

Revue d'Économie Régionale et Urbaine n° 2 [2002]

**LOCALISATIONS ET DYNAMIQUES DE DIFFUSION DES AGENCES
DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE EN FRANCE***

**LOCATIONS AND DYNAMICS DIFFUSION OF TEMPORARY WORK
AGENCIES IN FRANCE**

par
Éric DAUDÉ
A.T.E.R.

Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse
UMR 6012 - Espace
74, Rue Louis Pasteur
F – 84029 AVIGNON CEDEX
eric.daude@wanadoo.fr

Mots-clés : Dynamiques spatiales, diffusion des innovations, travail intérimaire.

Key-words : Spatial dynamics, innovation diffusion, temporary work.

Classification JEL : R100, R120, R3, J4.

* Première version décembre 2000, version révisée janvier 2002.

RERU 2002,II,pp. 257-274

Le ralentissement de la croissance économique au milieu des années 70 a entraîné des mutations dans le monde productif, notamment sur les formes et la structure des emplois. Parmi ces évolutions, l'intérim est devenu un élément significatif de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Le travail intérimaire se caractérise par une relation triangulaire entre un travailleur, une entreprise utilisatrice et une entreprise de travail temporaire (ETT). Dans cette relation, l'ETT loue la force de travail d'un individu à une entreprise afin que celui-ci exerce pour une durée limitée, tout au moins sous cette forme de contrat de travail, l'activité pour laquelle il a été recruté.

Les entreprises qui recourent au travail intérimaire cherchent à atteindre plusieurs objectifs. C'est tout d'abord pour elles un moyen de sélectionner rapidement des travailleurs pour une tâche donnée et une manière de tester le potentiel productif d'individus dans la perspective d'une embauche. Ce choix permet à l'entreprise de minimiser ses coûts de gestion des ressources humaines (recherche, sélection, formation initiale) et de se prémunir d'éventuels coûts de licenciement. La notion de « filtre » qui sous-tend cette stratégie de recrutement a été développée par K.J. ARROW : dans un contexte d'information imparfaite sur les aptitudes des demandeurs d'emploi, l'entrepreneur utilise le niveau d'éducation comme critère de pré-recrutement et de sélection. L'intérim ajoute alors à la fonction de « filtre » celle de minimisation des risques liés à l'embauche.

Le recours aux travailleurs intérimaires relève également d'autres logiques économiques. Dans un contexte d'incertitude, l'entrepreneur peut être amené à reconsidérer ses choix en fonction de la conjoncture économique. Le travail intérimaire est alors un outil de flexibilité supplémentaire qui permet à l'entrepreneur d'ajuster ses effectifs aux fluctuations de la demande tout en réduisant ses coûts d'utilisation de main-d'œuvre (frais d'embauches et de licenciements selon la conjoncture économique).

Enfin, du point de vue de leurs stratégies d'organisation, les entreprises peuvent être amenées à se recentrer sur leurs activités de base et à externaliser des fonctions peu stratégiques. Dans ce contexte, le recours au travail intérimaire permet d'externaliser les coûts et la gestion de la main-d'œuvre.

Face aux différents objectifs des entreprises, l'entreprise de travail temporaire apparaît comme un relais qui sélectionne les offres et les demandes d'emploi sur le marché du travail. Elle anticipe les demandes d'emplois à venir et peut développer des fonctions de formation pour adapter les qualifications en cas de pénurie. L'ETT gère une partie de la main-d'œuvre des entreprises et doit donc mettre à disposition de la main-d'œuvre intérimaire ad hoc en temps et moments voulus.

L'intérim accompagne ainsi les évolutions de l'organisation productive des entreprises et les évolutions en matière d'emploi. L'analyse des dynamiques de localisation des agences d'intérim permet alors de repérer les espaces où ces mutations sont apparues précocement et où elles sont actuellement les plus importantes. Ceci peut également permettre d'anticiper comment le travail intérimaire, en fonction des stratégies de développement propre au secteur, va

évoluer en France tant du point de vue de sa répartition spatiale que du point de vue de son organisation.

- I -

**LOCALISATION ET DIFFUSION DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE
EN FRANCE**

Les choix de localisation des agences de travail intérimaire sont fonction de contraintes économiques spécifiques. Que ce soit du point de vue de l'offre ou de la demande de travail, ces agences doivent satisfaire un certain nombre d'exigences économiques dans le choix d'implantation pour rester efficaces sur un marché de plus en plus compétitif.

1.1. Les facteurs de localisation des agences d'intérim

Plusieurs hypothèses des facteurs de localisation des ETT peuvent être avancées selon la place que prend l'intérim dans les nouvelles formes d'organisation productive des entreprises utilisatrices. En tant qu'activité de services aux entreprises (1) on peut s'attendre à ce que la localisation des agences suive celle des principaux clients, comme le prévoient la théorie des lieux centraux et le modèle de la base économique.

L'entreprise de travail temporaire recherche en priorité une localisation sur les marchés où la demande de travailleurs intérimaires est forte, favorisant ainsi le potentiel de marché comme facteur de localisation. De son côté, l'entreprise utilisatrice exige une main-d'œuvre immédiatement disponible et qualifiée pour une activité précise, ce qui implique que l'ETT ait une connaissance approfondie du marché local et qu'elle dispose d'une réserve de travailleurs adaptés à ce marché. Dans ce contexte, le poids économique des lieux (nombre d'entreprises par exemple) constitue un facteur de localisation de première importance.

Si, par ailleurs, les ETT –ou au moins leurs sièges sociaux- se localisent dans les grands centres urbains pour faire face à la concurrence dans cette activité et pour étendre leur marché, elles facilitent par ce choix leur intégration dans les réseaux économiques nationaux et internationaux et se mettent plus aisément en contact direct avec les sièges sociaux des entreprises clientes ou futures clientes (négociation au niveau national avec les entreprises multi-établissements sur les relations de partenariat, sur les salaires, etc.). Dans ce type d'organisation, le siège centralise des fonctions administratives et de gestion et a donc besoin de personnel qualifié pour gérer l'ensemble des établissements de l'entreprise : ce personnel qualifié est bien sûr mieux représenté dans les grandes villes.

Les entreprises utilisatrices ont également des besoins ponctuels de travailleurs intérimaires hautement qualifiés et pour lesquels les frais de déplacement sont minimisés par rapport au coût global d'utilisation. L'émergence d'une offre de travail intérimaire par des individus dont la source du chômage n'est

* Les chiffres entre parenthèses renvoient à des notes en fin d'article.