



L'INTERIM : EVOLUTION ET SYNDICALISATION

**Rachid Belkacem, Cathel Kornig, François Michon
et Christophe Nosbonne**

Janvier 2014

Publication réalisée dans le cadre de la convention d'études passée entre
la CGT-FO et l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES)



Étude commandée par la CGT-Force Ouvrière n° 2010-05
Contractée dans le cadre de l'agence d'objectifs IRES CGT-FO

RAPPORT FINAL

L'intérim : évolutions et syndicalisation

Rachid Belkacem, Cathel Kornig, François Michon et Christophe Nosbonne

Janvier 2014

Responsable scientifique :

François Michon, CNRS, Centre d'Économie de la Sorbonne, fmichon@univ-paris1.fr

Équipe :

Rachid Belkacem, Laboratoire Lorrain des Sciences Sociales (2L2S), Université de Lorraine, rachid.belkacem@univ-lorraine.fr

Cathel Kornig, Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST), Aix-Marseille Université, cathel.kornig@univ-amu.fr

Christophe Nosbonne, Laboratoire Lorrain des Sciences Sociales (2L2S), Université de Lorraine, christophe.nosbonne@univ-lorraine.fr

SOMMAIRE

RÉSUMÉ	7
INTRODUCTION	11
RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	11
ENCART N°1 : LE CADRE RÉGLEMENTAIRE FRANÇAIS DE L'INTÉRIM ET SES TRANSFORMATIONS	13
ENCART N°2 : LE CONTEXTE DE L'ÉTUDE.....	16
1. UN ÉTAT DES CONNAISSANCES BIBLIOGRAPHIQUES ET STATISTIQUES	18
1.1. LES ANALYSES PROPOSÉES PAR LA LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE.....	18
<i>Une Forme Particulière d'Emploi</i>	18
<i>Un instrument de flexibilité</i>	19
<i>Intermédiation et quasi-intégration des agences d'intérim aux entreprises utilisatrices</i>	19
<i>Les typologies d'intérimaires</i>	21
<i>Les approches comparatives internationales</i>	23
1.2. LA CONNAISSANCE STATISTIQUE DE L'INTÉRIM DEPUIS LE MILIEU DES ANNÉES 1970 EN FRANCE.....	25
ENCART N°3 : LES SOURCES STATISTIQUES.....	26
<i>La diversification des Formes Particulières d'Emploi</i>	26
<i>L'intérim est un secteur d'activité en développement</i>	28
Une tendance à la hausse du nombre d'intérimaires depuis les années 1960	28
Mais une baisse de la durée des missions d'intérim	29
Un secteur économique très concentré, un réseau d'agences ancré au cœur des territoires.....	29
<i>Le profil des intérimaires</i>	31
Surtout des hommes et des ouvriers	31
Une population d'intérimaires relativement jeune mais qui tendanciellement vieillit.....	31
<i>Qui sont les utilisateurs d'intérim ?</i>	32
Quelles sont les entreprises du secteur de l'industrie usant de l'intérim ?.....	34
Et dans le secteur de la construction, pour quels domaines d'activité ?	34
Quels services font appel à l'intérim ?.....	34
<i>L'intérim : tremplin vers l'emploi et/ou trappe à précarité ?</i>	35
<i>La formation professionnelle dans l'intérim</i>	36
<i>Crise économique et intérim : des conséquences inégalement réparties</i>	40
De fortes fluctuations de l'intérim au cours de cette dernière décennie	40
D'intensité contrastée selon les profils des intérimaires.....	40
D'amplitude également différenciée selon les secteurs d'activité	41
Impact également différent selon les régions	41

2. LES DIFFICULTÉS DE LA DÉFENSE ET DE LA SYNDICALISATION DES INTERIMAIRES.....	44
2.1. ANALYSE DE LA LITTÉRATURE.....	45
« Jeunes, mobiles et précaires » : trois caractéristiques éloignées des profils classiques des militants syndicaux.....	45
Les risques encourus par les salariés syndiqués.....	46
Mobilisation et syndicalisation des précaires, un vrai défi ?	47
Des problématiques discordantes ?	48
Où se syndiquer ? Quelle organisation pour le syndicalisme ?.....	50
2.2. ENTRE FREINS À L'ENGAGEMENT DES INTÉRIMAIRES ET DIFFICULTÉS DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE :	
RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DE TERRAIN.....	51
<i>Les freins liés aux conditions d'exercice de l'intérim</i>	52
Une faible implication dans l'intérim ?	52
L'interdit professionnel de se syndiquer ou la peur de ne plus avoir de mission.....	53
Une adhésion opportuniste au départ ?.....	56
Faiblesse des effectifs syndicaux, mobilité et dispersion des salariés intérimaires	57
Des temporalités en tension	58
<i>Les biais de l'offre syndicale</i>	60
Les conflits d'objectifs syndicaux	60
Où syndiquer les intérimaires ?	62
Les tensions internes, stratégiques et/ou organisationnelles.....	64
CONCLUSION.....	67
<i>S'appuyer sur les permanents des agences et sur les intérimaires professionnels</i>	70
<i>Développer les compétences des responsables syndicaux</i>	70
<i>Mutualiser les approches et bonnes pratiques à travers les fédérations et confédérations</i>	71
<i>Penser de nouveaux modèles d'organisation territoriale de l'action syndicale</i>	71
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	72
ANNEXE 1 : TABLEAUX et GRAPHIQUES.....	79
ANNEXE 2 : L'ENQUÊTE.....	92

RÉSUMÉ

Ce rapport présente les résultats d'une étude commanditée par la CGT-FO et réalisée sur une durée de 9 mois. Son objet est l'emploi intérimaire en France, ses obstacles, ses freins et les enjeux de la syndicalisation des intérimaires. Le rapport analyse les liens qu'il est possible d'observer entre la sous-syndicalisation des intérimaires et la précarité du travail, l'impact de cette sous-syndicalisation sur la représentation collective de ces travailleurs et ses effets sur leurs conditions de travail et sur la formation dont ils peuvent bénéficier.

Mais si l'intérim ne concerne encore qu'une minorité de salariés en France, il est néanmoins emblématique des mutations socioéconomiques en cours depuis quelques décennies. L'entreprise intégrée (un seul site, un seul employeur) recule au profit de l'entreprise-distribuée (plusieurs sites, plusieurs employeurs). L'émiettement des collectifs de travail s'accroît et les modalités de l'action syndicale s'en trouvent bousculées. C'est dire que si l'étude porte sur le seul intérim, compte tenu du temps imparti et des moyens mobilisés, les questions et analyses présentées s'étendent à l'occasion au-delà : aux autres formes d'externalisation du travail que le contrat d'intérim ; aux autres services aux entreprises que le service de main-d'œuvre qu'assure le secteur de l'intérim.

L'étude est organisée autour de deux principaux axes d'investigation.

Le premier axe est un état des connaissances générales sur l'intérim. Soit tout d'abord un compte rendu de la littérature sur le travail temporaire et les salariés intérimaires relevant des diverses disciplines académiques concernées par le sujet et remontant jusqu'aux travaux précurseurs des années 1960 et 1970. Soit ensuite une présentation détaillée et actualisée des principales données statistiques qui décrivent la réalité socioéconomique du travail temporaire, depuis 1970 jusqu'en 2012.

Dans les années 1960 et 1970, le travail intérimaire était une forme d'emploi encore quantitativement marginale sur le marché du travail. Mais en raison de son développement rapide, il est progressivement devenu un objet de recherche à part entière en sociologie, en économie et en gestion notamment. Les recherches se sont développées dans différentes directions : forme particulière d'emploi, instrument de flexibilité, intermédiation et quasi-intégration des agences d'intérim aux entreprises utilisatrices, typologies d'intérimaires, approches comparatives internationales...

L'intérim a monté en puissance dans un contexte de diversification des formes d'emploi. Tous les indicateurs traditionnels de mesure de l'importance de l'intérim indiquent un ancrage durable et croissant dans les pratiques sociales : accroissement des effectifs malgré la diminution de la durée des

missions, augmentation du nombre d'agences d'intérim sur le territoire national, augmentation du nombre de missions d'intérim, augmentation du chiffre d'affaires du secteur, etc.

Les profils des travailleurs sont plutôt typés : il s'agit surtout de jeunes hommes ouvriers de faible niveau de qualification en mission dans l'industrie et le BTP. L'intérim fait avant tout office d'amortisseur des aléas économiques pour les entreprises mais également d'outil de gestion des ressources humaines (besoins de remplacement en cas d'absence des salariés permanents, besoins de qualifications spécifiques, pouvoir assurer des commandes imprévues, faire face à des aléas climatiques, etc.). En dynamique, l'intérim tend à se tertiariser nettement. Il existe une nette tendance au vieillissement relatif de cette population. On observe également un accroissement sensible du nombre de cadres et de seniors parmi les intérimaires. On assiste ainsi à un processus de généralisation de l'intérim à de nouvelles catégories socioprofessionnelles jusque là peu concernées par cette forme d'emploi.

Il reste que les profils actuels restent peu favorables à un quelconque engagement dans une action collective. Pour la plupart des intérimaires, l'intérim est conçu comme une simple transition, ce n'est pas un projet d'avenir. Ce faible investissement dans l'intérim n'est pas favorable à l'engagement syndical, à une mobilisation pour le collectif. C'est en quelque sorte presque « par nature » pourrait-on dire, que l'engagement des intérimaires reste très réduit.

Les attentes des intérimaires à l'égard de cette forme d'emploi sont assez diverses, mais les enquêtes montrent que la plupart sont en recherche de situations professionnelles stables. Les travaux économétriques sur données temporelles laissent croire que l'intérim ouvre les portes de la réinsertion dans l'emploi. Les données d'enquêtes existantes montrent que seule une faible part d'intérimaires réussit à accéder relativement rapidement à un emploi stable. L'intérim s'alimente du chômage et de la précarité, il contribue en retour à nourrir ces mêmes situations.

Plus qualitatif, le second axe s'intéresse aux raisons de la sous-syndicalisation des salariés intérimaires tant en termes d'offre syndicale et d'enjeu pour les syndicats que de difficultés pratiques pour les intérimaires et les syndicats. Il présente d'abord un compte rendu de littérature centré plus spécifiquement sur les difficultés que rencontrent aujourd'hui les syndicats face au développement rapide de l'intérim et plus généralement de l'emploi précaire. Il utilise ensuite des informations recueillies par entretiens auprès de salariés intérimaires (syndiqués et non syndiqués, en mission dans divers secteurs d'activités, jeunes et seniors) et de responsables syndicaux.

Les risques de l'engagement, que ce soit au sein d'un syndicat ou dans une quelconque activité revendicative, sont multipliés pour les personnels intérimaires.

La mobilité qu'implique par nature cette activité, la durée très courte des missions d'intérim, se traduisent par ailleurs par la dispersion des lieux de travail des salariés intérimaires, par une

présence éphémère sur chacun de ces lieux, rendant du même coup difficile la visibilité des syndicats et encore plus difficile une stratégie de mobilisation syndicale de ces personnels.

Les pratiques syndicales elles-mêmes doivent également être interrogées. Les logiques qui président à l'organisation des syndicats, le plus souvent en secteurs d'activité ou en grands groupes professionnels, posent la question du lieu et de la forme de syndicalisation des intérimaires. Les revendications syndicales restent par ailleurs prioritairement centrées sur la défense des salariés permanents en CDI, les insiders. Ce flou dans l'objet même et les modalités des luttes que l'on peut proposer aux intérimaires et plus généralement aux précaires est une autre limite de la visibilité du syndicat, il affaiblit l'organisation.

Une autre difficulté tient à la faiblesse des compétences syndicales sur les questions spécifiques aux droits des intérimaires, dans un contexte où les luttes se déplacent de plus en plus fréquemment sur le terrain juridique, où le périmètre d'action syndicale s'élargit de plus en plus et exige des représentants syndicaux d'acquiescer toujours plus de compétences en matière de droit du travail.

Enfin, la singularité de cette forme d'emploi (à durée déterminée, relation triangulaire...) rend difficile le choix du mode d'action ou de lutte collective. Elle exige des compétences spécifiques dans le domaine juridique pour la défense des droits liés à ces travailleurs atypiques, que ne possèdent pas nécessairement les représentants syndicaux. Elle induit des risques, par rapport à son employeur on l'a dit, mais parfois aussi par rapport à sa propre organisation syndicale qui n'accueille pas toujours à bras grands ouverts les intérimaires.

Ainsi, la sous-syndicalisation des intérimaires n'est pas un problème lié aux seules conditions d'exercice de l'intérim et aux caractéristiques de sa population. Il s'avère qu'en fait, on est fréquemment loin du désengagement de toute implication collective que cela pourrait laisser croire. En témoigne l'existence de collectifs de précaires, les luttes parfois dures, longues, qui ont été menées par des intérimaires ces dernières années. Les conditions d'emploi de l'intérim sont clairement un frein à la syndicalisation (dans son modèle actuel), mais les difficultés que rencontrent les syndicats eux-mêmes pour intégrer la problématique de l'intérim dans leurs actions s'y surajoutent.

Regarder ce qui pourrait être adapté et modifié plutôt du côté de l'offre syndicale, loin de stigmatiser ou critiquer, présente un intérêt double. D'un côté, c'est là que les changements sont possibles puisque le statut de l'intérim ne paraît pas devoir être modifié à échéance raisonnable. L'offre syndicale est la seule variable qu'il est possible d'influer aujourd'hui. Et d'un autre côté l'intérim se diffuse, il pénètre lentement l'ensemble des secteurs économiques. Même si la crise a mis un coup d'arrêt à l'activité des entreprises de travail temporaire, le futur proche est sans doute, dès les premiers souffles de croissance ressentis, une reprise de l'activité du secteur de l'intérim. Enfin, la précarité n'est pas le fait du seul intérim, les formes particulières d'emploi se multiplient, de nouvelles modalités ne cessent d'être testées. La dernière en date, qui fait aujourd'hui florès en cette fin 2013,

est incontestablement le détachement de travailleurs à l'étranger pour mieux jouer sur les différences de coût du travail entre les pays. On connaît tout l'usage que peuvent en faire les sociétés d'intérim originaires de certains États-membres.

Les discours que nous avons recueillis décrivent assez bien ce vers quoi les syndicats pourraient s'orienter pour relever les défis qu'ils affrontent. Notre enquête exploratoire suggère quelques pistes de réflexion :

- mobiliser plus fortement comme relais de l'action syndicale les permanents des agences de travail temporaire d'un côté, les intérimaires dits « professionnels » de l'autre, plus stables et fidèles à leur entreprise de travail temporaire, mieux organisés, afin de mieux affronter les difficultés générées par le caractère éphémère et la dispersion de la présence des intérimaires.

- renforcement de la formation syndicale, mieux armer les délégués syndicaux pour répondre aux problématiques et règlementations spécifiques des salariés intérimaires.

- multiplier à tous les niveaux les échanges sur les bonnes pratiques ou les retours sur expériences, développer les coordinations spécifiquement consacrées au thème des travailleurs externalisés et de l'intérim : au sein des fédérations de services (où la triangulation prévaut partout, de fait, avec la multiplication des sous-traitances et des externalisations, elle n'est pas réservée au seul intérim) mais également entre délégués syndicaux des différentes entreprises de travail temporaire, ainsi qu'aux multiples échelons pertinents des confédérations.

- travailler sur des territoires ad-hoc, avec les unions départementales et locales et les syndicats d'entreprises utilisatrices que les syndicats connaissent bien, cela pour faire réseau. Les enjeux européens mis en valeur par l'actualité récente ne doivent pas faire oublier l'extrême importance des thématiques de territoire, et l'on peut même dire que la seule façon d'affronter les mises en concurrence des travailleurs au plan international est bien de développer les échanges et les solidarités locales, entre travailleurs travaillant ensemble et relevant d'entreprises, de statuts et de régimes de protection sociale de plus en plus diversifiés. Naturellement, cela existe déjà, il reste que cela pourrait être mieux systématisé, plus coordonné.

INTRODUCTION

Ce rapport présente les résultats d'une étude commanditée par la CGT-FO et réalisée sur une durée de 9 mois. Son objet est l'emploi intérimaire en France, ses obstacles, ses freins et les enjeux de la syndicalisation des intérimaires. Le rapport analyse les liens qu'il est possible d'observer entre la sous-syndicalisation des intérimaires et la précarité du travail, l'impact de cette sous-syndicalisation sur la représentation collective de ces travailleurs et ses effets sur leurs conditions de travail et sur la formation dont ils peuvent bénéficier.

La volonté de la CGT-FO d'éclairer la question du rapport entre syndicalisation et intérim, tant du point de vue conceptuel que du point de vue opérationnel, est symptomatique des enjeux forts du syndicalisme du 21^{ème} siècle. Si l'intérim ne concerne encore qu'une minorité de salariés en France, il est néanmoins emblématique des mutations socioéconomiques en cours depuis quelques décennies. L'entreprise intégrée (un seul site, un seul employeur) recule au profit de l'entreprise-distribuée (plusieurs sites, plusieurs employeurs). La production se « modularise » (Baldwin, Clark, 2000). Dans ce contexte, l'émiettement des collectifs de travail s'accroît et les modalités de l'action syndicale s'en trouvent bousculées. Elles doivent être interrogées.

Cette étude porte sur le seul intérim, mais les questions et analyses présentées ici pourront souvent s'étendre au-delà : aux autres formes d'externalisation du travail que le contrat d'intérim ; aux autres services aux entreprises que le service de main-d'œuvre qu'assure le secteur de l'intérim. Nous y reviendrons.

Rappel des objectifs de l'étude

Ce rapport traite du positionnement des trois plus grandes organisations syndicales françaises (CFDT, CGT et CGT-FO). Une enquête approfondie aurait mérité d'analyser les discours et pratiques des autres organisations syndicales ainsi que ceux et celles des nouvelles formes de mobilisation collective (type Génération Précaire par exemple). Le temps imparti pour cette étude ne l'a pas permis.

En cohérence avec les enjeux et les objectifs énoncés par la demande initiale qui nous était faite, ce rapport a été organisé autour de deux principaux axes d'investigation :

1. Le premier axe est un état des connaissances générales sur l'intérim :
 - a. Un compte rendu de la littérature sur le travail temporaire et les salariés intérimaires relevant des diverses disciplines académiques concernées par le sujet. Ce compte rendu remonte jusqu'aux travaux précurseurs des années 1960 et 1970.
 - b. une présentation détaillée et actualisée des principales données statistiques pour décrire la réalité socioéconomique du travail temporaire, depuis 1970 jusqu'en 2012.

On s'est efforcé en particulier de cerner l'impact de la crise économique récente sur le secteur de l'intérim et sur la main-d'œuvre temporaire.

2. Plus qualitatif, le second axe s'intéresse aux raisons de la sous-syndicalisation des salariés intérimaires tant en termes d'offre syndicale et d'enjeu pour les syndicats que de difficultés pratiques pour les intérimaires et les syndicats.
 - a. Un compte rendu de littérature centré plus spécifiquement sur le thème du syndicalisme face à la réalité de l'intérim, cherchant à préciser les difficultés que rencontrent aujourd'hui les syndicats face au développement rapide de l'intérim et plus généralement de l'emploi précaire.
 - b. Il utilise par ailleurs des informations recueillies par entretiens auprès de salariés intérimaires (syndiqués et non syndiqués, en mission dans divers secteurs d'activités, jeunes et seniors) ; auprès de responsables syndicaux (10 représentants syndicaux appartenant aux trois syndicats majoritaires français) ; ainsi que lors d'une journée d'observation au siège d'un des trois syndicats à l'occasion d'une réunion de délégués syndicaux de la fédération des services ¹.

Avant de traiter des résultats de ces deux axes d'investigation, deux encarts rappellent très sommairement :

1. les transformations du cadre réglementaire français depuis les premières législations jusqu'à aujourd'hui ;
2. les principaux aspects du cadre de l'étude, mutations du syndicalisme, mutations de l'organisation productive, et bien entendu situation de crise profonde touchant tout particulièrement les secteurs utilisateurs d'intérim.

¹ Dans un souci déontologique d'anonymat, et en raison de la confiance que nous ont accordée les personnes interviewées, nous ne citerons pas leurs noms, ni-même leurs appartenances syndicales. Nous nommerons les trois syndicats concernés par des lettres : syndicat A, syndicat B, syndicat C.

Encart n°1 : Le cadre réglementaire français de l'intérim et ses transformations

En France, le premier cadre réglementaire du travail intérimaire date du 3 janvier 1972, soit bien plus tôt que dans la plupart des pays européens (les Pays-Bas exceptés qui font figure de précurseurs) mais aussi très longtemps après l'introduction en France de cette activité. Cette première loi s'inspire très largement de l'accord CGT-Manpower du 9 octobre 1969, point de départ de la reconnaissance sociale du travail intérimaire en France. Les interventions du législateur seront nombreuses par la suite. Elles seront influencées par les alternances politiques, l'évolution de la conjoncture économique et de la situation sur le marché du travail et enfin par les accords collectifs, soit au niveau interprofessionnel soit à celui de la branche.

1. La loi du 3 janvier 1972 fixe le cadre du statut de l'intérim

Ce premier texte (loi n° 72-1 du 03 janvier 1972 sur le travail temporaire) avait deux objectifs : (1) donner une existence légale à la profession d'entreprise de travail temporaire tout en posant des limites à cette activité et (2) définir les droits individuels et collectifs des intérimaires, les droits et les devoirs des employeurs d'intérimaire. Il consacre donc la légalisation de la relation de travail intérimaire définie comme la combinaison de deux contrats ayant les mêmes effets que tout autre contrat : (1) un contrat commercial entre l'EU (entreprise utilisatrice) et l'ETT ; et (2) un contrat de mission de travail temporaire (CTT) entre l'ETT et le travailleur temporaire conclu dans un second temps. Elle normalise ainsi la notion d'entrepreneur de travail temporaire et le contraint à la seule activité de détachement (exclusivité de l'activité d'intérim). Aussi, « est, au sens de la présente Loi, un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à disposition provisoire d'utilisateurs, des salariés, qu'en fonction d'une qualification convenue elle embauche et rémunère à cet effet » (art. 1^{er}). Deux types de limitations sont apportés. Une première limitation de portée générale est relative à la durabilité de la tâche que doit accomplir le travailleur : « le travail temporaire (intérimaire) est réservé à l'accomplissement de tâches non durables, accomplies pour le compte d'un utilisateur, dénommées 'missions' » (art. L 124 - 2 CT). Une deuxième limitation est la définition de six cas de recours au travail intérimaire par les entreprises (art. L 124-2 CT) qui sont : (1) absence temporaire d'un salarié permanent, pendant la durée de cette absence ; (2) suspension d'un contrat de travail, pendant la durée de cette suspension, sauf en cas de conflit collectif de travail ; (3) survenance de la fin d'un contrat de travail dans l'attente de l'entrée en service effective du travailleur permanent appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin ; (4) existence d'un surcroît occasionnel d'activité ; (5) création d'activités nouvelles ; et (6) travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs. Enfin, cette loi de janvier 1972 fixe les droits individuels et collectifs des travailleurs intérimaires concernant certaines « règles spéciales » (en matière de représentation du personnel, de participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, de formation professionnelle continue et de sécurité sociale) et les règles en matière de rémunération, en leur accordant en particulier l'égalité de traitement par rapport aux salariés permanents de l'entreprise utilisatrice affectés sur le même poste de travail.

2. L'ordonnance du 05 février 1982 cherche à contrôler la profession et en limiter les abus

La nouvelle majorité arrivée au pouvoir en 1981 publie le 05 février 1982 une ordonnance élaborée en concertation avec les partenaires sociaux. Elle place la profession « sous haute surveillance » pendant trois ans. Elle définit trois axes d'actions :

- (1) la réduction du nombre d'emplois intérimaires aux seuls cas économiquement « légitimes » ;
 - (2) la limitation de la durée des tâches des intérimaires à six mois maximum (art. L 124-2-2 nouveau) ;
- et (3) l'amélioration de la situation des intérimaires (droits individuels et droits collectifs).

De plus, cette ordonnance favorise la négociation collective. Ainsi, en préambule de l'ordonnance, il est noté que : « L'ordonnance ne prétend pas résoudre la totalité des problèmes posés par le travail temporaire. Une partie de ceux-ci doivent en effet être réglés par la négociation d'une convention collective propre au travail temporaire, et notamment : - l'indemnisation de la maladie ; - l'organisation de la formation professionnelle ; - la médecine du travail ; - l'organisation de la compensation de l'indemnité de chômage (...) ». Les principales mesures de cette ordonnance sont :

- a) La liste des six cas de recours autorisés au travail intérimaire est ramenée à quatre cas. Deux cas sont regroupés (absence temporaire d'un salarié et suspension d'un contrat de travail) et un cas de recours est supprimé (création d'activités nouvelles).

b) Les droits individuels des travailleurs sont améliorés. (1) l'alignement de la rémunération des travailleurs temporaires sur celle des salariés de qualifications équivalentes occupant le même poste de travail (art. L 124-4-2 nouveau) ; (2) les droits au chômage intempéries dans le bâtiment (art. L 124-4-5 nouveau) ; (3) les paiements des jours fériés pratiqués dans l'EU (art. L124-4-2 nouveau) ; et (4) l'accès aux moyens de transport et aux installations collectives (art. L 124-4-7 nouveau).

c) L'exercice des droits collectifs est facilité notamment grâce à un allègement des conditions d'ancienneté pour l'exercice de droits de représentation. Elles sont ramenées à au moins trois mois (au lieu de six) dans les douze mois précédant le scrutin pour être électeur de délégué de personnel ou de comité d'entreprise et à six mois d'ancienneté dans les dix-huit mois précédents pour être éligible.

d) Les sanctions pénales à l'encontre des ETT sont renforcées en cas d'abus constatés. Elles peuvent s'ajouter à la requalification du CTT en CDI

3. La loi du 25 juillet 1985 : vers un assouplissement de l'intérim

En fait avant même qu'une nouvelle majorité ne soit au pouvoir, le gouvernement de gauche aux affaires avait entrepris de modifier pour la seconde fois le régime réglementaire du travail intérimaire vers des assouplissements dans deux directions : 1. de nouveaux cas de recours étaient admis et, 2. des durées plus longues des contrats de travail étaient autorisées.

4. L'ordonnance du 11 août 1986 : vers une libéralisation du travail intérimaire

Avec cette ordonnance, une véritable réforme du régime juridique du travail intérimaire a été entreprise par la nouvelle majorité de « cohabitation ». Le recours à l'intérim est considérablement libéralisé. Ainsi, la liste limitative des cas de recours est supprimée. La durée des contrats de travail est allongée à 24 mois. Le contrat de travail intérimaire est requalifié en contrat temporaire et ses règles sont rapprochées de celles des CDD.

5. La loi du 12 juillet 1990 limite de nouveau l'intérim

Après l'élection de 1988 et le retour aux affaires d'une majorité politique de gauche, le régime juridique du travail intérimaire subit de nouveau des transformations dans le sens d'une restriction mais plus limitée cette fois-ci que le dispositif de l'ordonnance de 1982. La loi de 1990 se borne à rétablir une liste de cas de recours et ajoute quelques modifications aux droits des travailleurs intérimaires. Trois cas de recours sont définis : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, exécution de travaux temporaires par nature. La loi décide également d'une durée de 12 mois maximum des missions au lieu de 24. Elle renforce les droits des travailleurs temporaires << *les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux sous CDI (à l'exception des dispositions relatives à la rupture des CDI)* >>. Ces nouveaux droits accordés aux travailleurs intérimaires concernent la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, l'hygiène et la sécurité. Les intérimaires bénéficient également des équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice (restaurant, bibliothèque, salle de documentation) dans les mêmes conditions que les CDI. Le recours au travail intérimaire reste interdit dans deux cas : - pour remplacer un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif ; - et pour effectuer des travaux particulièrement dangereux dont la liste est établie par arrêté ministériel (Cf. Liaisons sociales, 1990c).

6. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 sur le travail temporaire introduit de nouvelles dispositions plus restrictives

Ces dispositions concernent l'augmentation du délai de carence entre deux emplois intérimaires, c'est-à-dire le délai durant lequel l'entreprise ne peut pas recourir à un intérimaire, les sanctions pénales à l'égard des entreprises utilisatrices pour non-respect des rémunérations de référence, le renforcement du rôle des représentants du personnel et de l'inspecteur du travail lorsqu'est constaté dans l'EU un recours abusif à l'intérim.

7. La loi de programmation pour la cohésion sociale du 27 janvier 2005 : un nouveau tournant de la réglementation de l'intérim

Avec cette loi, deux novations importantes sont introduites.

La première sanctionne la fin du monopole public de placement en vigueur depuis la fin de la seconde guerre mondiale et donne aux entreprises de travail temporaire la possibilité de déroger au principe d'exclusivité de l'activité d'intérim en opérant des recrutements sur CDI ou CDD pour le compte d'une entreprise tierce. Le recrutement doit cependant rester une activité secondaire de l'agence d'intérim.

La seconde crée deux cas de recours à l'intérim qui se réfèrent non plus à l'activité de l'entreprise utilisatrice mais à la personne même de l'intérimaire. Il est dorénavant possible pour les ETT de conclure des missions d'intérim soit afin de permettre l'embauche de personnes sans emploi ayant des difficultés sociales et

professionnelles particulières soit afin d'assurer un complément de formation. Cette Loi ouvre un champ d'action très vaste aux ETT. Le principal syndicat patronal des ETT a d'ailleurs marqué l'importance d'un tel changement en abandonnant son nom de Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire pour se nommer dorénavant le PRISME (Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi)²

7. La loi d'août 2009 ouvre aux agences d'intérim le marché de la fonction publique

Les trois fonctions publiques, d'État, territoriale et hospitalière peuvent recourir à titre exceptionnel à l'intérim ou bien utiliser les fonctions des agences d'intérim pour recruter des employés en CDD ou en CDI.

8. La directive européenne du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (2008/104/CE)

Cette directive a pour objet d'améliorer la protection des travailleurs intérimaires en affirmant un principe d'égalité de traitement entre intérimaires et travailleurs permanents sur poste équivalent et concernant « les conditions essentielles de travail et d'emploi ». Des dérogations nationales peuvent être introduites par les États-membres, par accord avec les partenaires sociaux nationaux. Il est en particulier possible de prévoir un délai d'accès au principe de l'égalité de traitement.

9. L'accord de branche de juillet 2013 sur le CDI intérim

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » invitait les partenaires sociaux de l'intérim à mettre en place dans les six mois, un contrat de travail à durée indéterminée pour les intérimaires (un CDI intérim) lui permettant ainsi d'échapper à la taxation des contrats courts (majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée). La branche de l'intérim est parvenue à un tel accord en juillet 2013. Cet accord est signé par 3 syndicats (CFDT, CFTC et CFE-CGC). La CGT et la CGT-FO ont refusé leur signature. Ce CDI intérim doit concerner dans les 3 ans, 20 000 intérimaires, particulièrement ceux qui disposent de niveaux de compétences les plus recherchées sur le marché du travail.

² Décision de son conseil d'administration du 21 juin 2006.

Encart n°2 : Le contexte de l'étude

Les mutations du syndicalisme

Replié dans le secteur public (15 % d'adhérents) et dans quelques grandes entreprises privées (5 % d'adhérents pour l'ensemble du secteur privé), le syndicalisme est passé selon Andolfatto (2011, p. 76) d'un syndicalisme de militants, qui existait essentiellement grâce aux adhérents, pour devenir un « syndicalisme de professionnels » qui tirent leur légitimité du nombre de leurs électeurs. La réforme de la représentativité de 2008 change les cartes du jeu syndical puisque la représentativité est aujourd'hui associée aux résultats des élections professionnelles. Aujourd'hui, les permanents syndicaux sont « assis sur des bases étroites » pour reprendre les termes d'Andolfatto, avec également peu de jeunes syndiqués parmi les permanents, moins d'ouvriers et davantage d'agents du secteur public (*Ibid.*).

On le sait, le taux de syndicalisation est en France très bas (environ 8 % de salariés syndiqués, le taux le plus bas des pays industrialisés). Mais le taux de couverture conventionnelle est au contraire très haut. Plus de 90 % des salariés sont couverts par une convention collective. De plus, la faible syndicalisation des salariés ne s'accompagne pas de fait d'une baisse de la conflictualité du travail, au contraire. On constate notamment une augmentation du nombre d'établissements conflictuels sans arrêt de travail, une augmentation également des courts arrêts de travail (Denis, 2007). De nouveaux mouvements collectifs hybrides émergent à côté des organisations syndicales, notamment autour des salariés précaires, souvent de façon complémentaire mais également de façon temporaire.

Précisons enfin que cette faible syndicalisation n'est pas nouvelle. Les effectifs adhérents étaient en chute libre depuis 1945 (avec une petite embellie autour des années 1960).

Le taux de syndicalisation est fortement corrélé au type de contrat de travail des salariés, puisque 2,5 % des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat d'intérim sont syndiqués contre 9,5 % des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet. Mieux, 23,2 % des salariés en CDD et intérim sont sur un lieu de travail où existe une présence syndicale, contre 42,5 % pour les salariés en CDI à temps complet (Amossé, 2004).

Les mutations de l'appareil productif

Deux évolutions de l'appareil productif interrogent le développement de l'intérim.

La première concerne les dynamiques organisationnelles et structurelles des entreprises. Passer de l'entreprise intégrée à l'entreprise distribuée, en réseau, c'est entrer dans un processus de re-centration sur le cœur de métier. Un tel processus s'accomplit par le développement des mouvements d'externalisation des activités périphériques au cœur de métier de l'entreprise alimentant du même coup la sous-traitance et ses différentes formes (sous-traitance de capacité, de spécialité, en cascade). Les modèles d'organisation du travail sont directement affectés par ces évolutions. On observe l'apparition de nouvelles configurations du travail, comme le modèle en flux tendu (Valeyre et Lorenz, 2005). Selon ces auteurs, ces nouveaux modèles du travail se caractérisent par des courses aux gains de productivité et par l'élimination des temps morts sur les chaînes de production. Mardon et Volkoff (2008) parlent de contrainte temporelle qu'ils associent d'ailleurs à la généralisation du recours à des travailleurs extérieurs comme les intérimaires pour effectuer justement ces tâches soumises à des fortes contraintes temporelles. Mais, c'est surtout la répétitivité des tâches qui peut être alors assurée par ces travailleurs extérieurs parce qu'ils sont tout simplement interchangeables³. On observe ainsi une précarisation renforcée des salariés, en particulier par le développement des multiples formes particulières d'emploi, afin d'ajuster au plus près les besoins humains à ceux de la production. Sont particulièrement concernés ici, les secteurs qui font justement de l'intérim un usage important (industrie automobile, industrie de la consommation, industries textile, chimique, pharmaceutique ...).

A cette première évolution s'en ajoute une seconde, le mouvement relatif de tertiarisation de l'économie, le développement et la diversification du secteur des services. Les services aux entreprises (exemple les agences d'intérim) et les services aux particuliers génèrent de nouvelles configurations salariales. La triangularisation du contrat de travail en est l'un des signes forts. Le salarié d'une entreprise travaille en fait pour un client entreprise

³ Interchangeables au sens où les tâches qu'ils réalisent peuvent être assurées par d'autres intérimaires avec un temps d'apprentissage très faible.

ou particulier, chez lequel il est en mission. Les lieux de travail sont ainsi multipliés, les collectifs de travail émiettés. Dans ces configurations, on observe une disjonction en quelque sorte entre relation d'emploi et relation de travail qui contribue à l'affaiblissement des collectifs de travail et à la difficulté de les syndicaliser.

La crise économique et financière 2007-2013

Chômage accru, chute du volume d'activité du travail temporaire, pression à l'emploi. La crise financière de 2008 a débuté aux États-Unis à la suite de la crise des *subprimes*. Elle s'est rapidement généralisée à l'ensemble des pays de la planète mais elle a affecté en premier lieu les pays industrialisés. Cette crise s'est transformée en crise économique. En France, le taux de chômage a fortement progressé, dépassant allègrement le seuil fatidique des 10% de la population active. Sa progression a été quasi continue jusqu'à aujourd'hui. Cette crise a concerné, et concerne d'ailleurs toujours les secteurs économiques de l'industrie, forts utilisateurs d'intérim. Ce rapport analyse dans le détail les impacts de cette crise sur l'intérim.

1. UN ÉTAT DES CONNAISSANCES BIBLIOGRAPHIQUES ET STATISTIQUES

1.1. Les analyses proposées par la littérature scientifique

Dans les années 1960 et 1970, le travail intérimaire est une forme d'emploi encore quantitativement marginale sur le marché du travail mais en développement rapide. Les entreprises et agences de travail temporaire se multiplient surtout à partir de 1954, date de création de l'entreprise BIS (Bureau international de secrétariat). Les premiers travaux sur l'intérim datent des années 1960 et du tout début des années 1970. Les entreprises et agences de travail temporaire sont perçues très négativement par l'opinion publique. Les premiers travaux sur l'intérim datent de cette époque et reprennent cette posture critique. Des *nouveaux marchands d'hommes*, se demandait par exemple l'ouvrage de Guy Caire (1973). L'intérim devient cependant un objet de recherche à part entière dans les champs de la socioéconomique et de la gestion. Les premiers travaux vont chercher à décrire cette activité peu connue, à cerner ses fonctions économiques et sociales (Le Tourneur, 1969 ; Guilbert et *al.*, 1970 ; Caire, 1973). A la suite de ces investigations pionnières, les recherches sur l'intérim vont se diversifier dans plusieurs directions.

Une Forme Particulière d'Emploi

Dans un contexte de développement rapide de l'intérim et d'autres statuts d'emploi dérogatoires au modèle de l'emploi permanent, caractérisé habituellement par le contrat à durée indéterminée (CDI), l'intérim est abordé comme un nouvel axe des politiques de gestion de la main-d'œuvre (Freyssinet et *al.*, 1977 ; Rérat et *al.*, 1979 ; Michon et Germe, 1979, Azoulay et *al.*, 1979). Cette première phase de développement de l'intérim (*cf.* point 1.2.) s'inscrit dans un contexte de transformations rapides de l'emploi et en particulier d'accroissement du chômage et du sous-emploi, de montée en puissance de diverses formes d'emploi « atypique », dérogatoires au modèle du CDI à temps plein (développement du travail occasionnel, saisonnier, vacances, etc.).

Michon et Germe (1979) s'interrogent sur le sens qu'il convient de donner aux transformations qui affectent le marché du travail. Ils analysent l'intérim comme une modalité de diversification de la relation salariale alimentant un processus de segmentation du marché du travail. L'intérim est pour eux une forme **particulière** d'emploi (FPE) parmi bien d'autres formes particulières, présentes sur les marchés externes du travail. Mais pour ces auteurs, c'est une FPE hautement particulière, puisque d'une part, elle dédouble la figure de l'employeur dont les droits et les devoirs sont ventilés par la loi entre un employeur d'usage qui utilise l'intérimaire et un employeur de fait qui le rémunère ; puisque d'autre part, c'est pour l'utilisateur une forme d'extériorisation de la main-d'œuvre, une modalité d'externalisation dirait-on aujourd'hui, une sous-traitance de main-d'œuvre en quelque sorte. **C'est la**

plus particulière des formes particulières d'emploi, nous disent les auteurs, parce qu'« *anormale* », hors de la norme, s'opposant en tous points à la relation salariale dite « *normale* » *c'est-à-dire* à la relation salariale « *marquée par le contrat de travail à durée indéterminée, où les parties contractantes sont clairement identifiées* ».

Un instrument de flexibilité

En tant qu'outil de gestion de la main-d'œuvre, le travail intérimaire est caractérisé comme instrument de flexibilité du travail (Michon, 1986 et 1987). Il autorise une adaptation rapide du niveau des effectifs salariés aux besoins de production en fonction des aléas de cette dernière. Pour cet auteur, l'adaptation rapide du niveau des effectifs aux besoins de production que permet l'intérim peut se faire sur deux plans. Celle-ci peut porter sur les volumes de travail et les effectifs de travailleurs (flexibilité quantitative). Le recours à l'intérim permet alors d'assurer une adéquation entre nombre de salariés et quantité de production. Mais elle peut porter également sur les caractéristiques professionnelles des travailleurs (flexibilité qualitative). Le recours à ces travailleurs permet cette fois-ci d'ajuster les qualifications des salariés à la nature des besoins de production, d'équilibrer en quelque sorte les structures de qualification aux requis de l'activité de l'entreprise utilisatrice.

Cette perspective de recherche va ouvrir la voie à d'autres investigations. En s'intéressant aux entreprises et aux agences d'intérim, Joseph Bressi (1986) les analyse comme de véritables institutions de transformation de la main-d'œuvre, c'est-à-dire une instance d'adaptabilité de la main-d'œuvre aux besoins de production. Cette fonction d'adaptabilité des travailleurs aux conditions de production est une préoccupation très ancienne des employeurs de travail temporaire. A l'origine de l'intérim, aux USA, au début du siècle dernier, opéraient des écoles de mécanographies considérées d'une certaine façon comme les ancêtres des entreprises de travail temporaire (ETT). Ces dernières avaient alors une triple fonction économique, de formation, de détachement de personnel et de placement de travailleurs auprès d'entreprises clientes (Belkacem, Kornig et Michon, 2011). En permettant une adaptabilité rapide des travailleurs aux besoins de production, l'intérim permet une réactivité plus forte du marché du travail aux besoins des entreprises (Gonzalez, 2002).

Intermédiation et quasi-intégration des agences d'intérim aux entreprises utilisatrices

Beaucoup de travaux se sont intéressés aux stratégies des entreprises de travail temporaire en matière de gestion de la main-d'œuvre intérimaire mais aussi d'offre de services (Dieppedalle et *al.*, 1993, Lefèvre et *al.*, 2002 ; Belkacem 2001, 2002a et 2002b, Guégnard et *al.*, 2008). Ils ont observé que les agences d'intérim peuvent opérer comme de véritables sous-traitants des entreprises utilisatrices. Cela va jusqu'à assurer des fonctions quasi-intégrées au sein des entreprises utilisatrices (Belkacem, 1997, 2001), en implantant au sein-même des entreprises utilisatrices, des cellules ou des services en

principe dédiés à la gestion des intérimaires (*des implants*), ainsi que l'illustrent de manière significative les pratiques des très grandes entreprises du secteur de l'automobile. Dans certains cas, les services peuvent aller encore plus loin, dépasser la simple gestion des intérimaires, et intervenir de fait dans le conseil en gestion de la main-d'œuvre permanente, dès lors que l'intérim est un complémentaire intimement lié à la gestion du personnel permanent (Lefevre, Michon et Viprey, 2002).

Mieux, la formation des travailleurs de l'entreprise utilisatrice devient une fonction qui peut être prise en charge totalement par les agences d'intérim. Jocelyne Abraham parle de GRH partagée dans l'intérim ou de services GRH en réseau (1998, p. 10). Les travaux de Belkacem (2001a, 2001b et 2002) s'intéressent à la dimension locale du recours à l'intérim, et approfondissent cet axe de recherche. Ils montrent qu'en tant qu'intermédiaire central sur le marché local du travail, les agences d'intérim se caractérisent par une triple fonction : de mise en réserve de la main-d'œuvre locale, de sélection, et de détachement temporaire. Sur certains territoires en reconversion, ces intermédiaires de l'emploi font office de plus en plus de véritables *employeurs territoriaux* de la main-d'œuvre locale, plus particulièrement pour le segment de la main-d'œuvre en difficulté d'insertion, faiblement qualifiée ou ne disposant pas de qualifications. Les entreprises utilisatrices, quant à elles, deviennent des espaces de passage de cette même main-d'œuvre en fonction des besoins de production. Dans ce contexte, la formation des intérimaires est un service parmi d'autres proposés par les agences d'intérim aux entreprises clientes. Les travaux de Guégnard et *al.*, (2008) montrent que le développement de services comme la formation par les agences d'intérim renforce leur intermédiation sur un territoire donné. En fournissant des ressources, les entreprises de travail temporaire contribueraient à réduire l'incertitude à laquelle font face les entreprises utilisatrices en leur permettant de gérer les aléas liés à l'activité de production. Elles introduiraient une continuité temporelle en combinant dans leur offre des séquences de formation et de mission répondant aux variations de l'activité des entreprises utilisatrices. Elles agiraient ainsi sur l'articulation concrète des temporalités.

Des travaux se sont penchés plus précisément sur cette question de la formation. Ils ont étudié les modalités d'accès à la formation des travailleurs précaires, parmi lesquels les intérimaires. Pour en prendre la mesure, il faut évidemment rappeler que les entreprises de travail temporaire sont astreintes en France à une cotisation formation obligatoire bien supérieure (en % de la masse salariale) à celle des entreprises ordinaires. Coralie Pérez et Gwenaëlle Thomas (2005), Coralie Pérez (2007, 2009), Rachid Belkacem et Hervé Lhotel (2012) font mieux comprendre les déterminants des difficultés d'accès à la formation auxquelles se heurtent les intérimaires et les pratiques des entreprises de travail temporaire en la matière. S'appuyant sur l'enquête formation continue 2000, réalisée conjointement par l'Insee et le Cereq, Pérez et Thomas (2005) ont identifié sept trajectoires-types de salariés exposés

à la précarité, dont celle dominée par l'intérim⁴ (Pérez, Thomas, 2005). Les auteurs mettent en évidence qu'une trajectoire d'emploi précaire pénalise l'accès à la formation. Sur la période mars 1998 - mars 2000, 34,5 % des travailleurs inscrits dans des trajectoires dominées par l'intérim ont eu accès à une formation contre 46,5 % des travailleurs sous contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet. Lorsque les intérimaires suivent une formation, il s'agit le plus souvent de programmes d'adaptation aux postes de travail. Kornig (2003) montre que les formations longues de type congé individuel de formation (CIF) ou bilan de compétences (BC), ont tendance à être réservées aux travailleurs que l'entreprise de travail temporaire cherche à fidéliser, y compris pour leur proposer des missions plus qualifiées. À l'opposé, le nonaccès à la formation s'explique surtout par l'absence de propositions émanant du/des employeurs en raison de la précarité du lien salarial (Pérez, 2009).

Les typologies d'intérimaires

Dans les années 1990 puis 2000, de nombreuses recherches se sont penchées sur les caractéristiques socioprofessionnelles des intérimaires et se sont attachées à analyser plus finement les raisons / motifs du passage par l'intérim, dont on ne cesse pourtant de souligner la précarité de nature (Faure-Guichard, 1999 ; Jourdain, 2002 ; Deneuve, 2001, Kornig, 2003 et 2006, Glaymann, 2005 et 2008, Domens, 2011). Il ressort de ces travaux que les intérimaires forment une population hétérogène de travailleurs tant du point de vue des motifs de leur passage par l'intérim, que du point de vue de leurs profils socio-économiques.

Dans une recherche sur les trajectoires des intérimaires, Marie Faure-Guichard distinguait elle-aussi différentes logiques du passage par l'intérim. Elle cernait tout d'abord *l'intérim d'insertion* qui rend compte d'un phénomène structurel, correspondant à l'entrée sur le marché du travail et s'inscrivant en début de cycle professionnel à la sortie de l'école par exemple pour les jeunes (*ibid.*, p. 4-7). Elle repère ensuite *l'intérim de transition*. Ce type d'intérim est le plus répandu dans la mesure où il est perçu et conçu comme transitoire dans l'itinéraire professionnel. Il recouvre cependant des situations relativement variées en termes d'âges, de types d'expériences professionnelles et nature des missions. Elle définit ensuite *l'intérim de profession* qui rend compte d'un choix délibéré du passage par les services des agences de travail temporaire (*ibid.*, pp. 11-15). C'est surtout eux qui font l'objet de fidélisation de la part des ETT. Ils constituent le noyau dur des intérimaires. Ils disposent de compétences recherchées sur le marché du travail et ont souvent une ancienneté dans l'intérim très importante (supérieure à 3 – 4 ans) en travaillant de plus pour le compte d'une même agence.

4 Pour définir ces trajectoires, les auteurs ont retenu les situations d'emploi dominant entre mars 1997 et mars 2000. En s'appuyant sur les données Cereq 2000, ils ont distingué sept profils de trajectoires qui se décomposent en cinq trajectoires stables, une autre trajectoire regroupant un halo de situations de précarité parmi lesquelles figure le contrat à durée déterminée (CDD), l'intérim, et, enfin, le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel. Les cinq trajectoires stables sont dominées par les indépendants, les fonctionnaires, les femmes au foyer, les retraités et les CDI.

Colette JOURDAIN (2002, p. 10) distinguait quant à elle cinq différents types d'intérimaires : 1. la recherche de revenu d'appoint ; 2. l'attente de mieux ; 3. un choix volontaire ; 4. en quête d'un tremplin professionnel ; et 5. les intérimaires à durée indéterminée.

Selon Dominique Glaymann, les raisons d'être intérimaire sont diverses. Elles peuvent être utilitaristes (acquérir une qualification monnayable sur le marché du travail), ou bien contingentes (faciliter une transition professionnelle par exemple), ou encore autonomes (choix de liberté à l'égard du travail) et autres encore (faute de mieux tout simplement). Selon l'auteur, ce choix du passage par l'intérim reste souvent un choix sous contrainte (Glaymann, 2008, p. 37-39).

Enfin, parmi les travaux les plus récents, nous détaillons ceux de Jérôme Domens (2011) qui exploitent les relevés d'intérim que doivent déposer les entreprises de travail temporaire auprès de l'administration. Il distingue cinq situations spécifiques d'intérimaires à la fois du point de vue des profils socioprofessionnels et des motivations à l'égard de l'intérim. Pour ce faire, l'auteur définit différentes variables en s'appuyant sur l'exploitation des contrats d'intérim de la période allant du second trimestre 2003 au second trimestre 2009 soit six trimestres consécutifs.

Les caractéristiques de ces différentes situations sont les suivantes (*cf.* tableau 1 en annexe) :

Les intérimaires « permanents » se caractérisent par un temps de travail moyen régulièrement élevé. A l'inverse, **les intérimaires « occasionnels »** affichent un volume de travail moyen très faible par trimestre. Ce dernier n'atteint pas 0,2 équivalent-emploi à temps plein. A ces deux configurations, l'auteur repère une troisième situation qu'il appelle **les intérimaires « irréguliers »**. Caractérisés par une relative ancienneté dans l'intérim, ces travailleurs ont un temps de travail variable. La quatrième situation concerne des intérimaires en « **insertion progressive** ». Ces travailleurs se caractérisent par une relative ancienneté dans l'intérim et par un volume de travail intérimaire progressivement plus important de sorte qu'en fin de parcours (dernier trimestre observé) le niveau de travail soit élevé. Enfin, l'auteur cerne une cinquième et dernière situation qu'il nomme les intérimaires « **intensifs récents** ». Leur principale caractéristique est la présence récente dans l'intérim mais avec un volume de travail en croissance rapide.

Les observations suivantes précisent les caractéristiques de ces cinq profils d'intérimaires.

Plutôt des hommes, majoritairement de plus de 30 ans, ouvriers travaillant surtout dans l'industrie (50% contre 26% pour la construction), **les intérimaires permanents** représentent 13% des intérimaires du trimestre. Ils travaillent en moyenne de façon quasi régulière (0,8 équivalent-emplois à temps plein). Ils sont plutôt expérimentés et bénéficient de missions fréquentes (quasi continues) et de relative plus longue durée (3,2 semaines contre environ 2 semaines pour la moyenne). Ils sont en relation avec la même ETT pour les trois quarts de leurs détachements dans l'intérim.

Les intérimaires « occasionnels » représentent quant à eux la plus forte proportion parmi les intérimaires, en moyenne 42%. Ils travaillent peu dans l'intérim (0,2 équivalent-emplois à temps plein) et pour des missions moins fréquentes et de courte durée (1,1 semaine en moyenne). Les deux-tiers ont moins de 30 ans et 39% sont des femmes. Ils disposent en outre d'un faible niveau de qualification (42% sont des ONQ – 25% des employés). Ils sont plutôt détachés dans le secteur des services (53% du volume de travail).

Les intérimaires « irréguliers » représentent 12% des intérimaires en moyenne. Ils travaillent dans l'intérim de façon discontinue bien qu'ils soient anciens dans ce statut. Ils ont un profil proche des intérimaires permanents. Un peu moins des 3/4 sont des hommes (72%) et un peu plus de la moitié a 30 ans ou plus (52%), 40% sont des ouvriers qualifiés. Mais à la différence des intérimaires « permanents », les missions qu'ils réalisent sont plutôt de courte durée (1,8 semaine). Ils bénéficient d'un volume de travail de 0,5 équivalent-emplois à temps plein (EETP). Comparés aux intérimaires permanents, ces travailleurs réalisent leurs missions d'intérim dans une proportion nettement plus faible pour le compte d'une seule ETT (54% du volume de travail contre 75% pour la première catégorie).

Les intérimaires en « insertion progressive » voient leur activité dans l'intérim en forte croissance. A tel point qu'au dernier trimestre, leur activité dans l'intérim est proche de celle des travailleurs « permanents » (0,7 EETP). 48% de leur activité se réalisent dans l'industrie pour des missions assez longues (2,6 semaines). Les femmes sont moins présentes dans ce profil d'intérimaires (27%).

Enfin, les « **intensifs récents** » concernent des intérimaires réalisant un volume d'activité très élevé au dernier trimestre (0,7 EETP) alors que leur investissement dans cette occupation est quasi inexistante au cours des trimestres précédents. Leur profil est proche de celui des intérimaires « occasionnels », surtout en termes d'âge. La plus grosse majorité d'entre eux a moins de 30 ans (57%). Cependant, à l'inverse de cette dernière situation d'intérim, ces travailleurs sont relativement plus nombreux à avoir un niveau de qualification plus élevé (12% sont cadres et professions intermédiaires contre 8%). Les missions sont plus nombreuses également et de durée moyenne plus longue (2,2 semaines contre 1,1 semaine pour les occasionnels). L'intérim apparaît comme un moment dans une trajectoire. Près de la moitié de ces intérimaires ont quitté cette activité dans les six mois qui ont suivi le sixième trimestre de l'étude (un tiers seulement pour les intérimaires en « insertion progressive »).

Les approches comparatives internationales

A partir des années 1990, des recherches vont s'intéresser à la dimension comparative internationale du travail intérimaire (Belkacem, 1997, 1998 et 2008 ; Belkacem et Kornig, 2011 et Belkacem, Kornig et Michon, 2011). A partir des situations allemande et française, les travaux de Belkacem (1997 et

1998) vont montrer que le processus d'institutionnalisation du travail intérimaire, c'est-à-dire sa reconnaissance en tant qu'activité devenant utile à la collectivité, a procédé des mêmes principes d'action dans les deux espaces nationaux étudiés : l'ancienneté de la pratique de l'intérim avec une histoire singulière, une généralisation du recours à l'intérim à l'ensemble des entreprises, une normalisation conventionnelle et juridique très évolutive par ailleurs, enfin l'organisation du secteur de l'intérim autour de structures fédératrices qui ont contribué à améliorer la lisibilité de la profession et sa pénétration rapide dans les différentes structures sociétales. Ces différents principes de normalisation du recours à l'intérim ont contribué à la codification d'un nouveau rapport salarial (Belkacem, 2008). Dans le prolongement, les travaux de Belkacem et de Kornig (2011) ont analysé les différentes étapes historiques de normalisation du travail intérimaire à l'échelle internationale depuis l'origine de cette activité. Plus récemment, l'ouvrage collectif co-dirigé par Belkacem, Kornig et Michon (2011) mettait en évidence la variété des modèles nationaux de l'intérim. Les diverses contributions à cet ouvrage décrivent les différences et convergences qui caractérisent les régulations nationales des principaux pays industrialisés où se propage l'intérim, et leurs effets sensibles sur les réalités économiques et sociales nationales de l'intérim.

Les enseignements de ces travaux sont nombreux. Ils montrent que l'intérim s'est diffusé à travers le monde. Le secteur réalise aujourd'hui un chiffre d'affaires de 270 milliards d'euros en 2012 (Prisme, Rapport annuel du secteur 2012, p. 49). Il s'est relativement bien implanté en Europe où il réalise en 2012 un chiffre d'affaires de 90 Milliards d'euros. C'est aux Etats-Unis que l'intérim est né et c'est de ce pays qu'il s'est diffusé. Avec 80 milliards d'euros, cette forme d'activité représente aujourd'hui un des plus gros marchés de l'intérim au Monde. En Asie, l'intérim a trouvé également un créneau de développement. Il y représente aujourd'hui un chiffre d'affaires de 60 Milliards d'euros. Au sein de cet espace géographique, c'est surtout au Japon qu'il connaîtra un important essor.

L'importance de l'intérim sur les différents marchés nationaux du travail est très variable (*cf.* graphique 1 en annexe).

A côté des Etats-Unis, la Grande Bretagne est souvent présentée comme le second berceau de l'intérim notamment par Frédéric Prosche (1991). En Europe, c'est d'ailleurs dans ce dernier pays, que l'intérim est le plus ancré dans le tissu économique et social. Cette activité concerne environ 4% de sa population active en 2012 (*cf.* graphique 1 en annexe). C'est en Italie que l'intérim est par contre le moins développé, certainement parce que comme pour le Portugal et l'Espagne, ce pays a régularisé cette activité que très tardivement (Palmas, Poli, 2011). Avec les Lois Hartz du début des années 2000, l'Allemagne a facilité le recours aux FPE dont l'intérim. Il en a résulté une croissance très importante de l'intérim, sans doute la plus forte en Europe. La part de l'intérim est en effet passée de 0,7% de la population active en 2003 à 2,1% en 2012 (*cf.* graphique 1 en annexe).

L'effet crise récente a été indéniable un peu partout en Europe à en juger la baisse de la part de l'intérim dans la population active. Au Royaume-Uni, celle-ci est passée de 4,5 % en 2007 à 3,5% en 2009 soit 1 point de moins ; en France de 2,3% à 1,6% (-0,7 point), en Belgique de 2,1% à 1,6% (- 0,5 point). De 2,5% en 2007 à 2,1% en 2009 (-0,4 point), cette baisse a été par contre plus modérée au Pays-Bas, tout comme au Portugal, avec une diminution de 0,9% à 0,7% dans cette période. Seule, l'Allemagne fait exception avec une progression du nombre d'intérimaires parmi les actifs de 1,3% à 1,6% entre 2007 et 2009.

En Europe, les législations du travail intérimaire sont également très variables d'un pays à un autre. Des réglementations plus restrictives, comme en France, côtoient des législations plus libérales comme au Royaume-Uni (*cf.* tableau 13 en annexe). Cette hétérogénéité des cadres réglementaires de l'intérim rend difficile l'élaboration d'une législation homogène de l'intérim au sein de l'Union Européenne. Pour qu'aboutisse la directive européenne du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (2008/104/CE) sur la protection des travailleurs intérimaires et l'amélioration de la qualité du travail intérimaire en assurant le respect du principe de l'égalité de traitement entre intérimaires et travailleurs permanents, il a fallu attendre 7 années de discussions animées (2001-2008). Son élaboration a donc été très longue et difficile en raison des fortes oppositions de certains États européens. Pas totalement réglés, les points de désaccords portent sur trois principaux sujets qui, pour le premier, concerne l'égalité de traitement entre intérimaires et permanents. Ce désaccord devrait en principe être réglé grâce à cette directive, encore faut-il que tous les Etats la transposent dans leur législation respective. Cette directive permet certes une avancée importante en matière de protection des intérimaires. Elle prévoit en effet que l'équivalence de traitement porte dès le premier jour de la mission d'intérim, mais elle valide en même temps la possibilité de déroger à cette règle par accord collectif ou par d'autres formes de consultation ce qui naturellement ralentit le processus d'adoption de ces nouvelles règles. Le second sujet concerne les 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 présence d'une liste de motifs de recours à l'intérim. Des États comme le Royaume-Uni poussent à une libéralisation de cette activité tandis que d'autres pays appellent à l'inverse à une forte réglementation (France, Allemagne notamment du moins jusqu'à la fin des années 1990). Le troisième sujet de discorde entre pays européens porte sur 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.

1.2. La connaissance statistique de l'intérim depuis le milieu des années 1970 en France

En France, depuis une bonne quarantaine d'années, les formes d'emploi paraissent se diversifier (point 1.2.1.). Parmi elles, l'intérim s'affirme (point 1.2.2), en témoigne l'accroissement des effectifs

d'intérimaires malgré le raccourcissement de la durée des missions, et l'augmentation du nombre d'agences d'intérim sur le territoire national. Ces dernières mobilisent des travailleurs aux profils plutôt typés (point 1.2.3.) pour les détacher auprès d'entreprises utilisatrices (EU) traditionnellement de l'industrie et du BTP (point 1.2.4.). L'intérim néanmoins se tertiarise lentement. Les attentes des intérimaires à l'égard de cette activité sont par ailleurs très diverses. Ceci pose la question des fonctions de l'intérim pour ces travailleurs. S'agit-il d'un tremplin vers l'emploi stable (point 1.2.5.) ? Par ailleurs, puisque depuis les années 1980 le secteur de l'intérim a investi le champ de la formation ; de quel type de formation s'agit-il ? (point 1.2.6). Enfin, quels sont les effets de la crise actuelle sur cette activité (point 1.2.7.) ?

Encart n°3 : les sources statistiques

Il existe deux principales sources d'information sur l'intérim :

1. Les enquêtes emploi de l'INSEE. Elles fournissent des informations individuelles sur les personnes occupées sur FPE (dont l'intérim) depuis le début des années 1980.

2. Les exploitations mensuelles des relevés de contrats d'intérim. Les entreprises de travail temporaire sont tenues de rendre compte mensuellement de leur activité auprès de l'Administration du travail. Il s'agit d'une obligation réglementaire (loi 1972). Depuis janvier 1995, ces relevés mensuels de contrats sont centralisés à l'UNEDIC, aujourd'hui fusionnée avec l'ANPE au sein de Pôle Emploi. Les données statistiques sont publiées régulièrement par la Direction des Enquêtes et des Statistiques du Pôle Emploi (accessibles en ligne). Elles le sont également dans les publications de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques – Ministère du Travail). Les rapports économiques annuels (publiés généralement en juillet) du principal syndicat patronal de l'intérim (le SETT devenu aujourd'hui PRISME et tout récemment PRISM'Emploi) reprennent ces mêmes données. Les relevés de contrat d'intérim proposent en effet des données anciennes, puisque les premières publications remontent au milieu des années 1970. Cependant, un certain nombre de ruptures concernant le mode de collecte et de traitement des données rendent problématiques l'utilisation de séries statistiques de très long terme. Ainsi, à partir de janvier 1992, la définition d'une mission d'intérim a sensiblement évolué. Les renouvellements de contrats ne sont plus comptabilisés. À partir de novembre 2005, les modalités de suivi des Relevés Mensuels de Contrats transmises par certaines entreprises de travail temporaire ont été modifiées. Enfin, depuis septembre 2009, la nomenclature utilisée pour la description des secteurs utilisateurs est la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2).

Pour mieux évaluer l'importance de l'intérim, on utilise généralement les indicateurs suivants :

Les contrats conclus au cours du trimestre : nombre de missions d'intérim dont la date de début appartient au trimestre.

La durée moyenne des missions : moyenne de la durée des missions dont la date de fin est dans le trimestre.

L'Équivalent Emploi à temps plein (EETP) sur l'année, ou Équivalent Temps Plein (ETP) : rapport du nombre total de semaines de travail réalisées par les intérimaires au nombre total de semaines ouvrées d'une année. Par convention, ce dernier nombre est fixé à 52 semaines. Cette convention de calcul conduit à sous-estimer légèrement l'ETP, dans la mesure où une partie des missions ne comptabilise pas les périodes de congés. La DARES désigne les ETP par volume de travail temporaire.

Le taux de recours : nombre d'intérimaires évalué en % de l'effectif d'emplois salariés.

La diversification des Formes Particulières d'Emploi

Depuis les années 1970, les formes d'emploi paraissent se diversifier plus que dans la période antérieure, en relation sans doute avec le contexte d'instabilités économiques et de besoin croissant de

flexibiliser le travail. A côté du contrat de droit commun, le CDI, devenu la norme du contrat de travail dans la période des Trente Glorieuses, divers statuts d'emploi prennent de l'importance : l'intérim bien sûr, mais aussi le CDD, les contrats saisonniers, les contrats occasionnels, le travail à temps partiel, le travail intermittent, etc. Certains de ces statuts sont loin d'être nouveaux (Fourcade, 1992), mais ils retrouvent semble-t-il une nouvelle jeunesse. L'emploi temporaire se développe sous ses diverses modalités. La part des CDD dans l'emploi total (contrats saisonniers inclus) a plus que doublé en 30 ans passant de 4,1% en 1982 à 8,4% en 2011 tandis que celle de l'intérim a quintuplé sur cette même période, en partant il est vrai d'un très faible niveau : de 0,4% à 2,1% (cf. graphique 2).

Ces contrats ont plusieurs fonctions qui se justifient dans un environnement économique très évolutif. Ce sont, du point de vue des entreprises, des instruments de flexibilité quantitative du travail (adapter le nombre de salariés aux carnets de commande) mais également de flexibilité qualitative (besoins de qualifications spécifiques). A ce titre, ils ont une fonction d'amortisseur des aléas économiques. Enfin, ils contribuent aussi à la transformation d'opportunités en réalisations concrètes (ne pas perdre un marché, ...) surtout dans un contexte qui exige une importante réactivité des entreprises aux évolutions du marché avec une demande très volatile et une concurrence exacerbée.

Néanmoins, le développement des FPE s'est opéré dans un contexte de relative stabilité de la part des CDI dans l'emploi total, autour de 76% durant ces trente dernières années. Par contre, la part des non-salariés dans l'emploi total a reculé de manière significative, passant de 18% à 12%.

Les CDD et l'intérim sont des contrats très encadrés par la Loi et par les conventions collectives surtout l'intérim. Le législateur a cherché à rapprocher leurs règles juridiques. Mais si ces formes d'emploi répondent à un même objectif à savoir, assurer des tâches spécifiques fixées dans le temps, il existe des différences notables quant à leurs pratiques d'usage. Sur un plan économique, l'intérim représente un coût plus élevé pour les entreprises. Mais par rapport au CDD, il externalise complètement la gestion administrative des travailleurs. De plus, le recours aux entreprises de travail temporaire permet une réactivité beaucoup plus grande. C'est sans aucun doute un des atouts maîtres de l'intérim. Il s'ensuit un certain nombre de différences, qui seront détaillées ci dessous. L'intérim est plutôt spécialisé dans l'industrie et le BTP, pour des tâches moyennement ou faiblement qualifiées alors que les CDD sont relativement plus utilisés dans les activités de services (travaux administratifs par ex.). Les intérimaires opèrent souvent dans des contextes d'urgence et pour des missions de courte voire de très courte durée. La durée moyenne des missions est inférieure à 2 semaines comme nous le verrons. Les temps d'apprentissage s'en trouvent forcément affectés. Les travailleurs en CDD bénéficient d'une stabilité relative dans l'entreprise nettement plus importante.

L'intérim est un secteur d'activité en développement

Sur le long terme, le développement du secteur de l'intérim est important, il s'accroît cependant selon des rythmes variés dans le temps en fonction à la fois des contextes économiques et aussi des modifications des réglementations du travail temporaire, plus restrictives (1982 et 1990), ou bien plus libérales (1985, 1986, 2005) (*cf.* annexe 1).

Si les effectifs d'intérimaires se sont considérablement accrus depuis les années 1960 (point 1.2.2.1.), les missions sont en moyenne de plus courte durée (point 1.2.2.2.). Par ailleurs la croissance du nombre d'agences d'intérim n'empêche pas que le secteur soit en France très concentré autour de quelques grandes entreprises (beaucoup plus que dans la plupart des autres pays industrialisés) qui développent un réseau d'agences ancrées au cœur des territoires et des bassins d'emploi et couvrent aujourd'hui tout le territoire national (point 1.2.2.3.)

Une tendance à la hausse du nombre d'intérimaires depuis les années 1960

En 1962, on estimait déjà un effectif annuel de travailleurs intérimaires de 33 600 personnes. Ce nombre passe à environ 100 000 en 1975. Aujourd'hui, il s'élève à 522 500 (dernières données connues - fin du premier trimestre 2013) soit un effectif multiplié par presque 16 (15,55) depuis le début des années 1960. Cette progression du nombre d'intérimaires n'a pas été régulière dans le temps (*cf.* graphique 3 en annexe). Les phases de croissance de l'intérim (entre 1975 et 1981 ; entre 1985 et 1991 ; entre 1998 et 2001 et entre 2003 et 2007) correspondent à des périodes de relative bonne conjoncture économique.

Pour certains (Prism'emploi et son rapport annuel « économique et social » ; l'INSEE dans ses notes de conjoncture), l'intérim fait office d'indicateur avancé de la conjoncture économique. En effet, on met facilement en évidence une bonne corrélation entre le taux de croissance du nombre d'intérimaires (exprimé en volume équivalent emploi temps plein – ETP : *cf.* note méthodologique) et le taux de croissance du PIB, cela avec un décalage dans le temps, la progression de l'intérim devançant de quelques mois une augmentation du PIB, et, les périodes de baisse de l'intérim étant annonciatrices de moments de ralentissements économiques, particulièrement forts en 2008 et plus encore en 2009.

La forte dépression économique enclenchée alors aux USA par la crise des *subprimes* et diffusée rapidement à travers le monde, a particulièrement impacté les secteurs d'activité utilisateurs d'intérim (en France, le secteur automobile en particulier), à partir de la fin de 2008. L'année 2010 marque en revanche un relatif redressement de l'intérim. La reprise s'est poursuivie en 2011 mais ne s'est pas concrétisée en 2012. Les toutes dernières données relatives à 2013 indiquent pour le premier trimestre de l'année, une nouvelle reprise de l'intérim suivie d'une nouvelle tendance à la baisse au second trimestre ce qui laisse présager une stagnation persistante de l'activité économique.

On dispose de peu de données détaillées concernant les flux de création ou de disparition de postes d'intérim. On sait cependant que 2,1 millions de personnes ont signé 16,8 millions de contrats de missions en 2011 (Dares 2012a). L'intérim est par conséquent loin d'être un phénomène marginal. Un peu plus de la moitié de ces travailleurs (54%) ont réalisé au moins 4 missions d'intérim dans l'année et un peu moins du quart (22%) n'en ont effectué qu'une seule (DARES, 2012a). Mais dans un contexte de baisse tendancielle de la durée des missions (moins de 2 semaines en moyenne), du fait de la brièveté des missions, il en résulte une forte mobilité des travailleurs intérimaires sur le marché du travail. En 2011, selon les données du Ministère du Travail, les fins de missions d'intérim justifient environ 6,3% des inscriptions en tant que demandeurs d'emploi. Comparé aux années antérieures, cette proportion est néanmoins en forte diminution. En 2006, l'intérim expliquait environ 10% des inscriptions au chômage (9,1% en 2006, 9,5% en 2007). Il est évident que le rôle de l'intérim à la fois dans les créations et les suppressions d'emploi est fonction grandement du contexte économique et surtout de son évolution.

Mais une baisse de la durée des missions d'intérim

La durée moyenne des missions d'intérim est inférieure à 2 semaines aujourd'hui contre un peu moins de 4 semaines durant les années 1970 (*cf.* tableau 2 en annexe). C'est dans le secteur de la construction que cette durée est la plus élevée sur l'année 2011 (2,6 semaines contre 1,8 semaine pour l'ensemble).

Selon les toutes dernières données trimestrielles publiées par la DARES, la durée moyenne des missions s'établit à 1,9 semaine à la fin des trois premiers mois de 2013 (DARES, 2013b).

Durant les années 1970, la moitié des missions avait une durée supérieure à 2 semaines. Ce n'est le cas que pour 18% des missions en 2011. Cette brièveté des détachements s'explique naturellement par la volonté des entreprises utilisatrices (EU) d'ajuster au plus près les effectifs de travailleurs aux besoins de production d'une part ; mais aussi par le risque que supportent aujourd'hui les EU de devoir payer une mission complète en cas d'arrêt prématuré de la mission, par exemple si le salarié intérimaire ne convient pas. L'intérim représente un coût que les EU cherchent naturellement à maîtriser. Et plus le niveau de qualification est élevé, plus le coefficient servant de base à l'agence d'intérim pour la facturation à l'EU, est lui aussi élevé, renchérissant le coût des arrêts prématurés de mission.

En moyenne, les intérimaires sont en mission 2,6 mois dans l'année (soit la durée cumulée de toutes leurs missions dans l'année). Un intérimaire sur deux travaille moins de 1,6 mois dans l'année, tandis que pour un intérimaire sur 10, cette durée est supérieure à 7 mois (Dares, 2012a).

Un secteur économique très concentré, un réseau d'agences ancré au cœur des territoires

Le nombre d'entreprises de travail temporaire (ETT) s'élève fin 2012 à environ 1 500. La démographie du secteur a été très vive ces dernières décennies avec un double mouvement de création-disparition d'entreprises de travail temporaire et d'extension des grands réseaux d'agence d'un côté, de concentration du secteur de l'autre côté.

Après 1981, suite à la promulgation d'une ordonnance réglementant fortement cette activité (*cf.* encart : cadrage juridique de l'intérim), la moitié des ETT a disparu. Il s'agissait surtout d'entreprises de petite taille, des petites officines qui n'ont pas résisté à la mise en place de nouvelles conditions plus restrictives d'exercice de l'intérim. Le secteur de l'intérim a également connu d'importantes opérations de concentration. Aujourd'hui, 58% des missions d'intérim (soit 331 800 équivalents temps plein) sont conclus dans l'une des trois principales ETT, Adecco, Manpower ou Randstad-Védiobis. Ces 3 entreprises comptent 2 805 agences d'intérim (soit un peu plus de 40% de l'ensemble des établissements de travail temporaire en France). Elles réalisent 58% du volume total de travail temporaire.

Le nombre d'agences d'intérim (établissements des ETT) a régulièrement progressé depuis les années 1970 de 2 609 en 1975 à 6 908 aujourd'hui soit presque un triplement de l'effectif. Cette progression est le résultat de stratégies spécifiques du secteur qui consistent d'une part, à occuper l'espace national par une politique d'ancrage au cœur même des territoires et des bassins d'emploi (maillage étroit du territoire – *cf.* graphique 4) et, d'autre part, en implantant des agences d'intérim en fonction des caractéristiques du tissu productif rencontré ; agences généralistes, agences spécialisées, en fonction du secteur d'activité (construction, industrie), en fonction des métiers et qualifications visés (cadres, professions de santé par exemple).

Toutes les régions de France ont été concernées. Durant les années 1970, l'intérim était fortement polarisé sur quelques régions. Trois régions sur 21 concentraient à elles seules un peu plus de 70% des agences d'intérim en 1976 (l'Île de France, Rhône Alpes et Provence Alpes Côte d'Azur) (*cf.* graphique 4). La pénétration territoriale des agences d'intérim s'est par la suite généralisée à l'ensemble de l'espace national de sorte qu'à la fin de 2012, ces trois dernières régions ne représentent plus que 36% de la totalité des agences. On notera enfin que l'intérim s'est particulièrement implanté dans des régions à vocation industrielle (Pays de la Loire, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, Alsace, Centre, Aquitaine) comptant aujourd'hui des secteurs d'activité en reconversion.

D'autres indicateurs témoignent également du développement du secteur. Entre 1985 et 2012, le chiffre d'affaires du secteur est passé de 2,6 milliards en 1985 à 18,1 milliards en 2012 suivant des rythmes là encore contrastés en fonction des périodes (*cf.* tableau 3).

Tous les indicateurs (nombre d'agences d'intérim, nombre d'intérimaires, volume des heures prestées) témoignent de la brutalité des effets de la crise sur le secteur de l'intérim. Entre 2007 et 2009, le nombre d'intérimaires chute de 30%. Le volume des heures prestées d'intérim se réduit quant à lui d'un peu plus du tiers sur cette période. Le chiffre d'affaires du secteur diminue d'autant. Dans ce même temps, pas loin de 200 agences disparaissent. Tous les profils d'intérimaires ont été concernés par cette forte réduction de l'intérim avec cependant des différences notables selon le niveau de qualification et aussi l'ancienneté de l'expérience dans l'intérim.

Le profil des intérimaires

Le profil des intérimaires est plutôt typé. Il s'agit surtout d'hommes ouvriers (point 1.2.3.1.), plutôt jeunes avec cependant une tendance au vieillissement, témoignant de ce que l'intérim touche aujourd'hui de nouvelles couches de la population (point 1.2.3.2.).

Surtout des hommes et des ouvriers

L'intérim concerne très majoritairement les hommes (73% contre 27% pour les femmes) pour des emplois essentiellement d'ouvriers. Un peu moins de quatre emplois intérimaires sur 5 (77,9%) sont des emplois d'ouvriers contre un emploi sur quatre pour l'ensemble des emplois en France (*cf.* graphique 5).

Depuis une bonne quinzaine d'années toutefois, différentes évolutions affectent le niveau de qualification des intérimaires. Il s'agit tout d'abord d'une augmentation significative de la part des ouvriers qualifiés (OQ), de 33,2% en 1999 à 42,2% en 2012, soit 9 points de plus ; celle des ouvriers non qualifiés (ONQ) s'est réduite dans ce même temps de 47,6% à 35,3% soit un peu plus de 12 points de moins (*cf.* graphique 6 en annexe).

Autre fait intéressant, la forte progression en valeur absolue de la catégorie des cadres dans l'intérim. Ils sont 13 fois plus nombreux en 2012 qu'en 1995 (*cf.* graphique 7 en annexe). Pour expliquer cette évolution, la profession de l'intérim avance trois raisons : la spécialisation des agences pour ces corps de métiers ; le fonctionnement des entreprises en mode projets qui correspond davantage à cette catégorie sociale de travailleurs ; enfin l'émergence de nouvelles aspirations au travail comme briser la monotonie d'un travail régulier. On peut aussi ajouter qu'avec le développement des nouveaux modèles d'organisation du travail qui affectent le contenu même des métiers (élargissement des tâches, polyvalence, intégration des technologies de gestion de l'information notamment) le chômage des cadres s'est accru depuis les années 1990, alors que ceux-ci avaient été épargnés jusque-là. C'est évidemment un élément qui peut jouer en faveur d'un développement de l'intérim cadres, mais d'un intérim plutôt subi qu'accepté. Il manque des études qualitatives sur ce sujet. Se développe donc un nouveau segment de salariés à mobiliser par les organisations syndicales. Mais, on le verra, cela nécessite sans doute d'adapter l'offre syndicale en fonction de leurs caractéristiques et de leurs attentes propres.

Une population d'intérimaires relativement jeune mais qui tendanciellement vieillit

Les intérimaires sont plus jeunes que l'ensemble des salariés : Un peu plus de la moitié des intérimaires (55%) est âgée de moins de 30 ans en 2011 contre 22% pour l'ensemble des salariés des secteurs concurrentiels (y compris agriculture). A l'exception des moins de 20 ans, la part des intérimaires au sein des salariés diminue avec la classe d'âge : 9,6% pour les 20 – 24 ans, contre 1,2% pour les 50 ans ou plus en 2011 (DARES, 2012a, p. 7). Depuis le milieu des années 1990 (*cf.*

graphique 8 en annexe) le poids des seniors (50 ans et plus) s'accroît nettement. L'effectif a presque quintuplé entre 1995 et 2012 (x 4,5). Leur part parmi l'ensemble des intérimaires est passé de 3,9% en 1995 à 9,8% en 2012. La part de 25 à 49 ans s'accroît également, de 61% à 64,5% sur cette même période. Autrement dit, la population intérimaire vieillit.

En 1995, les jeunes (moins de 25 ans) comptaient pour 35,1% de l'ensemble de l'emploi intérimaire. En 2012, ils ne pèsent plus que 25,7% de ces emplois. En 2000, ils représentaient 24% des cadres, 30% des professions intermédiaires, 38% des employés, 29% des ouvriers qualifiés et 42% des ouvriers non qualifiés (SETT, 2003, p. 26). Douze ans plus tard, leur poids relatif dans ces catégories s'est fortement infléchi. En 2012, ils ne caractérisent plus que 18% des cadres, 24% des professions intermédiaires, 30% des employés, 22% des ouvriers qualifiés et 33% des ouvriers non qualifiés selon les enquêtes de l'OME (Prisme - Opinion Way, 2012). Aujourd'hui, 57% des jeunes intérimaires de moins de 25 ans n'ont pas le bac, 43% d'entre eux sont bacheliers dont 18% ayant fait des études supérieures. Il s'agit d'un public souvent de passage dans l'intérim particulièrement lors des périodes de vacances scolaires ou universitaires, un moyen pour ces derniers d'obtenir rapidement un revenu d'appoint.

L'intérim se généralise donc progressivement à l'ensemble de la population et aussi parmi les femmes qui occupent de plus en plus des emplois d'ouvriers. Il paraît être, au sein des trajectoires professionnelles des individus, moins nettement qu'auparavant une situation transitoire et plus un phénomène relativement durable. Dans un contexte de recul de l'âge de la retraite et de chômage des seniors qui se heurtent à de plus en plus de difficultés pour trouver un emploi en fin de carrière, un nombre croissant de travailleurs peine à avoir un nombre de trimestres de travail suffisants pour obtenir une pension de retraite complète. L'intérim semble être une solution qu'ils utilisent plus nombreux qu'autrefois (DARES, 2010). Mais le choix de l'intérim peut également signifier tout simplement un besoin de poursuivre une activité professionnelle même après la retraite.

Ainsi, tout comme les cadres, les seniors peuvent-ils constituer une nouvelle catégorie de travailleurs à mobiliser par les organisations syndicales, ce qui suppose là encore de connaître leurs attentes afin de mieux structurer l'offre syndicale pour ce public.

Qui sont les utilisateurs d'intérim ?

Pour éclairer cette question, les informations disponibles ne nous permettent pas de mobiliser des données sur la longue période en raison des changements fréquents des nomenclatures d'activité dont la dernière remonte à 2008. Nous pouvons néanmoins apprécier à partir des grands secteurs (industrie, construction, services) l'évolution de l'intérim sur une période plus longue. En 2012, 3% des emplois salariés sont des emplois intérimaires, une part qui a évolué de façon contrastée depuis le début de la dernière décennie (cf. tableau 4 en annexe). Depuis 2000, cette intensité de recours à l'intérim a tout

d'abord tendancielle augmenté de 3,4% en 2000 à 3,6% en 2007 soit le point le plus haut jamais atteint par l'intérim, pour ensuite décroître à 3% en 2012. D'autres indicateurs confirment ces évolutions comme nous l'avons vu. Nous observons une constance dans le recours à l'intérim par les grands secteurs économiques. C'est dans les secteurs d'activité économique, soumis à des aléas internes et externes, comme les incertitudes des marchés auxquels ils s'adressent et/ou aux fortes variations saisonnières de leur activité que le recours à l'intérim est le plus répandu (certains secteurs industriels, ou encore la construction). Pourtant les raisons du recours aux intérimaires s'avèrent plus diverses. Selon les informations disponibles, ce sont les secteurs tout d'abord de la construction (7,6% en 2012) et, ensuite, de l'industrie (6,8%) qui sont les principaux utilisateurs d'intérim. Le recours à l'intérim par les entreprises du secteur des services apparaît faible voire marginal. Ce secteur d'activité fait par contre un usage plus important des CDD. Mais depuis 2007, cette intensité du recours à l'intérim est décroissante pour tous ces secteurs d'activité (-0,7 point pour l'industrie ; - 1,2 point pour la construction et - 0,3 point pour les services). Nous reviendrons plus en détail sur ce point.

Une étude enquête du PRISM'Emploi-BVA (2012) montre que les motifs d'appel aux intérimaires s'expliquent essentiellement par la survenue d'aléas prévisibles ou imprévisibles de l'activité de l'entreprise. Certes, les surcroûts périodiques d'activité comptent pour 83% des entreprises enquêtées ou bien encore les difficultés à prévoir les évolutions de l'activité (31%). Mais le remplacement d'un salarié absent intervient dans 80% des cas. Et pour 35% des entreprises enquêtées, le recours à l'intérim s'inscrit dans une démarche réfléchie de GRH, notamment (31%) pour tester un salarié avant de le recruter. Enfin, l'intérim permet également un accès ponctuel à un savoir-faire spécifique (14%). Il est donc devenu non seulement un facteur de flexibilité quantitative du travail (adapter rapidement le nombre de salariés à la quantité de production) mais également un facteur de flexibilité qualitative du travail (recherche de qualifications spécifiques par exemple, ou de qualifications relativement rares, difficiles à trouver). On comprend ainsi que le niveau de qualification des intérimaires s'élève, et que les cadres y prennent de l'importance.

En termes de dynamique, nous pouvons observer depuis les années soixante-dix en termes cette fois-ci de volume, la forte progression du recours aux intérimaires par les entreprises du secteur des services (*cf.* graphique 9 en annexe). La part de ce secteur économique dans le volume total d'intérim est en effet passée de 27% à 35% soit 8 points de plus entre le milieu des années 1990 et 2012. A l'inverse, le secteur de l'industrie reste le principal utilisateur d'intérim mais perd de son importance : sa part relative dans l'ensemble de l'intérim passe de 54,3% en 1997 à 44% aujourd'hui. Les entreprises du secteur de la construction sont des utilisatrices traditionnelles de l'intérim, sans doute parce qu'elles sont soumises à de notables variations saisonnières de l'activité, encore que l'on puisse croire sur la base de plus amples informations que c'est loin d'être le seul motif. Elles emploient toujours environ un cinquième des effectifs d'intérimaires, une part relativement stable depuis plusieurs décennies.

Quelles sont les entreprises du secteur de l'industrie usant de l'intérim ?

En termes d'intensité du recours à l'intérim (*cf.* tableau 4 en annexe), c'est l'industrie de l'automobile qui utilise le plus fortement ces travailleurs. La part dans l'emploi salarié atteignait 12,3% des salariés de ce secteur en 2000 et 9,7% en 2007. En 2012, parmi les secteurs de l'industrie et sur la base d'une nouvelle nomenclature d'activité, l'intérim est particulièrement utilisé au sein du secteur *de la fabrication d'autres produits industriels*. Ce dernier secteur caractérise un cinquième du volume total du travail intérimaire soit une part dans l'emploi salarié de 7% (*cf.* tableau 5 en annexe). Ce secteur regroupe en particulier *la fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure, des industries chimique et pharmaceutique, du travail du bois, industrie du papier et imprimerie, de la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques, de la métallurgie ; réparations et installations de machines et d'équipements*. Derrière ces activités, nous trouvons également, la fabrication de denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac, celle *d'équipements électriques, électroniques, informatiques, de machine* et, enfin, celle de *matériels de transport*. Ces secteurs représentent entre 6 et 8% des effectifs de travailleurs temporaires.

Et dans le secteur de la construction, pour quels domaines d'activité ?

Après le secteur de l'industrie, c'est celui de la construction qui recourt de manière régulière et relativement plus intensément à l'intérim : un taux de recours sectoriel toujours parmi les plus élevés en 2012 (7,6% en 2012 contre 5,9% en 2000, *cf.* tableaux 4 et 5). Le caractère saisonnier de l'activité du BTP favorise bien évidemment le recours aux intérimaires à certaines périodes de l'année. Sur l'ensemble, ce secteur d'activité économique emploie un peu plus du cinquième du volume total d'intérim (21,3%) en 2012. Les principaux domaines concernés sont *les travaux d'installation électrique, la construction de bâtiments divers* ou encore *les travaux de maçonnerie générale* ou encore *de la peinture*. Au sein de ce secteur, de nouveaux domaines de recours à l'intérim émergent. Il s'agit des activités liées à *l'installation d'équipements thermiques et de climatisation* en lien notamment aux nouvelles exigences environnementales notamment l'économie d'énergie et à de nouvelles normes de la construction plus respectueuse de l'environnement.

Quels services font appel à l'intérim ?

On le sait le secteur des services recourt de façon moins intense à l'intérim, un taux de recours, mesuré par la part des emplois intérimaires parmi les emplois salariés, relativement faible et stable dans le temps pour ce secteur économique : 1,7% en 2000 et 1,4% en 2012 (*cf.* tableau 4 et 5). Mais en valeur absolue, nous pouvons observer une croissance du nombre d'intérimaires. Le secteur des services représentait 25% de l'emploi intérimaire en 1976. Il représente aujourd'hui 35% du volume total des intérimaires (*cf.* graphique 9 en annexe). Au sein du secteur des services, ce sont plus particulièrement les activités du transport et entreposage, ensuite celles du commerce - réparation d'automobiles et de

motocycles qui font le plus appel à l'intérim. Ces activités utilisent chacune autour de 9% des intérimaires en 2011. Un peu en recul, les activités scientifiques, services administratifs et de soutien emploient 7% des intérimaires (*cf.* tableau 5 en annexe).

Dans le secteur des transports, les fonctions occupées par les intérimaires sont polarisées sur les domaines de l'entreposage de marchandise, de l'organisation des transports internationaux, de la messagerie et conducteurs-chauffeurs (*cf.* tableau 6 en annexe).

Depuis longtemps, la profession de l'intérim appelait à une libéralisation du recours à l'intérim dans la fonction publique, domaine porteur selon le PRISME'emploi pour l'activité de la profession. L'organisation patronale a été entendue par le législateur. L'entrée en vigueur de la loi d'août 2009 a permis de passer ce dernier obstacle limitant le champ d'action des agences d'intérim. Cette loi n'y autorise cependant le recours à l'intérim que pour des situations d'urgence ou exceptionnelles.

La fonction publique a fait appel à cette nouvelle opportunité en recrutant des intérimaires dans certains secteurs. Ces travailleurs sont surtout utilisés dans 3 principaux domaines publics (*cf.* tableau 7 en annexe). Il s'agit de la fonction hospitalière (38,5% en 2011), de la fonction territoriale (28,8%) et des établissements publics (27,8%).

En 2008, sur les 2 890 recrutements réalisés, les quelques données existantes sur ce sujet nous indiquent que les profils d'employés et métiers du médical sont très prisés. Ils ont représenté 78% des recrutements de cette année (Prisme, Rapport économique et social 2008).

L'intérim : tremplin vers l'emploi et/ou trappe à précarité ?

Deux types de méthodologie peuvent renseigner sur la question centrale que soulève l'intérim, à savoir : l'intérim est-il un tremplin vers un emploi plus pérenne, permettant en particulier aux chômeurs ou aux personnes inactives de se réinsérer et/ou d'entrer dans une activité professionnelle relativement régulière. Mieux, l'intérim crée-t-il de l'emploi, comme le soulignent les professionnels de l'intérim. Ou au contraire, l'intérim constitue-t-il une véritable trappe à précarité, d'où ne sortent que très difficilement les personnes qui s'y engagent, contraintes ou de leur propre gré.

Très clairement les études économétriques penchent en faveur des thèses favorables à l'intérim. En revanche, les enquêtes statistiques menées auprès des intérimaires restent beaucoup moins affirmatives, et font pencher plutôt vers l'existence d'une réelle trappe à précarité.

Les données chronologiques soulignent en effet une forte corrélation entre évolution de l'intérim et conjoncture de l'emploi, avec décalage, cela a été dit ci-dessus (*cf.* § 1.2.1). Les études économétriques qui utilisent les données chronologiques soutiennent ainsi la thèse de l'intérim comme marchepied vers l'emploi plus stable. D'un tel constat, on en déduit facilement que l'intérim anticipe voire favorise la création d'emploi. Mais bien entendu, l'observation d'une co-variation statistique

n'implique pas nécessairement une véritable relation causale, qui ferait de l'intérim un outil efficace de création d'emploi.

De leur côté, les données statistiques issues d'enquêtes auprès des individus concernés ne confirment pas vraiment que l'intérim puisse être un facilitateur de la création d'emploi. Certes, les données portant directement sur les situations antérieures des intérimaires (d'où viennent-ils, que faisaient-ils avant leur mission d'intérim ?) ou sur la réinsertion des intérimaires (ou vont-ils, que font-ils à la suite d'une mission d'intérim) sont plutôt rares. Quelques enquêtes par sondage apportent cependant des informations utiles. Elles donnent à croire que l'intérim éloignerait d'une situation d'enfermement dans le chômage. Mais elles ne disent pas clairement que l'intérim ferait accéder à l'emploi stable, constituerait une véritable porte d'entrée vers l'emploi permanent (CDI). Tremplin vers l'emploi permanent, pas vraiment, sauf dans de rares cas, et bien davantage une trappe à précarité.

L'Observatoire des Métiers de l'Emploi⁵ a fait réaliser une enquête par l'institut Opinionway, dont les résultats évaluent quelles étaient les situations des intérimaires avant et après leur passage par l'intérim (PRISME, 2013). Ces résultats (tableau 8 et 9) montrent que l'intérim permettrait quelque peu de renouer avec l'activité professionnelle, en tout cas pour une part modeste mais non négligeable des personnes passant par l'intérim, d'échapper au chômage et à l'inactivité. Le résultat essentiel est pourtant celui-ci : une très large majorité des intérimaires sont chômeurs, étudiants ou inactifs lors de leur entrée en intérim ; une très large majorité des intérimaires se retrouve un an plus tard soit intérimaires, soit au chômage. Une minorité non négligeable toutefois (près de 20%) accède à un emploi plus pérenne.

C'est ce que montrent plus finement les données du tableau 9 (en annexe). *En mars 2006, 1 an après le passage par l'intérim (mars 2005), 39% étaient encore intérimaires, 23% chômeurs, 16% en CDI, 9% en CDD, 7% étudiant, 1% inactif. Sept ans plus tard, en mars 2013, une enquête similaire montre que la part des chômeurs après des missions d'intérim a même progressé de presque 10 points tandis que celle des CDI s'est réduite de 7 points. Bien évidemment dans le contexte actuel de dégradation de l'activité économique, l'insertion des intérimaires dans des emplois stables est plus difficile. Des données plus anciennes confortent ces observations.*

La formation professionnelle dans l'intérim

La branche de l'intérim dispose aujourd'hui d'une large panoplie de dispositifs de formation professionnelle (Belkacem et Lhotel, 2012) dont l'élaboration a relevé d'une double démarche

⁵ L'OME est un organisme paritaire qui « ...a pour objectif de participer, par ses travaux d'analyse, à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications et les besoins de formation des salariés des entreprises du Travail Temporaire ».

d'adaptation des outils de formation de droit commun à la situation spécifique des intérimaires (*Contrat de Professionnalisation CP, Congé Individuel de Formation CIF, Congé Bilan de Compétences CBC, Droit Individuel à la Formation DIF, Validation des Acquis de l'Expérience VAE*) et d'élaboration de dispositifs spécifiques (*Contrat de Développement Professionnel Intérimaire CDPI, Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire CIPI*). Le synoptique ci-dessous récapitule les principales caractéristiques de ces dispositifs.

Pour le secteur, la formation est avant tout un moyen d'adapter les qualifications aux besoins urgents exprimés par les EU dans certains domaines professionnels (logistique, métiers du bâtiment, centres d'appel, *etc.*). Et dans cette perspective, elle favoriserait la professionnalisation du secteur de l'intérim. Nous avons vu qu'un peu plus des trois-quarts des intérimaires sont ouvriers, et la moitié d'entre eux est reconnue peu ou pas qualifiée au regard des missions proposées.

La formation est donc un enjeu important pour ces travailleurs qui, pour la plupart, sont en recherche d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Il faut bien constater pourtant que la formation est en réalité organisée autour des besoins des entreprises utilisatrices avant tout, plus qu'en fonction des besoins des intérimaires et de leur insertion professionnelle à venir (Belkacem, Lhotel, *ibid.*).

Synoptique : Les principales caractéristiques des dispositifs institutionnels de formation en vigueur dans l'intérim

Dispositifs	Public visé	Conditions d'accès	Objectifs
CDPI – Contrat de développement professionnel intérimaire (en remplacement du CMJI)	Intérimaire quel que soit l'âge	210 h. dans l'intérim dans les 12 derniers mois	Améliorer le niveau de qualification Accéder à des missions plus qualifiées
CIPI – Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (en remplacement du CMFI)	Éloigné de l'emploi Moins de 26 ans sans expérience ou Moins de 210 h. travaillées dans les 6 derniers mois	Pas de conditions d'ancienneté	Favoriser l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi Accès à un niveau supérieur de qualification
CP – Contrat de professionnalisation en remplacement des trois contrats en alternance antérieurs : qualification, adaptation, orientation	Jeunes de moins de 26 ans ou Demandeurs d'emploi de plus de 26 ans	Pas de conditions d'ancienneté	Maintien dans l'emploi Insertion - Réinsertion Acquisition d'une qualification reconnue
CIF – Congé individuel de formation	Intérimaires expérimentés	1 600 h. dans l'intérim au cours des 18 derniers mois dont 600 h. dans l'ETT qui signe l'autorisation	Accès à un niveau de formation supérieur Perfectionnement professionnel Changement d'activité ou de profession Ouverture à la culture et à la vie sociale
CBC – Congé bilan de compétences	Intérimaires expérimentés	3 200 h. dans l'intérim au cours des 36 derniers mois dont 1 600 h. dans l'ETT qui signe l'autorisation	Analyse des compétences professionnelles, personnelles, motivations, en vue d'un projet professionnel ou de formation
DIF – Droit individuel à la formation	Intérimaires expérimentés	2 700 h. dans l'intérim au cours des 24 derniers mois dont 2 100 h. dans l'ETT où la demande est faite	Élever le niveau de qualification (ou perfectionnement) ; Validation des acquis de l'expérience professionnelle Bilan et orientation professionnelle
VAE – Validation des acquis de l'expérience	Intérimaires expérimentés	3 ans d'expérience	Valider un diplôme en lien avec les acquis professionnels

Source : Belkacem et Lhotel, 2012

Ces dispositifs de formation sont variés et leurs modes opératoires différents selon le profil des intérimaires et leur ancienneté dans l'intérim. En pratique, les personnes les moins diplômées mais qui ont une expérience dans l'intérim sont plutôt orientées vers le CDPI plutôt que vers le contrat de

professionnalisation (Belkacem et Lhotel, 2012). Selon une des responsables de la commission sociale du syndicat des ETT, le CIF est surtout réservé aux intérimaires justifiant d'une plus longue expérience et permet ainsi de les fidéliser afin de stabiliser le noyau dur des intérimaires les plus qualifiés dans un contexte de forte concurrence entre les agences d'intérim. Les domaines professionnels visés par ces formations sont également très variés. Ils sont fonction naturellement des besoins des EU mais également des caractéristiques des bassins d'emploi. En même temps qu'est favorisée l'intégration ou la réinsertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi, ces actions de formation contribuent à la construction de qualifications en adéquation avec les besoins des entreprises sur un territoire donné (Belkacem et Lhotel, 2012).

Au vu des données collectées par nos soins (*cf.* tableau 10 et graphique 11 en annexe), le secteur de l'intérim privilégie les contrats de formation en alternance. Les responsables d'agence d'intérim avancent deux principales explications : leur durée de formation étant relativement courte (383 heures de formation en moyenne), ils peuvent répondre rapidement aux besoins en qualifications des EU ; ils offrent par ailleurs l'opportunité de constituer des viviers de qualifications en fonction des caractéristiques du tissu productif local.

Dans un contexte où la durée des missions se réduit, dans un contexte également de généralisation des modes d'organisation du travail en flux tendus, le secteur de l'intérim opère en permanence en mode urgence : trouver dans l'urgence des ressources humaines et des qualifications pour répondre le plus rapidement possible aux attentes de leurs clients (les EU). Dans ce contexte, il est clair que la formation n'a qu'une visée opérationnelle. Mais elle s'avère aussi un instrument de fidélisation des intérimaires permanents selon la typologie proposée par J. Domens (DARES, 2011).

Les formations en alternance ont fortement progressé à partir du milieu des années 1990. La pénurie de certaines qualifications dans les secteurs utilisateurs d'intérim (la construction notamment) explique cette évolution. Les formations de grutiers, de soudeurs, de charpentiers, de maçons se sont multipliées selon le mode de l'alternance. A partir de 2007, ces formations ont chuté tout comme l'activité d'intérim, elles sont tout aussi sensibles à la conjoncture économique puisque les besoins de formation sont avant tout tributaires des carnets de commande des entreprises utilisatrices.

En pratique, peu d'intérimaires accèdent à la formation professionnelle continue, encore moins à des formations qualifiantes de longue durée. Rappelons qu'en 2011, seulement 15 659 intérimaires sur une population totale de 576 080 en EETP ont bénéficié d'une action de formation financée par le FAF-TT en vue d'une professionnalisation (comprenant les CP, CIPI, CDPI, périodes de professionnalisation), ce qui représente un taux de 2,7 % ! Les travaux de Belkacem et de Lhotel (2012) expliquent les limites de la formation professionnelle qui tiennent principalement à la nature même du mode de fonctionnement de cette activité.

Crise économique et intérim : des conséquences inégalement réparties

La crise économique de 2007-2008 a affecté l'intérim dans son ensemble. Mais en France, son intensité a été contrastée selon les secteurs d'activité, selon les profils d'intérimaires, et selon les régions.

De fortes fluctuations de l'intérim au cours de cette dernière décennie

Entre 2004 et 2008, le volume de travail temporaire a régulièrement progressé. Mais entre le premier semestre 2008 et le premier semestre 2009, il a chuté brutalement, de l'ordre de 33% correspondant à une destruction de 200 000 emplois (ETP). Après une stabilisation au premier trimestre de l'année 2012, l'évolution de l'intérim est très contrastée selon les périodes, pas franchement à la baisse, mais pas franchement non plus à la hausse ...

D'intensité contrastée selon les profils des intérimaires

Les intérimaires ont été inégalement affectés par cette forte baisse de l'intérim entre le milieu de l'année 2008 et le milieu 2009 (*cf.* tableau 11 en annexe). Si l'on s'appuie sur la typologie de profils proposés par J. Domens de la Dares (Dares, 2011), du premier semestre 2008 au premier semestre 2009, la part du volume de travail des intérimaires « permanents » a progressé de 21,9% à 24,6%.

L'impact de la crise a été ainsi moins fort pour cette catégorie d'intérimaires (-24,8% du volume de travail contre -33,2% pour l'ensemble de l'activité).

L'auteur observe également un accroissement de la part du volume de travail des intérimaires « irréguliers » entre le premier semestre 2008 et le premier semestre 2009. Sur cette période, cette catégorie progresse de 13,7% à 15,1%. Ce sont ainsi les intérimaires bénéficiant à la fois d'une longue expérience dans l'intérim et d'un niveau de qualification élevé qui ont été, semble-t-il, relativement moins frappés par cette crise. Les intérimaires « intensifs récents » et « en insertion progressive » ont constitué davantage la variable d'ajustement à la baisse de l'intérim, plus fortement d'ailleurs pour la première catégorie (baisse de 42,6% de leur volume de travail) que pour la seconde catégorie d'intérimaires (-34%). Pour la catégorie des intérimaires « occasionnels », l'auteur note des évolutions contrastées. Il indique en effet que leur part dans le volume de travail intérimaire s'est réduite de 16,3% à 15,8% entre le premier semestre 2008 et le premier semestre 2009. Mais la forte réduction de l'intérim a naturellement augmenté le nombre d'intérimaires ayant une activité réduite dans l'intérim. Les intérimaires « occasionnels » apparaissent ainsi une catégorie plus fréquente (42% des intérimaires au premier semestre 2009 soit presque 9 points de plus qu'au premier semestre 2008).

Ce sont les cadres, les professions intermédiaires et les ouvriers qualifiés qui ont bénéficié le plus de la reprise de l'intérim en 2009 et 2010. En 2011, les volumes de travail temporaire de ces catégories retrouvent même leur niveau de 2007. Concernant l'âge, la reprise de l'intérim profite davantage aux intérimaires de 30 ans et plus. En 2011, le volume de travail temporaire des moins de 30 ans est

toujours en deçà de son niveau d'avant crise alors que l'écart des niveaux d'effectifs respectivement de 2011 et de 2007 s'est fortement réduit. De la même façon, le taux de recours à l'intérim des moins de 30 ans est resté également inférieur à son niveau d'avant crise (6,9% en 2011, contre 7,6% en moyenne de 2003 à 2007) alors que pour les 30 ans ou plus, il a même dépassé en 2011 son niveau d'avant crise (2,2% en 2011 contre 2,1%). Si nous considérons le genre, la reprise de l'intérim a bénéficié davantage aux hommes qu'aux femmes en 2011, + 40500 postes en ETP pour les hommes soit + 10,7% contre + 8400 postes pour les femmes soit + 5,6%. En 2011, le taux de recours à l'intérim pour les hommes a même dépassé son niveau d'avant crise (4,4% en 2011 contre 4,3% en moyenne de 2003 à 2007) alors que celui-ci reste encore inférieur pour les femmes (1,9% contre 2,1% de 2003 à 2007).

D'amplitude également différenciée selon les secteurs d'activité

Tous les secteurs utilisateurs d'intérim ont été affectés par la crise mais selon des intensités contrastées. La réduction des effectifs a cependant été plus forte dans l'industrie qui a vu ses effectifs d'intérimaires littéralement fondre de 40% entre 2007 et 2009 soit 116 000 emplois intérimaires détruits. Cette diminution a été par contre moins forte pour les secteurs de la construction et des services. Pour ces deux secteurs, la diminution a concerné un peu plus d'un cinquième de leurs effectifs d'intérimaires respectifs (-21,2%) entre ces deux années (cf. tableau 12 en annexe).

Entre 2009 et 2012, les emplois intérimaires ont ensuite progressé dans tous les secteurs mais sans revenir au niveau de 2007. Pour l'ensemble du secteur de l'intérim, un peu moins de 78 000 emplois ont été regagnés en 2012 par rapport à 2009 soit une progression de 17,4%. L'industrie a recréé ainsi 55 143 emplois d'intérimaires en 2012 correspondant à une augmentation de 31,6% par rapport à 2009 alors qu'elle en avait perdu 116 000 entre 2007 et 2009. Nous observons le même phénomène pour les deux autres secteurs, la construction avec une progression de 7,2% des effectifs intérimaires et celui des services avec une augmentation de 9,1%.

Impact également différent selon les régions

Toutes les régions ont été affectées par la baisse de cette activité. Cette diminution a été cependant d'intensité diverse selon les caractéristiques du tissu productif régional (cf. graphique 12 en annexe). Elle a été particulièrement prononcée dans les régions industrielles (l'Est de la France en Lorraine (-41% entre 2009 et 2007), en Franche-Comté (-41,7%) et en Bourgogne (-37,7%). L'impact de la crise a été par contre plus modéré en Ile de France (-23,6%) et en Provence Alpes Cotes d'Azur (-16,8%), des régions qui se caractérisent par un tissu productif plus diversifié avec une forte composante d'activités liées aux services.

Entre 2009 et 2012, l'emploi intérimaire a progressé partout. Et c'est dans les régions où le recul a été le plus prononcé que l'intérim a le plus progressé en 2012 : + 34,7% entre 2009 et 2012 en Franche-Comté ; +32,7% en Lorraine.

2. LES DIFFICULTÉS DE LA DÉFENSE ET DE LA SYNDICALISATION DES INTERIMAIRES

« La régulation d'une profession est d'abord une affaire d'acteurs collectifs : il faut que les acteurs existent, se construisent, définissent des intérêts communs et engagent une action pour qu'une telle régulation puisse se faire » (Belkacem, Kornig, 2012, p. 210).

On le sait, les taux de syndicalisation sont en France très faibles. Ils sont encore plus faibles dans l'intérim que dans l'ensemble des autres secteurs d'activité. Il faut pourtant aussitôt constater que des taux de syndicalisation comparables sont observés chez les salariés du nettoyage (Denis, 2009), chez les travailleurs immigrés (Nizzoli, 2013) ou encore chez les femmes de chambre (Guégnard et Mériot, 2007) ; dans la sous-traitance, où les syndicats n'arrivent pas à toucher les entreprises au delà du premier rang de sous-traitance (Bouffartigue, 2008)... En outre, un faible taux de syndicalisation ne signifie pas pour autant un faible engagement dans l'action collective ou une baisse de l'influence syndicale (Pernot 2012) ; encore moins la fin de la conflictualité sociale ; mais plutôt son « invisibilisation » partielle (Bouffartigue, 2008). La grève perd du galon au profit de pétitions, refus d'heures supplémentaires, débrayages de courtes durées (Denis, 2005 ; Carlier et Tenret, 2007). Ainsi, les problèmes rencontrés par les syndicats et leurs représentants pour mobiliser les salariés intérimaires sont spécifiques et généraux à la fois.

Spécifiques tout d'abord en raison de la particularité de la relation contractuelle triangulaire, entre l'entreprise de travail temporaire, l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice, qui scinde les responsabilités de l'employeur en deux (celle de l'ETT et celle de l'EU). Spécifiques, également en raison de la grande précarité des salariés intérimaires et/ou (pour certains) de leur forte mobilité, qui plus est dans un contexte de raccourcissement des durées de mission. Le lien entre représentant syndical et salarié intérimaire est ainsi difficile et complexe. Les problèmes rencontrés par les représentants syndicaux dans l'intérim doivent être éclairés dans ce sens.

Mais cela n'efface évidemment pas les difficultés générales auxquelles le syndicalisme doit faire face, qui s'inscrivent dans le contexte global des transformations qui s'opèrent aujourd'hui : passage d'un syndicalisme d'adhérents à un syndicalisme professionnel ; évolution des formes de luttes (de la grève dure aux refus des heures supplémentaires ou à l'utilisation des outils numériques) ; transformations de l'appareil productif surtout, et en particulier le déclin de l'entreprise intégrée traditionnelle et la montée en puissance de l'entreprise distribuée et l'émiettement des collectifs de travail que cela engendre.

Le deuxième volet de ce rapport ne détaillera pas les difficultés générales ou les défis actuels posés aux syndicats français, mais s'efforcera de recenser, de rappeler les effets que cela engendre sur la question de la syndicalisation des intérimaires. Il utilisera d'abord une analyse de la littérature

disponible traitant des difficultés auxquelles se heurte le syndicalisme pour mobiliser les intérimaires dans les luttes et les syndicaliser. Il présentera ensuite les résultats d'une enquête exploratoire auprès d'un petit nombre d'intérimaires syndiqués ou non syndiqués ainsi qu'auprès de représentants syndicaux nationaux ou locaux. Ces deux volets de l'étude identifient les mêmes difficultés et en cela se confortent l'un l'autre. On ajoutera cependant que la façon dont elles sont exprimées, formulées par les personnes que nous avons interviewées, est éclairante.

2.1. Analyse de la littérature

On peut croire que les nouvelles organisations productives mises en place aujourd'hui mettent en difficulté le syndicalisme. C'est en quelque sorte le cadre général, le contexte auquel le syndicalisme doit s'adapter. Quant à l'intérim plus particulièrement, les difficultés que ne cesse de relever la littérature tiennent évidemment au profil socio économique des intérimaires, à leur forte précarité et aux risques qu'ils subissent, à l'architecture de leur statut et leur positionnement à cheval sur deux entreprises (l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice). Ce sont autant de défis que les syndicats doivent affronter.

« Jeunes, mobiles et précaires » : trois caractéristiques éloignées des profils classiques des militants syndicaux

Rappelons tout d'abord ce que nous avons souligné dans la première partie de ce rapport : la grande majorité des intérimaires est jeune, peu qualifiée, largement disponible pour la mobilité, en situation de forte précarité. Autant de caractéristiques peu propices à sa syndicalisation.

Par exemple, on le sait, l'essentiel des syndiqués CGT sont plutôt des hommes en milieu ou fin de carrière, bénéficiaires d'un statut stable, salariés des marchés internes des grandes entreprises ou fonctionnaires (Fribourg, 2011). Les jeunes sont bien le « talon d'Achille » des syndicats pour reprendre les termes de Jean-Marie Pernot (2012, p. 645). Pas uniquement les moins de 25 ans, mais également les moins de 35-40 ans selon Sophie Bérout (2012), eux aussi aujourd'hui peu syndiqués, contrairement à la génération précédente qui entrait dans le syndicalisme à cette période de la vie. Qui plus est, on peut observer chez les intérimaires une sorte de dévalorisation symbolique du monde ouvrier (Beaud et Pialoux, 1999 ; Grollier, 2010). Même s'ils sont ouvriers à près de 80 % (qualifiés et non qualifiés), les jeunes intérimaires sont loin d'une « identité ouvrière revendiquée ». Une sorte de mise à distance du modèle ouvrier est fréquente. Sébastien Grollier (2010) parle d'une « nouvelle » génération ouvrière, qui se qualifie elle-même comme « ouvrier de passage » ou « intérimaire » plutôt qu'« ouvrier » et observe même certaines tensions entre les anciens et les jeunes ouvriers.

Les jeunes intérimaires, par ailleurs, ne se projettent pas dans l'intérim, ce qui peut expliquer leur faible mobilisation pour le collectif. Les moins de 30 ans sont statistiquement nombreux et bien souvent en intérim dit « de passage » (Faure-Guichard, 1999). Ils ne se représentent pas leur avenir dans l'intérim donc ne voient pas l'intérêt de se syndiquer. Cela étant, la part des jeunes au sein de la population intérimaire diminue doucement au profit des seniors, comme nous l'avons montré en première partie. La tendance au vieillissement des intérimaires est incontestable : près de 10 % des intérimaires sont aujourd'hui des seniors contre 4 % à la fin des années 1990.

Les intérimaires sont également mobiles, deuxième difficulté, puisque pour la plupart ils changent de lieu de travail à chaque mission. La durée moyenne d'une mission est en 2012 de 9 jours⁶. Aussi, le travail d'identification et de repérage que doit mener le syndicat en est complexifié. Et comme les entreprises utilisatrices ne sont pas obligées d'accepter dans leurs murs des représentants syndicaux extérieurs à l'entreprise, les contacts avec les salariés intérimaires sont condamnés à rester hors de l'entreprise. Le travail d'information et de communication envers ces salariés mobiles est ainsi beaucoup plus difficile (Grollier, 2010). En outre, cela pose également le problème du turn-over des représentants syndicaux (*Ibid.*). Enfin même s'il reste un moyen relatif de rester en emploi (comme nous l'avons montré en première partie) l'intérim n'est pas un vrai tremplin vers l'emploi stable, sinon pour une minorité de personnes, sans doute les plus qualifiées).

Les risques encourus par les salariés syndiqués

C'est clair, se syndiquer dans l'intérim comporte à l'évidence des risques sérieux, par rapport à l'employeur bien sûr (ou les employeurs, si l'on tient compte de la position spécifique de l'intérimaire, entre entreprise de travail temporaire et entreprise utilisatrice). Mais les risques existent aussi, parfois, par rapport à certains membres de sa propre organisation syndicale.

S'il est identifié comme syndiqué par son agence de travail temporaire, l'intérimaire prend avant tout le risque de ne plus avoir de mission. Il doit ainsi en quelque sorte choisir entre travailler ou militer (Grollier, 2010), puisque se syndiquer dans l'intérim est en quelque sorte un « interdit professionnel » (*Ibid.*). Mais soulignons ici combien cette répression antisyndicale n'est pas propre à l'intérim mais concerne toutes les formes particulières d'emploi. Par exemple l'équipe de Paul Bouffartigue l'a observé également à La Poste où les salariés en CDD ne se mobilisent pas, précisément pour ces mêmes raisons. L'interdiction de grève existe bel et bien dans les faits (Bouffartigue, 2008). En outre, en intérim, elle est encore plus immédiatement suivie d'effet : l'absence de mission.

La crise économique accentue plus encore les risques et les peurs. La fréquence des grèves est notamment liée au contexte économique (les grèves sont plus fréquentes en période de croissance

⁶ Source : Pôle Emploi (*Repères & Analyses Statistiques*, mai 2013 - n° 55)

économique qu'en période de récession) (Giraud, 2009). La peur du chômage en période de crise économique est patente, la pression sur l'emploi est alors très forte. Et c'est au détriment du travail et de ses conditions de réalisation (Askenazy, 2004), d'autant plus dans l'intérim que les intérimaires sont la première variable d'ajustement des entreprises dans ces périodes de récession économique (ils seront les premiers remerciés).

Par ailleurs, il faut aussi le dire, en se syndiquant, l'intérimaire prend parfois le risque d'être stigmatisé par ses propres collègues syndiqués en raison du type de décharge propre à l'intérim. Des tensions existent en effet non seulement entre salariés intérimaires syndiqués entre eux mais également entre salariés intérimaires syndiqués et salariés syndiqués non intérimaires (Grollier, 2010). La question de la décharge syndicale est un bon exemple de telles tensions. Les représentants syndicaux dans l'intérim, qui ne peuvent pas être déchargés de leurs heures, sont indemnisés. Ainsi, certains intérimaires syndiqués travaillent normalement et touchent ces indemnités de décharge en plus de leur salaire. D'autres en revanche, lorsqu'ils sont en décharge, ne travaillent plus. Cela pose évidemment un problème d'ancrage sur le terrain. On pourrait souligner ici toute l'ambiguïté de cette décharge rémunérée, même si son objectif implicite est de compenser le risque de perte d'emploi.

Mobilisation et syndicalisation des précaires, un vrai défi ?

Le taux de syndicalisation des intérimaires est certes inférieur à 1% (Grollier, 2010)⁷. Mais s'il y a moins de salariés syndiqués dans l'intérim que dans bien d'autres secteurs d'activités, cela ne signifie pas pour autant que les syndicats sont absents du paysage du travail temporaire. L'action syndicale existe bel et bien et les acteurs syndicaux ont, dans ce secteur, toujours été présents dans les luttes ou à la table des négociations.

L'histoire des syndicats de dockers (Pigenet et Tartakowski, 2012) illustre combien lutte et action collective peuvent se développer dans un contexte de grande précarité de l'emploi. Les dockers, travailleurs au jour la journée, ont réussi à obtenir, par la lutte, un statut qui les protège de cette grande précarité, au point d'en être souvent moqués et enviés. La solidarité et la fraternité sont au cœur de ce métier de docker (Hislaire, 1993). Bertrand Fribourg l'a également montré dans son analyse du SNSETT-CGT qu'il décrit comme une « tentative d'intervenir syndicalement dans l'intérim » (2011). Le défi de la mobilisation et de la syndicalisation des précaires n'apparaît donc pas impossible à relever.

L'actualité sociale récente atteste que les intérimaires manifestent une capacité de mobilisation incontestable : deux intérimaires en grève de la faim à Pétroplus en juillet 2013 pour demander une

⁷ Celui des salariés en CDD et intérim est de 2,6 % (Amossé, Pignoni, 2006), celui du commerce et de la construction ne dépasse pas 2,5 %.

égalité de traitement entre intérimaires et permanents dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ; ou encore la une trentaine d'intérimaires et de permanents d'agences hissée sur le toit d'une grande enseigne de travail temporaire en juin 2013 pour protester contre les conditions de travail dans l'intérim. Mais ce type de lutte, s'il est très médiatisé, n'en reste pas moins de courte durée, temporaire et difficilement capable de faire bouger les lignes dans les négociations. Des actions collectives sont bien menées régulièrement sur le territoire par des salariés précaires mais elles restent fragiles le plus souvent (Bérout, Bouffartigue, 2009).

L'intérim est indiscutablement une forme d'emploi précaire. Pourtant, aujourd'hui, les droits des salariés intérimaires sont (dans les textes) incontestables. Ils sont le produit d'une longue histoire, conjuguant l'action syndicale et la volonté patronale de « moraliser » la profession de l'intérim. Bien entendu, ces droits ne sont pas gages de respect des droits, loin s'en faut, surtout au sein des multiples petites officines, largement éphémères, qui disparaissent avant que l'administration de l'emploi ait pu entreprendre une quelconque surveillance de leurs activités. Mais ces droits existent et ne sont pas sans effets. En France, le premier accord d'entreprise traitant de l'intérim est signé entre Manpower et la CGT en 1969, première mise en ordre d'un statut de l'intérim largement fondatrice des législations françaises ultérieures (Belkacem, 1997 ; Kornig, 2003). La première loi, adoptée en 1972, reprend largement les principales dispositions de cet accord Manpower de 1969. Durant les années 1980 après différentes négociations collectives, se consolide un véritable statut du travailleur intérimaire (Belkacem et Kornig, 2012). Il garde l'architecture du statut de 1972. Il assure aux intérimaires l'égalité de traitement (toutes choses égales par ailleurs cependant), des droits à la formation conséquents, une couverture sociale, des droits syndicaux, l'accès au Fond d'Action Sociale du Travail Temporaire (FAS-TT), au Fond d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF-TT), l'aide au logement, etc. Est-il besoin de rappeler qu'en 2013, les droits syndicaux ne sont toujours pas vraiment reconnus par de nombreuses entreprises de services ? En contraste, Prism'emploi, la principale organisation patronale de l'intérim, s'interroge aujourd'hui sur la création d'un CDI intérimaire. Il est vrai que l'on peut raisonnablement supposer que ce CDI intérimaire sera destiné à un segment particulier d'intérimaires, choisi par les entrepreneurs d'intérim et concernant probablement les qualifications élevées et/ou rares. Car on voit mal des entreprises de travail temporaire s'engager à rémunérer entre deux missions des personnes sans qualification, qu'il n'est pas nécessaire de former, qui se pressent à la porte de l'agence et que l'on peut pratiquement recruter dans l'instant.

Des problématiques discordantes ?

Les précaires sont les grands absents des rangs syndicaux malgré leur nombre grandissant. L'idée de se syndiquer semblerait ainsi dans les faits réservée « aux salariés en fixe » (Fribourg, 2011). La majorité des représentants syndicaux œuvrent dans des grandes entreprises publiques ou dans des grandes entreprises privées. Les petites et moyennes entreprises sont faiblement représentées dans les

rangs des syndicats, tout comme les entreprises sous-traitantes ou de travail temporaire, tandis que les chômeurs ne sont pratiquement pas représentés (Mouriaux, 2010). Ce n'est évidemment pas sans conséquences sur le sens de l'action syndicale et sur les décalages parfois observés entre les attentes des salariés et les revendications des syndicats.

Le syndicalisme se serait-il enfermé dans la lutte pour la stabilisation de la relation d'emploi se demandent Paul Bouffartigue et Sophie Bérout (2009) ? La hiérarchie syndicale étoufferait-elle l'expression des revendications des précaires ? (Fribourg, 2011). Le discours sur le plein emploi prédomine. Les normes sociales continuent à faire largement référence à la stabilité alors même que dans l'histoire du mouvement ouvrier, la défense de la stabilité est apparue tardivement. Ainsi, vers le milieu du 19^{ème} siècle, les luttes des premiers syndicats visaient à supprimer le Livret ouvrier, un héritage de l'Ancien Régime, qui cherchait à stabiliser des salariés jugés trop mobiles par les employeurs et donc peu facilement contrôlables et plus difficilement soumis à une discipline d'usine (Germe, 1978). On ne peut pas s'empêcher de rappeler cette histoire du mouvement ouvrier lorsque l'on observe que le quart des intérimaires déclare aujourd'hui avoir choisi ce statut en raison de l'autonomie que cela leur permet (Fribourg, 2011).

Il existe une vraie coupure entre le noyau des sections syndicales locales, constitué de salariés de la fonction publique ou de grandes entreprises du privé, syndicalistes militant depuis plusieurs décennies, et les « jeunes syndiqués » isolés dans leur entreprise. Les anciennes générations sont restées sur un modèle traditionnel de la grande usine, les lignes de montage, les ateliers de grande taille. Les plus jeunes ne l'ont pas connu. Les oppositions portent également sur les méthodes de luttes : les jeunes seraient plus enclins à faire du juridique la première arme de la lutte syndicale, alors que les anciens rejettent l'action juridique au profit de l'action collective. Il existerait ainsi une sorte de décalage parfois entre les représentants syndicaux eux-mêmes mais également entre les représentants syndicaux et les salariés, en raison notamment d'une non prise en compte des problèmes, d'un manque de perspectives et de stratégies d'action à la hauteur des enjeux (Grozelier, 2006). Bertrand Fribourg (2011) évoque cette distance des salariés intérimaires par rapport à la CGT, et ce d'autant plus que les salariés intérimaires sont là pour faire les tâches pénibles que les salariés stables ne souhaitent pas faire.

Louis Viannet (2006) incrimine quant à lui la division syndicale comme facteur déterminant des difficultés des syndicats à « porter de façon offensive des propositions novatrices ou des contre propositions positives » face à un capitalisme mondial fait d'individualisme, de flexibilité et de précarité.

Où se syndiquer ? Quelle organisation pour le syndicalisme ?

On notera pourtant que des salariés intérimaires se syndiquent tout de même, sans doute à force de persévérance ou d'opportunités, et ce, pour plusieurs raisons tenant à l'offre syndicale principalement. Les travaux sociologiques les plus récents sur l'action syndicale dans l'intérim soulignent les difficultés des syndicats à « faire avec » l'intérim et non pas l'inverse, à savoir les difficultés des intérimaires à se syndicaliser. Ainsi Sébastien Grollier (2010) propose d'étudier ce qui, dans l'offre syndicale, empêche ou fait obstacle à la syndicalisation des intérimaires et non pas ce qui, chez les intérimaires ne permet pas l'action syndicale. Il analyse l'offre syndicale et les conditions pratiques d'exercice du droit syndical dans l'intérim.

La première difficulté concernant l'offre syndicale tient à l'organisation des syndicats par secteurs d'activité ou par grands groupes professionnels. Où les intérimaires doivent-ils se syndicaliser ? Dans les unions locales ou départementales, organisées par secteurs, sachant que les salariés intérimaires sont souvent peu appréciés des organisations syndicales d'entreprise (comment en effet concilier lutte contre la précarité de l'emploi et défense des intérimaires) qu'ils se heurtent à une méfiance certaine, et que la défense des intérimaires suppose une bonne connaissance des textes juridiques complexes qui encadrent spécifiquement le travail temporaire, connaissance que les militants syndicaux ne possèdent que rarement ? Dans des syndicats spécialisés pour les intérimaires ? La question est d'autant plus sensible depuis 2008 avec la loi sur la représentativité syndicale qui élève de 8 à 10 % le seuil de représentativité (et donc accentue les logiques d'annexion des salariés par les différents syndicats).

Les travaux disponibles aujourd'hui se sont assez peu intéressés au syndicalisme des travailleurs précaires et plus spécialement intérimaires. Le sujet n'a pas mobilisé d'importants moyens de recherche. Les publications sont peu nombreuses. Les principaux thèmes abordés portent sur les capacités de mobilisation et de syndicalisation des intérimaires ; les difficultés que rencontre le syndicalisme à porter des revendications cohérentes et efficaces - pour ces personnels comme pour les personnels permanents - ; les organisations du syndicalisme - sans doute malaisément compatibles avec les spécificités de l'intérim - ; les difficultés quotidiennes que peuvent rencontrer les intérimaires syndiqués entre leurs camarades non syndiqués et syndicalistes sur statut de permanent ; et naturellement dépendant de deux employeurs – l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Tout cela souligne combien l'intérim est un défi pour le syndicalisme contemporain, révélateur sans aucun doute de ce qu'il doit d'urgence affronter aujourd'hui, sans en avoir encore trouvé la clé de l'efficacité.

Aujourd'hui encore, l'organisation syndicale est loin d'être évidente pour l'intérimaire qui rappelons-le n'est pas vraiment motivé à se syndicaliser (*Ibid.*). De ce fait, en l'absence d'une forte motivation, les salariés intérimaires ne trouvent pas forcément où se syndiquer.

2.2. Entre freins à l'engagement des intérimaires et difficultés de l'activité syndicale : résultats de l'enquête de terrain

Les résultats de nos travaux de terrain montrent toute la complexité de ce défi que doit relever le syndicalisme face aux mutations du marché du travail. Ces travaux de terrain sont constitués d'entretiens exploratoires et détaillés réalisés auprès d'un petit nombre de salariés intérimaires syndiqués et non syndiqués (8 au total) et auprès de différents représentants syndicaux nationaux ou locaux. L'annexe 2 de ce rapport précise les conditions de réalisation de cette enquête exploratoire.

On notera ici que dans un souci d'anonymat de nos interlocuteurs, lorsque dans ce qui suit nous citons un extrait d'entretien, nous ne pourrions préciser les fonctions de l'auteur des propos tenus, encore moins l'identité de l'entreprise de travail temporaire qui l'envoie en mission ou celle de l'entreprise utilisatrice. Lorsque nos interlocuteurs sont responsables syndicaux (qu'ils soient cadres syndicaux, salariés de confédération, délégués syndicaux centraux, etc.), nous ne ferons aucune mention de leurs responsabilités exactes ou de l'identité de leurs confédérations syndicales (même si cette identité peut évidemment transparaître des discours qui nous ont été tenus). Nous parlerons de « représentants syndicaux ».

Avant tout autre commentaire sur nos résultats, il semble important de souligner la volonté partagée par la plupart de nos interlocuteurs intérimaires « d'entrer » dans le travail intérimaire (7 des 8 personnes rencontrées). Pour ces personnes, travailler en intérim relevait d'une réelle volonté, même s'il reste toujours possible de caractériser cette volonté comme un choix contraint. Dans la très grande majorité des situations, « l'entrée » dans l'intérim est intervenue peu après la rupture d'un contrat à durée indéterminée (plan social ou départ volontaire). Elle semble également constituer une alternative permettant d'échapper à des situations jugées instables et incertaines, caractérisées par une alternance de contrats à durée déterminée et de périodes de chômage. Les intérimaires interrogés justifient cette orientation professionnelle principalement parce qu'elle laisse la possibilité de « *faire un peu ce que l'on veut, entre guillemets* » (Christian, non-syndiqué, 48 ans) et donc permet de pouvoir s'arrêter : « *si j'ai envie d'arrêter pendant telle ou telle période, je vais voir ma responsable et c'est bon* » (Solange, non-syndiquée, 41 ans), voire même « *de pouvoir m'occuper de mes enfants et de passer du temps avec eux* » (Fatah, syndiquée, 38 ans). Le second argument généralement avancé tient dans le fait de pouvoir « *gagner un peu plus* » (David, syndiqué, 44 ans) et ce même si certains sont plus partagés sur ce point : « *il faut l'avouer, un intérimaire gagne plus, même si c'est une belle foutaise de dire ça, dans la mesure où le salaire est plus haut parce que les congés sont payés et qu'il y a aussi une indemnité de fin de contrat* » (Jacky, syndiqué, 45 ans). D'une manière générale et malgré la baisse du nombre de missions dans cette période de crise, les personnes interviewées estiment qu'avoir un salaire un peu plus haut que la normale leur permet de vivre et non seulement de survivre, même si cela se fait parfois au prix de longues périodes de travail : « *l'intérim c'est aussi une contrainte parce*

que j'ai dû parfois travailler pendant 2 ou 3 ans sans congés, ça c'est un peu fatigant » (Jacky, syndiqué, 45 ans).

L'analyse des travaux disponibles a identifié la double difficulté de la défense des intérimaires : d'une part des conditions d'emploi qui incitent peu à la syndicalisation et à la revendication ; d'autre part une « offre » syndicale que l'on peut juger mal adaptée, ou conçue évidemment avec d'autres objectifs que la seule défense des intérimaires. Nos travaux de terrain retrouvent évidemment cette double difficulté. La façon dont nos interlocuteurs l'expriment est éclairante.

Les freins liés aux conditions d'exercice de l'intérim

Il est clair que le peu d'implication des intérimaires sur leur emploi actuel et les peurs des dures conséquences que peut avoir leur adhésion syndicale ou leur engagement dans une quelconque revendication constituent des freins majeurs et accentuent sans doute le caractère opportuniste de l'adhésion. L'obstacle n'est pas mince. Mais on notera également que les conditions de l'emploi intérimaire réduisent la visibilité des syndicats et que les temporalités très courtes qui lui sont propres s'intègrent mal aux pratiques syndicales traditionnelles.

Une faible implication dans l'intérim ?

On le sait, les salariés intérimaires sont nombreux, même majoritaires à souhaiter quitter l'intérim au plus vite, aussi investissent-ils peu ce « temps » de l'intérim, en acceptant souvent des conditions de travail et d'emploi précaires qu'ils n'accepteraient pas autrement. Ils sont là de passage, dans une optique d'insertion professionnelle rapide en CDI pour la plupart, ils ne s'y projettent pas dans le long terme (même s'ils feront parfois le choix d'y rester ensuite).

« C'est extrêmement dur, ils ne se sentent pas concernés parce qu'ils ne vont pas rester « dans 6 mois je serais dans une boîte j'aurais fini mes études » les questions qu'on pose là ne les intéressent pas » (représentant syndical).

« Le sens, les jeunes ça ne leur parle pas... Et pourquoi ça ne leur parle pas ? Parce qu'on n'est pas bon en com. Quand on est jeune on n'a pas tout à fait... Un jeune de 24 ans qui rentre ne sait pas s'il va rester dans l'intérim donc il ne va pas s'investir. Ce n'est pas une donnée nouvelle. Il y a 20 ans c'était pareil ? Ca ne change pas. C'est à nous de nous adapter, mais ça n'est pas comme il y a 20 ans quand on entrait dans une boîte où on se disait qu'on va faire carrière dans une même boîte. Là arriver à percuter... Ca veut dire qu'on doit leur apporter quelque chose de différent » (représentant syndical).

De plus, selon les représentants syndicaux, les jeunes générations seraient plus éloignées des syndicats. Ils n'auraient pas cette culture syndicale que possèdent les anciens :

« Ceux qui monteront plus facilement au créneau c'est ceux qui ont 45-50 ans. Chez les jeunes c'est plus compliqué à mobiliser pour plusieurs raisons. La pression, la peur de perdre leur mission et le fait qu'ils n'ont pas les repères qu'on a eu à une époque » (représentant syndical).

Les représentants syndicaux observent une faible implication des jeunes parfois pour des raisons de rapport au travail et de conciliation vie professionnelle/vie privée. Ils auraient davantage le souci de préserver leur temps personnel que les anciens. Mais ce constat n'est pas partagé par tous les membres des syndicats. Des représentants syndicaux ont également fait part d'expériences de luttes collectives menées par des jeunes comme le souligne ce représentant : *« qu'il y a des cas où ce sont des jeunes qui se sont bagarrés, par exemple à Poissy c'est des jeunes. Il y a eu un chantier du bâtiment dans le 92 ou plutôt 78, il y a un an ou 6 mois, il y a eu une bagarre d'intérimaires où il y avait des jeunes. Il y a eu une autre bagarre sur le chantier naval en 2005, 2006 ou ce sont que des jeunes intérimaires sur la prime »*. Mais cela reste rare selon les représentants syndicaux.

L'interdit professionnel de se syndiquer ou la peur de ne plus avoir de mission

Un résultat fort, souligné par toute la littérature et confirmé ici, est l'interdit professionnel de se syndiquer. Cela nous a été rapporté de façon unanime, tant par les intérimaires eux-mêmes que par les représentants syndicaux : dans l'intérim, les salariés qui se syndiquent (qu'ils soient salariés intérimaires ou salariés permanents des agences) n'ont plus de mission du jour au lendemain.

Il existe une véritable peur de ne plus travailler, tant pour les intérimaires occasionnels (qui espèrent être embauchés et savent que tout rapprochement vers un syndicat réduit leur probabilité d'être embauché) que pour les intérimaires professionnels (qui, eux, n'espèrent pas être embauchés mais avoir des missions en continu par leur agence, ce qui n'est plus le cas très souvent, une fois l'appartenance syndicale révélée).

La question de **l'étiquetage** est principalement avancée comme facteur de compréhension de la faible syndicalisation des salariés intérimaires d'une part et de la faible implication dans les syndicats d'autre part : *« autour de moi, il n'y a pas beaucoup de syndiqués. C'est toujours une étiquette qu'on a. Déjà comme intérimaire c'est une étiquette qu'on a, alors là en tant que syndiqué c'est encore pire »* (David, syndiqué, 44 ans). Cette étiquette semble conduire les intérimaires syndiqués à une certaine retenue dans les entreprises utilisatrices où ils sont en mission : *« au niveau des clients, le syndicalisme est plus ou moins bien vu par les patrons [...]. Mais ce n'est pas vraiment votre intérêt de lever le doigt et de dire que vous êtes syndiqué si vous voulez avoir un suivi de mission »* (Jacky, syndiqué, 45 ans). En conséquence, l'activité syndicale se réalise principalement en dehors des lieux de travail : *« on milite surtout dans les entreprises où l'on sait qu'il y a un potentiel d'intérimaires énorme, c'est-à-dire dans les entreprises où il y a 200, 300 ou 400 intérimaires. Ça se fait à la sortie de l'entreprise, à l'intérieur on ne peut pas »* (Thierry, syndiqué, 45 ans). En tout état de cause, le fait

de se syndiquer et d'être actif comme représentant syndical n'est pas sans conséquence sur l'activité et le volume de travail.

Il ressort des entretiens que cet étiquetage est la principale raison avancée par les salariés intérimaires à ce phénomène de non-syndicalisation des travailleurs intérimaires. Ainsi, sur les quatre personnes non-syndiquées rencontrées, trois nous ont fait part de cette crainte de se voir étiqueter puis discriminer par l'agence d'intérim ou par les entreprises utilisatrices : *« les craintes ? C'est de ne plus travailler. C'est de me dire que si je me mets dans une liste, je ne vais plus travailler. Vous savez, c'est l'agence [d'intérim] qui nous fait travailler et qui nous donne le travail. Si demain je me syndique et que je suis obligé d'aller contre l'agence, moi je ne sais pas, mais je ne suis pas sûr qu'il n'y ait pas de conséquences et moi je ne peux pas me permettre de ne plus travailler »* (Christian, non-syndiqué, 48 ans). La quatrième personne interrogée s'est par contre distinguée par un refus plutôt catégorique devant l'éventualité d'un engagement syndical : *« ça ne m'intéresse pas du tout ce qui est politique et syndicat. J'ai connu une personne qui a eu un problème, qui a contacté un syndicat et ça c'est mal passé, elle a eu des problèmes, alors ce n'est même pas la peine »* (Michael, non-syndiqué, 28 ans).

Les entretiens menés avec les travailleurs intérimaires syndiqués viennent confirmer ces craintes et démontrer qu'elles ne sont pas complètement infondées. A la question « selon vous quels sont les principaux freins à la syndicalisation intérimaire ? » Jacky (syndiqué, 45 ans) nous confie : *« je suis l'explication. La hantise pour un intérimaire c'est qu'il lui arrive la même chose qu'à moi, c'est-à-dire qu'on vous mette sur la touche, qu'on ne vous donne plus de mission, etc. »*. Jacky est syndiqué depuis 2008 et élu syndical depuis un an et demi. Depuis, selon lui, il lui est plus difficile d'enchaîner les missions : *« est ce que c'est le hasard ? J'ai posé la question à la DRH, elle me répond que c'est le hasard, qu'il n'y a pas trop de travail en ce moment ... mais moi je dirais qu'ils ne sont pas très généreux avec moi. Et puis, en tant que syndiqué je suis souvent amené à aller en agence et quand vous entrez dans une agence et que vous entendez des coups de téléphone je me dis qu'il y a encore un peu de travail ... alors peut être que je n'ai pas de chance »*. Ce même sentiment est largement partagé par Fatah et David qui estiment respectivement que lorsque l'on est syndiqué *« il y a un étiquetage derrière [de la part de l'agence], même parfois beaucoup, mais ça dépend des personnes et des agences »* et que si un syndiqué *« est un peu trop actif, il se peut que l'attente entre deux missions soit plus longue. Il ne le disent pas directement, mais ça se ressent »*.

Il est par ailleurs difficile de prouver la discrimination sans avoir accès aux fichiers de l'agence. Comment montrer qu'il y avait du travail pour le syndiqué et que cela ne lui a pas été proposé ? Ils existe pourtant des stratégies, comme l'expérience qui nous a été relaté par des représentants syndicaux d'une agence d'une grande enseigne de travail temporaire qui ont tout d'abord tenté la négociation avec le directeur d'agence en menaçant d'aller en justice. Thierry, délégué syndical intérimaire, nous a fait part de sa propre expérience en évoquant un moment de sa carrière où il est

resté huit mois sans aucune proposition de travail : *« ça dépend des agences, mais dans mon cas, j'étais face à une directrice qui nous discriminait. Pendant cette période, j'allais tous les jours à l'agence et on me disait qu'il n'y avait rien. Au bout d'un moment j'ai demandé les entrées et sorties des intérimaires et je me suis aperçu qu'ils envoyaient des intérimaires de ma qualification en mission. J'ai fait intervenir un avocat, le vendredi ils ont eu le courrier, le lundi je travaillais »*. Lorsque nous abordons avec lui les raisons conduisant à cette forme de discrimination, il nous livre cet exemple : *« Si demain j'interviens au nom d'intérimaires qui n'ont pas bénéficié d'un 13^{ème} mois dans une entreprise utilisatrice, je vais voir la directrice de secteur pour lui demander de respecter la loi et de faire un rappel de salaires. Après le problème quand vous faites cela c'est que la directrice de secteur va contacter l'entreprise utilisatrice mais la boîte d'intérim a peur qu'en réclamant ce qui est dû, le client ne voudra plus travailler avec eux. Donc quand j'interviens il est déjà arrivé que l'on me reproche d'avoir fait perdre un client et puis je vais vous le dire clairement, après on va éviter de vous envoyer à tel ou tel endroit parce qu'ils [l'agence d'intérim] ont peur que vous alliez chercher la petite bête ou que vous mettiez la m... »*. Les logiques de marché sont donc également présentes dans ce phénomène d'étiquetage et de discrimination syndicale. Soulignons également ici la pression psychologique qui est exercée sur les représentants syndicaux, qui prennent des risques en intervenant de la sorte.

Si la perspective de ne plus travailler est un frein évident à la syndicalisation intérimaire, d'une manière plus générale c'est la précarité du statut d'intérimaire et la situation de dépendance existante entre ce dernier et l'agence dont il relève qui agit comme un obstacle : *« les autres intérimaires ont peur des discriminations. Et il y en a, je ne peux pas leur donner tort, même si ce n'est jamais dit. Les intérimaires qui voudraient se syndiquer ont peur de ça, c'est toujours l'explication qu'ils me donnent. Ils préfèrent être représentés plutôt qu'être dedans »* (David, syndiqué, 44 ans). La situation actuelle marquée par un net ralentissement de l'activité et des possibilités de missions pour les travailleurs intérimaires accentue assez nettement ce sentiment.

Si en effet les salariés intérimaires ne souhaitent pas être « acteurs » des organisations syndicales, ils souhaitent toutefois être représentés. Ce n'est donc pas toujours une mise à distance du syndicalisme ou un quelconque doute sur les capacités des syndicats à améliorer leurs conditions de travail et d'emploi, mais bien une peur de l'étiquetage. Et ce souhait d'être défendu, malgré la peur est également observé chez les salariés permanents des agences d'intérim comme le souligne ce représentant syndical : *« Et la nouveauté c'est qu'on a un phénomène tout à fait nouveau chez les permanents qu'on avait déjà chez les intérimaires par ailleurs sur certains sites, c'est que les permanents de peur de s'engager, certains prennent la carte, d'autres ne prennent pas la carte mais nous contactent et nous filent des informations. Ça c'est nouveau et c'est intéressant. Ça veut dire qu'ils font confiance à X par rapport à des informations qu'ils ont pu intercepter, ils sentent bien que dans l'entreprise il va y avoir des modifications, des transformations qui vont impacter fortement leur*

agence et ils pensent que X peut peut-être intervenir à un moment donné et ça c'est un signe encourageant... C'est nouveau ? Oui et c'est encourageant parce que ça veut dire que les salariés malgré la peur veulent faire quelque chose, se sentir utiles ».

Avec la crise actuelle, la peur du chômage est évidemment d'autant plus vive. Cette conjoncture a des effets importants sur le risque encouru à décrier une condition de travail ou d'emploi (même si elle peut également à l'inverse révéler des inégalités et motiver alors un regain de syndicalisation ou développer des appuis pour les syndicats). Elle a aussi des effets sur les difficultés que peuvent affronter les salariés pour payer leur cotisation syndicale. Avoir un emploi, quel qu'en soit le prix, caractérise bien les problématiques dans lesquelles se placent aujourd'hui les salariés.

Une adhésion opportuniste au départ ?

On notera par ailleurs que l'adhésion syndicale, des intérimaires tout particulièrement, semble relever aujourd'hui davantage de l'opportunisme (au moment de l'adhésion uniquement) que d'un acte militant en soi, même si le terme même d'opportunisme n'est peut être pas très bien adapté pour décrire la situation actuelle. Ainsi, que nous le confiait Thierry (syndiqué, 45 ans), ancien délégué syndical d'entreprise avant de passer à l'intérim et actuellement membre du CE, du DDP, du CHSCT et du CCE d'une grande entreprise d'intérim : *« Aujourd'hui, il y a beaucoup de personnes qui se syndiquent quand elles ont un problème avec leur employeur. Dans mon cas, j'ai voulu refaire du syndicalisme parce que j'en ai toujours fait. Au début, je n'étais pas au courant de la syndicalisation intérimaire, on n'en entendait pas parler. Alors je me suis renseigné [...], je me suis présenté et j'ai été élu »*. Les trois autres intérimaires syndiqués sont venus au syndicalisme soit *« parce que c'est un collègue qui m'a contacté et qui a insisté [...] il est revenu à la charge plusieurs fois et même si je n'étais pas trop chaud, c'est comme ça que je me suis embarqué »* (David, syndiqué, 44 ans), soit à la suite *« d'un dossier prudhommal que j'ai monté contre un client [de l'agence d'intérim], j'ai été amené à me syndiquer, je dirais par protection »* (Jacky, syndiqué, 45 ans), soit encore *« pour me défendre et être défendu pour des primes que je n'ai pas touchées, j'ai rencontré un collègue syndiqué et il m'a convaincu »* (Fatah, syndiquée, 38 ans). De la même façon, à la question *« qu'est-ce qui pourrait vous conduire à vous rapprocher d'un syndicat ? »*, certains intérimaires non-syndiqués répondent explicitement : *« comme ça je dirais que peut être un jour si j'ai un problème grave au cours d'une mission ou si jamais l'agence ne me donnait plus de travail comme cela peut arriver à certains j'irais peut être voir quelqu'un »* (Solange, non-syndiquée, 41 ans).

Outre la réticence et la méconnaissance des intérimaires quant à la possibilité de se syndiquer, ce même syndicaliste parlant de la représentation de son syndicat, reconnaissait qu'à l'heure actuelle *« au CE, on a trois élus, après pour les délégués du personnel c'est fonction du nombre de salariés. Là, on doit avoir cinq ou six délégués, mais si on avait eu dix candidats, on aurait eu dix délégués, mais on manque de candidats »*.

Faiblesse des effectifs syndicaux, mobilité et dispersion des salariés intérimaires

Les discours de nos interlocuteurs illustrent parfaitement combien les conditions de l'emploi intérimaire rendent peu visibles les syndicats font ainsi obstacle à la syndicalisation. Les délégués du personnel rencontrés ont fait état de l'impossibilité de militer au sein des entreprises utilisatrices, de la difficulté assez récurrente de pouvoir s'absenter pour des réunions surtout lors de missions de courte durée ou encore de l'absence d'un local syndical à proximité, les agences d'intérim s'en tenant à leurs obligations légales : *« on est six dans la région et pour se voir il faut monter à Paris ou à Lille, donc généralement on fait ça chez l'un ou chez l'autre. Pour la loi, on doit avoir un local dans notre périphérie. Chez nous, c'est très étendu et comme ça ils sont dans leur droit. [...] Un collègue qui veut consulter un registre dans une entreprise normale monte les escaliers, dans notre cas, on monte dans le train et on fait 150 km »* (Jacky, syndiqué, 45 ans). De plus, si l'affichage syndical est obligatoire, il semblerait qu'il subsiste beaucoup d'agences dans lesquelles il n'y a pas d'affichage ou alors simplement *« pour respecter la loi, mais parfois dans des endroits auxquels les intérimaires n'ont pas accès et c'est donc parfois compliqué pour eux de nous trouver »* (Fatah, syndiquée, 38 ans). Ce constat du manque de visibilité perçu comme une limite est également partagé par Thierry qui regrette cette dispersion et la faiblesse des effectifs qui complexifie considérablement le travail de visibilité : *« après on se bat pour être visible, on fait envoyer par les agences des tracts syndicaux ... mais il y a tellement d'agences à contrôler qu'on ne peut pas »*.

Ce manque de visibilité des syndicats présents dans l'intérim est parfois vécu comme un empêchement à la syndicalisation. Sur ce point particulier, un intérimaire syndiqué affirmait clairement que *« le travail des organisations syndicales n'est pas bien fait. Même faire de la présence n'est pas évident puisqu'on est très éclaté. Moi je peux aussi bien aller en Bretagne, ça fait partie de ma région. Dans notre contexte à nous, ce n'est pas facile de communiquer »* (Thierry, syndiqué, 45 ans). Ce constat est partagé par Joseph (non-syndiqué, 46 ans) : *« cela fait maintenant 10 ans que je suis intérimaire et je n'ai pas souvenir d'avoir été sollicité par un syndicat. Je sais qu'il y a des numéros [de téléphone] à l'agence ... et puis je reçois les papiers pour les élections ... »*.

Le faible effectif des équipes syndicales dans l'intérim et la dispersion des salariés intérimaires dans les entreprises utilisatrices rendent complexe l'activité syndicale dans ce secteur. Et ce, d'autant plus qu'aux problèmes de mobilité des salariés intérimaires dans les entreprises utilisatrices se surajoutent les problèmes de mobilité des salariés intérimaires entre les entreprises de travail temporaire.

« La grosse difficulté aujourd'hui c'est que la mobilité est de plus en plus importante, les contrats de plus en plus courts et le turnover est très important avec beaucoup de monde, la mobilité, plus le chômage » (représentant syndical).

« La problématique c'est que les salariés sont tellement dispersés, même nous si on a un nombre relativement important de militants, ils ne sont pas assez visibles sur le terrain, l'organisation n'est

pas assez visible de part les supports de communication qu'ils peuvent ou pas atteindre directement. C'est le droit syndical qui doit être organisé dans ces secteurs, avec la possibilité de pouvoir joindre quel que soit le support, au moins une fois par mois le salarié pour lui donner les infos. Il y a un vrai boulot de coordination avec les syndicats dans les entreprises utilisatrices aussi. Mais ça on s'y emploie » (représentant syndical).

En outre, la présence éphémère des salariés intérimaires continue de poser problème aux syndicats. Rappelons que la durée moyenne des missions était de moins de deux semaines en 2013. Cela a des impacts directs sur les possibilités de se défendre et de lutter collectivement. Le salarié intérimaire ne reste pas assez longtemps sur le même poste pour avoir le temps de prendre la maîtrise de son poste de travail, s'intégrer suffisamment dans l'entreprise pour acquérir une bonne compréhension de l'organisation. À cela s'ajoute les problèmes de communication avec des salariés intérimaires qui maîtrisent mal le français comme le souligne un représentant syndical : *« c'est compliqué d'aller toucher des personnes, en plus on a des publics, je pense au bâtiment, qui maîtrisent pas forcément bien le process, qui sont éloignés, qui n'ont pas d'outils de communication, c'est compliqué d'aller toucher les gens et quelque part ce qu'ils voient c'est peut-être les positions au niveau national, mais concrètement quand on vient voir un syndicat c'est qu'on a un problème ».*

Enfin, des réelles difficultés sont soulignées par tous les représentants syndicaux pour créer des modalités de rencontre avec les salariés intérimaires, pour entrer dans les entreprises utilisatrices (qui n'y sont pas obligées par la loi de les accepter). De fait, fréquemment, ils ne peuvent pas rencontrer les intérimaires en situation de travail. Toutefois, *« sur le chantier c'était plus facile à faire parce qu'on était sur place. On se croisait souvent donc on avait réussi quand même à tisser un réseau »* nous déclare un représentant syndical. Un chantier fait se côtoyer des personnels de plusieurs entreprises.

Des temporalités en tension

Une difficulté supplémentaire tient à la temporalité de l'intérim, beaucoup plus rythmée et de court terme que celle des autres personnels. La très courte durée moyenne d'une mission n'est qu'une moyenne, indiquant qu'un grand nombre de missions sont bien plus courtes. Naturellement beaucoup se renouvellent. Mais la présence des intérimaires est toujours soumise à des échéances de très court terme. Pour agir et mener une action syndicale efficiente, il faut donc opérer rapidement. Les modes opératoires indispensables sont alors très différents de ceux des syndicats des salariés stables des entreprises intégrées. Les modes d'action, les façons de se mobiliser, les procédures mises en œuvre pour lutter contre un quelconque problème doivent être nécessairement très rapides et adaptées à ces temporalités courtes.

« Pour résumer sur la question des entreprises utilisatrices, le délégué de l'entreprise utilisatrice n'est pas aujourd'hui en capacité, s'il ne connaît pas le travail temporaire, s'il ne prend pas en compte aussi les problèmes posés dans l'entreprise utilisatrice, un intérimaire est là pour une durée X,

généralement avec des contrats renouvelés à la semaine ou tous les 15 jours. Donc les revendications ne vont pas toutes se poser de la même manière qu'un salarié statutaire. Un salarié statutaire a son syndicat entreprise, son comité entreprise, il est sur place, il connaît les délégués, il les croise quotidiennement, donc les revendications, les problématiques, les réclamations quand elles apparaissent ne sont pas traitées sur un plan d'urgence, de résolution immédiate. Il y a un certain nombre de protocoles ou d'habitudes qui sont traités et l'intérimaire non. L'intérimaire du fait que son contrat est de courte durée, les réclamations qu'il va poser, les revendications qu'il va exiger par rapport à un droit à respecter, vont se poser dans l'immédiat, c'est-à-dire en résolution immédiate parce qu'on ne va pas rester dans l'entreprise » (représentant syndical).

Les syndicats de salariés permanents ont en revanche l'habitude et la possibilité d'agir selon des calendriers d'action qui peuvent être relativement longs. Trop longs au regard des besoins des salariés intérimaires, détachés pour un temps souvent court dans l'entreprise. Il peut alors y avoir conflits et divergences sur les méthodes de luttes entre les syndicats de salariés des entreprises utilisatrices et les besoins de la défense d'un salarié intérimaire.

*« Les intérimaires ont leur propre culture de lutte, surtout si c'est des ouvriers qualifiés qui avant étaient en CDI, qui étaient militants, qui ont bougé un peu partout, qui se sont forgés en fonction des populations ouvrières, donc du fait des contrats courts, il y a une exigence de rapidité de résolution, donc parfois les conflits ou les divergences avec des syndicats d'entreprises utilisatrices c'est sur les méthodes de lutte. Parce qu'ils ne sont pas habitués à ça, ils traitent les sujets plus à moyens termes. **Ils n'ont pas le même calendrier, c'est une vraie réalité ça ?** Mais ça n'est pas une généralité quand même, je précise bien, il y a quelques cas, dans certains bastions ouvriers, il n'en reste plus de bastions ouvriers... Dans l'automobile ça se pose un peu différemment. Dans l'automobile, sur Poissy ou Sochaux ou Aulnay, dès qu'il y a un problème chez les intérimaires, le syndicat de l'entreprise utilisatrice va tout de suite avoir une attitude réactive. Et il arrive souvent que des camarades de PSA Poissy ou de Sochaux nous interpellent « on a cette situation » mais c'est le résultat d'un travail de longue haleine, de mise en contact et de réseaux (souligné par nous) » (représentant syndical). On voit bien ici comment se tisse la relation complexe entre problèmes propres aux conditions d'exercice de l'intérim et les fonctionnements syndicaux indispensables.*

Il existe sans doute un lien étroit entre ces diverses réalités : les risques qu'affrontent les intérimaires, leur rapport au syndicalisme, la difficulté à rencontrer les intérimaires et la faible visibilité des syndicats dans l'intérim. Des intérimaires encore trop livrés à eux mêmes en quelque sorte ? Comment se sortir de cette impasse ?

Les biais de l'offre syndicale

Comment protéger l'emploi permanent et défendre en même temps les intérimaires ? Ces deux objectifs peuvent se contredire. La difficulté perdure, même si les propos des syndicalistes sont aujourd'hui beaucoup plus nuancés qu'ils ont pu l'être dans le passé. L'organisation syndicale et ses priorités stratégiques s'avèrent parfois peu adaptées aux modes de fonctionnement spécifiques de l'intérim. La présence d'intérimaires à défendre génère diverses tensions sans doute dommageables à l'action syndicale.

Les conflits d'objectifs syndicaux

Depuis toujours les syndicats n'assument pas sans ambiguïtés tout ce qu'implique la défense des intérimaires. Une sorte d'ambivalence dans les discours reste encore perceptible à tous les niveaux du syndicat (de la confédération jusqu'à l'entreprise) et cela apparemment dans toutes les confédérations. Dès qu'il s'agit d'intérim en effet, une référence plus ou moins directe à quelque chose comme l'exploitation à outrance, l'esclavage⁸, est toujours là en arrière plan, pour qualifier les pratiques patronales et refuser de telles situations. Mais refuser comment ?

Au sein d'un même syndicat coexistent des approches et visions différentes de l'action syndicale. Cela n'est sûrement pas nouveau. Mais concernant la défense des intérimaires, c'est encore plus prononcé et pratiquement constant. La vision que l'on a des objectifs de la lutte syndicale oscille entre l'interdiction pure et simple de l'intérim et l'obligation incontournable de protéger les salariés intérimaires, donc de défendre les salariés intérimaires comme tout autre salarié ; si ce n'est plus que tout autre, compte tenu de la forte précarité que subissent ces personnels. Une sorte de schizophrénie est toujours présente dans la lutte : refus de l'intérim et des abus qui le caractérisent trop souvent ; lutte pour l'amélioration des conditions de travail et des droits des salariés intérimaires. Cela concerne toutes les organisations syndicales, y compris à l'USI-CGT qui assume pleinement son choix de fédération spécialisée sur la défense de l'intérim.

Les prises de position de FO ne pouvaient échapper à ce type de difficulté.

En 1979 le rapport du sénateur Cousté sur le travail temporaire remis au Premier Ministre en conclusion d'une mission d'études au cours de laquelle fut organisée une large consultation des partenaires sociaux, fait figurer en annexe les déclarations de la confédération FO. Ces déclarations sont reprises dans le rapport du congrès 1980 de la confédération : reconnaissance de ce que l'intérim peut répondre « à certaines exigences économiques et sociales » mais condamnation de « l'exploitation abusive de cette forme d'activité » ; refus d'admettre « définitivement » que des entreprises puissent « réaliser des profits sur le traitement de la main-d'œuvre temporaire » et affirmation d'un objectif « à terme » de « disparition des sociétés à but lucratif dites de travail temporaire ou de travail intérimaire » ; souhait que l'ANPE

⁸ Il suffit de rappeler le titre du premier ouvrage publié en France sur l'intérim : « Les nouveaux marchands d'hommes » de Guy Caire (1973).

(aujourd'hui intégrée dans Pôle Emploi) reprenne effectivement le monopole de placement de la main-d'œuvre qu'elle détenait alors « théoriquement » et assure « progressivement » les attributions dévolues aux entreprises de travail temporaire ; revendication que l'État veille « à ce qu'en aucun cas la formule de travail intérimaire ne se substitue (...) à une politique de recrutement permanent seule garante du respect des droits des travailleurs... ».

Le rapport du congrès confédéral de 1984 réaffirme à la fois sa demande d'« abolition » de l'intérim en rappelant sa dénonciation des pratiques abusives qui relèvent d'un vulgaire « louage de main-d'œuvre », et constate que la législation en vigueur malgré ses aspects sans doute positifs, mais en l'absence de règles plus contraignantes, n'a pas réussi à « moraliser » l'activité des entreprises de travail temporaire. La confédération justifie ainsi son refus d'un quelconque accord conventionnel avec les organisations patronales. Ce même rapport souscrit néanmoins à la « quasi totalité » des nouvelles règles protectrices introduites par l'ordonnance de 1982 sur le travail temporaire et les contrats à durée déterminée. La participation de la confédération à la négociation d'une convention collective propre au travail temporaire prévue par l'ordonnance, pour « tenter de donner aux salariés qui, de gré ou de force y ont recours, une couverture sociale satisfaisante » est ainsi légitimée. La confédération a donc signé en 1983 un certain nombre d'accords, sur l'indemnisation maladie des intérimaires, sur la formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaire, sur l'indemnité de précarité, sur la prise en charge partielle par l'employeur des transports domicile-travail, etc. Elle n'a pas signé par contre un accord sur la médecine du travail, estimant que le projet portait atteinte à une « position de principe » de la confédération : la référence souhaitée par FO au poste de travail équivalent occupé par des permanents étant remplacée dans ce projet d'accord par une référence « aux conditions d'emploi les plus courantes ».

Ces positions sont anciennes. Elles ne sont pas propres à FO. Elles laissent indiscutablement des traces aujourd'hui. L'alternative entre une hostilité pure et dure à l'intérim et la défense incontournable des intérimaires – capable de légitimer de fait l'intérim – reste un piège mal résolu.

Il arrive que les représentants syndicaux des UL et des UD ne voient pas les intérimaires d'un bon œil. On ne déploie pas toujours beaucoup de moyens pour défendre ces personnels, parfois assez peu, voire pas du tout selon un de nos interlocuteurs (responsable syndical), qui souligne la volonté de certaines UL de ne surtout pas défendre les salariés intérimaires. Sans doute faute de consensus ou de ligne directrice suffisamment claire au sein de l'organisation syndicale, les enjeux se heurtent.

« A la base au fond on n'est pas spécialement favorable au travail temporaire. C'est ça toute la dualité de la branche, on n'est pas favorable mais derrière il y a quand même des salariés donc on doit les défendre. On est dans un jeu où on ne doit pas forcément valoriser plus que ça le travail temporaire mais il faut qu'on protège les salariés donc il y a une dualité un peu compliquée à mettre en œuvre qui est, est-ce qu'on construit un statut social du salarié intérimaire, quelque chose qui nous gratte un petit peu chez nous et en même temps il faut quand même arriver à faire en sorte que ces salariés vivent mieux ce qui est un peu l'essence d'un syndicat. Donc c'est un peu compliqué, donc il y a des frottements et c'est sur tous les sujets pour répondre à votre question du début « est-ce qu'on a des problèmes ? » oui, on en a tout le temps, jusqu'où on va ? Le CDI intérimaire est une bonne illustration, jusqu'où on va dans la défense des droits de salariés, tout en sachant que ce type d'activité nuit au reste de l'activité économique. On peut mettre tout le monde en travail temporaire, il n'y a plus de CDI » (représentant syndical).

« L'intérim existe, on peut se raconter toutes les histoires qu'on veut sur le fait qu'on va l'interdire mais ça n'est pas demain. Nous en attendant, on améliore le statut des salariés intérimaires pour

qu'ils soient le plus proche possible de celui d'un salarié en CDI dans une entreprise classique » (représentant syndical). La persistance de cette ambivalence résulterait-elle d'un possible manque d'unité sur le fond quant à la vision que l'on a des missions du syndicat (sa stratégie et ses objectifs), de la liberté des pratiques des représentants syndicaux sur le terrain de l'entreprise ?

Par ailleurs, la défense des droits des salariés de l'intérim se heurte à quelques difficultés majeures. La première : comment défendre des intérimaires qui ne souhaiteraient pas être embauchés dans les entreprises utilisatrices ? Cela heurte le paradigme de stabilité qui reste la référence majeure du syndicalisme encore aujourd'hui : la défense de l'emploi permanent avant tout. Or selon certains syndicats, 35 % des intérimaires feraient le choix de l'intérim en 2013 contre 15 % au début des années 2000.

La seconde, sans doute la plus importante : dans les entreprises, les représentants syndicaux sont surtout formés et centrés dans leurs revendications sur le noyau dur de l'entreprise à savoir les « permanents ». Les revendications syndicales portent alors massivement sur les problématiques de ces *insiders* (salaire, retraites), répétant ainsi la dualité existante sur le marché du travail entre *insiders* et *outsiders*, entre marchés internes et marché externe. Les salariés périphériques que représentent les salariés de l'intérim déroutent les lignes d'action (comment intégrer les intérimaires, dans quel secteur ? quel groupe ? sachant qu'ils changent parfois de secteurs d'activité, qu'ils sont de passage, etc.). Dans les cas des plans de sauvegarde de l'emploi, par exemple, les intérimaires sont rarement représentés et défendus alors même qu'ils sont les premiers « licenciés », même s'il ne s'agit pas formellement de licenciements.

Où syndiquer les intérimaires ?

Par ailleurs autre difficulté, la question du lieu de syndicalisation des intérimaires n'est pas tranchée unanimement : dans des syndicats spécialisés dans la défense de l'intérim ou dans des syndicats « tous salariés ». Faut-il en quelque sorte isoler les intérimaires dans un nouvel espace syndical qui leur est consacré, afin de mieux les défendre ?

La plupart des syndicats (CFDT, CGT-FO et CGT) s'organisent aujourd'hui selon le secteur d'activité et créent des sections syndicales d'intérim (et non d'intérimaires), soit comme sections indépendantes, soit au sein de fédérations de services (secteur dans lequel est répertorié officiellement le travail temporaire). Les salariés des agences de travail temporaire, qu'ils soient permanents ou intérimaires militent alors ensemble dorénavant.

Cette question du lieu de syndicalisation des intérimaires génère de nombreuses tensions. Au sein d'une même confédération, certaines fédérations s'opposent ouvertement à la syndicalisation des intérimaires dans un syndicat spécifique intérim, par exemple pour de très prosaïques raisons de

« course au timbre »⁹, problème encore plus prégnant depuis la loi 2008 sur la représentativité syndicale. Ces logiques de « courses au timbre » ne sont pas sans engendrer quelques difficultés dans la mesure où l'intérim est un secteur d'activité particulier qui nécessite des compétences syndicales et des logiques d'action spécifiques.

Ainsi, lorsqu'un intérimaire se présente devant les délégués syndicaux de l'entreprise utilisatrice, bien souvent ceux-ci sont compétents et formés pour défendre les salariés permanents. Ils ont la connaissance du droit commun du travail qui s'applique à leur statut. Mais le droit du travail intérimaire est plus complexe, il repose sur la distinction entre contrat de travail qui lie l'entreprise de travail temporaire et l'intérimaire, et contrat commercial qui lie l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Les droits et les devoirs d'employeur sont partagés entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Les responsables syndicaux de l'utilisateur ne sont pas forcément bien formés aux arcanes du statut de l'intérim, pas suffisamment pour défendre les intérimaires de façon efficace.

De fait, les unions départementales se trouvent bien souvent en difficulté pour défendre ces salariés. Un intérimaire qui se présente dans une union départementale n'est pas forcément réorienté vers le syndicat d'intérim le plus proche. Un besoin de travail partenarial entre les unions départementales et les délégués syndicaux des entreprises de travail temporaire est souligné par un représentant syndical : *« Il faudrait que les UD acceptent de travailler avec nous, professionnels de l'intérim, en enlevant le côté carte et intérêt financier, sinon l'intérimaire restera isolé. Il faut faire ce travail en interpro ».*

*« Moi je les appelle, très souvent j'appelle les UD ou X, on a un réseau, je me déplace dans la départementale, eux me font connaître les délégués syndicaux de l'entreprise utilisatrice où je sais qu'il y a du travail temporaire et là je réunis la section syndicale de l'entreprise en lui disant « fais venir tes intérimaires... **Vous arrivez ?...** C'est pas évident. On a réussi chez X à Mulhouse à Strasbourg, à faire venir les intérimaires... **Et quand ils viennent ces intérimaires, ils viennent pourquoi ?...** On ne savait pas que ça existait le syndicat dans l'intérim. Ils ne connaissent pas, ne s'intéressent pas. Il y en a qui disent « je suis déjà militant X » ou « J'ai connu dans l'industrie de la métallurgie untel ». Il adhère directement à la branche de l'entreprise où il est »* (représentante syndicale).

De fait, un intérimaire syndiqué dans une union départementale n'a que peu de possibilité d'action, il ne peut être candidat, ne peut être élu, ni nommé délégué syndical selon les représentants syndicaux mais peut uniquement être syndiqué le temps de la mission.

⁹ Autant d'intérimaires qui quitteraient une fédération pour un syndicat spécifique *intérimaires* de la confédération, c'est autant d'adhérents en moins pour cette fédération, donc une perte financière, une perte de pouvoir au sein de la confédération, etc.

Le syndicat d'entreprise (utilisatrice) ne connaît donc bien souvent pas bien les droits des salariés intérimaires. Il a en outre d'autres priorités. Lorsqu'un travail en réseau est opéré avec les syndicats d'entreprises, les représentants syndicaux de l'intérim peuvent être sollicités par les collègues syndiqués d'une entreprise pour qu'ils interviennent auprès d'un intérimaire, mais seulement après un long travail de mise en contact et de réseau. Cela reste encore trop peu fréquent selon nos interlocuteurs.

Les délégués syndicaux de l'intérim passent alors beaucoup de leur temps à informer les unions départementales de la législation intérimaire, se déplacent de plus en plus dans les unions départementales pour tenter un travail en commun, pour tenter de sortir les intérimaires de l'isolement.

Les tensions internes, stratégiques et/ou organisationnelles

Paradoxalement, même la défense de l'emploi risque de faire obstacle à la syndicalisation et la défense des intérimaires comme le souligne en quelque sorte la littérature sociologique. Ce paradoxe nous semble être effet et cause simultanément de plusieurs difficultés à l'œuvre dans le phénomène de sous-syndicalisation dans l'intérim.

« Par rapport à la stratégie, l'un des problèmes syndicaux qu'on a, c'est comment toucher les intérimaires et savoir où ils sont. Il y a le biais des syndicats d'entreprises, les Unions Locales, les UD, etc. Les syndicats d'entreprises utilisatrices hein ! Il faut pas se leurrer, ils ont d'autres soucis, c'est pas la priorité, voire dans certains cas ils utilisent tout à fait consciemment le travail temporaire et les intérimaires comme variable d'ajustement... Pour des plans de licenciement. Quand dans une chaîne de production en période haute il y a 40 % d'intérimaires sur les postes et que le syndicat d'entreprise ne fait rien c'est bien que quelque part il laisse faire. Je ne vais pas développer plus, c'est un sujet un peu sensible » (représentant syndical).

Lors d'une journée d'observation de réunion de la fédération des services d'un syndicat, nous fûmes pris à partie régulièrement par différents représentants syndicaux qui nous ont présenté leur lecture du fonctionnement du syndicat dans l'intérim et leur désaccord parfois violent avec les pratiques existantes. Ces tensions prennent une ampleur importante et amènent parfois à des situations telles que les délégués syndicaux intérimaires peuvent aller jusqu'à quitter le syndicat de la branche pour prendre leur carte dans une UD.

Cela étant, à l'inverse, les salariés permanents des agences d'intérim se syndiqueraient de plus en plus dans les syndicats d'intérim, ce qui peut poser les mêmes types de problématiques d'adaptation des méthodes et revendications aux différents types de salariés représentés.

La question de la décharge syndicale est un exemple de tension interne particulièrement délicate dans l'intérim (pas de décharge horaire mais une compensation financière), source de conflits entre intérimaires eux-mêmes (comme nous l'avons souligné dans l'analyse de la littérature). Soit les élus arrivent à négocier avec leur agence d'intérim un emploi du temps compatible avec leur mandat, soit

ils s'arrangent seuls avec leur décharge (et certains abus sont observés). Selon les entreprises de travail temporaire, les accords sur les instances représentatives du personnel sont plus ou moins généreux et peuvent générer alors des tensions sur les intentions réelles des représentants syndicaux (défendre les salariés ou « se planquer » ?).

De manière générale, c'est la communication qui est mise en avant par pratiquement tous nos interlocuteurs syndicalistes, comme faisant défaut dans le secteur de l'intérim. « *On ne sait pas bien communiquer* » est récurrent dans les entretiens. Les processus d'externalisation, l'éclatement des lieux de travail, la mobilité, mais aussi les ambiguïtés de la défense des intérimaires, sont autant de facteurs qui rendent la communication difficile et sont de ce fait source de tensions stratégiques et organisationnelles au sein de l'organisation syndicale.

Sans communication claire, le risque est grand d'occulter ces salariés intérimaires du débat syndical et c'est bien ce que l'on croit observer dans les syndicats étudiés. Il n'existe ainsi pas de consensus au sein des syndicats sur l'intérim et sur la défense des intérimaires. On retrouve dans les UD des tensions toujours présentes entre intérimaires et salariés, les intérimaires étant toujours suspectés de prendre le travail des permanents. Ce sentiment semble renforcé par la perspective du CDI intérimaire, qui fait peur aux salariés permanents des entreprises utilisatrices. Nous avons pu observer parfois des problèmes de communication en interne des sections, concernant la diffusion d'information ou la diffusion des comptes rendus de réunions des délégués syndicaux. Ces problèmes de communication en interne se surajoutent à ceux identifiés précédemment (comme le problème de communication avec les salariés à défendre). Les concurrences et hiérarchies du salariat se retrouvent ainsi dans les rangs syndicaux.

De plus, les revendications semblent décalées parfois, parce que le choix des revendications de la confédération est dicté par l'agenda politique et sans doute assez éloigné des préoccupations du terrain. Or les intérimaires, au quotidien, sont évidemment plus en lien avec les représentants syndicaux locaux que nationaux. Les syndicalistes ont en réalité des difficultés à mettre sur l'agenda des négociations vraiment choisies en interne. Pris dans l'engrenage de négociations engagées surtout à l'initiative du patronat de l'intérim, il s'agit de répondre présent, d'être là, « *d'arracher petit à petit des droits pour les salariés* » (et de ne pas faire comme l'autre syndicat qui ne signe rien, donc ne « *ramène rien comme droit pour le salarié* ») nous déclare l'un de nos interlocuteurs. Les syndicalistes aimeraient parfois prioriser autrement, mais ils n'en ont pas le temps. C'est l'actualité qui guide les priorités le plus souvent. Les représentants syndicaux aimeraient par exemple travailler sur la santé au travail, mais n'ont pas assez de temps pour cela. La relation triangulaire constitutive de l'intérim rend les choses compliquées à gérer, puisque la question des conditions de travail relève plus des entreprises utilisatrices que de l'entreprise de travail temporaire. C'est donc un besoin de temps accru que les syndicalistes n'ont pas. Ils disent explicitement ne pas avoir le temps d'aller « sur les revendications des salariés intérimaires, sur le fond ». Ce qui éclaire également le décalage parfois

souligné par les salariés intérimaires entre leurs attentes et besoins et les priorités du syndicat au niveau national.

CONCLUSION

Dans les années 1960 et 1970, le travail intérimaire était une forme d'emploi encore quantitativement marginale sur le marché du travail. Mais en raison de son développement rapide, il est progressivement devenu un objet de recherche à part entière en sociologie, en économie et en gestion notamment. Les recherches se sont développées dans différentes directions : forme particulière d'emploi, instrument de flexibilité, intermédiation et quasi-intégration des agences d'intérim aux entreprises utilisatrices, typologies d'intérimaires, approches comparatives internationales... L'intérim a monté en puissance dans un contexte de diversification des formes d'emploi. Tous les indicateurs traditionnels de mesure de l'importance de l'intérim indiquent un ancrage durable et croissant dans les pratiques sociales : accroissement des effectifs malgré la diminution de la durée des missions, augmentation du nombre d'agences d'intérim sur le territoire national, augmentation du nombre de missions d'intérim, augmentation du chiffre d'affaires du secteur, etc.

Les profils des travailleurs sont plutôt typés : il s'agit surtout de jeunes hommes ouvriers de faible niveau de qualification en mission dans l'industrie et le BTP. L'intérim fait avant tout office d'amortisseur des aléas économiques pour les entreprises mais également d'outil de gestion des ressources humaines (besoins de remplacement en cas d'absence des salariés permanents, besoins de qualifications spécifiques, pouvoir assurer des commandes imprévues, faire face à des aléas climatiques, etc.). En dynamique, l'intérim tend à se tertiariser nettement. Il existe une nette tendance au vieillissement relatif de cette population. On observe également un accroissement sensible du nombre de cadres et de seniors parmi les intérimaires. On assiste ainsi à un processus de généralisation de l'intérim à de nouvelles catégories socioprofessionnelles jusque là peu concernées par cette forme d'emploi.

Il reste que les profils actuels restent peu favorables à un quelconque engagement dans une action collective. Pour la plupart des intérimaires, l'intérim est conçu comme une simple transition, ce n'est pas un projet d'avenir. Ce faible investissement dans l'intérim n'est pas favorable à l'engagement syndical, à une mobilisation pour le collectif. C'est en quelque sorte presque « par nature » pourrait-on dire, que l'engagement des intérimaires reste très réduit.

Par ailleurs les attentes des intérimaires à l'égard de cette forme d'emploi sont assez diverses, mais les enquêtes montrent que la plupart sont en recherche de situations professionnelles stables. Les travaux économétriques sur données temporelles laissent croire, pour beaucoup d'entre eux, que l'intérim ouvre les portes de la réinsertion dans l'emploi. Les données d'enquêtes existantes montrent que seule une faible part d'intérimaires réussit à accéder relativement rapidement à un emploi stable. L'intérim s'alimente du chômage et de la précarité, il contribue en retour à nourrir ces mêmes situations.

Les risques de l'engagement, que ce soit au sein d'un syndicat ou dans une quelconque activité revendicative, sont multipliés pour ces personnels intérimaires.

La mobilité qu'implique par nature cette activité, la durée très courte des missions d'intérim, se traduisent par ailleurs par la dispersion des lieux de travail des salariés intérimaires, par une présence éphémère sur chacun de ces lieux, rendant du même coup difficile la visibilité des syndicats et encore plus difficile une stratégie de mobilisation syndicale de ces personnels.

Mais les pratiques syndicales elles-mêmes doivent également être interrogées. Les logiques qui président à l'organisation des syndicats, le plus souvent en secteurs d'activité ou en grands groupes professionnels, posent la question du lieu et de la forme de syndicalisation des intérimaires. Les revendications syndicales restent par ailleurs prioritairement centrées sur la défense des salariés permanents en CDI, les *insiders*. Ce flou dans l'objet même des luttes que l'on peut proposer aux intérimaires et plus généralement aux précaires est une autre limite de la visibilité du syndicat, il affaiblit l'organisation. Enfin, une autre difficulté tient à la faiblesse des compétences syndicales sur les questions spécifiques aux droits des intérimaires, dans un contexte où le périmètre d'action syndical s'élargit de plus en plus et exige des représentants syndicaux d'acquérir toujours plus de compétences en matière de droit du travail (comme en atteste dernièrement par exemple la gestion nouvelle des risques psychosociaux au sein des CHSCT).

Enfin, la singularité de cette forme d'emploi (à durée déterminée, relation triangulaire...) rend difficile le choix du mode d'action ou de lutte collective. Elle exige des compétences spécifiques dans le domaine juridique pour la défense des droits liés à ces travailleurs atypiques, que ne possèdent pas nécessairement les représentants syndicaux. Elle limite naturellement la communication syndicale en direction de ces travailleurs : où et quand mobiliser ces travailleurs ? Se syndiquer dans l'intérim comporte des risques, par rapport à son employeur (risque de ne plus avoir de missions), mais parfois aussi par rapport à sa propre organisation syndicale qui n'accueille pas toujours à bras grands ouverts les intérimaires. Cela étant, ces tensions internes jouent à la marge, c'est avant tout la répression antisyndicale latente mais bien réelle qui génère de la peur de se syndiquer.

Ainsi, la sous-syndicalisation des intérimaires n'est pas un problème lié aux seules conditions d'exercice de l'intérim et aux caractéristiques de sa population. On est fréquemment loin du désengagement de toute implication collective que cela pourrait laisser croire. En témoigne l'existence de collectifs de précaires, les luttes parfois dures, longues, qui ont été menées par des intérimaires ces dernières années. Les conditions d'emploi de l'intérim sont clairement un frein à la syndicalisation (dans son modèle actuel), mais les difficultés que rencontrent les syndicats eux-mêmes pour intégrer la problématique de l'intérim dans leurs actions s'y surajoutent.

Regarder ce qui pourrait être adapté et modifié plutôt du côté de l'offre syndicale, loin de stigmatiser ou critiquer, présente un intérêt double. D'un côté, c'est là que les changements sont possibles puisque

le statut de l'intérim ne paraît pas devoir être modifié à échéance raisonnable. L'offre syndicale est la seule variable qu'il est possible d'influer aujourd'hui. Et d'un autre côté l'intérim se diffuse, il pénètre lentement l'ensemble des secteurs économiques. Même si la crise a mis un coup d'arrêt à l'activité des entreprises de travail temporaire, le futur proche est sans doute, dès les premiers souffles de croissance ressentis, une reprise de l'activité du secteur de l'intérim. Enfin, la précarité n'est pas le fait du seul intérim, les formes particulières d'emploi se multiplient, de nouvelles modalités ne cessent d'être testées.

La dernière en date, qui fait aujourd'hui florès en cette fin 2013, est incontestablement le détachement de travailleurs à l'étranger pour mieux jouer sur les différences de coût du travail entre les pays : entre les coûts que supportent les sous-traitants étrangers qui détachent leurs salariés sur les lieux d'un donneur d'ordre national et ceux de ce donneur d'ordre national. Depuis une dizaine d'années, ces détachements se sont multipliés. Certes la directive européenne sur les travailleurs détachés adoptée en décembre 1996 prévoit l'égalité des droits entre nationaux et travailleurs détachés afin d'éviter les risques de dumping social. Mais de nombreux abus ont été dénoncés. Le projet de directive d'application accepté par les Ministres de l'emploi le 9 décembre 2013 va sans doute quelque peu faciliter la lutte contre les abus détournant cette obligation d'égalité de droits. Cela ne règlera pas tout. Le régime du prélèvement des cotisations sociales en vigueur pour les travailleurs détachés reste celui du pays de la société employeur : soit le pays de la société sous-traitante employeur des travailleurs détachés, pour un détachement de moins de deux ans, et celui de la société donneuse d'ordre pour ses propres salariés. On sait l'importance des différences de coûts des cotisations sociales au sein de l'Union Européenne, et principalement entre les pays d'origine des travailleurs détachés et les pays où ils travaillent.

On connaît par ailleurs tout l'usage que peuvent faire les sociétés d'intérim de ces règles européennes sur le détachement des travailleurs, et cela en toute légalité : des sociétés relevant d'un régime national favorable en termes de coûts du travail, détachent en mission d'intérim vers des sites de travail qui relèvent, pour leurs travailleurs nationaux, d'un régime de cotisations sociales beaucoup plus coûteux. Le dumping social existe bel et bien ici, et fausse même la concurrence que se livrent entre elles les sociétés d'intérim des divers États membres de l'Union Européenne.

Dans cette perspective, l'intérim peut être approché comme un révélateur des défis que doit relever l'action syndicale : mobilité-instabilité des salariés, dispersion des collectifs de travail, précarité des emplois, dispersion-dilution des responsabilités patronales, mise en concurrence presque généralisée des salariés entre eux, etc...

Les discours que nous avons recueillis décrivent assez bien ce vers quoi les syndicats pourraient s'orienter pour relever de tels défis. Par exemple :

- moins bloquer l'ouverture de l'entreprise sur des personnels extérieurs que sortir de l'entreprise, avec plus d'interprofessionnel, également et surtout plus de territorial ? On peut espérer qu'ainsi on pèserait plus et mieux sur cette ouverture sur des personnels extérieurs, que cela serait peut-être plus propice à faire converger des intérêts dont il faut bien reconnaître que les divergences peuvent être marquées ;
- travailler sur le fond des revendications avec l'objectif de construire une problématique qui fasse sens pour tous et qui soit capable d'emmener tous les salariés, quels que soient leurs statuts ;
- former davantage encore les militants (tant sur le rôle et la place du syndicat que sur les modes d'action) ?

Ce qui suit constitue quelques pistes de réflexion que suggère notre enquête exploratoire et qui bien entendu ne peuvent que souligner le besoin d'études de plus grande ampleur, afin de mieux fonder de telles suggestions.

S'appuyer sur les permanents des agences et sur les intérimaires professionnels

Les permanents des agences de travail temporaire se syndiquent de plus en plus aux côtés des salariés intérimaires de leurs agences. Véritable relais vers l'intérimaire, les permanents pourraient être davantage approchés par les organisations syndicales pour faire face aux difficultés liées à la mobilité et à la dispersion des intérimaires.

Les intérimaires professionnels sont également de bons relais pour l'action syndicale parce qu'ils sont tout d'abord les moins précaires (nécessité de ressources pour l'action), plus fidèles à une entreprise de travail temporaire (donc plus facilement localisables), plus stables (leurs missions sont plus longues que les occasionnels) et surtout plus organisés, tant institutionnellement (création de club de permanents par les ETT, journées des permanents) que personnellement (liens entre permanents, se connaissent entre eux parfois).

Développer les compétences des responsables syndicaux

Un besoin de compétences en matière de droit du travail intérimaire a été souligné par les différents acteurs syndicaux de l'intérim. La formation syndicale doit être renforcée en ce sens afin de mieux armer les délégués syndicaux à répondre aux problématiques des salariés intérimaires. De la même façon, des formations pourraient être mises en place sur les modes d'action syndicale propres à l'intérim.

Mutualiser les approches et bonnes pratiques à travers les fédérations et confédérations

Des échanges sur les bonnes pratiques ou retour sur expériences comparées (réussies ou non) au sein des fédérations de services (où la triangulation prévaut partout, de fait, avec la multiplication des sous-traitances et des externalisations, elle n'est pas réservée au seul intérim) mais également entre délégués syndicaux des différentes entreprises de travail temporaire semblent importants pour avancer et faire face aux défis que posent les mutations des organisations productives. Au sein des confédérations, aux multiples échelons pertinents, pourraient s'organiser des coordinations, lieux privilégiés de mutualisation des retours d'expériences et d'échanges de bonnes pratiques. La multiplication des formes particulières ou précaires d'emploi, la complexité des réglementations en jeu, la diversité des stratégies de mise en concurrence que développent les employeurs au plan national ou européen, pourraient sans doute être mieux affrontées.

Penser de nouveaux modèles d'organisation territoriale de l'action syndicale

Travailler sur des territoires ad-hoc, avec les unions départementales et locales et les syndicats d'entreprises utilisatrices que les syndicats connaissent bien, cela pour faire réseau, nous semble être une piste intéressante pour l'amélioration de la syndicalisation des intérimaires. Développer un travail de réseau interprofessionnel au niveau du territoire et non de la seule entreprise peut permettre de fédérer des intérêts connexes et de renforcer l'action et par là-même permettre une meilleure prise en compte des salariés intérimaires dans les entreprises utilisatrices. Les enjeux européens mis en valeur par l'actualité récente ne doivent pas faire oublier l'extrême importance des thématiques de territoire, et l'on peut même dire que la seule façon d'affronter les mises en concurrence des travailleurs au plan international est bien de développer les échanges et les solidarités locales, entre travailleurs travaillant ensemble et relevant d'entreprises, de statuts et de régimes de protection sociale de plus en plus diversifiés. Naturellement, cela existe déjà, il reste que cela pourrait être mieux systématisé, plus organisé.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ABDELNOUS S. et al., 2009 « Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? », *Sociétés contemporaines*, n° 74, pp. 73-95.
- ABRAHAM J. 1998, « Travail Temporaire : éclatement ou partage d'une GRH en réseau », 9^{ème} *Congrès de l'Association de Gestion de Ressources Humaines*, IAE de Versailles –St Quentin, 26-28 septembre, pp. 18-34
- AMOSSÉ T., 2004, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses*, n°44.2, octobre.
- AMOSSÉ T., PIGNONI M.-T., 2006, « La transformation du paysage syndicale depuis 1945 », *Données sociales*, Paris, Insee.
- ANDOLFATTO D., 2011, *Sociologie des syndicats*, La Découverte, Coll. Repères, 3^{ème} édition.
- ASKENAZY P., 2004, *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, La République des idées, Seuil, Paris.
- BEAUD S., PIALOUX M., 1999, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard, Paris.
- BELKACEM R., 1997, *La relation salariale dans l'intérim*, Doctorat en Science Economique, François Michon (dir.), Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne, 10 janv., 494 p.
- BELKACEM R., 2001, « Le recours aux travailleurs intérimaires dans le bassin d'emploi de Longwy : une pratique structurelle », in Del Sol M., Eydoux A., Gouzien A., Merle P., Turquet P. (dir.), *Nouvelles dimensions de la précarité*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes2, pp. 157–170
- BELKACEM R., 2002, « La formation dans l'intérim », in *Revue Formation et Territoire, Formations et précarité : tendances et perspectives*, ARIFOR, n° 8/2002, décembre, pp. 24-44
- BELKACEM R., BENNOUI M. ET ROUYER R., 2007, « Le rôle du travail intérimaire dans la régulation du marché du travail au Grand-Duché de Luxembourg », *Rapport final, Activités prévues dans le programme EURES 2006-2007 / Convention de subvention EURES VS/2006/0051*, mars, 71 p.
- BELKACEM R., KORNIG C., 2012, "Le travail intérimaire : de ses origines à son institutionnalisation", in C. Laviolle (ss dir.), *Repenser le travail et ses régulations*, Presses Universitaires François Rabelais, janvier, pp. 195-210.
- BELKACEM R., KORNIG C., MICHON F., 2011, *Visages de l'intérim en France et dans le monde*, L'Harmattan, Paris.

BELKACEM R., LHOTEL H., 2012, « Les pratiques de formation dans l'intérim : formes, évolutions et limites », Travail et Emploi, n°132, octobre-décembre 2012, p. 49-63

BÉROUD S., 2012, « Nouveaux usages et modalités des grèves », in PIGENET M., TARTAKOWSKY D., Histoires des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours, Paris, La Découverte.

BÉROUD S., BOUFFARTIGUE P., 2009, *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute.

BOUFFARTIGUE P., 2008, « Précarités professionnelles et action collective », Travail et Emploi, n°116, octobre-décembre, pp. 33-43.

BRESSI J., 1986, *Intérim et structuration de la main-d'œuvre : le cas des entreprises de travail temporaire de Grenoble et d'Annecy*, Ronéo, Grenoble.

CAIRE G., 1973, *Les nouveaux marchands d'hommes ? Étude du travail intérimaire*, Paris, Les Éditions ouvrières et Économie et Humanisme», coll. « Relations Sociales ».

COUSTÉ P.B., 1979, *Le travail temporaire: rapport de P. B. Cousté, député du Rhône, parlementaire en mission à M. le Premier ministre*, Imprimerie Nationale.

CARLIER A., TENRET E., 2007, « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », Premières Synthèses, n°08-1.

DARES, 2010, Emploi des seniors : pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques, *DARES Analyse*, publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, n°054, septembre, 2010, 12 p.

DARES, 2011, Parcours des intérimaires : les intérimaires les plus expérimentés ont été moins touchés par la crise de 2008-2009, *DARES Analyse*, publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, n°33, avril, 2011, 6 p.

DARES, 2012a, L'intérim en 2011 : croissance soutenue, *DARES Analyse*, publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, n°42, juin, 2012, 8 p.

DARES, 2012b, L'emploi intérimaire au 1^{er} trimestre 2012 : l'intérim se stabilise après deux trimestres de repli, *DARES Analyse*, publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, n°45, juillet, 2012, 6 p.

DARES, 2012c, L'emploi intérimaire au 2^{ème} trimestre 2012 : nouveau repli de l'intérim, *DARES Analyse*, publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, n°61, septembre, 2012, 6 p.

DARES, 2012d, L'emploi intérimaire au 3^{ème} trimestre 2012 : la baisse se poursuit, *DARES Analyse*, publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, n°98, décembre, 2012, 7 p.

DARES, 2013a, L'emploi intérimaire au 4^{ème} trimestre 2012 : baisse modérée, *DARES Analyse*, publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, n°019, mars, 2013, 7 p.

DARES, 2013b, L'emploi intérimaire au 1^{er} trimestre 2013 : l'intérim repart à la hausse, *DARES Indicateurs*, publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, n°039, juin, 2013, 7 p.

DARES, 2013c, L'intérim en 2012 : fort repli du travail temporaire, *DARES Analyse*, publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, n°49, juillet, 2013, 8 p.

DENIS J.-M. (dir), 2005, *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute.

DENIS J.-M., 2007, « Les salariés, la représentation et l'action collective : de la distance à l'engagement », *IX^{ème} congrès de l'Association Française de Science Politique*, Atelier 15 « Analyser les (dis)continuités de la conflictualité au travail : un objet délaissé par la sociologie de l'action collective », 5-7 septembre, Toulouse.

DENIS J.-M., 2009 « « Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault ! » » Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel, *Politix*, 2009/1 n° 85, p. 105-126. DOI : 10.3917/pox.085.0105

DES, 2013, Emploi intérimaire en février 2013, Direction des Enquêtes et des Statistiques, Pôle Emploi, 10 avril, 2013, 12 p.

DES, 2013, Emploi intérimaire en janvier 2013, Direction des Enquêtes et des Statistiques, Pôle Emploi, 11 mars, 2013, 12 p.

DES, 2013, Emploi intérimaire en mars 2013, Direction des Enquêtes et des Statistiques, Pôle Emploi, 13 mai, 2013, 12 p.

DIEPPEDALLE D., PAQUIER P. et PUEL H., 1993, « *L'intérim dans le BTP, une filière de professionnalisation* », Rapport pour le Ministère de l'Équipement, du Logement et des Transports, Plan Construction et Architectures, Programme Emploi-Qualification-Formation, fév., 95 p.

DOMENS J., 2011, « Parcours des intérimaires : les intérimaires les plus expérimentés ont été moins touchés par la crise de 2008-2009 », *Dares Analyses*, avril, n°033.

Enquête IFOP, enquête sur la provenance et le devenir des intérimaires en 1990 et en 1996

Enquête SETT/CSA, enquête sur la provenance, devenir et regards des intérimaires sur l'intérim, octobre 2000. Auprès d'un échantillon de 1147 intérimaires.

- FAF-TT, 2002, *Les effets des dispositifs de formation du travail temporaire sur l'insertion professionnelle des intérimaires*, Etudes, Fonds d'assurance Formation du travail temporaire (FAF-TT), avril
- FAF-TT, 2003, « *Regards croisés sur la formation des intérimaires en Europe. Pratiques des entreprises de travail temporaire* », Rapport final, janvier
- FAF-TT, 2008, *La formation des jeunes intérimaires dans le travail temporaire en 2008, Données d'analyse de la professionnalisation et du congé individuel de formation des intérimaires*, FAF-TT, Fonds d'assurance formation du travail temporaire, 11 p.
- FAF-TT, 2010, *Intérim et formation en France en 2009*, Etude, Fonds d'Assurance du Travail Temporaire, mai, 29 p.
- FAF-TT, 2011a, Les effets de la formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires, in *Etudes*, FAF-TT, Fonds d'assurance formation du travail temporaire, juin, 68 p.
- FAF-TT, 2011b, *Intérim et formation en France en 2010*, Etude, Fonds d'Assurance du Travail Temporaire, mai, 53 p.
- FAF-TT, 2011c, *Rapport d'activité 2010*, Fonds d'Assurance du Travail Temporaire, 35 p.
- FAF-TT, 2012, *Intérim et formation en France en 2011*, Etude, Fonds d'Assurance du Travail Temporaire, juin, 56 p.
- FAURE-GUICHARD C., 1999, « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et Emploi*, n° 78, Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), Ministère du Travail et de la Solidarité, pp. 1-20
- FOURCADE B., 1992, « L'évolution des situations particulières d'emploi de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n° 52
- FRIBOURG B., 2002, *Le travail intérimaire comme défi posé au syndicalisme : l'exemple du SNETT-CGT*, Mémoire DEA Sociologie, LEST, Aix-en-Provence.
- GERME J.F., 1978, *Emploi et main-d'œuvre au XIXème siècle en France – Étude des enquêtes sur la condition ouvrière*, thèse de doctorat en sciences économiques, université de Paris 1, 357 p. ronéo.
- GIRAUD B., 2009, « Les grèves », in *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Sciences Po Les Presses, pp. 258-262
- GLAYMANN D., 2007, *L'intérim*, La découverte, Collection Repères, Sociologie, 121 p.
- GLAYMANN D., 2008, « Pourquoi et pourquoi devient-on intérimaire ? », *Revue Travail et emploi*, n° 114, avril - juin, pp. 33-42.

- GROLLIER S., 2010, « Quelle syndicalisation des travailleurs de l'intérim », *Savoir/Agir*, n°12, pp. 27-33.
- GROZELIER A.-M., 2006, « Les syndicats difficilement en phase avec les transformations du travail », *Mouvements*, 2006/1, n°43, pp. 11-14.
- GUÉGNARD C., MÉRIOT S.-A., 2007, « Régulation et précarisation : l'exemple des femmes de chambre », XI Journées Internationales de Sociologie du travail (JIST) « Restructurations productives, précarisation et valeurs », Londres, 20-22 juin
- GUEGNARD C., REBEUH M.-C. et TRIBY E., 2008, « Entreprises de travail temporaire : former pour renforcer l'intermédiation sur un territoire », *Revue Formation Emploi*, n° 102, pp. 41-53
- HISLAIRE L., 1993, *Dockers, corporatisme et changement*, Transport Actualités-GEP Communication.
- INSEE RESULTATS, 2010, N° 105 Société – janvier ;
- JOURDAIN C., 2002, « Intérimaires, les mondes de l'intérim », *Revue Travail et Emploi*, n° 89, janvier, pp. 9-28
- KORNIG C., 2003, *La fidélisation des intérimaires permanents : une stabilité négociée*, Thèse pour le doctorat de Sociologie, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris.
- KORNIG C., 2006, « Choisir l'intérim : sous quelles conditions ? », *Socio-Économie du Travail, Économies et Sociétés AB*, n°29, pp. 1959-1977
- LAPOIRE M. et PUEL H., 2002, *L'intérim dans le secteur du BTP, une filière de qualification sous valorisée ? Etude du rôle des entreprises de travail temporaire dans le recrutement et la qualification des travailleurs du BTP en Rhône-Alpes*. Economie et Humanisme, 51 p.
- LEFEVRE G., MICHON F. et VIPREY M., 2002, « Les stratégies des entreprises de travail temporaire, acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines », in *Revue Travail et Emploi*, n° 89, janvier, pp. 45-64
- MARDON C. et VOLKOFF S., 2008, Les salariés âgés face au travail « sous pression », in Les quatre pages du CEE, *Connaissance de l'emploi*, mars, n°52.
- MARTUCELLI D., 2004, « Figures de la domination », *Revue française de sociologie*, n°45-3, pp. 469-497.
- MICHON F., 1987, « Flexibilité et marché du travail », *Cahiers Français*, n° 231, pp. 35-39
- MOURIAUX R., 2010, *Le syndicalisme en France*, PUF, Coll. Que sais-je ? (6^{ème} édition, 1^{ère} édition 1992).
- NIZZOLI C., 2013, « La catégorie des travailleurs immigrés comme « analyseur » du fait syndical ».

OME / opinionWay, Opinion "regards croisés sur l'intérim", avril 2011

OME, Opinion Way "regards croisés sur l'intérim", mai 2012

PALMAS L., POLI S., 2011, « Les transformations du travail intérimaire en Italie », in Belkacem R., Kornig C., Michon F., *Visages de l'intérim en France et dans le monde*, L'Harmattan, pp. 299-316.

PERNOT J.-M., 2012, « De quoi la désyndicalisation est-elle le nom ? » in PIGENET M., TARTAKOWSKY D., *Histoires des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, Paris, La Découverte.

PEREZ C. et THOMAS, 2005, « Trajectoires d'emploi précaire et formation continue », *Revue Economie et Statistique*, Emploi, n° 388-389, pp. 107-127

PEREZ C., 2007, *Emplois précaires et formation continue*, *Savoirs*, l'Harmattan, 2007/4 – Hors série, pp. 29-46

PEREZ C., 2009, « Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? » *Revue Formation emploi*, n° 105, janvier-mars, pp. 5-19

PERNOT J.-M., 2012, « De quoi la désyndicalisation est-elle le nom ? », in Pigenet M., Tartakowsky D., *Histoire des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, Paris, La Découverte

PIGENET M., TARTAKOWSKY D., 2012, *Histoire des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, Paris, La Découverte

PRISME-BVA, 2012, *Enquête auprès des entreprises sur les contrats de travail dont la durée est limitée, étude*, mai 2012

PRISME - Opinion Way, 2012 "regards croisés sur l'intérim", mai, 2012

PRISME - SETT, *Rapports économique et social 1999 à 2011*, Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi, Paris

VALEYRE A. et LORENZ E. (2005), *Les nouvelles formes d'organisation du travail en Europe*, Le 4 pages du Centre d'Etudes de l'emploi, *Connaissance de l'Emploi*, n°13, mars

VIANNET L., 2006, « Syndicalisme : quelles perspectives ? », *Mouvements*, 2006/1, n°43, pp. 76-82.

ZARIFIAN P., 2005, « Tensions et esprit de révolte dans les entreprises de services », in Denis J.-M. (eds), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute.

ANNEXE 1 : TABLEAUX et GRAPHIQUES

Tableau 1 : Typologie de profils d'intérimaires : 5 situations d'intérimaires

Variables	Modalités	5 situations de travailleurs intérimaires (%)					
		Permanents	En insertion progressive	Irréguliers	Intensifs récents	Occasionnels	Ensemble
Genre	Hommes	78	73	72	67	61	67
	Femmes	22	27	28	33	39	33
Age	- 30 ans	37	49	47	57	62	51
	30 et +	63	51	53	43	38	49
Secteur utilisateur	Industrie	50	48	44	44	32	41
	Construction	26	21	21	17	13	18
	Tertiaire	24	30	35	38	53	41
CSP	Cadre/profession intermédiaire	7	9	7	12	8	9
	Employé	8	11	12	17	25	17
	Ouvrier qualifié	48	40	40	33	24	33
	Ouvrier non qualifié	37	40	41	39	42	40
Volume moyen de travail temporaire	Au 6 ^{ème} trimestre obs.	0,8	0,7	0,5	0,7	0,2	0,5
	Au cours des 6 trimestres obs.	0,8	0,3	0,5	0,2	0,1	0,3

Champ : France ; intérimaires du 2^{ème} trimestre 2003 au 2^{ème} trimestre 2009. Source : DARES, exploitation des fichiers Pôle emploi - à partir des déclarations mensuelles des agences d'intérim (DARES, avril 2011, p. 4)

Tableau 2 : Durée des missions d'intérim en 1976, 1977, 1978 et 2011

	1976	1977	1978	2011
Durée moyenne des missions d'intérim en semaines	3,8	3,7	3,8	1,8
Part des missions d'une semaine et moins (%)	33,5	35,2	35,3	62,5
De 2 semaines et moins (%)	14,4	12,7	13,2	19,7
De plus de 2 semaines (%)	52,1	52,1	51,5	17,8
Ensemble	100	100	100	100

Source : Exploitation relevés d'intérim – MTEFP, Premières Informations, SES, n°196, octobre 1990 (tableau 2) + DARES, à partir des déclarations mensuelles des agences d'intérim (DARES, 2012a) (cf. encart méthodologique)

Tableau 3 : Les effectifs d'agences d'intérim, d'intérimaires, chiffre d'affaires de la profession et volumes des heures prestées par les intérimaires de 1999 à 2012

	Nombre d'agences d'intérim	Nombre d'intérimaires (valeur ETP)	Chiffre d'affaires (en Milliards d'euros)	Volume des heures prestées (Million d'heures)
1985	2 665	123 585	2,6	//
1999	4 062	514 925	15,5	1063
2000	4 500	604 335	18,6	1202
2001	5 125	602 464	18,8	1147,1
2002	5 805	570 067	17,8	1054,5
2003	6 034	554 878	17,7	1021,9
2004	6 298	569 314	18,4	1037
2005	6 430	585 687	19	1042,8
2006	6 443	602 828	20,4	1088,8
2007	6 648	637 901	21,7	1128,7
2008	6 968	604 318	20,8	1038,4
2009	6 464	447 348	15,3	750,8
2010	6 403	527 147	17,8	867,2
2011	6 763	576 080	19,8	932,2
2012	6 908	525 058	18,1	852,9

Source : Rapport économique et social annuel de PRISM'emploi et Exploitation des relevés d'intérim – Pôle emploi / DARES (cf. encart méthodologique)

Tableau 4 : Part de l'emploi intérimaire dans l'emploi salarié du secteur marchand par grand secteur d'activité économique (en %)

%	2000	2007	2012
AGRICULTURE	//	1,4	1,2
INDUSTRIE	6,9	7,5	6,8
Industries des biens intermédiaires	7,7	8,5	
Industries des biens d'équipement	6,6	7,7	
Industries agro-alimentaires	5,8	7,7	
Industrie automobile	12,3	9,7	
Industries des biens de consommation	5	5,5	
Energie	3,5	2,9	
CONSTRUCTION	5,9	8,8	7,6
SERVICES	1,7	1,7	1,4
Services aux entreprises	4,2	1,9	
Commerce	1,6	1,9	
Transports	3,3	4,6	
Services aux particuliers	0,4	0,5	
Activité financières	1,2	1	
Activités immobilières	0,5	1	
Education, santé et action social	//	0,5	
Administrations	//	0,5	
ENSEMBLE	3,4	3,6	3

Salariés du secteur marchand, hors agents de l'Etat et des collectivités locales (secteur concurrentiel regroupant en plus des secteurs principalement marchands la partie privée des secteurs non marchands). Source : INSEE, enquêtes-emploi et DARES, exploitation des fichiers Unédic des déclarations mensuelles des agences d'intérim

Tableau 5 : Répartition du volume de travail intérimaire et taux de recours en 2012 selon les principaux secteurs économiques (selon NAF 2008)

Principaux secteurs économiques	Effectifs	Structure	Taux de recours moyen annuel
AZ : Agriculture	2462	0,5%	1,2%
C1 : Fabrication de denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac	41953	8,0%	7,3%
C2 : Cokéfaction et raffinage	395	0,1%	3,6%
C3 : Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machine	33614	6,4%	7,3%
C4 : Fabrication de matériels de transport	29215	5,6%	7,5%
C5 : Fabrication d'autres produits industriels	105172	20,0%	6,8%
DE : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	19131	3,6%	4,8%
FZ : Construction	111753	21,3%	7,6%
GZ : Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	48336	9,2%	1,6%
HZ : Transport et entreposage	51642	9,8%	3,7%
IZ : Hébergement et restauration	8431	1,6%	0,8%
JZ : Information et communication	6130	1,2%	0,9%
KZ : Activités financières et d'assurances	8439	1,6%	1%
LZ : Activités immobilières	2324	0,4%	1%
MN : Activités scientifiques services administratifs et de soutien	39094	7,4%	1,7%
OQ : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	11738	2,2%	0,6%
RU : Autres activités de services	5228	1,0%	0,4%
Ensemble	525057	100,0%	3%

Source : DARES, Exploitation relevés d'intérim – Pôle emploi – INSEE Estimations trimestrielles de l'emploi salarié (cf. encart méthodologique)

Tableau 6 : Les principaux sous-secteurs de recours à l'intérim dans le transport

%	2005	2010	2011
Entreposage non frigorifique	24,2	27,9	29,6
Transports routiers de marchandises interurbains	14,3	11,4	10,9
Messagerie, fret express	13,7	11,4	10,6
Organisation des transports internationaux	12,6	11,1	10,9
Transports routiers de marchandises de proximité	10,2	10,6	10,7
Entreposage frigorifique	3,4	//	//
Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel	//	6,1	5,6
Ensemble	78,4	78,5	78,3

Source : Exploitation relevés d'intérim – Pôle emploi / DARES (cf. encart méthodologique)

Tableau 7 : L'intérim dans la fonction publique en 2010 et 2011 (%)

	2010	2011
Fonction publique Hospitalière	37,5	38,5
Fonction publique Territoriale	27,3	28,8
Fonction publique d'Etat	5,1	4,9
Etablissements publics	30,1	27,8

Source : Exploitation relevés d'intérim – Pôle emploi / DARES (cf. encart méthodologique)

Tableau 8 : Situation des personnes avant et après leur passage dans l'intérim (%)

	A l'entrée de l'intérim	mars-12	sept-12	mars-13	Variation mars 2013 – et avant mars 2012
Chômeurs	43		18	32	- 11
étudiants	28		3	3	- 25
inactifs	13		1	1	- 12
autres	8		1	3	- 5
intérimaires	0	100	61	42	//
CDD	3		9	8	+ 5
CDI	5		7	11	+ 6
Ensemble	100	100	100	100	//

Lecture : Au moment de l'entrée dans l'intérim en mars 2012, 43% des intérimaires déclaraient une situation de chômeur. En septembre 2012, après leur passage par l'intérim, parmi ces derniers, 18% renouent avec le chômage. Un an après, en mars 2013, ils sont 32% dans cette situation.

Source : OME/OpinionWay, avril 2013 (Rapport économique et social, Prisme, 2013)

Tableau 9 : Le statut des personnes un an après leur passage par l'intérim à différentes période

%	mars-06	mars-12	mars-13
Chômeurs	23	26	32
étudiants/stagiaires	7	5	3
inactifs	1	1	1
autres	5	1	3
intérimaires	39	45	42
CDD	9	10	8
CDI	16	12	11
Ensemble	100	100	100

Lecture : en mars 2006, 1 an après le passage par l'intérim (mars 2005), 39% sont encore intérimaires, 23% chômeurs, 16% en CDI, 9% en CDD, 7% étudiant, 1% inactif.

Source : Enquête FPE TT/BVA, 2006 et Enquête de l'OME/opinioway avril 2013

Tableau 10 : Effectifs entrés dans les principaux dispositifs institutionnels de formation intérimaire financés par le FAF-TT de 1990 à 2011

	<i>CQ</i> <i>CP</i> <i>intérim</i> ^(*)	<i>CMJI</i> <i>CIPi</i>	<i>CMFI</i> <i>CDPI</i>	<i>Période de</i> <i>professionnalisation</i>	<i>CIF intérim</i>	<i>CBC</i> <i>Intérim</i>	<i>VAE</i> <i>intérim</i>
1990	1043				466		
1995	1906				950	25	
2000	2925	1527			1599	77	
2001	3689	1825			1701	90	2
2002	3639	2169			2116	101	n.d.
2003	3417	2440	2171		1991	170	n.d.
2004	4214	2605	3278		1867	151	38
2005	3572	2599	4102		2182	123	74
2006	3733	4232	4426		2137	133	72
2007	4324	3604	4767		2251	163	n.d.
2008	6653	3449	6098		2933	230	68
2009	2113	2488	4458		2939	278	70
2010	1942	2996	3724	3974	1974	227	78
2011	3061	3735	4427	4436	2002	219	132

Sources : Faf-Tt (2011b, 2011c, 2012) ; Prisme, Rapport(s) économique et social annuels de 2001 à 2011

(*) Dans cette colonne, figurent en caractère non gras les effectifs d'entrée en CQ, en caractère gras, les effectifs d'entrée en CP. Pour l'année 2004, année de transition, le nombre résulte de l'addition du nombre de CQ (3469) et du nombre de CP (745). n.d. : non disponible.

Tableau 11 : Impact de la crise sur l'activité des intérimaires selon les différents profils entre le 1er semestre 2009 et le premier semestre 2008

Profils	Période	Personnes intérimaires		Volume de travail temporaire	
		Part (%)	Part (%)	Volume de travail moyen	Variation du volume de travail (%)
<i>Permanents</i>	1er semestre 2008	13,9	21,9	0,78	
	1er semestre 2009	15,1	24,7	0,72	-24,8
<i>En insertion progressive</i>	1er semestre 2008	17	23,7	0,71	
	1er semestre 2009	15,8	23,5	0,65	-34
<i>Irréguliers</i>	1er semestre 2008	11,9	13,7	0,52	
	1er semestre 2009	14,8	15,1	0,45	-26,3
<i>Intensifs récents</i>	1er semestre 2008	16,7	24,4	0,76	
	1er semestre 2009	12,4	21	0,75	-42,6
<i>Occasionnels</i>	1er semestre 2008	40,5	16,3	0,18	
	1er semestre 2009	42	15,8	0,16	-35,2
<i>Ensemble</i>	1er semestre 2008	100	100	0,45	
	1er semestre 2009	100	100	0,40	-33,2

Champ : France ; intérimaires du 2^{ème} trimestre 2003 au 2^{ème} trimestre 2009.

Source : DARES, exploitation des fichiers Pôle emploi - à partir des déclarations mensuelles des agences d'intérim (DARES, avril 2011, p. 6)

Tableau 12 : Evolution des effectifs d'intérimaires entre 2007 et 2011 et variation des effectifs entre 2007 et 2009 (en valeurs absolues)

	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Ensemble
2007	4 256	290 307	132 351	210 987	639 908
2008	4 042	264 284	125 622	210 370	604 318
2009	2 471	174 337	104 255	166 285	447 348
2010	2 514	229 078	107 784	187 771	527 147
2011	2 478	260 957	117 609	195 036	576 080
2012	2 461	229 480	111 753	181 364	525 058
Variation 2009/2007	-1 785	-115 970	-28 096	-44 702	-192 560
Taux d'évolution entre 2009/2007	-41,90%	-39,90%	-21,20%	-21,20%	-30,10%
Variation 2012/2009	-10	+55 143	+7 498	+15 079	+77 710
Taux d'évolution 2012/2009	-0,40%	31,63%	7,19%	9,07%	17,37%

Source : Exploitation relevés d'intérim – Pôle emploi / DARES (cf. encart méthodologique)