



HAL
open science

La construction sociale du travail intérimaire : de ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France

Rachid Belkacem, Cathel Kornig

► **To cite this version:**

Rachid Belkacem, Cathel Kornig. La construction sociale du travail intérimaire : de ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France. *Économies et sociétés*, 2011, tome XLV/8 (Socio-Économie du Travail n° 33), p. 1301-1327. halshs-00817459

HAL Id: halshs-00817459

<https://shs.hal.science/halshs-00817459>

Submitted on 24 Apr 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La construction sociale du travail intérimaire : de ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France

Rachid Belkacem, Cathel Kornig

Pour citer cet article

Belkacem R., Kornig C. (2011), « La construction sociale du travail intérimaire : de ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France », *Socio-Économie du Travail* n° 33 (*Économies et Sociétés*, tome XLV/8), aout 2011, p. 1301-1327

Résumé

Cet article s'intéresse au développement historique du travail intérimaire. Cette forme d'emploi a fait son apparition au début du siècle dernier aux États-Unis et en Grande-Bretagne. À partir des années 1940, porté par de grandes entreprises de travail temporaire nouvellement créées, son développement rapide concernera tout d'abord le domaine du secrétariat. Introduit en France au début des années 1950, son institutionnalisation, c'est-à-dire sa reconnaissance économique, sociale et politique, sera progressive.

Summary

The aim of this paper is the study of the historical development of temporary work. Temporary workers agencies (TWA) appear first at the beginning of the last century in the United States and in the United Kingdom. From the years 1940 on, their fast development carried by large companies of temporary work would be based first of all on the secretarial work needs. Introduced in France during the 1950s, its institutionalization (economic, social, and political recognition as a useful activity for the community) has been progressive.

Mots clés : travail temporaire, travail intérimaire, intérim, entreprises de travail temporaire, bureaux de placement, agences d'emploi

Classification JEL : J41

INTRODUCTION

Ces dernières décennies ont été caractérisées par une forte croissance des formes particulières d'emploi (FPE). Les FPE se sont développées en marge du modèle canonique de l'emploi, que l'on caractérise généralement par le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et par l'unicité de l'employeur. Aucun pays industrialisé n'a échappé à cette tendance. Parmi ces FPE, certaines sont très anciennes, comme le rappelait Bernard Fourcade [1992]. Plus récent, le travail intérimaire est présenté dans la littérature comme la plus particulière des FPE [Germe, Michon, 1979] en raison d'une part, de son caractère temporaire et, d'autre part, du dédoublement de la figure de l'employeur qui le caractérise, entre un employeur d'usage (une entreprise qui utilise le travailleur, on parle d'entreprise utilisatrice) et un employeur de fait (une entreprise de travail temporaire – ETT) qui rémunère ce travailleur et le met à disposition de cette entreprise utilisatrice.

Pendant longtemps, les ETT ont été perçues de façon très négative en France mais également chez nos voisins européens ou sur le continent nord-américain. Publié en 1973 en France, l'ouvrage de Guy Caire s'intéressait à leur rôle sur les marchés du travail. Son titre ne pouvait pas être plus évocateur : « *Les nouveaux marchands d'hommes ?* » Mais aujourd'hui, les opérateurs d'intérim sont reconnus comme d'importants acteurs de la gestion des ressources humaines et comme des partenaires actifs des services publics de placement. Le contraste est flagrant.

Comment expliquer cette évolution ? Comment comprendre que les ETT soient passées d'une marginalité teintée de condamnation morale à une indiscutable reconnaissance institutionnelle ?

Pour rendre compte de cette évolution, ce papier sera structuré en trois principaux moments. Tout d'abord, nous essaierons de déterminer les origines historiques du travail intérimaire, ses premiers développements aux États-Unis et en Europe. Ensuite, nous nous interrogerons sur les premières initiatives internationales et européennes en matière de normalisation de cette forme d'emploi. Enfin, nous nous focaliserons sur la situation particulière de la France qui est souvent présentée comme le pays qui dispose de la législation sur l'intérim la plus protectrice en Europe. À cette occasion, nous cernerons les différents principes qui ont gouverné l'institutionnalisation de l'intérim, c'est-à-dire sa reconnaissance en tant que forme d'emploi utile pour la collectivité.

Tout cela paraît utile à double titre. En premier lieu, les orientations européennes en matière de politiques de l'emploi, communément appelées *Stratégie européenne pour l'Emploi* (SEE, fondée en 1997 au sommet européen de Luxembourg), insistent sur la nécessité de concilier davantage la flexibilité du travail et la sécurité des personnes sur le marché du travail, ce que bon nombre de chercheurs ont nommé *flexicurité*. Avec la révision de la SEE opérée en 2005, la *flexicurité* est même devenue une de ses huit priorités. Dans ce contexte, en tant que mode de flexibilité de l'emploi, le travail intérimaire est amené à jouer un rôle de plus en plus important. Les dernières évolutions réglementaires en France (loi Borloo, 2005) et chez nos voisins européens l'attestent. En second lieu, le débat autour de la qualité des emplois qui s'est développé à l'échelle européenne (orientations de la SEE) et internationale (recommandations du BIT) donne une acuité toute particulière à cette problématique. L'image de marchands d'hommes que véhiculaient les entreprises de travail temporaire était associée à des emplois souvent ingrats, aux conditions de travail difficiles, aux perspectives très limitées. Qu'en est-il aujourd'hui ? Même si pour l'essentiel les conditions de travail des intérimaires restent difficiles, les emplois peu qualifiés et peu rémunérés, les choses bougent. Annoncent-elles de vraies transformations de l'activité des ETT ?

I. L'APPARITION DE L'INTERIM

Si l'on se fonde sur un rapport de 1985 sur le travail intérimaire, mené sous l'égide du Conseil de l'Europe, le travail intérimaire est une « *invention* » américaine qui a traversé l'Atlantique et aurait gagné l'Europe [Conseil de l'Europe, 1985], et s'y serait diffusée après une première phase d'acclimatation au Royaume-Uni, qui a souvent joué un rôle de relais entre les deux continents. À

l'origine, les entreprises de travail temporaire – telles que nous les connaissons aujourd'hui, Adecco ou Manpower par exemple – avaient surtout les caractéristiques de bureaux de placements payants (BPP). Ce fut plus particulièrement le cas au Royaume-Uni.

1.1. Les origines de l'intérim aux États-Unis

Aux États-Unis, si le travail intérimaire fait son apparition dans le domaine de la mécanographie et du secrétariat pour une main-d'œuvre surtout féminine, c'est l'industrie qui sera à l'origine de son essor rapide. La création de l'entreprise Manpower constitue une étape importante de son développement international.

1.1.1. À l'origine de l'intérim, les activités de mécanographie et de secrétariat

Samuel L. Workman est, semble-t-il, le premier, à la fin des années 1920, à avoir eu l'idée de louer du personnel de mécanographie à des entreprises tierces. Au début des années 1930, il propose également du personnel féminin, pour effectuer des travaux de dactylographie ou de secrétariat [Prosche, 1991]. En octobre 1946, avec un bureau à Detroit, dans le Michigan, composé alors de 2 employés, William Russel Kelly crée la société *Russell Kelly Office Service*. Cette société se spécialise essentiellement dans les activités relevant du secteur administratif. Les personnels délégués sont surtout des femmes au foyer, également des étudiants. À l'origine, les travaux étaient effectués au sein même des bureaux de cette société. Le fait d'envoyer les employés chez les clients constituera par la suite une source potentielle de nouveaux services. Le principe du *détachement temporaire* de main-d'œuvre donnera un contenu à la relation de travail intérimaire. Ce principe est alors très débattu parmi les juristes (lois, normes internationales, directives européennes, jurisprudence). L'intérim au sens moderne du terme fait son apparition.

Une année plus tard, en 1947, Robert B. Miller crée *Employers Overload*, une ETT spécialisée également dans le secrétariat. Cette entreprise figurera à la fin des années 1950 et début des années 1960 parmi les cinq premières entreprises de la profession aux États-Unis, à côté de *Workman Diversified*, *Western Girl*, *Kelly Girl* et *Manpower*. Au début des années 1960, ces cinq sociétés détachent quotidiennement 300 000 travailleurs intérimaires, essentiellement pour ne pas dire exclusivement des femmes. Elles réalisent un chiffre d'affaires de 67 millions de dollars, avec 443 agences opérant aux États-Unis et 31 filiales de Manpower exerçant en Europe, au Canada et au Mexique. Elles facturent dès 1950, un total de 2,2 millions d'heures de travail ; en 1959, 27,5 millions ; en 1960, 35 millions, soit l'équivalent de 18 000 emplois permanents [Fortune, 1960].

1.1.2. Un essor rapide de l'intérim dans l'industrie

Le travail intérimaire industriel est pratiqué pour la première fois à la fin des années 1920 par la *D. J. Nugent Compagny*, une entreprise de Milwaukee spécialisée à l'origine, dans le déchargement des bateaux naviguant sur les grands lacs [Prosche, 1991]. Son développement est ensuite très rapide. Dans les années 1930, cette entreprise parvient à déléguer une moyenne de cinquante personnes chaque jour. Elle facture à chaque client utilisateur une heure et demie de travail pour chaque heure effectuée par le travailleur délégué chez lui (*ibid.*). C'est le principe de facturation à l'aide de coefficient qui se généralisera par la suite et qui caractérise l'activité d'intérim telle que nous le connaissons également en France. À la fin des années 1930, à Chicago, est créée la première filiale (*ibid.*). Puis c'est l'industrie automobile américaine qui utilisera de manière systématique les services des sociétés de détachement de personnel pour faire face à des besoins aigus de travaux d'ingénierie sur des périodes relativement courtes. Ces premières pratiques de recours à des travailleurs intérimaires par l'industrie américaine s'inscrivent dans une phase de rationalisation (planification du travail dans les ateliers, travail à la chaîne) mais également de concentration des firmes.

L'entrée des États-Unis dans le second conflit mondial constitue une nouvelle phase d'essor de l'intérim, plus intensive, en raison d'un important besoin de main-d'œuvre temporaire (*ibid.*). Il fallait remplacer la main-d'œuvre masculine mobilisée par la guerre. Cela concerne donc surtout une main-d'œuvre féminine. Avec l'intensification des modèles organisationnels tayloriens, l'intérim trouve un terrain propice de développement. En effet, la parcellisation du travail autour de tâches simples et répétitives permet aux travailleurs de s'adapter rapidement à ces postes de travail. Dans ces modèles

d'organisation industrielle du travail, les travailleurs disposent de peu d'autonomie dans la programmation de leur travail, ils assurent des tâches d'exécution. Ils deviennent plus facilement interchangeables. Concernant ainsi les travailleurs sur les chaînes de production, l'utilité de l'intérim s'affirme, pour des besoins temporaires¹.

1.1.3. La création de Manpower, une étape importante dans le développement international de l'intérim

La création de Manpower en 1948 par deux avocats (Elmer Winter et Aaron Scheinfeld) ayant collaboré aux activités des entreprises de la famille Nugent est importante pour le développement national puis international de l'intérim. Le siège de la société est installé à Milwaukee dans le Wisconsin. Deux bureaux sont ouverts immédiatement, l'un à Milwaukee et l'autre à Chicago.

Cette société fonde son développement sur trois principales innovations qui feront d'elle le plus grand groupe de travail temporaire du monde très vite.

- La première innovation a consisté à combiner le travail intérimaire industriel avec le travail intérimaire de bureau. Cette stratégie s'est d'ailleurs prolongée par l'implantation d'agences de travail temporaire à la fois généralistes et spécialisées en fonction des caractéristiques du marché local du travail. Cette spécialisation peut être sectorielle (construction, industrie ou services) ou en fonction de certains types d'emplois (cadres, secrétaires, ...) ou même en fonction des domaines de ressources humaines (conseil en GRH, recrutement, présélection, outsourcing, outplacement, etc.).

- La seconde innovation est la technique du franchisage. Elle s'est appuyée sur des campagnes publicitaires organisées d'emblée à l'échelle nationale. En 1963, Manpower compte 300 agences dont 44 à l'étranger ; 75 seulement lui appartiennent, les 225 autres sont sous franchise [Mack Moore, 1965]. La société Manpower a été très tôt préoccupée par les questions de maillage du territoire au niveau national et international. L'implantation d'agences est conditionnée par divers critères, en particulier la présence d'un réseau dense d'entreprises dynamiques et la disponibilité d'une main-d'œuvre abondante.

- Enfin, la troisième innovation est l'internationalisation de l'activité suivant une structure de type *divisionnaire*. Ceci signifie que les agences à l'étranger ont une même structure organisationnelle simple qui favorise la pénétration de l'intérim dans le tissu économique et social du pays. La société a débuté ses implantations à l'étranger dès 1956, en commençant par Montréal, Toronto au Canada, Londres, puis Paris. Elle continuera en Belgique, aux Pays-Bas, au Danemark, en Norvège, en Allemagne fédérale, en Suisse et au Portugal.

Le développement de cette entreprise est très rapide. Elle fait son entrée à la bourse de New York dès 1967. En 1985, elle détient plus de 1 000 agences dans le monde, plus de 2 000 dix ans après, plus de 3 000 en 1998. En 2003, elle contrôle environ 4 000 agences à travers le monde. En 1994 son chiffre d'affaires dépasse les 5 milliards de dollars. En quatre ans, il double pour dépasser les 10 milliards. En 2005, il s'élève à 15 milliards de dollars (*cf.* Manpower, documents internes²). Les évolutions conjoncturelles de l'économie mondiale et les crises économiques successives, jusqu'à la crise financière de 2007-2008, ne semblent pas avoir perturbé le développement de cette entreprise (ni celle de l'intérim en général). Bien au contraire, Manpower cherche à aller plus loin dans son expansion en proposant de nouveaux services. Dès 1995, elle se positionne sur de nouvelles activités de gestion de ressources humaines, notamment le conseil en recrutement. En 1998, elle cherche à investir le domaine de la formation en lançant le *Global Learning Center*, une plate-forme internet qui propose des programmes de formation informatisés [Belkacem, 2008 ; Belkacem et Michon, 2011]. Aujourd'hui, cette entreprise est présente partout dans le monde et fait toujours partie des plus grandes majors de la profession de l'intérim.

¹ Aujourd'hui, les fonctions de l'intérim dans les grandes entreprises industrielles vont plus loin. Même la gestion quotidienne des travailleurs peut être directement confiée aux entreprises de travail temporaire. Elles installent leurs guichets ou leurs bureaux dans l'enceinte même de l'entreprise cliente. C'est le cas dans l'industrie automobile par exemple. Les professionnels du secteur appellent cela des *implants*.

² Accessible en ligne : <http://www.manpower.ch/fr/manpower/notre-histoire/manpower-inc/>

1.2. Les origines de l'intérim en Europe

En Europe, la Grande-Bretagne est souvent présentée comme le berceau de l'intérim. Selon Frédéric Prosche [1991], c'est précisément dans ce pays, dès 1905-1906, que les premières ETT font leur apparition. D'autres sources, notamment l'étude de Mack Moore [1965] et celle de Guy Caire [1973], semblent converger sur ce point. Ces auteurs indiquent que la première ETT *Host* qui concernait une main-d'œuvre surtout féminine est apparue à Londres en 1905.

Ces travaux donnent néanmoins peu d'éléments sur la nature exacte de cette activité. Ils admettent tout au plus que les premières activités de travail intérimaire ne sont pas le fait d'entreprises semblables à celles qui vont se développer par la suite aux États-Unis. Elles avaient les caractéristiques de bureaux de placement payant (BPP). Ce service de placement était notamment payant pour le travailleur, contrairement aux caractéristiques du travail intérimaire qui ne fait pas supporter le coût du placement par le travailleur mais par l'entreprise utilisatrice. En France, les premiers « authentiques » prestataires de services font leur apparition entre 1920 et 1930 [Le Tourneur, 1969]. Ces entreprises, des petites officines, n'exercent leurs activités que localement, et pour fournir un personnel le plus souvent très spécialisé. Une entreprise dénommée « *Business Aid* » [Caire, 1973] « *d'importation américaine* » [Puel, 1986] est signalée comme opérant en France dès 1924. Dans ce pays, il faudra attendre le début des années 1950 pour que l'intérim prenne véritablement son envol. Le point de départ coïncide d'ailleurs avec la création, d'inspiration américaine, de l'entreprise BIS³, en 1953.

En Belgique et aux Pays-Bas, l'apparition d'ETT remonterait respectivement aux années 1930-1935 [Caire, 1973], sans que nous ayons plus de précision [Prosche, 1991]. En Allemagne, l'installation de la première ETT est plus récente. L'entreprise suisse Adia, d'inspiration également américaine, s'implante à Hambourg en 1962. Manpower suivra en 1967, Randstad, une société néerlandaise, en 1968. La venue d'Adia en Allemagne suscite de nombreuses batailles juridiques qui aboutissent à des arrêts de tribunaux (notamment un arrêt de la Cour fédérale constitutionnelle de 1967) favorables à cette société. Ces arrêts contribueront à la reconnaissance de l'intérim outre-Rhin et inspireront d'ailleurs la première législation allemande sur le travail temporaire, intervenue en août 1972 [Belkacem, 1998].

L'implantation de ces entreprises pionnières donne le départ d'un développement soutenu de l'intérim en Europe au cours des années 1960, dans un contexte de restructurations industrielles. Concernant la France, des études estimaient le nombre d'établissements de travail intérimaire à 240 en 1964 [Broda, 1978] ; en 1965, entre 400 et 500 [Dassetto, 1969] et en 1969, à 850 [Broda, 1978]. Parallèlement, les effectifs de travailleurs intérimaires semblent avoir suivi une croissance régulière : 33 600 intérimaires en 1962, 51 400 en 1963, 66 400 en 1964, 83 500 en 1965 et 105 000 en 1968 [Blanpain et Drubigny, 1980]. Selon ces mêmes auteurs, les données disponibles pour l'Allemagne (République fédérale d'Allemagne) indiquent une tendance analogue : 19 380 intérimaires en 1974, environ 35 000 en 1979, soit une progression de 80 % sur cette période.

Les origines des ETT sont donc anciennes. Leurs fonctions sur les différents marchés nationaux du travail s'affirment progressivement. Il s'agit là d'un premier pas important vers leur institutionnalisation. Mais, ce développement de l'intérim s'est tout d'abord opéré dans l'ombre, en marge de l'emploi permanent, sans cadre réglementaire régulant l'exercice de cette activité. La définition d'un tel cadre réglementaire, que les syndicats patronaux appelaient d'ailleurs de tous leurs vœux, constitue le second pas vers l'institutionnalisation de l'intérim.

II. LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL ET LES DIRECTIVES EUROPEENNES

La question de la normalisation juridique de l'intérim est posée en fait très rapidement, au début du XX^e siècle, à l'initiative de l'OIT (Organisation internationale du travail). La Communauté économique européenne (CEE) quant à elle se saisit de cette question dans les années 1960 et 1970. Le

³ Devenue VediorBis par fusion avec la société Vedior, puis rachetée récemment par Randstad.

développement et la diffusion internationale de l'intérim ont suscité en effet beaucoup d'inquiétudes tant chez les décideurs politiques, qui voyaient dans l'intérim un concurrent sérieux aux agences publiques de placement, que chez les organisations syndicales ouvrières qui y voyaient un danger pour la stabilité de l'emploi. L'OIT prend acte de ces inquiétudes. Elle appelle dans un premier temps à une interdiction ou bien à un contrôle très strict de l'activité d'intérim. Elle assouplit ensuite fortement sa position. De son côté, l'Union européenne adoptera, difficilement d'ailleurs, une directive de portée générale sur l'intérim.

Ce n'est qu'à partir des années 1970, donc bien longtemps après les premières apparitions de l'intérim, que les pays commencent à se doter de législations spécifiques. Ces réglementations seront plus ou moins stabilisées dans le temps, conformes ou non d'ailleurs aux normes internationales du travail en vigueur de l'OIT. Elles seront surtout très différentes d'un pays à l'autre, pour les uns plus restrictives et plus protectrices (Allemagne, France, par exemple), pour les autres plus libérales (Royaume-Uni, États-Unis, etc.), tandis que d'autres pays continueront tout bonnement à interdire cette activité (Espagne, Italie, Portugal, Grèce) et ne la légaliseront que récemment.

2.1. Les orientations de l'OIT

Le placement privé à but lucratif de travailleurs a été longuement débattu au niveau international. Ces débats ont débuté dès 1919 à l'occasion de la création de l'Organisation internationale du travail.

Gardienne des principes du traité de Versailles, l'OIT se voulait protectrice des travailleurs pour des raisons humanitaires, économiques et politiques. Elle s'est tout de suite déclarée pour une interdiction pure et simple des BPP et s'est prononcée dès 1919 pour des bureaux de placement publics et gratuits. Deux décennies plus tard, une convention internationale traduisait cette position (convention 96 établie en 1949 en reprenant un texte de 1933). Elle offrait cependant un choix à la ratification des États : soit (i) une suppression progressive des BPP à but lucratif et une réglementation des BPP à des fins non lucratives qui subordonne leur fonctionnement à l'octroi d'une licence et en contrôle étroitement les tarifs (ratification de la partie II de la convention) ; soit (ii) l'adoption d'une réglementation assez stricte des BPP à fins lucratives ou non lucratives (ratification de la partie III de cette convention).

Selon Pankert [1983], lors de l'adoption de cette convention en 1949, les opérateurs d'intérim n'étaient pas directement visés puisqu'ils ne se sont véritablement développés que dans les années 1950 et 1960 (*ibid.*, p. 80). La question qui allait pourtant rapidement se poser était de savoir si les ETT tombaient ou non dans le champ d'application de la convention n°96 [Pankert, 1983]. S'agit-il d'opérations de placement, ou d'opérations de détachement, ou des deux simultanément. Dans le premier cas, le travailleur est placé et l'agence fait office de simple intermédiaire. Dans le second cas, le travailleur est simplement détaché et l'agence est plus qu'un intermédiaire puisqu'elle rémunère le travailleur et fait donc office de véritable employeur. C'est cette seconde lecture que retiendront respectivement l'OIT et les institutions européennes.

D'un pays à l'autre, les divergences d'approches seront importantes [Larquier, 2000]. Beaucoup de pays s'opposeront à cette conception de l'OIT et refuseront de ratifier la convention. C'est le cas notamment du Royaume-Uni qui la considère comme contraire au principe de la liberté d'initiative individuelle [Pankert, 1983]. La France s'aligne au contraire sur la position de l'OIT. Cette conception qui oppose par nature l'intérim et le placement privé en général perdurera longtemps, en tout cas en France jusqu'à la fin du monopole public du placement institué par la loi Borloo de janvier 2005. Elle est donc le produit d'un héritage historique qui remonte au début du siècle dernier, nous le rappelait Larquier [2000]. Au 31 décembre 2007, 42 États avaient ratifié cette convention, dont 11 parmi les pays de l'Union européenne : l'Irlande, le Luxembourg, Malte, la France⁴, la Pologne, la Suède, la Belgique, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne et le Portugal [OIT, document d'information sur les ratifications, 2008]. Après avoir ratifié cette convention, l'Allemagne et la Finlande la dénonceront, respectivement le 10 juillet 1992 et le 30 juin 1992. Cette dénonciation s'explique par le contexte de

⁴ La France avait ratifié cette convention en 1953 (10 mai). Les bureaux de placements payants y seront interdits à partir de 1955.

fort accroissement du chômage et l'introduction dans les législations du travail d'assouplissements importants des règles de recours à l'intérim, par exemple l'allongement de la durée des missions, ou bien la suppression des cas de recours. Ces nouvelles dispositions remettaient naturellement en question la convention n°96 qui apparaissait de plus en plus décalée par rapport aux pratiques de recrutement des entreprises, dans un contexte économique de plus en plus tendu. La question de l'efficacité de l'intermédiation sur le marché du travail apparaissait de plus en plus cruciale. Cette évolution du contexte socio-économique influencera d'ailleurs fortement l'attitude de l'OIT à l'égard de l'intérim.

Précisément à la fin des années 1970, la question des agences de placement est de nouveau posée. Au début des années 1980 [Bronstein, 1991] un rapport du BIT, soumis à discussion au Conseil d'administration, émet des propositions traduisant une évolution significative de la position de cette organisation à l'égard des ETT. On pouvait y lire en introduction que « les agences de travail temporaire ont démontré qu'elles répondaient à un besoin certain, ressenti par un nombre croissant d'entreprise de nombreux pays industriels ». Cependant, dans les développements qui suivaient, était souligné que « de l'avis notamment des milieux de travailleurs, il s'est avéré que les travailleurs recrutés par l'entremise des agences de travail temporaire n'avaient souvent pas de statut approprié, que la protection dont ils jouissaient étaient inférieure à celle des travailleurs permanents et que le recours immodéré par les entreprises aux services des agences pouvait porter atteinte à la sécurité de l'emploi et aux conditions de travail des travailleurs permanents (cit. de Pankert du BIT, 1983, p. 83) ». Aussi, ce rapport préconisait-il non pas une suppression des agences de travail temporaire, mais une réglementation stricte de leur activité. Cette nouvelle posture à l'égard de l'intérim se traduira concrètement en 1997 par la promulgation d'une nouvelle norme internationale du travail (la Convention n°181), plus favorable à ces intermédiaires de l'emploi. Un droit d'opérer librement et de développer leur activité leur sera en effet donné tout en précisant la nécessité de contrôler leur activité. La plupart des pays qui pendant longtemps ont interdit l'intérim (l'Espagne, l'Italie, la Grèce, le Portugal) changent progressivement d'attitude. Au 31 décembre 2007, 165 États ont ratifié cette convention parmi lesquels figurent l'Allemagne, la France, les États-Unis et le Japon.

2.2. L'élaboration difficile d'une directive européenne

Ce n'est que très récemment, en décembre 2008, qu'une directive propre à l'intérim a été promulguée par les institutions européennes. Après plusieurs tentatives de normalisation du travail intérimaire à l'échelle européenne, il a donc fallu attendre plusieurs années pour qu'aboutisse une proposition de directive. Cette difficulté s'explique naturellement par l'hétérogénéité des conceptions nationales sur le travail intérimaire au sein des États-membres, et surtout par la position de blocage du Royaume-Uni.

2.2.1. Les premières orientations d'actions communautaires en matière de travail temporaire

Dès les années 1960 et 1970, la Communauté économique européenne est confrontée à la question du placement de la main-d'œuvre par les agences de travail temporaire. Face au vide institutionnel du cadre réglementaire européen, les problèmes suscités par ce type d'activité sont dans un premier temps gérés par le biais de la jurisprudence. Ainsi, la Cour de justice des Communautés européennes s'est interrogée sur le cas d'un travailleur intérimaire de la succursale Manpower de Strasbourg, accidenté au cours d'une mission faite dans une entreprise allemande à Karlsruhe (Allemagne). Il s'agissait de savoir qui était débiteur des prestations en nature dues à un accidenté du travail et si s'appliquait l'article « 3a » du règlement n° 3 des Communautés européennes. Son arrêt du 28 décembre 1968 donne des conclusions en opposition complète avec celles de la Cour fédérale de Cassel (du 29 juillet 1970). Ces contradictions justifient bien entendu la nécessité d'une action communautaire [Caire, 1973]. Les débats suscités aboutissent tout d'abord, à l'échelle de la Communauté européenne, à différentes propositions de directives qui, pour l'essentiel d'entre elles, n'aboutiront pas.

Au niveau des institutions européennes, d'autres initiatives concrètes appelant à une réglementation rapide de l'intérim ont été menées. La première émane du Comité consultatif sur la liberté de mouvement des travailleurs. En octobre 1972, ce Comité dépose un avis appelant à une normalisation

juridique du travail temporaire c'est à dire de l'ensemble des relations de travail à durée déterminée. Dans le même sens, deux ans plus tard, à l'occasion de l'adoption du Programme social européen, le Conseil des ministres envisageait un contrôle du contrat de location de la main-d'œuvre et par conséquent de l'activité des entreprises de travail temporaire. Il s'agissait de protéger les droits et intérêts des travailleurs concernés, en cherchant à éliminer les abus dans ce domaine. En 1979, une analyse des différentes formes de travail temporaire est alors commandée par la Commission européenne. Réalisée par R. Blanpain et J. L. Drubigny, ce travail devait aboutir à des propositions en matière d'action communautaire. Les conclusions de cette étude fondent les orientations définies par la Commission européenne (Com (80) 351 final du 27 juin 1980) et serviront de base à l'établissement d'une proposition de directive.

Trois principales orientations étaient définies : l'élimination des « abus » en matière d'usage de l'intérim avec la définition de cas de recours à l'intérim ; une meilleure protection des intérimaires ; et un contrôle régulier de l'activité des entreprises et des agences d'intérim par les autorités publiques. Beaucoup de pays avaient pris les devants et intégré bien plus tôt ces orientations dans leurs législations respectives sur l'intérim : la France et l'Allemagne en 1972, respectivement en janvier et en août ; les Pays-Bas déjà en 1965. Ces orientations visaient surtout les pays qui ne disposaient pas encore de réglementations : soit le reste des pays fondateurs de la Communauté économique européenne (Belgique, Luxembourg, Italie), ainsi que les pays qui venaient d'y adhérer en 1973 (Irlande, Royaume-Uni et Danemark) et la Grèce qui s'appropriait à le faire (en 1981).

Adressée aux membres du Comité permanent de l'emploi, cette étude a eu comme ambition d'impulser une dynamique d'élaboration d'une directive européenne. Ainsi, deux ans plus tard, en 1982, un projet reprenant l'essentiel des propositions précédentes a été élaboré par la Commission et soumis au Conseil (CEE, J.O. des Communautés européennes, n° C 128/2 du 19 mai 1982). Considéré comme trop strict par certains membres du Conseil, ce projet fut rejeté. En 1984, un nouveau texte (CEE, J.O. des Communautés européennes, n° C 133/1 du 21 mai 1984) est préparé. Il n'aboutira pas mieux, pour les mêmes raisons. La forte opposition venait surtout du Royaume-Uni qui voyait dans une directive européenne une réglementation inutile qui ne pouvait que porter préjudice à la libre initiative. Cette opposition durera très longtemps, jusqu'au compromis présidant à l'adoption de la directive de 2008 et constituera un frein à l'élaboration d'une directive européenne propre à l'intérim.

En 1989, avec l'adoption de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux, l'examen de la question du travail intérimaire redevient d'actualité. Il ne porte cependant que sur certains aspects de cette activité. Il s'agit notamment des questions de santé et de sécurité des travailleurs. Un accord européen sur ce sujet réussit à aboutir pour la première fois deux ans après et se traduira par une directive européenne (CEE, J.O. des Communautés européennes, n° L 206/19 du 29 juillet 1991).

2.2.2. La directive du 25 juin 1991 concernant la sécurité et la santé au travail des travailleurs temporaires

Deux principaux objectifs sont fixés dans cette directive. En matière de sécurité et de santé au travail, le traitement des intérimaires doit être identique à celui des autres salariés, en particulier, ils doivent accéder comme les permanents aux équipements de protection individuelle au sein de l'entreprise utilisatrice (art. 1). Cette directive s'attache également à définir les droits d'information des travailleurs sur les risques, les qualifications ou aptitudes professionnelles particulières (art. 3). Elle pose également un droit de formation du travailleur. La formation doit être « *suffisante et adéquate aux caractéristiques propres du poste de travail, compte tenu de sa qualification et de son expérience (art. 4)* ». La directive détermine les conditions d'utilisation et de surveillance médicale des travailleurs notamment (art. 5), ainsi que les modalités d'information et de suivi des services de protection et de prévention des risques professionnels pour les travailleurs temporaires (art. 6).

Cette directive établit également des dispositions particulières applicables aux relations de travail intérimaire. L'ETT doit dans un premier temps, être informée par l'entreprise utilisatrice des qualifications professionnelles et des caractéristiques propres du poste de travail. Elle doit dans un second temps, porter l'ensemble de ces éléments à la connaissance des travailleurs concernés (art. 7). Enfin, la directive attribue à l'entreprise ou à l'établissement utilisateur la responsabilité des conditions d'exécution du travail en matière de sécurité, d'hygiène et de santé.

Bien que concernant un domaine spécifique de l'intérim – ce qui a sans doute facilité par ailleurs la détermination d'un consensus au niveau de la Communauté économique européenne qui passait à 12 pays depuis l'adhésion du Portugal et de l'Espagne en 1986 – cette directive consacrait une avancée importante dans la régulation de l'intérim à l'échelle européenne et pouvait laisser présager d'autres avancées sur ce sujet avec notamment une directive sur l'intérim de portée plus générale. Pourtant, il faudra attendre 18 ans pour qu'un nouvel accord européen puisse aboutir.

2.2.3. La directive de novembre 2008 relative au travail intérimaire

Cette seconde directive a pour objet d'assurer la protection des travailleurs intérimaires et d'améliorer la qualité du travail intérimaire en assurant le respect du principe de l'égalité de traitement entre intérimaires et travailleurs permanents (*article 2*). Elle a abouti, en novembre 2008, au bout de 7 années de discussions (2001-2008). Son élaboration a été très longue et difficile en raison des fortes oppositions de certains États européens [Belkacem, Kornig et Michon, 2011]. Rappelons que la toute première proposition de directive sur l'intérim remonte à 1982 et, plus explicitement concernant l'égalité de traitement, à 2001. En 25 ans de débats européens sur l'intérim, les points de désaccords entre les États-membres ont été récurrents. Ils ont concerné trois principaux sujets. Le premier se rapporte au principe d'égalité de traitement entre travailleurs intérimaires et permanents, et en particulier à la question essentielle du délai de carence pendant lequel l'égalité de traitement est suspendue, ainsi qu'à celle des travailleurs à prendre en référence pour définir cette parité (travailleurs de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise de travail temporaire ?). Le second sujet se réfère aux restrictions d'usage de l'intérim comme l'interdiction de recours à l'intérim dans certains secteurs (le secteur de la construction en Allemagne et en Belgique par exemple), la durée maximale des missions, la liste des cas de recours. Des États comme le Royaume-Uni appelaient à une libéralisation du secteur, en particulier à une dérégulation de ces restrictions, tandis que d'autres préconisaient une forte réglementation (France, Allemagne notamment du moins jusqu'à la fin des années 1990). Le troisième sujet de divergence est lié à la question des modalités d'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail et du positionnement des agences privées de placement par rapport aux agences publiques.

Différentes circonstances ont permis l'aboutissement d'une directive [Michon, 2009]. Tout d'abord, la présidence portugaise qui était en charge des affaires européennes au second semestre 2007 avait semble-t-il bien réfléchi à une stratégie de négociation qui s'est avérée efficace. Elle liait cette question de l'intérim à une autre discussion qui comportait des enjeux communs. Il s'agissait notamment du temps de travail. Mener conjointement les deux négociations a sans doute permis d'infléchir certaines réticences, notamment celles du Royaume-Uni, principal opposant. Ensuite, un accord sur l'intérim intervenu en mai 2008 entre les syndicats et les employeurs britanniques avait, semble-t-il, pris les devants en instituant un principe d'égalité de traitement. Ce texte approuvait en effet une équivalence entre intérimaires en mission et travailleurs recrutés directement par l'entreprise utilisatrice sur les mêmes emplois avec un délai de carence de 12 semaines. Mais il rejetait en même temps toute idée d'alignement des dispositifs de sécurité sociale professionnelle. Le Royaume-Uni n'avait donc plus de raisons formelles de s'opposer par principe à l'équivalence de traitement entre intérimaires et permanents pourvu que soit possible une application très souple de ce dispositif via l'instauration d'un délai de carence de 12 semaines. Enfin, la généralisation de l'intérim à des domaines de plus en plus qualifiés et à des profils de plus en plus expérimentés a fait craindre à des distorsions de concurrence entre agences d'intérim en Europe. L'équivalence de traitement pouvait être conçue comme un moyen de fidéliser une main-d'œuvre intérimaire de plus en plus qualifiée. Et les négociations ont été menées dans un contexte général d'assouplissements des législations, voire de libéralisation des réglementations sur l'intérim en Europe [Belkacem, Kornig et Michon, 2011]. Tout cela a sans doute contribué à lever les réticences et les oppositions entre États, à favoriser le ralliement du Royaume-Uni à la position européenne et à faciliter les négociations.

Le 10 juin 2008, les ministres de l'emploi se mettaient donc d'accord sur une proposition de directive. La proposition est approuvée en novembre 2008 par le Parlement européen réuni en session plénière. Le texte prévoit que l'équivalence de traitement porte dès le premier jour de la mission, mais il valide en même temps la possibilité de déroger à cette règle par accord collectif ou par d'autres formes de consultation. Les États-membres ont jusqu'à la fin 2011 pour transposer cette directive dans

leurs législations. Le Royaume-Uni par exemple, qui a retardé la mise en œuvre de cette directive en raison d'échéances électorales, l'a transposée en droit britannique en janvier 2010 pour entrer en vigueur en octobre 2011.

En dépit des divergences au sein de l'Union européenne, la définition d'un cadre réglementaire et conventionnel de l'intérim à l'échelle européenne et internationale, a traduit un nouveau pas important vers la reconnaissance de l'intérim comme une activité certes règlementée mais reconnue dans ce même mouvement comme utile pour la collectivité.

III. L'INSTITUTIONNALISATION DU TRAVAIL INTERIMAIRE EN FRANCE

Les années 1950 marquent en quelque sorte l'apparition de l'intérim en France. Le contexte sociopolitique national particulier de l'époque permet de comprendre la stigmatisation dont les entreprises de travail temporaire ont fait l'objet à leurs débuts. En contraste, on peut dire que l'intérim est aujourd'hui une activité pleinement reconnue. Les entreprises de travail temporaire, devenues aujourd'hui agences d'emploi privées, sont des partenaires réguliers voire privilégiés du service public de l'emploi. Elles assurent toutes les fonctions d'intermédiation sur le marché du travail, développent leurs services de gestion des ressources humaines. C'est en ce sens que l'on peut dire qu'en 50 ans, en France, l'intérim s'est institutionnalisé.

3.1. Les débuts des ETT en France

De retour des États-Unis, Laurent Négro s'inspire du modèle américain et crée en 1955 l'entreprise de travail temporaire BIS. Cette entreprise devient très vite le fer de lance de la toute jeune profession et cherche à l'organiser. En 1956, il n'existe que 7 entreprises de travail temporaire dans toute la France. En 1962, elles sont 170 et font travailler 33 000 intérimaires. Aucune législation n'existe à cette époque et de nombreuses petites ETT voient le jour. Face aux nombreux abus constatés dans la profession, le patronat des grandes ETT appelle très tôt à une réglementation de l'intérim.

La période est marquée par les fortes pénuries de main-d'œuvre. L'emploi sur contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein devient la norme. Jusqu'au milieu des années 1960, se construit ce que l'on appelle aujourd'hui le compromis social castellien, un emploi contre un salaire mais également une protection sociale. C'est donc dans un contexte de dé-marchandisation de la relation de travail qu'apparaît le travail intérimaire.

Le secteur de l'intérim connaît une croissance immédiate et très rapidement commence à concurrencer les bureaux de placements gratuits de l'époque. Selon une étude de Madeleine Guilbert sur les modes de recrutement de la main-d'œuvre au début des années 1960, « le recours aux bureaux de main-d'œuvre du ministère du Travail, bien qu'il soit assez fréquemment cité, n'est pour les trois quarts des employeurs qu'un moyen auxiliaire intervenant après d'autres modes de recherche » [Guilbert, 1962, p. 45]. À tel point que c'est notamment pour concurrencer ces « marchands d'hommes », ainsi que certains désignent les ETT, qu'est créée en 1967 l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) (devenue Pôle Emploi depuis 2009, en fusionnant avec l'Unedic). Par ailleurs, au plan économique, la concurrence entre les ETT s'intensifie avec notamment la multiplication d'offices de petite taille. Les grandes ETT cherchent alors à se distinguer en revendiquant une sorte d'anoblissement d'une activité très mal considérée en France parce qu'offrant une forte précarité, une relation salariale très discontinue.

C'est une loi du 3 janvier 1972 qui légalise l'intérim. Cette loi définit plusieurs principes forts qui se maintiendront tout au long des années 1980 et 1990, ce n'est qu'en 2005 que certains seront fondamentalement modifiés :

- le travail intérimaire ne peut se substituer à l'emploi permanent ;
- il doit avoir une durée limitée ;
- les pratiques de double activité sont interdites : obligation d'exclusivité du travail temporaire ;

- les cas de recours sont définis selon l'activité de l'entreprise utilisatrice ;
- les agences de travail temporaire ne peuvent effectuer du placement.

Lors de l'élaboration de ce texte, les débats à l'Assemblée nationale sont très marqués par la concurrence entre les ETT et le service public de l'emploi : « La carence actuelle de l'office régional du travail est souvent invoquée par les entreprises clientes pour expliquer leur appel à des officines prestataires de main-d'œuvre » (Extrait d'un débat à l'Assemblée nationale de 1971 cité par Kornig [2003, p. 97]) ; « Il est vrai que les entreprises ont acquis une expérience certaine dans la recherche et la sélection du personnel et une efficacité que les entrepreneurs reprochent à l'ANPE de ne pas avoir su trouver [...]. L'expérience montre en effet que le service public de l'emploi n'a pas réussi à obtenir l'entière confiance des intéressés [...]. Les relations entre les agences locales pour l'emploi et les entreprises de travail temporaire sont rarement bonnes, et le plus souvent inexistantes » (Rapport sur le travail temporaire de 1979, cité par Kornig [*ibid.*, p. 97]). Les rapports entre l'ANPE et les représentants patronaux de l'intérim seront donc longtemps inexistantes ou tendus. Cela jusqu'en 1994. Cette année là en effet est signé le premier accord de partenariat entre le patronat de l'intérim et le service public de l'emploi.

Cette double concurrence, d'une part entre petites et grandes ETT, d'autre part entre intérim et ANPE, sera très « stimulante » pour le secteur. Elle participera à tirer vers le haut la profession et contribuera à sa régulation.

3.2. À partir du milieu des années 1970, l'intérim se diffuse

À partir du milieu des années 1970 (les crises pétrolières marquent le tournant), le chômage se développe rapidement, ses formes se diversifient (chômage d'insertion, chômage de longue durée, chômage de transition, chômage de reconversion). Les entreprises expriment un besoin croissant de flexibilité du travail. Les ETT disposent ainsi d'un côté d'importantes réserves de main-d'œuvre et, d'un autre côté, de plus en plus d'entreprises demandent plus de flexibilité du travail dans un contexte d'exacerbation de la concurrence sur les marchés.

Le chômage au sens du BIT est évalué à 862 000 personnes au dernier trimestre 1975, à 2 058 000 personnes au dernier trimestre 2007, soit un effectif multiplié par un peu plus de 2,3 en trente ans [Insee, 2010]. Cette progression n'a évidemment pas été uniforme dans le temps. En fonction de l'évolution de la conjoncture économique mais aussi des politiques publiques de l'emploi (PPE), elle s'est accompagnée de mouvements fréquents à la fois d'accélération et de décélération.

Tous les indicateurs montrent une forte croissance de l'intérim en France depuis les années 1980 (cf. le rapport économique et social du secteur de l'intérim, publié annuellement par le PRISME [2004 à 2010]). En équivalents temps plein, le nombre d'intérimaires a quintuplé entre 1985 et 2009, passant de 123 585 individus en 1985 à 637 900 en 2007, pour retomber à 447 348 personnes en 2009, sous l'effet de la crise financière. Implantées à l'origine essentiellement dans les grandes villes, sur les principaux bassins d'emploi, les ETT sont aujourd'hui très présentes partout, y compris dans les villes de taille moyenne voire dans les petites villes. Elles ont intensifié un maillage étroit du territoire par leurs réseaux d'agences. Un effectif de 6 500 agences fonctionne au sein de l'hexagone et s'appuie sur 20 000 salariés permanents. En très forte progression, le chiffre d'affaires du secteur est passé de 2,6 milliards en 1985 à un niveau record de 21,7 milliards d'euros en 2007.

En données de stock, l'intérim occupe une position marginale dans l'emploi. À son maximum de 2007, il ne représentait que 3,6 % des emplois salariés. Il retombait à 2,5 % en 2009. Une analyse sectorielle relativise néanmoins ce constat. Son poids s'élevait à 8,8 % et 7,1 % des emplois du bâtiment et travaux publics (en 2007 et 2009 respectivement), à 7,5 % et 7,1 % des emplois industriels pour ces mêmes années. En données de flux, selon les statistiques de l'Unedic, près de 2 millions d'individus réalisent au moins une mission d'intérim dans l'année.

Sur la longue période, la spécialisation de l'intérim est manifeste. Il concerne quelques branches industrielles (l'automobile, le bâtiment, les industries agricoles et alimentaires) et des niveaux de qualification qui restent malgré tout relativement faibles. Les emplois ouvriers sont les plus concernés

par l'intérim. Les missions d'ouvriers représentent en effet 80% des détachements parmi lesquels plus de la moitié ne disposent d'aucune qualification.

Le profil idéal recherché par les ETT est souvent le jeune de moins de 30 ans disposant d'une qualification de niveau CAP/BEP (Certificat d'aptitude professionnelle et Brevet d'études professionnelles) dans les domaines de la mécanique, de la technique et de la soudure notamment. L'attrait de ce genre de profil s'explique aussi par les possibilités de polyvalence qu'offrent ces qualifications [Belkacem, 2001]. Dans le BTP, les entreprises utilisatrices font souvent appel à ces travailleurs pour finir dans l'urgence des chantiers à certaines périodes de l'année. Dans le secteur de l'automobile, ils travaillent en général sur les chaînes de production. Ils manipulent des presses pour fabriquer des berceaux de carrosserie. Dans l'industrie chimique, les missions d'intérim concernent surtout des activités de parachèvement, de bardage et de nettoyage industriel.

Les caractéristiques sociodémographiques des intérimaires sont restées relativement stables dans le temps depuis le début des années 1980. Selon les données publiées par la Dares et reprises dans les rapports annuels de la profession [Prisme, 2009], les deux tiers des intérimaires ont moins de 30 ans, Plus de 70 % sont des hommes. Cependant des inflexions dans le profil des intérimaires semblent à l'œuvre. Les données pour 2009 montrent ainsi que la proportion d'ouvriers qualifiés parmi les intérimaires s'établit à 39,4 % contre 36,3 % pour les ouvriers non qualifiés. Les employés représentent quant à eux une maigre proportion de 14,5 % et les professions intermédiaires 8,1 %, les cadres ne représentent que 1,8 % seulement [Prisme, 2010].

Sur une bonne trentaine d'années, l'une des évolutions les plus notables concerne la baisse tendancielle de la durée des missions. Elle est passée de 4 semaines en moyenne dans les années 1970 à un peu moins de 2 semaines aujourd'hui. C'est une diminution significative qui traduit une évolution dans les modes d'usage de l'intérim. Dans les discours, l'intérim est souvent présenté comme un instrument adapté à la gestion de l'incertitude des carnets de commandes ou à la nature cyclique ou saisonnière de certaines activités, par exemple les ouvrages / chantiers pour le BTP. Dans un contexte d'incertitude croissante, cette adaptation entre niveaux des effectifs et les besoins de production doit être de plus en plus rapide. De plus, le recours à l'intérim représente un coût qui contraint à des calculs de plus en plus maîtrisés de la part des entreprises utilisatrices.

Les effets de la crise financière sur l'emploi intérimaire ont été brutaux, on l'a dit. Le chiffre d'affaires tombe à 15,3 milliards d'euros en 2009. La forte croissance du secteur de l'intérim a été sérieusement entravée. En 2008 et en 2009, l'emploi intérimaire dans son ensemble a chuté de 5,3 % et de 26,0 % respectivement pour la première et la seconde année. Elle a cependant repris en 2010 : 17,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires [PRISME, 2010]. Ce recul sans précédent a fortement touché les secteurs traditionnels d'appel à cette forme d'emploi. Toujours selon Prisme [2010], cette réduction a concerné en premier lieu le secteur industriel qui a supprimé 11,9% de ses emplois intérimaires en 2008, 36 % en 2009. 8,1 % des emplois intérimaires a disparu du secteur du bâtiment et des travaux publics en 2008, 17,5 % en 2009. Le secteur des services a perdu 3,5 % de ses emplois intérimaires en 2008, 18,1 % en 2009. La crise a donc été sévère pour cette activité. Il est vrai qu'elle réagit rapidement aux évolutions conjoncturelles de l'activité économique et joue en ce sens une fonction de baromètre économique. Ce sont en effet les intérimaires qui le plus souvent supportent les premiers les effets d'une conjoncture économique défavorable. Mais, en revanche, ce sont souvent eux qu'on rappelle rapidement dans un contexte de reprise économique.

3.3. La régulation de l'intérim : un axe des politiques de l'emploi

Avant le milieu des années 1970, les politiques publiques de l'emploi (PPE) avaient avant tout pour objectif de réduire les fortes pénuries de main-d'œuvre qui caractérisaient le marché du travail à cette époque, de faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins immédiats de l'économie. Les ETT participaient de la gestion des pénuries de main-d'œuvre, tout particulièrement dans les domaines d'activité nécessitant des qualifications pointues (santé, éducation, énergie, etc.). D'ailleurs, à cette époque, on admettait que les intérimaires pouvaient appartenir aux meilleurs éléments des entreprises utilisatrices [Fourcade, 1992]. À partir du milieu des années 1970 (1976-1977 plus précisément), les politiques de l'emploi vont s'amplifier. Cette période constitue d'ailleurs le point de départ d'une

complexification croissante des actions en matière de lutte contre le chômage. Les mesures favorisant l'insertion vont se multiplier et se diversifier durant les deux décennies qui suivent (actions de formations, incitations financières à destination des entreprises, travaux d'utilité collective).

Commencée avec la gestion des pénuries, la mise en place des premières grandes institutions de l'emploi s'accélère avec les premières manifestations d'une crise ouverte de l'emploi : création de l'Unedic en 1958 ; du Fonds national de l'emploi en 1963 ; de la Délégation régionale à l'aménagement du territoire et des actions régionales (Datar), de l'AFPA en 1966. À cette première architecture des PPE il faut ajouter la définition d'acteurs de l'insertion avec la création de l'ANPE en 1967 et quelques années plus tard (janvier 1972, on l'a dit) la légalisation de l'activité des ETT, vite perçues en France comme des acteurs utiles pour l'insertion sur le marché du travail. Puis les PPE s'amplifient, se complexifient, à partir du milieu des années 1970. Pendant les deux décennies qui suivent sont à l'ordre du jour les politiques de « partage du travail », de « partage du chômage » en quelque sorte pour reprendre les expressions employées par Michon [1986]. Les PPE développent les mesures de retrait de la population active via l'instauration essentiellement de garanties de ressources. Les mesures favorisant l'insertion se multiplient et se diversifient : actions de formations, incitations financières à destination des entreprises, travaux d'utilité collective.

L'objet des politiques de l'emploi a fortement évolué dans les années 1980. Vers le milieu de la décennie, apparaît une perception nouvelle du fonctionnement du marché du travail. Elle stimule davantage encore le développement de l'intérim. Le marché du travail est perçu par les employeurs comme n'étant pas assez flexible pour autoriser des embauches rapides et en grand nombre. Cette préoccupation se concrétise par la suppression en 1986 de l'autorisation administrative jusqu'alors nécessaire aux licenciements économiques. On pensait qu'en rendant plus facile les licenciements, les recrutements seraient naturellement plus faciles et par conséquent plus nombreux. Cette mesure est complétée par une ordonnance d'août de la même année qui facilite le recours au contrat à durée déterminée et à l'intérim. Le travail à temps partiel est également facilité. Dans le même sens, une loi de juin 1987 étend les possibilités de modulation des durées du travail en permettant aux entreprises d'ajuster au mieux les horaires de travail aux nécessités de production. Enfin, les PPE admettent que le coût du travail, que les employeurs jugent trop élevé, peut être considéré comme la principale raison du chômage des publics faiblement qualifiés ou de faible productivité. Les subventions à l'emploi peu qualifié, sous forme d'exonérations de cotisations sociales, constitueront dorénavant un autre axe majeur des politiques d'insertion. Pour faciliter l'insertion des publics en difficultés tout en réduisant le coût du travail, la création de statuts alternatifs à l'emploi salarié stable est devenue un axe à part entière de ces politiques : statut de stagiaire de la formation professionnelle, activité d'utilité collective, reconversion, retraite anticipée, etc.

L'assouplissement des conditions de recours au travail intérimaire par les entreprises participe de ces orientations. C'est d'ailleurs un véritable statut du travailleur intérimaire que construisent diverses négociations collectives, dont les dispositions sont reprises dans les différentes lois ou ordonnances sur l'intérim (1985, 1986, 1990). Cet axe des politiques publiques de l'emploi s'inscrit directement dans une volonté d'agir sur l'emploi, plus précisément sur son volume, par des actions notamment sur les modes de gestion de la main-d'œuvre. En effet, prenant conscience que le chômage n'est plus seulement un écart quantitatif global entre l'offre et la demande de travail de nature passagère, mais bien le résultat de modifications structurelles importantes des systèmes de production et de leur environnement, il s'agit alors de favoriser la création d'emploi, même s'il s'agit d'emplois intérimaires. La régulation du travail intérimaire s'inscrit dans un contexte des politiques publiques de l'emploi orientées dans deux directions qui consistent pour la première, à réconcilier performances économiques et créations d'emplois, et pour la seconde (cf. Dayan [1995]), à agir également sur les comportements des acteurs privés dans les entreprises et dans les branches d'activité et les inciter à négocier. En facilitant le recours au travail intérimaire, ce sont plusieurs objectifs des politiques de l'emploi qui sont concernés : l'activité, les qualifications, l'employabilité, les modes de gestion de la main-d'œuvre et les parcours, les trajectoires, les transitions des personnes sur le marché du travail.

3. 4. Les ETT ont acquis aujourd'hui des fonctions étendues sur le marché du travail

2005 est une année décisive. Cette année-là, le service public de l'emploi est réorganisé. La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 (loi Borloo) autorise une évolution en profondeur de l'activité d'intérim. La loi étend le champ d'action des ETT au domaine du placement sur emploi permanent qui leur était jusque là interdit. Le monopole que conservait formellement le service public de l'emploi, même si les pratiques courantes des divers intermédiaires institutionnels sur le marché du travail le contestaient depuis longtemps dans les faits, ce monopole est supprimé. Cette réforme consacre le rôle important des intermédiaires de l'emploi privés et parmi eux des agences d'intérim, renforcées dans leur position de partenaire officiel du service public de l'emploi qu'elles avaient progressivement acquise.

Le partenariat Intérim-ANPE (aujourd'hui Pôle emploi) existait depuis le milieu des années 1990 (accord du 10 novembre 1994, prolongé par un accord cadre national du 29 mars 2002 puis un avenant du 14 janvier 2004). Ce partenariat permettait la communication entre les partenaires des offres de missions temporaires et des candidatures de demandeurs d'emploi, des informations régulières sur leurs suivis (avec le motif des refus), la recherche d'offre de missions correspondant aux profils des demandeurs d'emploi, un soutien conjoint des deux institutions aux difficultés de recrutement des entreprises, et enfin une possibilité de participation des ETT aux réponses des appels d'offres régionaux lancés par l'ANPE sur les actions d'évaluation. Avec la loi de janvier 2005, ce partenariat va plus loin. Cette loi donne en effet aux ETT la possibilité d'intervenir dans les programmes d'insertion des politiques de l'emploi (placements de chômeurs, formation des demandeurs d'emploi, etc.).

En plus du placement, les ETT peuvent également faire de la pré-embauche, recruter directement sans passer par une mission d'intérim. C'est la levée du principe d'exclusivité de l'activité d'intérim, imposé par la législation en France depuis 1972 en conformité avec la philosophie des conventions internationales n°96 (1949) et n°181 (1997) de l'OIT (*cf.* point 2). En 2005, année de promulgation de la loi Borloo, les entreprises d'intérim ont réalisé 8 500 recrutements, trois fois plus l'année suivante avec 26 500 recrutements, pour atteindre 39 000 recrutements en 2007. C'est un nouveau marché qui s'ouvre à elles. Mais ce marché reste fortement tributaire de la conjoncture économique. Conséquence de la crise récente, un effectif de seulement 29 300 recrutements en CDI ou en CDD a été assuré en 2009 soit une baisse de 25 % par rapport à 2007.

Cet élargissement du champ d'action de l'intérim soulève de nombreuses questions : comment les entreprises et agences d'intérim gèrent-elles ces deux fonctions, de détachement et de placement ? Qui sont les individus placés par les ETT ? Les meilleurs intérimaires ? Si oui, qu'est-ce qui les distingue des autres ? Mais surtout quand et comment sont-ils placés ? Après combien de missions d'intérim ? Pour quels postes ?

Un peu moins de la moitié des recrutements (48 %) réalisés en 2009 ont concerné la catégorie des employés sans plus de précision (34 % en 2008, 32 % en 2007). Les ouvriers qualifiés et non qualifiés ne caractériseraient plus que respectivement 9 % et 5 % des recrutements de cette année (contre 20 % et 12 % en 2007). Un cinquième de ces recrutements (21 %) concernerait en 2009 des techniciens et 17 % des cadres (source : Prisme [2010]).

Cette loi a introduit également un autre changement important. Celui-ci concerne la définition de deux nouveaux cas de recours aux intérimaires, en référence non plus au poste de travail ou à la situation de l'entreprise utilisatrice, mais en référence à la personne de l'intérimaire. Il est dorénavant possible pour les ETT de conclure des missions d'intérim dans le but soit de permettre l'embauche de personnes sans emploi ayant des difficultés sociales et professionnelles particulières, soit d'assurer un complément de formation. Ce second cas de recours constitue un cadre à la mise en œuvre du contrat d'insertion professionnelle intérimaire (Cipi) pour les publics éloignés de l'emploi et du contrat de développement professionnel intérimaires (CDPI), des nouveaux dispositifs de formation nés de la négociation entre les partenaires sociaux. En 2009, ce sont 2 488 intérimaires qui ont bénéficié du premier dispositif et 4 458 pour le second [Prisme, 2010].

Face à ces nouvelles fonctions sur le marché du travail, le SETT (Syndicat des entreprises de travail temporaire) marque le tournant en changeant de nom le 20 juin 2006. Il devient Prisme : Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi. Les ETT revendiquent alors l'appellation *d'Agences d'emploi privées*.

CONCLUSION

L'institutionnalisation de l'intérim a procédé de différents principes : une pratique marginale de l'intérim au départ qui se généralise très vite et qui s'internationalise, la définition progressive de cadres réglementaires et conventionnels tant au niveau national qu'international (définition de règles explicites ou formelles, conventions internationales, directives européennes). De plus, il faut souligner également le rôle central des pratiques de recours à l'intérim par les entreprises utilisatrices dans les divers moments de la mise en place des régulations de l'intérim.

Concernant les entreprises utilisatrices en effet, cette forme d'emploi de personnel externalisé relève souvent de l'invention. Elle s'est développée en marge de la loi, plus que contre la loi. Cela a généré des conceptions nationales fort contrastées qui ont rendu difficile sa régulation à l'échelle européenne. L'histoire du travail temporaire pose néanmoins une interrogation majeure qui concerne les rôles respectifs de la loi, des pratiques et de la négociation collective, ainsi que leur articulation.

Concernant la France, le recul manque encore pour apprécier vraiment les effets de la loi Borloo sur l'intérim qui transforme en profondeur cette activité. Avec les nouveaux rôles qui sont donnés aux agences d'emploi privées, cette loi entérine la fin du monopole du Pôle Emploi et élargit fortement leur rayon d'action. Les agences d'emploi privées, peuvent investir les domaines du recrutement, de l'*outplacement* et du placement financés par les Assedic ou les collectivités territoriales. C'est un changement d'objet de l'activité des ETT telle qu'elle a été construite historiquement et donc une ère nouvelle qui s'ouvre aux opérateurs d'intérim.

Au total, il n'est pas douteux que les agences d'intérim ont su construire leur réussite sur leur capacité à s'adapter rapidement à des environnements économiques et sociaux très évolutifs et différents d'un pays à l'autre.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BELKACEM R. [1998], *Institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne : une étude empirique et théorique*, Paris, L'Harmattan, collection « *Logiques économiques* », Préface de F. Michon, 256 p.

BELKACEM R. [2001], « Le recours aux travailleurs intérimaires dans le bassin d'emploi de Longwy : une pratique structurelle », in Marion Del Sol *et al.* (sous la dir.), *Nouvelles dimensions de la précarité*, Actes du Colloque des 28 et 29 octobre 1999, Lessor, Presses universitaires de Rennes, Rennes 2, p. 157-170.

BELKACEM R. [2008], « La reconnaissance institutionnelle du travail intérimaire en France ou la codification d'un nouveau rapport salarial », in Jacquot L., Boulayoune A. (sous la dir.), *Figures du salariat. Penser les mutations du travail et de l'emploi dans le capitalisme contemporain*, Paris, L'Harmattan, collection « Forum-IRTS de Lorraine ».

BELKACEM R., KORNIG C. ET MICHON F. [2010], « L'intérim, ses origines, son institutionnalisation sur ses grands marchés nationaux », in R. Belkacem, C. Kornig, F. Michon (sous la dir.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde*, Paris, L'Harmattan, p. 19-36

- BELKACEM R. ET MICHON F. [2011], « L'intérim en France. Où en est-on ? », in R. Belkacem, C. Kornig, F. Michon (sous la dir.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde*, Paris, L'Harmattan, p. 39-75
- BLANPAIN R. ET DRUBIGNY J.-L. [1980], *Le Travail temporaire dans les pays de la C.E.E. : Bilan – Propositions*, C. E., Commission, Etude n° 79/52, Bruxelles, avril, 127 p.
- BRODA J. [1978], « Travail temporaire : officines pour l'exploitation », *Économie et Politique*, n° 12, 1978, p. 23-29.
- BRONSTEIN A.-S. [1991], « L'intérim en Europe Occidentale : concurrent ou complément de l'emploi permanent », *Revue internationale du travail*, vol. 130, n° 3, p. 321-341.
- INSTITUT INTERNATIONAL DU TRAVAIL TEMPORAIRE [1983], *Le travail temporaire dans la société moderne IV*, Actes de la conférence, Genève, 5-6 mai 1982, *Cahier* n° 22.
- CAIRE G. [1973], *Les nouveaux marchands d'hommes ? Étude du travail intérimaire*, Paris, Les Éditions ouvrières et Économie et Humanisme», coll. « Relations Sociales ».
- Conseil de l'Europe [1985], « *Les entreprises de travail intérimaire, Problèmes généraux, Problèmes particuliers du travail intérimaire transfrontalier légal ou illégal* », Strasbourg, Berger-Levrault, 1985.
- DASSETTO B., [1969], « Le travail temporaire, le phénomène "Manpower" », *Projet*, janvier, p. 33-47.
- DAYAN J.-L. [1995], « Que faut-il attendre des politiques de l'emploi ? », *Revue de l'IRES*, n° 18, , p. 91-135.
- LARQUIER G. DE [2000], « Émergence des services publics de placement et marchés du travail français et britannique au XX^e siècle », *Travail et Emploi*, n°84, p. 33-45.
- FORTUNE [1960], « Renting Workers to Industry », *Fortune*, September 1960, p. 254-264.
- FOURCADE B. [1992], « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n° 52, p. 4-19.
- GERME J. F. ET MICHON F. [1979], *Stratégies des entreprises et formes particulières d'emplois*, Séminaire d'Économie du Travail, SET-CNRS, université de Paris 1, 1979, 385 p. (vol. 1 « dossiers», vol. 2 « l'enquête »).
- Guilbert M. [1962], « Les modes de recrutement de la main-d'œuvre dans quelques industries de la région parisienne », *Sociologie du travail*, vol. 3, p. 37-54.
- INSEE [2010], « Marché du travail, séries longues mises à jour 2010 », *Insee Résultats*, n° 16 Société.
- KORNIG C. [2003], *La fidélisation des intérimaires permanents : une stabilité négociée*, thèse de doctorat de sociologie, École des hautes études en sciences sociales, Paris, 16 décembre.
- LE TOURNEUR P. [1969], *La prestation de services temporaires*, Thèse, Paris.
- MACK MOORE A. [1965], « The Temporary Help Service Industry : Historical Development, Operation and Scope », *Industrial and Labor Relations Review*, n° 4, p. 554-569.
- MEDIA-SETT [2004], « Formation des intérimaires en Europe », *Le magazine du Syndicat des entreprises de travail temporaire*, n° 21, 1^{er} trimestre, 36 p.
- MICHON F. [1986], « Flexibilités et partages. Les enjeux de la solidarité », *Économies et Sociétés*, série AB, Économie du Travail, n° 14, p. 57-76.
- MICHON F. [2009], « Intérim et temps de travail : deux directives difficiles à conclure », *Chronique internationale de l'IRES*, n°116, p. 3-11.
- OIT [2008], *Document d'information sur les ratifications et les activités normatives*, Organisation Internationale du Travail, Conférence internationale du Travail, 97^e session.

PANKERT A. [1983], « L'OIT et le travail temporaire », in *Le Travail Temporaire dans la société moderne IV*, Actes de la conférence, Genève, 5-6 mai 1982, p. 79-84, (Cahier n° 22).

PROSCHE F. [1991], *Le développement du travail intérimaire aux USA et en Europe*, thèse en Économie européenne, Université Pierre Mendès-France, Grenoble.

PUEL H. [1986], « Rapport sur le travail temporaire en France », in Centre de Documentation et d'Echanges sur les Activités de services (CEDES), *Évolutions des technologies, de l'organisation du travail et des qualifications dans le secteur des services*, Document d'étude de la journée de présentation de la Recherche CERI - OCDE, octobre 1986, tome 2, Lyon, CEDES, CNRS.

SETT-PRISME, *Rapports économiques et sociaux annuels, 2000-2010*, Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire – Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi, Paris.