

Le travail temporaire en Suisse: motifs et perspectives sur le marché de l'emploi

Le travail temporaire a connu au cours des dix dernières années une expansion massive. Ce phénomène s'explique principalement par le fait que pour faire face à la mondialisation, les entreprises demandent une main d'œuvre de plus en plus flexible. Il répond également à une tendance des salariés qui souhaitent davantage de liberté et de diversité professionnelle. De nos jours, plus de 250 000 personnes travaillent de façon temporaire en Suisse. Une vaste enquête a été entreprise, portant sur le profil des travailleurs temporaires, les raisons pour lesquelles ces derniers acceptent d'effectuer une mission intérimaire et, enfin, leurs perspectives sur le marché du travail.

En Suisse, 241 000 personnes ont exercé un travail temporaire pendant plusieurs semaines, ou même des mois, en 2006. Cela représente 5,6% de la population active occupée (voir encadré 1)¹. En 2007, d'après nos prévisions, leur nombre dépasserait les 250 000. L'Union suisse des services de l'emploi, Swissstaffing, a réalisé une enquête en 2006 auprès de 1026 travailleurs intérimaires et 419 entreprises locataires de services (voir graphique 1 et encadré 2)² pour répondre à ces questions: qui sont ces personnes et qu'ont-elles fait avant leur mission intérimaire? qu'est-ce qui les a décidées à travailler de façon temporaire et comment cela se passe-t-il? enfin, que font ces personnes après leur mission?

L'ampleur du travail temporaire et son rôle sur le marché du travail

Ces dix dernières années ont été marquées par une forte croissance de la branche du travail intérimaire en Suisse ainsi que dans de nombreux pays de l'OCDE. Ces quinze dernières années, l'évolution de la branche a été liée à celle de la conjoncture³. Pourtant, la demande et l'offre de travail temporaire ont aussi fortement augmenté, et ceci indépendamment de l'évolution conjoncturelle. Sous la pression de la mondialisation et de la concurrence toujours plus forte, les firmes sollicitent de plus en plus une main d'œuvre flexible. Même dans un pays comme la Suisse où l'emploi est reconnu pour sa flexibilité, le travail temporaire s'est fortement développé. Cette situation montre donc aussi une évolution dans la mentalité des travailleurs qui désirent davantage de changement et d'indépendance sur le plan professionnel.

Le profil des travailleurs intérimaires

Le monde du travail temporaire n'est pas uniforme⁴:

- les deux tiers environ des travailleurs intérimaires sont des hommes;
- près de 40% des travailleurs intérimaires sont âgés de moins de 25 ans, 40% d'entre eux environ ont entre 25 et 39 ans, les 20% restants ayant plus de 39 ans;
- près de la moitié de la main d'œuvre temporaire est de nationalité étrangère;
- un bon quart des travailleurs intérimaires sont sans formation professionnelle, deux tiers d'entre eux ont achevé leur apprentissage ou disposent d'une formation supérieure, environ 10% sont titulaires d'un diplôme universitaire (ou d'une haute école);
- la majorité des travailleurs intérimaires se trouve dans l'industrie du bâtiment ou manufacturière. Le secteur des services les emploie principalement dans les branches du commerce, de la communication, de l'informatique et du tourisme;
- la moitié des travailleurs temporaires exercent une profession en tant que personnel qualifié. Une partie importante d'entre eux sont occupés en qualité d'auxiliaires, tandis que 2% des travailleurs intérimaires exercent des activités dirigeantes ou d'un niveau académique.

Les jeunes, les étrangers et les personnes disposant d'un faible degré de formation sont surreprésentés parmi les travailleurs intérimaires. Ces catégories sont, en outre, davantage exposées au risque de chômage⁵. Un des apports sociaux essentiels du travail temporaire consiste donc à fournir de réelles perspectives d'emploi à certains groupes de personnes qui connaissent des difficultés d'intégration sur le marché du travail.

Cependant, le travail temporaire ne concerne pas uniquement des types de personnes spécifiques. En effet, les autres groupes en termes d'âge, de formation et de professions sont également représentés dans le travail intérimaire. Celui-ci s'adresse, ainsi, à un large éventail de demandeurs d'emploi; chaque année, par exemple, près de 4000 universitaires et cadres ou bien 19 000 personnes âgées de plus de 50 ans sont concernés⁶.

1 Sources: enquêtes du Secrétariat d'État à l'économie (Seco) auprès des entreprises suisses de placement, Statistique de la population active occupée de l'OFS, calculs de Swissstaffing.

2 GFS-Zürich a été mandatée par Swissstaffing pour mener l'enquête. Les résultats sont disponibles sous la forme de deux publications éditées par Swissstaffing en 2007: *Fact-Sheet Travail temporaire en Suisse*, et *Bericht Temporärarbeit in der Schweiz*.

3 Sources: enquêtes du Seco auprès des entreprises de placement suisses, statistiques du service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents (SSAA) et de la Suva.

4 Étant donné que les sources utilisées (enquêtes propres à Swissstaffing de 2006, Enquête sur la population active de l'OFS 2001-2005) se basent sur des populations et des techniques de recensement différentes, les résultats peuvent légèrement varier. Les statistiques mentionnées dans cette étude ont donc été arrondies et résultent de la comparaison des deux sources utilisées.

5 Sources: statistique suisse du marché du travail du Seco, Enquête sur la population active de l'OFS.



Myra Rosinger
MA UZH, collaboratrice scientifique, swissstaffing, Zürich



Dragana Djurdjevic
Collaboratrice de projet à swissstaffing (aujourd'hui à Wüest und Partner), Zurich

Encadré 1

Définition du travail temporaire

L'expression «travail temporaire (ou intérimaire)» caractérise les rapports de travail qui font participer les trois acteurs suivants:

- le travailleur intérimaire en tant qu'employé;
- l'agence intérimaire (ou l'entreprise de travail temporaire) en tant qu'employeur détachant ses employés;
- l'entreprise qui fait appel à l'agence intérimaire en louant les services du travailleur.

Ce type d'emploi se distingue d'autres formes d'occupation limitée dans le temps, comme le travail sur appel ou les contrats à durée déterminée, qui mettent en jeu deux acteurs uniquement (l'entreprise en tant qu'employeur et l'employé) et qui ne recourent pas aux services de détachement de travailleurs fournis par des agences temporaires.

La majorité des travailleurs intérimaires le restent pendant moins d'un an. C'est pourquoi une enquête fait apparaître un nombre nettement plus important d'intérimaires si elle porte sur une année que si elle s'attache à un jour donné. En vue de comparer les travailleurs intérimaires avec les travailleurs réguliers, il est recommandé de considérer les deux grandeurs qui illustrent différents aspects du même phénomène:

- en 2006, 241 000 personnes (soit 5,6% de la population active occupée) ont reçu une part de leur revenu de la branche intérimaire⁶;
- parmi les 3,1 millions d'emplois (en équivalent plein temps), 61 000 (soit 2%) ont été occupés par les travailleurs intérimaires en 2006⁶.

a Sources: voir la note 1 de bas de page.

b Source: Enquêtes du Seco, SSAA, Suva, Statistique de l'emploi de l'OFS, Swisstafing. Selon l'Enquête sur la population active (Espa) de l'OFS, le nombre moyen de travailleurs qui effectuent une mission intérimaire quotidiennement est plus faible. Swisstafing pense pour plusieurs raisons que le nombre effectif de travailleurs temporaires est sous-estimé par l'Espa. Myra Rosinger est à la disposition des personnes intéressées pour des informations complémentaires.

La mission intérimaire

Si la majorité des missions sont courtes, une partie importante d'entre elles peuvent être de longue durée (plus d'un an). Les travailleurs étrangers ainsi que les hommes se retrouvent particulièrement dans ces missions. Les jeunes effectuent quant à eux des missions plus courtes. Seules 2% des personnes interrogées sont employées dans des missions intérimaires supérieures à deux ans.

Les motivations du travail temporaire

Pour près de 40% des travailleurs intérimaires (en particulier les jeunes de moins de 30 ans, les Suisses ainsi que les personnes qualifiées), le travail temporaire n'est pas une solution adoptée faute de mieux. En effet, ces derniers ont choisi délibérément de travailler de façon temporaire, afin d'être en mesure de décider du moment et de la durée des missions, d'être libres de changer de travail ou bien d'accumuler des expériences professionnelles. Quant aux autres 60%, ils effectuent des missions intérimaires, parce qu'ils n'ont pas d'autre possibilité et parce qu'ils espèrent améliorer leurs chances de trouver un emploi fixe. Ceci est particulièrement vrai pour les travailleurs âgés, les étrangers, les personnes sans qualification et les anciens chômeurs.

Les entreprises (essentiellement celles de plus de 200 employés) font appel aux services des agences intérimaires principalement pour disposer d'une main d'œuvre flexible, ce qui leur permet de faire face aux fluctuations et à l'évolution rapide du marché. Par ailleurs, quelles que soient leur taille et leur branche, les entreprises locataires de services attachent un intérêt tout particulier aux services de recrutement et de sélection des agences intérimaires. Par rapport à l'enquête effectuée deux ans plus tôt, le travail de sélection des agences intérimaires s'avère être un motif de plus en plus important dans la décision concernant l'engagement du personnel intérimaire⁷. L'externalisation des activités de recrutement et de sélection permet aux entreprises de se concentrer sur leurs activités principales.

La fonction de transition du travail temporaire

Le fait qu'un large éventail de personnes se décident pour le travail intérimaire se reflète également dans leur parcours professionnel: environ un quart des travailleurs intérimaires possédaient un emploi régulier avant leur mission intérimaire. Un second quart étaient au chômage, tandis qu'un troisième quart étaient en formation professionnelle ou continue. 10% d'entre eux étaient déjà des tra-

vailleurs intérimaires. Les 15% restants possédaient un emploi à durée déterminée ou indépendant, ou bien ils étaient des hommes et femmes au foyer ou à la retraite. Le travail temporaire s'adresse donc à différentes catégories de personnes, et n'apparaît nullement comme une solution exclusivement pour les «outsiders» du marché du travail régulier.

70% des travailleurs intérimaires sont à la recherche d'un emploi régulier après leur mission intérimaire. Parmi eux, 50% environ le trouvent dans un délai d'une année (voir graphique 2), 10% changent d'activité professionnelle (emploi à durée déterminée ou activité en qualité d'indépendant) au bout d'un an, 15% restent intérimaires, 20% se retrouvent au chômage et quelque 5% se retirent du marché du travail (en formation ou perfectionnement, homme ou femme au foyer, retraité).

Les perspectives d'emploi en fonction de la situation professionnelle antérieure...

Les perspectives d'emploi des travailleurs intérimaires dépendent dans une certaine mesure de leur situation professionnelle précédant la mission intérimaire (voir graphique 2). Avec 58% de chances de trouver un emploi fixe au cours de l'année qui suit la mission temporaire, les intérimaires ayant eu un emploi fixe auparavant se situent significativement au-dessus de la moyenne. En comparaison, les intérimaires qui étaient occupés dans un emploi à durée déterminée ou dans une mission temporaire ont une probabilité inférieure à la moyenne de trouver un emploi fixe l'année suivante (32% et 36% respectivement). Ces deux catégories trouvent, cependant, plus souvent que leurs autres homologues intérimaires un emploi à durée déterminée (mais non intérimaire). Il s'agit vraisemblablement de personnes à la recherche d'un emploi fixe, mais qui considèrent les emplois à durée déterminée comme une alternative. Le fait qu'elles soient autant satisfaites de leur travail que les autres intérimaires plaide en faveur de cette hypothèse. Les personnes déjà intérimaires l'année précédente connaissent, par contre, un risque plus élevé de se trouver au chômage un an après la mission intérimaire (32%). Probablement que le cumul de différentes missions intérimaires (même si cela est souhaité) est perçu comme un signal négatif par l'employeur qui recherche du personnel régulier.

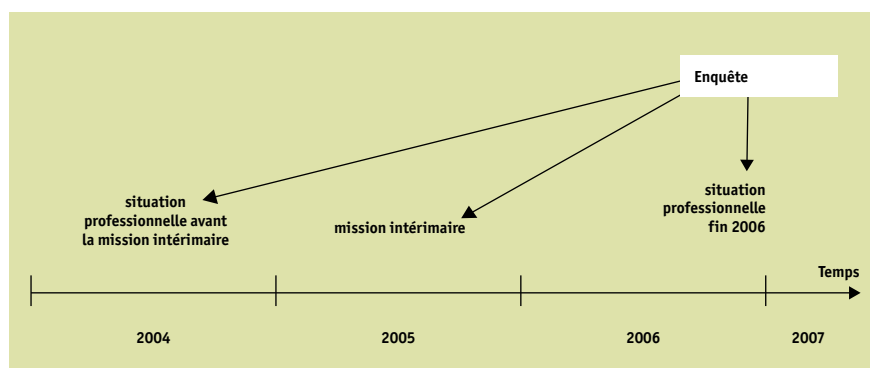
Les travailleurs intérimaires qui étaient au chômage avant ont au contraire presque autant de chances de trouver un emploi fixe que ceux qui n'y étaient pas. Par conséquent, le travail temporaire n'est pas seulement une solution provisoire; il facilite la transition vers un travail régulier. Même si leur risque de chômage se situe légèrement au-dessus de la

6 Selon nos propres calculs.

7 Swisstafing a déjà réalisé une enquête en 2004 auprès de 1007 travailleurs intérimaires et 425 entreprises locataires de services.

Graphique 1

Chronologie de l'enquête et de la situation des sondés



Source: Rosinger, Djurdjevic/La Vie économique

moyenne, 70% des anciens chômeurs ne retournent pas au chômage au cours de l'année qui suit leur mission intérimaire. Cependant, leurs perspectives d'emploi dépendent fortement de la durée du chômage: lorsqu'il est de courte durée, la probabilité de retrouver un emploi fixe est significativement supérieure à la moyenne (55%) et le risque de chômage demeure en dessous de la moyenne. En ce qui concerne les chômeurs de longue durée, leur probabilité de trouver un emploi fixe se situe, par contre, significativement au-dessous de la moyenne. En revanche, ces derniers restent plus souvent occupés dans la branche intérimaire et donc dans la vie active.

Les chances de trouver un emploi fixe sont particulièrement faibles pour les personnes anciennement au foyer. Beaucoup d'entre elles

reprent leur activité domestique après la mission intérimaire. Cependant, il en existe un quart qui trouvent un emploi régulier au bout d'un an et 20% qui poursuivent leur engagement intérimaire ou bien trouvent un emploi à durée déterminée.

Les travailleurs temporaires qui ont achevé auparavant un apprentissage ont une chance supérieure à la moyenne de trouver un emploi fixe (53%). Leur risque de devenir chômeur est inférieur à la moyenne. Seuls 16% d'entre eux tombent au chômage à la fin de leur mission intérimaire. Les étudiants intérimaires ont une chance particulièrement élevée d'obtenir un emploi fixe et un risque faible de chômage.

...et des caractéristiques personnelles

Dans une certaine mesure, les perspectives d'emploi dépendent également des caractéristiques personnelles et professionnelles (voir graphique 2). Les intérimaires employés dans l'industrie, les intérimaires employés en qualité d'auxiliaires et plus particulièrement les étrangers ainsi que les travailleurs sans formation ont une chance de trouver un emploi fixe significativement inférieure à la moyenne. Le risque de chômage est significativement supérieur à la moyenne pour ces groupes, surtout pour les personnes sans formation professionnelle: ainsi, dans l'année qui suit la mission intérimaire, 35% d'entre eux sont au chômage. En retour, ils reprennent davantage un travail d'intérimaires que les autres (22% des cas). Les employés dans le secteur des services, les intérimaires qualifiés, les Suisses ainsi que les travailleurs intérimaires ayant une formation professionnelle ont au contraire une chance significative de trouver un emploi fixe (entre 53% et 56%) et un risque de chômage clairement inférieur à la moyenne (entre 17% et 19%). Quant aux différences par sexe et âge concernant la probabilité d'occuper un emploi fixe et le risque de chômage, aucun résultat significatif n'a été obtenu. Seuls les intérimaires de plus de 50 ans ont une chance de trouver un emploi fixe dans l'année suivant leur mission, qui se situe sensiblement sous la moyenne.

Dans l'ensemble, l'analyse des parcours professionnels indique que la grande majorité des personnes travaillant dans la branche temporaire le fait de façon provisoire. Les missions intérimaires sont souvent perçues et utilisées comme des solutions intermédiaires.

Même si elles sont limitées dans le temps, la continuation professionnelle est possible. Ainsi, 30% des travailleurs intérimaires restent actifs au sein de la même entreprise locale de services, y compris dans des conditions d'emploi changeantes. Cela vaut particulièrement pour les intérimaires haute-

Encadré 2

Méthodologie

L'enquête porte sur 1026 personnes, qui ont effectué une mission intérimaire en 2005. Puisqu'elle a été réalisée à la fin de l'année 2006, le parcours professionnel à partir de la mission intérimaire a pu être suivi pour chaque personne interrogée. Les travailleurs intérimaires ont également été interrogés sur leur situation professionnelle précédant leur engagement temporaire en 2005. Ainsi, il a été possible de reconstruire le parcours professionnel des personnes interrogées pour plusieurs années. 419 entreprises ayant fait appel aux services d'une agence intérimaire en 2006 ont été également interrogées. La prise en compte de l'année entière (2006) a permis d'ajuster les variations saisonnières de la branche temporaire. Les deux échantillons sont représentatifs de l'ensemble de la clientèle des cinq agences intérimaires les plus grandes de Suisse.

L'existence de différences significatives entre différents groupes de travailleurs intérimaires (définis selon leurs caractéristiques personnelles

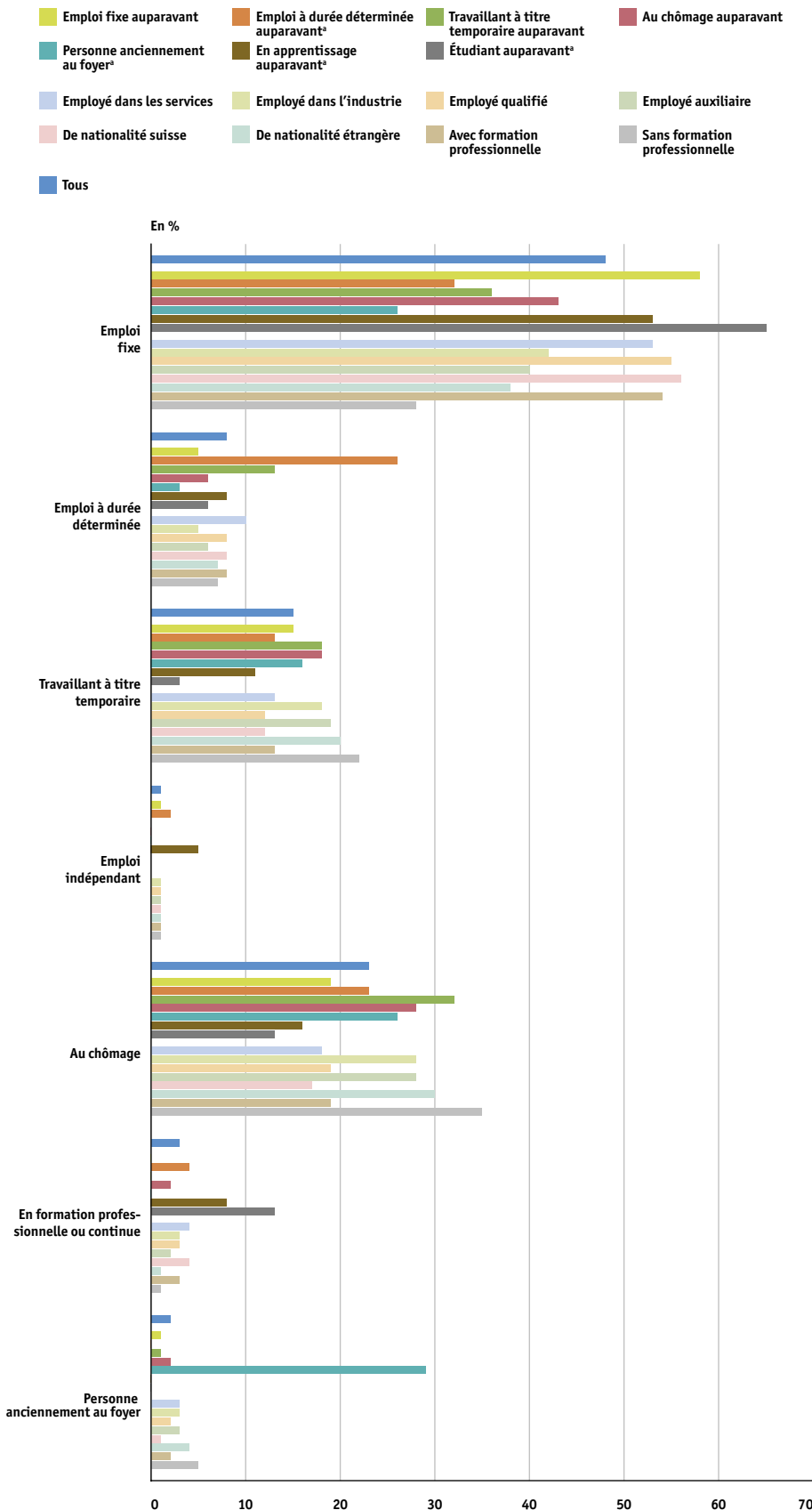
et professionnelles) concernant la durée et les motifs de la mission intérimaire ainsi que les perspectives sur le marché du travail a fait l'objet de tests de comparaison portant sur les moyennes (tests Z). Les perspectives d'emploi des travailleurs temporaires ont été, en plus, analysées à l'aide d'une régression spécifiant un modèle binaire logistique qui utilise les caractéristiques personnelles et professionnelles ainsi que le parcours professionnel comme variables explicatives.

Les différences et relations statistiquement significatives ont été précisées comme telles. Les autres différences qui s'avèrent trop peu importantes ou qui se basent sur un nombre d'observations insuffisant afin d'obtenir un résultat significatif, ont également été prises en compte dans cette étude, mais elles figurent sans la mention «significatif».

Graphique 2

Perspectives sur le marché de l'emploi des travailleurs intérimaires en fonction de leur situation professionnelle antérieure et de leurs caractéristiques personnelles et professionnelles, 2006

Situation professionnelle des travailleurs temporaires à la recherche d'un emploi fixe, un an après leur mission intérimaire



a Sous-échantillons contenant moins de 50 observations.

Source: Rosinger, Djurdjevic/La Vie économique

Remarque: enquête réalisée auprès de 1028 employés intérimaires. Nombre d'observations: 724.

ment qualifiés, au contraire de ceux employés en tant qu'auxiliaires. Une grande partie des intérimaires terminent, en outre, leur mission en intégrant un travail stable. Ainsi, les trois quarts des personnes interrogées au moment de l'enquête n'ont pas changé de travail depuis la fin de leur mission intérimaire (soit un an après).

L'analyse des données de l'Enquête sur la population active (Espa) confirme les réelles perspectives d'emploi des travailleurs intérimaires. Ces derniers ont significativement plus de chances que les chômeurs de trouver un emploi fixe l'année suivante. Ils sont également moins souvent à la recherche d'un emploi ou inactifs l'année suivante que les chômeurs. Les calculs effectués à partir des données de l'Espa indiquent que la probabilité qu'un travailleur temporaire trouve un emploi fixe l'année suivante est de 47%, contre 36% pour la personne au chômage⁸.

Conclusion

Le travail temporaire concerne toutes les catégories de travailleurs quels que soient leur âge, leur niveau de formation ou leur catégorie socioprofessionnelle. La majorité des travailleurs temporaires effectuent des missions de courte durée (de moins de 1 an). Ce type de travail est perçu, d'une part comme une manière de satisfaire les besoins en flexibilité, et d'autre part comme un tremplin vers un emploi fixe. Près de la moitié des travailleurs intérimaires souhaitant un emploi fixe parviennent à faire la transition en l'espace d'un an. ■

⁸ Ce résultat se base sur l'hypothèse que les deux groupes concernés (intérimaires et chômeurs) ne se distinguent pas de façon systématique au niveau des caractéristiques «non observables» comme la motivation pour le travail.