



Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2012-11, novembre 2012
www.ftu.be/ep

L'emploi intérimaire, entre risque de précarité et opportunité d'insertion

*Une analyse des données récentes sur la
place de l'intérim dans le marché du travail*

L'emploi intérimaire est avant tout un outil de flexibilité pour les entreprises. Cependant, dans un contexte où le taux de chômage reste structurellement élevé, en particulier parmi les jeunes, on ne peut pas négliger le rôle que peut jouer l'emploi intérimaire dans l'insertion sur le marché du travail. L'expansion de l'intérim est ainsi un phénomène socioéconomique ambivalent.

LA PLACE DE L'INTÉRIM DANS L'EMPLOI TEMPORAIRE EN BELGIQUE

Selon l'enquête sur les forces de travail (LFS 2011), les emplois temporaires concernent en Belgique 9 % de l'emploi salarié : 10% de l'emploi féminin et 8% de l'emploi masculin. Ils sont davantage répandus en Wallonie (12% des femmes et 9% des hommes) et à Bruxelles (15% des femmes et 14% des hommes) qu'en Flandre. Les données sur l'emploi temporaire couvrent une grande variété de contrats.

- ❖ D'une part, il y a les contrats à durée déterminée (CDD), l'intérim, le travail occasionnel, ainsi qu'une bonne part des emplois en titres-services. Ceux-ci concernent quasi-exclusivement des femmes (98%) et il s'agit le plus souvent de contrats à durée déterminée (81% de CDD contre 19% de CDI).
- ❖ D'autre part, l'emploi temporaire comprend aussi divers contrats liés au statut d'étudiant ou d'apprenti (travail étudiant, stages rémunérés, contrat d'apprentissage, etc.).

Ce sont surtout les jeunes qui sont concernés par les emplois temporaires : parmi les salariés de moins de 30 ans, 30% des femmes et 24% des hommes occupent un emploi temporaire.

Le travail intérimaire constitue une variante de l'emploi temporaire qui mérite une attention particulière, parce que le lien de subordination est atypique : le salarié est employé par l'agence d'intérim, mais il travaille sous l'autorité d'un autre employeur, qui peut changer à chaque mission d'intérim. Aujourd'hui, l'intérim ne concerne plus seulement les remplacements. Le recours aux intérimaires est de plus en plus utilisé par les employeurs tantôt pour faire face à des fluctuations temporaires de la production, tantôt comme période d'essai dans le recrutement de jeunes travailleurs. Dans ce dernier cas, un CDD peut succéder à une ou plusieurs missions d'intérim auprès d'un même employeur, puis éventuellement un CDI.

L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DE L'INTÉRIM

Au cours des vingt dernières années, le secteur de l'intérim a pris une place croissante dans l'économie belge. En termes de chiffre d'affaires, son volume d'activité a plus que doublé entre 1998 et 2010. Le succès de l'intérim s'explique par plusieurs raisons : il répond aux besoins grandissants de flexibilité des entreprises, il offre une facilité d'embauche en période de pointe dans l'activité économique (pointes saisonnières ou pointes dues à la conjoncture économique), il propose des solutions temporaires face aux difficultés croissantes d'insertion sur le marché du travail.

Avec la libéralisation du marché des services d'intermédiation sur le marché du travail, qui a été instaurée progressivement dans les années 1990, le secteur de l'intérim a diversifié ses activités. Outre le travail intérimaire et temporaire, le secteur offre également des services dans les domaines de l'outplacement, des titres services, du recrutement et de la sélection de personnel, ainsi que pour des missions temporaires de réalisation de projets (*project sourcing*) et des missions de management temporaire (*interim management* – mise à la disposition des entreprises d'experts en management sous statut d'indépendant). Le secteur compte aujourd'hui 558 entreprises, représentées depuis 2002 par la fédération patronale Federgon, qui se définit comme « la fédération des prestataires de services ressources humaines (RH) ; elle représente les entreprises qui sont actives dans le domaine du placement et des services RH au sens large du mot »¹.

Le fonctionnement du secteur de l'intérim est réglementé par une loi de 1987 et par une convention collective nationale de 1994². Les relations collectives de travail dans l'intérim sont régies par une commission paritaire spécifique (CP 322), où sont négociées des conventions collectives sectorielles. C'est dans ce cadre paritaire qu'un Fonds social et un Fonds de formation de l'intérim (FFI) ont été établis.

LE POIDS SOCIOÉCONOMIQUE DU SECTEUR DE L'INTÉRIM

L'importance du secteur de l'intérim peut se mesurer sur le plan économique et sur le plan du marché du travail.

Sur le plan économique, l'activité du secteur de l'intérim est souvent utilisée comme un indicateur de la conjoncture économique. L'indice de l'activité du secteur, calculé par Federgon, a connu une chute importante en 2009, pour repartir à la hausse en 2010 et décliner de nouveau à partir de mi-2011. La reprise de 2010 n'a toutefois pas permis de retrouver les niveaux d'activité maxima enregistrés au premier trimestre 2008. « L'évolution du travail intérimaire en Belgique et celle de l'économie belge sont concordantes. Les pics et les creux sur la courbe du travail intérimaire coïncident de manière quasi parfaite avec ceux observés sur la courbe de la conjoncture. L'amplitude est toutefois différente. Alors que le PIB a augmenté de 1.9% en 2011, l'activité de l'intérim a progressé de

¹ Rapport annuel Federgon 2011, p. 4.

² Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire et intérimaire et sur la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. CCT n°58 du 7 novembre 1994.

9.96% »³. Toutefois, sur des échelles de temps plus fines, certains déphasages apparaissent entre la courbe de la conjoncture et la courbe d'activité de l'intérim. Ainsi, en 2009 et en 2011, l'activité de l'intérim a résisté un certain temps à la crise et la reprise s'est effectuée avec un certain retard.

Sur plan du marché du travail, il existe différentes manières de mesurer l'importance de l'intérim. Dans ses rapports annuels, Federgon propose trois indicateurs : le nombre d'heures prestées par des travailleurs intérimaires (176 millions en 2011), le nombre de personnes qui ont travaillé au moins un jour dans l'intérim (547 259 personnes en 2011, ce qui représente environ un actif occupé sur huit) et le nombre d'équivalents temps pleins (89 941 ETP en 2011). Toujours selon Federgon, environ 60% des intérimaires sont des ouvriers et 40% sont des employés. Au cours des dernières années, la croissance de l'intérim a été plus soutenue en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles.

Le volet belge de l'enquête européenne sur les forces de travail (LFS) donne des estimations sensiblement différentes⁴. Selon la LFS, il y a, en 2011, 67 136 salariés sous contrat intérimaire ; les contrats d'étudiants (19 728 salariés) et le travail occasionnel (10 468 salariés) sont comptabilisés séparément, mais ils ne passent pas nécessairement par les sociétés d'intérim. L'emploi intérimaire représente 19.4% de l'emploi à durée déterminée et 1.7% de l'emploi salarié total en Belgique.

Les données de la LFS permettent de retracer l'évolution de l'emploi intérimaire au niveau de la Région wallonne et de la Région bruxelloise. L'évolution en Wallonie est représentée dans le tableau 1, pour les hommes et pour les femmes, pour les cinq dernières années (2007 à 2011).

Tableau 1
Indicateurs de l'emploi intérimaire en Wallonie, 2007-2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre de salariés intérimaires					
Hommes	11323	11195	10089	11666	10150
Femmes	7502	8769	9036	6232	5486
Total	18825	19964	19125	17898	15636
Part des intérimaires dans l'emploi à durée déterminée (%)					
Hommes	22.0%	22.5%	20.7%	23.0%	19.0%
Femmes	11.9%	13.9%	14.4%	10.5%	8.6%
Total	16.4%	17.7%	17.2%	16.2%	13.3%
Part des jeunes de moins de 25 ans dans l'emploi intérimaire	32.7%	31.7%	28.1%	27.0%	36.6%

Source : Enquête sur les forces de travail (LFS), DGSIE/Statbel

Les données de la LFS indiquent un recul important de l'intérim en Wallonie en 2011, qui est la poursuite d'un déclin amorcé en 2009 avec la crise financière. Le nombre de femmes a davantage diminué que le nombre d'hommes. La part de l'emploi intérimaire dans l'ensemble des emplois à durée déterminée a également régressé en 2011, alors qu'elle était restée stable auparavant, avec toutefois des fluctuations selon le sexe. La proportion de jeunes (<25 ans) dans l'emploi intérimaire est très importante. Elle a régressé pendant les années de crise 2009-2010, ce qui confirme l'hypothèse selon laquelle l'emploi des jeunes est une variable d'ajustement en cas de crise. Elle est remontée brusquement en 2011, ce qui pourrait indiquer que le timide mouvement de reprise

³ Apport annuel Federgon 2011, pp. 24-25.

⁴ Les méthodes de comptage de la LFS sont différentes de celles des indicateurs de Federgon. La LFS enregistre le nombre de salariés qui sont sous contrat d'intérim lors de la semaine de l'enquête. Or l'activité de l'intérim comporte d'importantes fluctuations saisonnières.

économique de 2011 s'est traduit par un recours important à l'intérim comme modalité d'embauche des jeunes. À titre de comparaison, les jeunes de moins de 25 ans représentent, en 2011, 8.4% de l'emploi salarié total en Wallonie, contre 36.6% de l'emploi intérimaire.

Le tableau 2 rassemble quelques données pour la Région bruxelloise. Ici, l'effectif de l'enquête LFS n'est pas suffisant pour distinguer les femmes et les hommes de manière statistiquement fiable.

Tableau 2
Indicateurs de l'emploi intérimaire dans la Région de Bruxelles-Capitale, 2007-2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre de salariés intérimaires	5943	8215	5531	6703	7529
Part des intérimaires dans l'emploi à durée déterminée (%)	16.3%	20.0%	13.6%	15.5%	15.2%

Source : Enquête sur les forces de travail (LFS), DGSIE/Statbel

Ici aussi, l'année 2008 représente un pic dans le nombre d'intérimaires et dans la proportion que ceux-ci représentent dans l'emploi temporaire. L'effet de la crise financière de 2009 est très marqué. En revanche, contrairement à la Wallonie, le déclin du nombre d'intérimaires ne s'est pas poursuivi. La reprise constatée dès 2010 pourrait s'expliquer par la place plus importante du secteur des services (notamment HoReCa) dans l'économie bruxelloise.

Par ailleurs, le fait que près des deux tiers des intérimaires soient mis au travail en Flandre laisse souvent penser que l'intérim est un phénomène flamand. Ce constat doit être nuancé. Selon la LFS 2011, la part de la Flandre dans l'emploi intérimaire est de 65.5%, ce qui n'est que légèrement supérieur à la part de la Flandre dans l'emploi salarié total (61.2%). La part de Bruxelles dans l'emploi intérimaire est de 11.2%, contre 8.9% dans l'emploi salarié total. Celle de la Wallonie dans l'emploi intérimaire est de 23.3%, contre 29.8% dans l'emploi salarié total. On peut donc en déduire que, par rapport à la moyenne belge, l'intérim est légèrement surreprésenté dans l'emploi salarié en Flandre et à Bruxelles et légèrement sous-représenté en Wallonie.

INTÉRIM, FORMATION ET INSERTION

Une question importante pour les organismes d'insertion socioprofessionnelle est celle de la place des travailleurs peu qualifiés dans le travail intérimaire.

On se référera ici aux résultats d'une enquête réalisée en 2011 par IDEA Consult pour Federgon⁵. Cette enquête distingue les salariés dont l'intérim est l'activité principale (75% des intérimaires) de ceux pour qui il s'agit d'une activité d'appoint, en complément d'un autre emploi à temps partiel ou d'un statut d'indépendant. On se concentrera ici sur l'intérim en tant qu'activité principale. Il en ressort que 27% des intérimaires ont un niveau d'instruction inférieur (primaire, secondaire inférieur ou diplôme étranger non reconnu), 45% un niveau d'instruction moyen (toutes formes de diplôme secondaire) et 28% un niveau supérieur (diplôme de l'enseignement supérieur court ou long). La proportion d'intérimaires ayant un niveau d'instruction inférieur est un peu plus élevée en Wallonie (29%) qu'à Bruxelles (22%) et en Flandre (25%).

L'enquête IDEA Consult donne aussi des indications sur les trajectoires des intérimaires. En Wallonie, 40% des intérimaires étaient demandeurs d'emploi avant leur actuelle mission d'intérim ; 18% avaient un CDI qui a pris fin ; 16% venaient d'une autre mission d'intérim ; 11% étaient des jeunes sortis de l'école. La proportion de demandeurs d'emploi est plus élevée en Wallonie que dans les autres Régions.

⁵ IDEA Consult, *Les travailleurs intérimaires en 2011 : étude de profil et de satisfaction*, Federgon, janvier 2012.

Ce bref aperçu de la place de l'intérim sur le marché du travail montre, d'une part, que les jeunes représentent une proportion très importante dans le travail intérimaire, et d'autre part, que le profil de qualification des intérimaires justifie des efforts de formation et d'insertion ciblés sur les moins qualifiés.

Du point de vue des travailleurs et de leurs organisations, l'ambivalence de l'intérim a été soulignée d'entrée de jeu. D'un côté, l'intérim permet la succession de contrats courts et flexibles, sans engagement à long terme, ce qui contribue à renforcer la précarité des emplois temporaires, chez les jeunes comme chez les moins jeunes. D'un autre côté, l'intérim peut être une porte d'entrée sur le marché du travail, une ouverture pour échapper au chômage. Le parcours d'insertion professionnelle via l'intérim est toutefois incertain et parfois difficile. Face à cette ambivalence, les organisations de travailleurs ont essayé à la fois d'établir des garde-fous face au risque de précarité et de soutenir des outils qui favorisent l'insertion socioprofessionnelle. En matière de garde-fous, la convention collective nationale n°58, ainsi que les accords négociés ultérieurement en commission paritaire, constituent indéniablement des avancées sociales. En matière d'outils d'insertion, la mise en place de passeports de qualifications et de dispositifs spécifiques de formation professionnelle permet de valoriser et de développer l'expérience acquise par les travailleurs à travers une succession de missions temporaires.

Gérard VALENDUC

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à gvalenduc@ftu-namur.org.

**FTU – Association pour une
Fondation Travail-Université**

Rue de l'Arsenal, 5 – 5000 Namur
+32-81-725122
Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles
+32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be/ep
Site recherche : www.ftu-namur.org

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles