

# LES AGENCES DE LA PRÉCARITÉ



**Sébastien Chauvin**

LES AGENCES  
DE LA PRÉCARITÉ

Journaliers à Chicago

*collection* **Liber**

**SEUIL**

Cet ouvrage est publié dans la collection « Liber »  
fondée par Pierre Bourdieu,  
dirigée par Jérôme Bourdieu et Johan Heilbron

ISBN 978-2-02-098688-5

© Éditions du Seuil, avril 2010

Le Code de la propriété intellectuelle interdit les copies ou reproductions destinées à une utilisation collective. Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants cause, est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

[www.editionsduseuil.fr](http://www.editionsduseuil.fr)

Extrait de la publication

*à Jonathan*



---

## INTRODUCTION

Dans les années 2000, le débat autour de l'immigration illégale aux États-Unis a donné lieu à une flambée de reportages sur l'explosion du travail journalier dans les grandes et petites villes du pays. Le travail journalier de rue, jusqu'ici au cœur des préoccupations publiques<sup>1</sup>, en est la forme la plus spectaculaire. Au sein de ce marché informel, les travailleurs, parfois regroupés par centaines près d'une station-service ou à un coin de rue, et spatialement ségrégués selon leur appartenance ethnique, sont embauchés au noir et sur le tas, au moyen d'une négociation instantanée et sans intermédiaire, par des employeurs individuels pour des travaux domestiques (par exemple, monter un meuble acheté dans une grande surface) ou par de petites et moyennes entreprises de l'industrie dérégulée du bâtiment, du déménagement ou du jardinage urbain. Ainsi, au milieu de la décennie, tous les matins au nord-ouest de Chicago, au carrefour de l'avenue de Belmont et de celle de Milwaukee, près d'une station-service et d'un Dunkin Donuts, environ deux cent cinquante hommes de tous âges attendent de se faire embaucher : une centaine de Polonais du côté ouest de la station (Chicago est la deuxième ville polonaise du monde après Varsovie) et, à quelques mètres de là, séparés par le bâtiment et par la langue, environ cent cinquante Latino-Américains. Beaucoup ont sur eux des outils (tournevis, marteaux, truelles), et très souvent des taches de peinture sur un jean sale, qui, loin de renvoyer à un laisser-aller, sont des marqueurs stratégiques de la disponibilité, de la compétence et de l'« expérience ».

Moins visible, mais, à Chicago, numériquement beaucoup plus important, est le travail journalier d'agence, dont il est question, pour l'essentiel, dans ce livre. Les agences de *day labor* sont des

---

1. J. Ebenshade, «The "Crisis" over Day Labor: The Politics of Visibility and Public Space», *WorkingUSA*, vol. 3, n° 6, p. 27-70.

entreprises de travail temporaire « bas de gamme » qui se sont elles aussi multipliées à grande vitesse au cours des années 1990. Dans certains quartiers déshérités de la ville, elles représentent le plus important employeur local<sup>1</sup>. Les candidats au travail sont sommés d'être physiquement présents le matin dès 5 heures (ou 4 heures, selon les agences) afin d'attendre les offres sur place, à l'intérieur de locaux installés dans d'anciens garages, des entrepôts ou des boutiques. Ils doivent partir sur-le-champ lorsque les offres arrivent, en utilisant le plus souvent des camionnettes collectives payantes ou des cars de l'agence. L'essentiel de la main-d'œuvre est composé de Noirs en provenance des deux ghettos de Chicago (le South Side et le West Side), minés par un chômage chronique qui jure avec les taux très bas du reste de l'économie américaine dans les années 1990 et la première moitié des années 2000<sup>2</sup>, mais surtout, et désormais en majorité, d'immigrés sans papiers en provenance du Mexique et d'Amérique centrale. Au sein des communautés hispaniques installées aux États-Unis, l'expression générique « *la oficina* » prononcée sans plus de précision désigne sans équivoque l'agence de travail journalier la plus proche : dans la carrière migratoire de nombre de travailleurs sans papiers, la *oficina* est l'institution principale vers laquelle se tournent les nouveaux arrivants après avoir passé la frontière ou, éventuellement, en cas d'échec de l'embauche « pistonnée » initialement promise par un membre de la famille.

Depuis le début des années 2000, l'Illinois classe officiellement comme « agences de *day labor* » tous les établissements d'intérim proposant du travail déqualifié dans l'industrie et le bâtiment (à l'exclusion explicite du travail de bureau et de l'intérim « professionnel »), quelle que soit la durée des missions. Dans les décennies précédentes, le terme *day labor* faisait référence à un recrutement d'une journée à renouveler quotidiennement, mais de plus en plus, à Chicago, les emplois proposés peuvent se prolonger sur plusieurs années – tout en restant contrôlés par l'agence, qui continue de se rémunérer en prenant une commission (*markup*) sur chaque heure travaillée. En 2006, le ministère du Travail de l'État estimait à 300 000 le nombre de travailleurs journaliers « intermédiés » en

---

1. N. Theodore, « Political Economies of Day Labour: Regulation and Restructuring of Chicago's Contingent Labor Markets », *Urban Studies*, vol. 40, n° 9, 2003, p. 1811-1827.

2. W.J. Wilson, *When Work Disappears: The World of the New Urban Poor*, New York, Alfred Knopf, 1997.



L'agence Minute Staff, dans le sud-ouest de Chicago (le nom réel de l'établissement a été biffé).

Illinois. Il répertoriait 150 entreprises possédant plus de 600 succursales. En juillet 2007, on dénombrait 227 entreprises au total, dont 96 à Chicago. Ces chiffres ne tiennent pas compte des opérateurs plus clandestins dont l'existence est avérée mais dont le nombre exact reste inconnu.

#### « MISSION » IMPOSSIBLE : LE STIGMATE DU DAY LABOR

Sans lui être totalement étranger, l'imaginaire associé à l'expression française « intérim » rend mal compte de la réalité des agences de travail journalier étatsuniennes<sup>1</sup>. Rien de tel, pour le comprendre, que quelques précisions terminologiques. Le mot *assignment*, souvent rencontré dans les formulaires d'inscription pré-imprimés, et que l'on pourrait traduire approximativement par « mission », est rarement utilisé dans la vie quotidienne des agences. Ici, pas de « mission » mais des « tickets » : la métonymie fait référence au ticket de travail qui accompagne chaque « livraison » (*delivery*) de travailleurs journaliers

---

1. D. Glaymann, *La Vie en intérim*, Paris, Fayard, 2005.



La salle de dispatch typique d'une grande agence de *day labor* dans la banlieue de Chicago, avec au fond le comptoir délibérément surélevé et la dispatcheuse, le matin vers 9 h 30 après le départ des derniers travailleurs (juin 2006).

aux entreprises clientes, qui passent des « commandes » (*orders*) à l'agence. L'écart sémantique avec le concept de « mission » (et avec la rhétorique « missionnaire ») n'est pas de pure forme ; il reflète une différence dans les rapports sociaux : même très précaire, l'intérimaire est encore le sujet de sa « mission », alors que les journalistes étatsuniens s'efforcent plutôt de se « joindre au ticket<sup>1</sup> », un ticket la plupart du temps collectif et qui leur préexiste explicitement. Intermédiaire entre le management et les travailleurs journaliers, le « dispatcheur » décide le matin de qui part sur quel ticket. Si le « dispatcheur » américain et le « commercial d'intérim » français ont certaines fonctions en commun, l'univers personnalisé qu'évoque le second et l'ambiguïté du terme « commercial », qui maintient le flou sur l'identité du « client » (le travailleur ou l'entreprise utilisatrice), sont relativement étrangers à la figure du premier, perché derrière son comptoir surélevé : le dispatcheur ne risque pas de recevoir les candidats dans son « bureau » car, dans bien des cas, il n'en a pas.

1. L'anglais dit « *get on the ticket* » ; l'expression est la même que pour « *get on the bus* » (« monter dans le bus »).

Ceux-ci sont généralement réservés à l'administration, et physiquement interdits d'accès aux journaliers (par des murs, des portes, une différence de hauteur de sol, mais bien souvent aussi par une distance géographique).

Contrairement aux officines haut de gamme qui fournissent des employés de bureau, des cadres et des consultants aux entreprises du secteur tertiaire, et qui s'installent près de leurs clients, souvent autour du centre financier de la ville (le Loop), les agences de travail journalier sont plus fréquemment situées à proximité des lieux d'habitation de leur main-d'œuvre<sup>1</sup>. Elles évitent néanmoins soigneusement les deux ghettos noirs de la ville, qui risqueraient de leur faire porter le poids d'un stigmate à la fois géographique et racial auprès de leurs entreprises clientes. En conséquence, la très grande majorité des agences spécialisées dans ce segment déqualifié se sont installées dans des quartiers hispaniques, où doivent se rendre les Afro-Américains qui souhaitent se faire embaucher. Par ailleurs, le monde du *day labor* étatsunien accueille peu d'étudiants, à l'exception de quelques lycéens noirs et hispaniques à la fin de l'année scolaire. On y vient souvent en famille : il n'est pas rare d'y voir la mère et la fille, le père et ses fils, travaillant sur le même ticket.

Les agences de *day labor* diffèrent aussi des « agences d'emploi », qui se contentent de placer les travailleurs chez des tiers sans en garder la responsabilité ni la « propriété ». Elles s'en distinguent bien sûr par le statut d'« employeur » qu'elles ont obtenu de haute lutte après un long combat juridique au cours des années 1950<sup>2</sup>. Mais également par l'esthétique : ambiance d'entrepôt contre ambiance de bureau, lino contre moquette, comptoir surélevé instaurant une séparation physique contre bureau sans cloison où vous attend parfois un siège en cuir et un « *Please have a seat* » des plus courtois, suivi d'une question immédiate sur la qualification et l'expérience professionnelle. Rien de tel dans les agences de *day labor*, au sein desquelles beaucoup est fait, au contraire, pour effacer le passé du candidat – bien souvent avec son approbation, et malgré les questions largement fictives contenues dans le formulaire d'inscription. Cette différence est aussi perceptible dans le lexique utilisé. L'« emploi »

---

1. J. Peck et N. Theodore, « Contingent Chicago: Restructuring the Spaces of Temporary Labor », *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 25, n° 3, 2001.

2. G. Gonos, « The Contest over "Employer" Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms », *Law & Society Review*, vol. 31, n° 1, 1997, p. 81-110.

est proposé à un travailleur, un demandeur d'emploi (*job seeker*). Le *labor*, au contraire, est procuré aux « clients », qui sont sans ambiguïté les entreprises : le travailleur n'est plus l'utilisateur mais bien la marchandise. Ainsi, l'agence Labor Finders n'offre pas à ses « clients » de leur trouver du travail mais bien des travailleurs. Si la marque de fabrique sémantique dominante de ces entreprises est la référence à l'immédiateté et à la disponibilité instantanée (« Labor Ready », « Minuteman », « Flexicorps », etc.), elle s'accompagne bien souvent d'un second vocable insistant, lui, sur la qualité du produit (« Elite », « Superior », « Power », « Sure », etc.), ce qui conduit parfois à des quasi-alliances de mots, comme avec l'entreprise Labor Power, située à Rolling Meadows, dans la grande périphérie de Chicago.

Le terme de *day labor*, associé à l'informel, à l'illégalité et au travail de rue, mais aussi aux abus les plus criants des agences les moins recommandables, est peu à peu devenu un stigmate infamant majoritairement rejeté par le patronat du secteur – sa reprise officielle par les pouvoirs publics à partir du début des années 2000 a donc été vécue comme un affront. Des agences ont changé de nom, abandonnant le mot *labor* pour d'autres plus nobles comme *personnel* (avec sa connotation distinguée et son accent tonique sur la dernière syllabe) ou surtout *staffing*. Par exemple, une grande entreprise de Chicago auparavant baptisée « Elite Labor Services Inc. » est désormais connue sous le nom public d'« Elite Staffing ». Par ailleurs, dans l'industrie du travail temporaire en général, le terme *temporary* disparaît aujourd'hui et l'expression *temporary staffing* laisse progressivement la place à *staffing services*<sup>1</sup>. Ces changements sémiologiques renvoient en partie à des mutations fonctionnelles.

## CROISSANCE NUMÉRIQUE ET MUTATION FONCTIONNELLE

À l'échelle nationale et tous segments confondus, le travail temporaire a crû fortement au cours des dernières décennies, passant de 184 000 personnes employées au début des années 1970 à 1 million en 1992, 2 millions en 1996, et 2,7 millions en 2000. Le nombre des agences a augmenté de moitié entre 1995 et 2001. Si l'intérim n'a encore jamais employé une même année plus de 3 % de la population active étatsunienne, son rôle macroéconomique

---

1. Ainsi, au niveau national, l'ancienne National Association of Temporary Services est devenue en 1999 l'American Staffing Association (ASA).

s'est significativement accru lors de la récession de 2001 : la part du secteur dans le nombre agrégé d'emplois perdus (26 %) s'est alors révélée dix fois plus importante que sa part dans l'emploi total aux États-Unis. Ce « quotient de flexibilité » n'était que de 3,8 lors de la récession du début des années 1990<sup>1</sup>. En outre, pendant plus de vingt-quatre mois après le début de la « reprise sans emplois » de 2001-2002, les employeurs ont embauché de nombreux salariés comme intérimaires alors même qu'ils continuaient à licencier leurs salariés permanents, contribuant ainsi à un remplacement de leur main-d'œuvre<sup>2</sup>. Dans le même temps, beaucoup de petites agences de Chicago ont fait faillite, ne laissant en place que les marques les plus solides – celles qui disposent notamment de succursales multiples.

En termes de composition, l'emploi intérimaire, qui jusque dans les années 1980 était concentré dans le travail de bureau et le domaine médical, s'est diversifié, s'étendant notablement au secteur industriel. Ainsi, alors que ce dernier perdait 4,1 % de sa main-d'œuvre au niveau national entre 1989 et 2000, l'emploi industriel intérimaire<sup>3</sup>, lui, augmentait de 1,4 %. En fait, une fois ajusté des emplois intermédiés, l'emploi industriel total était aux États-Unis *plus* important en 2000 qu'en 1990, et avait même augmenté *continûment* de 1992 à 1999 : la prise en compte de l'intermédiation dans le secteur (et de la comptabilisation « artificielle » des emplois industriels externalisés comme des emplois de services) réfute donc l'hypothèse d'une désindustrialisation de l'économie américaine dans les années 1990. En 2004, l'intérim industriel représentait 8,7 % de l'emploi industriel total, contre seulement 2,3 % en 1989. La proportion d'intérimaires dans la catégorie professionnelle des ouvriers de production

---

1. Cette tendance s'est confirmée à l'occasion de la « grande récession » qui s'est ouverte en 2008-2009 : en Illinois, le quotient était de 8,2 pour la période allant de janvier 2008 à février 2009 (calculs d'après l'Illinois Department of Employment Security, avril 2009).

2. J. Peck et N. Theodore, « Flexible Recession: The Temporary Staffing Industry and Mediated Work in the US », *Cambridge Journal of Economics*, n° 31, 2007, p. 171-192.

3. Les chiffres donnés correspondent en fait à l'emploi industriel intermédié, c'est-à-dire au nombre de travailleurs de l'industrie salariés par le secteur des services d'emploi. Aux États-Unis, le secteur des services d'emploi rassemble les agences de travail temporaire (71 %), les organisations d'employeurs professionnels (PEOs) [21 %], et les agences d'emploi (8 %). L'essentiel de l'emploi intermédié dans le secteur industriel vient donc des agences de travail temporaire. Cf. Center for a Changing Workforce, *PEOs and Payrolling: A History of Problems and a Future without Benefits*, décembre 2001.

est passée de 1 % en 1989 à 6 % en 2000, et chez les ouvriers de la manutention de 6 % en 1989 à 16 % en 2000 et 18 % en 2004. Alors qu'en 1989 le travail temporaire était composé à 28 % d'emplois ouvriers de l'industrie, ces derniers forment désormais 48 % du secteur.

Si en 2004 l'industrie *en général* n'était toujours pas remise de la récession de 2001 (elle avait subi des pertes continues totalisant 2 millions d'emplois), en trois ans l'*intérim* industriel avait déjà regagné plus de 50 % de ses pertes dues à la récession<sup>1</sup>. C'est dans ce segment industriel alors en croissance qu'a été réalisée l'enquête présentée dans ce livre. On ne possède pas d'estimations aussi fines pour l'Illinois mais les données disponibles suggèrent des tendances largement analogues à celles observées au niveau national. Alors qu'entre 2000 et 2006 le secteur industriel local avait perdu 22 % de ses effectifs, passant de 870 600 à 680 200 postes occupés, le secteur des services d'emploi était, lui, sorti rapidement de la récession. Il a remonté continûment depuis : avec 197 600 salariés en 2006, ses effectifs avaient même à nouveau dépassé le pic atteint en 2000.

Enfin, le secteur américain du travail intermédié ne s'est pas uniquement développé quantitativement, et n'a pas simplement vu ses secteurs phares se déplacer : le changement est également notable sur le plan qualitatif de ses « fonctions macroéconomiques ». En une vingtaine d'années, le secteur est passé de stratégies passives de *temping* (jouant à très court terme une fonction périphérique et provisoire) à une démarche active de *staffing* impliquant depuis la fin des années 1990 la construction d'une relation de long terme avec des entreprises clientes qui maintiennent en permanence un volant de travailleurs intérimaires au sein d'une main-d'œuvre stratifiée. Son rôle peut maintenant être qualifié d'« intermédiation continue » sur le marché du travail<sup>2</sup>.

## POURQUOI DES AGENCES PLUTÔT QUE RIEN ?

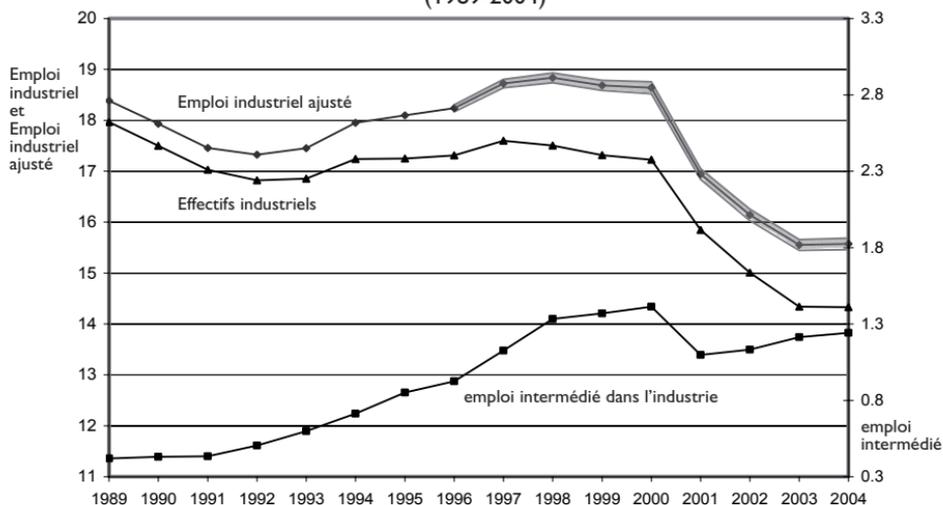
Dans un contexte économique national où existent peu de restrictions au licenciement et où la flexibilité externe semble pouvoir se réaliser librement, comment expliquer cette croissance de long terme

---

1. M. Dey, S. Houseman et A. Polivka, « Manufacturer's Outsourcing to Employment Services », *Upjohn Institute Staff Working Paper No. 07-132*, décembre 2006.

2. J. Peck et N. Theodore, « Flexible Recession », art. cité.

### Emploi industriel total et emploi industriel intermédié aux États-Unis (1989-2004)



Évolution de l'emploi industriel total et de l'emploi industriel intermédié aux États-Unis (1989-2004). Graphique réalisé en 2006 par Dey, Houseman et Polivka. La partie en gris représente un intervalle de confiance de 95% pour l'estimation effectuée par les auteurs.

de l'intermédiation sur le marché de l'emploi? Les travaux économiques invoquent souvent pour ce faire sa fonction de réduction du coût du travail, d'une part, et son accroissement de la flexibilité quantitative, d'autre part<sup>1</sup>. On peut nuancer ces hypothèses.

Le salaire horaire brut moyen des travailleurs intérimaires aux États-Unis était en 2004 de 12,53 dollars, soit 57,9% du salaire moyen. Ce chiffre ne tient pas compte de la structure des secteurs et des qualifications. À qualification égale, la différence n'est que de 82% en moyenne<sup>2</sup>. Quant à la marge brute des grandes

1. L. Katz et A. Krueger, «The High Pressure U.S. Labor Market of the 1990s», *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, n° 1, 1999, p. 1-65; S. Houseman, «Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, n° 1, octobre 2001, p. 149-170.

2. Pour leur part, Wenger et Kalleberg proposent un chiffre de 77% pour la période 1979-2000 aux États-Unis et affirment que celui-ci n'a pas évolué avec la conjoncture. Ils concluent que les employeurs étatsuniens ne se sont pas servis du recours à l'intérim pour augmenter la flexibilité salariale. Cf. J. Wenger et A. Kalleberg, «Employers' Flexibility and Employment Volatility: An Analysis of the U.S. Personnel Supply Industry, 1972-2000», *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 65, n° 2, p. 368.

entreprises de travail temporaire, elle était de 23,9 % en 2003<sup>1</sup>. En 1998, l'industrie américaine du travail temporaire estimait pour sa part que, pour 100 dollars de salaire direct, les employeurs finaux devaient en fait payer 137 dollars au total pour régler la commission d'agence, les taxes obligatoires et le coût de l'absentéisme<sup>2</sup>. Au niveau agrégé comme au niveau individuel, la différence de salaire horaire entre permanents et temporaires est donc pour l'employeur quasi entièrement absorbée par la rémunération du secteur de l'intérim. De ce fait, même s'il est conditionné par un rapport de force défavorable aux salariés ou s'il peut accentuer ce rapport de force et contribuer à exercer une pression à la baisse du coût du travail sur l'ensemble d'une profession (y compris les « embauchés »), le recours à l'intérim ne semble que faiblement réduire en lui-même le coût horaire du travail<sup>3</sup>.

Le chiffre de 82 % cache d'ailleurs des disparités. La catégorie de « travail temporaire », à l'instar de la notion de « flexibilité », recouvre des réalités économiques très différentes les unes des autres, tant sur le plan de leurs modalités de fonctionnement que sur celui des publics qu'elles touchent et des effets sociaux qu'elles engendrent. Si les travailleurs les moins qualifiés ne sont pas toujours les plus externalisés, on peut mettre en évidence un segment inférieur de l'intérim dans lequel l'externalisation a plutôt un effet déqualifiant, alors que cet effet est moins perceptible pour les professions à plus haut salaire. Dans les catégories professionnelles gagnant moins de 10 dollars par heure, les intérimaires touchent 75 % du salaire horaire des permanents ; dans celles qui gagnent plus de 10 dollars, ce taux est de 90 %, avec des pointes au-dessus de 100 % pour les programmeurs informatiques (120 %) et les infirmières diplômées (116 %) <sup>4</sup>. Dans l'ensemble, l'intérim est donc un secteur polarisé, davantage déqualifiant en bas qu'en haut de l'échelle professionnelle, avec même un effet qualifiant au sommet. Si beaucoup de postes couramment associés aux agences de *day labor* correspondent bien à des catégories professionnelles à la fois peu rémunérées, très externalisées et dans lesquelles les intérimaires perçoivent

---

1. J. Peck et N. Theodore, « Flexible Recession », art. cité.

2. B. Lipps, « Temps and the Labor Market: Why Unions Fear Staffing Companies », *Regulation*, n° 21, 1998, p. 33.

3. D'autres auteurs ont néanmoins montré que, au sein des États-Unis, ce sont les États avec l'industrie du travail temporaire la plus développée qui ont vu leurs salaires augmenter le moins vite dans les années 1990 (L. Katz et A. Krueger, « The High Pressure U.S. Labor Market of the 1990s », art. cité).

4. P. Kilcoyne, « Occupations in the Temporary Help Services Industry », *Occupational Employment and Wages*, US Department of Labor, mai 2004, p. 6-9.

en moyenne une rémunération nettement inférieure à celle des permanents, on n'observe pas, à un niveau plus général, de relation nécessaire entre le taux de pénétration de l'intérim dans une catégorie professionnelle donnée et le différentiel de salaire horaire que subissent les intérimaires de cette catégorie. Si le coût du travail entre en ligne de compte dans le recours aux agences de travail temporaire, les principales économies ne sont donc pas nécessairement réalisées dans ce domaine.

### L'EXTERNALISATION DU « COÛT DU CHÔMAGE » ET DES COTISATIONS SOCIALES

Ces économies concernent davantage le salaire indirect. C'est d'abord le cas de l'assurance chômage. Aux États-Unis, le calcul des cotisations chômage pénalise les entreprises qui licencient davantage leurs salariés, selon le principe dit de l'*experience-rating*. Dans le contexte de cette règle du « licencieur-payeur », le recours à l'intérim est devenu un moyen pour les entreprises utilisatrices d'externaliser les coûts associés au financement du chômage, en reportant sur les agences d'intérim les augmentations de cotisation consécutives au licenciement d'un travailleur. En Illinois, le taux moyen de cotisation chômage en 2000 était ainsi de 1,93 % du salaire direct pour les entreprises de travail temporaire, contre seulement 1,61 % pour le secteur industriel, qui compose une part croissante de leur clientèle. Alors que dans la période 1993-2000 tous les grands secteurs de l'économie américaine avaient enregistré une baisse substantielle des demandes d'allocation chômage, le secteur du travail temporaire avait vu les siennes augmenter de 60 %<sup>1</sup>.

Or les travailleurs temporaires privés d'emploi sont le groupe présentant le taux le plus bas de jouissance des allocations chômage aux États-Unis : en 1994, il était de 28 %, contre 46 % pour l'ensemble des travailleurs de l'industrie privés d'emploi<sup>2</sup>. Ce résultat s'explique par plusieurs facteurs, notamment une plus grande intermittence et des revenus plus bas qui empêchaient les intérimaires, au milieu des années 2000, de réunir les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage. En outre, 31 États sur 50 excluaient des allocations chômage les demandeurs d'emploi ayant refusé le ticket que leur proposait

---

1. C. Mehta et N. Theodore, « Paying the Price for Flexibility: Unemployment Insurance and the Temporary Staffing Industry », *WorkingUSA*, vol. 6, 2002, p. 84-110.

2. W. Vroman, *Labor Market Changes and Unemployment Insurance Benefit Availability*, Washington, US Department of Labor, 1998.

leur agence de travail journalier pour se consacrer à la recherche d'un emploi permanent. L'externalisation de la prise en charge du chômage ne renvoie donc pas seulement à une économie de coût : elle est aussi, comme on va le voir, une occasion parmi d'autres de limiter la mobilité autonome des travailleurs intérimaires.

Mais les stratégies d'évitement des coûts empruntent également des voies illégales. Tantôt ce sont les versements à la Social Security<sup>1</sup> et à « Medicare<sup>2</sup> » qui sont « oubliés » par les agences de travail journalier. Tantôt les entreprises de *day labor* rechignent à souscrire une assurance privée concernant les accidents du travail – ou, si elles y souscrivent, comme les y oblige l'État d'Illinois, elles n'incluent pas tous leurs salariés dans le contrat. La sous-déclaration est très fréquente : les rares agences qui subissent des contrôles se révèlent souvent avoir un personnel bien plus important que son nombre déclaré. La séparation du lieu de travail et du lieu d'emploi rend difficile le contrôle de telles fraudes, et ce d'autant plus que l'agence est éloignée de Chicago, où la réglementation est plus stricte et où se concentre l'essentiel de l'action des mouvements sociaux et des « entrepreneurs de légalité » associatifs. De son côté, le ministère du Travail de l'Illinois (IDOL), responsable de ces contrôles (et des amendes), était en 2006 en sous-effectif chronique, avec 78 personnes au total et seulement 7 inspecteurs pour l'ensemble de l'État. Cette dimension d'illégalité, qui n'apparaît que rarement dans les études économétriques sur les coûts et avantages de l'intermédiation commerciale du travail du point de vue des entreprises utilisatrices, est plus facilement accessible à l'enquête de terrain.

### ÉVASION SOCIALE ET ÉCLATEMENT DU STATUT D'EMPLOYEE

Si en France, où les régimes « complémentaires » occupent une moindre place, l'esquive des cotisations sociales ne peut s'effectuer légalement que par des exonérations décidées par les pouvoirs publics, aux États-Unis, une part substantielle de la protection sociale restait, en 2006, contractuelle et liée à l'employeur : certains emplois comprenaient cette protection sociale (*benefits*), notamment la minorité

1. La Social Security est un système d'assistance sociale comportant notamment un programme d'aide aux handicapés, et surtout un fonds de retraite par répartition. En 2006, la cotisation sociale correspondante était de 12,4% du salaire brut.

2. Partie intégrante du système de *social security*, le programme « Medicare », couverture maladie destinée aux personnes âgées, est financée par une contribution sociale distincte. En 2006, la *Medicare tax* s'élevait à 2,9% du salaire brut.

d'entre eux couverte par une convention syndicale, d'autres, de plus en plus nombreux, n'étaient accompagnés d'aucune couverture autre que celle fournie par les systèmes publics. Par conséquent, pour nombre de firmes, la réduction du coût du travail passait non par une baisse du salaire direct, mais par une diminution – entièrement légale – de ce *benefit package* contractuellement attaché aux emplois offerts.

### Le financement de la protection sociale aux États-Unis

En 2006, concernant la santé, les dépenses des employeurs pour les régimes professionnels contractuels d'assurance maladie étaient de 381 milliards de dollars, contre 115 milliards pour les cotisations sociales obligatoires, soit un rapport de 1 à 3<sup>1</sup>. De même, sur les 657,4 milliards de cotisations employeurs réglés aux fonds de retraite en 2006, les versements aux régimes professionnels contractuels s'élevaient à 363,3 milliards de dollars, soit 55,2 %, contre seulement 294,1 milliards au régime de base (Social Security), soit 44,7 %<sup>2</sup>. Ces chiffres ne doivent pas faire oublier que le régime public de retraite de base est la première source de revenu des personnes de 65 ans et plus, avec 39,8 % en moyenne contre seulement 19,3 % pour les retraites professionnelles et 15,4 % pour les placements privés<sup>3</sup>. De même, contrairement aux idées reçues, ce sont les pouvoirs publics qui, aux États-Unis, sont la principale source de financement de la santé, à hauteur de 40 %, contre seulement 31 % pour les ménages et 25 % pour les employeurs<sup>4</sup>.

Or, si une entreprise a bien aujourd'hui le droit de supprimer les *benefits* de l'ensemble de ses salariés, depuis la loi ERISA de 1974, si elle ne le fait pas pour l'ensemble de sa main-d'œuvre son plan peut être déclaré discriminatoire au titre de la section 105(h) du Code des impôts, et donner lieu à des amendes ou à la perception de taxes<sup>5</sup>. Si elle souhaite le faire, elle doit donc segmenter sa main-d'œuvre en trouvant des statuts d'emploi alternatifs pour le reste

1. A. Catlin et al., « National Health Spending in 2006 : A Year of Change for Prescription Drugs », *Health Affairs*, vol. 27, n° 1, 2008, p. 21.

2. K. McDonnell, « Finances of Employee Benefits, 1950-2006 », *Employee Benefit Research Institute Notes*, vol. 29, n° 1, 2008, p. 9.

3. « What Are the Main Sources of Income for Americans Age 65 and Older? », *FFE #69*, Employee Benefit Research Institute, 12 décembre 2007.

4. Voir L. apRoberts, « La couverture maladie aux États-Unis : un système fragmenté », *Notes de l'Institut européen du salariat*, n° 2, mars 2009. A. Catlin et al., « National Health Spending in 2006 », art. cité.

5. M. Collins, « A Primer on the Self-Insured Health Plan Nondiscrimination Rules », *Journal of Pension Planning and Compliance*, vol. 25, n° 2, 1999, p. 1-15.

de ses salariés<sup>1</sup>. Dans un pays où une part importante de la protection sociale est garantie (ou non) sur un mode contractuel par les accords spécifiques d'entreprise, l'externalisation de la main-d'œuvre constitue ainsi un moyen privilégié d'exclure certains travailleurs des bénéfices sociaux stipulés dans la convention collective ou l'accord syndical (plan de retraite, congés payés, assurance médicale, hausses de salaire à l'ancienneté).

De telles pratiques d'esquive placent néanmoins les entreprises utilisatrices sur le fil du rasoir légal et font, depuis une quinzaine d'années, l'objet de nombreuses contestations devant la justice américaine. La définition du statut de « salarié » (*employee*) est en effet aux États-Unis le produit d'une jurisprudence décentralisée (institutionnellement et géographiquement), fluctuante (historiquement), et différenciée (les décisions ne concernant chaque fois qu'un aspect de la relation d'emploi, et non la relation dans sa totalité)<sup>2</sup>. Pour l'illustrer, prenons l'exemple des mésaventures judiciaires de l'entreprise Microsoft dans les années 1990. Le géant informatique déguisait, jusqu'à la fin des années 1980, une partie de ses salariés en « sous-traitants individuels » (*independant contractors*), ce qui le dispensait de payer les cotisations sociales obligatoires. À la suite d'un audit au début des années 1990, le Service fédéral des impôts décida de requalifier ces personnes comme « employés de fait » (*common-law employees*) pour les questions fiscales, et réclama de lourds arriérés de cotisations à l'entreprise. Cette dernière déguisa alors ces salariés, parfois les mêmes qui avaient fait l'objet du premier procès, en intérimaires, ce qui aboutit à de nouvelles décisions de justice proclamant ces *permatemps* (faux intérimaires permanents dans l'entreprise) comme eux aussi employés de fait, éligibles aux avantages sociaux offerts aux autres salariés<sup>3</sup>. Notons que lors de ces procès intentés dans les années 1990, ce sont toujours les droits concrets et jamais le statut d'intérimaire qui ont été questionnés. En effet, aucune loi étatsunienne n'interdit ou ne limite en elle-même l'utilisation de

1. S. Houseman, « Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements », art. cité.

2. Pour une perspective historique sur la définition légale de l'*employee* aux États-Unis, voir J.-C. Vinel, « The Old Has Been Dying and the New Is Yet to Be Born: A Short Note on the History of the Employee », *Labor History*, vol. 48, n° 2, 2007, p. 195-208. Sur l'éclatement des droits salariaux, voir D. Kesselman, « Travail et salariat aux États-Unis : quels droits, quelles perspectives ? », *Revue française d'études américaines*, n° 111, 2007, p. 6-26.

3. J. Ziegler, « Are Your Approved Staffing Agencies Setting You Up for a Costly Class-Action Lawsuit ? », *The Contract Employee's Handbook*, Professional Association of Contract Employees, 2002.