

LE RÔLE DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET LES TRANSITIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN EUROPE

SYNTHÈSE

INTRODUCTION

Le rapport « le rôle du travail intérimaire et les transitions du marché du travail en Europe » est le résultat d'une étude effectuée en 2012 par Wilke, Maack and Partner en collaboration avec des partenaires en France, en Italie, au Royaume-Uni et en Belgique¹ pour Eurociett et UNI Europa, les 2 partenaires sociaux européens du secteur du travail intérimaire.

Cette étude faisait partie d'un projet conjoint, cofinancé par l'Union européenne et a été réalisée dans le cadre du programme de travail 2011/2012 d'Eurociett et d'UNI Europa pour le Comité du dialogue social sectoriel de l'UE sur le travail intérimaire.

Le projet consistait en 3 éléments essentiels : le premier était la recherche sur le terrain, résumée ci-dessous. Le deuxième consistait en une consultation d'une demi-journée avec les parties prenantes de l'UE, organisée le 6 juin 2012 à Bruxelles de manière à enrichir le contenu des recherches par l'expertise de représentants des institutions européennes, du monde académique, d'O.N.G. Enfin, le troisième était l'organisation d'une conférence paneuropéenne le 19 décembre 2012 à Bruxelles pour annoncer les résultats essentiels de l'enquête.

La conférence paneuropéenne a servi de plate-forme à Eurociett et UNI Europa pour formuler leurs recommandations conjointes afin d'optimiser la contribution du travail intérimaire comme facilitateur de transitions sur le marché du travail. La conférence a réuni environ 100 participants, notamment, les membres Eurociett et UNI Europa, des représentants des institutions européennes, du monde académique, des O.N.G. et des media.

L'ensemble du projet a été supervisé par un Comité de pilotage conjoint Eurociett/UNI Europa, représentant la Belgique, la France et les Pays-Bas du côté d'Eurociett, et l'Italie, l'Espagne et le Royaume-Uni du côté d'UNI Europa. Le comité de pilotage s'est rencontré à trois reprises pendant la durée du projet.

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Le rôle positif du travail intérimaire, qui permet de mettre les gens au travail et de réduire le chômage, ainsi que de faciliter l'accès au marché du travail (plus particulièrement) pour certains groupes cibles, fut une des raisons essentielles de l'adoption d'une réglementation sur le travail intérimaire dans le contexte des réformes du marché du travail au niveau européen et national. Ainsi que souligné dans le préambule de la Directive EU sur le Travail intérimaire, ce type d'emploi « [...] répond non seulement aux besoins de

¹ ORSEU Lille, IRES Rome, Institute for Employment Studies London and Lentic/université de Liège.



flexibilité des entreprises, mais aussi à la nécessité de concilier la vie privée et la vie professionnelle des travailleurs. Il contribue ainsi à la création d'emplois, ainsi qu'à la participation et à l'insertion sur le marché du travail² ». De récentes réformes de la politique du marché du travail (Allemagne, Italie, France) et la levée des restrictions sur le travail intérimaire (Italie, Belgique) démontrent que les décideurs politiques considèrent le travail intérimaire comme un moyen de créer des passerelles permettant aux personnes au chômage d'accéder à l'emploi et pouvant ainsi jouer un rôle de « tremplin » vers d'autres possibilités d'emploi.

Bien que cette fonction soit reconnue par les décideurs politiques et soutenue par les fédérations d'employeurs, certaines autres organisations, notamment les syndicats, ont remis en question ce rôle de tremplin, indiquant que les travailleurs intérimaires ne font pas la transition vers d'autres formes d'emploi. En outre, les syndicats s'inquiètent de ce que le recours au travail intérimaire puisse se substituer à un emploi permanent.

Dans ce contexte, l'analyse conjointe d'Eurociett/UNI Europa présente des études de cas précises sur différents types de transition, en se concentrant plus spécialement sur 6 pays de l'UE (Belgique, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas et Royaume-Uni) afin de trouver une réponse en ce qui concerne le rôle de facilitateur du travail intérimaire au niveau des transitions dans le marché de l'emploi. Ce rapport s'appuie également sur les données statistiques disponibles afin de donner un aperçu comparatif des réglementations, du développement et des tendances en matière de travail intérimaire dans les 27 États membres de l'UE et de donner un instantané des profils, antécédents et les flux des travailleurs intérimaires.

I LA DYNAMIQUE ET LE PROFIL DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE EN EUROPE

1. LE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR

Au cours de la dernière décennie, le nombre de travailleurs intérimaires en Europe a augmenté du fait de l'élargissement de l'UE à de nouveaux marchés en Europe centrale et orientale et des modifications en matière de réglementation dans des pays, tels que l'Italie, l'Allemagne et les pays nordiques. Il n'est donc pas surprenant que des pays, tels que l'Italie, l'Allemagne, la Finlande ou la Pologne aient connu une augmentation du nombre des travailleurs intérimaires.

En dépit de ce qui précède, le travail intérimaire continue à représenter une part limitée de l'emploi total : au cours de la dernière décennie, son taux de pénétration est demeuré constant à près de 1,4 % de moyenne dans l'UE.

Une des caractéristiques essentielles du travail intérimaire est sa nature cyclique : par exemple, au cours de la crise 2008, le secteur du travail intérimaire en Europe a connu un déclin nettement supérieur aux autres secteurs de l'emploi, ce qui montre son rôle de « tampon ». Lorsque l'emploi a recommencé à

² Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire, préambule paragraphe 11.

augmenter dans le secteur du travail intérimaire – avec des différences entre les pays de l’UE – à la fin de 2009 et depuis lors, cette tendance a aussi été plus marquée que pour l’emploi total. Cela montre que le travail intérimaire peut être considéré comme un baromètre des changements économiques et de l’emploi, vu qu’il anticipe les phases de croissance et de déclin.

2. VARIANTES NATIONALES DU SECTEUR DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE

En terme de « maturité » de la réglementation du secteur, le paysage est plutôt varié. Dans des pays, tels que la Belgique, le Danemark, la France, l’Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, la réglementation existe depuis des décennies, tandis que dans d’autres pays européens, surtout en Europe centrale et orientale, la réglementation sur le travail intérimaire est plutôt récente : dans 14 États membres européens sur 27, la réglementation du secteur date de 10 ans à peine. Dans ces pays, la Directive européenne relative au travail intérimaire a déjà exercé son influence en réglementant ce type de travail et en définissant la relation triangulaire entre les travailleurs, les agences et les entreprises utilisatrices. En Pologne, par exemple, la réglementation sur le travail intérimaire a été mise en place en 2003 sur la base du projet de texte de la Directive européenne relative au travail intérimaire, adoptée en 2008.

En dépit de la mise en œuvre de la Directive européenne, le tableau comparatif en annexe au rapport complet révèle des différences significatives au niveau des cadres juridiques du travail intérimaire. L’analyse se penche en outre sur les restrictions relatives au travail intérimaire et souligne qu’il persiste des différences en ce qui concerne les types de contrats de travail (à durée déterminée, à durée indéterminée ou d’apprentissage) que les agences d’intérim peuvent proposer, le nombre maximum et la durée des intérim que les travailleurs peuvent effectuer et les tâches/activités auxquelles les travailleurs intérimaires peuvent être affectés.

En termes de profil des travailleurs intérimaires, l’analyse comparative révèle un certain degré de diversité lorsqu’il s’agit de :

- *la répartition hommes-femmes* : dans certains pays, c’est plutôt équilibré, aux alentours de 50 %, en Hongrie, en Italie, aux Pays-Bas, en Pologne ou en Roumanie, alors que, dans d’autres pays, les femmes prédominent comme au Danemark, en Finlande, en Suède ou au Royaume-Uni, ou les hommes, comme en Autriche, en Belgique, en France, en Allemagne, en Slovaquie et en Slovénie ;
- *la répartition sectorielle* : dans certains pays, où le secteur de la fabrication couvre une partie importante de l’économie, il représente aussi une part plus élevée de travail intérimaire : 70% de travailleurs intérimaires en Pologne sont affectés à la fabrication, 61% en Hongrie, 52% en République tchèque, 46% en Allemagne. Dans d’autres pays, tels que l’Espagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, plus de 50% des travailleurs intérimaires sont dans le secteur des services. La part des travailleurs intérimaires dans le secteur de l’agriculture est généralement faible en Europe. En ce qui concerne les autres secteurs, tels que

Les profils des travailleurs intérimaires en Europe varient fortement en ce qui concerne la répartition hommes – femmes et la répartition sectorielle.

les services publics (par exemple, les hôpitaux) et le bâtiment, le rôle et la part du travail intérimaire est souvent encore influencée par les restrictions existantes.

En dépit des disparités en Europe, l'analyse comparative relève des caractéristiques dans les profils des travailleurs intérimaires, relativement à :

- *la répartition selon l'âge* : les jeunes représentent une part importante de la main-d'œuvre intérimaire en Europe. Ainsi, 46% des intérimaires aux **Pays-Bas** ont moins de 25 ans, 37% en **Belgique**, 33% en **Italie**. En ce qui concerne les travailleurs plus âgés, la proportion de travailleurs intérimaires de plus de 45 ans va de 10% dans des pays tels que la Pologne, la Grèce ou la Slovaquie, jusqu'à pratiquement 30% au **Royaume-Uni**. En dépit de ce panorama relativement varié, l'analyse montre une tendance commune en ce qui concerne le nombre croissant de personnes plus âgées travaillant par le biais d'agences d'intérim : en **France**, la proportion de travailleurs plus âgés, de plus de 50 ans, est passée de 4,1% à 16,5% entre 1997 et 2007; en **Belgique**, la proportion était de 5% en 2007 ; en **Italie**, la part des plus de 40 ans a doublé entre 2002 (12,5%) et 2011 (25%).
- *Les groupes-cibles³* : la proportion de travailleurs intérimaires appartenant aux groupes cibles est en général supérieure à leur part dans l'emploi global. En **Allemagne**, les travailleurs étrangers représentaient 17,4% en 2011, soit plus du double de la proportion des travailleurs étrangers dans l'emploi global. Aux **Pays-Bas**, en 2008, une moyenne de 31% de tous les travailleurs intérimaires appartenait aux groupes cibles. En **Belgique**, la part de personnes peu qualifiées et de personnes issues de l'immigration a été estimée à 12% en 2007 et 5% de la main-d'œuvre intérimaire est composée de travailleurs avec un handicap.
- *L'éducation et les compétences* : dans la plupart des pays européens, le groupe le plus important de travailleurs intérimaires est celui qui a terminé des études secondaires. Dans certains pays, il y a une importante proportion de travailleurs intérimaires n'ayant pas terminé leurs études secondaires (faible niveau d'éducation). En République de Tchéquie, par exemple, ce groupe de travailleurs représente 70%, en Espagne 56% et en Grèce 44%. Toutefois, dans certains pays, une proportion élevée de travailleurs intérimaires ont bénéficié d'une éducation supérieure. Il s'agit de la Bulgarie (40%), la Suède (40%), le Royaume-Uni (30%) et la Belgique (31%).

*La majorité des
travailleurs
intérimaires sont
jeunes :
aux Pays-Bas, 46%
ont moins de 25 ans,
en Belgique, 37% et en
Italie 33%*

3. DIVERSITÉ DE PROFIL, DE MOTIVATION ET D'ATTENTE DES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

L'analyse comparative révèle une importante diversité au niveau des profils et des motivations individuelles des travailleurs intérimaires. Tous ne choisissent pas le travail intérimaire pour la même raison. Ils n'ont pas non plus le même objectif.

³ Les groupes-cibles concernent des personnes confrontées à des difficultés spécifiques pour accéder au marché de l'emploi, par exemple, les chômeurs de longue durée, les personnes issues de l'immigration et les personnes avec un handicap.

En **France**, une étude bipartite ⁴ a identifié les différences de profils des personnes qui recourent au travail intérimaire pour différentes raisons. Ceux-ci comprennent : des jeunes qui ont quitté l'école et souhaitent développer leur formation professionnelle ou acquérir une première expérience professionnelle (24%), les travailleurs intérimaires professionnels (14%) qui ont construit leur carrière autour du travail intérimaire, des personnes qui s'adressent aux agences d'intérim (14%) pour pouvoir concilier un emploi payé avec leurs projets personnels et un souhait d'indépendance.

En **Belgique**, une autre étude ⁵ montre que 48% des gens recourent au travail intérimaire pour accroître leurs chances de trouver un emploi direct (« *spring-boarders* »). Toutefois, d'autres groupes considèrent le travail intérimaire comme une phase de transition, par exemple le groupe des « *young professionals* » (15%) ou « *career-(re)launchers* » (10%).

Aux **Pays-Bas**, 28% s'adressent aux agences d'intérim pour trouver un emploi direct, 15% des travailleurs intérimaires cherchent un job de vacances, 15% cherchent un emploi qui leur permettra d'acquérir de l'expérience pendant qu'ils terminent leurs études et 15% d'entre eux souhaitent gagner de l'argent en plus⁶.

En Belgique, 48% des gens recourent au travail intérimaire pour accroître leurs chances de trouver un emploi direct.

Conclusions principales :

1. Entre 2000 et 2007, le nombre de travailleurs intérimaires a augmenté en Europe, principalement suite à différents facteurs, tels que l'élargissement de l'UE et le changement de la réglementation dans des pays, tels que l'Allemagne, l'Italie, la Finlande ou la Pologne. Toutefois, pendant la crise, le nombre d'intérimaires a diminué, ce qui confirme le lien entre les cycles économiques et le travail intérimaire.
2. Le rôle spécifique et la structure du travail intérimaire dans le marché du travail sont déterminés par le cadre national spécifique et par les contextes politiques du marché du travail.
3. Les réglementations contraignantes, limitant le type de contrat de travail qui peut être proposé à des travailleurs intérimaires et cloisonnant les secteurs dans lesquels les travailleurs peuvent être affectés, ainsi que la diversité des profils, motivations et attentes des travailleurs intérimaires sont des facteurs dont il faut tenir compte lors de l'analyse des transitions du marché du travail.
4. L'analyse du rôle de tremplin du travail intérimaire devrait tenir compte de ce que certains travailleurs intérimaires ne sont pas à la recherche de contrats directs/permanents et ne devraient, par conséquent, pas être inclus dans les statistiques afin d'éviter toute distorsion méthodologique.

⁴ Observatoire des Métiers et de l'Emploi, 2011.

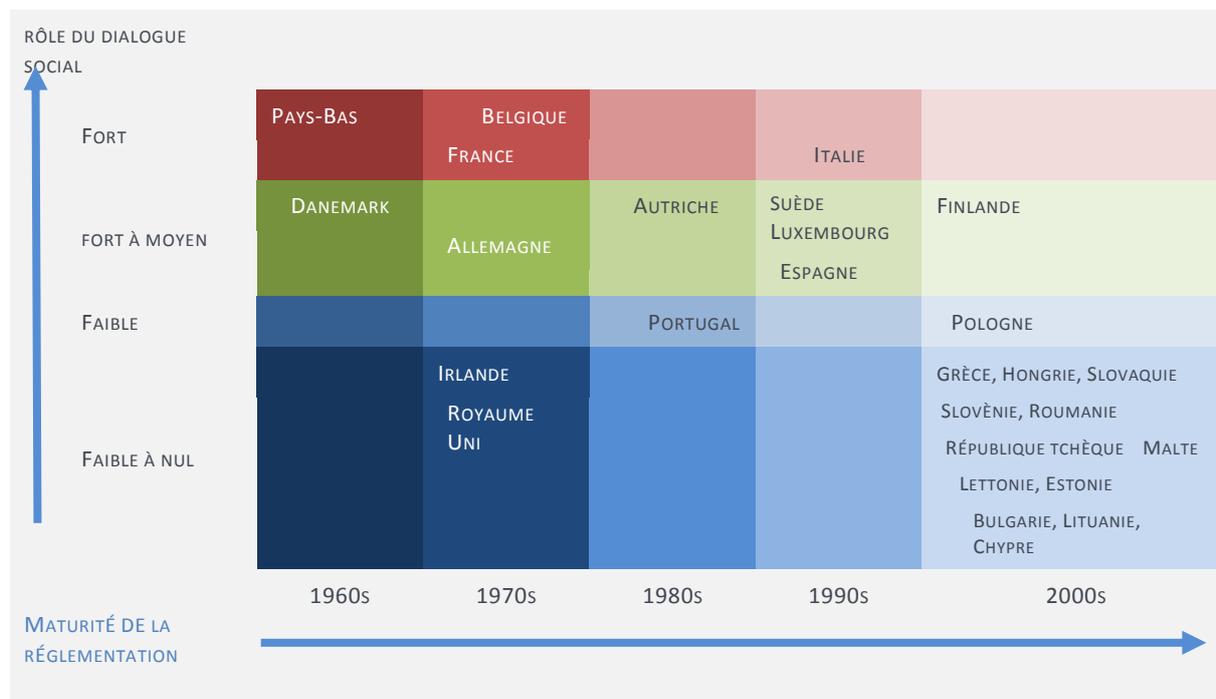
⁵ IDEA Consult for Federgon, Profil et satisfaction des travailleurs intérimaires, 2012.

⁶ Ecorys for ABU, Satisfaction of agency workers, 2009, p.7.

4. LE DIALOGUE SOCIAL ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

En ce qui concerne les relations industrielles ainsi que le rôle du dialogue social et des conventions collectives, l'aperçu comparatif montre que, dans le secteur du travail intérimaire en Europe, la situation et la pratique reflètent les grands « modèles » de relations de travail et industrielles, tels qu'identifiés par les sociologues et autres chercheurs. Le premier modèle de relations industrielles, axé sur le dialogue social se retrouve dans 11 pays de l'UE⁷, dans lesquels les partenaires sociaux du secteur du travail intérimaire sont impliqués dans les négociations et les conventions collectives sur les conditions d'emploi et de travail au dessus du niveau micro/entreprise. D'autre part, le modèle de relations industrielles axé sur le marché se retrouve dans les autres états membres de l'UE, où les conventions collectives se déroulent uniquement au niveau micro, soit au niveau de l'entreprise utilisatrice. (Voir tableau ci-dessous).

Évaluation du rôle du dialogue social et des conventions collectives dans la réglementation du travail intérimaire dans les relations d'emploi et de travail dans l'UE 27



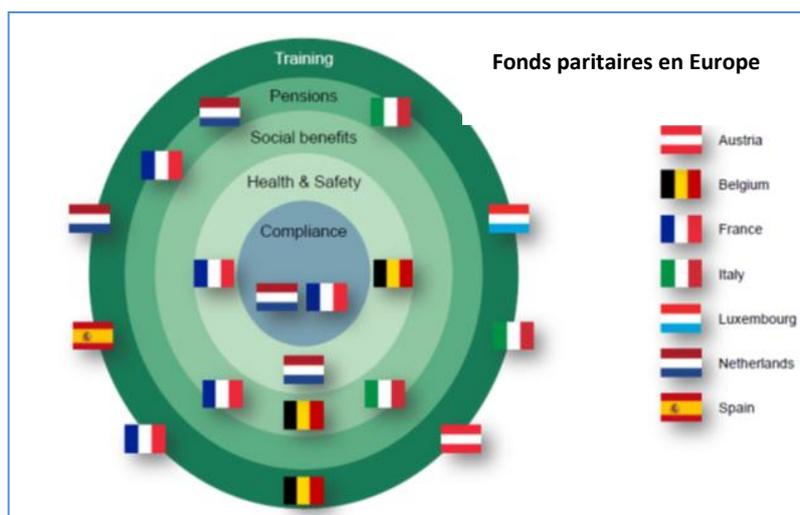
Du fait de la relation triangulaire spécifique du travail intérimaire, les conventions collectives sur les salaires et les conditions de travail peuvent se dérouler à différents niveaux : national, sectoriel, au niveau de l'entreprise au sein du secteur du travail intérimaire. Toutefois, les conditions de travail des travailleurs intérimaires peuvent aussi être réglementées par des conventions collectives de travail dans des secteurs tiers et au niveau des entreprises qui utilisent le plus le travail intérimaire.

⁷ Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Italie, Luxembourg, les Pays-Bas, Espagne, Suède.

Le rôle des partenaires sociaux et l'impact du dialogue social sur le secteur du travail intérimaire varient fortement d'un pays d'Europe à l'autre, comme il ressort des chiffres suivants qui résument les résultats du travail sur le terrain de cette étude.

Là où les partenaires sociaux sectoriels sont particulièrement actifs, ils sont arrivés à mettre sur pied des organes et des fonds paritaires pour soutenir les intérimaires et améliorer leurs conditions sociales et de travail.

En ce qui concerne la formation, 7 pays de l'UE ont créé des fonds paritaires: l'**Autriche**, la **Belgique**, la **France**, l'**Italie**, le **Luxembourg**, les **Pays-Bas** et l'**Espagne**, où les intérimaires peuvent avoir un meilleur accès à la formation professionnelle afin d'améliorer leur employabilité et faciliter leur progression dans le marché de l'emploi par le biais du travail intérimaire.



En plus des initiatives bipartites, les conventions collectives de travail applicables aux travailleurs intérimaires ont conçu des mécanismes visant à faciliter leurs transitions. C'est, par exemple, le cas du système néerlandais à étapes et du système de « stabilisation » italien, dans lesquels les travailleurs intérimaires deviennent d'office avec le temps des travailleurs permanents de l'agence.

Simultanément, les conventions collectives de travail contribuent à l'amélioration de l'emploi et de la sécurité sociale des travailleurs intérimaires. Par exemple, la « *indemnité de fin de mission* » est un supplément de 10% sur le salaire donné aux travailleurs intérimaires français à la fin de leur mission ou les conventions collectives de travail récemment adoptées en Allemagne dans les secteurs du métal, du transport et autres, qui prévoient des primes salariales pour les intérimaires. Il est important de rappeler que dans 9 des pays de l'UE, plus de 90% des travailleurs intérimaires sont couverts par des conventions collectives⁸.

Au niveau national, les études descriptives disponibles relatives à la satisfaction des travailleurs intérimaires indiquent que ces initiatives, développées conjointement par les partenaires sociaux dans le domaine de la sécurité sociale et de l'emploi, de la formation au-delà conformité aux règles juridiques ou autres, ont un impact réel. Par exemple, en

Belgique, 78% des gens sont satisfaits du travail intérimaire et 81% le recommanderaient à leur famille et

En Belgique, 78% des gens sont satisfaits du travail intérimaire et 81% le recommanderaient à leurs familles et à leurs amis

⁸ Autriche, Belgique, Finlande, Allemagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Espagne et Suède. Au Danemark et en France, le taux de couverture est supérieur à 80%.

à leurs amis⁹. En **France**¹⁰ aussi, on rapporte des taux élevés de satisfaction de travailleurs par rapport aux différents aspects de leur travail en tant qu'intérimaires. Dans des pays tels que le Royaume-Uni et l'Allemagne, par exemple, des initiatives sont prises au niveau de l'entreprise ou établies unilatéralement par les partenaires sociaux afin de soutenir les transitions des travailleurs intérimaires et d'améliorer leurs conditions de travail. Au **Royaume-Uni**, une campagne du syndicat PCS facilitait la transition des travailleurs intérimaires dans un emploi permanent ; en **Allemagne**, en 2007, une convention entre IG Metall et Adecco, applicable uniquement aux travailleurs affectés chez Audi stipulait que les travailleurs intérimaires reçoivent un salaire correspondant à celui fixé par la convention collective de travail de l'industrie métallurgique et électrique bavaroise.

5. CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

Du fait de la relation triangulaire du travail intérimaire, la particularité essentielle des conditions de travail des travailleurs intérimaires est que l'employeur et le lieu de travail ne sont pas les mêmes, puisqu'on a, d'un côté, l'agence intérimaire et, de l'autre, l'entreprise utilisatrice. Cette « dualité » de la relation d'emploi pourrait entraîner une difficulté à définir une norme de référence en ce qui concerne les conditions de travail, à savoir l'agence/le secteur (y compris la convention collective respective) et/ou l'entreprise utilisatrice/secteur (y compris les conventions collectives respectives)

La Directive de l'UE sur le travail intérimaire, adoptée en 2008, a constitué un jalon essentiel dans ce contexte, en ce qu'elle stipule que le principe d'égalité de traitement devrait se baser sur l'entreprise utilisatrice, à savoir que les travailleurs intérimaires devraient bénéficier du même salaire et des mêmes conditions d'emploi de base que les travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice engagés pour accomplir un travail similaire.

Toutefois, lorsqu'on examine les éléments supplémentaires offerts par les entreprises utilisatrices à leurs travailleurs en matière de formation continuée, paiements supplémentaires et avantages sociaux, lesquels sont souvent liés au principe d'ancienneté, on peut constater à cet égard certaines différences entre les conditions de travail des travailleurs intérimaires et celle des travailleurs permanents.

Les partenaires sociaux du secteur du travail intérimaire sont arrivés à mettre sur pied des solutions avantageuses en réponse à cette dualité. La création de fonds sociaux et de formation bipartites, l'utilisation de conventions collectives sectorielles avec des systèmes à étapes, la définition de périodes permettant d'ouvrir certains droits liés à l'emploi (formation, avantages sociaux, contrats permanents,

La mise en application de la Directive de l'UE sur le travail intérimaire a étendu le principe d'égalité de traitement à l'UE 27 – une certaine dualité demeure en ce qui concerne la paie et les avantages sociaux, souvent liés à l'ancienneté.

⁹ IDEA Consult 2010 : Les travailleurs intérimaires en 2009: étude de profils et de satisfaction.

¹⁰ Observatoire des métiers et de l'emploi, *Regards croisés sur l'intérim*, 2011.

etc.), ou d'avantages salariaux pour les travailleurs intérimaires, sont tous des exemples qui montrent les efforts déployés par le secteur pour surmonter ce problème.

II TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET TRANSITIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Déterminer empiriquement si le travail intérimaire constitue une « passerelle » ou un « tremplin » à l'insertion et à l'inclusion dans le marché du travail n'est pas tâche facile. La première difficulté est qu'il n'existe pas de mesure simple et unique permettant d'évaluer les transitions en matière d'emploi. Par ailleurs, il y a des effets ou facteurs de « composition » difficiles à contrôler, notamment, les personnes qui choisissent de travailler avec des agences d'intérim ne sont pas les mêmes que celles qui ne le font pas. En outre, d'un point de vue statistique, ce n'est pas uniquement le passage à un contrat d'emploi spécifique, tel qu'un contrat de travail intérimaire, qui compte, mais aussi sa durée et sa fréquence. Enfin, même si l'on peut observer et contrôler certaines caractéristiques individuelles (telles que le sexe, l'âge, le niveau de qualification, etc.) d'autres sont plus difficiles à appréhender (par exemple l'expérience professionnelle) ou ne peuvent pas être mesurées (comme les efforts individuels), mais sont des facteurs essentiels pour les trajets des travailleurs sur le marché de l'emploi. Ces facteurs montrent que, même les résultats d'études comprenant des groupes de référence, doivent être interprétés avec précaution.

Toutefois, le réexamen des résultats des recherches disponibles relatives au travail intérimaire et aux transitions dans le marché de l'emploi a permis de recenser l'importante recherche réalisée en la matière au cours des dix dernières années partant de perspectives analytiques et méthodologiques différentes. Cet examen révèle notamment que certaines transitions, telles que celles du chômage et des formes d'emploi intérimaire à l'emploi ou au travail permanent ont fait l'objet d'une attention particulière, tandis qu'il n'existe que peu de données sur les autres formes de transition.

Le chapitre suivant va étudier les différents types de transition du marché du travail (du chômage au travail, de l'emploi temporaire à un emploi permanent, des études au travail, la transition pour les groupes cibles) et se penchera sur le rôle des partenaires sociaux en ce qui concerne l'amélioration des compétences des travailleurs intérimaires et la facilitation de leurs transitions.

1. TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET TRANSITIONS DU CHÔMAGE VERS L'EMPLOI

La fonction de passerelle du travail intérimaire entre le chômage et le travail apparaît déjà dans l'examen comparatif du profil et du contexte des travailleurs intérimaires et est confirmée dans cette partie spécifique de l'étude. Dans des pays tels que la **France** et l'**Italie**, on signale que plus de 40% des travailleurs intérimaires étaient sans emploi avant de se lancer dans le travail intérimaire ; en **Allemagne** plus de 60% des personnes qui se sont lancées dans le travail intérimaire en 2011 étaient au chômage ou n'avaient jamais travaillé auparavant. Aux **Pays-Bas** et aussi, en **Belgique**, la part de personnes autrefois au chômage parmi la main-d'œuvre intérimaire était de 30%. Ces chiffres et toute une série d'études statistiques plus étendues dans chacun des pays visés ont confirmé un effet passerelle important du

travail intérimaire entre le chômage et le travail¹¹. Aux **Pays-Bas**, large échantillon du Centre pour le travail et le revenu (CWI) a démontré, au cours des dernières années, une proportion relativement stable d'environ 33% de personnes sans emploi retourne au travail grâce au travail intérimaire.

De plus, ces études montrent clairement l'effet à long terme du travail intérimaire sur l'emploi : après un an, une partie importante des personnes autrefois au chômage conserve un emploi, que ce soit un travail intérimaire ou un emploi direct, un contrat à durée déterminée ou un contrat à durée indéterminée. En **France**, par exemple, environ 55% de ceux qui se sont lancés dans le travail intérimaire étaient, soit au chômage, soit inactifs. Après un an de travail intérimaire, la portion des chômeurs avait diminué de 21%¹².

Les quelques études qui, à ce jour, ont comparé « l'itinéraire du travail intérimaire » à d'autres itinéraires de retour au marché du travail ont montré que la chance que les demandeurs d'emploi soient toujours au travail après un certain temps est supérieure pour les travailleurs intérimaires que pour les personnes appartenant à un groupe de référence parallèle de chômeurs accédant au marché du travail par une autre voie que celle du travail intérimaire.

Faits et conclusions essentiels :

1. L'étude confirme que le rôle du travail intérimaire dans la transition du chômage vers l'emploi est largement accepté.
2. Une importante proportion de travailleurs intérimaires était au chômage avant de se lancer dans le travail intérimaire, notamment plus de 60% en **Allemagne** et plus de 40% dans des pays tels que la **France** et l'**Italie**
3. Aux **Pays-Bas**, 33% des demandeurs d'emploi au chômage retrouvent un emploi par le biais du travail intérimaire, qui finit par aboutir à un retour permanent au travail, ce qui est comparable au taux de demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi par le biais d'un emploi direct.

2. TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET TRANSITIONS D'UN EMPLOI TEMPORAIRE VERS UN EMPLOI PERMANENT

Le rôle et le fonctionnement du travail intérimaire en tant que tremplin pour un emploi permanent fait l'objet de débats.

Bon nombre d'études confirme l'effet « *adhésif* » du travail intérimaire. On entend par là qu'un nombre important de travailleurs intérimaires sont susceptibles de se voir offrir un emploi direct par l'entreprise utilisatrice un an après leur affectation. En fonction des différents mesurages utilisés pour calculer l'effet adhésif, des études sur de larges échantillons de données du marché du travail ont estimé cet effet adhésif à 5 - 20% en **Allemagne**. Aux **Pays-Bas**, en 2009, 56% des travailleurs intérimaires ont signalé

¹¹ Dans la plupart des cas, cela s'est fait sur la base de recherches et d'études descriptives basées sur la chronologie des événements, c'est-à-dire comparant la situation d'emploi avant le début du travail intérimaire et après un certain laps de temps.

¹² Observatoire des métiers de l'emploi, 2010

qu'ils recouraient aux agences d'intérim pour chercher un emploi direct et 29% de tous les travailleurs intérimaires ont trouvé un emploi permanent dans l'année, soit à l'entreprise utilisatrice (12%) ou ailleurs (17%). De plus, les partenaires sociaux du secteur du travail intérimaire ont mis sur pied un système à étapes dans leur CCT, qui permet aux travailleurs intérimaires, après un certain temps, de faire la transition vers un contrat à durée indéterminée avec l'agence de l'emploi.

En **France**, la dernière étude bipartite de l'Observatoire des métiers de l'emploi montre que 16% des travailleurs, qui ont eu au moins une mission en tant que travailleur intérimaire, ont obtenu un contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'année.

En **Belgique**, une étude a contrôlé les trajets d'un large échantillonnage de gens, qui ont travaillé en tant que travailleur intérimaire en 2005 sur une période de 3 ans jusque 2008 et les a comparés avec un groupe de référence, de personnes qui n'ont pas été dans le travail intérimaire. Les résultats montrent que :

- En comparaison avec le groupe de référence de ceux qui étaient au chômage en 2005, les travailleurs intérimaires ont plus de chances d'avoir un CDI : les taux d'insertion, après un an, sont de pratiquement 30% (par rapport à 22% pour le groupe de contrôle), 41% après deux ans (groupe de référence : 31,6%) et 55% après trois ans (groupe de référence : 43%);
- Le risque de devenir/rester sans emploi pour les gens qui se lancent dans le travail intérimaire est nettement inférieur que dans le groupe de référence. Après un an, 32,6% des travailleurs intérimaires sont sans emploi (par rapport à 56% dans le groupe de référence), après deux ans, 3,2% (groupe de référence : 49.9%), et, après 3 ans, 31,3% (groupe de référence : 48,2%)¹³.

En **Italie**, selon l'étude « Italian Work Histories Panel (1998-2003) », 66,5% des travailleurs entre 16-35 ans, qui ont terminé un travail intérimaire au cours de la période 1998-1999, sont passés à un emploi permanent.

D'autres recherches présentent une perspective différente de l'effet adhésif ; toutefois, le champ d'application quantitatif de cet effet diffère en fonction de la méthodologie particulière de l'étude. En effet, à la même époque, des recherches descriptives et qualitatives ont souligné qu'une part importante de travailleurs intérimaires risquait de rester dans le travail intérimaire : la transition vers un emploi permanent est particulièrement difficile pour les travailleurs des groupes cibles, ce qui n'est pas surprenant à des époques de chômage élevé.

¹³ IDEA Consult 2009: Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?, Bruxelles.

Faits et conclusions essentiels :

1. Le travail intérimaire facilite les transitions du temporaire au permanent, moyennant certaines conditions.
2. Aux **Pays-Bas**, en 2009, 56% des travailleurs intérimaires ont signalé chercher un emploi permanent par le biais des agences d'intérim, et 29% de tous les travailleurs intérimaires ont trouvé un emploi permanent dans l'année.
3. En **France**, 16% des travailleurs, qui ont eu au moins une mission en tant que travailleur intérimaire en 2010, ont obtenu un CDI dans l'année.
4. En **Italie**, 66,5% des travailleurs âgés de 16-35 ans, qui ont terminé le travail intérimaire au cours de la période 1998-1999, ont trouvé un emploi permanent.
5. Les résultats de la recherche concernant la fonction tremplin diffèrent en fonction de la méthodologie et des profils des travailleurs intérimaires (notamment employabilité individuelle).

3. TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET TRANSITION DES ÉTUDES AU TRAVAIL

Il ressort des données statistiques que les jeunes (y compris ceux aux études) constituent un groupe important et, parfois même, le groupe d'âge le plus important parmi la main-d'œuvre intérimaire en Europe. Par ailleurs, de nombreuses études comparatives et spécifiques aux pays ont révélé que le travail intérimaire était devenu un important canal permettant aux jeunes d'accéder au marché du travail pour la première fois et qu'il fonctionne donc comme une passerelle vers l'emploi pour les jeunes.

En **Allemagne**, 49,5% des travailleurs intérimaires ont moins de 35 ans, ce qui, en comparaison avec l'emploi total, indique que le travail intérimaire revêt une importance considérable pour la transition entre les études et de travail. La même corrélation positive se retrouve en **Italie**, où, selon les dernières données disponibles fournies par l'organe bilatéral Ebitemp, 44% des travailleurs intérimaires ont moins de 30 ans et environ un quart (23%) d'entre eux a moins de 25 ans. Aux **Pays-Bas**, 46% de la population des travailleurs intérimaires a moins de 25 ans¹⁴.

En **France**, une étude de 2011¹⁵ montre l'effet tremplin du travail intérimaire pour les jeunes. 84% des travailleurs intérimaires de moins de 25 ans n'avaient jamais travaillé avant de venir à l'agence d'intérim en 2010 ; 30% d'entre eux étaient des étudiants. Après un an, 62% d'entre eux étaient au travail : 30% dans le travail intérimaire, 17% en CDI et 15% en CDD.

Les agences intérimaires peuvent aussi constituer une passerelle entre les études et l'emploi en proposant des **programmes d'enseignement doubles** et des contrats d'apprentissage. En général, ces programmes combinent formation formelle et formation à l'entreprise. À l'heure actuelle, l'industrie est à même de proposer des programmes et des contrats d'apprentissage au Danemark, en **France**, en **Allemagne**, en **Italie**, aux **Pays-Bas**, en Espagne et aux **Royaume-Uni**.

¹⁴ Ecorys 2009: Temporary agency workers on the move, p. 10

¹⁵ Observatoire des Métiers et de l'emploi, *Regards croisés sur l'intérim*, 2011.

Simultanément, des études issues de différents contextes nationaux indiquent que certains groupes de jeunes comptent plus sur le travail intérimaire en tant que canal d'accès que d'autres, et trouvent que c'est plus facile ou plus difficile de passer à une autre transition (vers un emploi direct). Ces différences, concernent notamment le profil d'études et le niveau de qualification (proportion plus importante de personnes avec un faible niveau de qualification), mais aussi d'autres caractéristiques (genre, origine ethnique, etc.).

Faits et conclusions essentiels:

1. Pour les jeunes, le travail intérimaire est un important canal d'entrée vers le marché du travail.
2. En Allemagne, 49,5% d'intérimaires ont moins de 35 ans ; en Italie, 44% des intérimaires aux moins de 30 ans, et aux Pays-Bas, 46% ont moins de 25 ans; la proportion élevée de jeunes indique que le travail intérimaire est d'une importance cruciale pour la transition entre les études et le travail.
3. En France, 84% des travailleurs intérimaires de moins de 25 ans n'avaient jamais travaillé auparavant, parce qu'ils étaient, soit aux études, soit au chômage. Après un an de travail intérimaire, 62 % d'entre eux étaient au travail.
4. Le contexte national, le niveau d'études et de qualification et le contexte personnel ont une influence non négligeable sur l'issue des transitions de l'éducation travail.
5. Plus de recherches devraient être réalisées sur ce type de transition.

4. LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET LES GROUPES CIBLES ACCÉDANT AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour certains groupes cibles, tels que les travailleurs plus âgés, les personnes ayant un profil en matière d'éducation et/ou de qualification qui ne correspond pas aux besoins du marché du travail ou les minorités ethniques, le travail intérimaire constitue une passerelle importante vers le marché du travail.

Ceci est démontré par la proportion importante de travailleurs représentant les groupes cibles au sein de la main-d'œuvre intérimaire, ce qui est confirmé par les données des 6 pays au centre de cette étude. En **Allemagne**, les travailleurs étrangers dans les agences intérimaires représentaient 17,4% en 2011, plus du double de la proportion des travailleurs étrangers dans l'emploi total. Aux **Pays-Bas**, en 2008, une moyenne de 31% de tous les travailleurs intérimaires faisait partie des groupes cibles particuliers. En **Belgique**, en 2007, on estimait qu'une proportion de 12% de la main-d'œuvre intérimaire consistait en des travailleurs peu qualifiés ou issus de l'immigration ; et 5% étaient des personnes avec un handicap ou des seniors.

Bien que cette étude ne soit pas arrivée à identifier des recherches comparant et mettant côte à côte les perceptions, motivations et expériences des travailleurs des groupes cibles avec les autres groupes de travailleurs intérimaires, il semble évident que le travail intérimaire soit souvent la seule chance de trouver un emploi sur le marché du travail.

L'importance de l'insertion dans le marché du travail des groupes cibles spécifiques ressort également des très nombreuses initiatives mises sur pied par l'industrie du travail intérimaire, soit unilatéralement, soit dans le cadre de programmes ou de projets modèles publics-privés. Tant pour les groupes tels que les chômeurs à longue durée, les seniors sur le marché de l'emploi, ainsi que, bien que ce soit moins prononcé, les personnes issues de l'immigration, les agences d'intérim semblent jouer un rôle de plus en plus important en ce qui concerne la création de possibilités d'emploi, l'acquisition d'expérience, le développement de compétences et les stages.

Initiatives émanant des entreprises ou publiques-privées en faveur des travailleurs intérimaires ou de différents groupes cibles

Pays	Initiative	Objectifs, caractéristiques	Type
FR	Projet conjoint d'une agence privée pour l'emploi et de <i>Force Femmes</i>	- Accroître les opportunités commerciales pour les femmes de plus 45 ans.	À l'initiative des entreprises
NL	Projet une agence privée pour l'emploi aux Pays-Bas	- Aider les femmes plus âgées à retourner sur le marché du travail en organisant des services de garde pour les enfants, en programmant des possibilités de formation, des heures de travail flexible ; centré sur des secteurs particuliers	À l'initiative des entreprises
DE	Projet de soutien et d'insertion des seniors sur le marché du travail par une agence privée pour l'emploi	- Personnes de 50+; mesures de soutien : sélection et formation, stage en entreprise ; contrat de 18 mois ; 321 chômeurs insérés	À l'initiative des entreprises
NL	Projets d'agences privées pour l'emploi ciblant les seniors au chômage (50+ et 45+)	- Apporter une aide pour ré-accéder au marché du travail - Action en collaboration étroite avec le service public de l'emploi	Public-privé
UK	Approche /engagement conjoint du REC et de Jobcentre Plus relativement aux « <i>Diversity Pledge</i> »	- En lien avec un instrument en ligne de diagnostic de la diversité et un programme de qualification « <i>EQuality Assured</i> » (EQA) lancé en 2006 - mmémorandum d'accord sur la collaboration en 2011	Public-privé
DE	Programme pilote visant les jeunes chômeurs peu qualifiés	- Projet pilote conjoint réalisé par le service public de l'emploi et une agence d'intérim - Aider les jeunes au chômage par un coaching individuel ; formation en classe et travail intérimaire	Public-privé

Source : *propres recherches et entretiens, 2012.*

Lorsque des recherches ont été réalisées sur des programmes spécifiques visant les groupes les plus vulnérables, les résultats montrent que les effets positifs sur les perspectives d'emploi durable dans le secteur du travail intérimaire ou dans un emploi direct sont améliorés si les programmes et initiatives se caractérisent par des mesures d'accompagnement, telles que l'amélioration des niveaux d'études, la formation professionnelle, ainsi que d'autres formes d'aide personnalisée.

Faits et conclusions essentiels :

1. Le travail intérimaire joue un rôle crucial de facilitateur des transitions pour les personnes des groupes cibles
2. La proportion élevée de travailleurs intérimaires appartenant aux groupes cibles est confirmée dans les 6 pays analysés
3. Aux **Pays-Bas**, en 2000, une moyenne de 31% de tous les travailleurs intérimaires faisait partie des groupes cible particuliers
4. In **Allemagne**, en 2011, les travailleurs étrangers dans les agences intérimaires représentaient 17,4%, plus du double de la proportion de travailleurs étrangers dans l'emploi total
5. Ce rôle important du travail intérimaire pour l'insertion des groupes cibles spécifiques dans le marché de l'emploi est également confirmé par les nombreuses initiatives mises sur pied unilatéralement ou dans le cadre de projets modèles publics privés

5. LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA FACILITATION DES TRANSITIONS

L'étude confirme que les partenaires sociaux et le dialogue social jouent un rôle crucial en ce qui concerne le double objectif du travail intérimaire en Europe, à savoir permettre aux entreprises une flexibilité externe et soutenir l'inclusion dans le marché du travail et « *tirer parti des transitions* » (EMCO).

Cela apparaît dans la plupart des pays analysés, où les partenaires sociaux jouent un rôle important en réglementant le travail intérimaire et en développant des activités, de nature à favoriser les transitions du marché du travail par le biais de conventions collectives, d'initiatives conjointes, de programmes et d'institutions.

Les cas nationaux des Pays-Bas, de la France, de la Belgique et de l'Italie montrent que, dans le travail intérimaire en Europe, le dialogue social ne doit pas uniquement être considéré comme un instrument qui remplace ou renforce les cadres juridiques et la réglementation. Les fonds paritaires permettant une aide sociale, une poursuite de la formation et d'autres mesures de soutien vont clairement au-delà de la réglementation parce qu'ils ont pour objectif d'améliorer le travail, l'emploi, ainsi que la sécurité sociale des travailleurs intérimaires.

Les conclusions des études et les résultats empiriques sur les effets de la poursuite de la formation et les activités de développement des compétences, organisées à l'initiative des partenaires sociaux, par exemple, en France et aux Pays-Bas montrent, notamment, l'importance de telles pratiques pour soutenir les transitions du marché du travail. En **France**, une étude récente sur l'impact du « *contrat de professionnalisation* » ou le *Contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI)* indique que les systèmes de formation et de qualification ont, non seulement, contribué à une réduction marquée de la proportion de travailleurs non qualifiés parmi la manœuvre du travail intérimaire, mais ont également eu un effet positif sur le développement de carrière. Selon l'enquête, pratiquement 70% des participants estiment que leur emploi actuel est lié à la qualification qu'ils ont obtenue grâce au système d'apprentissage et environ 80% disent que les mesures de formation les ont aidés à trouver leur emploi

actuel¹⁶. Des enquêtes réalisées parmi les travailleurs intérimaires aux **Pays-Bas** montrent que la formation, telle qu'organisée par le fonds bilatéral de formation, a un impact significatif sur le « renforcement » ou la « consolidation » des contrats de travail¹⁷.

Ces exemples démontrent que le dialogue social et les conventions collectives apportent manifestement une valeur ajoutée qui fait toute la différence. Ils apportent une aide supplémentaire aux travailleurs intérimaires en ce qui concerne l'employabilité et les compétences, l'égalité de traitement et l'accès aux avantages et ressources des entreprises utilisatrices. Il apporte également une aide, notamment sociale, qui permet de compenser les effets négatifs des changements d'emploi fréquents, de progresser dans leur carrière et d'accroître leur employabilité.

Le cas du **Royaume-Uni** est différent de celui des pays mentionnés ci-dessus, vu que son système de relations du travail et son système industriel se caractérisent en général par le peu d'influence que le dialogue social et les conventions collectives peuvent exercer au-delà du niveau de l'entreprise.

En **Allemagne**, le dialogue social pour le secteur du travail intérimaire se concentre essentiellement sur la détermination des salaires. Les primes récemment négociées entre les organisations des travailleurs d'agence intérimaire et les syndicats dans des secteurs spécifiques¹⁸ sont un exemple de l'engagement des partenaires sociaux à développer des cadres spécifiques et convenus collectivement pour les conditions d'emploi et les salaires.

Faits et conclusions essentiels :

1. Les partenaires sociaux jouent un rôle pivot en veillant à ce que les transitions soient rémunératrices en ce qu'ils complètent la réglementation sur le travail intérimaire et élaborent des initiatives pour améliorer la qualité des transitions.
2. Les fonds paritaires sont essentiels pour augmenter le niveau de compétence de travailleurs intérimaires et améliorer leur employabilité.
3. En France, 80% des travailleurs intérimaires disent que les mesures de formation les ont aidés à trouver leur emploi actuel.
4. Les initiatives paritaires sont également importantes pour améliorer les conditions d'emploi des travailleurs intérimaires de manière à les aider dans leur progression sur le marché du travail.

¹⁶ FAF.TT, Les effets de la formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires, Juin 2010.

¹⁷ STOOF, Rapport annuel, 2010.

¹⁸ Ces primes ont été négociées dans l'industrie métallurgique et électrique, le secteur chimique, l'industrie synthétique/plastique et le caoutchouc naturel.

COMMENT RENFORCER LE RÔLE DE TRANSITION DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE ?

L'étude confirme que le travail intérimaire est une forme d'emploi qui contribue, non seulement, à la fluidité du marché de l'emploi, mais qui offre aussi des possibilités, notamment aux personnes sans emploi et aux groupes cibles, en fonctionnant comme une passerelle vers le travail.

Dans le même temps, la question des « *transitions de qualité* » est plus difficile à évaluer, étant donné qu'elle dépend de nombreux facteurs, comprenant notamment le cadre réglementaire du travail intérimaire, le climat économique général, ainsi que le profil et les motivations des travailleurs intérimaires.

Toutefois, une des constatations majeures de l'étude est que le dialogue social et l'action des partenaires sociaux (surtout quand elle est menée de façon conjointe) semblent être la clé, qui peut permettre de transformer des transitions numériques en « *transitions de qualité* », notamment, en rendant possible des situations et des cadres permettant au travail intérimaire, non seulement, d'être des passerelles vers le travail, mais également, en favorisant et en accroissant les effets de tremplin et de transition progressive/vers le haut. Cette motivation se concrétise plus particulièrement dans la création d'institutions et de fonds bipartites permettant la formation et le relèvement des compétences des travailleurs intérimaires, tout en leur donnant une meilleure protection sociale.

Pour optimiser le rôle du travail intérimaire en tant que facilitateur des transitions sur le marché du travail, Eurociett et UNI Europa, les partenaires sociaux européens du secteur du travail intérimaire formulent des recommandations conjointes aux décideurs politiques nationaux et européens.