

RÉGLMENTER LE RECOURS DES ENTREPRISES AU TRAVAIL TEMPORAIRE

L'emploi temporaire permet aux entreprises d'ajuster leurs effectifs en fonction de la conjoncture. Toutefois, une dépendance excessive envers la main-d'œuvre temporaire peut engendrer des problèmes de productivité tant pour les entreprises elles-mêmes que pour l'économie dans son ensemble. Or, pour les entreprises, la décision de faire ou non appel à cette main-d'œuvre et dans quelle mesure est largement déterminée par la législation qui régit les contrats de travail temporaire¹.

Principaux constats

- En moyenne 7 pour cent des entreprises de 118 pays en développement ou en transition recourent intensément au travail temporaire, plus de la moitié de leurs effectifs étant recrutés sur la base de contrats temporaires. Ces entreprises n'ont pas les mêmes caractéristiques, les mêmes visées ni la même performance que celles qui recourent modérément au travail temporaire, les utilisatrices modérées.
- Recourir au travail temporaire dans le seul but de réduire les coûts finit par nuire à la productivité de l'entreprise, du secteur ou de l'économie. Les entreprises risquent ainsi de se laisser aller à l'autosatisfaction quant à leur compétitivité ou d'être moins responsables que les autres entreprises sur le plan des conditions d'emploi.
- La législation qui régit les contrats temporaires n'a pas les mêmes effets selon le type d'entreprise. Les entreprises qui font un usage intensif du travail temporaire seront probablement indifférentes aux changements apportés à la protection de l'emploi des travailleurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Elles seront davantage influencées par la législation régissant le recours à des contrats temporaires.

Question de recherche

L'emploi temporaire confère aux entreprises la flexibilité dont elles ont besoin pour s'adapter à l'évolution de la demande globale et leur permet de remplacer des travailleurs temporairement absents ou d'évaluer de nouveaux salariés avant de leur proposer un contrat à durée indéterminée. Il revêt un intérêt particulier pour les secteurs qui connaissent des fluctuations saisonnières, comme l'agriculture, la construction et les transports, ainsi que pour les entreprises confrontées à de mauvaises conditions macroéconomiques et à des problèmes financiers. Certaines entreprises embauchent des travailleurs temporaires pour éviter de licencier leur personnel permanent en cas de fluctuations de la demande ou de chocs défavorables. Les petites entreprises sont plus enclines à recourir au travail temporaire, car elles

n'ont généralement pas assez de personnel pour faire face à des besoins d'ajustement temporaire.

Depuis plusieurs décennies et dans de nombreux pays, les entreprises recourent de plus en plus au travail temporaire. Le phénomène touche désormais des branches d'activité auparavant préservées, comme le transport aérien et les télécommunications, ce qui témoigne d'un changement de stratégie de la part de ces entreprises. Il a des conséquences pour les travailleurs, les entreprises, l'économie et la société. Cette dépendance accrue à l'égard de la main-d'œuvre temporaire correspond à la tendance générale observée sur les marchés du travail du

¹ La présente note de recherche se fonde sur le document de travail d'Aleksynska et Berg (2016), que l'on pourra consulter pour des informations complémentaires.

monde entier, à savoir que beaucoup d'entreprises ont désormais intégré l'emploi atypique dans leur mode de fonctionnement. En effet, certaines entreprises s'appuient dans une très large mesure sur des formes atypiques d'emploi et notamment sur des travailleurs à temps partiel, intérimaires ou «loués» et des travailleurs juridiquement indépendants mais économiquement dépendants. Les raisons d'engager des travailleurs temporaires ont évolué, en partie parce que des réformes de la législation du travail ont admis des modalités d'emploi différentes, en partie parce que des lacunes du droit ont permis le recours au travail temporaire et parfois aussi en raison de la non-application de la loi (BIT, 2016).

L'emploi temporaire n'est pas un phénomène naturel; il résulte de décisions réfléchies. Celles-ci sont dictées par des considérations concernant la réduction des dépenses, la flexibilité et la technologie et, surtout, elles expriment une stratégie délibérée de l'entreprise. Mais quelles sont les conséquences pour les entreprises d'une forte dépendance à l'égard du travail temporaire et quelle est l'influence de la législation et de la politique du marché du travail sur les choix des entreprises?

Les solutions qui marchent

Pour répondre à ces questions, le BIT a examiné de près la question du travail temporaire dans les entreprises². Il a ainsi constaté que, dans la grande majorité des pays en développement et en transition, l'emploi temporaire était en général concentré dans une proportion relativement faible d'entreprises³. En effet, la majorité des entreprises – 60 pour cent – n'ont jamais recours au travail temporaire. Parmi les 40 pour cent qui emploient des travailleurs temporaires, ceux-ci représentent en moyenne 28 pour cent des effectifs. En outre, les entreprises se répartissent en deux catégories: celles qui en font un usage modéré (moins de 50 pour cent de leurs effectifs) et celles qui en font un usage intensif (plus de 50 pour cent de leurs effectifs). Chez les utilisatrices modérées, soit 82 pour cent de toutes les entreprises qui ont recours au travail temporaire, la proportion moyenne de travailleurs temporaires s'établit autour de 19 pour cent. Chez celles qui en font un «usage intensif», soit 7,2 pour cent de toutes

les entreprises, cette proportion est de 63 pour cent. En réalité, seules 5 pour cent de toutes les entreprises analysées emploient 57 pour cent de tous les travailleurs temporaires, ce qui montre bien que cette pratique est concentrée dans une poignée d'entreprises.

La proportion d'entreprises qui font un usage intensif du travail temporaire est donc faible dans l'ensemble, mais elle tend à être élevée dans les pays où l'emploi temporaire est un phénomène généralisé comme l'Inde, le Pérou ou les Philippines (figure 1). De plus, ces entreprises sont également réparties dans les différents secteurs de l'économie. Cela signifie qu'elles organisent leur processus de production en fonction de l'utilisation d'une main-d'œuvre temporaire et placent l'emploi temporaire au cœur de leur stratégie des ressources humaines, indépendamment de toute spécificité sectorielle. Cela signifie aussi que le besoin de main-d'œuvre dans des processus de production propre à tel ou tel secteur n'est pas toujours la motivation principale de la décision de recourir ou non au travail temporaire.

L'existence de deux catégories d'entreprises utilisatrices laisse supposer que l'une et l'autre présentent des caractéristiques, des modes d'organisation et des résultats différents et qu'elles réagiront sans doute différemment à une réglementation des contrats temporaires. Les études montrent en effet que ce sont les entreprises les plus anciennes, les plus grandes, les plus gourmandes en main-d'œuvre et les moins productives⁴ qui ont le plus recours au travail temporaire et que celles-ci investissent moins dans la formation des travailleurs ou les technologies. Chez les utilisatrices modérées, en revanche, les travailleurs temporaires sont employés à des fins d'évaluation, bénéficient d'une formation et voient très souvent leur contrats temporaires se transformer en contrats permanents. Les utilisatrices intensives recourent au travail temporaire principalement pour réduire leurs coûts de main-d'œuvre et se donner de la flexibilité⁵. Une telle stratégie peut certes réduire leurs coûts à brève échéance, mais comme elles n'investissent pas suffisamment dans la formation, et donc dans le développement du capital humain de leur personnel, ni dans l'innovation et les compétences techniques, elles perdent en productivité, phénomène qui est mis en évidence dans plusieurs études parallèles⁶. De plus, les économies et les gains de flexibilité réalisés à court terme grâce à l'utilisation d'une main-d'œuvre temporaire sont souvent surpassés à long terme par une baisse de productivité due soit au fort taux de renouvellement du personnel temporaire, soit à un effet de contagion sur la

2 Aleksynska et Berg (2016). L'analyse s'appuie sur des données provenant de l'enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, réalisée auprès d'entreprises manufacturières et de services privées d'au moins cinq salariés, immatriculées dans 132 pays en développement et en transition. L'enquête comporte une question sur le nombre de salariés temporaires ou saisonniers, définis comme étant tous les salariés rémunérés ayant un contrat de courte durée (moins d'un an) sans garantie de renouvellement.

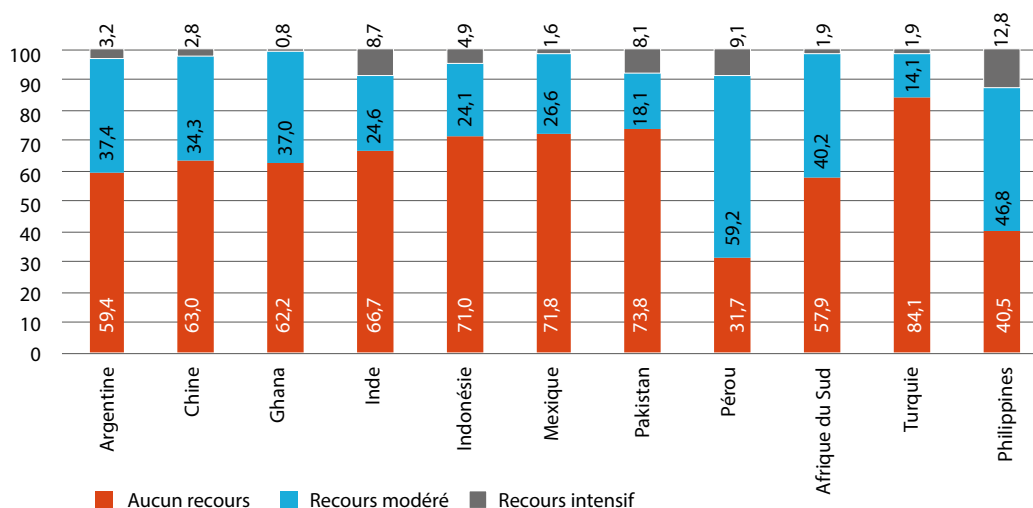
3 Même constat pour les pays européens développés dans BIT (2016).

4 La productivité étant mesurée d'après le chiffre d'affaires par salarié.

5 Aleksynska et Berg (2016).

6 Pour une vue d'ensemble, voir BIT (2016).

Figure 1. Recours au travail temporaire, en pourcentage de l'emploi salarié total, dans le secteur privé, autour de 2010



Source: Calculs du BIT sur la base de l'enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, 2015.

productivité des autres travailleurs, soit par les coûts de transaction résultant de la gestion d'une main-d'œuvre disparate (personnel permanent et personnel temporaire travaillant côte à côte).

Certaines des raisons qui motivent l'emploi de travailleurs temporaires sont constructives; par exemple, c'est un moyen pour les entreprises d'évaluer leurs travailleurs nouvellement recrutés ou de se concentrer sur leurs compétences centrales. Toutefois, recourir au travail temporaire dans le seul but de réduire les coûts finit par nuire à la productivité de l'entreprise, du secteur ou de l'économie. Les entreprises risquent ainsi de se laisser aller à l'autosatisfaction quant à leur compétitivité ou d'être moins responsables que les autres entreprises sur le plan des conditions d'emploi.

Considérations sur la politique à mener

La durée et la portée des contrats temporaires sont habituellement régies par la législation, mais elles peuvent aussi faire l'objet de conventions collectives. A l'échelle internationale, deux normes internationales du travail contiennent des indications sur la manière de réglementer le recours au travail temporaire: la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982⁷, et la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982. La législation du travail de nombreux Etats Membres de l'OIT en reprend les dispositions principales. Plus précisément, de nombreux pays ont une législation qui prévient le recours abusif aux contrats temporaires

et notamment aux contrats à durée déterminée. Les trois principales mesures, appliquées séparément ou ensemble, sont:

- i) l'interdiction des contrats temporaires pour l'exécution de tâches permanentes (figure 2),
- ii) la limitation du nombre de contrats temporaires successifs et iii) la limitation de la durée cumulative des contrats temporaires.

L'étude du BIT montre que la réglementation de l'emploi temporaire influe sur la décision des entreprises de recruter des travailleurs temporaires, mais qu'elle a des effets différents selon la catégorie à laquelle appartient l'entreprise. La législation qui interdit le recours à des contrats temporaires pour l'exécution de tâches permanentes a une influence négative statistiquement significative sur le recours au travail temporaire dans les deux catégories d'entreprise. En revanche, les réglementations qui autorisent un recours illimité au travail temporaire et celles qui autorisent de longues périodes d'essai ont aussi des effets significatifs chez les utilisatrices intensives, celles-ci mettant ces réglementations à profit pour conserver d'importants effectifs de travailleurs temporaires. Parallèlement, la réglementation de la résiliation des contrats à durée indéterminée ne semble pas influencer sur les pratiques de ces entreprises, alors que chez les utilisatrices modérées cette réglementation – y compris la législation sur les indemnités de licenciement ou les motifs de réparation – est corrélée à un recours plus intensif au travail temporaire. Toutefois, ces entreprises ne tiennent pas compte de la réglementation qui autorise un recours illimité au travail temporaire lorsqu'elles envisagent d'embaucher de la main-d'œuvre temporaire – probablement parce qu'elles n'ont pas l'intention de s'en prévaloir pour conserver cette main-d'œuvre indéfiniment. Il est intéressant de noter que, dans ces

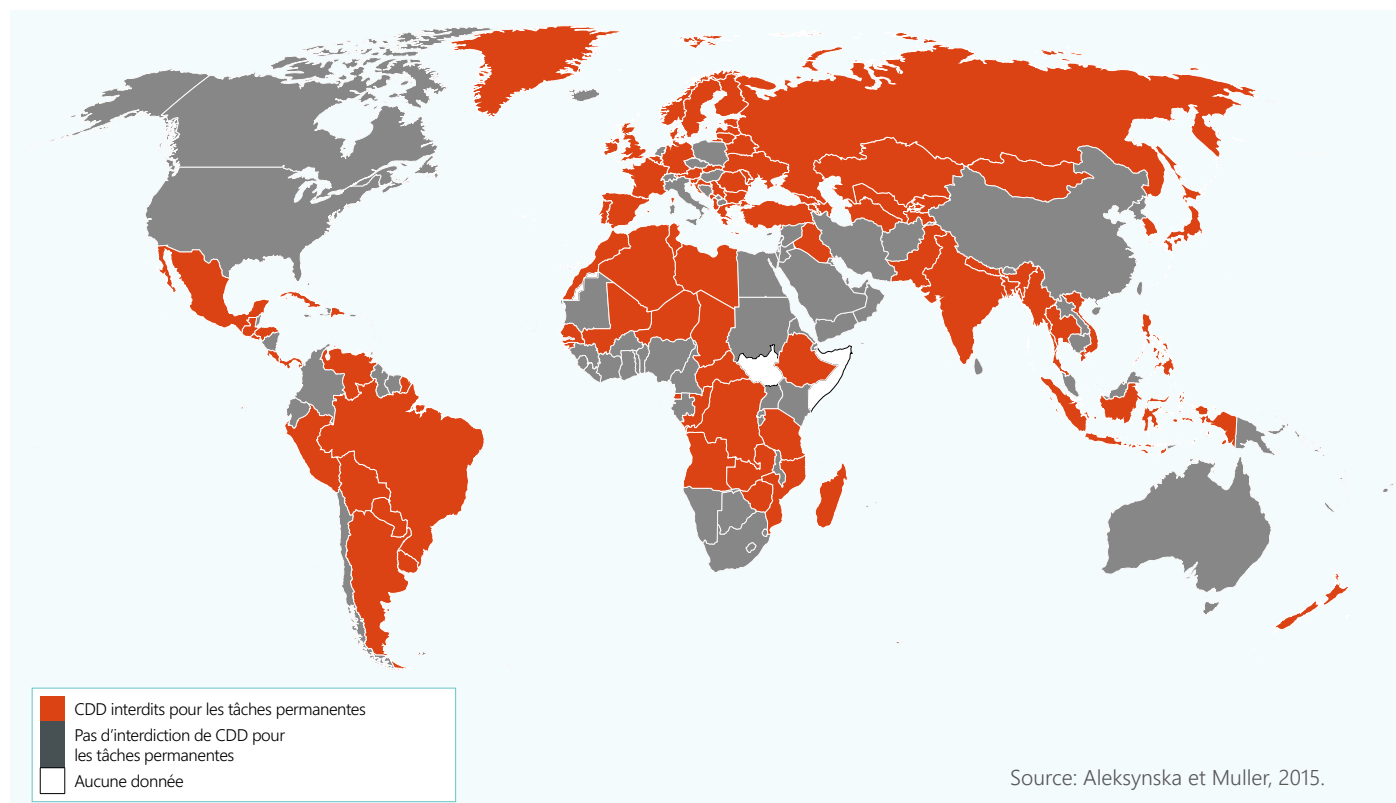
7 Pour des explications, voir Aleksynska et Muller (2015).

entreprises également, l'allongement de la période d'essai n'entraîne aucune augmentation du travail temporaire et qu'il aurait plutôt tendance à le faire régresser, peut-être parce que des contrats temporaires honnêtement utilisés à des fins d'évaluation des nouvelles recrues sont rapidement convertis en contrats à durée indéterminée.

Du point de vue de l'action des pouvoirs publics, ces constats non seulement permettent aux responsables concernés de mieux comprendre les contraintes des entreprises mais aussi montrent comment la législation peut être utilisée pour modifier les pratiques des entreprises. De plus, dans la perspective de réformes de la réglementation des contrats à durée indéterminée

et à durée déterminée, ils font savoir que certaines réformes auraient un impact différent selon la catégorie à laquelle appartiennent les entreprises. Par exemple, une modification de la réglementation des contrats à durée indéterminée ne réduirait probablement pas beaucoup le recours au travail temporaire dans les entreprises qui ont déjà intégré cette pratique dans leur processus de production. En revanche, il serait sans doute judicieux de prendre des mesures qui visent spécialement les entreprises à usage intensif, surtout si l'existence de pratiques abusives est démontrée.

Figure 2. Interdiction par la loi du recours aux contrats à durée déterminée pour l'exécution de tâches permanentes



Lectures complémentaires

Aleksynska, M.; Berg, J. 2016. *Firms' demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy?*, Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 77 (Genève, BIT).

—; Muller, A. 2015. *Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts*, ILO INWORK and Governance Policy Brief No. 6 (Genève, BIT).

BIT (Bureau international du Travail). 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Résumé en français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives» (Genève).

La présente note a été rédigée dans le cadre de la Global Technical Team for Research. Pour des renseignements complémentaires, s'adresser à Mariya Aleksynska (aleksynska@ilo.org) et Janine Berg (berg@ilo.org).