

## **L'intérim, tremplin vers un emploi durable ? Étude de cas : intérimaires natifs et migrants**

*Janja Hauschild et Altay Manço*

Bien que le travail intérimaire soit une modalité d'embauche encore assez marginale par rapport au nombre de travailleurs employés directement et durablement par les entreprises, il a connu en Europe une croissance rapide<sup>1</sup>, au cours des deux dernières décennies (Caldarini et coll., 2014, 18). La raison principale de ce développement est la volonté des employeurs d'accroître la flexibilité du marché du travail tout en évitant les risques et les charges que comporte l'embauche. Il s'agit de diminuer les coûts de l'engagement et du licenciement des travailleurs, en fonction des besoins de l'entreprise, du moins pour certains types de postes, souvent — mais pas uniquement — faiblement qualifiés (Voss et coll., 2013, 64). Ainsi, l'intérim facilite l'ajustement par les entreprises de l'offre et de la demande de travail, dans un contexte de disponibilité de main-d'œuvre. Les entreprises font également appel aux agences de placement pour évaluer les intérimaires et leurs compétences en vue d'un futur poste permanent. En effet, le travail intérimaire semble de plus en plus perçu comme un possible tremplin vers un poste permanent, tant par des structures d'insertion que des chercheurs d'emploi. Pour ces derniers, il peut être vu — sans doute faute de mieux — comme une occasion d'acquérir de nouvelles compétences afin d'accroître leur « employabilité », ou encore pour s'initier au monde du travail (personnes sortant des études) ou d'y revenir après une pause, et espérer s'y maintenir (Eichhorst et coll., 2013, 18). En revanche, la même recherche signale également l'existence d'une main-d'œuvre — probablement minoritaire — préférant les jobs intérimaires pour des raisons personnelles comme la possibilité de gérer à sa guise son investissement professionnel. Enfin, l'intérim représente aussi, pour certains travailleurs employés par ailleurs, un moyen de générer un revenu complémentaire. Il est toutefois difficile d'identifier avec exactitude les groupes de travailleurs caractérisés par ces différentes motivations par rapport à l'emploi intérimaire, tant la frontière peut être poreuse entre ces catégories et la situation des travailleurs changeante. Aussi, la plupart des textes sur le travail intermittent ne définissent pas clairement les catégories d'intérimaires dont ils traitent, faute de données précises (Voss et coll., 2013, 166). La popularité croissante de cette forme d'embauche semble toutefois être vécue comme une imposition par de nombreux travailleurs qui aspirent à la sécurité et à la durabilité de leur emploi (Caldarini et coll., 2014, 29). Aussi, l'intérim est devenu un sujet qui fait débat entre chercheurs et intervenants dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle : *est-il un tremplin*

---

<sup>1</sup> Selon les données d'Eurofound, en 1998, la Belgique avait un taux de pénétration de l'intérim de 1,4 % de l'emploi total, tandis qu'au Royaume-Uni le travail intérimaire représentait 1 % de l'emploi total ([www.eurofound.europa.eu/publications/report/1999/temporary-agency-work-in-europe](http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/1999/temporary-agency-work-in-europe)). Par contre, en 2017, le taux de pénétration de l'intérim est monté à 2,5 %, en Belgique, et à 5,1 % au Royaume-Uni ([https://wecglobal.org/uploads/2019/08/2019\\_WEC\\_Economic-Report-edited.pdf](https://wecglobal.org/uploads/2019/08/2019_WEC_Economic-Report-edited.pdf)).

vers un emploi stable ou plutôt un système qui contribue à déréguler le marché du travail au profit des entreprises et au détriment de la protection des travailleurs, en les enfermant dans un cycle de travail insécurisant, en accroissant les risques d'accident de travail, etc. ? La présente synthèse de la littérature (portant sur la décennie 2010-2020) tente de répondre à la question avec une attention particulière consacrée à la situation des travailleurs immigrés et d'origine étrangère en Belgique et dans l'UE.

### Contexte et problématique

Le travail intérimaire est souvent catégorisé comme un emploi atypique<sup>1</sup> en regard du travail « classique ». Cela dérive du fait qu'il correspond à *une relation tripartite entre l'agence intérimaire, l'entreprise utilisatrice (aussi nommée entreprise cliente) et le travailleur intérimaire*. Ainsi, le travailleur et l'agence sont liés par un contrat de travail de nature hiérarchique, dénommé « contrat de mission » (Bayiga et Merci, 2018, 8). En revanche, la relation entre l'agence et l'entreprise utilisatrice est d'ordre commercial, étant donné qu'elles établissent un contrat qui lui permettra de disposer d'un ou de plusieurs travailleurs fournis par ladite agence. Dans cette situation, l'agence est responsable de la rémunération du travailleur et détient le pouvoir disciplinaire, tandis que l'entreprise cliente est responsable des conditions du travail et de la sécurité du travailleur exerçant sa mission.

La particularité de cette relation triangulaire et le développement rapide du travail intérimaire dans l'UE, dès les années 90, poussent les chercheurs, les milieux syndicaux et les gouvernements à se préoccuper des effets de l'intérim sur le marché du travail. La peur d'une compétition économique déloyale et la segmentation du marché conduisent les États membres et l'UE à légiférer pour assurer la protection des travailleurs intérimaires et la cohésion du marché de l'emploi (Eichhorst et coll., 2013, 16). La Directive 2008/104/CE est, par exemple, un des règlements les plus importants mis en œuvre dans ce domaine. Il comporte deux dispositions fondamentales. Tout d'abord, l'interdiction pour les agences de placement de demander une contrepartie financière aux travailleurs, afin de recourir à l'agence<sup>2</sup>. Ensuite, le principe d'égalité de traitement qui instaure le concept de non-discrimination entre les intérimaires et les employés des entreprises utilisatrices. Donc, la directive impose aux agences des pays de l'UE d'offrir aux intérimaires les mêmes avantages sociaux et rétributions qu'aux travailleurs permanents de l'entreprise cliente, dès le premier jour du travail. Toutefois, cette situation est surtout vraie dans les pays ayant transposé la directive dans leur législation nationale, ce qui n'est toujours pas le cas dans l'ensemble de l'Union. Le lecteur comprendra donc que la situation légale peut être très différente d'un État à un autre.

<sup>1</sup> Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les emplois atypiques sont caractérisés par des arrangements professionnels qui divergent de ceux de l'emploi traditionnel : l'intérim en fait partie comme le travail à temps partiel ou le travail déguisé en bénévolat, le travail indépendant « économiquement dépendant », etc. ([www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-fr/index.htm)).

<sup>2</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=fr&intPageId=207>.

Pour cette raison, il est compliqué de cerner les effets de l'intérim sur le marché de l'emploi dans l'ensemble de l'UE.

Concernant l'hypothèse de « *l'effet tremplin vers plus de sécurité d'emploi* » du travail intérimaire, notamment, les opinions sont divisées<sup>1</sup> : une partie des observateurs confirment l'efficacité de l'intérim et affirment qu'il aide le travailleur débutant à se trouver, à terme, un poste permanent (FOREM, 2013 ; Hopp et coll., 2016 ; etc.). D'autres réfutent l'hypothèse (Choudry et Henaway, 2014). Les troisièmes identifient les conditions dans lesquelles un job intérimaire peut déboucher à un emploi stable, et lequel (par exemple, Forde et coll., 2015). Toutefois, reste ouverte la question des éventuelles différences de traitement entre travailleurs intérimaires natifs et ceux d'origine étrangère. Notre démarche vise à assembler des connaissances susceptibles de faire avancer le débat. L'objectif final est de proposer des recommandations politiques et pratiques afin d'améliorer les conditions des travailleurs de toute origine, ainsi que les possibilités d'optimiser leur insertion professionnelle.

### **Approche documentaire**

Notre analyse se fonde sur la comparaison des systèmes de travail intérimaire dans plusieurs pays de l'UE, dont la Belgique, l'Allemagne, le Royaume-Uni et le Danemark à travers la littérature socio-économique récente. En outre, un pays non européen, le Canada, est inclus dans l'analyse de la littérature disponible<sup>2</sup>. Ces cas nationaux ont été choisis dans la mesure où ils représentent les principaux types de marchés dans lesquels opèrent les agences d'emplois temporaires. Ils présentent entre eux des différences notables en matière législative et organisationnelle.

Au Royaume-Uni, les agences de travail temporaire opèrent dans un marché de l'emploi dérégulé. Peu de lois y concernent le travail intérimaire et les agences y sont plus libres que dans d'autres pays pour la définition de leurs démarches, selon leurs propres intérêts (Eichhorst et coll., 2013, 12). Du reste, peu de mécanismes de contrôle ou de sanctions y existent au cas où des infractions seraient commises. Il en résulte, généralement, une moindre protection pour les travailleurs. Un exemple illustre cette approche favorable au marché libéralisé : le Royaume-Uni a en effet adopté la directive 2008/104/CE en l'assortissant d'une clause spéciale qui impose l'égalité de traitement entre travailleurs intérimaires et les autres, seulement après douze semaines de travail dans l'entreprise cliente.

L'Allemagne et le Danemark ont tous les deux des marchés du travail basés sur le dialogue social (Eichhorst et coll., 2013, 52). Celui-ci semble être très important, non seulement pour faire des transitions vers l'emploi permanent, mais aussi pour s'assurer qu'il sera de qualité (Voss et coll. 2013, 18). Il existe toutefois des

---

<sup>1</sup> Voir le tableau comparatif en annexe.

<sup>2</sup> Notre recherche a été réalisée début 2020 sur des outils bibliographiques en ligne. Les mots-clés ont, entre autres, été, outre les cinq pays retenus, « travail intérimaire », « insertion durable » et « travailleurs migrants ». Les 20 publications retenues sont postérieures à 2010 et listées dans un tableau comparatif en fin d'article.

différences entre ces deux pays. En Allemagne, la réglementation est davantage développée qu'au Danemark, où les agences intérimaires sont surtout autorégulées par le *VikarBranchen*<sup>1</sup>, la fédération des agences d'emploi privées (Eichhorst et coll., 2013, 12).

Quant à la Belgique, les agences interviennent dans un marché très réglementé, tant au niveau fédéral que régional (Voss et coll., 2013, 10). Le dialogue social joue un rôle sur deux échelons : celui de l'entreprise et celui du secteur. Il apparaît que les intérimaires travaillent dans ce pays, dans un milieu plus protégé que d'autres. De plus, selon Unia<sup>2</sup>, l'intérim serait, grâce aux conventions collectives, un des seuls segments du marché du travail belge ayant développé un modèle efficace d'autorégulation et d'autocontrôle concernant la lutte contre les discriminations<sup>3</sup>.

Enfin, au Canada, l'intérim est nettement moins réglementé que dans l'UE, en cohérence avec la grande flexibilité du marché de l'emploi dans ce pays (Commission des normes du travail, 2013, 19). On constate, en outre, que les intérimaires n'y sont pas syndiqués (Bosmans et coll. 2017, 10), malgré l'augmentation de leur nombre, durant les deux dernières décennies<sup>4</sup>.

### Évaluation générale de l'effet de tremplin vers un emploi stable

Hopp et coll. (2016) conduisent une étude sur l'intérim en Allemagne. Leur recherche soutient la probabilité, pour les intérimaires, de transiter à terme vers un poste permanent, pour autant que la période passée en intérim ne soit pas trop longue. Ils montrent que, pendant l'affectation temporaire, des informations s'échangent entre le travailleur intérimaire et l'entreprise cliente. Le travailleur a ainsi la possibilité de comprendre les attentes de l'entreprise et de montrer ses capacités, ainsi que sa motivation à l'employeur. Ce dernier observe et évalue les compétences du travailleur ; il apprend à le connaître. De cette manière, les auteurs estiment que « l'asymétrie de l'information » entre employeur et employé diminue. Toutefois, si les premières impressions sont négatives, Hopp et coll. (2016) montrent que l'intérimaire peut entrer dans un « cercle vicieux » de contrats temporaires répétitifs dans une multitude d'entreprises, ce qui risque de le stigmatiser aux yeux des employeurs et de l'entreprise d'intérim. Or, pour Bosmans et coll. (2017), l'usage (de plus en plus courant) du contrat intérimaire comme période d'essai peut mener à des conséquences négatives pour le bien-être mental de l'intérimaire. Ce malaise est lié à plusieurs facteurs, comme la fragilité de l'emploi, l'incertitude des

<sup>1</sup> <https://www.danskindustri.dk>.

<sup>2</sup> [https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/1209-Unia\\_Rapport\\_Egalite\\_2016\\_FR\\_AS.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/1209-Unia_Rapport_Egalite_2016_FR_AS.pdf) (voir page 59).

<sup>3</sup> Ce dernier aspect, notamment, est bien illustré dans quatre entrevues approfondies menées en 2016-2017 par le Centre d'Action Interculturelle de Namur auprès de grandes enseignes du travail intérimaire. Nous les mobilisons à titre d'illustration.

<sup>4</sup> Selon Statistics Canada (2019), depuis 1998, la proportion des travailleurs intérimaires a augmenté de 1,5 %. En 2018, plus d'un salarié sur huit, (ce qui correspond à plus de 13 % de la main-d'œuvre ou plus de 2 millions de travailleurs) a fait appel à une agence intérim pour trouver du travail ([www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2019034-eng.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2019034-eng.htm)).

revenus, l'irrégularité du temps de travail et l'effort d'évaluation constant.

Jahn et Rosholm (2018) constatent, quant à eux, que l'effet de tremplin de l'intérim est cyclique et influencé par les conditions macroéconomiques des pays concernés. Leur travail, réalisé en Allemagne, étudie deux types d'effets de l'intérim : un effet immédiat<sup>1</sup> et un effet à moyen terme<sup>2</sup>. L'effet direct semble moins tangible durant une conjoncture de reprise économique puisque beaucoup d'offres de postes stables sont disponibles. Selon les auteurs, accepter un emploi intérimaire pendant ces périodes pourrait donner « une impression négative » à l'employeur, alors que pendant les crises, cela pourrait signifier, dans le chef du chercheur d'emploi, « une motivation plus forte » pour trouver du travail. Aussi, aux auteurs d'affirmer que l'effet à moyen terme est positif pendant les périodes de faible conjoncture : l'intérim permettrait aux travailleurs d'établir un réseau professionnel qui peut se révéler utile durant les cycles où il y a moins d'offres d'emploi. Toutefois, Jahn et Rosholm (2014) ont également conduit une recherche similaire au Danemark dont les conclusions sont étonnamment différentes. Dans le cas danois, les possibilités que l'intérim puisse mener à un emploi stable sont plus importantes durant les périodes où le taux de chômage est faible. Les entreprises ont plus de difficultés à trouver des employés qualifiés et sont, donc, plus enclines à recourir aux intérimaires pour sélectionner des candidats potentiels pour des postes réguliers. Ce contraste est dû aux législations caractérisant les deux pays. En Allemagne, où les lois sont plus strictes en regard du licenciement des travailleurs, les entreprises préfèrent embaucher des intérimaires pour adapter leur main-d'œuvre au cycle économique. Dans ce cas, l'ampleur d'un impact direct de l'intérim sur l'accès à un emploi durable diminue.

Ces constatations montrent l'importance de l'influence des législations du travail — du reste changeantes. Dans les pays où le marché de l'emploi est dérégulé, les agences intérim apparaissent comme un outil de reproduction du travail précaire. L'étude de Choudry et Henaway (2014), située au Canada, montre que la confusion relative dans la répartition des responsabilités entre entreprises et agences crée des failles juridiques qui mènent à la sous-application des lois en vigueur censées protéger les travailleurs. Selon la Commission canadienne des normes du travail (2013), ce qui pose problème est la matrice de la loi sur les normes du travail. Certes, cette législation est faite pour protéger tous les travailleurs, y compris les intérimaires, mais elle est conçue en prenant comme modèle une relation de travail « classique » ou bipartite. Or, le travail intermittent se base sur un fonctionnement tripartite où les responsabilités se diluent. Dans bien des cas, la loi s'avère donc inappropriée pour protéger les intérimaires. La situation est similaire au Royaume-Uni : compte tenu de la faible réglementation des agences de placement et de la nature confuse de la relation tripartite, il arrive fréquemment, en cas de litige, par exemple, qu'il ne soit pas aisé de trancher si l'intérimaire est employé par l'agence

---

<sup>1</sup> Taux de transition de l'emploi intérimaire à l'emploi régulier vs taux de transition du chômage vers l'emploi régulier.

<sup>2</sup> Taux de transition de l'emploi intérimaire au chômage.

ou par l'entreprise cliente (Voss et coll., 2013, 32). Cela ouvre la porte vers des pratiques abusives au détriment des travailleurs. Pour Choudry et Henaway (2014), la solution passe, d'une part, par la coresponsabilité entre l'agence et l'entreprise cliente à propos des conditions de travail et d'autre part, par la mobilisation des intérimaires dans des structures de défense des travailleurs. Si le travail intérimaire a été imaginé pour rendre plus flexible le marché de l'emploi, il est nécessaire de légiférer afin d'arbitrer les conditions d'emploi.

Toutefois, un certain nombre de travaux, dont celui de Chassin (2013), relève que le marché doit rester flexible pour permettre à l'intérim de produire un effet de tremplin efficace vers l'emploi durable. Rasmussen et coll. (2019) examinent, quant à eux, le niveau<sup>1</sup> et le sentiment<sup>2</sup> de précarité générés par diverses modalités d'emplois atypiques dans les pays nordiques. Bien qu'il apparaisse qu'au Danemark (et dans une moindre mesure en Finlande), l'intérim génère plus de sentiment de précarité que dans d'autres pays nordiques, les résultats montrent également que le degré objectif d'insécurité y semble plus bas (pour tous les types de travail), comparé aux autres États étudiés. Selon les auteurs, l'explication de ce paradoxe serait liée à la corrélation particulièrement forte au Danemark entre travail atypique et travail à temps partiel involontaire. Rasmussen et coll. (2019) estiment pourtant que le Danemark articule efficacement une politique de flexibilité du marché de l'emploi et une sécurité sociale dont la robustesse est reconnue globalement. Le résultat est, selon cette recherche, un marché plus inclusif et une grande fluidité pour passer d'un emploi stable à un emploi atypique et *vice versa*. Enfin, pour Eichhorst et coll. (2013, 100) aussi l'effet tremplin vers plus de sécurité professionnelle dépend de la flexibilité de l'emploi, mais les chercheurs précisent, néanmoins, que la gestion introduite par les agences de placement entraîne une segmentation accrue du marché du travail.

Comme on le voit aux conclusions nuancées de ces nombreuses recherches, il n'est pas aisé de trouver l'équilibre entre la *flexibilité* (possibilité pour les entreprises de s'adapter aux circonvolutions de l'économie) et la *sécurité* (la protection des droits des travailleurs) ni d'arbitrer entre, d'une part, *l'inclusivité* du marché de l'emploi (du travail pour tous) ainsi que sa *fluidité* (possibilités de changer de statut) et, d'autre part, sa *segmentation* (sous-marchés fermés selon les catégories de travailleurs, femmes, migrants, etc.). Pour Behrendt et Nguyen (2018, 5), de l'Organisation Internationale du Travail, la clef de répartition réside dans une protection sociale plus effective des travailleurs des secteurs atypiques, comme les intérimaires. Les experts conseillent d'emblée de renforcer le respect des normes du travail par les agences et les entreprises clientes, en établissant leur responsabilité conjointe vis-à-vis du travailleur intérimaire. Ensuite, ils proposent de réduire la durée de l'emploi et le seuil de cotisations minimales pour avoir droit aux prestations sociales, ainsi que de flexibiliser l'interruption des cotisations. En outre, ils suggèrent de simplifier la mobilité entre emplois en modifiant le système de la

---

<sup>1</sup> La mesure objective de l'insécurité de l'emploi et du revenu.

<sup>2</sup> La mesure du ressenti subjectif de vivre dans l'insécurité.

portabilité des droits. Toutefois, force est de constater que l'évolution actuelle des législations ne suit pas toujours ces recommandations. Mailand et Larsen (2018, 34-35) épinglent ainsi un exemple issu du Danemark dont les politiques sociales sont pourtant souvent citées comme exemplaires. La recherche montre que de récentes réformes gouvernementales y ont rendu les travailleurs des emplois atypiques plus vulnérables encore en amplifiant la séparation entre la protection sociale dont jouissent les travailleurs sous contrats « typiques » et les preneurs d'emplois dits atypiques, intermittents ou saisonniers<sup>1</sup>. La recherche de Caldarini et coll. (2014) suit une réflexion similaire expliquant que les travailleurs des emplois atypiques sont souvent exclus d'une protection sociale efficace, notamment en raison des législations nationales très différentes. Les personnes au régime des emplois atypiques se retrouvent pénalisées, car leurs droits ne sont pas toujours cumulables d'un pays à l'autre. Les auteurs soulignent que cela peut mener ces employés à la précarité. Vu que la technique de la « coordination » entre les systèmes de sécurité sociale des différents pays de l'UE s'avère inadaptée, pour assurer des niveaux de protection adéquats dans l'esprit de la Charte européenne des droits fondamentaux, les auteurs prônent une « harmonisation de la protection », c'est-à-dire l'établissement d'un minimum d'homogénéité autour d'un noyau d'assurances, défini au niveau européen.

Voss et coll. (2013) pointent un autre élément systémique capable d'influer sur le statut des travailleurs intérimaires. Il s'agit du dialogue social et des conventions collectives, autrement dit le rapport de force maintenu entre employeurs (agences intérim, compagnies clientes) et organisations des travailleurs (syndicats, regroupements). Cette mobilisation collective semble jouer un rôle significatif dans l'amélioration des conditions de travail et de protection sociale des travailleurs intérimaires, pour autant que l'émiettement de l'emploi et des espaces-temps de travail intermittent le permet. Les auteurs montrent que dans les pays où le dialogue social sectoriel est historiquement ancré et influent, ont été créés des organisations et des fonds bilatéraux pour promouvoir de meilleures conditions sociales et de travail pour les intérimaires. Ces fonds sont souvent utilisés pour offrir aux travailleurs du secteur des formations professionnelles avec pour but l'amélioration de leur employabilité et donc la possibilité de leur maintien dans les entreprises où ils sont employés par intermittence. Il semble, donc, que le dialogue social intervienne non seulement pour renforcer la qualité de l'emploi intérimaire, mais aussi pour faciliter les transitions vers un travail permanent. Voss et coll. (2013) expliquent qu'en Belgique, où le dialogue social et les conventions collectives jouent un rôle fondamental, il apparaît que 78 % des intérimaires se disent satisfaits des modalités de leur travail et 81 % d'entre eux recommanderaient cette expérience à leurs proches. Toujours concernant la Belgique, le FOREM (2013) confirme

---

<sup>1</sup> Ce constat corrobore notre sentiment d'une dégradation progressive : parmi la vingtaine de recherches analysées, les plus récentes sont plus critiques vis-à-vis de l'intérim. Les avis les plus favorables sont issus de la Belgique ou de l'Allemagne, deux pays fortement régulés comparé au marché de l'emploi canadien où l'avis général est essentiellement négatif quant à l'apport de l'intérim à l'insertion professionnelle des migrants.

l'hypothèse de l'effet de tremplin « immédiat », même si les résultats déjà anciens restent limités : la recherche montre, en effet, que 25 % des intérimaires s'engagent dans un contrat à durée indéterminée à la fin de leur intérim et 11 % trouvent un emploi à durée déterminée. En outre, le FOREM signale que 5 % des intérimaires de la cohorte (2011-2013) continuent de prêter de manière régulière dans le même statut. En revanche, la moitié des travailleurs reste dans un statut d'intérimaire épisodique. Enfin, seulement 9 % des travailleurs retrouvent le statut de chercheur d'emploi complet après leur expérience d'intérim. Quant à l'effet tremplin « à moyen terme », le rapport du FOREM montre que deux ans après un contrat intérimaire, un tiers des travailleurs de la cohorte sont placés dans des postes stables. En outre, le même rapport signale que près d'un dixième des chômeurs de longue durée trouve une première occupation grâce au travail intérimaire. Pour terminer, il est intéressant de noter que les étrangers hors UE sont surreprésentés dans la catégorie des travailleurs qui se stabilisent par l'intermédiaire d'une activité intérimaire.

### **L'hypothèse de l'effet de tremplin en regard des intérimaires d'origine étrangère**

La plupart des textes notent que les immigrés et les personnes d'origine étrangère sont surreprésentés parmi les travailleurs intérimaires. Selon Voss et coll. (2013, 13) en Allemagne, en 2011, par exemple, 17 % des travailleurs employés dans le secteur intérimaire étaient étrangers, soit plus du double du taux de travailleurs non nationaux dans l'emploi total. Au Canada, un tiers des travailleurs d'agence ne sont pas natifs du pays (Commission des normes du travail, 2013, 41). Concernant la Belgique, Unia<sup>1</sup> précise que parmi les personnes actives d'origine étrangère, 11 % travaillent en tant qu'intérimaires, un taux à comparer avec les 3 % d'actifs « Belges de souche » qui sont dans la même situation<sup>2</sup>. Selon l'OIT (2011, 46), les agences de placement peuvent représenter une possibilité d'accès au marché du travail pour les immigrants, souvent victimes des préjugés quant à leur employabilité et manquant de réseaux et d'expérience utiles sur le marché de l'emploi du pays d'installation. Cependant, il est globalement difficile de vérifier l'efficacité du système d'intérim pour l'insertion des travailleurs immigrés dans les pays d'accueil. La grande diversité des législations régissant tant le travail intérimaire que l'accès à l'emploi à travers le monde industrialisé constitue un défi pour toute tentative de comparaison.

Toutefois, les observations de l'OIT (2013, 49) permettent de constater que dans l'ensemble des pays industrialisés, la plupart des travailleurs immigrés expérimentent le travail intérimaire de manière involontaire, comme « un passage obligé ». Par ailleurs, une partie conséquente de ce groupe ne réussit pas à transiter rapidement vers un poste permanent, partageant ainsi le sort d'une partie des

---

<sup>1</sup> [www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Unia\\_Rapport\\_egalite\\_2018\\_FR\\_AS.pdf](http://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Unia_Rapport_egalite_2018_FR_AS.pdf) (voir page 70).

<sup>2</sup> Sur ce point, deux des quatre agences de placement interviewées à Namur ajoutent que les travailleurs étrangers sont également surreprésentés dans les postes faiblement (ouvriers de production) ou moyennement qualifiés (électriciens, soudeurs, etc.).

travailleurs jeunes, quelles que soient leurs origines. De plus, selon la Commission canadienne des normes du travail (2013), les intérimaires immigrés doivent faire face à des conditions de travail moins intéressantes que leurs collègues canadiens. Ils endurent également plus d'infractions commises par leurs employeurs, comparés aux travailleurs natifs du Canada. Il apparaît encore que les intérimaires nés hors du Canada ignorent plus fréquemment leurs droits et le fonctionnement général des agences de placement que les natifs. La situation est comparable au Royaume-Uni : d'après Maroukis et Carmel (2015) qui se concentrent sur le travail intérimaire dans les secteurs de l'hôtellerie, des soins de santé et de l'industrie alimentaire où la présence des intérimaires d'origine étrangère est patente, les agences exploitent les failles de la législation afin de contourner les règles et maximiser leurs profits, au détriment des travailleurs étrangers. Par exemple, pour éluder la loi sur l'égalité de traitement, les agences utilisent un type de contrat de travail appelé le « *Swedish derogation contract* ». Ce type de conventions assure aux travailleurs intérimaires une petite compensation financière lorsqu'ils ne sont pas en emploi, à condition de renoncer à leur droit à l'égalité de rémunération avec les travailleurs réguliers de l'entreprise cliente. Ne connaissant que peu l'organisation du monde du travail au Royaume-Uni, les intérimaires immigrés sont souvent victimes des telles pratiques qui les conduisent au sous-paiement. D'autres entorses au règlement concernent les abus liés au temps de travail, le licenciement avant la 12<sup>e</sup> semaine de travail (au-delà de laquelle l'employeur est obligé d'accorder le niveau de salaire des intérimaires à celui des travailleurs réguliers de l'entreprise), etc. Pour Maroukis et Carmel (2015), dans ce type de situations, le contrat intérimaire est préféré par l'employeur non pour une question de flexibilité, mais pour une question de réduction de la charge salariale (et fiscale) augmentant la précarité des travailleurs, en particulier issus de l'immigration.

Conduite au Danemark, dans un autre contexte légal, la recherche de Jahn et Rosholm (2012) ne donne pas les mêmes résultats : l'hypothèse de tremplin vers un emploi stable s'y trouve validée, spécialement pour les intérimaires d'origine étrangère. Les auteurs constatent qu'il est plus probable pour les migrants de passer d'un travail intérimaire à un emploi stable que de transiter d'une situation de chômage vers un emploi stable. Ils égrainent trois facteurs qui étayent ce constat. Il est difficile pour les employeurs d'évaluer les compétences des travailleurs formés dans des environnements différents de leurs. De la même manière, il est peu aisé pour un travailleur immigré de maîtriser des réseaux professionnels dans un pays étranger et d'en connaître les codes de conduite sur le marché d'emploi. L'intérim apparaît comme un dispositif capable de réduire ces « asymétries d'information » (1) tout en présentant peu de risques pour l'entreprise. Quant aux immigrants, il leur offre la possibilité d'approfondir leurs compétences techniques, transversales (*soft skills*) et linguistiques (2), tout en bénéficiant d'une expérience valide sur le marché de l'emploi local et, bien sûr, d'une rétribution. Dans ce type de contextes d'emploi réels, les immigrés peuvent se créer un réseau de contacts (3) qui peut, à l'avenir, déboucher sur un poste stable. Voss et coll. (2013, 13) confirment également l'efficacité de l'effet de tremplin, particulièrement vis-à-vis l'intégration des

personnes souvent marginalisées dans le marché de l'emploi (migrants, personnes peu qualifiées, etc.), mais soulignent la nécessité de fournir à ces travailleurs de l'information (sur le marché de l'emploi) et des formations pour renforcer leur employabilité<sup>1</sup>. L'étude de Forde et Mackenzie (2010) donne des résultats similaires. Ils comparent trois types d'agences de placement au Royaume-Uni et découvrent que celui qui aide le mieux les immigrés pour un passage vers l'emploi permanent est l'agence qui réussit le mieux le match entre le job intérimaire et les qualifications professionnelles du travailleur. À noter également que les agences les plus efficaces pour une insertion durable sont aussi celles qui fournissent aux intérimaires des informations concernant le fonctionnement du marché britannique.

L'approche plus critique de Choudry et Henaway (2014) avance toutefois que l'argument d'accroche utilisé par certaines agences intérim canadiennes vis-à-vis de candidats travailleurs issus de l'immigration (« *Bénéficiez d'une expérience canadienne !* ») peut se révéler fallacieux, à terme, dans la mesure où les postes proposés sont toujours ceux désertés par les travailleurs natifs. Ainsi, la trajectoire professionnelle suivie par l'immigré au Canada risque de l'enfermer dans des secteurs peu valorisants, possiblement dangereux et pénibles, peu lucratifs et, en tout cas, n'offrant pas de possibilités de carrière à long terme. C'est donc un des mécanismes systémiques qui perpétue l'ethnostratification<sup>2</sup> et la précarisation de l'emploi des migrants, ce qui est globalement hasardeux et peut finalement mettre en péril la cohésion sociale d'un pays récepteur de main-d'œuvre étrangère.

Forde et coll. (2015) estiment également que recourir uniquement aux agences de placement afin d'insérer les travailleurs d'origine étrangère peut être dangereux. Selon ces auteurs, dans certaines localités du Royaume-Uni, les agences d'intérim monopolisent l'accès à plusieurs secteurs d'emploi. Il en découle que les travailleurs immigrés sont quasiment obligés de passer par ces structures pour avoir la possibilité de décrocher un premier emploi. Il se forme alors une dépendance entre agences et employés intérimaires (migrants), ce qui peut se traduire en exploitation économique (enfermement dans un système d'emploi pénible caractérisé par la précarité et le sous-paiement). En outre, il est fréquent que les migrants qui arrivent en Europe présentent des qualifications professionnelles non reconnues par les législations et le marché de l'emploi des pays récepteurs. La surqualification d'une part notable des travailleurs étrangers représente tant un gaspillage de talents pour le système économique qu'une souffrance psychologique pour les individus

---

<sup>1</sup> Citons l'exemple belge d'une formation dédiée aux réfugiés sous contrat intérimaire qui a permis à 17 d'entre eux d'accéder à un certificat d'aide familiale, ainsi qu'à un emploi durable ([https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/fr/federgon\\_news\\_ed.3\\_-\\_janvier\\_2018.pdf](https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/fr/federgon_news_ed.3_-_janvier_2018.pdf), voir p. 4).

<sup>2</sup> Selon Van Dosselaere et Stokkink (2015), ce terme se réfère à une « répartition ethnique » des travailleurs en regard de leur carrière, statuts et rémunération.

concernés<sup>1</sup>. D'après Forde et Mackenzie (2010), des pratiques d'accompagnement et d'information des travailleurs peuvent limiter la segmentation du marché et l'enfermement des intérimaires dans des secteurs de relégation.

Selon les travaux consultés, une autre problématique traversant la question de l'emploi intérimaire est la discrimination des travailleurs d'origine étrangère, alors que la plupart des pays européens se sont dotés de législations antidiscriminatoires. Par exemple, en Belgique, bien que des lois contre la discrimination et le racisme existent depuis plusieurs des décennies, Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Unia<sup>2</sup>, affirme avoir reçu, en 2013, pas moins de 357 dossiers liés à la discrimination au travail. Parmi eux, 45 impliquent une agence intérimaire (suivant les instructions de l'employeur final ou non)<sup>3</sup>. Il est probable que ce chiffre ne soit que la pointe de l'iceberg. Dans ce cadre, Bayiga et Merci (2018) ont cherché à identifier les raisons pour lesquelles les étudiants d'origine étrangère, par exemple, avaient des difficultés à travailler avec les agences intérimaires liégeoises. Les étudiants originaires d'un pays hors UE rencontrés lors de cette enquête s'estiment être victimes de discrimination. Pour ces étudiants, certaines agences favoriseraient les candidats européens au détriment de ceux d'autres origines. Le genre est également mentionné : les étudiantes hors UE ayant plus de chances d'être appelées pour un travail que les étudiants d'origine extra-européenne. Les auteurs de l'étude constatent aussi que le sentiment de discrimination est plus courant pendant les périodes où le nombre d'offres d'emploi intérimaire diminue. De plus, ils notent que le renouvellement périodique des titres de séjour (et donc la possibilité d'accéder légalement à un travail en Belgique) auquel sont soumis les étudiants hors UE pose problème à cause de la procédure longue et compliquée qui rebute les agences et leurs clients.

Compte tenu des nombreuses difficultés signalées par les recherches compulsées, Choudry et Henaway (2014) n'hésitent pas à souligner l'importance de mobiliser les travailleurs intérimaires immigrants dans des structures collectives ou des processus

---

<sup>1</sup> Ce problème est très répandu en Belgique : selon Unia (2018, 70) un immigré diplômé d'études supérieures sur dix travaille comme intérimaire, alors que ce taux n'est que d'un pour cent pour les natifs. Pour Van Doosselaere et Stokkink (2015, 3), la sous-utilisation des compétences peut avoir des conséquences négatives tant pour les immigrés que le pays d'accueil ou d'origine. Ainsi, 30 % des migrants de 25 à 54 ans vivent sous le seuil de pauvreté. La part des travailleurs intérimaires originaires de pays hors UE au sein de la population active correspondante est de 19 %, à comparer avec la même valeur qui n'est que de 6 % parmi les travailleurs originaires de l'UE. En outre, la moyenne d'âge des intérimaires originaires de pays hors UE est nettement plus élevée que celle des intérimaires européens, ce qui montre qu'ils restent captifs de ce type d'emploi précaire.

<sup>2</sup> [www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/cgkr\\_00668\\_01\\_jvs\\_discdiv\\_fr.pdf](http://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/cgkr_00668_01_jvs_discdiv_fr.pdf), voir page 92.

<sup>3</sup> Pour lutter contre la discrimination, deux agences intérimaires de Namur sur les quatre rencontrées organisent deux fois par an une formation interne à propos de la discrimination. Ces formations visent surtout la gestion de situations de discrimination de la part des entreprises clientes envers des postulants intérimaires, sur bases de critères ethniques, de genre, d'âge, etc.

d'auto-organisation, là où les syndicats ne parviennent pas à les protéger<sup>1</sup>. Les auteurs citent deux organisations (*Montreal's Immigrant Workers Centre* et *Temporary Agency Workers Association*) en exemple. Le principal objectif de ces structures considérées comme de « bonnes pratiques » est de briser l'isolement des travailleurs les plus marginalisés en créant des lieux de rencontre et des récits communs sur les agissements néfastes ou abusifs les plus fréquents des agences d'intérim. Il s'agit d'accroître la sensibilisation sur le sujet et forcer le gouvernement, ainsi que les entreprises, à concevoir des solutions.

### **Conclusions et recommandations**

Comme on peut le constater dans le tableau synoptique annexé, la plupart de la vingtaine d'études analysées ne réfute pas l'hypothèse que l'intérim puisse s'avérer utile dans l'effort d'insertion professionnelle durable d'une partie des publics issus de l'immigration, notamment pendant les périodes où le taux de chômage est faible. Toutefois, la plupart de ces recherches (en léger grisé dans le tableau) sont nuancées et identifient les circonstances dans lesquelles l'intérim peut s'avérer efficace par rapport à l'objectif d'une insertion professionnelle de qualité. Ainsi, le travail intérimaire joue un rôle de tremplin pour une insertion durable surtout dans le cas de travailleurs qui s'y engagent de manière volontaire et éclairée (information et formation). C'est dans le cadre de marchés de l'emploi régulés par la loi (Belgique) ou autorégulés au moyen d'un dialogue social permanent (Allemagne et Danemark) que l'intérim peut être une solution d'insertion, parmi d'autres, évitant ainsi l'effet de monopole qui induit l'exploitation de travailleurs « captifs », notamment parce qu'immigrés ou jeunes. Par ailleurs, plusieurs recherches insistent sur le rôle d'un bon « matching » entre les besoins de l'entreprise et les compétences du travailleur (le métier de l'agence d'intérim) sans lequel il n'est pas possible d'espérer une stabilisation professionnelle. Aussi, le temps passé en tant qu'intérimaire doit être bref et permettre le renforcement des compétences du travailleur pour ne pas émusser ses possibilités de sortie vers des contrats de travail plus sûrs. Parmi les travaux consultés, plusieurs notent encore les dangers, notamment psychologiques, de voir se superposer durablement, dans la trajectoire des mêmes travailleurs, divers types de précarisation (intérim, sous-salarisation, étudiant travailleur, temps partiels,

---

<sup>1</sup> Selon European Trade-Union Institute (2015), la moitié des travailleurs belges sont syndiqués, bien que l'on enregistre une légère érosion depuis les années 2000. Un tel taux reste tout de même extraordinaire à côté des pays voisins : 8 % pour la France, 18 % pour l'Allemagne et autant pour les Pays-Bas. Seul le nord du continent fait mieux, avec près de sept travailleurs sur dix syndiqués en Finlande, en Suède et au Danemark. Ces taux importants s'expliquent par le fait que les syndicats y gèrent la caisse de chômage, comme en Belgique. Malgré ce tableau, globalement, les syndicats ont de grandes difficultés pour offrir une protection aux travailleurs intérimaires. Dans certains pays (le Canada, entre autres), dans certains secteurs (la construction, par exemple), dans certains types d'emploi (le travail sur chantiers éclatés), dans certaines entreprises (PME) et dans certains publics (primo-arrivants, entre autres), force est de constater que les taux de syndicalisation sont proches de zéro. En France, notamment, selon le ministère du Travail, seul 1 % des intérimaires sont syndiqués contre 10 % des salariés en contrat à durée indéterminée. On peut en conclure que la stabilité de l'emploi favorise la syndicalisation.

ethnostratification, etc.).

Si, selon divers travaux, l'intérim contribue à la flexibilité dont ont besoin les entreprises afin d'adapter la taille de leur personnel aux fluctuations de leur activité — et à protéger une certaine forme d'emploi en période de crise, il est certain que toute collaboration, forcément contractuelle, doit se baser sur une législation claire qui ne doit, en aucun cas, donner lieu à des transgressions au détriment des travailleurs. De plus, le travail intérimaire doit être circonscrit dans le temps et permettre aux travailleurs d'accroître leurs capacités professionnelles afin de préparer une insertion davantage durable. Nombreuses recommandations convergentes sont ainsi avancées par les auteurs consultés afin de renforcer la sécurité professionnelle des intérimaires.

*Premièrement*, l'agence intérim et l'entreprise cliente devraient, en toute situation, être conjointement tenues responsables des conditions d'emploi des travailleurs intérimaires.

*Deuxièmement*, un temps, d'information et de formation continue doit être prévu afin d'augmenter la transparence du fonctionnement du système d'intérim et les compétences des travailleurs (capacités techniques, linguistiques et transversales), cet aspect étant particulièrement important pour les travailleurs d'origine étrangère<sup>1</sup>.

*Troisièmement*, les gouvernements devraient homogénéiser la protection sociale dévolue à toute forme d'emploi, pour réduire la segmentation du marché du travail. Dans la mesure où la flexibilité semble être une modalité à laquelle les entreprises ne souhaitent pas renoncer, Bosmans et coll. (2017, 13) proposent une solution qui pourrait représenter un vrai modèle de «flexicurité»<sup>2</sup>. Il s'agira d'offrir aux intérimaires des contrats permanents et consistants avec l'agence de placement, de façon à diminuer le stress dû à la précarité et à l'incertitude du lendemain.

*Quatrièmement*, on constate que les syndicats et autres regroupements de travailleurs ont un rôle important de mobilisation, de contrôle, d'(in)formation et d'interpellation à jouer pour l'amélioration des conditions d'emploi des intérimaires.

<sup>1</sup> Cette dimension invite à considérer la possibilité d'une collaboration accrue entre boîtes d'intérim, syndicats et organisations d'insertion socioprofessionnelle publiques ou associatives. Alors que, dans beaucoup de pays de l'UE, les primo-arrivants doivent suivre des cours de «citoyenneté», les contenus liés au marché de l'emploi y sont souvent peu abordés. En revanche, en Allemagne, ces séances sont expressément orientées sur le marché du travail. L'entreprise d'intérim Randstad, en Belgique, s'inspire de ce modèle pour encourager l'embauche de travailleurs considérés comme éloignés de l'emploi (Stokkink et Verdonck, 2010, 40). De même, le Centre Régional de Verviers pour l'Intégration (CRVI) a mis en place la formation «Un emploi pour tous» (2013-2020) en collaboration avec l'agence intérim Manpower, le Forem et deux syndicats. Le but de cette formation est d'acquérir une bonne prise en main des outils de recherche d'emploi et une connaissance du marché du travail belge, tout en bénéficiant de l'expérience des professionnels de l'intérim concernant cette thématique et de leur réseau de partenaires. En 2017, sur quatorze personnes qui ont suivi la formation, quatre se sont vues octroyer un contrat de travail, tandis que quatre autres participants ont poursuivi une formation qualifiante avec, dans certains cas, obtention d'un brevet ([https://crvi.be/wp-content/uploads/2018/04/Abstract\\_final\\_RA\\_2017.pdf](https://crvi.be/wp-content/uploads/2018/04/Abstract_final_RA_2017.pdf)).

<sup>2</sup> Tentative d'alliage entre la flexibilité du travail et la sécurité sociale des travailleurs.

*Cinquièrement* et plus spécifiquement pour les travailleurs d'origine étrangère, enfin, quelques problématiques particulières doivent être envisagées. Selon Bouhlal (2013, 3), il est indispensable de faciliter l'accès à des documents comme un titre de séjour, un permis de travail ou une reconnaissance de diplôme, de permis de conduire, etc. Comme le signale la littérature (Manço et Gatugu, 2018), les primo-arrivants ou les demandeurs d'asile en séjour légal doivent multiplier les démarches administratives pour stabiliser leur situation ce qui est non seulement prenant, mais crée une incertitude quant à leur investissement professionnel et les exclut souvent *de facto* des processus d'embauche<sup>1</sup>. Les entreprises ne connaissent pas les démarches à suivre, et souhaitent éviter des difficultés ou des lenteurs. Or, une simplification administrative serait également utile pour elles, augmentant tant l'offre de main-d'œuvre disponible que la diversité de talents et de profils sur le marché de l'emploi. Du reste, des centres d'intégration spécialisés sur ces questions administratives pourraient davantage collaborer avec des entreprises (intérimaires ou non), afin de contribuer à leur dépassement et rassurer les employeurs. Il en est de même des questions de lutte contre la discrimination et de l'aide à la gestion des diversités au sein des entreprises<sup>2</sup>. La collaboration, aujourd'hui rare, entre entreprises et structures d'insertion peut aussi représenter une solution (Manço et Gatugu, 2018). En ce qui concerne les formations professionnelles à destination du public migrant, pour terminer, il y serait utile de tenir davantage compte des qualifications déjà acquises par ces travailleurs (Leh, 2018, 95-96). Proposer des compléments de formation, visant à valoriser leurs expériences, pourrait contribuer à éviter la sous-utilisation des compétences et, probablement, accélérer leur entrée dans un emploi durable et de qualité.

## Bibliographie

- Bayiga N. et Merci T. (2018), *L'accès au travail intérimaire des étudiants d'origine étrangère à Liège : contexte et pistes d'actions*, <https://matheo.uliege.be/handle/2268.2/4592>.
- Behrendt C. et Nguyen Q. A. (2018), *Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work*, Genève : OIT.
- Bosmans K., Lewchuk W., De Cuyper N., Hardonk S., Van Aerden K. et Vanroelen C. (2017), « The experience of employment strain and activation among temporary agency workers in Canada », *Society, Health & Vulnerability*, v. 8, n° 1, p. 1-15.

---

<sup>1</sup> Il est intéressant de mentionner l'organisation flamande Refu Interim qui offre aux réfugiés, migrants et demandeurs d'asile la possibilité de faire du bénévolat durant l'attente des documents ouvrant l'accès au marché du travail. Bien que cette organisation ne soit pas une agence intérimaire, elle met ce temps à profit en essayant d'accélérer le processus d'intégration professionnelle, d'apprentissage de la langue néerlandaise et de création d'un réseau social utile à l'emploi, à travers ses partenaires économiques ([www.refuinterim.be/missie-visie](http://www.refuinterim.be/missie-visie)). Dans la même optique, le CRVI lancera cette année un projet pilote visant à travailler en entreprise et y apprendre le français, spécifiquement lié au milieu professionnel (par exemple, les consignes de sécurité). De cette manière, les individus ne sont pas obligés de parler couramment le français avant d'évoluer dans le monde professionnel.

<sup>2</sup> Unia a créé l'initiative eDiv, qui propose aux responsables RH, managers d'équipe, etc. des cours en ligne gratuits sur les lois antidiscriminatoires en Belgique. Ce système facilite leur compréhension auprès des employeurs par un langage accessible, ainsi que des mises en situation ([www.ediv.be/?language=french](http://www.ediv.be/?language=french)).

- Bouhlar R. (2013), *Le racisme et les pratiques discriminatoires associées dans le secteur de l'emploi en Belgique*, Bruxelles : ENAR.
- Caldarini C., Giubboni S., McKay S. (2014), *The "place" of atypical work in the European social security coordination : A transnational comparative analysis*. Working paper CSDLLE « Massimo D'Antona », v. 2.
- Chassin Y. (2013), « Les avantages d'un marché du travail flexible », *Les notes économiques*, Institut économique de Montréal.
- Choudry A. et Henaway M. (2014), « Temporary Agency Worker Organizing in an Era of Contingent Employment », *Global Labour Journal*, v. 1, n° 5, p. 1-22.
- Commission des normes du travail (2013), *Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail : rapport complémentaire*, Québec : Ministère de l'Emploi.
- Eichhorst W., Braga M., Broughton A., de Coen A., Culot H., Dorssemont F., Famira-Mühlberger U., Gerard M., Huemer U., Kendzia M. J., Pedersen J. L., Vandeweghe B. et Slezak E. (2013), « The Role and Activities of Employment Agencies », *IZA Research Report*, n° 57.
- Forde C. J. et Mackenzie R. (2010), « The Ethical Agendas of Employment Agencies Towards Migrant Workers in the UK : Deciphering the Codes », *Journal of Business Ethics*, v. 97, p. 31-41.
- Forde C. J., Mackenzie R., Ciupijus Z. et Alberti G. (2015), « Understanding the Connections between Temporary Employment Agencies and Migration », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, v. 31, n° 4, p. 357-370.
- FOREM (2013), *Marché de l'emploi (analyse septembre 2013). Intérim : Du travail vers l'emploi ?* [www.leforem.be/MungoBlobs/1391423815791/2013\\_PublicationInterim.pdf](http://www.leforem.be/MungoBlobs/1391423815791/2013_PublicationInterim.pdf).
- Hopp C., Minten A. et Toporova N. (2016), « Signaling, selection and transition : empirical evidence on stepping-stones and vicious cycles in temporary agency work », *International Journal of Human Resource Management*, v. 27, n° 5, p. 527-547.
- Jahn E. et Rosholm M. (2012), *Is Temporary Agency Employment a Stepping Stone for Immigrants?* Discussion Paper n° 6405, Institute of Labor Economics (IZA).
- Jahn E. et Rosholm M. (2014), « Looking beyond the bridge : The effect of temporary agency employment on labor market outcomes », *European Economic Review*, v. 65, n° C, p. 108-125.
- Jahn E. et Rosholm M. (2018), *The Cyclicity of the Stepping-Stone Effect of Temporary Agency Employment*, Discussion Paper n° 11 377, Institute of Labor Economics (IZA).
- Leh A.-C. (2018), *Accueillir les réfugiés... autrement ? L'insertion professionnelle au cœur de l'intégration*, Paris : Lab'Ho ADECCO.
- Mailand M. et Larsen T. P. (2018), *Hybrid work - social protection of atypical employment in Denmark*, Düsseldorf : H. Böckler-Stiftung, étude n° 11.
- Manço A. et Gatugu J. (2018), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan.
- Maroukis A. et Carmel E. (2015), *IPR Policy Brief - Temporary agency work in the UK today: Precarity intensifies despite protective legislation*, University of Bath.
- Organisation internationale du Travail (2011), « Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors », Actes du Congrès « Global Dialogue Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Services Sectors », Genève : OIT.
- Rasmussen S., Nätti J., Larsen T. P., Ilsøe A. et Garde A. H. (2019), « Nonstandard Employment in the Nordics – Toward Precarious Work », *Nordic journal of working life studies*, v. 9, n° S6, p. 7-32.
- Stokkink D. et Verdonck D. (2010), *Le rôle des entreprises dans l'intégration des travailleurs migrants au sein de l'Union européenne*, Bruxelles : Pour la Solidarité.
- Van Doosselaere S. et Stokkink S. (2015), *Discrimination des jeunes immigrés sur le marché de l'emploi en Belgique*, Bruxelles : Pour la Solidarité.
- Voss E., Vitols K., Farvaque N., Broughton A., Behling F., Dota F., Leonardi S. et Naedenoen F. (2013), *The role of temporary agency work and labour market transitions in Europe : institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue*, Hambourg : Joint Eurociett/UNI Europa Project.

**Annexe : synthèse des études consultées (grisé = avis défavorable sur l'intérim)**

<b>Auteurs</b>	<b>Année</b>	<b>Pays</b>	<b>Problématique</b>	<b>Points d'intérêts</b>	<b>Résultats</b>
OIT	2011	Monde	Examen du fonctionnement du secteur intérimaire	Les différents contextes où opère l'intérim compliquent l'évaluation	L'intérim peut être une ouverture vers l'emploi stable pour les groupes défavorisés
Jahn et Rosholm	2012	DK	Intérim : passerelle vers un emploi régulier pour immigrants ?	Bénéfique : réduction des asymétries d'information ; acquisition de compétences ; apprentissage des langues ; création d'un réseau professionnel	Effet de tremplin efficace comparé au chômage, surtout pour les migrants
Voss et coll.	2013	B, D, GB	Intérim : tremplin vers un emploi régulier, sous quelles conditions ?	Le dialogue social est nécessaire pour faire de l'intérim une transition vers l'emploi de qualité	Intérim : utile à l'intégration des personnes marginalisées sur le marché de l'emploi
FOREM	2013	B	L'intérim peut-il déboucher sur un poste permanent ?	Près d'un dixième des chômeurs de longue durée trouve une première occupation grâce au travail intérimaire	L'intérim peut représenter un tremplin vers un emploi plus stable pour près de la moitié d'une cohorte ; les personnes d'origine étrangère sont surreprésentées dans ce groupe
Chassin	2013	CAN	Rôle des agences dans un marché d'emploi atypique	La flexibilité réduit le taux de chômage	Intérim : tremplin vers un poste régulier pour les immigrants
Forde et Mackenzie	2010	GB	Les agences efficaces pour trouver un emploi stable aux étrangers	Informers sur le fonctionnement du marché du travail pour éviter la segmentation	Déboucher sur un emploi stable est plus probable quand le job correspond aux qualifications du travailleur
Eichhorst et coll.	2013	GB, B, DK, D	Caractéristiques des agences dans l'UE	Variabilité des législations nationales	La fonction de tremplin est réelle, mais augmente la segmentation du marché
Commission des normes du travail	2013	CAN	Les conditions de travail des intérimaires différent en fonction des caractéristiques des travailleurs	Loi protège les intérimaires, mais est conçue pour des relations de travail bipartite	Agences peu réglementées = infractions envers les intérimaires d'origine étrangère
Caldarini et coll.	2014	B, F, D, I, SLO, E, S, GB	Évaluation de la législation de sécurité sociale pour les emplois atypiques dans les systèmes nationaux dans l'UE	La diversité des lois entre les pays de l'UE pénalise les travailleurs des emplois atypiques	Les intérimaires restent souvent pris dans l'emploi précaire. Possible solution : normalisation minimale des législations entre les pays de l'UE

Jahn et Rosholm	2014	DK	Intérim : tremplin vers un poste régulier ?	Les entreprises danoises utilisent l'intérim pour évaluer les employés en vue d'un poste stable	L'effet est plus positif pendant les périodes où le taux de chômage est faible
Hopp et coll.	2016	D	L'intérim est-il un tremplin vers un poste permanent ?	Échanges entre intérimaire et entreprise : réduction de l'asymétrie de l'information	L'intérim peut être un tremplin, mais les chances diminuent avec le temps
Bosmans et coll.	2017	CAN	Effets de l'intérim sur la santé psychique de ses travailleurs	« Flexicurité » : des contrats permanents avec l'agence intérim	L'intérim involontaire a un effet négatif sur leur bien-être mental des travailleurs
Bayiga et Merci	2018	B	Intérim et étudiants étrangers	Discrimination et problèmes administratifs	Intérim peu accessible aux étudiants hors UE
Jahn et Rosholm	2018	D	Effet de tremplin de l'intérim efficient sous quelles conditions ?	Les entreprises utilisent l'intérim pour protéger leur volume d'emploi	L'effet tremplin dépend des conditions macro : il est plus apparent pendant les périodes de crise lors desquelles l'intérim protège l'emploi
Rasmussen et coll.	2019	DK, S, F, N	Précarité liée aux différents types d'emplois atypiques	Le DK articule plus qu'ailleurs flexibilité et sécurité sociale	Marché plus inclusif et fluide grâce à l'intérim, mais sentiment de précarité plus ample si l'intérim est combiné à un temps partiel involontaire
Choudry et Henaway	2014	CAN	Organisation des immigrants pour se protéger des pratiques nuisibles des agences intérimaires	Les agences constituent pour les immigrés une des rares possibilités d'avoir une expérience professionnelle canadienne	Les agences reproduisent l'emploi précaire
Forde et coll.	2015	GB	Conséquences de l'intérim vis-à-vis des travailleurs immigrés	Danger de l'exploitation des travailleurs immigrés par l'intérim	Possible tremplin, l'intérim est souvent une voie vers la précarité et la sous-utilisation des compétences des migrants
Maroukis et Carmel	2015	GB	La précarité dans l'intérim, malgré la réglementation	Nombreux abus constatés	Contournement de la loi au détriment des intérimaires immigrés, une source de précarité
Mailand et Larsen	2018	DK	Protection sociale et emplois précaires	Accentuer la liaison entre protection sociale et statut d'emploi peut favoriser les inégalités	Travailleurs des emplois atypiques bénéficient moins de protection sociale