

Revue d'Économie Régionale et Urbaine n° 2 [2002]

**LOCALISATIONS ET DYNAMIQUES DE DIFFUSION DES AGENCES
DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE EN FRANCE***

**LOCATIONS AND DYNAMICS DIFFUSION OF TEMPORARY WORK
AGENCIES IN FRANCE**

par
Éric DAUDÉ
A.T.E.R.

Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse
UMR 6012 - Espace
74, Rue Louis Pasteur
F – 84029 AVIGNON CEDEX
eric.daude@wanadoo.fr

Mots-clés : Dynamiques spatiales, diffusion des innovations, travail intérimaire.

Key-words : Spatial dynamics, innovation diffusion, temporary work.

Classification JEL : R100, R120, R3, J4.

* Première version décembre 2000, version révisée janvier 2002.

RERU 2002,II,pp. 257-274

Le ralentissement de la croissance économique au milieu des années 70 a entraîné des mutations dans le monde productif, notamment sur les formes et la structure des emplois. Parmi ces évolutions, l'intérim est devenu un élément significatif de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Le travail intérimaire se caractérise par une relation triangulaire entre un travailleur, une entreprise utilisatrice et une entreprise de travail temporaire (ETT). Dans cette relation, l'ETT loue la force de travail d'un individu à une entreprise afin que celui-ci exerce pour une durée limitée, tout au moins sous cette forme de contrat de travail, l'activité pour laquelle il a été recruté.

Les entreprises qui recourent au travail intérimaire cherchent à atteindre plusieurs objectifs. C'est tout d'abord pour elles un moyen de sélectionner rapidement des travailleurs pour une tâche donnée et une manière de tester le potentiel productif d'individus dans la perspective d'une embauche. Ce choix permet à l'entreprise de minimiser ses coûts de gestion des ressources humaines (recherche, sélection, formation initiale) et de se prémunir d'éventuels coûts de licenciement. La notion de « filtre » qui sous-tend cette stratégie de recrutement a été développée par K.J. ARROW : dans un contexte d'information imparfaite sur les aptitudes des demandeurs d'emploi, l'entrepreneur utilise le niveau d'éducation comme critère de pré-recrutement et de sélection. L'intérim ajoute alors à la fonction de « filtre » celle de minimisation des risques liés à l'embauche.

Le recours aux travailleurs intérimaires relève également d'autres logiques économiques. Dans un contexte d'incertitude, l'entrepreneur peut être amené à reconsidérer ses choix en fonction de la conjoncture économique. Le travail intérimaire est alors un outil de flexibilité supplémentaire qui permet à l'entrepreneur d'ajuster ses effectifs aux fluctuations de la demande tout en réduisant ses coûts d'utilisation de main-d'œuvre (frais d'embauches et de licenciements selon la conjoncture économique).

Enfin, du point de vue de leurs stratégies d'organisation, les entreprises peuvent être amenées à se recentrer sur leurs activités de base et à externaliser des fonctions peu stratégiques. Dans ce contexte, le recours au travail intérimaire permet d'externaliser les coûts et la gestion de la main-d'œuvre.

Face aux différents objectifs des entreprises, l'entreprise de travail temporaire apparaît comme un relais qui sélectionne les offres et les demandes d'emploi sur le marché du travail. Elle anticipe les demandes d'emplois à venir et peut développer des fonctions de formation pour adapter les qualifications en cas de pénurie. L'ETT gère une partie de la main-d'œuvre des entreprises et doit donc mettre à disposition de la main-d'œuvre intérimaire ad hoc en temps et moments voulus.

L'intérim accompagne ainsi les évolutions de l'organisation productive des entreprises et les évolutions en matière d'emploi. L'analyse des dynamiques de localisation des agences d'intérim permet alors de repérer les espaces où ces mutations sont apparues précocement et où elles sont actuellement les plus importantes. Ceci peut également permettre d'anticiper comment le travail intérimaire, en fonction des stratégies de développement propre au secteur, va

évoluer en France tant du point de vue de sa répartition spatiale que du point de vue de son organisation.

- I -

LOCALISATION ET DIFFUSION DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE EN FRANCE

Les choix de localisation des agences de travail intérimaire sont fonction de contraintes économiques spécifiques. Que ce soit du point de vue de l'offre ou de la demande de travail, ces agences doivent satisfaire un certain nombre d'exigences économiques dans le choix d'implantation pour rester efficaces sur un marché de plus en plus compétitif.

1.1. Les facteurs de localisation des agences d'intérim

Plusieurs hypothèses sur les facteurs de localisation des ETT peuvent être avancées selon la place que prend l'intérim dans les nouvelles formes d'organisation productive des entreprises utilisatrices. En tant qu'activité de services aux entreprises (1)*, on peut s'attendre à ce que la localisation des agences suive celle des principaux clients, comme le prévoit la théorie des lieux centraux et le modèle de la base économique.

L'entreprise de travail temporaire recherche en priorité une localisation sur les marchés où la demande de travailleurs intérimaires est forte, favorisant ainsi le potentiel de marché comme facteur de localisation. De son côté, l'entreprise utilisatrice exige une main-d'œuvre immédiatement disponible et qualifiée pour une activité précise, ce qui implique que l'ETT ait une connaissance approfondie du marché local et qu'elle dispose d'une réserve de travailleurs adaptés à ce marché. Dans ce contexte, le poids économique des lieux (nombre d'entreprises par exemple) constitue un facteur de localisation de première importance.

Si, par ailleurs, les ETT –ou au moins leurs sièges sociaux- se localisent dans les grands centres urbains pour faire face à la concurrence dans cette activité et pour étendre leur marché, elles facilitent par ce choix leur intégration dans les réseaux économiques nationaux et internationaux et se mettent plus aisément en contact direct avec les sièges sociaux des entreprises clientes ou futures clientes (négociation au niveau national avec les entreprises multi-établissements sur les relations de partenariat, sur les salaires, etc.). Dans ce type d'organisation, le siège centralise des fonctions administratives et de gestion et a donc besoin de personnel qualifié pour gérer l'ensemble des établissements de l'entreprise : ce personnel qualifié est bien sûr mieux représenté dans les grandes villes.

Les entreprises utilisatrices ont également des besoins ponctuels de travailleurs intérimaires hautement qualifiés et pour lesquels les frais de déplacement sont minimisés par rapport au coût global d'utilisation. L'émergence d'une offre de travail intérimaire par des individus dont la sortie du chômage n'est

* Les chiffres entre parenthèses renvoient aux notes en fin d'article.

plus la seule perspective amène ainsi les ETT à constituer dans les grands centres urbains des viviers de travailleurs aux compétences de plus en plus spécifiques, travailleurs qui peuvent être amenés à exercer des fonctions en dehors de leur aire de recrutement (2).

Dans ce cadre d'analyse, la localisation des ETT se rapproche du modèle classique des places centrales (CHRISTALLER, 1993), le nombre d'agences diminuant avec la hiérarchie des lieux et la localisation des sièges sociaux se réalisant de préférence dans le haut de cette hiérarchie.

Outre le poids économique des lieux, la nature des activités constitue également un facteur déterminant de choix d'implantation des ETT. En effet, la nécessité d'être présent sur un marché dépend de la nature et du volume des besoins des entreprises utilisatrices en matière de main-d'œuvre intérimaire. La relation triangulaire qui caractérise le monde de l'intérim amène l'ETT à rechercher la proximité entre ses deux partenaires, les travailleurs et les entreprises utilisatrices, afin de minimiser les délais de mise en contact. Ce facteur de proximité pèse d'autant plus que le recours au travail intérimaire est fréquent et que la part de la main-d'œuvre peu qualifiée est élevée, celle-ci ne pouvant supporter des frais de déplacement trop lourds. De ce point de vue, le développement des agences d'intérim serait assimilable à celui des activités induites dans le modèle de la base économique.

L'hypothèse d'une relation entre la multiplication des agences avec d'une part une distribution spatiale hiérarchisée, et d'autre part une répartition des principaux clients, mérite ainsi d'être poursuivie : elle le sera par une analyse des principales caractéristiques du travail intérimaire en France, de la localisation et de la diffusion de ses agences.

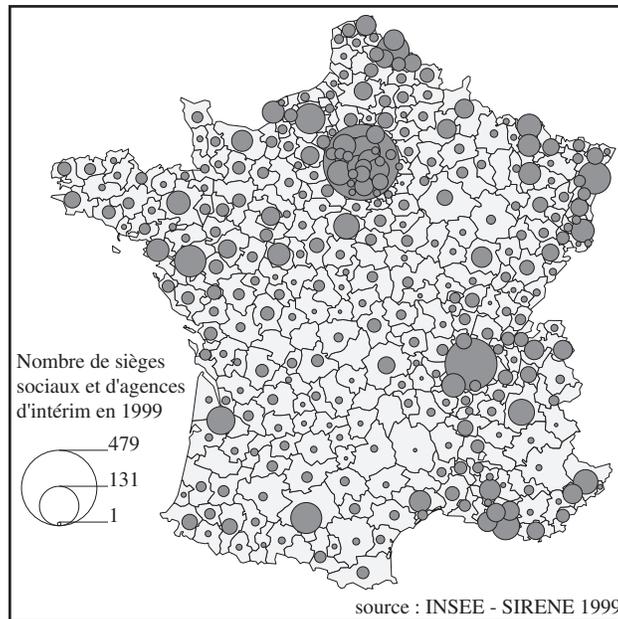
1.2. Le travail intérimaire en France

En 1999, 420 entreprises de travail temporaire animent près de 4660 agences (3). L'emploi intérimaire occupait 606 200 personnes à la fin du mois d'août 2001, soit environ 2 % de la population active en équivalent emploi à temps complet et 31 000 salariés permanents (4). Le recours à l'intérim est prépondérant dans l'industrie : si ce secteur ne représente que 27,7 % de l'emploi salarié total, il emploie 56,6 % des intérimaires en 2000. Viennent ensuite le secteur des services et le BTP qui emploient respectivement 26,8 % et 16,6 % des intérimaires (5). Certains secteurs d'activités ont connu entre avril 1997 et avril 1998 une croissance de l'emploi intérimaire supérieure à 50 % : l'industrie automobile, les activités financières et les industries de biens intermédiaires.

Selon les catégories professionnelles, l'emploi ouvrier est majoritaire (77 %), mais ce sont les cadres et professions intermédiaires qui enregistrent la plus forte croissance (43,4 %) entre 1997 et 1998. Il est probable que cette tendance, naissante en France, va se renforcer à l'image des marchés américain et néerlandais.

Les facteurs de localisation étudiés précédemment, le poids économique des lieux et les types d'activités exercés, amènent les agences d'intérim à se localiser en priorité dans les zones d'emploi centrées sur une grande agglomération (6), mais également là où les activités industrielles sont denses (carte 1).

Carte 1 : Les agences d'intérim en France.



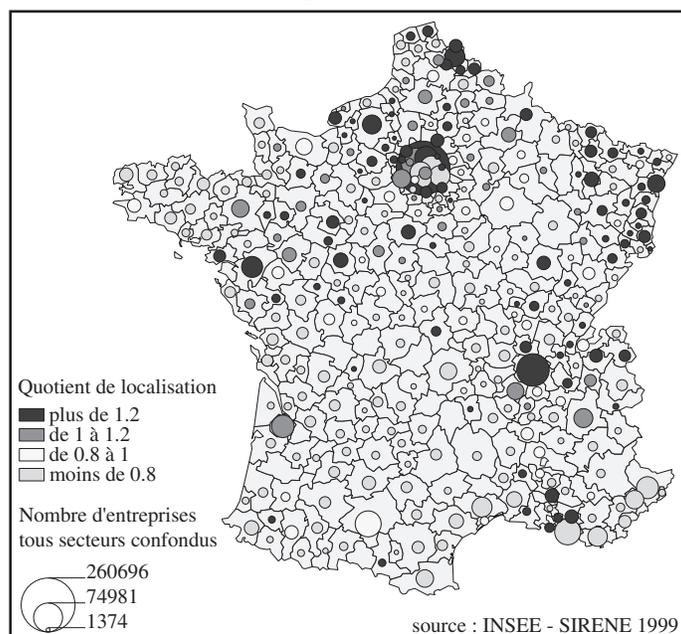
Les zones d'emploi d'Ile-de-France et de Lyon concentrent une part importante de l'intérim, suivies de celles du Nord, de l'Est, de la Basse-Loire et du Bas-Rhône. Ailleurs, la localisation des ETT marque la présence de pôles urbains isolés, tels Toulouse et Bordeaux. À quelques exceptions près, notamment pour certaines zones d'emploi du sud de la France, l'implantation des agences d'intérim est ainsi conforme à ce que l'on attend d'une localisation selon la hiérarchie des lieux.

La logique de localisation sectorielle explique également une forte présence de l'intérim dans des zones d'emploi peu peuplées et où l'activité industrielle est marquée. Ainsi, le poids de l'industrie dans une zone est un facteur significatif de concentration des agences d'intérim ($r^2=0.8$). Le quotient de localisation (7) des entreprises de travail temporaire met en évidence une forte structuration de l'espace national et confirme l'hypothèse d'une activité induite par le secteur basique -traditionnellement l'industrie- du modèle de la base économique. Ainsi dans 3 types d'espaces, les zones d'emploi ont des proportions d'ETT supérieures à celles des autres zones (carte 2) : un large faisceau qui va de Lille à Nantes ; une grande étendue à l'est d'une ligne Thionville-Lyon ; l'espace du Bas-Rhône. Ailleurs, les entreprises de travail temporaire sont sous-représentées. Cette structuration de l'espace français apparaît donc liée en premier lieu à la localisation

des entreprises du secteur industriel, et en particulier aux zones d'emploi où la part des ouvriers non qualifiés est élevée (moitié nord et est du pays) (8).

Cette analyse confirme une localisation préférentielle des agences d'intérim selon la hiérarchie des lieux et leur spécialisation dans le secteur industriel. Les disparités spatiales qui apparaissent en 1999 sont le résultat de processus de diffusion de ces agences d'intérim depuis les années 70. Ces disparités sont-elles cependant le résultat de tendances lourdes d'implantation propres à ce type d'entreprises ? Des inflexions diverses, liées par exemple à la montée en puissance du nombre d'agences dans les années 90, ont-elles également contribué à une répartition inégale et sous quelle forme ? L'analyse de la diffusion des agences depuis la fin des années 70 permet d'apporter des éclairages à ces questions.

Carte 2 : Quotient de localisation des agences d'intérim.

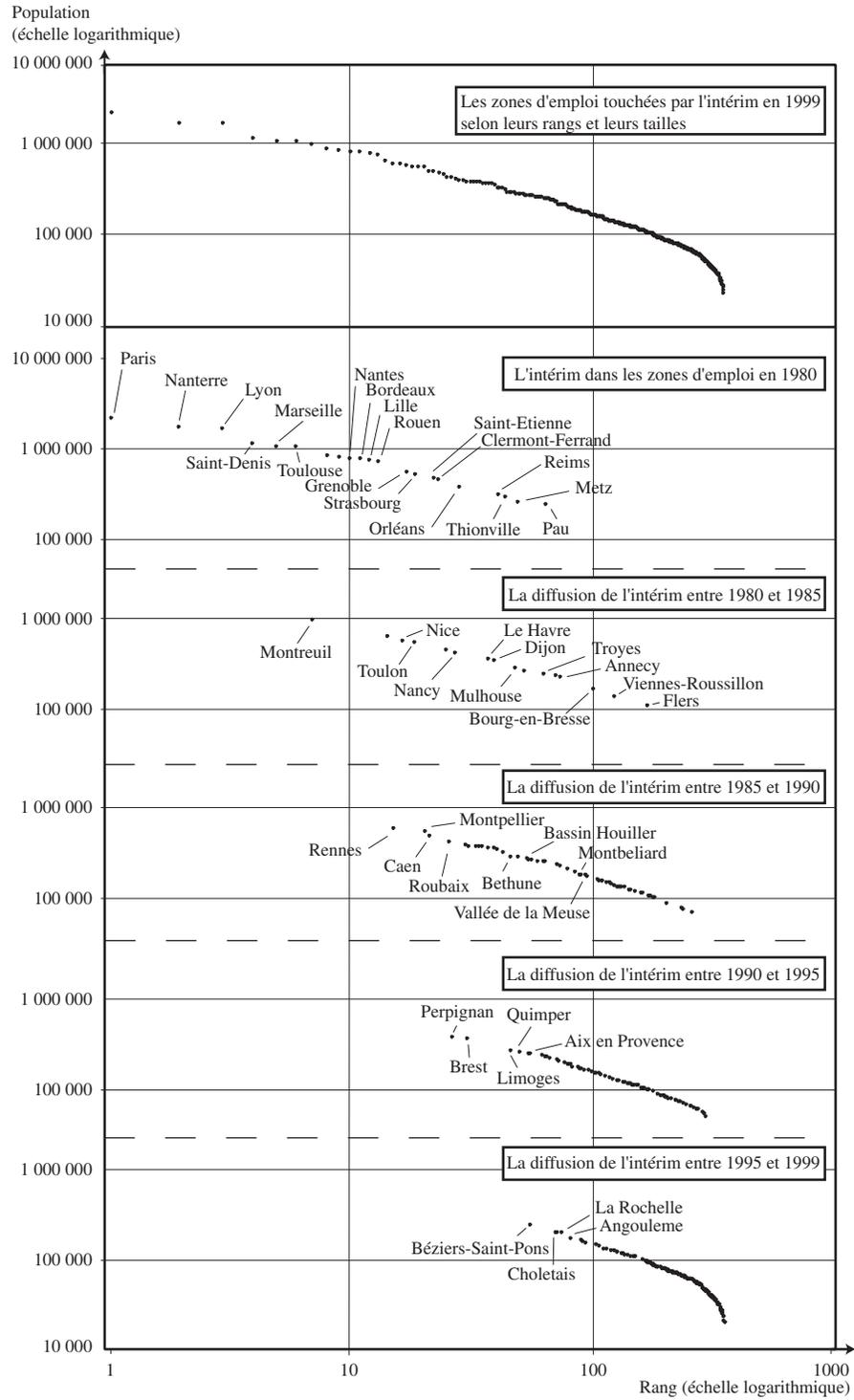


1.3. La diffusion de l'intérim en France

Toute innovation économiquement profitable tend à se diffuser dans le temps et dans l'espace. Cependant, cette diffusion n'atteint pas tous les lieux en même temps, elle se fait progressivement, par sélection d'espaces qui optimisent la rentabilité de cette nouvelle activité. Comme le souligne André DAUPHINE (1999), les différentes phases des processus de diffusion engendrent de la disparité spatiale.

En 1999, la quasi-totalité des zones d'emploi accueillent des agences d'intérim, mais la diffusion s'effectue depuis la fin des années 70 par un double processus de diffusion, selon la hiérarchie des lieux et selon la spécialisation des zones dans le secteur de l'industrie (figure 1, page suivante).

Figure 1 : La diffusion des agences d'intérim en France.



La diffusion selon la hiérarchie des zones s'établit bien entre la fin des années 70 et 1999 (glissement du nuage de points de gauche vers la droite sur la figure 1). À la fin des années 70, toutes les zones d'emploi du haut de la hiérarchie accueillent des agences d'intérim. La diffusion se poursuit ensuite vers les zones d'emploi du milieu de la hiérarchie dans les années 1980 et atteint finalement les zones d'emploi du bas de la hiérarchie à partir de 1990. Ce processus de diffusion selon la hiérarchie des lieux est un phénomène classique : l'innovation se propage en priorité à travers les grands centres économiques et décisionnels, fortement connectés entre eux, et se poursuit à travers des espaces de plus en plus à l'écart, à mesure que l'innovation se « banalise » et s'impose comme une norme de production ou d'organisation.

Un autre processus de diffusion s'effectue en parallèle, selon une logique sectorielle. Dès la fin des années 70, des zones d'emploi fortement industrialisées mais absentes du haut de la hiérarchie, accueillent des agences d'intérim. C'est le cas par exemple de Pau pour la production d'énergie ou de Thionville qui, à proximité des bassins d'extraction de minerais, accueille un nombre élevé de grands établissements industriels fortement consommateurs de ce type d'emploi. Cette diffusion selon la spécialisation industrielle des zones se poursuit après les années 80 et touche par exemple la zone d'emploi de Troyes, marquée par l'industrie textile, ou celle de Flers, spécialisée dans les pièces d'équipements et la construction automobile.

L'étude de la diffusion des agences d'intérim révèle ainsi que les disparités spatiales observables en 1999 sont déjà présentes dès la fin des années 70. La plupart des zones d'emploi initialement touchées par l'intérim en 1980 sont celles qui apparaissent les plus spécialisées dans ce secteur en 1999, le différentiel de départ se maintenant sur l'ensemble de la période. Ce constat s'explique en partie par une certaine continuité dans les stratégies d'implantation des agences, le secteur industriel restant le principal client sur l'ensemble de la période.

Ce schéma général de diffusion est cependant le résultat de stratégies d'implantations d'agences propres à chaque entreprise. Certaines entreprises sont spécialisées dans des métiers (informatique, automobile, etc.) ou ne peuvent fonctionner que dans des types particuliers de zones (présence du nucléaire par exemple). Par contre, les choix d'implantation d'agences sont beaucoup plus larges pour des entreprises généralistes. S'il est difficile d'obtenir des informations sur la nature des métiers proposés par les entreprises d'intérim, la base de données constituée renseigne cependant sur le nombre d'agences par entreprise et indique que le profil d'activités de l'entreprise influence la taille et les stratégies de couverture territoriale. Pour une entreprise généraliste, ce nombre augmente sensiblement, car le marché est beaucoup plus large et diversifié. Existe-t-il alors une relation entre la taille de l'entreprise et son échelle spatiale de référence dans ses choix d'implantation d'agences ?

- II -
**LES STRATÉGIES SPATIALES D'IMPLANTATION
DES AGENCES D'INTÉRIM**

Les entreprises d'intérim considérées ici sont toutes à établissements multiples et de taille très variable (tableau 1).

Tableau 1 : La dimension des entreprises de travail intérimaire.

Nombre d'entreprises	322	52	21	11	6	5
Nombres d'agences	2 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50	51 à 100	100 à 900

Accroître ses parts de marché et être le partenaire privilégié des entreprises-clientes quelles que soient leurs localisations amène les ETT à accroître leur réseau d'agences. La création de nouvelles agences et le repérage de futurs marchés sont les principales stratégies adoptées à cette fin. Mais ces stratégies de développement ne sont sans doute pas toujours identiques dans le temps et dans l'espace.

D'un point de vue strictement spatial et en référence aux théories de la diffusion spatiale des innovations (HÄGERSTRAND, 1952), une entreprise peut implanter ses agences en privilégiant soit la proximité, soit la hiérarchie des zones. Ce choix est-il repérable dans les stratégies de diffusion propre à chaque entreprise et évolue-t-il dans le temps, au fur et à mesure que l'entreprise crée des agences ? A-t-il engendré, selon la zone d'implantation des sièges, des types de marchés de l'intérim ?

2.1. La méthode

Le repérage de cette éventuelle évolution du comportement spatial des entreprises selon la taille, a nécessité un traitement particulier de la base de données.

Pour mesurer l'importance d'une diffusion privilégiant la proximité au siège social, des matrices de contiguïté d'ordre 1 à 4 ont été construites, tout en utilisant la diagonale de la matrice d'ordre 1 pour repérer les établissements implantés dans la même zone d'emploi que leur siège. Le processus de diffusion par le canal de la hiérarchie implique de regrouper l'ensemble des zones d'emploi à l'intérieur de classes représentant cette hiérarchie. Ainsi une classe est définie par la ressemblance de ses éléments et par leur différence avec les éléments des autres classes. À l'échelle nationale, les zones d'emploi ont ainsi été regroupées en 7 classes, des plus attractives aux plus isolées (annexe 1).

Les processus de diffusion dans l'espace sont indissociables de la question de la diffusion dans le temps. La base de données permet d'envisager deux possibilités d'introduction du temps dans l'analyse. La première consiste à utiliser les dates de création des entreprises et de leurs établissements comme cela a été fait dans la première partie. Une autre manière d'appréhender ces processus est d'analyser la chronologie apparente des étapes de créations d'établissements à partir de la création d'un siège. Pour cela, les établissements des entreprises ont été codés

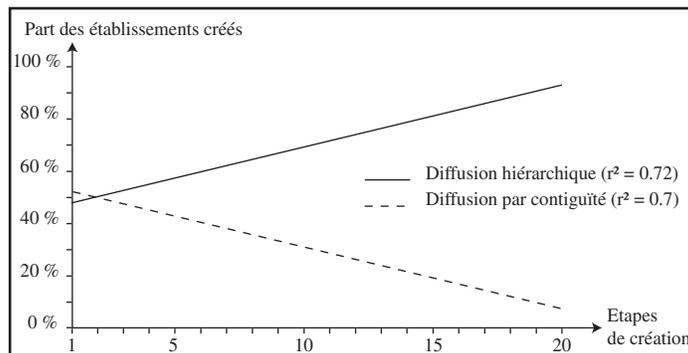
en fonction de la chronologie des étapes de création. La date de création du siège étant la référence, chaque établissement a été référencé en fonction de sa date de création, en même temps ou après le siège, pour déterminer sa place dans l'ordre des étapes d'extension de l'entreprise. Selon la taille de l'entreprise, le processus de diffusion peut être plus ou moins étalé dans le temps. Ainsi, un établissement créé à la même date que son siège social sera codé 1 alors qu'il sera codé 2 ou plus s'il a été créé à une date ultérieure à celle du siège. La base de données permet ainsi de décomposer ce processus temporel de 1 à 20, et correspond à 20 étapes de diffusion distinctes dans le temps. Une 21^{ème} étape n'a pas été envisagée car elle ne concernait que 10 établissements et perturbait, par ses caractères exceptionnels, les résultats des analyses.

Ainsi construite, cette échelle de temps est commune à l'ensemble des entreprises. Elle permet de repérer les dynamiques d'extension spatiales des entreprises. Cette variable temporelle est donc une variable ordinale qui représente l'ordre de création des établissements à partir du siège social, sans tenir compte des pas de temps entre les créations : le nombre de mesures sur cette seule variable est donc limité et ne permet pas par exemple d'interpréter le processus de création à la lumière de la conjoncture économique. La base de données permet seulement de retracer les stratégies d'implantation d'agences par étapes d'extension des ETT, leur ampleur et leur logique de diffusion spatiale, puisque chaque établissement est géographiquement référencé.

2.2. Des marchés locaux aux marchés nationaux

La diffusion spatiale des agences d'intérim relève d'une logique de proximité au siège social durant les premières phases de croissance de l'entreprise, puis d'une logique hiérarchique qui couvre progressivement l'ensemble des espaces propices à son développement (figure 2).

Figure 2 : Part des agences d'intérim implantées à proximité des sièges sociaux et selon la hiérarchie des zones d'emploi.

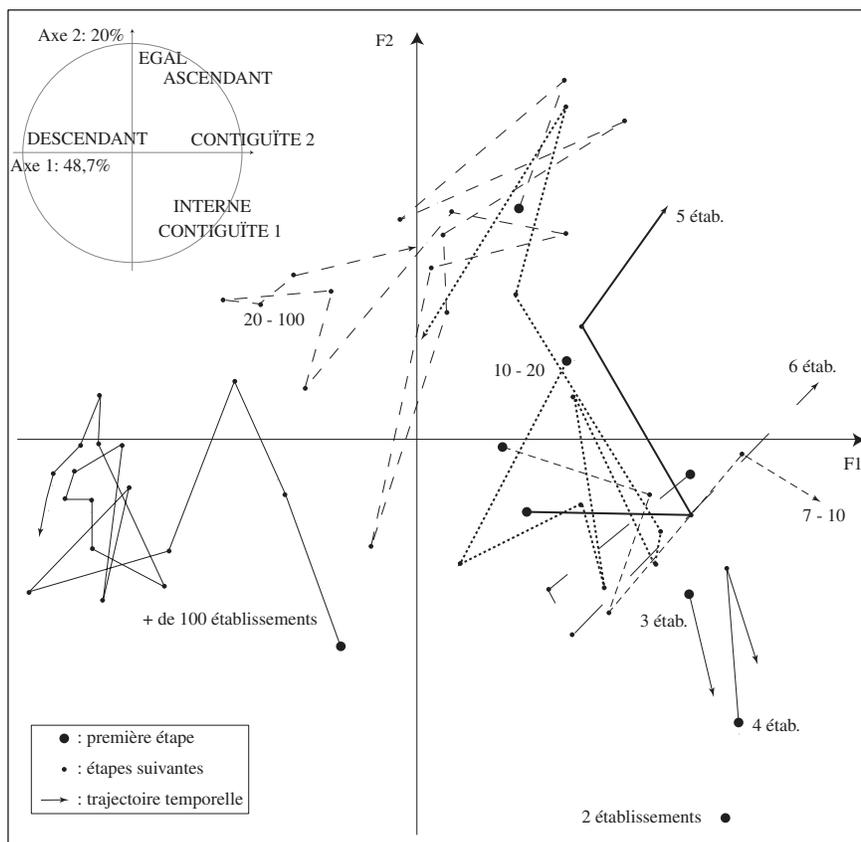


La taille de l'entreprise détermine l'importance de son aire de marché et sa logique de diffusion. Pour tester cette hypothèse, on a réalisé une analyse en composantes principales sur le tableau des pourcentages de chacun des processus. Les lignes du tableau représentent chacune une tranche de taille d'entreprise RERU 2002,II,pp. 257-274

(nombre d'établissements) ainsi qu'une étape de développement. Ainsi, les entreprises ayant 5 établissements et qui ont connu 4 étapes de développement seront représentées par 4 lignes du tableau. On dispose donc d'une triple information : l'espace en colonne, le temps et la taille de l'entreprise en ligne.

Le premier axe oppose le processus de diffusion selon la hiérarchie des lieux (du haut vers le bas) aux processus de diffusion privilégiant la proximité au siège social (diffusion interne et contiguë d'ordre 1). Le deuxième axe oppose les processus de diffusion entre niveaux équivalents et du bas vers le haut de la hiérarchie au processus de diffusion par contiguïté d'ordre 1. La projection des individus sur les deux premiers plans factoriels permet, en reliant les points selon la taille des entreprises et les étapes successives de création d'agences, d'analyser leurs trajectoires dans l'espace (figure 3).

Figure 3 : La diffusion spatiale des agences d'intérim selon la taille des entreprises et les étapes de création.

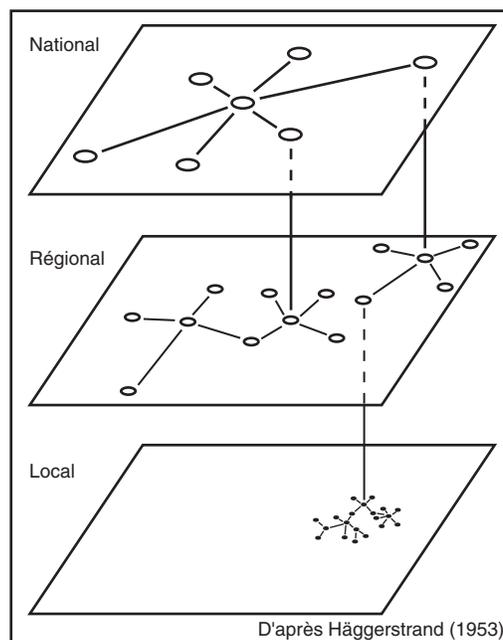


La trajectoire moyenne empruntée par les entreprises de petite taille (moins de 5 établissements) montre des stratégies de diffusion purement locales, passant d'une implantation des premières agences dans la même zone d'emploi que celle du siège social vers les zones d'emploi voisines (contiguës d'ordre 1). Après avoir

prospecté le marché local, les entreprises ayant entre 5 et 10 établissements ont eu tendance à opter pour des localisations vers le haut de la hiérarchie, passage « obligé » dans une perspective de développement ultérieur lorsqu'elles sont implantées dans des zones d'emploi du milieu ou du bas de la hiérarchie. Les entreprises qui ont entre 20 et 100 établissements, implantées majoritairement dans les zones d'emploi du milieu de la hiérarchie (niveau 3, 4 et 5), oscillent entre les 3 phases de diffusion analysées. Enfin, les 5 entreprises ayant plus de 100 établissements, dont les sièges sont en Ile-de-France, à Lyon et à Nantes, ont une stratégie de couverture spatiale strictement descendante par rapport à la hiérarchie des zones, avec cependant une part non négligeable des établissements localisés à proximité de leur siège en début de période.

L'analyse montre ainsi des processus identiques entre les stratégies d'implantation d'agences propres à chaque entreprise et les modèles de diffusion spatiale des innovations : la diffusion privilégiée dans un premier temps la proximité au siège, puis emprunte les canaux de la hiérarchie des zones d'emploi. Si l'on considère aussi les résultats de la première partie, on retrouve alors le schéma classique de T. HÄGERSTRAND qui montre les différentes échelles spatiales de la diffusion ainsi que la combinaison de différents processus (figure 4).

Figure 4 : Les échelles géographiques de la diffusion.



Ce schéma met également en évidence les différentes stratégies de couverture spatiale des entreprises. Certaines entreprises limitent leur activité à des marchés de proximité (local), d'autres opèrent sur des marchés de proximité et des marchés régionaux (local et régional), et enfin certaines entreprises ont leurs actifs plus ou moins bien implantés sur les 3 types de marchés (local, régional et

national). D'après ces différentes stratégies d'implantation d'agences, il reste alors à voir si on observe ces types de structures pour les marchés de l'intérim en France.

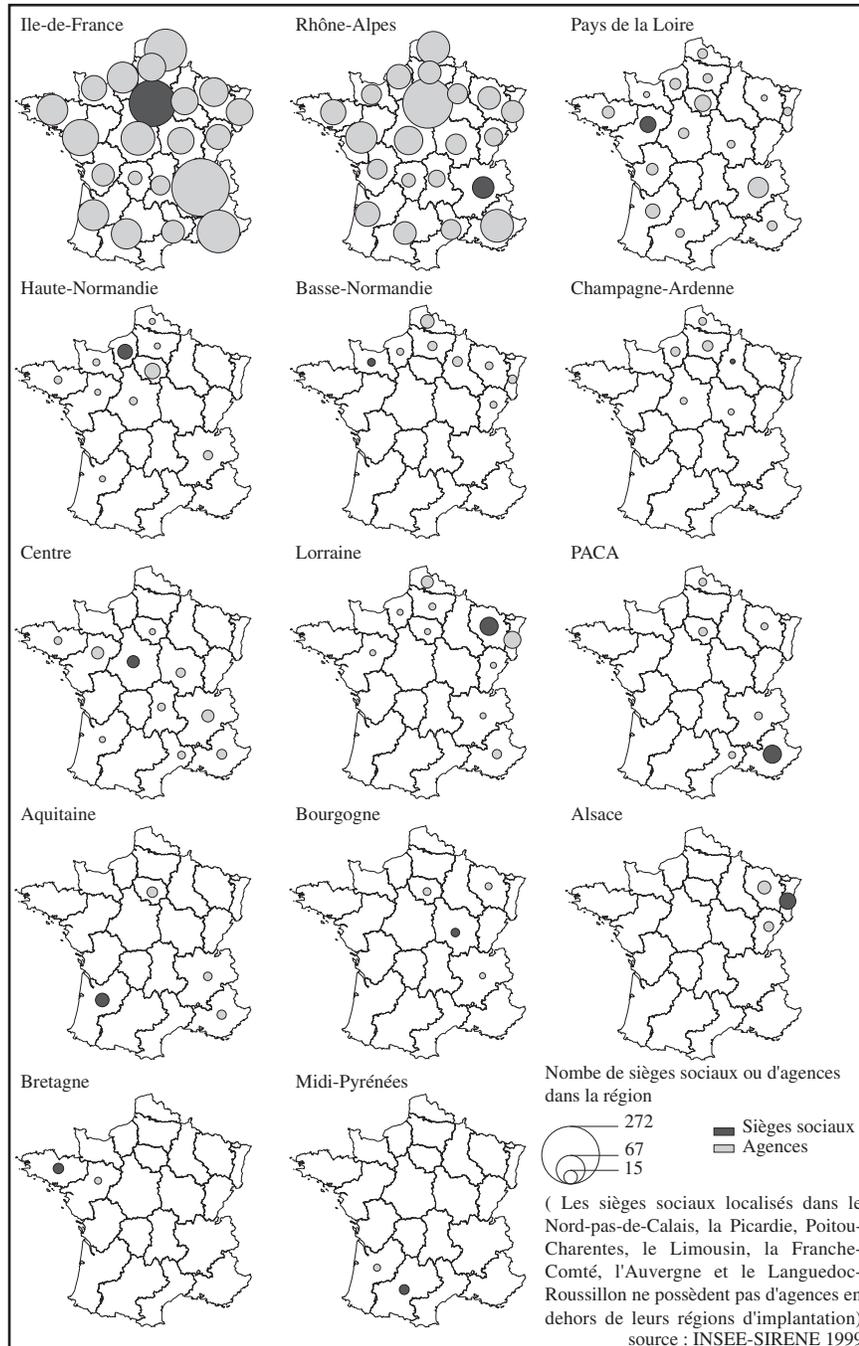
2.3. Les marchés de l'intérim en France

La diffusion spatiale de l'intérim est un processus que l'on a analysé jusqu'à présent au niveau de l'ensemble du secteur et selon la taille et les stratégies des entreprises. L'organisation des marchés de l'intérim dépend de ces processus, mais il semble également intéressant d'explorer comment se structurent ces différents marchés à une autre échelle de référence, celle de la région, pour tenter de dégager des types d'aires de marché. En effet, si la zone d'emploi représente un niveau pertinent pour analyser les stratégies propres à chaque entreprise, la région est un niveau plus approprié pour observer des formes d'organisation plus globale. On suppose en effet que la structure économique de la région a une incidence sur la taille et sur le degré de spécialisation des entreprises d'intérim qu'elle accueille et donc, comme on l'a montré précédemment, sur l'étendue de leurs aires de marché.

Le niveau régional met en évidence les différents niveaux de référence spatiale observés précédemment. Selon la région et les types d'entreprises qui y sont implantés, on peut en effet repérer trois types d'organisations des aires de marché (local, régional et national) (figure 5). Ile-de-France, Rhône-Alpes et Pays de la Loire accueillent les plus grandes entreprises d'intérim. Pour ces entreprises qui exercent dans tous les secteurs d'activités, les stratégies de couverture spatiale consistent à implanter des agences dans la quasi-totalité des régions françaises. Cette situation rend ainsi les marchés de l'intérim de la plupart des régions françaises dépendants des seules entreprises, peu nombreuses, qui y sont implantées. À un niveau intermédiaire, des régions comme la Haute et Basse-Normandie ou Champagne-Ardenne accueillent une grande partie des entreprises de taille moyenne (entre 20 et 100 agences) qui prospectent sur des marchés régionaux de proximité. Ces entreprises profitent très largement d'une implantation dans les régions où l'industrie reste encore aujourd'hui importante, notamment dans les régions du nord de la France et les régions de l'est.

Enfin, des régions ont des entreprises constituées de peu d'agences, les marchés étant strictement locaux, à l'image de Midi-Pyrénées, de la Picardie ou du Nord – Pas-de-Calais. Comme on l'a vu, ces entreprises de petite taille (moins de 10 établissements) ont une dimension essentiellement locale et concernent environ 1 250 établissements. Les plus forts taux de concentration régionale se situent dans le Nord-Pas-de-Calais, la Bourgogne, l'Alsace et la Bretagne, avec entre 83 et 94 % des établissements localisés dans la même région que leurs sièges sociaux. Pour ces régions, le potentiel de marché est soit trop peu important pour favoriser la création d'entreprises de grande taille soit, et c'est le cas pour la Picardie et le Nord-Pas-de-Calais, le potentiel de marché a rapidement été capté par les plus grandes enseignes de l'intérim, implantées pour l'essentiel à Paris et à Lyon.

Figure 5 : La localisation des agences selon l'implantation des sièges sociaux.



Différents types de marché de l'intérim peuvent donc être observés en France (national, régional et local). Ces marchés sont liés à la fois aux stratégies d'implantation des agences dans les grandes régions industrielles, à l'image du nord-ouest de la France, et à l'implantation des grandes entreprises d'intérim en Ile-de-France et Rhône-Alpes. Cependant, l'émergence d'une offre de travail intérimaire dans le secteur des services ainsi que la hausse du niveau général des qualifications des intérimaires pourraient modifier à l'avenir les disparités spatiales observées en 1999. Les régions du sud devraient en particulier connaître une augmentation du nombre d'agences d'intérim, celles-ci se spécialisant notamment dans les métiers du tourisme, secteur qui connaît des pénuries cycliques de main-d'œuvre spécialisée. De plus, les mouvements de concentration que l'on observe dans le secteur de l'intérim (9) devraient progressivement toucher les entreprises de taille moyenne (environ 50 établissements) et perturber ainsi l'existence de marchés régionaux, la plupart des régions françaises devenant ainsi davantage dépendantes des sièges sociaux implantés dans les régions d'Ile-de-France et de Rhône-Alpes.

- CONCLUSION -

Les agences d'intérim se diffusent dans l'espace selon deux logiques. Une logique économique de choix d'espaces de marchés propices à leur développement et une logique spatiale, assimilable aux processus de diffusion spatiale des innovations. Fortement dépendant des milieux industriels, le travail intérimaire s'est propagé des zones d'emploi les plus élevées dans la hiérarchie –envisagée du point de vue du nombre d'entreprises- vers les zones d'emploi du bas de la hiérarchie, en accentuant les disparités entre les zones d'emploi industriel et les autres, principalement au milieu et au bas de la hiérarchie. Ce modèle général de diffusion révèle également des stratégies d'implantation d'agences évoluant d'un modèle de proximité à celui de la hiérarchie des zones, selon la taille de l'entreprise et son lieu d'implantation.

Les changements qualitatifs qui s'opèrent dans le monde du travail intérimaire, tant du côté de l'offre que de la demande avec l'émergence d'emplois de plus en plus qualifiés, permettent d'envisager des changements dans les choix d'espaces d'implantation des agences d'intérim. Ces changements pourraient alors conduire à une diffusion plus marquée vers des zones d'emploi jusqu'alors relativement délaissées par le travail intérimaire, celles qui sont plutôt spécialisées dans les services comme celles du pourtour méditerranéen. Ces mutations pourraient également avoir un impact sur l'importance du nombre d'agences par zone, la proximité physique entre les 3 pôles du « triangle » des partenaires du travail intérimaire n'ayant probablement pas autant d'importance pour des emplois qualifiés qu'elle n'en a pour la grande majorité des emplois intérimaires actuels.

BIBLIOGRAPHIE

ARROW K.J., 1973, « Higher Education as Filter », in *Journal of Public Economics*, n° 2.

BELKACEM R., 1998, *L'institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne : une étude empirique et théorique*, Paris, l'Harmattan, Collection Logiques Économiques.

CAIRE G., 1993, *Le travail intérimaire*, Paris, PUF, Collection Que Sais-je ?

CHRISTALLER W., 1933, *Die Zentralen Orte in Süddeutschland*, Iéna, traduit par C.W. BASKIN, 1966, *Central Places in Southern Germany*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

DAUPHINÉ A., 1999, « Une théorie des disparités géographiques », in *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, n° 5, pp. 899-914.

HÄGERSTRAND T., 1952, « The propagation of innovation waves », in *Lund Studies in Geography*, Serie B, n° 4.

HÄGERSTRAND T., 1953, *Innovation diffusion as a spatial process*, traduit par A. PRED, 1967, University of Chicago Press.

SAINT-JULIEN T., 1982, *Croissance industrielle et système urbain*, Paris, Économica.

RÉSUMÉ

La multiplication des formes atypiques de travail et plus particulièrement du travail intérimaire est révélateur des changements structurels qui touchent le marché du travail depuis les années 70. Malgré un fort développement des agences d'intérim en France depuis une trentaine d'années, on constate de grandes disparités de localisation, disparités que l'on peut interpréter à la lumière des théories de la diffusion spatiale des innovations. L'objectif de cet article est d'étudier les dynamiques de développement des entreprises de travail temporaire à partir de leurs logiques économiques et spatiales d'implantation et de diffusion.

SUMMARY

The increase in atypical working forms and more particularly in temporary work reveals structural changes in the labour market since the 70's. Despite a substantial development of temporary work agencies in France over the last thirty years, great location disparities appear and can be explained by the theory of spatial diffusion of innovations. This paper intends to study the temporary work companies development processes within their own economic and spatial logics of settlement and diffusion.

NOTES

(1) Code 745B en A.P.E.N. 700.

(2) Pour affiner leurs objectifs de prospection, les entreprises d'intérim réalisent des enquêtes à la fois auprès de leurs clients et de leurs salariés (consulter par exemple : Institut MANPOWER de Recherches Prospectives en Ressources Humaines, 1999, Profession : intérimaire). Il en ressort des modifications d'objectifs personnels et des besoins nouveaux de qualification avec l'apparition de nouvelles catégories d'intérimaires, comme celles qui recherchent un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, celles qui veulent acquérir des compétences dans diverses entreprises avant de stabiliser leur vie professionnelle, celles qui ont des qualifications dans des secteurs d'activités spécifiques et qui ne peuvent prospecter sur un seul marché local, etc.

(3) INSEE-SIRENE 1999, Les analyses effectuées par la suite sont réalisées à partir d'une exploitation particulière (notices anonymes) de la base de données INSEE-SIRENE 1999 (NAF 700). Cette base de données permet de reconstituer les entreprises de travail intérimaire et informe sur la date de création des sièges sociaux et des établissements qui y sont rattachés. Cependant seules les entreprises existant encore en 1999 y sont répertoriées ; les rachats et relocalisations ultérieures éventuelles ne sont pas mentionnés dans les notices anonymes.

(4) UNEDIC, Décembre 2001.

(5) DARES, Juillet 2000.

(6) Le découpage en zones d'emploi a l'avantage, par rapport à d'autres découpages tels que celui des unités urbaines, de couvrir la totalité du territoire national –sans tenir compte a priori du caractère urbain ou rural des activités-. Il repose sur des considérations économiques liées à l'activité locale (migrations alternantes domicile-travail) et il permet d'intégrer des activités fortement consommatrices de travail intérimaire qui ne se localisent pas systématiquement dans les unités urbaines (activités industrielles par exemple).

(7) Le quotient de localisation se définit comme la part que prend une activité dans une zone par rapport à sa représentativité dans l'ensemble des autres zones.

Quotient de localisation = [(nombre d'ETT dans la zone / nombre total d'entreprises dans la zone) / (nombre d'ETT France entière / nombre total d'entreprise France entière)].

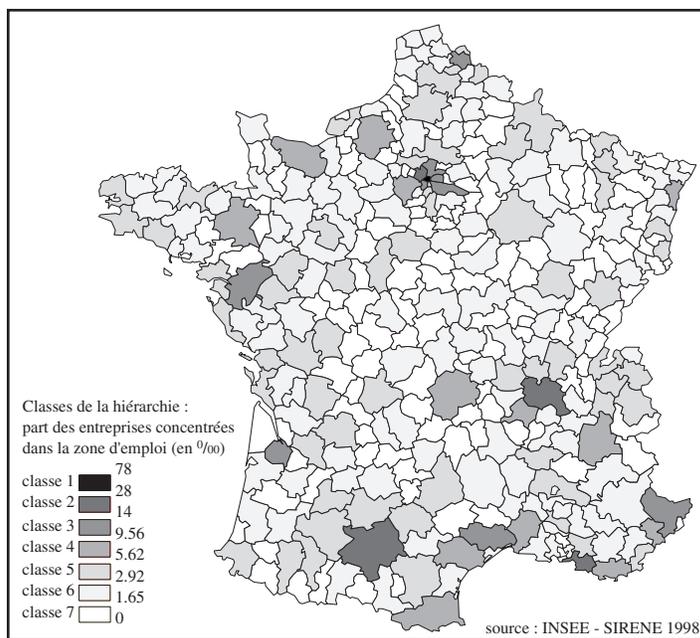
(8) En 1998, un sixième du travail ouvrier non qualifié était assuré par des intérimaires (DARES, décembre 1998).

(9) La taille moyenne des entreprises d'intérim ne cesse d'augmenter depuis les années 70, passant de 3 à 11 établissements en moyenne par entreprise.

- Annexe 1 -**La hiérarchie des zones d'emploi**

Pour construire les classes hiérarchiques, on a d'abord calculé le rapport entre le nombre d'entreprises dans la zone d'emploi *i* divisé par le nombre total d'entreprises France entière, toutes activités confondues. Trié par ordre décroissant, ce rapport donne une image de la hiérarchie économique des zones avec, pour les plus fortes valeurs, les zones qui concentrent une grande partie des entreprises en France et, à l'opposé, au bas de la hiérarchie, les zones qui ne concentrent qu'une faible part des entreprises. Les seuils des classes sont déterminés par l'importance des effectifs et leurs relatives discontinuités de distribution. Le choix du nombre d'entreprises plutôt que celui des salariés est lié à la difficulté d'obtenir des données récentes.

Carte 1 : Les agences d'intérim en France.



Selon ce découpage des zones d'emploi en niveaux hiérarchiques, les effectifs des sièges sociaux par classe se répartissent ainsi :

Niveau hiérarchique	1	2	3	4	5	6	7
Nombre de sièges	118	54	36	44	83	54	28