



Des agences d'intérim aux agences d'emploi

Rachid Belkacem

2L2S-Université de Lorraine

En analysant les dimensions économiques et sociales du travail intérimaire au début des années 1970, Guy Caire s'interrogeait sur la nature exacte de ces singulières petites officines venues des États-Unis, spécialisées dans l'intermédiation entre l'offre et la demande de travail sur le marché du travail. Dans son ouvrage au titre évocateur paru en 1973, « *Les nouveaux marchands d'hommes ?* », l'auteur se demandait en effet s'il ne s'agissait pas d'une forme nouvelle de marchandage du travail. Dans cette activité qui fait son apparition en France au début des années 1950, le travail prend forme à travers un dédoublement d'employeur entre un *employeur de fait*, c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire (ETT), qui loue la force de travail d'une personne à un *employeur d'usage* (EU) qui la met en œuvre. Il en résulte une relation triangulaire mettant au centre deux types de rapports : un rapport d'échange marchand entre une disponibilité d'une personne associée à sa force de travail contre un prix et, un rapport salarial dominé, caractérisé par un contrat de travail à durée déterminée contre une rémunération, des conditions de travail souvent difficiles, pour des tâches plutôt déqualifiées et très changeantes, et surtout de faibles perspectives professionnelles.

En France durant les années 1950 et 1960, dans un contexte de rejet de l'intérim par les organisations syndicales qui y voyaient une remise en question fondamentale du modèle permanent de l'emploi, dans un contexte également d'hésitations des pouvoirs publics entre son interdiction pure et simple ou sa réglementation stricte, cette activité va pourtant se développer pour devenir aujourd'hui une activité reconnue par les pouvoirs publics comme étant utile à la collectivité en France, en Europe et au-delà dans le Monde [Belkacem, Kornig,

En retraçant l'histoire de l'institutionnalisation conjointe du travail intérimaire et de ses acteurs, Rachid Belkacem montre que c'est le sens et la nature de l'intérim qui se transforme. L'intérim comme forme d'intervention ponctuelle dans l'emploi fortement encadrée a vu ses missions considérablement étendues (pré-embauche, formation, placement), à tel point que les agences d'intérim se présentent désormais comme des « agences d'emploi ». Mais au-delà du processus d'institution de l'intérim, cette note nous invite à interroger la manière dont l'utopie du marché du travail œuvre dans les rapports d'emploi et de production.

Michon, 2011]. Quels ont été alors les facteurs de cette reconnaissance institutionnelle de l'activité des agences d'intérim ? Pour nous, il s'agit d'une véritable construction sociale et politique dont les origines historiques sont très anciennes. Ce processus a abouti aujourd'hui à la reconnaissance des agences d'intérim en tant qu'*agences de l'emploi* à travers l'élargissement de leurs fonctions sur le marché du travail. Ces dernières peuvent en effet non seulement faire du détachement de travailleurs mais également du placement à durée déterminée ou indéterminée, du recrutement et de la formation.

L'émergence de l'intérim et son internationalisation

C'est dans les pays qui se réclament d'une philosophie libérale, mettant au cœur de leur modèle économique, la libre initiative individuelle perçue comme le déterminant fondamental de l'efficacité économique et sociale, que naît l'intérim. La première ETT voit ainsi le jour aux États-Unis au début du siècle dernier et un peu plus tard au Royaume-Uni. Outre-Atlantique, la création en 1905 d'une petite société faisant office de première entreprise d'intérim, dénommée « *Comptometer Corporation* » met sur pied des écoles de mécanographes avec un service de placement pour l'embauche permanente ou temporaire des personnes qu'elle forme. L'intérim se développe ensuite très vite dans les activités de secrétariat puis de l'industrie. Il ne rencontre aucun obstacle à son développement puisque parfaitement compatible à la libre initiative individuelle comme principe politique fort. Dans ce contexte, un véritable marché américain de l'intérim se constitue en dehors de tout cadre réglementaire. Cette

activité n'a plus alors qu'à s'internationaliser.

Créée en 1948 par deux juristes, l'entreprise *Manpower* joue un rôle fondamental dans l'internationalisation de cette activité. À partir de la technique du franchisage, cette société débute dès 1956 ses implantations à l'étranger, en commençant par les grandes capitales européennes. Il s'agit alors de toutes petites officines composées de deux à trois personnes, des structures très souples qui favorisent la pénétration rapide de cette activité dans les pratiques et cultures nationales. La croissance de cette activité est aussi favorisée par le développement du chômage à partir du début des années 1970. Aussi, dans les différentes législations nationales qui se mettent en place en Europe à partir de cette période, l'intérim est-il de plus en plus considéré comme un outil d'insertion professionnelle tout en autorisant la flexibilité du travail perçue comme nécessaire pour les entreprises. Au sein des instances internationales, cette perception de l'intérim trouve sa traduction en 1997 dans une norme de travail (la Convention n° 181) édictée par le Bureau International du Travail qui reconnaît aux agences d'intérim un droit d'opérer librement et de développer leur activité. Cette convention internationale a pour conséquence de lever l'interdiction de l'activité de l'intérim dans plusieurs pays notamment l'Espagne, l'Italie, la Grèce et le Portugal.

Un déterminant important de l'essor de l'intérim a été l'organisation de la profession avec l'objectif d'améliorer l'image de cette activité dans l'opinion publique.

Ancrage économique et social de l'intérim en France

Il faut attendre 1972, soit presque vingt ans après la création des premières agences d'intérim, pour qu'apparaisse un premier cadre réglementaire de cette activité en France. Les premières données officielles publiées indiquent qu'en 1976, le nombre total de contrats d'intérimaire signés dans l'année s'élevait à 1 686 170 ce qui correspondait à 140 150 emplois à temps plein. En 2011, pas loin de 16 millions de missions sont réalisées dans l'année soit 577 000 emplois à temps plein. Les quatre cinquièmes de ces détachements concernent des postes d'ouvriers surtout dans l'industrie ou le Bâtiment et, pour un peu moins de la moitié, des tâches non qualifiées. Signe d'une appropriation de cette formule de travail par les entreprises afin d'ajuster au plus près leurs effectifs aux besoins de production, la durée moyenne des missions s'établit aujourd'hui à 1,7 semaine contre plus de 3 semaines dans les années 1970. Signe aussi de l'ancrage durable de l'intérim dans le paysage économique national, 2 millions de personnes réalisent chaque année au moins une mission d'intérim selon les données officielles de Pôle emploi et du Ministère du Travail. Plus important employeur de France, le réseau de l'intérim est aujourd'hui constitué de 1 500 entreprises et de 6 700 agences. Il réalise un chiffre d'affaires en forte croissance : 19,8 milliards d'euros en 2011 contre 2,6 milliards en 1985. Un déterminant important de cet essor de l'intérim a été

l'organisation de la profession autour de structures fédératives ayant comme objectif d'améliorer l'image de cette activité dans l'opinion publique.

Au début des années 1950, avec la création en France de l'entreprise *Bis*, d'inspiration américaine – son créateur revenant d'un voyage aux États-Unis –, et avec l'implantation à Paris de la première agence *Manpower*, les bases d'un secteur de l'intérim dans le pays sont posées. D'autres entreprises de taille plus ou moins grande vont vite se créer dans la continuité. Pour toutes ces entreprises, il s'agit alors d'organiser la profession pour favoriser son développement, à commencer par son acceptation politique et sociale. Des premières tentatives de structuration de la profession voient le jour dès les années 1950 avec comme objectif d'améliorer la lisibilité des actions menées par le secteur de l'intérim afin de valoriser l'image de cette profession très négative à l'époque. Les quatre grandes entreprises de l'époque (*Bis*, *Europe-Secrétariat*, *Manpower* et *Palais-Royal service*) commencent par créer un bureau

commun d'études dont le principal objet est l'élaboration d'un règlement intérieur et donc d'une certaine façon l'ébauche d'un premier code de déontologie des pratiques de l'intérim. Dans la continuité, les structures se multiplient : la Chambre Syndicale du Personnel Intérimaire créée en 1955, la Fédération Nationale des Entreprises de Travail Temporaire en 1964, la Chambre Nationale des Entreprises de Travail Temporaire en 1966. Mais c'est cette dernière structure, en devenant en 1967 le SNETT (Société Nationale des Entreprises de Travail Temporaire), qui remplira un rôle national de premier plan. Elle affiche dans ses différentes communications trois principaux objectifs : (1) l'assainissement de la profession et la mise au point d'une charte professionnelle ; (2) l'harmonisation des normes professionnelles ; et surtout (3) la réalisation de contacts avec les pouvoirs publics et la demande d'adhésion au Conseil National du Patronat Français (CNPF). Dans le même temps, ces ETT cherchent à s'organiser à l'échelle internationale sous l'impulsion des grands groupes internationaux. Créée à Paris le 17 mai 1967, la Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire (CIETT) rassemble les fédérations de l'intérim de différents pays (au nombre de 44 aujourd'hui).

En France, suite à des scissions au sein du SNETT, le secteur du travail intérimaire se structure autour de trois principales organisations durant les années 1980 et 1990 : l'Union Nationale des Entreprises de Travail Temporaire (UNETT) créée en 1976 ; le Syndicat des Professionnels du Travail Temporaire créé en 1977 (PROMATT) ; et le Syndicat des Petites et Moyennes Entreprises du Travail Temporaire (SPEMETT) créé en 1976. L'UNETT et le PROMATT sont les « fers de lance » de la profession durant ces années. Ils sont les principaux interlocuteurs à la fois des pouvoirs publics (par l'appel à des législations) et des organisations syndicales

ouvrières (par l'appel à des négociations de conventions collectives). En 1998, à l'initiative du CNPF puis du MEDEF, ces deux organisations fusionnent pour former le Syndicat des entreprises de travail temporaire qui devient en juin 2006 suite à la loi Borloo, le PRISME (Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi). À défaut d'une loi sur le travail temporaire, les grands groupes de travail temporaire étaient animés par la volonté affichée de longue date d'amener les organisations syndicales autour d'une table pour négocier des accords collectifs. En participant à la reconnaissance de l'activité, ces accords devaient également participer à infléchir l'attitude des pouvoirs publics en les amenant à légiférer sur cette activité.

La reconnaissance politique de l'intérim

En France, le premier cadre réglementaire de l'intérim intervient le 3 janvier 1972. Celui-ci s'inspire très largement du premier accord d'entreprise, CGT-*Manpower*, signé le 9 octobre 1969. *Manpower* avait d'ailleurs engagé des pourparlers très tôt avec les organisations syndicales au niveau national, dès les années 1960. Dans un secteur d'activité où les travailleurs intérimaires étaient désorganisés syndicalement, cette entreprise a créé de toutes pièces ce qui devait faire figure de syndicat des travailleurs intérimaires en commençant par financer la rémunération de deux permanents syndicaux embauchés par elle. Ces derniers ont fourni par la suite l'armature, le point d'appui à la création du premier syndicat national des salariés intérimaires (SNSETT-CGT) qui devient en octobre 2003 l'union syndicale de l'intérim CGT (USI). Avec ce syndicat, le premier accord d'entreprise est signé le 9 octobre 1969. Comme l'indique le préambule de l'accord, celui-ci avait certes pour but apparent « de concilier, pour les travailleurs temporaires de *Manpower-France*, les avantages et les garanties auxquels ils ont droit avec la spécificité de leur situation de travailleurs temporaires ». Cependant, en pratique, il a joué un tout autre rôle, sans doute bien plus important. Les propos du Cégétiste qui a participé à la négociation sont d'ailleurs explicites : « Je me sentais nu. On n'avait pas de syndiqués, pas d'organisation, pas de rapport de force. Je le savais, il (le PDG de *Manpower-France*) le savait. Alors ? Mais bon, on discutait, des matinées entières, on causait. Et puis un jour, j'ai compris. Cet accord, il en avait besoin : question d'image de marque, de reconnaissance. On avait donc bel et bien un rapport de force, même s'il n'était pas classique » [cité Tartakowsky in Belkacem, 1997, p. 338]. Très médiatisé, cet accord a un impact important dans la profession. Il installe dans les faits, à côté du contrat à durée indéterminée, un autre type de contrat de travail non encore reconnu dans le code du travail. Il positionne la CGT comme l'interlocuteur syndical principal dans cette activité. Et il permet aussi de faire évoluer la perception de cette activité chez les autres organisations syndicales, également chez les

L'utilité économique et sociale de l'intérim est clairement affichée dans les politiques publiques nationales et européennes de l'emploi.

politiques et dans l'opinion publique.

De source conventionnelle, cette première législation sur l'intérim s'assignait deux objectifs : légaliser cette profession tout en posant des limites à cette activité ; et définir des droits individuels et collectifs des intérimaires. Elle a contribué à normaliser le statut d'entrepreneur de travail temporaire défini selon l'article premier comme « 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 ». Inchangés jusqu'à la loi Borloo de janvier 2005, plusieurs principes forts sont définis : le travail intérimaire ne peut se substituer à l'emploi permanent ; il doit avoir une durée limitée ; les pratiques de double activité sont interdites (obligation d'exclusivité du travail temporaire) ; les opérations de placement sont interdites. Deux types de limitations à cette activité sont définis. De portée générale, la première 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). La seconde limitation est la définition de cas de recours au travail intérimaire par les entreprises (art. L 124-2 CT), aujourd'hui au nombre de quatre. L'usage d'un intérimaire est autorisé pour des raisons de remplacement d'un salarié pour cause d'absence ou en attente d'occupation d'un poste. Il est autorisé également pour des emplois par nature temporaires (travail saisonnier) et aussi pour répondre à un accroissement de durée limitée de l'activité

de l'entreprise (prévu ou imprévu) ou bien pour des travaux urgents nécessitant des interventions rapides. Mais l'intérim reste interdit pour l'exécution de tâches dangereuses. La loi de janvier 1972 a également fixé sommairement 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. La rémunération des intérimaires est composée d'un salaire de base (sur la base du SMIC ou d'une convention collective) et d'une indemnité de précarité de l'emploi (appelée aujourd'hui « indemnité de fin de mission ») afin de compenser « le préjudice résultant de l'instabilité de la situation des travailleurs temporaires ». En légalisant cette activité, cette loi favorise son développement. En 1973, 963 ETT et 1 965 établissements opéraient sur le territoire national. En 1980, ce sont 1 614 ETT et 3 793 établissements, soit une progression respectivement de 68 % pour les premières et un quasi doublement pour les seconds. Le nombre d'intérimaires employés chaque jour

progressait quant à lui de 80 000 unités en 1974 à 150 000 cinq ans plus tard soit là encore un quasi doublement des effectifs. À la suite de cette loi, le législateur intervient à plusieurs reprises en fonction des alternances politiques et du contexte socioéconomique. Il le fait dans un sens restrictif avec l'ordonnance de 1982 et la loi de juillet 1990 (suite à l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 et à son retour au pouvoir en 1988). La durée des missions et les possibilités de recours à l'intérim par les entreprises sont réduites. Avec le retour de la droite aux affaires en 1986, ces contraintes réglementaires de recours à l'intérim sont assouplies voire totalement levées comme la suppression de la liste limitative de cas de recours à l'intérim (loi 1986). Le législateur intervient encore une fois en janvier 2005 en étendant cette fois-ci le rôle des ETT et en les positionnant comme des partenaires privilégiés de Pôle emploi (loi Borloo).

L'aboutissement de la construction institutionnelle de l'intérim

Pour les pouvoirs publics, le secteur de l'intérim se serait professionnalisé. Organisé autour de structures fédératives revendiquant une identité professionnelle et par conséquent une véritable fonction économique utile à la collectivité, l'intérim remplirait aujourd'hui également une fonction sociale (insertion ou réinsertion des demandeurs d'emploi ou des personnes sans activité). Son utilité économique et sociale est clairement affichée dans les politiques publiques nationales et européennes de l'emploi. La loi Borloo de janvier 2005 traduit ces évolutions. Elle satisfait aussi des revendications très anciennes des organisations patronales de l'intérim en élargissant leur champ d'action du détachement simple de travailleurs à leur formation et surtout à leur placement à durée déterminée ou indéterminée, autant de nouvelles prestations pour la profession [Belkacem, 2008]. Avec cette loi, les ETT peuvent désormais faire de la pré-embauche, du placement, recruter directement sans passer par une mission d'intérim. C'est la levée du principe d'exclusivité de l'activité d'intérim, imposé par le législateur en France depuis 1972. Prenant acte de ces changements législatifs qui touchent à la nature même de cette activité, l'organisation patronale de la profession de l'intérim marque aussitôt le coup en commençant par modifier le nom de son organisation à l'issue de son conseil d'administration de juin 2006 : le Syndicat des ETT devient alors le PRISME. Et aussi en revendiquant le qualificatif d'agences d'emploi. Avec cette loi, c'est aussi de nouveaux marchés qui s'offrent à la profession.

La loi Borloo introduit également un ultime changement. Celui-ci concerne la définition de deux nouveaux cas de recours aux intérimaires, en référence non plus au travail ou à l'EU mais à la personne. Il est dorénavant possible pour les ETT de conclure des missions d'intérim afin de permettre en premier lieu l'embauche de personnes sans emploi ayant des difficultés sociales et professionnelles particulières et ensuite d'assurer un complément de formation. Les agences d'intérim deviennent ainsi des partenaires actifs de Pôle emploi. Elles peuvent développer des actions de formation pour les demandeurs d'emploi. En regard des flux importants de personnes qui passent par l'intérim, nous remarquons

néanmoins que très peu d'intérimaires accèdent encore à ces programmes de formation. Alors que les deux tiers des intérimaires proviennent du chômage, seulement 15 659 intérimaires en 2011 sur une population totale de 576 080 intérimaires (équivalent emplois temps plein) ont bénéficié d'une action de formation financée par le secteur en vue d'une professionnalisation visant à faciliter leur insertion ou l'acquisition d'une qualification selon le rapport économique et social de 2011 du PRISME.

Comme on le voit, l'institutionnalisation et l'extension considérable de l'intérim continuent à nous interroger sur le sens et la nature véritable de cette activité. Le développement de l'intérim est certes révélateur des transformations importantes qui affectent le marché du travail. Mais surtout, derrière son institutionnalisation, c'est la légitimation de nouvelles formes plus précaires de mobilisation de la main-d'œuvre qui est en jeu.

Rachid Belkacem

Références :

- Belkacem R., *La relation salariale dans l'intérim*, Doctorat en science économique, François Michon (dir.), Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne, 10 janvier 1997.
- Belkacem R. « La reconnaissance institutionnelle du travail intérimaire en France ou la codification d'un nouveau rapport salarial », in *Figures du salariat. Penser les mutations du travail et de l'emploi dans le capitalisme contemporain*, Jacquot L. et Boulayoune A. (dir.), L'Harmattan, Paris, 2008.
- Belkacem R., Kornig C. et Michon F., *Visages de l'intérim en France et dans le Monde*, L'Harmattan, Paris, 2011.
- Caire G., *Les nouveaux marchands d'hommes ? Étude du travail intérimaire*, Les Éditions Ouvrières, Paris, 1973.

Les notes de L'Institut Européen du Salariat

Directeur de la publication: Bernard Friot

Comité de rédaction : Lucy apRoberts, Nicolas Castel, Jean-Luc Deshayes, Bernard Friot, Mathieu Grégoire, Matthieu Hély, Jean-Pascal Higélé, Emmanuel de Lescure, Maud Simonet.

Secrétariat de rédaction: postmaster@ies-salariat.org, IDHE, Université Paris Ouest Nanterre, Maison Max Weber, 200, av.de la République, 92001 Nanterre cedex 01.

ISSN: 1969-6442