditions de travail en même temps que les fortes interrelations qui relient les unes et les autres. D'autre part, les enquêtes disponibles spécifiquement consacrées aux conditions de travail mobilisent rarement des critères de statut d'emploi suffisamment fins pour offrir une description des conditions de travail propres aux intérimaires, ou même seulement de l'ensemble des travailleurs temporaires.

Les enquêtes européennes observent, au niveau de l'ensemble européen, que les intérimaires subissent en général des conditions de travail plus difficiles que les personnels permanents<sup>22</sup>. La situation n'est pas différente en France. Mais on doit aussitôt ajouter qu'en l'état de l'information, il est bien difficile de partager entre un effet sectoriel et professionnel et un effet propre du statut d'intérimaire. Les intérimaires travaillent en France sur des emplois et dans des secteurs qui offrent des conditions de travail parmi les plus difficiles. Ils sont, rappelons-le, en très large majorité, des ouvriers (à plus de 80%), ils travaillent dans l'industrie et la construction (à plus de 70%). Subissent-ils les mêmes conditions de travail que leurs collègues permanents ouvriers de l'industrie ? Ou les postes de travail les plus pénibles leur sont-ils spécifiquement «réservés» ?

On le sait, les ouvriers, intérimaires ou permanents, subissent dans l'ensemble davantage de gestes répétitifs à cadence élevée, davantage de nuisances sonores ou thermiques ou de vibrations que les autres catégories professionnelles. Ils sont également plus nombreux<sup>23</sup> à faire de la manutention manuelle de charges ou devoir rester debout plus de 20 heures par semaine.

Plus de la moitié des intérimaires, toutes catégories professionnelles confondues, sont exposés à la manutention manuelle de charges contre 41% des contrats à durée déterminée et 37% des contrats à durée

---

<sup>22</sup> Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, «*Précarité et conditions de travail dans l'Union Européenne*», 1997, Office des publications officielles des communautés européennes, 8 pages

<sup>23</sup> Enquête SUMER 1994, MES-DARES. Cf. «Expositions aux contraintes et nuisances dans le travail Sumer 94», in *Les dossiers de la DARES*, n°5-6/98, 149 pages.

indéterminée<sup>24</sup>. 37,8 % des intérimaires y sont exposés plus de 20 heures par semaine, contre 20,5% pour les contrats à durée déterminée et 18,4% pour les contrats à durée indéterminée. Enfin, leur temps de travail apparaît davantage contraint, moins régulier et moins prévisible en l'occurrence, ne serait-ce qu'en raison de la faible durée des missions d'intérim (une seule journée pour un cinquième des missions, une moyenne générale de 1,9 semaines en 1999<sup>25</sup>) et l'importance du travail posté. Seuls 57.3% des intérimaires ont un rythme de travail régulier contre 67.9% des contrats à durée déterminée du secteur privé et 72.3% des autres salariés du secteur privé<sup>26</sup>. De fortes présomptions existent, permettant d'affirmer que des conditions difficiles de travail pèsent sur les intérimaires.

On sait par ailleurs de façon précise<sup>27</sup> que les ouvriers intérimaires subissent davantage d'accidents du travail que les ouvriers en général. Pour un indice de 100 pour l'ensemble des salariés, l'indice de taux des accidents du travail était en 1994 de 610 pour les ouvriers intérimaires, de 364 pour les ouvriers sous contrat à durée déterminée et de 194 pour l'ensemble des ouvriers.

Une exploitation spécifique et non publiée de l'enquête Emploi du temps 1998-99 de l'INSEE<sup>28</sup> le confirme. L'enquête observe que les ouvriers intérimaires ont des conditions de temps de travail plus mauvaises que tous les autres ouvriers. Ils font beaucoup plus d'heures supplémentaires (rémunérées il est vrai, de surcroît à taux majoré). Ils font cependant beaucoup moins d'heures dites «prolongées» (non rémunérées). Ils travaillent plus fréquemment la nuit mais moins le week-end. Ils bénéficient de moins de marges de liberté dans la détermination de leurs horaires (strictement déterminés par l'employeur) et dans l'exécution de leur travail (dont les rythmes paraissent plus contraints).

Effet du poste de travail ou effet du statut d'intérimaire ? La balance penche sans doute pour un cumul des deux effets. Par ailleurs, on peut selon toute vraisemblance généraliser à bien des dimensions de conditions de travail ce qu'évalue Thomas Coutrot<sup>29</sup>, à propos de l'autonomie dans le travail: la probabilité qu'un établissement ait recours à un intérimaire diminue de 28% lorsque l'organisation du travail demande une large autonomie dans le travail. On ajoutera: elle augmente nettement quand les conditions de travail sont spécialement difficiles, sur des emplois de moindre responsabilité.

<sup>24</sup> Cf. «La manutention manuelle de charge», in *Les dossiers de la DARES*, n°5-6/98, (La documentation française, Paris, juillet 1999, p.29).

<sup>25</sup> Jourdain C et Tanay A. (2000), «Le travail temporaire au premier semestre 1999», *Premières informations et premières synthèses*, 2000.02, n°06.1, février 2000, DARES, Ministère de l'emploi et de la Solidarité.

<sup>26</sup> Boisard P. et Fermanian J-D. (1999), «Les rythmes de travail hors normes», in *Economie et Statistique*, n°321-322.

<sup>27</sup> Cristofari M.F. et Germain C., «les accidents du travail en 1992», *Premières synthèses*, 94.03, n°38, janvier 1994, DARES, 8 pages

<sup>28</sup> Cottrell M., Letremy P., Macaire M., Meilland C., Michon F (2001), *«Le temps des formes particulières d'emploi»*, Institut de Recherches Économiques et Sociales, Noisy-le-Grand (France), à paraître (rapport pour la DARES, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité)

<sup>29</sup> Thomas Coutrot, «Les facteurs de recours aux contrats temporaires», *Premières informations et premières synthèses*, 2000.06, n°25.3, juin 2000, DARES, Ministère de l'emploi et de la Solidarité.

## L'intérim dans le débat français sur la relation d'emploi

Au cœur de l'ensemble des règles régissant la protection sociale, le système français de régulation, mobilise une norme d'emploi que l'on décrit habituellement et grossièrement comme étant constituée du contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet. Aujourd'hui, une incertitude croissante caractérise les économies contemporaines, de plus en plus régulées par les marchés. La flexibilité nécessaire serait trop limitée par les rigidités de cette norme. Avec le développement des multiples formes de travail atypique et la généralisation des phénomènes d'externalisation, le salariat recouvre désormais en France une grande variété de configurations. Mieux, les frontières séparant traditionnellement en droit français le contrat de travail du contrat commercial, régissant quant à lui les relations économiques entre partenaires de l'échange sont de plus en plus remises en question<sup>30</sup>.

C'est bien entendu dans cette ouverture que se sont engouffrées les entreprises de travail temporaire pour développer leurs activités. Pendant 20 ans, l'intérim s'est développé comme forme atypique, particulière, dérogatoire aux règles du droit commun du travail, en même temps que l'on cherchait à l'encadrer par des règles protectrices pour les personnels. On l'a dit, une bonne part de ces règles sont le produit de la négociation sociale. C'est dire que les entreprises de travail temporaire elles mêmes n'ont pas été les dernières à «moraliser la profession», à revendiquer la nécessité d'une régulation pour éviter les excès et garantir les protections. Aujourd'hui, le débat s'est transformé. Il ne s'agit plus de développer des statuts dérogatoires, à côté du statut commun. La transformation de ce dernier est elle même en question. Les revendications de la principale organisation patronale le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF) autour du thème de la Refondation Sociale constituent la manifestation la plus visible de ce débat. Dans une telle conjoncture, les entreprises de travail temporaire s'efforcent de démontrer leur professionnalisme comme intermédiaire de recrutement, agence privée de placement (rappelons le, en France, le placement fait l'objet d'un monopole public, dévolu à l'Agence Nationale pour l'Emploi ANPE), voire conseiller en ressources humaines.

### Quelles transformations du contrat de travail ?

Le rapport Boissonnat<sup>31</sup>, travail d'experts réalisé à la demande du Commissariat Général du Plan est une première étape de ce débat. Publié en 1995, il s'efforce de «définir une politique pour le travail dans un cadre juridique et social nouveau, adapté aux formidables mutations que nous vivons dans les vingt prochaines années». Parmi les mesures qu'il propose, le «contrat d'activité» devrait «englober le contrat de travail sans le faire disparaître», garantir «la continuité des droits et obligations» des parties prenantes au long de la vie active, tout en s'adaptant «à la diversité et aux rythmes des itinéraires professionnels»; en ne s'opposant pas à ce que cette vie active fasse se succéder périodes de travail, période de formation, voire périodes de chômage ou de retrait d'activité; en facilitant en quelque sorte l'insertion dans l'emploi, les transitions entre les emplois, entre l'emploi et la formation ;en dissociant les droits et les devoirs sociaux de l'occupation simultanée d'un emploi, comme c'est le cas aujourd'hui.

Le rapport Supiot<sup>32</sup>, établi à la demande des Communautés Européennes, est également un travail d'expert. Il propose une réflexion sur les redéfinitions nécessaires du cadre juridique et social du travail et de l'emploi,

---

<sup>30</sup> Morin M.L. (2000), «Le risque de l'emploi», in *La Revue de la Confédération française démocratique du Travail* (CFDT), n° 30, avril, p. 18-26 (Mutations du travail et innovations sociales).

<sup>31</sup> Boissonnat J. (1995), *«Le travail dans 20 ans»*, Paris, O. Jacob.

<sup>32</sup> Supiot A., dir. (1999), *«Le travail en perspectives»*, Paris, LCDJ.



afin de l'adapter «aux formidables mutations que nous vivons dans les vingt prochaines années». Il plaide en particulier pour une «reconfiguration de la notion de sécurité» qu'il devient possible de distinguer de la stabilité de l'emploi, dès lors que l'emploi est lui-même mieux assuré. S'il réaffirme clairement qu'un encadrement de nature juridique de la relation d'emploi reste totalement nécessaire («les parties à une relation de travail ne sont pas maîtres de sa qualification juridique») celle-ci doit être totalement reconfigurée: «le statut professionnel doit être redéfini de façon à garantir la continuité d'une trajectoire plutôt que la stabilité des emplois», la protection sociale passant alors par un système de «droits de tirage sociaux»

Le rapport Boissonnat comme le rapport Supiot sont fermes sur le principe du maintien du rôle des canaux législatifs et réglementaires pour réguler le travail et l'emploi. Le premier veut rénover le droit du travail français pour le rétablir dans la plénitude de ses fonctions. Le second milite pour que, au contraire d'un affaiblissement des régulations juridiques, toutes les formes de contrat de travail soient couvertes par le droit social européen.

Les rapports Boissonnat et Supiot ont recueilli un large écho, critique ou favorable, auprès des milieux académiques, patronaux ou syndicaux français. Ils sont à l'origine d'un riche débat. Ce n'est plus aujourd'hui en France un débat d'experts, mais bien l'une des questions centrales dont se sont saisis les partenaires sociaux.

### **Les chantiers de la «Refondation sociale»**

Depuis l'avortement, à l'automne 1998, de la grande négociation interprofessionnelle pour la mise en place des 35 heures, lancée par les pouvoirs publics, la contre-offensive du MEDEF sur le thème de la Refondation sociale s'efforce d'élargir le débat aux multiples aspects de la relation d'emploi.

Le MEDEF trouve ici un accord, au moins avec la CFDT, le principal syndicat des salariés, sur un aspect essentiel du débat: c'est à la négociation entre employeurs et salariés, et non aux pouvoirs publics, qu'il revient d'inventer les nouvelles règles de la relation d'emploi. Les partenaires sociaux doivent faire la preuve qu'ils en sont capables. C'est dans le contexte français un véritable défi, puisqu'on le sait, les relations professionnelles sont en France particulièrement conflictuelles, et l'impossibilité d'accord conduit souvent les pouvoirs publics à légiférer, réglementer.

Le MEDEF a lui-même tracé les principaux axes de la Refondation. Les régimes paritaires de l'indemnisation du chômage puis des retraites ont à son initiative, constitué à ce jour les principaux chantiers de discussion. Mais avec la question de la gestion et de l'indemnisation du chômage, l'organisation patronale a mis sur la table de négociation le contrat de travail en proposant au printemps 1999 deux nouveaux types de contrat. Les contrats dit «de projet» ou «de mission» reprendraient le principe du contrat de chantier en vigueur dans le secteur de la construction. Les contrats dits «à durée maximum» porteraient à 5 ans la limite maximale autorisée de durée des contrats à durée déterminée.

Ces propositions se sont immédiatement heurtées à l'opposition syndicale. L'organisation patronale a été violemment accusée, au mieux de multiplier inutilement les formes du contrat de travail, au pire de vouloir substituer les contrats à durée déterminée et les contrats d'intérim par de tels contrats. La Ministre du Travail Mme Aubry s'est déclarée hostile à de telles propositions, soulignant que la vraie question à laquelle voudrait répondre l'initiative du MEDEF exigerait au contraire de mobiliser et qualifier les ressources humaines afin de mieux répondre aux défis économiques; qu'on ne peut mobiliser et qualifier en précarisant.

Les contre-propositions syndicales ont été variées: renchérir le coût du travail précaire pour mieux indemniser le chômage qu'il engendre, reprenant ainsi une idée avancée antérieurement; développer la formation des travailleurs précaires ou en améliorer le reclassement, gérer paritairement la réduction de la précarité, etc.

Les négociations n'ont pas abouti. Elles marquent cependant un climat au sein duquel les entreprises de travail temporaire tentent de tirer leur épingle du jeu. Questionné par l'un des chantiers majeurs de la Refondation Sociale, le rôle des intermédiaires sur le marché du travail et leur aptitude à réinsérer les demandeurs d'emploi, ne pouvait manquer d'apporter aux entreprises de travail temporaire une justification efficace de leurs activités. On notera d'ailleurs que le représentant du MEDEF au sein des négociations sur le contrat de travail n'était autre que le dirigeant d'une société d'intérim, de taille moyenne.

Dans ce contexte, il s'agissait sans doute, pour les professionnels du secteur de l'intérim, moins de mettre en vedette les avantages d'un contrat de type intérim que de souligner le professionnalisme du secteur: professionnalisme des intérimaires, formés et prêts à opérer; professionnalisme des entreprises de travail temporaire dans leurs fonctions de sélection recrutement formation affectation sur les emplois... Les entreprises de travail temporaire tentent de se poser en intermédiaires incontournables de recrutement voire de gestion des ressources humaines.

### **Le développement d'un partenariat avec l'Agence Nationale pour l'Emploi**

Des relations de coopération (que l'on aurait jugées impensables, il y a peu) se développent aujourd'hui entre l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), organisme public chargé du placement des demandeurs d'emploi (et en possédant encore formellement le monopole), et les entreprises de travail temporaire. L'objectif est bien entendu de faciliter la réinsertion dans l'emploi des demandeurs d'emploi. Mais on peut évaluer que de telles relations, si elles se développaient encore, changeraient considérablement le sens de l'intervention des entreprises de travail temporaire sur le marché du travail.

Depuis 1990, les pouvoirs publics se sont engagés avec l'ANPE pour améliorer ses résultats en termes d'emploi. Pour ce faire, ils ont signé trois contrats de progrès (1990-1993, 1994-1998, 1999-2003) dont les objectifs tournent, d'une part, autour de la satisfaction d'un plus grand nombre d'offres d'emploi dans les délais les plus brefs, et d'autre part, autour de l'appui aux personnes à la recherche d'un emploi ou d'une formation, en veillant à limiter les risques d'exclusion.

Un accord de partenariat entre l'ANPE et la branche de travail temporaire (les deux syndicats d'employeurs représentant à l'époque les entreprises de travail temporaire) a été signé dans le cadre du deuxième contrat de progrès. Cet accord a un double objectif, d'une part inciter les entreprises de travail temporaire à déposer leurs offres de mission auprès des agences locales de l'emploi et d'autre part, engager l'ANPE à offrir un service personnalisé et différencié aux intérimaires selon le mode de traitement négocié avec les entreprises de travail temporaire.

Cet accord incite par ailleurs les entreprises de travail temporaire à développer des partenariats nationaux, locaux ou régionaux, selon les cas, vers trois directions :

- partager leurs savoir-faire sur la base d'échange d'informations et de conseils (outils de recrutement, référentiels, statistiques sur les bassins d'emploi ou les secteurs qui recrutent, etc);
- améliorer le recrutement et la formation des demandeurs d'emploi (communication à l'ANPE des offres de mission non satisfaites, organisations d'opérations conjointes de formation, participations à des salons ou des forums de recrutement, etc);
- développer des actions adaptées pour favoriser l'insertion et la réinsertion des publics spécifiques (travailleurs handicapés, jeunes en difficultés, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 2 ans, demandeurs d'emplois de plus de 50 ans, etc).

# Conclusions

Quelques points majeurs, abordés dans ce rapport, méritent d'être rappelés pour conclure. Malgré son ancienneté, l'intérim reste encore relativement peu développé en France et très concentré sur des emplois ouvriers, peu qualifiés, à conditions de travail difficiles. Mais son dynamisme est très vigoureux ces dernières années. Par ailleurs, les entreprises de travail temporaire sont aujourd'hui très loin de se contenter d'un simple rôle d'intermédiaire sur un marché particulier du travail, celui des besoins temporaires, favorisant sa transparence par simple mise en présence des offres et des demandes d'emploi. Leur professionnalisme dans les fonctions de ressources humaines (sélection, recrutement, formation, fourniture d'équipes clé en main, conseils en gestion des ressources humaines) est aujourd'hui évident et constitue un axe majeur de leur développement.

Dans une conjoncture sociale marquée par une contestation patronale forte des règles actuelles du contrat de travail, par une revendication de flexibilité portée par les exigences de la compétition économique ; dans une conjoncture économique marquée par de très forts besoins d'emploi et l'apparition de pénuries de main-d'œuvre, malgré la persistance d'un niveau encore très élevé de chômage, l'intérim peut être un grand bénéficiaire. Mais la situation actuelle est très paradoxale. Le patronat pour résoudre le problème du chômage propose en effet de multiplier les formes temporaires de contrat de travail. Cela peut porter préjudice à l'intérim dans sa configuration actuelle, obliger les entreprises de travail temporaire à une transformation en agence privée de placement, selon le modèle anglais. Il faut le dire, cette reconversion est déjà largement préparée. Elle n'est pas forcément souhaitée par l'ensemble de la profession. Les syndicats de salariés soulignent quant à eux qu'on ne lutte pas contre le chômage en développant la précarité. Mais de ce fait, ils risquent de légitimer encore mieux l'intérim dans son statut actuel, d'en favoriser le développement dans le cadre de ce statut. Les enjeux sont forts, les choix ne sont pas faits.

**S. Macaire (IRES) et F. Michon (CNRS)**

**EF/02/26/FR**