

Hauts et bas dans le secteur de l'électronique: fluctuations de la production et recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi



GDFACE/2014

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des politiques sectorielles

**Hauts et bas dans le secteur de l'électronique:
Fluctuations de la production et recours au travail
temporaire et à d'autres formes d'emploi**

**Document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial
sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations
de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes
d'emploi dans le secteur de l'électronique**

(Genève, 9-11 décembre 2014)

Genève, 2014

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2014

Première édition 2014

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Hauts et bas dans le secteur de l'électronique: Fluctuations de la production et recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi: Document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique, Genève, 9-11 décembre 2014, Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, BIT, 2014.

ISBN 978-92-2-229049-9 (imprimé)

ISBN 978-92-2-229050-5 (web pdf)

Egalement disponible en anglais: *Ups and downs in the electronics industry: Fluctuating production and the use of temporary and other forms of employment*, Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Adaptability of Companies to Deal with Fluctuating Demands and the Incidence of Temporary and Other Forms of Employment in Electronics, Geneva, 9-11 December 2014, ISBN 978-92-2-129049-0 (print) and ISBN 978-92-2-129050-6 (web pdf), Geneva, 2014, et en espagnol: *Vicisitudes en la industria de la electrónica: fluctuación de la producción y recurso al trabajo temporal y otras formas de empleo*. Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica, Ginebra, 9-11 de diciembre de 2014, ISBN 978-92-2-329049-8 (impreso) y ISBN 978-92-2-329050-4 (web pdf), Ginebra, 2014.

besoins en main-d'œuvre / emploi temporaire / externalisation des activités / industrie électronique / rapport de réunion

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Préface

Le présent document d'orientation a été établi par le Département des politiques sectorielles (SECTOR) en vue du Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique, qui se tiendra à Genève du 9 au 11 décembre 2014.

A sa 317^e session (mars 2013), le Conseil d'administration a approuvé la proposition consistant à examiner, dans le cadre d'un forum de dialogue mondial, la capacité d'adaptation des entreprises aux fluctuations de la demande et l'ampleur du travail temporaire et d'autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique. A sa 320^e session (mars 2014), le Conseil d'administration a décidé d'inviter à participer au forum huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs, après consultation de leurs groupes respectifs au sein du Conseil d'administration, ainsi que des représentants de tout gouvernement intéressé.

Le présent document a été établi par David Seligson (SECTOR), qui a bénéficié de la précieuse collaboration de Gale Raj-Reichert et Xiaolei Qian, de la contribution d'autres départements du Bureau international du Travail (BIT) et de l'aide de Huw Thomas et Youbin Kang. Il est publié sous la responsabilité du BIT.

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface	iii
1. Le secteur de l'électronique	1
1.1. Aperçu et structure	1
1.2. Chaînes d'approvisionnement mondiales	3
1.3. Spécialisations régionales	7
2. Fluctuations de la production et possibilités d'adaptation du secteur de l'électronique à ces fluctuations	11
2.1. Fluctuations de la production	11
2.2. Coordination acheteur-fournisseur	14
2.3. Dispositifs d'annualisation	14
2.4. Recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi	15
2.5. Incidence et réglementation du travail temporaire et d'autres formes d'emploi	18
2.5.1. Chine	18
2.5.2. Japon	25
2.5.3. Malaisie	27
2.5.4. Mexique	29
2.5.5. Hongrie	31
3. Possibilités et difficultés liées au recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi	33
3.1. Travail temporaire et autres formes d'emploi: Définitions et discussions	33
3.2. Création d'emplois	34
3.3. Préférence des travailleurs pour l'emploi temporaire	35
3.4. Incidence sur les coûts et la qualité pour les entreprises	36
3.5. Sécurité de l'emploi et équilibre entre vie professionnelle et vie privée	37
3.6. Salaires	39
3.7. Droits au travail, négociation collective et dialogue social	40

1. Le secteur de l'électronique

1.1. Aperçu et structure

1. Le secteur de l'électronique est l'un des plus importants de l'économie mondiale, ses recettes dépassant celles de tout autre secteur manufacturier¹. Il est difficile d'obtenir des données exactes sur le nombre total de travailleurs dans le secteur de l'électronique au niveau mondial, mais une étude menée en 2010 pour le compte du programme Better Work de l'OIT a estimé ce chiffre à 18 millions². En 2011, l'Initiative en faveur du commerce durable a estimé que ce chiffre était supérieur à 15 millions³. Le secteur de l'électronique, en constante évolution, est extrêmement concurrentiel et innovant; il est caractérisé par des cycles productifs courts⁴ et fonctionne principalement suivant un modèle de production en flux tendus. Si elles veulent rester compétitives dans ce secteur, les entreprises doivent impérativement maîtriser ce rythme de changement. Des temps d'inventaire ou de transit trop longs, des retards de composants onéreux ou de tout produit fini ou semi-fini qui les intègre, à quelque point de la chaîne de valeur que ce soit, entraînent une perte de valeur⁵.
2. En 2010, les Etats-Unis ont contribué pour 27 pour cent à la valeur ajoutée globale. Au fil du temps, les pays en développement ont augmenté leur participation à la valeur ajoutée globale, celle-ci étant passée de 11 pour cent en 2000 à 30 pour cent en 2010. Sur la même période, la contribution de la Chine est passée de 4 pour cent à 23 pour cent (voir tableau 1)⁶.

¹ T. Sturgeon et M. Kawakami: *Global value chains in the electronics industry*, World Bank Policy Research Working Paper No. 5417 (Washington, DC, Banque mondiale, 2010).

² Better Work: *Electronics Feasibility Study*: Executive Summary, août 2010, <http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/Better-Work-Electronics-Feasibility-Study-Executive-Summary.pdf> [adresse consultée le 26 août 2014].

³ The Sustainable Trade Initiative (IDH): *Electronics program kicks off*, 21 oct. 2011, <http://www.idhsustainabletrade.com/electronics-news/electronics-program-kicks-of-in-china> [adresse consultée le 26 août 2014].

⁴ Les composants les plus dynamiques sur le plan technologique et les plus demandés, tels que les semi-conducteurs et les disques durs, voient leur valeur diminuer de 1 pour cent par semaine. Voir J. Curry et M. Kenney: «The organizational and geographic configuration of the personal computer value chain», dans M. Kenney et R. Florida (dir. de publication): *Locating global advantage: Industry dynamics in the international economy* (Stanford University Press, Stanford, 2004), pp. 113-141.

⁵ *Ibid.*, p. 114.

⁶ McKinsey Global Institute, J. Manyika *et al.*: *Manufacturing the future: The next era of global growth and innovation*, nov. 2012.

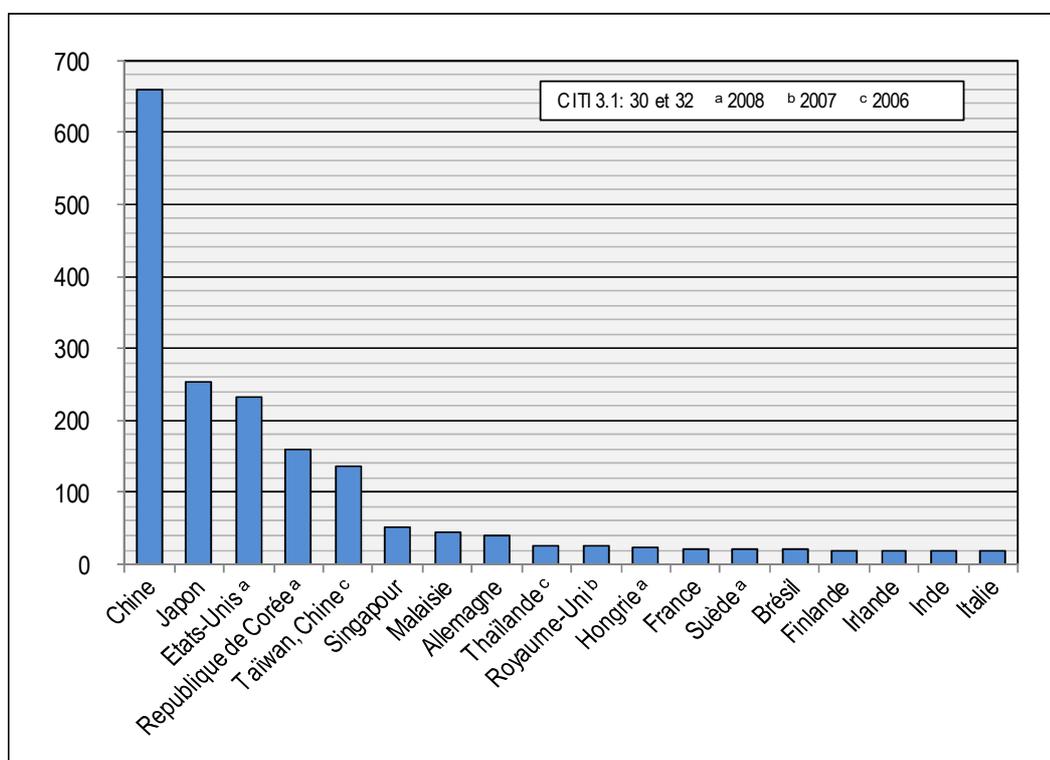
Tableau 1. Contribution à la valeur ajoutée globale dans le secteur de l'électronique en 2010
(en pourcentage)

Pays	Contribution à la valeur ajoutée globale
Etats-Unis	27
Chine	23
Japon	12
Allemagne	5
République de Corée	5
Taiwan, Chine	5

Source: Manyika *et al.* (2012).

3. En termes de production, la Chine est le premier fabricant de produits électroniques avec un tiers de la production mondiale (voir figure 1).

Figure 1. Production du secteur de l'électronique (en milliards de dollars E.-U.)



Notes: CITI 3.1, 30 et 32: Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, Rev. 3.1, divisions 30 et 32. Les chiffres correspondent à l'année 2009, excepté: ^a 2008, ^b 2007 et ^c 2006.

Source: Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI): *International Yearbook of Industrial Statistics 2013*.

1.2. Chaînes d'approvisionnement mondiales

4. Les produits électroniques sont extrêmement échangeables, même par rapport aux produits des industries à forte intensité de main-d'œuvre tels que les vêtements, le textile et les jouets⁷. Cela a favorisé l'utilisation importante de l'externalisation et de la sous-traitance. Dans les années quatre-vingt, les entreprises multinationales ont commencé à séparer la direction des activités de production afin de se concentrer sur les compétences fondamentales telles que la recherche-développement, la conception des produits, la gestion de la marque et la commercialisation. Grâce aux avancées technologiques, notamment dans les communications et les transports, ainsi qu'à la normalisation, la commoditisation et l'automatisation de certaines fonctions de production, les entreprises multinationales ont réussi à séparer plusieurs étapes des processus de production et à déplacer les activités manufacturières à l'étranger. Les activités à forte intensité de main-d'œuvre, en particulier, ont été transférées vers des lieux où les coûts sont plus bas⁸. Ainsi, aux Etats-Unis, 368 000 emplois du secteur de l'électronique ont été délocalisés sur la période 2000-2010⁹. Au fil du temps, ces démarches ont donné lieu à des chaînes d'approvisionnement mondiales vastes et complexes et à un secteur dont l'approvisionnement au niveau mondial est étendu et dispersé¹⁰ (la figure 2 en donne un exemple). Les pratiques de travail et d'emploi, notamment chez les sous-traitants, sont similaires dans l'ensemble du secteur. Ce type de production étant tourné vers les services, ces pratiques sont notamment caractérisées par une flexibilité de l'emploi, des salaires relativement bas et une main-d'œuvre comprenant une forte proportion de femmes, de migrants et de personnes appartenant à des minorités ethniques¹¹.

⁷ McKinsey Global Institute, J. Manyika *et al.*: *Manufacturing the future: The next era of global growth and innovation*, nov. 2012.

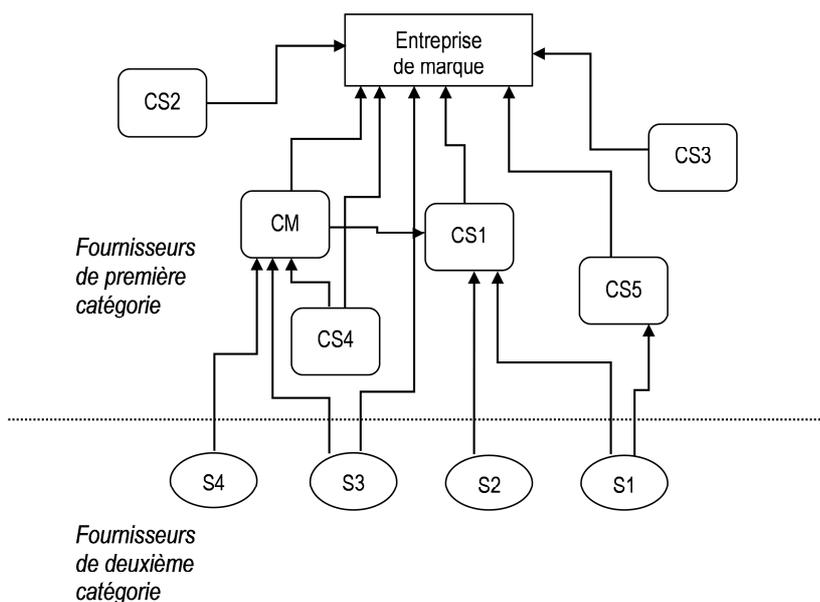
⁸ D. Levy: «Offshoring in the New Global Political Economy», dans *Journal of Management Studies*, vol. 42, n° 3, avril 2005, pp. 685-693; W. Milberg: «Nouvelle structure de la production et des échanges mondiaux: quelles implications politiques?», dans *Revue internationale du Travail*, vol. 143 (2004), n°s 1-2, pp. 45-96; G. van Liemt: *Subcontracting in electronics: From contract manufacturers to providers of Electronic Manufacturing Services (EMS)*, document de travail n° 249, Programme des activités sectorielles, BIT, Genève, 2007; G. Gereffi: «The global economy: Organization, governance, and development», dans N.J. Smelser et R. Swedberg (dir. de publication): *The Handbook of Economic Sociology* (Princeton University Press, Princeton, 2005), pp. 160-182.

⁹ Manyika *et al.*, *op. cit.*

¹⁰ Sturgeon et Kawakami, *op. cit.*

¹¹ Lüthje *et al.*: *From Silicon Valley to Shenzhen: Global production and work in the IT industry* (Lanham, Maryland, Rowman & Littlefield, 2013).

Figure 2. Exemple de liens entre les entreprises dans une chaîne d’approvisionnement mondiale

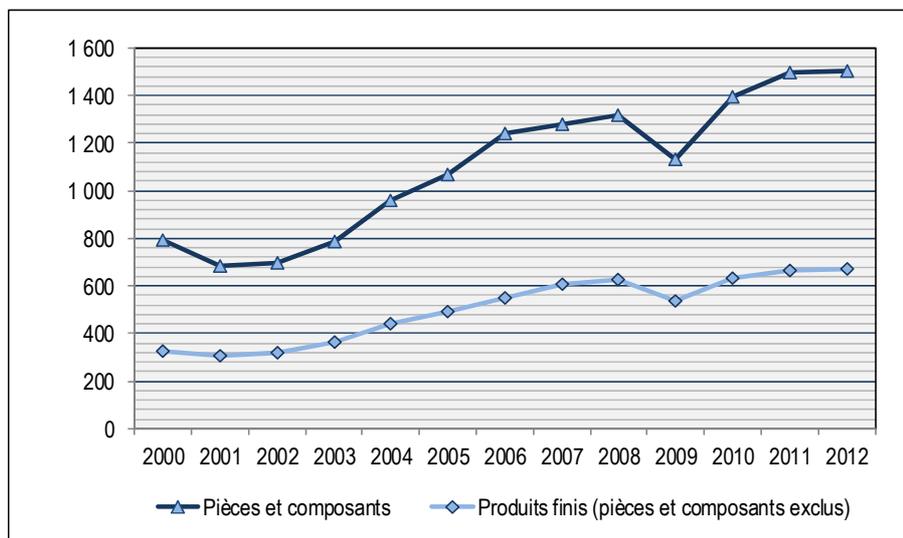


Notes: CS: fournisseur de composants; CM: sous-traitant; S: fournisseur.

Source: Nadvi et Raj-Reichert (à paraître) “Governing health and safety at lower tiers of the computer industry global value chain.”

5. Les données commerciales sur les biens intermédiaires (pièces et composants) illustrent l’importance de l’externalisation transfrontalière et de la délocalisation dans les chaînes d’approvisionnement mondiales du secteur de l’électronique (voir figure 3).

Figure 3. Exportations mondiales de produits électroniques
(milliards de dollars E.-U., en prix courants et aux taux de change courants) ¹²



Source: Statistiques de la CNUCED [adresse consultée le 15 avril 2014].

¹² La figure porte sur les produits finis relevant des groupes 751, 752, 761, 762, 763 et 775 de la classification type pour le commerce international (CITI) et sur les pièces et composants relevant des groupes 759, 764, 772 et 776 de la CITI.

-
6. Les entreprises d'électronique des pays développés ont commencé par déplacer leurs activités en Malaisie, à Singapour, dans la province chinoise de Taïwan et en Thaïlande dans les années soixante-dix et au début des années quatre-vingt¹³, puis en Chine, en Indonésie et aux Philippines et, plus récemment, en Inde et dans des pays d'Europe de l'Est tels que la République tchèque, la Hongrie, la Pologne et la Roumanie¹⁴. La signature de l'Accord de libre-échange nord-américain a aussi entraîné l'apparition de grandes installations de production au Mexique dans les années quatre-vingt-dix¹⁵. La sous-traitance et l'externalisation des activités de fabrication de produits électroniques continuent d'avoir lieu majoritairement en Asie, principalement en raison de la faiblesse du coût du travail et d'autres coûts, de la base d'approvisionnement bien établie et de la proximité avec les principaux marchés finaux¹⁶. Aujourd'hui, la Chine est le premier producteur mondial de matériel informatique et est à l'origine de 80 pour cent de la production de composants de base. Elle réalise également une grande part de l'assemblage final des produits, processus qui nécessite la plus forte intensité de main-d'œuvre du secteur¹⁷.
7. Le secteur de l'électronique est généralement composé de trois groupes d'entreprises: les entreprises de marque, les sous-traitants et les fournisseurs de composants. Les entreprises de marque sous-traitent et externalisent une part considérable de leurs activités manufacturières et font appel à différents fournisseurs pour les pièces et les composants. A bien des égards, elles organisent les chaînes d'approvisionnement mondiales en définissant la façon dont la production est organisée, les fournisseurs qui peuvent y participer et les conditions de cette participation, telles que les exigences de prix, de qualité et de livraison¹⁸. Le tableau 2 présente une sélection de grandes entreprises d'électronique¹⁹.

¹³ I. Chalmers: «International and regional integration: The political economy of the electronics industry in ASEAN», dans *ASEAN Economic Bulletin*, vol. 8, n° 2, pp. 194-209 (nov. 1991).

¹⁴ B. Lüthje: «Electronics contract manufacturing: Global production and the international division of labour in the age of the Internet», dans *Industry and Innovation*, vol. 9, n° 3, pp. 227-247 (déc. 2002).

¹⁵ J.M. O'Brien: «The Making of the Xbox», dans *Wired*, 11 nov. 2001, <http://archive.wired.com/wired/archive/9.11/flex.html> [adresse consultée le 27 août 2014].

¹⁶ Van Liemt, *op. cit.*

¹⁷ J. Dedrick et K.L. Kraemer: «Is production pulling knowledge work to China? A study of the notebook PC industry», dans *Computer*, vol. 39, n° 7 (juillet 2006), pp. 36-42; P. Marsh: «Industry left high and dry», dans *Financial Times*, 12 avril 2011; Manyika *et al.*, *op. cit.*

¹⁸ G. Gereffi, J. Humphrey et T. Sturgeon: «The governance of global value chains», dans *Review of International Political Economy*, vol. 12, n° 1, pp. 78-104 (fév. 2005).

¹⁹ A l'exception de Foxconn, toutes les entreprises sont des entreprises de marque.

Tableau 2. Grandes entreprises d'électronique sélectionnées (2013-14)

Entreprise	Dernier chiffre d'affaires annuel déclaré (en millions de dollars E.-U.) ¹	Salariés ²
Samsung Electronics	220 185	286 284
Apple	170 910	80 300
Foxconn	131 138	1 200 000
Hewlett-Packard	112 298	317 500
IBM	99 751	431 212
Hitachi	95 988	320 725
Microsoft	86 833	128 000
Sony Corporation	71 509	140 900
Panasonic	71 331	271 789

Sources: ¹ Bloomberg Businessweek. ² Sites Web des entreprises [consultés le 23 septembre 2014].

8. Le deuxième type d'entreprise – les sous-traitants – est un petit groupe de fournisseurs de première catégorie²⁰. Les sous-traitants sont des fournisseurs hautement qualifiés qui prennent en charge la fabrication, l'assemblage et les essais des pièces et des produits finis pour d'autres entreprises²¹. Ces dernières années, les entreprises de marque ont consolidé leurs bases d'approvisionnement et ont confié à ce groupe de fournisseurs clés davantage de tâches de fabrication et de conception ainsi que d'activités en aval et en amont de la fabrication, telles que les achats, la logistique et la commercialisation²². Depuis leur essor dans les années quatre-vingt, les sous-traitants sont devenus de très grandes entreprises mondiales à part entière²³. Le tableau 3 présente des sous-traitants sélectionnés parmi les plus importants.

²⁰ En fonction de leurs activités, les sous-traitants sont aussi classés comme «fournisseurs de services de fabrication de produits électroniques» (*electronics manufacturing services providers – EMS*) «fabricants d'équipements d'origine» (*original equipment manufacturers – OEM*) ou «producteurs de concepts d'origine» (*original design manufacturers – ODM*). Dans certains cas, les sous-traitants sont eux-mêmes devenus des marques («fabricants de marques d'origine» (*original brand manufacturers – OBM*) qui produisent et vendent leurs propres produits, souvent sur leur marché national.

²¹ Gereffi, 2004, *op. cit.*

²² G. Gereffi: «Global value chains in a post-Washington Consensus world», dans *Review of International Political Economy*, vol. 21, n° 1, 2014, pp. 9-37; G. Hamilton et G. Gereffi: «Global commodity chains, market makers, and the rise of demand-responsive economies», dans J. Bair (dir. de publication): *Frontiers of commodity chain research* (Stanford, CA, Stanford University Press, 2009), pp. 136-161; Sturgeon and Kawakami, *op. cit.*

²³ Gereffi, Humphrey et Sturgeon, 2005, *op. cit.*; Gereffi, 2014, *op. cit.*; Sturgeon et Kawakami, *op. cit.*; van Liemt, *op. cit.*; BIT: *La production des composants électroniques pour les industries des technologies de l'information: évolution des besoins de main-d'œuvre dans une économie mondialisée*, Programme des activités sectorielles (Genève, 2007).

Tableau 3. Sous-traitants sélectionnés (2013-14)

Entreprise	Dernier chiffre d'affaires annuel déclaré (en millions de dollars E.-U.)	Pays d'origine
Foxconn	131 138	Taïwan, Chine
Quanta Computer	29 212	Taïwan, Chine
Flextronics	26 109	Etats-Unis
Compal Electronics	22 985	Taïwan, Chine
Wistron Corporation	20 705	Taïwan, Chine
Jabil Circuit	18 337	Etats-Unis
ASUSTeK Computer	15 372	Taïwan, Chine
Inventec	15 299	Taïwan, Chine
Sanmina-SCI	5 917	Etats-Unis
Celestica	5 796	Canada

Source: Bloomberg Businessweek.

9. Les sous-traitants eux-mêmes gèrent d'importantes chaînes d'approvisionnement en achetant des pièces et composants à un grand groupe de fournisseurs de composants²⁴. Les fournisseurs de composants peuvent aussi bien être de grandes entreprises mondiales qui conçoivent et produisent des composants technologiquement complexes, que de petites entreprises qui produisent des pièces et composants. Certains fournisseurs de composants (tels que Microsoft et Intel) sont des «leaders de plate-forme» et sont extrêmement rentables²⁵. D'autres fournisseurs produisent des composants clés²⁶ et, bien qu'exerçant des activités à valeur ajoutée relativement faible, ils sont essentiels au fonctionnement de la chaîne d'approvisionnement mondiale dans le secteur de l'électronique.

1.3. Spécialisations régionales

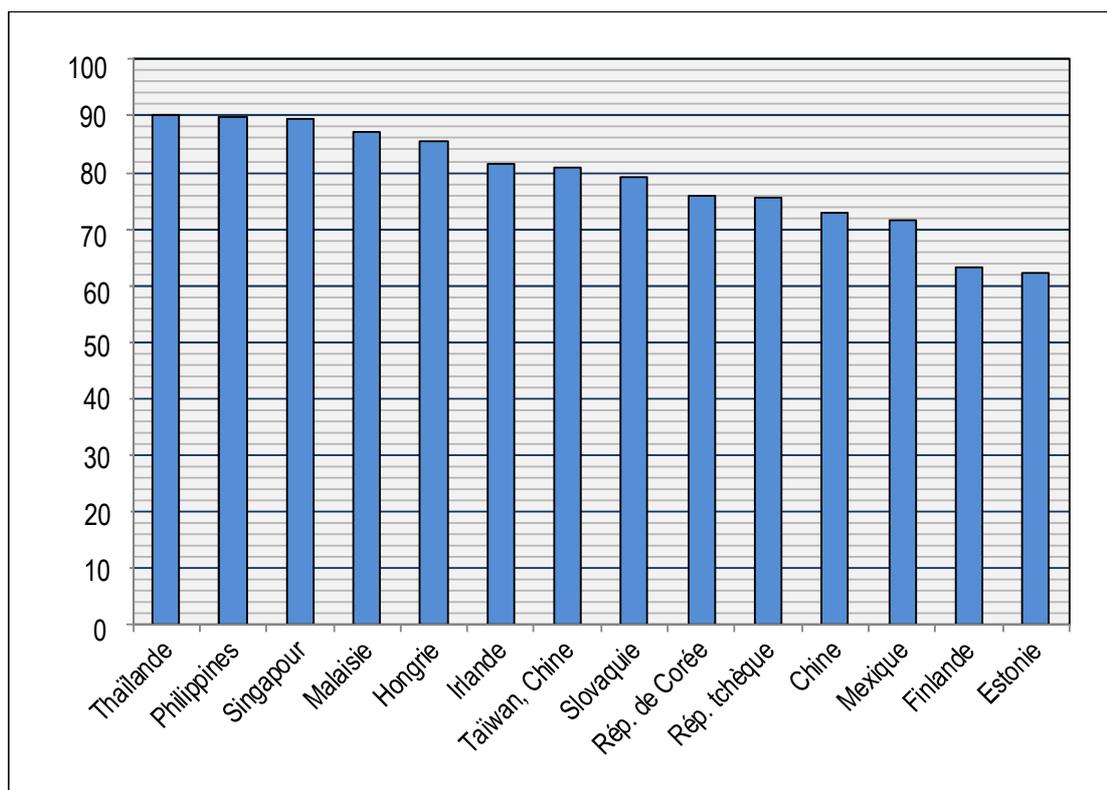
10. La participation d'un pays à la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'électronique peut être évaluée à partir de la quantité de pièces et composants importés qui sont ensuite réexportés: plus le pourcentage est élevé, plus la participation du pays est importante. La figure 4 présente ces données pour l'année 2009.

²⁴ Les sous-traitants sont les premiers acheteurs de composants électroniques sur le marché mondial (Sturgeon et Kawakami, 2010).

²⁵ Entreprises dont les technologies sont utilisées dans les produits d'autres entreprises qui se distinguent des autres fournisseurs de composants par leurs prouesses technologiques remarquables, leur importante part de marché, leur valeur ajoutée et la production de composants nécessitant beaucoup de recherche-développement; Sturgeon et Kawakami, *op. cit.*; Curry et Kenney, *op. cit.*

²⁶ Disques durs et mémoires vives dynamiques, composants secondaires tels que puces semi-conductrices et circuits imprimés, et composants de produits tels que dispositifs d'alimentation, claviers, et câbles et connecteurs; Curry et Kenney, *op. cit.*

Figure 4. Importations intermédiaires réexportées, par rapport aux importations intermédiaires totales de matériel électronique et d'optique, 2009 (en pourcentage)



Source: OCDE-OMC, échanges en valeur ajoutée (EVA) [adresse consultée le 16 avril 2014].

11. La région de l'Asie orientale est devenue à la fois un lieu de production et un marché final importants pour les produits électroniques. Des pays comme le Japon et la République de Corée occupent une position dominante grâce à des marques d'électronique grand public, tandis que la Province chinoise de Taïwan est spécialisée dans la sous-traitance pour des marques américaines et japonaises. La Chine est une destination à bas coût clé pour l'externalisation des activités de fabrication d'ordinateurs et de téléphones portables²⁷. Plus récemment, des marques chinoises dont Lenovo, Huawei, Ningbo Bird et ZTE ont gagné des parts de marché, en particulier dans le domaine des ordinateurs individuels et des téléphones portables²⁸. En 2011, la Chine a dépassé les Etats-Unis et est devenue le premier marché pour les ordinateurs individuels²⁹.
12. Dans les pays d'Europe centrale et orientale, les installations de fabrication servent principalement à approvisionner le marché européen. Le coût du travail dans la région n'est peut-être pas aussi bas que dans certains pays d'Asie, mais la proximité de ces pays avec l'Europe occidentale offre un avantage en termes de coûts de transport. Avec 25 pour cent de la production régionale, la Hongrie est le premier fabricant de produits

²⁷ Sturgeon et Kawakami, *op. cit.*; Marsh, *op. cit.*

²⁸ Manyika *et al.*, *op. cit.*

²⁹ O. Fletcher: «China Passes U.S. as World's Biggest PC Market», dans *The Wall Street Journal*, 24 août 2011, <http://on.wsj.com/npN9AA> [adresse consultée le 16 juin 2014].

électroniques d'Europe centrale et orientale³⁰. La République tchèque est aussi un acteur majeur: l'entreprise Foxconn, implantée dans le pays depuis 2000, y possède désormais son plus grand site européen³¹. La Bulgarie, la Roumanie et l'Ukraine sont récemment devenues de nouveaux lieux de production, principalement grâce aux salaires relativement bas qui y sont pratiqués³².

13. L'Asie du Sud-Est est bien connue pour ses activités de fabrication de produits électroniques grand public, de semi-conducteurs, de disques durs et d'autres composants électroniques, les principaux producteurs étant la Malaisie, Singapour et la Thaïlande. Les activités de fabrication de téléphones portables ont aussi progressé dans la région. Prises ensemble, les activités de fabrication de téléphones portables des régions de l'Asie orientale et de l'Asie du Sud-Est ont doublé depuis 2001; en 2011, ces régions étaient à l'origine de plus de 80 pour cent de la production mondiale³³. Si les coûts de main-d'œuvre et de fabrication dans ces régions attirent les opérations manufacturières, le manque de formation professionnelle a empêché le secteur de progresser dans la chaîne de valeur mondiale³⁴. Les nouveaux pays à bas coûts de la région sont l'Indonésie et le Viet Nam³⁵.
14. En Amérique latine, le Mexique accueille un groupement d'entreprises d'électronique qui approvisionne le marché nord-américain. La figure 5 montre la position dominante des Etats-Unis en tant que destinataire des exportations mexicaines d'équipements de bureau et de télécommunication (divisions 75 et 76 et groupe 776 de la classification type pour le commerce international (CITI)).

³⁰ Hungarian Investment Promotion Agency: *Hungary – A proven location for electronics investments*, <http://www.hita.hu/Content.aspx?ContentID=ab2f830e-4dba-4e3a-9b4a-a1b030b2a52a> [adresse consultée le 23 juin 2014].

³¹ R. Andrijasevic et D. Sacchetto: «'Disappearing workers': Foxconn in Europe and the changing role of temporary work agencies», dans *Work, Employment & Society* (à paraître).

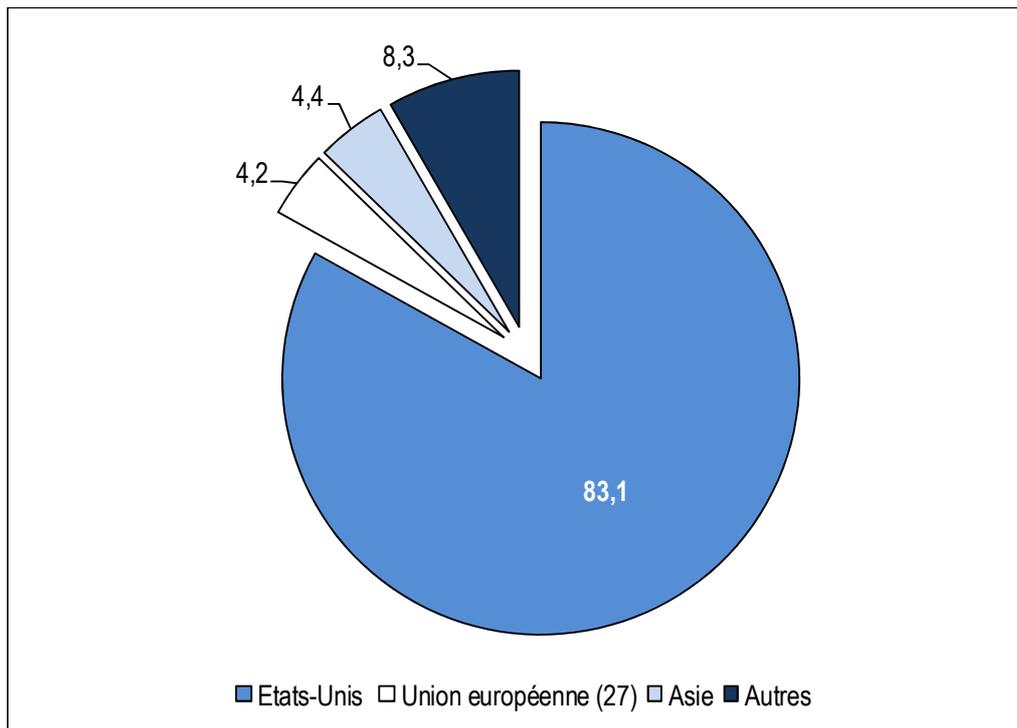
³² S. Bormann et L. Plank: *Under pressure: Working conditions and economic development in ICT production in Central and Eastern Europe* (Berlin, World Economy, Ecology and Development, sept. 2010).

³³ Manyika *et al.*, *op. cit.*

³⁴ J. Henderson et R. Phillips: «Unintended consequences: Social policy, state institutions and the 'stalling' of the Malaysian industrialization project», dans *Economy and Society*, vol. 36, n° 1, 2007, pp. 78-102.

³⁵ K. Matsuzaki, IndustriALL Global Union: *Background document on ICT, Electrical & Electronics* for the Steering Committee Meeting on ICT E&E, Ho Chi Minh-Ville, Viet Nam, 9 avril 2014.

Figure 5. Exportations mexicaines d'équipements de bureau et de télécommunication (divisions 75 et 76 et groupe 776 de la CITI) vers certaines destinations en 2012 (en pourcentage)



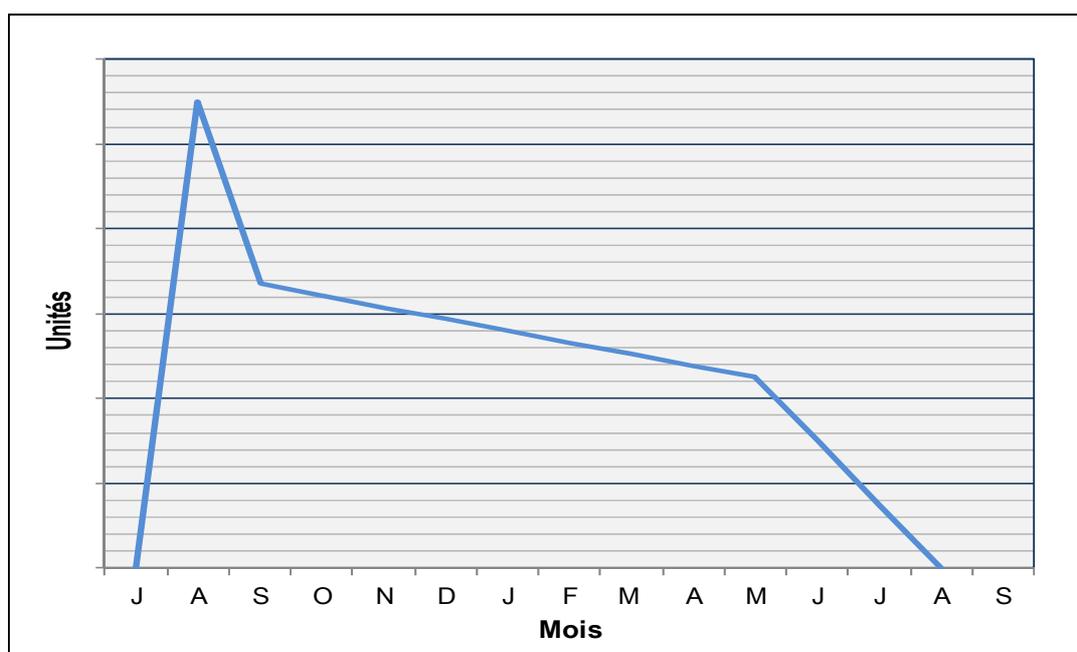
Source: Base de données statistiques sur le commerce de l'OMC [adresse consultée le 16 juin 2014].

2. Fluctuations de la production et possibilités d'adaptation du secteur de l'électronique à ces fluctuations

2.1. Fluctuations de la production

15. Les produits électroniques grand public ont des cycles de vie courts, allant de trois à dix-huit mois, avec une fin de vie rapide¹. Par conséquent, les fournisseurs de ces produits doivent satisfaire des commandes dont les délais de mise sur le marché sont de plus en plus courts. Par exemple, lorsque l'iPhone d'Apple a été lancé en 2007, le délai de mise sur le marché était de six mois; en 2012, il était passé à moins de deux semaines².
16. La figure 6 présente le cycle de vie type d'un produit du secteur de l'électronique. Celui-ci commence par un pic au moment du lancement du produit, se poursuit avec une phase de maturité caractérisée par stabilisation progressive et s'achève par une phase de fin de vie courte, qui peut résulter des remplacements du produit prévus.

Figure 6. Cycle de vie type d'un produit à durée de vie limitée



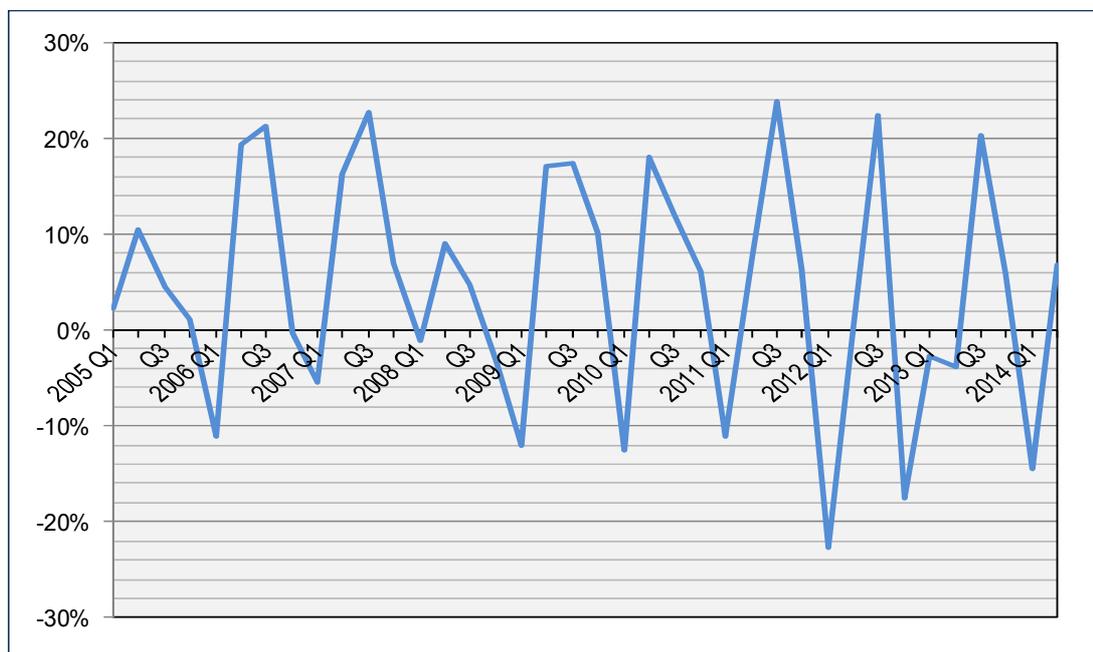
Source: Burruss et Kuettner (2002).

¹ J. Burruss et D. Kuettner: «Forecasting for short-lived products: Hewlett Packard's journey», dans *The Journal of Business Forecasting Methods & Systems*, vol. 21, n° 4, hiver 2002/2003, pp. 9-14.

² H.W. Yeung: «Governing the market in a globalizing era: Developmental states, global production networks and inter-firm dynamics in East Asia», dans *Review of International Political Economy*, vol. 21, n° 1, 2014, pp. 70-101.

17. La figure 7 donne un exemple de cycle de production et présente l'évolution des expéditions trimestrielles d'ordinateurs Mac d'Apple vers les Etats-Unis.

Figure 7. Pourcentage de variation des expéditions trimestrielles d'ordinateurs Mac d'Apple vers les Etats-Unis, 2005-2014



Source: <http://aaplinvestors.net/stats/computers> [adresse consultée le 16 juin 2014].

18. L'augmentation du nombre de nouveaux produits lancés pose des défis aux fournisseurs³. En outre, les fournisseurs sont souvent confrontés à des commandes tardives et à des modifications de commandes en cours du fait de l'imprécision des prévisions d'évolution du marché, de la nécessité d'éviter l'accumulation des produits et de l'incertitude⁴. Cela peut provoquer un effet «coup de fouet»⁵, qui va remonter la chaîne d'approvisionnement.

³ R. Kaipia, H. Korhonen et H. Hartiala: «Planning nervousness in a demand supply network: An empirical study», dans *The International Journal of Logistics Management*, vol. 17, n° 1, 2006, pp. 95-113.

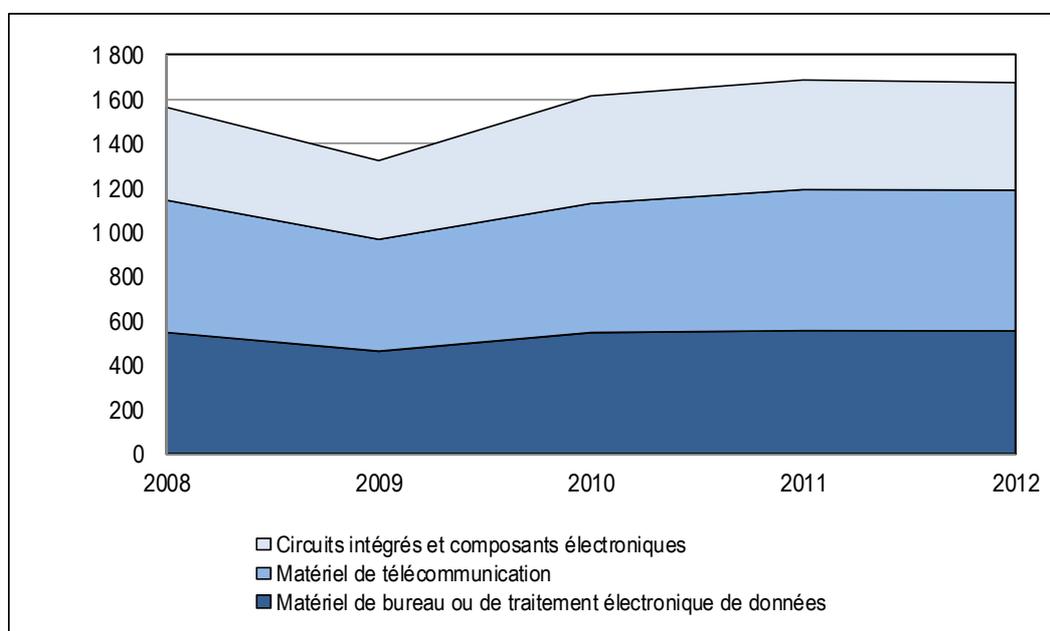
⁴ E.P. Jack et A. Raturi: «Sources of volume flexibility and their impact on performance», dans *Journal of Operations Management*, vol. 20, 2002, pp. 519-548.

⁵ L'effet «coup de fouet» («bullwhip effect» en anglais) débute normalement par une demande de consommation plus faible ou plus élevée que prévu, qui pousse les distributeurs à commander le produit en quantités trop importantes ou trop faibles et qui conduit les grossistes à commander le produit en quantités trop importantes ou trop faibles auprès des fournisseurs. Ces commandes entraînent des décalages de plus en plus importants dans les stocks et la production parmi les fournisseurs situés en amont dans la chaîne d'approvisionnement, qui tentent d'atténuer le volume imprévu des commandes. Voir *Financial Times lexicon*: lexicon.ft.com/temr?term=the-bullwhip-effect.

Les usines d'assemblage doivent gérer ces commandes de dernière minute par de fortes montées en puissance au moment des pics de production ⁶.

19. Les longs délais de production, la demande saisonnière, la grande variété des produits et leurs cycles de vie courts favorisent la survenue d'erreurs dans les prévisions concernant l'évolution du marché ⁷. Les ralentissements économiques rendent aussi difficile l'établissement de ces prévisions (la figure 8 montre les conséquences de la crise économique de 2008-09 sur les exportations). De manière générale, le secteur de l'électronique est tourné vers l'exportation, et l'emploi y est donc fortement influencé par des événements se déroulant dans des lieux éloignés. Les variations de la demande frappent particulièrement durement les sous-traitants situés au bout de la chaîne d'approvisionnement ⁸. Etant donné que l'électronique joue un rôle crucial dans nombre d'autres secteurs et activités économiques, un ralentissement économique touchant d'autres domaines provoque un effet d'entraînement; le secteur de l'électronique est donc extrêmement vulnérable aux récessions ⁹. Par ailleurs, beaucoup de produits électroniques sont considérés comme des produits de luxe, ce qui signifie que les consommateurs reportent souvent leur achat en période de récession.

Figure 8. Exportations mondiales de produits électroniques, 2008-2012 (en milliards de dollars E.-U.)



Source: Statistiques de l'OMC sur le commerce [adresse consultée le 16 juin 2014].

⁶ H.M. Samel: *Upgrading under volatility in a global economy*, juin 2012, disponible sur le site du Social Science Research Network, <http://ssrn.com/abstract=2102643> [adresse consultée le 28 août 2014]; Yeung, 2014, *op. cit.*

⁷ M.S. Sodhi et S. Lee: «An analysis of sources of risk in the consumer electronics industry», dans *Journal of the Operational Research Society*, vol. 58, 2007, pp. 1430-1439.

⁸ Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement: *World investment report 2013: Global value chains: Investment and trade for development* (Nations Unies, New York et Genève, 2013), http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2013_en.pdf [adresse consultée le 28 août 2014].

⁹ QFinance: *Sector profiles: Electronics industry*, <http://www.qfinance.com/sector-profiles/electronics> [adresse consultée le 27 mai 2014].

2.2. Coordination acheteur-fournisseur

20. Les fluctuations de la production augmentent la volatilité de la demande à l'égard des fournisseurs en amont. Les fournisseurs doivent disposer d'informations exactes à l'avance et d'un délai suffisant pour acheter les matières premières et les composants. Lorsque des commandes sont retardées ou que des modifications sont apportées à une commande en cours, les fournisseurs sont susceptibles d'être confrontés à des pics de production, ce qui peut les pousser à faire appel à davantage de travailleurs temporaires. Les entreprises de marque sont peu informées sur la façon dont leurs fournisseurs ont recours aux travailleurs temporaires. Une étude récente a montré que, sur 39 entreprises de marque du secteur de l'électronique, seules 12 contrôlaient la façon dont leurs fournisseurs avaient recours aux travailleurs temporaires ¹⁰.
21. Une meilleure planification de la part des acheteurs et une communication plus efficace, par exemple via le partage d'informations centralisées sur la demande de consommation avec les fournisseurs, peuvent permettre d'éliminer les causes de l'effet «coup de fouet» ¹¹. Ainsi, Samsung utilise RosettaNet pour partager des informations sur le niveau des stocks avec les distributeurs au Royaume-Uni et exploite un système de contrôle du merchandising pour calculer les volumes de produits vendus aux magasins et aux consommateurs finaux ¹². Cisco a géré ses pics de production grâce à une capacité de réserve lui permettant d'assembler des produits à haute valeur ajoutée aux Etats-Unis, en réponse à l'augmentation des commandes de produits haut de gamme des consommateurs américains. Cisco conserve aussi des stocks de produits de faible valeur très demandés hors des Etats-Unis, dans des lieux où les coûts sont plus bas, afin de faire face aux brusques hausses de la demande de consommation dans le reste du monde ¹³.

2.3. Dispositifs d'annualisation

22. Dans plusieurs pays d'Europe occidentale, les entreprises utilisent des dispositifs d'annualisation des heures pour diminuer le recours aux travailleurs temporaires. Ces dispositifs prévoient la durée du travail et la rémunération des employés directs sur une période relativement longue, généralement une année entière. Les salaires des travailleurs sont fixes et basés sur un nombre d'heures convenu pour toute la période et non sur les heures travaillées chaque semaine. Ainsi, un travailleur peut effectuer davantage d'heures à certaines périodes et, en compensation, travailler moins et bénéficier de congés à d'autres périodes ¹⁴. Dans le cadre d'une étude menée entre 2008 et 2011 sur des entreprises de plus de 250 employés en Allemagne, 91 pour cent des entreprises interrogées ont indiqué avoir

¹⁰ Nimbalker *et al.*: *Electronics industry trends: The truth behind the barcode*, Not For Sale et Baptist World Aid Australia, mai 2014, <https://www.baptistworldaid.org.au/assets/BehindtheBarcode/Electronics-Industry-Trends-Report-Australia.pdf> [adresse consultée le 28 août 2014].

¹¹ Kaipia *et al.*, *op. cit.*

¹² Sodhi et Lee, 2007, *op. cit.*

¹³ *Ibid.*

¹⁴ G. Kouzis et L. Kretsos: *Annualised hours in Europe*, European Industrial Relations Observatory On-line, oct. 2003, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/08/study/tn0308101s.htm> [adresse consultée le 4 août 2014].

utilisé un dispositif d'annualisation du temps de travail au cours de cette période ¹⁵. Cependant, ce type de dispositif a des conséquences négatives, dont un plus grand nombre d'heures de travail le soir, la nuit et le week-end pendant les pics de production, et des préavis courts pour l'intensification des horaires de travail ¹⁶.

2.4. Recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi ¹⁷

Les producteurs qui souhaitent rester compétitifs ... tentent de transférer aux fournisseurs l'incertitude qu'ils rencontrent sur le marché. ... Les commandes sont passées tardivement, ce qui nécessite une grande flexibilité de la part de tous les acteurs concernés, y compris les travailleurs. Ce modèle donne lieu à des périodes de faible production, où les commandes à traiter sont peu nombreuses, ainsi qu'à des périodes très intenses. En résumé, cela favorise le recrutement de travailleurs sous contrat temporaire et le recours à un nombre excessif d'heures supplémentaires pour satisfaire une commande en temps voulu ¹⁸.

23. Les usines ont tendance à faire face aux pics et aux creux du cycle de production en recrutant ou en licenciant des travailleurs temporaires, ou par l'ajustement du temps de travail, plutôt qu'en recrutant ou en licenciant des travailleurs permanents ¹⁹.
24. Les contrats de durée déterminée sont réglementés par la loi dans 65 pour cent des pays. Plus de la moitié des pays limitent la durée cumulée des contrats successifs, et près de 50 pour cent des pays exigent des motifs valables pour l'utilisation des contrats de durée déterminée, comme l'indique le tableau 4.
25. Dans un certain nombre de pays, le droit du travail a été assoupli pour permettre aux entreprises de recruter des travailleurs temporaires plus facilement et pour des périodes plus longues, en particulier pour faire face à la faible croissance de l'emploi depuis l'éclatement de la crise économique mondiale en 2008 ²⁰.
26. Si les statistiques relatives aux formes d'emploi atypiques sont assez limitées, les chiffres disponibles indiquent que le recours au travail temporaire a augmenté dans de nombreux

¹⁵ P. Ellguth, H.-D. Gerner et I. Zapf: *Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten* [Flexibilité pour les entreprises et les employés: Diversité et dynamique des comptes épargne-temps], IAB brief 3/2013, Institute for Employment Research (IAB) (Nuremberg, mars 2013).

¹⁶ Kouzis et Kretsos, 2003, *op. cit.*

¹⁷ Voir le chapitre 3.1 ci-après pour les définitions.

¹⁸ G. van Liemt: *Recent developments on Corporate Social Responsibility (CSR) in Information and Communications Technology (ICT) Hardware Manufacturing*, Programme des entreprises multinationales, document de travail n° 103, BIT, Genève, 2007.

¹⁹ Verité: *Vulnerability to broker-related forced labor among migrant workers in information technology manufacturing in Taiwan and Malaysia*, rapport régional, 2010; R.M. Locke, B. Rissing et T. Pal: «Complements or substitutes? Private codes, state regulations and the enforcement of labour standards in global supply chains», dans *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n° 3, 2013, pp. 519-552.

²⁰ BIT: *World of Work Report 2012: Better jobs for a better economy* (Genève, 2012).

pays²¹. Par exemple, au Japon, le nombre de travailleurs à temps partiel et de travailleurs temporaires a été multiplié par plus de trois entre 1999 et 2007, passant de 1,07 million à 3,8 millions; en Inde, le travail contractuel dans le secteur manufacturier a augmenté, passant de 13 pour cent en 1994 à 30 pour cent en 2006; en Chine, le nombre de travailleurs intérimaires a doublé entre 2008 et 2012, passant de 30 millions à 60 millions; et, dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les emplois temporaires ont progressé de 55 pour cent entre 1985 et 2007 tandis que les emplois permanents progressaient de 21 pour cent seulement²². Dans l'Union européenne (UE), 12 pour cent de l'ensemble des travailleurs étaient sous contrat de durée déterminée en 2010. Les pays de l'UE affichant la plus forte proportion de contrats de durée déterminée (pour l'ensemble des secteurs) étaient la Pologne (22 pour cent), l'Espagne (18 pour cent), le Portugal (16 pour cent) et les Pays-Bas (15 pour cent). En 2010, il a été estimé qu'environ 1 pour cent des travailleurs de l'UE était des travailleurs intérimaires²³.

27. Les informations sur le recours au travail temporaire dans le secteur de l'électronique au niveau mondial ou régional sont limitées, mais des estimations réalisées dans les pays indiquent une augmentation du recours au travail temporaire, en particulier le travail intérimaire, dans les usines d'électronique. Par exemple, au Mexique, environ 60 pour cent des travailleurs du secteur de l'électronique étaient des travailleurs intérimaires en 2009; pendant les pics de production, les travailleurs intérimaires ont représenté jusqu'à 90 pour cent de la main-d'œuvre de ces usines²⁴. En Thaïlande, plus de la moitié des 500 000 travailleurs du secteur de l'électronique sont des travailleurs intérimaires²⁵. Dans un groupement d'entreprises de fabrication de téléphones portables situé à Sriperumbudur, dans l'État du Tamil Nadu (Inde), les travailleurs sous contrat temporaire représentaient entre 46 et 80 pour cent de la main-d'œuvre dans trois usines visées par l'étude²⁶.

²¹ BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012.

²² P. Rossman: «Instaurer des droits dans le système des emplois 'jetables'», dans *Journal international de recherche syndicale*, vol. 5, n° 1, 2013, pp. 25-44.

²³ Eurofound: *Fifth European working conditions survey: Overview report* (Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2012).

²⁴ J. Holdcroft, IndustriALL Global Union: *The triangular trap: Unions take action against agency labour* (Genève, 2012).

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO): *Temporary agency work in the electronics industry: Discriminatory practices against agency workers* (Amsterdam, 2012).

Tableau 4. Réglementations régissant les contrats de durée déterminée (CDD): Aperçu global

	CDD réglementés par la loi (pourcentage des pays)	Motifs valables requis pour recourir aux CDD (pourcentage des pays)	Nombre limités de CDD réussis (pourcentage des pays)	Nombre maximum moyen	Durée cumulée limitée des CDD réussis (pourcentage des pays)	Durée maximum moyenne (mois)
Catégories de revenu						
PMA	84,2	36,8	26,3	2,0	42,1	33,0
Pays à revenu faible ou intermédiaire	57,9	47,4	15,8	2,0	47,4	49,3
Pays émergents	59,3	55,6	25,9	2,0	66,7	42,0
Pays à revenu élevé	63,3	43,3	40,0	2,9	60,0	38,0
Région						
Afrique	76,9	38,5	26,9	2,0	46,2	37,0
Amériques	30,8	53,8	23,1	2,0	46,2	32,0
Etats arabes	80,0	0,0	20,0	2,0	40,0	48,0
Asie	58,8	29,4	17,6	2,0	35,3	50,0
UE-15 *	71,4	64,3	64,3	3,0	78,6	30,5
Autres pays d'Europe	70,0	65,0	20,0	2,5	80,0	48,8
Ensemble des pays	65,3	46,3	28,4	-	55,8	40,5

Notes: PMA: pays les moins avancés.

La dernière année pour laquelle des données sont disponibles est 2013 pour 43 pays, 2012 pour 30 pays, 2011 pour 12 pays et 2010 pour dix pays. * Les données concernant l'Irlande n'étant pas disponibles, ces chiffres sont ceux des 14 autres pays.

Sources: Base de données Eplex du BIT; *World of Work Report 2014*, BIT.

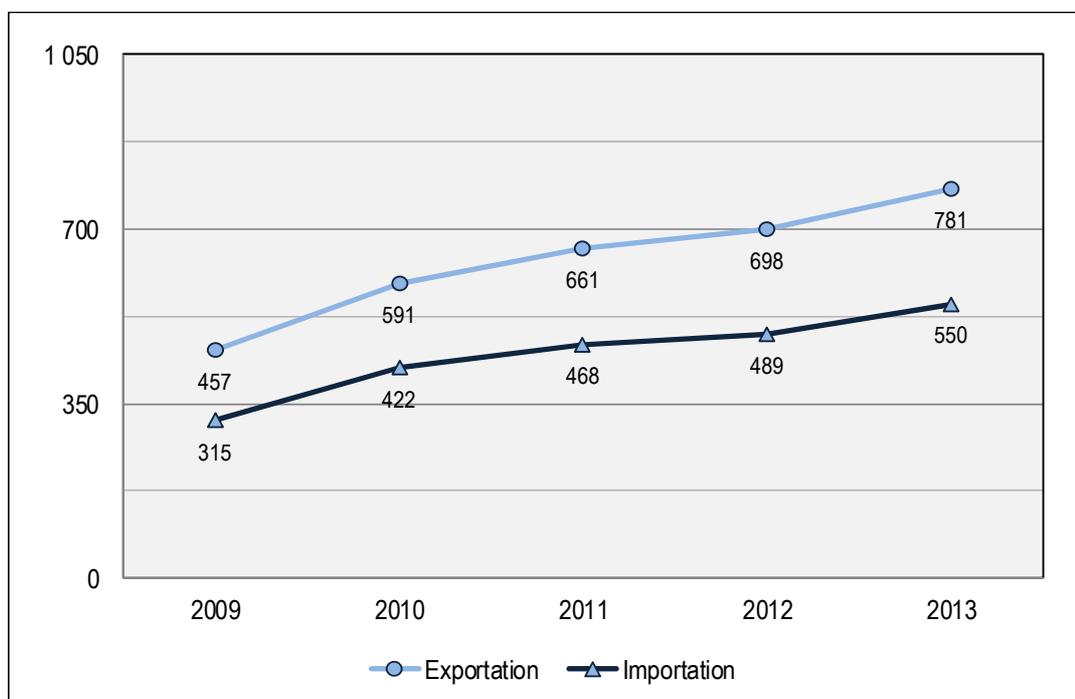
2.5. Incidence et réglementation du travail temporaire et d'autres formes d'emploi

2.5.1. Chine

1. Le secteur de l'électronique et ses défis

28. Le secteur de l'électronique joue un rôle majeur dans l'économie chinoise. Malgré une forte baisse en 2009, les produits électroniques représentaient toujours plus de 30 pour cent des échanges totaux. La figure 9 montre que, en 2013, les exportations de produits électroniques se sont élevées à 780,7 milliards de dollars E.-U., soit 35,3 pour cent des exportations totales du pays; sur la même période, les importations de produits électroniques se sont élevées à 549,5 milliards de dollars E.-U., soit 28,2 pour cent des importations totales²⁷.

Figure 9. Exportations et importations de produits électroniques en Chine, 2009-2013 (en milliards de dollars E.-U.)



Source: Ministère de l'Industrie et des Technologies de l'information de la République populaire de Chine, *Statistical bulletin for the electronic information industry*.

29. La Chine rencontre des difficultés liées à la hausse du coût du travail et des matières premières, aux pénuries de main-d'œuvre et à l'incertitude qui entoure le taux de change du yuan.
30. Au cours de trente années de réforme économique, la Chine est devenue la deuxième économie du monde, en grande partie grâce à son dividende démographique – une population nombreuse en âge de travailler, qui fournit une main-d'œuvre disponible

²⁷ Ministère de l'Industrie et des Technologies de l'information de la République populaire de Chine (MIIT): *Statistical bulletin for the electronic information industry*, 2013.

importante. Cependant, après 2015, la population âgée de 15 à 64 ans devrait diminuer d'environ 165 millions de personnes ou de 20 pour cent approximativement d'ici à 2050²⁸.

2. Salaires

31. La hausse du coût du travail est devenue l'un des défis majeurs auxquels sont confrontés les fabricants du secteur. En 2013, 27 régions ont relevé les salaires minima de 17 pour cent en moyenne²⁹. Outre les salaires, les cotisations sociales et les prestations sociales fournies aux employés contribuent à la hausse des coûts. Etant donné l'incidence des changements démographiques, les demandes de protection sociale et de prestations sociales de la part des travailleurs, telles que les primes d'ancienneté, sont susceptibles d'augmenter avec le temps. Pour relever les défis que pose l'augmentation des coûts et de la concurrence en matière de recrutement et de maintien du personnel, les entreprises ont élaboré différentes stratégies, dont l'automatisation, le déplacement d'activités à l'intérieur du pays, la baisse des coûts matériels et la fidélisation des travailleurs.

3. Mobilité

32. La population active chinoise est extrêmement mobile. On note une tendance au raccourcissement des périodes d'emploi, associée à des changements d'emploi fréquents. Une étude a démontré qu'en moyenne les travailleurs migrants occupent le même poste pendant 2,2 ans – soit moitié moins de temps que huit ans auparavant; de plus, les travailleurs migrants nés après 1980 restent en poste pendant 1,5 an tandis que, pour ceux qui sont nés après 1990, cette durée est de dix mois en moyenne³⁰.

33. La perspective d'une augmentation de salaire reste un élément clé dans la décision des travailleurs migrants de conserver ou de quitter leur emploi; néanmoins, ils citent d'autres motifs tels que l'absence de perspectives de carrière et les préoccupations sanitaires liées aux conditions de travail³¹.

4. Types d'emploi

34. La loi sur les contrats de travail de la République populaire de Chine vise trois types d'employés – les employés contractuels, les employés intérimaires et les employés à temps partiel – qui correspondent aux trois grands types de relation de travail.

²⁸ Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, *World population prospects: The 2012 revision*, <http://esa.un.org/wpp> [adresse consultée le 29 août 2014].

²⁹ Y. Zheng: «Seven regions raise minimum wage standards», dans *China Daily*, 1^{er} avril 2014, http://africa.chinadaily.com.cn/business/2014-04/01/content_17397003.htm [adresse consultée le 29 août 2014].

³⁰ Tsinghua University et Gzhong.cn: *Report on the trend of a shorter employment period of migrant workers* (农民工'短工化'就业趋势报告) (fév. 2012).

³¹ China Family Culture Research Committee (CFCRC): *Survey on the marriage, dating and life status of new-generation migrant workers* (新生代进城务工者婚恋生活状况调查) (Beijing, 2012). L'étude visait 19 villes dans dix provinces; 2 517 questionnaires ont été collectés.

-
35. Les employés contractuels sont recrutés directement par l'employeur avec lequel ils concluent leur contrat de travail. Trois types de contrat sont définis: contrat de durée déterminée, contrat de durée indéterminée et contrat à la tâche³².
36. Les employés intérimaires sont recrutés par le service de placement des travailleurs, qui est tenu de conclure avec ces derniers un contrat de durée déterminée d'au moins deux ans³³.
37. Les employés à temps partiel peuvent être titulaires de plus d'un contrat de travail, sous réserve qu'ils ne travaillent pas plus de quatre heures journalières en moyenne ou vingt-quatre heures hebdomadaires pour le même employeur³⁴. Ces travailleurs peuvent conclure des conventions verbales avec l'employeur; ils doivent recevoir le salaire minimum légal fixé dans la région et peuvent être licenciés à tout moment sans indemnités.
38. Si l'expression «travailleurs temporaires» a été supprimée de la loi sur les contrats de travail par les modifications de 2008, le ministère du Travail avait clairement indiqué, dès 1996, que les travailleurs temporaires devraient bénéficier des mêmes droits que les salariés permanents³⁵. La loi de 2008 sur la promotion de l'emploi a accordé aux travailleurs migrants des droits au travail équivalents à ceux des travailleurs urbains.
39. La loi sur les contrats de travail, révisée fin 2012, définit les services de placement comme des services complémentaires qui ne doivent être utilisés que pour des postes temporaires, auxiliaires ou de remplacement. La loi mise à jour contient également des définitions de ces types de poste³⁶ et dispose que le nombre de travailleurs intérimaires ne doit pas dépasser un certain ratio du nombre total d'employés³⁷.
40. A la suite des modifications apportées en 2012 à la loi sur les contrats de travail, le gouvernement chinois a publié des dispositions provisoires sur les travailleurs intérimaires, en vigueur à compter du 1^{er} mars 2014, qui stipulent que ces travailleurs ne doivent pas représenter plus de 10 pour cent du total des employés de l'entité qui a recours aux travailleurs intérimaires³⁸.

³² Loi sur les contrats de travail, art. 12-15.

³³ Idem, art. 58.

³⁴ Idem, art. 68-69.

³⁵ R.C. Brown: *Understanding Labor and Employment Law in China* (Cambridge University Press, New York, 2010).

³⁶ Les postes temporaires existent pour six mois maximum; les postes auxiliaires fournissent des services aux postes clés de l'entreprise; et les postes de remplacement visent à remplacer des employés sous contrat absents à une période donnée.

³⁷ Loi sur les contrats de travail, art. 66.

³⁸ Dispositions provisoires sur les travailleurs intérimaires, art. 4; G. Liu: *Private employment agencies and labour dispatch in China*, document de travail n° 293, SECTOR, BIT (Genève, 2014).

5. Etude de cas: Pratiques et difficultés de recrutement
du point de vue d'une entreprise ³⁹

Contexte

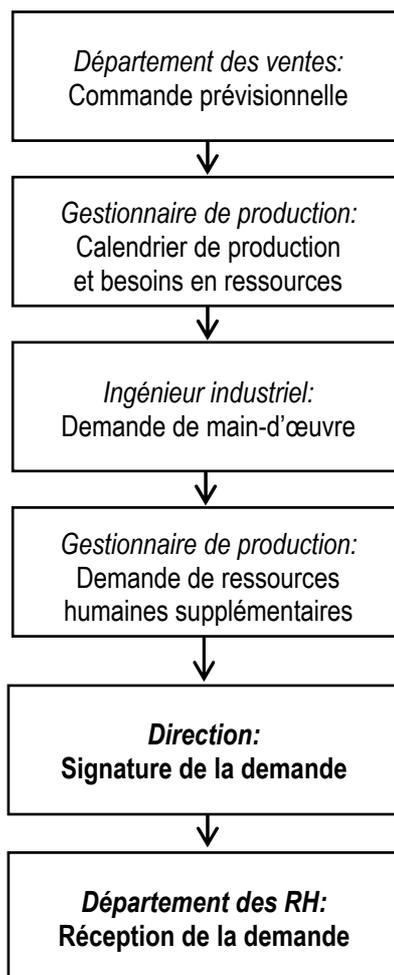
41. L'Usine M, basée dans le delta du fleuve Yangzi, fabrique des produits électroniques pour des acheteurs internationaux. A la mi-2012, elle avait une main-d'œuvre d'environ 5 000 personnes. Tout au long de l'année, l'usine avait un besoin constant et élevé de travailleurs – en moyenne, 1 500 nouveaux travailleurs devaient être recrutés chaque mois – en raison des augmentations de la production et d'une forte rotation de la main-d'œuvre. Pour atteindre ses objectifs de recrutement, le Département des ressources humaines (RH) a utilisé différents canaux de recrutement.
42. Cette étude de cas s'intéresse aux pratiques de recrutement ainsi qu'aux difficultés et aux risques potentiels associés aux différents canaux de recrutement. Les informations ont été obtenues à partir des données du Département des RH et des entretiens menés avec la direction et les travailleurs ainsi qu'avec les courtiers en placement et les écoles ayant envoyé les travailleurs intérimaires et les stagiaires.

Planification du recrutement

43. La figure 10 offre un aperçu de la tâche mensuelle consistant à estimer la demande de main-d'œuvre.

³⁹ ELEVATE Global Limited: rapport de recherche non publié au 1^{er} août 2014. La documentation et les informations concernant l'usine qui fait l'objet de l'étude de cas ont été collectées par ELEVATE en 2012. L'étude avait pour but d'évaluer les pratiques en matière de ressources humaines et les processus de recrutement utilisés par l'usine à partir d'entretiens approfondis avec des membres de la direction et des travailleurs de l'usine.

Figure 10. Processus mensuel d'estimation de la demande de main-d'œuvre



44. A partir de la commande prévisionnelle reçue du Département des ventes, le Département de la production a défini le plan de production et les besoins en ressources, en tenant compte de cinq éléments clés: taux de rotation de la main-d'œuvre, taux de défauts, taux de produits de bonne qualité, état des machines et état des stocks. Les ingénieurs industriels et les gestionnaires de production ont ensuite réalisé une estimation des ressources humaines nécessaires en termes d'heures de travail et l'ont traduite en nombre de travailleurs.
45. Une liste de la demande en ressources humaines supplémentaires a été produite à la fin de chaque mois pour définir le nombre de travailleurs nécessaires le mois suivant. L'une des difficultés rencontrées par l'Usine M a été une demande imprévue de main-d'œuvre à court terme. Par conséquent, la direction de l'usine a défini un nombre de travailleurs additionnels jouant un rôle de «tampon», à inclure dans l'objectif total de recrutement. Outre la méthode formelle de production d'estimations sur la main-d'œuvre, le Département des RH s'est aussi appuyé sur de fréquents échanges informels de renseignements avec les ingénieurs industriels afin d'appréhender les besoins.

Processus de recrutement

46. La procédure de recrutement a été extrêmement efficace; trois jours seulement se sont écoulés entre les entretiens et la prise de fonctions. Les obstacles les plus fréquemment rencontrés au cours du processus ont résulté des difficultés à rassembler un nombre suffisant de candidats.

47. L'Usine M a rencontré des problèmes après le Nouvel an chinois de 2012: un tiers des travailleurs n'est pas revenu après les vacances et la production s'est accélérée en mars. De ce fait, l'usine s'est retrouvée en déficit d'environ 3 500 travailleurs.
48. Pour attirer de nouveaux travailleurs, l'usine a utilisé plusieurs méthodes:
- transports gratuits entre les salons de l'emploi et l'usine;
 - cadeaux de bienvenue pour les nouveaux travailleurs;
 - prime de 400-500 yuan pour les recommandations internes; et
 - prime mensuelle plus élevée pour les courtiers en placement afin de les inciter à présenter davantage de candidats.
49. Les nouveaux travailleurs ont été recrutés par quatre biais: courtiers en placement, recommandations internes, salons de l'emploi et écoles. Les travailleurs recrutés sur recommandations internes – les travailleurs existants recommandent des parents, amis ou connaissances – ou par le biais de salons de l'emploi ont signé leur contrat directement avec l'usine. Les travailleurs envoyés par des courtiers en placement étaient des travailleurs intérimaires; ils avaient signé des contrats avec ces courtiers, qui étaient leurs employeurs légaux. Les stagiaires recrutés dans les écoles ont travaillé à l'usine seulement pour une période de stage déterminée, un élément obligatoire de leur cursus scolaire.
50. Le tableau 5 présente une répartition mensuelle des travailleurs recrutés entre février et juillet 2012 par canal de recrutement. On constate que les nouveaux travailleurs étaient en majorité des travailleurs intérimaires. Plus tard dans l'année, lorsque le siège a décidé de cesser le recrutement de travailleurs intérimaires supplémentaires, le pourcentage de travailleurs embauchés par l'intermédiaire de salons de l'emploi a connu une forte hausse. Cependant, le directeur des RH interrogé a laissé entendre que, malgré la nouvelle politique de l'entreprise, il pourrait tout de même envisager de recourir aux courtiers de placement pour le prochain pic de production ou la période de recrutement suivant le Nouvel an chinois.

Tableau 5. Nouveaux travailleurs, par canal de recrutement, février-juillet 2012

	Courtiers en placement		Recommandations internes		Salons de l'emploi		Ecoles		Nombre total de travailleurs recrutés	Objectif de recrutement	Pourcentage de l'objectif atteint
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre			
Février	58	415	40	281	2	15	–	0	711	1 600	44
Mars	66	1 780	30	815	4	98	–	2	2 695	3 500	77
Avril	61	798	14	187	23	294	2	21	1 300	2 300	57
Mai	35	324	25	232	33	305	6	56	917	1 500	61
Juin	64	453	10	71	16	113	10	69	706	1 200	59
Juillet	–	0	35	320	60	550	5	45	915	900	102

– = nul ou négligeable.

Coûts et efficacité des différents canaux de recrutement

51. Les coûts, la rotation de la main-d'œuvre, les délais et les risques sont différents pour chacun des quatre canaux de recrutement, comme l'indique la figure 11. Le tableau 6 montre comment la structure des coûts varie d'un canal à l'autre. Le recrutement via les

salons de l'emploi est sans doute le canal où les coûts supportés sont les plus faibles, à condition que suffisamment de candidats puissent être retenus. Les coûts permanents associés aux stagiaires étaient sensiblement plus élevés que ceux liés aux autres canaux de recrutement. Toutefois, il convient de noter que ces coûts correspondent uniquement aux coûts de recrutement directs. En l'absence d'information sur les salaires et les dispositifs d'assurance sociale, il est impossible de réaliser une comparaison complète du coût global du travail pour les différents types de travailleurs ⁴⁰.

Figure 11. Comparaison des canaux de recrutement

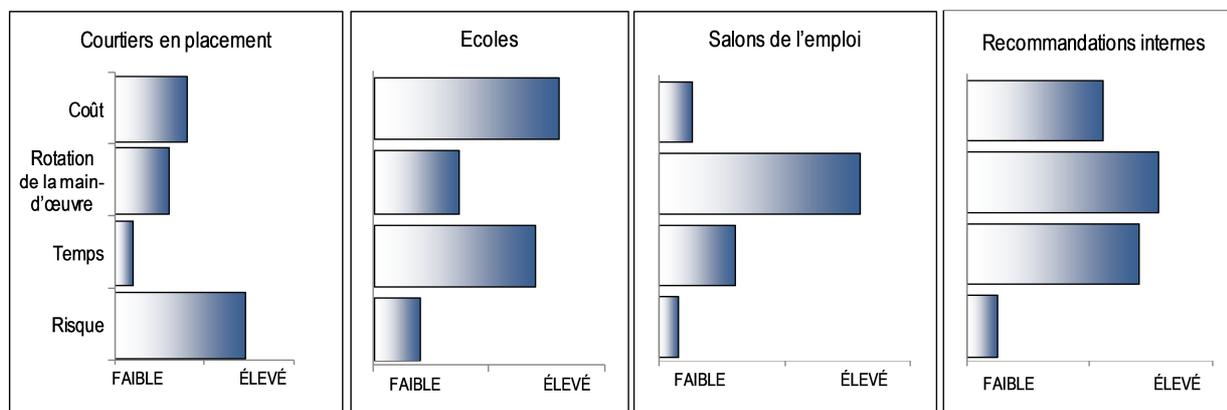


Tableau 6. Coûts de recrutement, par canal

	Frais ponctuels	Frais permanents
Courtiers en placement	–	30 yuan (ou 50 yuan en période d'activité intense) par travailleur et par mois pour une année
Recommandations internes	400-500 yuan par recommandation concluante	–
Salons de l'emploi	Location d'un stand pour 450 yuan par jour	–
Ecoles	–	100 yuan par étudiant par mois

Courtiers en placement et travailleurs intérimaires

52. Il a été fait appel aux courtiers en placement principalement parce qu'ils pouvaient mettre à disposition un grand nombre de travailleurs à bref délai. Les courtiers interrogés ont indiqué utiliser trois méthodes pour recruter des travailleurs: des courtiers en placement à grande échelle sous-traitent à des agences de main-d'œuvre locales plus petites; des courtiers collaborent avec les bureaux provinciaux et régionaux du travail pour trouver des travailleurs; et des courtiers contactent des écoles pour trouver des stagiaires. Ces options impliquaient l'intervention d'intermédiaires à plusieurs niveaux dans le processus de recrutement, d'où des informations contradictoires reçues par les travailleurs et des coûts supplémentaires engendrés. En outre, les agences elles-mêmes ont reconnu que certains canaux utilisés étaient instables et risqués.

⁴⁰ Néanmoins, des données empiriques indiquent que les courtiers en placement n'offrent pas une couverture sociale complète aux travailleurs intérimaires. Cela peut expliquer en partie le recours à ce type de travailleurs.

Ecoles et stagiaires

53. Dans l'Usine M, les stagiaires représentaient moins de 10 pour cent de la main-d'œuvre totale. Néanmoins, étant donné qu'ils travaillaient pour une courte période et affichaient un taux de rotation inférieur à celui des travailleurs fixes, ils ont permis à l'usine de faire face à une augmentation temporaire de la demande.
54. Dans les établissements d'enseignement professionnel, les stages sont un élément obligatoire de la formation et les écoles ne sont pas censées faire payer des frais de gestion aux usines ou aux étudiants. Quatre écoles ayant envoyé des stagiaires dans l'Usine M ont participé aux entretiens.
55. Une seule des quatre écoles a respecté les réglementations relatives à la gestion des stagiaires: elle a envoyé des professeurs à l'usine pour surveiller les stagiaires et n'a pas facturé de frais mensuels de gestion à l'usine. Les autres écoles ont perçu 100 yuan par étudiant et par mois. Dans leurs entretiens, les stagiaires ont confié que les informations et les conseils fournis par les écoles étaient insuffisants, qu'ils étaient peu soutenus et que la communication entre eux et l'usine était mauvaise.

Conclusions de l'étude de cas

56. Une planification efficace de la production et des estimations précises en matière de main-d'œuvre sont des éléments clés d'une bonne stratégie de gestion des ressources humaines. Lorsqu'une usine fonde sa planification sur le nombre maximum d'heures de travail, comme l'ont fait les gestionnaires de production de l'Usine M, il existe un risque d'heures de travail trop nombreuses car aucun mécanisme de régulation n'est mis en place pour faire face aux éventuels changements ou retards dans la production.
57. Le recours aux travailleurs intérimaires et aux stagiaires aide à satisfaire la demande de main-d'œuvre à court terme. Cependant, l'usine a moins de contrôle et s'expose à certains risques: les droits au travail peuvent être enfreints par les courtiers ou les écoles, les stagiaires peuvent être dépourvus de protection, et il peut exister un manque d'appui et de communication vis-à-vis de ces travailleurs. Ces problèmes peuvent être source de mécontentement, de différends et d'une baisse de la productivité des travailleurs, ce qui entraînerait une hausse des coûts de production et aurait une incidence négative sur la main-d'œuvre.

2.5.2. Japon

58. La proportion des travailleurs intérimaires au Japon est l'une des plus élevées au monde⁴¹. En 2007, près de 1,6 million de travailleurs, soit 2,8 pour cent de la population active, avaient été recrutés par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire⁴². Avant la crise économique mondiale, la plus forte augmentation du recours aux travailleurs temporaires⁴³

⁴¹ N.M. Coe, J. Johns et K. Ward: «Transforming the Japanese labour market: Deregulation and the rise of temporary staffing», dans *Regional Studies*, vol. 45, n° 8, 2011, pp. 1091-1106.

⁴² *Ibid.*

⁴³ Les travailleurs temporaires incluent les travailleurs intérimaires, les employés contractuels et les employés mandatés. Les employés mandatés sont similaires aux employés contractuels (emploi direct, de durée déterminée relativement longue, à plein temps) mais l'expression est souvent utilisée pour désigner des retraités qui ont été réembauchés par leur employeur après leur départ à la retraite.

concernait le secteur de l'assemblage et de la réparation de machines électriques, la proportion de travailleurs temporaires dans ce secteur étant passée de 4 pour cent en 2002 à 11,9 pour cent en 2007⁴⁴. En 2013, sur les 600 000 employés⁴⁵ du secteur de la fabrication de composants, appareils et circuits électroniques, 130 000 étaient des travailleurs temporaires; dans le secteur de la fabrication de matériel d'information et de communication, 40 000 travailleurs sur 270 000 étaient des travailleurs temporaires⁴⁶. Par exemple, Canon avait recruté 70 pour cent de sa main-d'œuvre par le biais d'agences de travail temporaire en 2007, tandis que ce chiffre était de 50 pour cent en 2000 et de seulement 10 pour cent en 1995⁴⁷.

59. Dans le cadre d'une étude sur les raisons qui poussent les entreprises à faire appel à différents types de travailleurs temporaires, la réduction du coût du travail était la première raison avancée⁴⁸. Il a été constaté que les travailleurs temporaires avaient été les premières victimes des licenciements opérés dans le cadre des stratégies de réduction des coûts qu'avaient adoptées plusieurs entreprises japonaises du secteur de l'électronique au moment de la crise financière mondiale de 2008⁴⁹.
60. Depuis le milieu des années quatre-vingt, le gouvernement japonais a peu à peu assoupli les lois et réglementations concernant les agences de travail temporaire. La liste des secteurs autorisés à embaucher des travailleurs intérimaires et la durée des contrats temporaires ont été progressivement allongées à partir du milieu des années quatre-vingt. A la fin des années quatre-vingt-dix, pendant une période de récession persistante, le gouvernement japonais a modifié la législation du travail pour permettre aux entreprises d'embaucher plus facilement des Japonais licenciés et au chômage, principalement des jeunes, en tant que travailleurs à temps partiel. En 1999, des modifications de la loi sur le travail intérimaire et de la loi sur la sécurité de l'emploi ont conduit à la légalisation complète des agences de travail temporaire⁵⁰. Ces modifications ont encouragé les entreprises à embaucher des employés temporaires⁵¹. Dans le cadre des réformes, la liste positive des secteurs autorisés à faire appel à des travailleurs intérimaires a été remplacée par une courte liste des emplois pour lesquels le recours à ces travailleurs est interdit⁵². En 2004, le recours aux travailleurs intérimaires a été autorisé dans le secteur manufacturier pour la première fois. Dans le secteur manufacturier, les contrats de ces travailleurs étaient

⁴⁴ Y. Asao: *Overview of non-regular employment in Japan*, The Japan Institute for Labour Policy and Training, http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10_japan.pdf [adresse consultée le 18 juin 2014].

⁴⁵ A l'exception des cadres.

⁴⁶ Japan Statistics Bureau: *Labour Force Survey 2013*, disponible à l'adresse suivante: <http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/report/2013/index.htm> [adresse consultée le 29 août 2014].

⁴⁷ Coe *et al.*, 2011, *op. cit.*

⁴⁸ Asao, *op. cit.*

⁴⁹ Bloomberg News: «Renesas to cut 1,000 contract jobs, eliminate temporary workers», 25 déc. 2008, <http://www.bloomberg.com/apps/news?pid=newsarchive&sid=aLZuBqyunKmM&refer=japan> [adresse consultée le 4 juin 2014].

⁵⁰ Coe *et al.*, 2011, *op. cit.*

⁵¹ Asao, *op. cit.*

⁵² *Ibid.*

initialement limités à une année; cette durée est passée à trois ans en 2007. A l'heure actuelle, le nombre de renouvellements des contrats intérimaires et des contrats de durée déterminée n'est pas limité ⁵³.

2.5.3. Malaisie

61. En Malaisie, le secteur de l'électronique comprend principalement des activités d'assemblage et d'essais à intensité de main-d'œuvre assez forte, normalisées et moins qualifiées. Historiquement, il existe une corrélation positive entre le développement de la sous-traitance en Malaisie et l'augmentation des travailleurs migrants étrangers ⁵⁴.
62. La Malaisie est le pays d'Asie du Sud-Est qui compte le plus grand nombre de travailleurs migrants étrangers. D'après les estimations, le nombre de travailleurs étrangers enregistrés et non enregistrés était compris entre 2 et 4 millions en 2010, avec environ 1,8 million de travailleurs officiellement enregistrés ⁵⁵. Le gouvernement malaisien a autorisé l'entrée de travailleurs étrangers dans le cadre de ses politiques d'industrialisation afin de satisfaire la demande de main-d'œuvre moins qualifiée ⁵⁶. Il a été estimé que le pourcentage de travailleurs étrangers dans le pays était passé de 2 pour cent en 1993 à 10 pour cent en 2000 ⁵⁷.
63. Dans le secteur de l'électronique, la Malaisie accueille des migrants en provenance du Bangladesh, du Cambodge, de l'Inde, de l'Indonésie, du Myanmar, du Népal, des Philippines et du Viet Nam ⁵⁸. Les travailleurs migrants bénéficient de contrats d'une durée de trois ans qui peuvent faire l'objet de prorogations d'un an, le nombre de prorogations

⁵³ OCDE: Employment protection legislation database, mise à jour 2013, <http://www.oecd.org/els/emp/Japan.pdf> [adresse consultée le 29 août 2014].

⁵⁴ R. Phillips et J. Henderson: «Global production networks and industrial upgrading: Negative lessons from Malaysian electronics», dans *Journal für Entwicklungspolitik (Journal of Development Studies)*, vol. 25, n° 2, pp. 38-61.

⁵⁵ Banque mondiale: *Migration and remittance flows: Recent trends and outlook, 2013-2016*, Migration and Development Brief 21 (Banque mondiale, Washington, 2013).

⁵⁶ Idem: *Immigration in Malaysia: Assessment of its economic effects, and a review of the policy and system*, rapport rédigé en collaboration avec le ministère des Ressources humaines de Malaisie (2013).

⁵⁷ V. Kanapathy: *Managing cross-border labour mobility in Malaysia: Two decades of policy experiments*, document révisé après la conférence PECC-ABAC sur le thème «Demographic Change and International Labor Mobility in the Asia Pacific Region: Implications for Business and Cooperation», 25-26 mars 2008, Séoul, République de Corée.

⁵⁸ Verité, 2010, *op. cit.*; SOMO: *Outsourcing labour: Migrant labour rights in Malaysia's electronics industry* (Amsterdam, 2013).

étant limité à cinq⁵⁹. Entre 70 et 80 pour cent des travailleurs migrants du secteur de l'électronique sont des femmes⁶⁰.

- 64.** En 2008, des entretiens menés auprès de fournisseurs de première et de deuxième catégorie dans le secteur de l'électronique à Penang ont fait ressortir un recours massif aux travailleurs étrangers, recrutés par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire. Le recours aux travailleurs étrangers était plus fréquent dans les grandes usines, les petites entreprises ayant constaté qu'il leur était plus coûteux de recruter des travailleurs étrangers que des travailleurs locaux⁶¹. Plus récemment, une usine de Penang a indiqué qu'en moyenne sa main-d'œuvre annuelle était composée de travailleurs temporaires à hauteur de 15 pour cent⁶². Cependant, en Malaisie, les travailleurs temporaires étrangers ne sont pas nécessairement embauchés pour faire face aux fluctuations de la production. Etant donné le taux de rotation élevé des travailleurs locaux, les travailleurs étrangers titulaires de contrats d'une durée de trois ans constituent une main-d'œuvre stable pour les grandes usines⁶³. Ainsi, en Malaisie, le recours aux travailleurs temporaires étrangers n'est pas lié aux variations de la production mais à un manque de travailleurs nationaux prêts à travailler pour de faibles salaires⁶⁴. Les travailleurs étrangers coûtent aussi moins cher et leurs salaires peuvent être jusqu'à 50 pour cent inférieurs à ceux des travailleurs nationaux⁶⁵. Certains travailleurs étrangers ont vu leur salaire amputé d'une somme substantielle destinée au remboursement d'une dette vis-à-vis d'une agence de recrutement⁶⁶.
- 65.** En Malaisie, la législation du travail a été assouplie pour répondre à la forte demande de travailleurs peu qualifiés qui ne pouvait être satisfaite au niveau national⁶⁷. Les modifications de 2005 ont autorisé les travailleurs temporaires à être employés directement par les agences de recrutement au lieu d'être employés par les entreprises. Bien que la légalité de cette politique ait suscité des différends, en 2010 des licences avaient été

⁵⁹ A. Kaur: «International migration and governance in Malaysia: Policy and performance», dans *UNEAC Asia Papers*, n° 22, 2008, pp. 4-18.

⁶⁰ SOMO, 2013, *op. cit.*; S. Bormann, P. Krishnan et M.E. Neuner: *Migration in a digital age: Migrant workers in the Malaysian electronics industry: Case studies on Jabil Circuit and Flextronics* (World Economy, Ecology and Development, Berlin, 2010).

⁶¹ G. Raj-Reichert: «The Electronics Industry Code of Conduct: Private governance in a competitive and contested global production network», dans *Competition and Change*, vol. 15, n° 3, 2011, pp. 221-238.

⁶² Informations obtenues à partir de communications personnelles, 17 juin 2014.

⁶³ Raj-Reichert, 2011, *op. cit.*

⁶⁴ Kanapathy, 2008, *op. cit.*; idem: *Impact of the economic crisis on international migration in Asia a year after: Country report for Malaysia*, présenté à la conférence BIT-Scalabrini Migration Center sur le thème «Assessing the Impact of the Global Economic Crisis on International Migration in Asia», Manille, 6 mai 2010, http://www.smc.org.ph/misa/uploads/country_reports/1285919888.pdf [adresse consultée le 29 août 2014].

⁶⁵ Verité: *The electronics sector in Malaysia: A case study in migrant workers' risk of forced labor*, White Paper, mai 2012.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ Phillips et Henderson, 2009, *op. cit.*

délivrées à 277 agences d'externalisation du travail⁶⁸. En Malaisie, les entreprises peuvent embaucher un nombre limité de travailleurs étrangers. Lorsqu'une usine a atteint son quota, elle peut s'adresser aux agences de travail temporaire, qui ont leurs propres quotas de travailleurs supplémentaires. Il arrive fréquemment que de grandes usines fassent appel à plusieurs agences simultanément pour recruter davantage de travailleurs étrangers⁶⁹.

66. Le gouvernement malaisien a signé avec un certain nombre de pays un mémorandum d'accord visant à interdire aux travailleurs étrangers d'adhérer à un syndicat et à permettre aux employeurs de confisquer leur passeport⁷⁰. En janvier 2009, le gouvernement malaisien a mis un terme à l'entrée de nouveaux travailleurs étrangers. Les nouveaux contrats ont été résiliés et les entreprises ont été priées de licencier les travailleurs étrangers avant l'expiration de leur contrat. Cela relevait d'une politique intitulée «foreign workers first out» dont le but était de mettre des emplois à la disposition des travailleurs malaisiens⁷¹. Cependant, du fait de la reprise économique rapide survenue en 2009, un total de 98 916 nouveaux visas de travail ont été approuvés en 2010, dont 54 844 concernaient le secteur de l'électronique⁷².

2.5.4. Mexique

67. En 2006-07, il a été estimé qu'environ 60 pour cent des travailleurs du secteur de l'électronique étaient des travailleurs intérimaires envoyés par 62 agences d'emploi privées. Certaines entreprises ont recruté jusqu'à 90 pour cent de leur main-d'œuvre en tant que travailleurs intérimaires lors des pics de production⁷³. Les agences d'emploi privées ont installé des bureaux à l'intérieur de certaines entreprises d'électronique, ce qui montre effectivement que les usines ont externalisé la gestion de leurs ressources humaines⁷⁴.
68. Pour les travailleurs titulaires de contrats temporaires, il est courant d'enchaîner les contrats sur une longue période. Certains ont travaillé pour la même entreprise d'électronique pendant des années, voire une décennie, au bénéfice de contrats de courte durée émis par des agences⁷⁵. Par exemple, dans une usine, les travailleurs ont indiqué

⁶⁸ Cette politique est jugée en contradiction avec la loi de 1981 sur les agences d'emploi privées qui stipule que les travailleurs intérimaires sont employés par l'entreprise et sont donc soumis à la législation du travail ordinaire; SOMO, 2013, *op. cit.*

⁶⁹ *Ibid.*, Verité, 2010, *op. cit.*

⁷⁰ SOMO, 2013, *op. cit.*

⁷¹ P. Martin: «Recession and migration: A new era for labor migration?», dans *International Migration Review*, vol. 43, n° 3, automne 2009, pp. 671-691.

⁷² Kanapathy, 2010, *op. cit.*

⁷³ Centre for Reflection and Action on Labour Issues (CEREAL): *The crisis that never went away: Fourth report on working conditions in electronics industry in Mexico*, 2011.

⁷⁴ Lüthje *et al.*: *From Silicon Valley to Shenzhen: Global production and work in the IT industry* (Lanham, Maryland, Rowman & Littlefield, 2013).

⁷⁵ H. Salazar Salame: *Worker rights protection in Mexico's Silicon Valley: Confronting low-road labor practices in high-tech manufacturing through antagonistic collaboration*, thèse de doctorat présentée au Massachusetts Institute of Technology, 2011.

qu'ils étaient titulaires de contrats d'une durée de quinze jours et que, pendant les pics de production, la durée des contrats allait de un à deux mois ⁷⁶.

69. Certaines des raisons avancées par les entreprises pour justifier leur recours aux travailleurs intérimaires sont listées ci-après ⁷⁷:

- En 2009, dans une usine Nokia, 75 pour cent des travailleurs étaient embauchés sous contrat de vingt-huit jours, et certains travailleurs avaient des contrats de sept jours seulement. Nokia a déclaré que cette utilisation des contrats temporaires était liée à son modèle de production et que la pratique était courante au Mexique.
- En 2012, Nokia a licencié 780 travailleurs. Près de 50 pour cent d'entre eux ont été réembauchés en tant que travailleurs intérimaires sous contrat de six mois, par l'intermédiaire de l'agence d'emploi Manpower. L'entreprise Nokia a indiqué qu'elle avait besoin de faire appel à cette agence pour atteindre des «objectifs de production imprévisibles».
- En 2011, 65 pour cent des travailleurs d'une usine Lenovo étaient des travailleurs intérimaires, que l'entreprise avait recrutés tout au long de l'année en s'adressant à trois agences d'emploi. Les contrats de ces travailleurs avaient une durée inférieure ou égale à trois mois. L'entreprise Lenovo a indiqué qu'elle avait recours aux travailleurs temporaires en raison des variations de la production et de l'impossibilité de prévoir la quantité de produits que les consommateurs achèteraient.
- En 2007, l'entreprise Sanmina-SCI a indiqué que, si elle voulait disposer de la flexibilité nécessaire pour rester compétitive, sa main-d'œuvre devait être composée de travailleurs intérimaires à 48 pour cent.

70. Le droit du travail mexicain autorise les entreprises à utiliser des contrats de durée déterminée pour des projets limités dans le temps, pour remplacer provisoirement un travailleur fixe, ou pour faire face aux augmentations temporaires de la charge de travail. Le nombre de renouvellements ou de prorogations des contrats de durée déterminée n'est pas limité. Le recours aux travailleurs intérimaires fait l'objet d'une réglementation distincte. Ces travailleurs ne sont pas censés effectuer les mêmes activités que les travailleurs fixes de l'entreprise. Les entreprises ne sont pas autorisées à transférer des contrats de travailleurs fixes à une agence de travail temporaire. Par ailleurs, il n'y a pas de limite au nombre de renouvellements des missions de travail temporaire ou à la durée cumulée de ces missions ⁷⁸.

⁷⁶ CEREAL: *Electronics multinationals and labour rights in Mexico: Second report on working conditions in the Mexican electronics industry*, 2007.

⁷⁷ CEREAL: *Electronics multinationals and labour rights in Mexico: Second report on working conditions in the Mexican electronics industry*, 2007; idem: *Labour rights in a time of crisis: Third report on working conditions in the Mexican electronics industry*, 2009; idem, 2011, *op. cit.*; idem: *After the reform: fifth report about the labor conditions of Mexico's electronics industry*, 2013.

⁷⁸ OCDE: Employment protection legislation database, <http://www.oecd.org/els/emp/Mexico.pdf> [adresse consultée le 29 août 2014].

2.5.5. Hongrie

71. En 2010, le secteur de l'électronique hongrois employait environ 92 000 travailleurs⁷⁹. Avec 22 pour cent du total des activités manufacturières, l'électronique est le deuxième secteur du pays⁸⁰. En 2006, il a été estimé qu'environ 14 pour cent des travailleurs de ce secteur étaient des travailleurs intérimaires⁸¹.
72. Dans le cadre d'une étude menée en 2010 sur quatre usines d'électronique, il a été estimé que le nombre de travailleurs intérimaires était supérieur ou égal au nombre de travailleurs permanents dans trois entreprises sur quatre. Dans l'une des usines, environ 31 pour cent de la main-d'œuvre totale – 2 500 travailleurs approximativement – étaient des travailleurs intérimaires, en 2011. Pendant les périodes de faible production, les travailleurs intérimaires représentaient entre 15 et 20 pour cent de la main-d'œuvre de cette usine et, pendant les pics de production, ce chiffre pouvait atteindre 60 pour cent⁸².
73. Les profils de deux autres entreprises d'électronique hongroises établis en 2008 fournissent des informations plus détaillées sur le recours aux travailleurs intérimaires dans ce secteur. La première usine employait 6 000 travailleurs en 2008, dont 3 000 étaient des travailleurs temporaires envoyés par huit agences différentes. Cette usine avait un recours plus constant aux travailleurs intérimaires (entre 45 et 50 pour cent de la main-d'œuvre) que la deuxième entreprise. Pendant les périodes creuses, les volumes de production correspondaient à 65 pour cent des volumes produits au moment des pics. D'après le Département des RH, les travailleurs intérimaires étaient recrutés pour faire face à la volatilité de la production. La deuxième entreprise employait 5 300 travailleurs en 2008. Selon le cycle de production, les travailleurs intérimaires représentaient entre 25 et 50 pour cent de la main-d'œuvre. L'entreprise a affirmé avoir recours à ces travailleurs pour augmenter la flexibilité et pouvoir gérer la volatilité de la production.
74. Les deux usines employaient des travailleurs intérimaires dont les contrats étaient renouvelés à maintes reprises. Un travailleur de la deuxième entreprise a indiqué être titulaire d'un contrat de deux à trois mois qui était renouvelé depuis plusieurs années. Les salaires des intérimaires étaient inférieurs de 25 à 30 pour cent à ceux des employés directs ayant des qualifications et des responsabilités similaires, principalement parce que les intérimaires ne recevaient pas de prime annuelle ni de prime de rendement⁸³.
75. Avant 2006, la Hongrie était l'un des rares pays de l'UE qui ne prévoyaient ni une obligation d'égalité de traitement entre travailleurs intérimaires et employés fixes ni une limite à la durée d'emploi des intérimaires⁸⁴. En 2006, le Code du travail hongrois a été

⁷⁹ Z. Perényi, K. Rácz et I. Schipper: *The flex syndrome: Working conditions in the Hungarian electronics sector* (SOMO, Amsterdam, 2012).

⁸⁰ Hungarian Investment Promotion Agency: *Hungary – A proven location for electronics investments*, <http://www.hita.hu/Content.aspx?ContentID=ab2f830e-4dba-4e3a-9b4a-a1b030b2a52a> [adresse consultée le 23 juin 2014].

⁸¹ Bormann et Plank, 2010, *op. cit.*

⁸² Perényi *et al.*, *op. cit.*

⁸³ T. Pal: *Public-private regulatory complementarities in a world of fragmented production: Labor regulation in the electronics industry of Eastern Central Europe*, thèse de doctorat présentée au Massachusetts Institute of Technology, 2013.

⁸⁴ *Ibid.*

modifié afin que les travailleurs temporaires recrutés directement par une entreprise bénéficient d'un salaire et d'avantages équivalents à ceux des travailleurs fixes après six mois de travail⁸⁵.

76. La Hongrie n'applique pas de restrictions concernant le premier contrat de durée déterminée et le nombre de renouvellements; cependant, les prorogations de contrats doivent avoir une justification légitime, et une relation de travail de durée déterminée ne doit pas dépasser cinq ans⁸⁶.
77. Dans sa mise en œuvre de la directive européenne 2008/104/CE relative au travail intérimaire, la Hongrie autorise des dérogations à la disposition sur l'égalité de traitement, par l'intermédiaire des conventions collectives. Elle interdit aussi le remplacement d'un contrat permanent par un contrat temporaire dans les six mois suivant la cessation de service du travailleur ou pendant sa période d'essai⁸⁷.

⁸⁵ T. Pal: *Public-private regulatory complementarities in a world of fragmented production: Labor regulation in the electronics industry of Eastern Central Europe*, thèse de doctorat présentée au Massachusetts Institute of Technology, 2013; Bormann et Plank, 2010, *op. cit.*

⁸⁶ *Ibid.*; OCDE: Employment protection legislation database, <http://www.oecd.org/els/emp/Hungary.pdf> [adresse consultée le 29 août 2014].

⁸⁷ Commission européenne: *Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur l'application de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire* (Bruxelles, 2014).

3. Possibilités et difficultés liées au recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi

[L]'image classique de l'emploi de durée indéterminée, à plein temps... correspond à une réalité de plus en plus rare... Ce qui était supposé être «atypique» est désormais «typique»; la «norme» est devenue l'«exception». Les opinions sont très partagées sur la question de savoir si, et comment, cette situation influe sur la réalisation du travail décent pour tous et, dans l'affirmative, ce qu'il conviendrait éventuellement de faire pour y remédier¹.

3.1. Travail temporaire et autres formes d'emploi: Définitions et discussions

78. Les contrats temporaires peuvent être de durée déterminée, de durée indéterminée, spéciaux ou liés à un projet. Ils peuvent concerner des apprentis, des stagiaires et des travailleurs en période d'essai². Les entreprises peuvent embaucher les travailleurs directement sous contrat temporaire ou s'adresser à des agences de travail temporaire. En outre, les jeunes peuvent travailler en tant que stagiaires ou apprentis³.
79. D'après le rapport soumis au titre de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail (2012)⁴, «[l]'essor des formes d'emplois atypiques ... et l'exposition des secteurs d'exportation à une forte concurrence sont autant de phénomènes qui mettent en évidence les difficultés que posent l'application des principes et droits fondamentaux au travail à tous les individus et, partant, la nécessité de trouver des solutions innovantes». Dans le rapport, l'expression «emploi atypique» fait référence à des «relations de travail dans le cadre desquelles les travailleurs ne sont pas directement employés par l'entreprise utilisatrice mais par un sous-traitant ou une agence d'emploi privée ainsi que divers types de contrats à court terme et, enfin, le travail à temps partiel et le travail à domicile».
80. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, souligne que les travailleurs recrutés par des agences d'emploi privées ne doivent pas être privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. Les agences ne sont pas autorisées à mettre à la charge des travailleurs quelques frais que ce soit, sauf autorisation explicite. En outre, la convention exige la protection adéquate des travailleurs employés par des agences d'emploi privées, notamment en matière de salaires minima, d'horaires et de durée du travail, et de santé et sécurité au travail. D'après les conclusions d'un atelier organisé par l'OIT en 2009, le travail intérimaire, s'il est bien réglementé, «contribue à améliorer le

¹ BIT: *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.

² OCDE: base de données sur la famille, www.oecd.org/social/family/database [adresse consultée le 16 juin 2014].

³ E. Marín: «Le travail précaire, un problème international», dans *Journal international de recherche syndicale*, vol. 5, n° 1, 2013, pp. 169-185.

⁴ BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012.

fonctionnement des marchés du travail, à satisfaire les besoins spécifiques des entreprises comme des travailleurs et a vocation à compléter les autres formes d'emploi»⁵.

- 81.** La convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, demande que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps en ce qui concerne le droit d'organisation et de négociation collective, la sécurité et santé au travail, et la discrimination. En outre, elle dispose que les travailleurs à temps partiel ne doivent pas percevoir des salaires proportionnellement inférieurs au salaire de base.
- 82.** La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, souligne l'importance de disposer d'une politique nationale concernant la manière de déterminer l'existence d'une relation de travail, la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants, et la lutte contre les relations de travail déguisées.

3.2. Création d'emplois

- 83.** Il a été affirmé que le travail temporaire permet de créer davantage d'emplois⁶. Cependant, une étude réalisée par l'OCDE en 2006⁷ n'a trouvé aucune corrélation positive entre le travail temporaire et les taux d'emploi sur la période 1994-2004 (excepté pour l'Irlande). Il est également avancé que le travail temporaire (travailleurs titulaires d'un contrat de durée déterminée et travailleurs intérimaires) peut représenter pour les étudiants ou les jeunes travailleurs une possibilité ou un tremplin vers l'emploi permanent car il leur permet de se former et d'améliorer leurs compétences⁸. Une étude menée en Allemagne a indiqué que l'effet «tremplin» semblait plus limité pour les travailleurs intérimaires que pour d'autres types d'emploi temporaire⁹. Une absence d'effet «tremplin» a également été relevée en Espagne où, au milieu des années deux mille, seuls 6 pour cent des contrats de durée déterminée aboutissaient à un emploi permanent¹⁰. Aux Philippines, une étude sur la population active a montré que seuls 11 pour cent des travailleurs intérimaires avaient obtenu un emploi fixe, 36 pour cent d'entre eux n'avaient pas été réembauchés, et moins de 1 pour cent des employeurs prévoyait de transformer les emplois intérimaires en postes

⁵ BIT: *Rapport de la discussion: Atelier visant à promouvoir la ratification de convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997*, Genève, 20-21 oct. 2009, Programme des activités sectorielles (Genève, 2010).

⁶ Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT): *Adapting to change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work* (Bruxelles, 2011).

⁷ OCDE: *Perspectives de l'emploi 2006: Stimuler l'emploi et les revenus* (Paris, 2006).

⁸ A.L. Booth, M. Francesconi et J. Frank: *Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?* Discussion Paper No. 205, Institute for the Study of Labor (Bonn, 2000); CIETT, 2011, *op. cit.*

⁹ S. Gundert et C. Hohendanner: «Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany», dans *Acta Sociologica*, vol. 57, n° 2, pp. 135-152; J. Holdcroft, IndustriALL Global Union: *The triangular trap: Unions take action against agency labour* (Genève, 2012).

¹⁰ *The Economist*: «Insider aiding», 25 fév. 2012, <http://www.economist.com/node/21548234> [adresse consultée le 2 juin 2014].

fixes¹¹. En Chine, où plus de sept millions de jeunes diplômés sortent de l'université chaque année, les agences d'emploi privées facilitent le passage du système scolaire au monde du travail et offrent aux jeunes leur première possibilité d'emploi, tout en facilitant les migrations intérieures¹².

3.3. Préférence des travailleurs pour l'emploi temporaire

84. Il existe différents points de vue sur les préférences des travailleurs vis-à-vis de l'emploi temporaire. Certains soulignent les aspects positifs de l'emploi temporaire, avançant que les femmes ayant des enfants à charge, les jeunes étudiants et les personnes plus âgées choisissent ce type d'emploi en raison de la flexibilité qu'il leur procure. Le travail temporaire peut aussi fournir un revenu complémentaire. Il peut permettre d'acquérir de l'expérience, d'accroître ses perspectives d'emploi et de «découvrir» un employeur¹³. Cependant, les études qui étayaient ces arguments ont été menées principalement dans des pays développés¹⁴.
85. D'autres estiment que la décision d'exercer un emploi temporaire est un choix contraint et que les travailleurs, en particulier ceux qui se situent dans le segment inférieur du marché du travail, préfèrent l'emploi permanent. Le fait qu'un nombre croissant d'emplois soient disponibles par le biais des agences de travail temporaire peut laisser certains travailleurs sans alternative¹⁵. Les travailleurs intérimaires peuvent se sentir impuissants face aux décisions concernant l'entreprise où ils seront placés, au court préavis de leurs placements et au manque de stabilité de leurs contrats¹⁶. Dans les entreprises ayant fortement recours au travail temporaire, il arrive que les employés permanents redoutent de devenir un jour des travailleurs temporaires¹⁷.
86. D'après une étude menée en 2010 au Japon¹⁸ sur les raisons du choix d'un emploi non régulier (emploi à temps partiel, de durée déterminée ou intérimaire), les travailleurs à temps partiel apprécient la flexibilité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tandis que les travailleurs titulaires d'un contrat de durée déterminée et les intérimaires préféreraient avoir un emploi fixe.

¹¹ Holdcroft, 2012, *op. cit.*

¹² G. Liu: *Private employment agencies and labour dispatch in China*, document de travail n° 293, SECTOR, BIT (Genève, 2014).

¹³ N.M. Coe, K. Jones et K. Ward: «The business of temporary staffing: A developing research agenda», dans *Geography Compass*, vol. 4, n° 8, 2010, pp. 1055-1068.

¹⁴ CIETT, 2011, *op. cit.*

¹⁵ Coe *et al.*, 2010, *op. cit.*

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ K. Dörre et I. Singe: *Landnahme and Precarity: The case of Germany in a North-South context*, document présenté au Society, Work and Development Institute (SWOP), Authors' Workshop, 20-21 fév. 2014, University of the Witwatersrand, Johannesburg.

¹⁸ Y. Asao: *Overview of non-regular employment in Japan*, The Japan Institute for Labour Policy and Training, http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10_japan.pdf [adresse consultée le 18 juin 2014].

3.4. Incidence sur les coûts et la qualité pour les entreprises

Dans une entreprise, une forte proportion de travailleurs temporaires faiblement rémunérés a une influence négative sur la probabilité d'investissement dans la recherche-développement ¹⁹.

...

Des travailleurs en sécurité seront plus enclins à coopérer avec la direction pour élaborer des processus permettant d'économiser de la main-d'œuvre et à divulguer leurs connaissances (tacites) à l'entreprise. De manière générale, les travailleurs qui peuvent facilement être licenciés sont incités à taire des informations sur la façon dont l'efficacité de leur travail pourrait être accrue ²⁰.

- 87.** D'après une étude réalisée sur le lien entre emploi temporaire et innovation, dans les pays d'Europe occidentale où, historiquement, la protection des travailleurs est forte et la flexibilité du travail faible, les gains de productivité du travail obtenus grâce à davantage de capital et d'innovation sont plus importants. De plus, en plaçant l'accent sur l'innovation, les entreprises étaient mieux adaptées sur des marchés du travail aux salaires en hausse ²¹.
- 88.** Des taux élevés de rotation du personnel diminuent le rendement des investissements de formation réalisés par une entreprise. De plus, les travailleurs titulaires de contrats temporaires tendent à être plus intéressés par l'acquisition de compétences générales qu'ils pourront utiliser dans leur prochain emploi plutôt que par l'acquisition de compétences spécifiques à l'entreprise ²². Une étude de KPMG a conclu que la réduction de la rotation de la main-d'œuvre est essentielle pour améliorer la compétitivité des fournisseurs ²³.
- 89.** Les relations d'emploi durables ont plusieurs conséquences positives ²⁴:
- les coûts de suivi et de contrôle sont réduits;
 - la loyauté des travailleurs réduit la probabilité de fuite des secrets commerciaux;
 - les possibilités d'accumulation à long terme de connaissances favorisant l'innovation sont accrues;
 - la direction reçoit des informations plus productives et plus critiques de la part des ouvriers.

¹⁹ A. Kleinknecht, F.N. van Schaik et H. Zhou: «Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data», dans *Cambridge Journal of Economics*, vol. 38, n° 4, 2014.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

²³ KPMG, IDH et INFACT: *Business case analysis for responsible electronics manufacturing*, <https://www.kpmg.com/NL/nl/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/PDF/Sustainability/Business-case-analysis-for-responsible-electronics-manufacturing.pdf>, mars 2013 [adresse consultée le 13 août 2014].

²⁴ Kleinknecht *et al.*, *op. cit.*

90. Une étude réalisée en Espagne a montré que la baisse de la productivité de 20 pour cent relevée dans le secteur manufacturier entre 1992 et 2005 était due au recours élevé aux travailleurs temporaires. Cela s'expliquait par la faiblesse des investissements des entreprises en faveur de ces travailleurs²⁵.

91. Le recours aux travailleurs temporaires peut être lié à des taux de pannes plus élevés ou à une qualité moindre de la production. Des travaux de recherche ont montré que les taux élevés de pannes étaient plus fréquemment enregistrés au moment du lancement de nouveaux produits²⁶. D'après une étude menée sur des entreprises manufacturières espagnoles entre 1991 et 2005, les entreprises employant une forte proportion de travailleurs temporaires étaient sensiblement moins productives que les autres²⁷. Si les données relatives aux taux de pannes ne sont généralement pas rendues publiques par les entreprises, des données empiriques suggèrent un lien éventuel entre le recours aux travailleurs temporaires et la qualité de la production dans le secteur électronique. En 2013, Bloomberg Businessweek a publié un article sur une usine de produits électroniques en Malaisie, qui recherchait de façon effrénée des travailleurs temporaires pour tenir les courts délais de production des appareils photos de l'iPhone 5. La chaîne de production a dû être fermée un mois plus tard en raison d'un fort taux de pannes²⁸.

3.5. Sécurité de l'emploi et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

92. Il a été démontré qu'en Europe occidentale les titulaires de contrats de durée déterminée font face à une plus grande instabilité professionnelle, sont plus exposés au chômage, disposent de possibilités de mobilité ascendante plus limitées et risquent davantage de rester dans l'emploi à durée déterminée à long terme²⁹. En outre, pendant les crises économiques, les travailleurs temporaires sont les premières victimes des licenciements. Cela a été le cas pendant la crise financière mondiale de 2008 lorsque les emplois temporaires dans l'UE ont chuté de 6,3 pour cent tandis que les emplois permanents diminuaient de 1,3 pour cent³⁰. Des chiffres similaires ont été enregistrés en Malaisie

²⁵ *The Economist*, *op. cit.*; J.F. Geary: «Employment flexibility and human resource management: The case of three American electronics plants», dans *Work, Employment and Society*, vol. 6, n° 2, 1992, pp. 251-270.

²⁶ A. Pufall, J.C. Fransoo et A.G. de Kok: *What determines product ramp-up performance? A review of characteristics based on a case study at Nokia Mobile Phones*, Technische Universiteit Eindhoven, 2007, http://cms.ieis.tue.nl/Beta/Files/WorkingPapers/Beta_wp228.pdf [adresse consultée le 29 août 2014].

²⁷ J.J. Dolado et R. Stucchi: *Do temporary contracts affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms*, Discussion Paper No. 3832, Institute for the Study of Labor, Bonn, nov. 2008.

²⁸ C. Simpson: «An iPhone Tester Caught in Apple's Supply Chain», dans Bloomberg Businessweek, <http://www.businessweek.com/articles/2013-11-07/an-iphone-tester-caught-in-apples-supply-chain#p1>, 7 nov. 2014 [adresse consultée le 28 juillet 2014].

²⁹ S. Scherer: «The social consequences of insecure jobs», dans *Social Indicators Research*, vol. 93, n° 3, sept. 2009, pp. 527-547.

³⁰ J. Holdcroft, 2012, *op. cit.*; BIT: *Les agences d'emploi privées, les travailleurs intérimaires et leur contribution au marché du travail*, Programme des activités sectorielles, document de réflexion à débattre au cours de l'atelier visant à promouvoir la ratification de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, Genève, 20-21 oct. 2009.

après la crise financière asiatique de 2001-02: le nombre de travailleurs temporaires étrangers s'est effondré et le secteur électronique a bien souvent été le plus touché³¹.

93. Par ailleurs, pendant une phase de reprise économique, il arrive que les travailleurs temporaires soient les premiers à être réembauchés, en raison de la réticence des employeurs à recruter des travailleurs permanents en période d'incertitude économique³². Néanmoins, la reprise de l'emploi par le travail temporaire ne constitue pas une reprise économique durable. Ce type de reprise est moins susceptible de favoriser la hausse de la consommation car les travailleurs temporaires sont généralement inquiets concernant leurs revenus futurs³³.
94. Les travailleurs titulaires de contrats temporaires ne savent pas si leur contrat sera prolongé ou renouvelé. L'incertitude concernant leurs revenus pose des difficultés pour la gestion du ménage ainsi que pour la planification familiale. Cette situation est particulièrement problématique pour les travailleurs qui ont des personnes à charge. Les travailleurs temporaires se retrouvent dans une situation intermédiaire; ils espèrent retrouver un emploi fixe tout en redoutant en permanence d'être renvoyés à l'agence³⁴.
95. Cependant, on a fait valoir que l'emploi temporaire peut améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment pour les travailleurs qui ne suivent pas forcément un parcours de carrière traditionnel et continu mais travaillent plutôt de façon fragmentaire, à différentes périodes de leur vie³⁵.
96. Les travaux de recherche font ressortir des conséquences négatives sur la santé mentale et physique des travailleurs temporaires. De manière générale, cela s'explique par une satisfaction professionnelle moindre et des conditions de travail moins bonnes³⁶. D'après une étude réalisée en Allemagne entre 2007 et 2011, les travailleurs titulaires de contrats de durée déterminée employés directement par les entreprises affichaient un niveau de bien-être social inférieur et, partant, étaient socialement moins intégrés que les travailleurs permanents³⁷. En outre, le niveau de bien-être social des travailleurs intérimaires était

³¹ R. Phillips et J. Henderson: «Global production networks and industrial upgrading: Negative lessons from Malaysian electronics», dans *Journal für Entwicklungspolitik (Journal of Development Studies)*, vol. 25, n° 2, pp. 38-61.

³² M.C. White: «For many Americans, 'temp' work becomes permanent way of life», dans *NBC News*, 20 avril 2014, <http://www.nbcnews.com/feature/in-plain-sight/many-americans-temp-work-becomes-permanent-way-life-n81071> [adresse consultée le 21 avril 2014]; BIT: *Global employment trends 2013: Recovering from a second jobs dip* (Genève, 2013); L.M. Kahn: «Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996-2001», dans *Labour Economics*, vol. 17, n° 1, 2010, pp. 1-15; M. Garz: «Emploi et salaires en Allemagne depuis la déréglementation du travail temporaire de 2004», dans *Revue internationale du Travail*, vol. 152, n° 2, juin 2013, pp. 331-351.

³³ BIT, 2013, *op. cit.*

³⁴ H. Holst, O. Nachtwey et K. Dörre: «The strategic use of temporary agency work – Functional change of a non-standard form of employment», dans *International Journal of Action Research*, vol. 6, n° 1, 2010, pp. 108-138.

³⁵ Scherer, *op. cit.*

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Gundert et Hohendanner, *op. cit.*

inférieur à celui des travailleurs sous contrat de durée déterminée employés directement par les entreprises.

97. Le travail temporaire comporte aussi une dimension importante liée aux différences entre les sexes. Les femmes tendent à rester sous contrat temporaire plus longtemps que les hommes. L'insécurité de l'emploi chez les femmes peut être à l'origine de conflits familiaux, de pressions sentimentales, de violences domestiques, d'une augmentation du stress et d'autres conséquences négatives sur la santé, ce qui peut aboutir à l'autonomie prématurée des enfants. De plus, dans nombre de pays, il arrive souvent que les contrats temporaires des femmes travaillant dans le secteur de l'électronique ne soient pas renouvelés lorsqu'elles tombent enceintes, se marient ou atteignent un certain âge³⁸.
98. Les travailleurs intérimaires peuvent aussi être confrontés à des horaires de travail imprévisibles. Par exemple, en 2011, les intérimaires d'une usine en Hongrie ont indiqué qu'on leur avait communiqué leurs horaires quelques heures à l'avance seulement, par SMS³⁹. En République tchèque, il arrivait fréquemment que les travailleurs restent dans leur dortoir pendant une semaine sans travailler⁴⁰.
99. Du fait de l'insécurité de leur emploi, les travailleurs temporaires sont moins enclins à se plaindre ou à faire part de leurs préoccupations concernant les conditions de travail⁴¹. Cela peut non seulement conduire à des problèmes non traités dans les usines, mais cela signifie également que les entreprises clientes ne reçoivent pas d'informations précises sur les problèmes liés à leurs fournisseurs et ne peuvent donc pas travailler avec ces derniers pour y remédier.

3.6. Salaires

100. Il a été démontré que les travailleurs sous contrat temporaire sont moins payés que les employés permanents. Par exemple, dans des pays tels que l'Allemagne, le Mexique, l'Afrique du Sud et l'Espagne, les travailleurs temporaires ont perçu à peine 40 pour cent des salaires des travailleurs permanents⁴².
101. Le fait que les travailleurs temporaires perçoivent des salaires plus faibles s'explique par différentes raisons. Dans une usine de Hongrie, les travailleurs intérimaires étaient employés pour 70 pour cent des heures de travail mensuel seulement et recevaient donc

³⁸ J. Holdcroft: «Les implications de la tendance à la précarisation du travail pour l'action des syndicats», dans *Journal international de recherche syndicale*, vol. 5, n° 1, janv. 2013, pp. 45-63; G. Raj-Reichert: *Governance in global production networks: Managing environmental health risks in the personal computer production chain*, thèse de doctorat présentée à l'Université de Manchester, 2012.

³⁹ Z. Perényi, K. Rácz et I. Schipper: *The flex syndrome: Working conditions in the Hungarian electronics sector* (SOMO, Amsterdam, 2012).

⁴⁰ R. Andrijasevic et D. Sacchetto: «'Disappearing Workers': Foxconn in Europe and the changing role of Temporary Work Agencies», dans *Work, Employment & Society* (à paraître).

⁴¹ H. Salazar Salame: *Worker rights protection in Mexico's Silicon Valley: Confronting low-road labor practices in high-tech manufacturing through antagonistic collaboration*, thèse de doctorat présentée au Massachusetts Institute of Technology, 2011.

⁴² BIT: *World of Work Report 2012: Better jobs for a better economy* (Genève, 2012).

des salaires inférieurs à ceux des travailleurs fixes⁴³. Dans une autre usine, en République tchèque, les travailleurs intérimaires ont été soumis à une période d'essai de 300 heures (en vue d'obtenir un contrat d'un an) durant laquelle ils ne recevaient pas un salaire plein⁴⁴. Dans une autre usine de Hongrie, les travailleurs intérimaires qui n'avaient pas de travail pendant les temps d'arrêt de l'usine n'ont reçu aucune compensation⁴⁵. Il arrive également que les travailleurs temporaires ne bénéficient ni d'augmentation de salaire (étant donné qu'ils n'acquièrent pas d'ancienneté) ni de pension; souvent, ils sont privés d'indemnisation en cas de licenciement ou de décès au travail⁴⁶.

- 102.** Dans une usine d'électronique chinoise, il a été constaté que les courtiers en placement facturaient aux travailleurs un droit d'insertion allant de 100 à 400 yuan. Aucune règle définie ne permettait d'en définir le montant effectif. Un travailleur a indiqué que les hommes devaient payer deux fois plus que les femmes⁴⁷. Dans la même usine, la plupart des travailleurs intérimaires étaient payés par l'intermédiaire de courtiers. Les travailleurs interrogés ignoraient leurs droits et ne savaient pas si les courtiers avaient ou non déduit des frais de leurs salaires, bien que cette pratique soit interdite par la loi⁴⁸.

3.7. Droits au travail, négociation collective et dialogue social

- 103.** Les travailleurs temporaires peuvent être confrontés à diverses violations de leurs droits. Il leur est souvent interdit ou difficile d'adhérer à un syndicat et d'exercer leur droit d'organisation et de négociation collective. En République de Corée, les travailleurs temporaires représentent près de la moitié de la population active mais moins de 2 pour cent d'entre eux sont syndiqués tandis que, au niveau national, près de 10 pour cent des travailleurs sont syndiqués. L'augmentation de la proportion de travailleurs temporaires est considérée comme une raison majeure du déclin du taux de syndicalisation⁴⁹. Les travailleurs temporaires étrangers peuvent être victimes de graves violations des droits de l'homme lorsque leur passeport est confisqué par les agences de travail temporaire ou les entreprises⁵⁰. De nombreux travailleurs ont vu l'agence prélever sur leur salaire des frais de recrutement, de voyage ou de logement, ou se sont endettés. Certains travailleurs ne peuvent pas quitter leur emploi car ils doivent gagner suffisamment d'argent pour

⁴³ Perényi *et al.*, *op. cit.*

⁴⁴ Andrijasevic et Sacchetto (à paraître), *op. cit.*

⁴⁵ Perényi *et al.*, *op. cit.*

⁴⁶ Garz, *op. cit.*; Verité: *Vulnerability to broker-related forced labor among migrant workers in information technology manufacturing in Taiwan and Malaysia*, rapport régional, 2010; L.F. Vosko: «Temporary work in transnational labor regulation: SER-centrism and the risk of exacerbating gendered precariousness», dans *Social Indicators Research*, vol. 88, 2008, pp. 131-145.

⁴⁷ ELEVATE Global Limited: rapport de recherche (non publié).

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*, *op. cit.*

⁵⁰ Verité, 2010, *op. cit.*; Raj-Reichert, 2012, *op. cit.*

rembourser leurs dettes⁵¹. Il arrive aussi que les travailleurs intérimaires se retrouvent en difficulté financière lorsqu'ils sont forcés de quitter leur dortoir rapidement après avoir été licenciés⁵².

- 104.** Les stagiaires sont eux aussi vulnérables. Dans une usine d'électronique chinoise, il a été constaté que certains stagiaires ne possédaient pas d'exemplaire de leur contrat. L'un des stagiaires interrogés faisait des études d'enseignement, il était donc évident que l'emploi était inadapté à ses qualifications, mais il n'avait pas eu d'autres possibilités de stage. Un autre stagiaire a indiqué que son salaire était confisqué par l'école, laquelle ne lui verserait qu'à l'issue de son stage après déduction des frais de scolarité⁵³.
- 105.** En général, les entreprises investissent moins dans la formation et l'amélioration des compétences des travailleurs temporaires. Cela peut avoir des conséquences négatives durables pour les jeunes travailleurs, qui manquent des possibilités d'améliorer les compétences dont ils auront besoin tout au long de leur vie professionnelle⁵⁴. Par ailleurs, les travailleurs temporaires indiquent souvent qu'ils reçoivent des formations inadaptées en matière de sécurité et santé au travail⁵⁵.
- 106.** En général, les employés atypiques bénéficient d'une couverture moindre dans le cadre de la négociation collective. Les travailleurs directement employés (travailleurs à temps partiel ou sous contrat de durée déterminée) ne sont pas aussi fermement associés à l'employeur, tandis que les travailleurs intérimaires sont très souvent exclus des syndicats et peinent à trouver une partie pour les représenter. La situation est particulièrement difficile dans les pays où la négociation au niveau de l'entreprise est prédominante. Cependant, il existe aussi des exemples positifs de situations dans lesquelles les conventions collectives ont été étendues aux travailleurs temporaires. Ces exemples incluent la négociation hors du lieu de travail, l'extension des résultats négociés aux parties n'ayant pas participé aux négociations et l'implication des entreprises utilisatrices dans le processus de négociation⁵⁶.
- 107.** Dans l'UE, le travail à durée déterminée est réglementé par la directive 1999/70/CE⁵⁷. L'objet de cette directive est l'application du principe de non-discrimination au travail à durée déterminée et la prévention de l'utilisation abusive des contrats à durée déterminée successifs. (Elle ne s'applique pas au travail intérimaire, qui est réglementé par la directive

⁵¹ B. Anderson et B. Rogaly: *Forced labour and migration to the UK* (Londres, 2008); Verité, 2010, *op. cit.*

⁵² Andrijasevic et Sacchetto (à paraître), *op. cit.*

⁵³ ELEVATE Global Limited, *op. cit.*

⁵⁴ *The Economist*, *op. cit.*

⁵⁵ Garz, *op. cit.*; Verité, 2010, *op. cit.*; Vosko, *op. cit.*

⁵⁶ M. Ebisui: «Non-standard workers: Good practices of collective bargaining and social dialogue», dans T. Fashoyin *et al.* (dir. de publication): *Vulnerable Workers and Precarious Working* (Cambridge Scholars Publishing, 2013), pp. 120-161.

⁵⁷ Conseil de l'Union européenne: Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=EN> [adresse consultée le 8 août 2014].

2008/104/CE⁵⁸.) La directive sur le travail à durée déterminée traite des questions de fond essentielles, y compris les conditions de travail de base et la rémunération. Si le principe d'égalité de traitement figure dans le droit de la plupart des Etats membres, il n'est pas toujours pleinement mis en œuvre, notamment lorsqu'il s'agit de prévenir l'utilisation abusive des contrats temporaires. En République tchèque, par exemple, les travailleurs intérimaires d'une usine d'électronique ont reçu de multiples contrats de courte durée de la part de différentes agences de travail temporaire, pour que la durée au-delà de laquelle ils auraient dû bénéficier d'un salaire et de conditions de travail de base équivalents à ceux des travailleurs fixes ne soit pas dépassée⁵⁹. Néanmoins, la directive dispose que les conventions signées par les syndicats et les entreprises peuvent déroger à la clause sur l'égalité de traitement. Par exemple, au Royaume-Uni, les travailleurs intérimaires bénéficient de l'égalité de traitement après douze semaines de travail. En Suède, les agences de main-d'œuvre employant des travailleurs de façon permanente n'ont pas à leur verser des salaires équivalents à ceux des travailleurs fixes entre les missions. De plus, entre les missions, la rémunération n'a pas à être équivalente au salaire reçu lors de la dernière mission⁶⁰.

108. En 2010, une réunion des parties prenantes de la Coalition citoyenne de l'industrie électronique (EICC)⁶¹ a abouti à la formulation d'un certain nombre de recommandations concernant le travail intérimaire⁶², dont les suivantes:

- 1) développer un cadre commun pour le secteur afin de définir à quel moment le travail temporaire doit devenir permanent;
- 2) réduire les périodes de recours excessif aux travailleurs temporaires (il a été proposé de fixer une limite à 30 pour cent de la main-d'œuvre en dehors des pics de production); et
- 3) accroître la transparence des données concernant le recours aux travailleurs temporaires.

109. Le dialogue social contribue à l'élaboration de politiques économiques et sociales qui prennent en compte les intérêts de toutes les parties et peut permettre de trouver des solutions pratiques⁶³. Ainsi, en novembre 2012, le groupe automobile Volkswagen a conclu, avec ses comités d'entreprise à l'échelle européenne et mondiale et avec IndustriALL Global Union, un accord visant à réglementer le travail temporaire. La Charte

⁵⁸ Commission européenne: *Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur l'application de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire* (Bruxelles, 2014).

⁵⁹ Andrijasevic et Sacchetto (à paraître), *op. cit.*

⁶⁰ Holdcroft, 2012, *op. cit.*

⁶¹ La Coalition citoyenne de l'industrie électronique (EICC) est une organisation sectorielle comptant près de 100 entreprises membres; voir <http://www.eiccoalition.org/> [adresse consultée le 2 août 2014].

⁶² EICC: *2010 EICC® annual report: Driving change for a sustainable electronics industry*, http://www.eiccoalition.org/media/docs/publications/2010EICCAnnualReport_000.pdf [adresse consultée le 8 août 2014]; SOMO: *Temporary agency work in the electronics industry: Discriminatory practices against agency workers* (Amsterdam, 2012).

⁶³ BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*, *op. cit.*

sur le travail temporaire du groupe Volkswagen indique que le travail temporaire est nécessaire pour la flexibilité mais limite le recours au personnel externe ⁶⁴ à 5 pour cent de la main-d'œuvre dans toutes les usines Volkswagen. Cette charte prévoit l'égalité de rémunération entre travailleurs temporaires et travailleurs permanents, et insiste sur le fait que le travail temporaire doit être une possibilité d'emploi permanent ⁶⁵.

- 110.** Dans l'Etat de Baden-Württemberg (Allemagne), les organisations de travailleurs et d'employeurs de l'industrie de la métallurgie et de l'électricité ont négocié un accord pilote qui stipule que, au bout de dix-huit mois, les travailleurs intérimaires doivent pouvoir bénéficier d'un contrat permanent s'il n'existe pas de raison valable justifiant qu'ils continuent à travailler sous contrat temporaire. En outre, il existe une convention collective distincte relative aux travailleurs intérimaires dans l'industrie allemande de la métallurgie et de l'électricité. Cette convention dispose que les revenus des travailleurs intérimaires doivent être complétés afin de réduire l'écart salarial entre les travailleurs temporaires et les travailleurs permanents. Plus un intérimaire travaille longtemps au sein d'une entreprise, plus les versements complémentaires sont élevés ⁶⁶. En Belgique, une convention collective sur le travail temporaire et le travail intérimaire a été conclue en 2013 ⁶⁷. Elle autorise le recours aux travailleurs intérimaires pour une durée maximale de six mois afin de pourvoir un poste vacant donné; par la suite, les employeurs peuvent proposer un contrat permanent mais ils n'y sont pas obligés. Cela vise à prévenir la pratique abusive consistant à renouveler sans cesse les contrats d'intérimaires sur le long terme.

⁶⁴ La charte utilise l'expression «travail temporaire» comme synonyme de «travail intérimaire».

⁶⁵ IndustriALL Global Union: *Volkswagen limits precarious work globally!*, 6 déc. 2012, <http://www.industriall-union.org/volkswagen-limits-precarious-work-globally>; idem: *Charter on Temporary Work for the Volkswagen Group*, 30 nov. 2012, http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Volkswagen/precarious_agreement_Nov_2012/charta_der_zeitarbeit_englisch_final.pdf; Groupe Volkswagen: *Volkswagen Group adopts charter for temporary work*, 30 nov. 2012, http://www.volkswagenag.com/content/vwcorp/info_center/en/news/2012/11/charta.html [adresse consultée le 13 août 2014].

⁶⁶ S. Vogel: *Collective agreements concluded in the metal industry*, European Industrial Relations Observatory On-line, 29 août 2014, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/06/articles/de1206019i.htm> [adresse consultée le 29 août 2014].

⁶⁷ M. Ajzen: *New collective agreement on temporary agency work*, European Industrial Relations Observatory On-line, 3 fév. 2014, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/12/articles/be1312011i.htm> [adresse consultée le 28 juillet 2014].