

Les avantages d'un marché du travail flexible

par Youri Chassin



Plusieurs travailleurs, notamment parmi les jeunes et les immigrants, ont de la difficulté à trouver un emploi, surtout à temps plein. Pendant ce temps, plusieurs entreprises, dans des domaines divers, peinent à combler des postes. Cette situation en apparence contradictoire découle de la difficulté d'atteindre une parfaite adéquation entre les chercheurs d'emploi et les emplois disponibles. Ce qu'on nomme la flexibilité du marché du travail constitue une solution privilégiée à ce problème, tant pour les employés que pour les employeurs.

La présente *Note économique* vise à illustrer cette notion générale en se penchant plus particulièrement sur le rôle de l'industrie des agences de recrutement et de placement.

Un marché du travail en transformation

Le marché du travail s'est transformé en profondeur ces dernières décennies. Ce qu'on appelle encore l'emploi atypique a pris beaucoup d'importance par rapport à l'emploi « traditionnel », permanent et à temps plein. En fait, depuis le début des années 2000, il y a un peu moins d'employés à temps plein durant toute l'année que d'employés atypiques au Canada (voir Figure 1)¹.

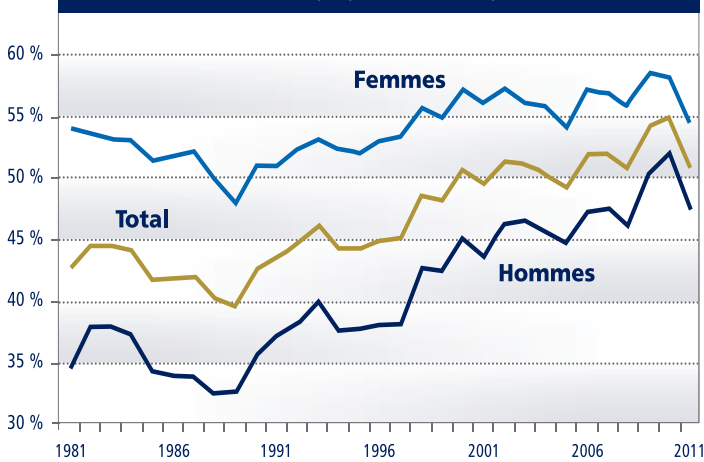
La croissance de l'emploi atypique correspond en bonne partie au choix de nombreuses personnes d'occuper un poste adapté à leurs obligations familiales, à la poursuite de leurs études ou à la retraite progressive. Pour d'autres, soit environ le quart de ceux qui occupent un tel emploi, il s'agit d'une option involontaire, parce qu'ils ne trouvent pas de poste permanent à temps plein².

Pour s'adapter à cette évolution, le marché du travail actuel requiert plus de flexibilité de la part de l'employeur et de l'employé, ce qui augmente l'incertitude pour l'un et l'autre. Toutefois, cette tendance présente aussi des avantages puisque les garanties d'emploi et une plus grande uniformité dans les échelles salariales pour les travailleurs en place ont souvent pour corollaire de reléguer ceux qui souhaitent entrer sur le marché du travail — surtout les jeunes, les immigrants et les travailleurs moins qualifiés — à des postes temporaires ou au chômage. Rendre les marchés plus flexibles permet alors une intégration plus facile de ces personnes, qui sont souvent dans une situation d'emploi atypique de façon involontaire³.

Plusieurs études ont démontré les effets négatifs d'un marché du travail rigide et fortement réglementé, entre autres une plus faible création d'emplois et des taux de chômage plus élevés⁴. En Europe, où la réglementation du marché du travail est très lourde, sévit depuis plusieurs années un chômage généralement plus élevé qu'aux États-Unis⁵. Cette relation entre flexibilité et diminution du chômage se vérifie à travers le monde, avec un effet encore plus prononcé chez les jeunes⁶.



Figure 1 — Évolution de l'emploi atypique au Canada en proportion de l'emploi total



Source : Statistique Canada, Services d'emploi, statistiques sommaires, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, Tableau 361-0001.

L'impossibilité ou la difficulté de mettre à pied des travailleurs en temps de récession réduit directement l'attrait d'embaucher en période de prospérité. Des politiques publiques bien conçues, visant à rendre plus flexible le marché du travail, peuvent donc encourager la création d'emplois et réduire le nombre de chômeurs. C'est en particulier le cas quand ces politiques diminuent les coûts d'embauche et de mise à pied de travailleurs pour les entreprises puisque les deux décisions sont intimement liées.

Les agences de recrutement et de placement

Au-delà de bonnes politiques publiques encourageant la flexibilité du marché du travail, des solutions émergent aussi d'initiatives privées. Le besoin de flexibilité exprimé par les employeurs et par un nombre croissant de travailleurs a favorisé le développement de l'industrie des agences de recrutement et de placement. Celles-ci facilitent l'arrimage entre les chercheurs d'emploi et les postes offerts par les employeurs, entre autres par le recrutement ou l'offre d'une main-d'œuvre d'appoint ou temporaire. Elles sont impliquées autant dans les industries axées sur le travail manuel ou manufacturier que dans les entreprises de services comme la santé ou l'informatique.

Ces agences représentent un secteur d'importance au Canada⁷. Leurs revenus d'exploitation ont atteint 10,6 milliards de dollars en 2011, provenant à plus de 90 % de trois provinces : l'Ontario (54,5 %), l'Alberta (23,4 %) et le Québec (12,7 %). Cette année-là, environ 4000 établissements actifs ont versé 6,6 milliards de dollars en salaires et avantages sociaux (voir

Figure 2). Les clients du secteur privé représentent la majorité du chiffre d'affaires de l'industrie, alors que les gouvernements et organismes publics ne comptaient que pour 12,1 %⁸.

Aux États-Unis, les agences de recrutement et de placement ont été responsables de 12 % de la création nette d'emplois durant les trois dernières années, alors qu'elles représentent moins de 2 % de l'emploi total, selon le Bureau of Labor Statistics⁹.

La présence d'agences de recrutement et de placement permet aux entreprises de mieux gérer leurs besoins de main-d'œuvre en fonction de plusieurs circonstances. Plus spécifiquement, un sondage mené auprès d'entreprises américaines montrent qu'elles ont recours aux services des agences principalement pour faire face à une augmentation imprévue des affaires (52 %), pour combler des absences imprévues ou de longue durée (47 %), en attendant le remplacement permanent d'un employé (47 %), pour des projets spéciaux (36 %) ou pour faire face aux périodes de pointe saisonnière (28 %). Enfin, certains d'employeurs (21 %) mentionnent qu'ils utilisent l'embauche de travailleurs temporaires pour présélectionner des candidats à des postes réguliers afin de s'assurer de leur compétence¹⁰.

Plusieurs études ont démontré les effets négatifs d'un marché du travail rigide et fortement réglementé, entre autres une plus faible création d'emplois et des taux de chômage plus élevés.

Une étude allemande, dont les résultats vont dans le même sens, se penche sur le cas particulier des entreprises grandes utilisatrices des services d'agence de placement, soit celles qui y font appel pour 20 % ou plus de leur main-d'œuvre. Les auteurs notent toutefois que la majorité de ces grandes utilisatrices ne le demeurent pas longtemps. Il s'agit d'un phénomène essentiellement temporaire, possiblement lié à une période de pointe, et il apparaît donc peu probable que les entreprises fassent appel à ces services dans la perspective d'une stratégie de réduction de leur masse salariale¹¹.

Il est néanmoins intéressant de noter que les entreprises qui utilisent ce type de services et qui misent sur la flexibilité de leur main-d'œuvre ont tendance à mieux performer financièrement¹². Les gains d'efficacité pour ces entreprises se traduisent par une plus grande création d'emplois dans l'économie en général.

Un tremplin pour les chômeurs

De manière générale, l'emploi atypique peut représenter une étape dans le processus d'intégration au marché du travail. Au tournant des années 2000, on observait par exemple que 60 % des personnes sans emploi qui en avaient obtenu un au cours des deux années suivantes avaient d'abord occupé un emploi atypique¹³. Cela se révèle particulièrement important pour les groupes caractérisés par un taux de chômage plus élevé, comme les immigrants.

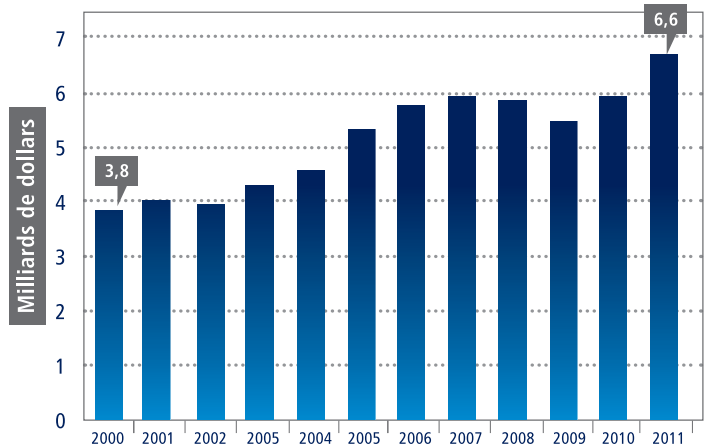
Ce phénomène explique pourquoi les agences de placement jouent un rôle de « tremplin vers l'emploi » pour toutes les catégories de chômeurs en augmentant leur capacité de trouver un emploi permanent. La probabilité d'obtenir un poste permanent est plus grande après avoir occupé un poste temporaire pendant dix-huit mois qu'après avoir été au chômage durant la même période. L'étude néerlandaise qui confirme ce résultat conclut également que les chômeurs qui ont obtenu un emploi permanent après avoir été employés temporairement obtiennent un meilleur salaire que ceux qui ont directement fait la transition à l'emploi permanent¹⁴.

Aux États-Unis, les agences de recrutement et de placement ont été responsables de 12 % de la création nette d'emplois durant les trois dernières années, alors qu'elles représentent moins de 2 % de l'emploi total.

Le même phénomène s'est produit en Italie, où le recours aux agences de placement a été libéralisé en 1997. Des chercheurs ont établi un effet de causalité positif entre le passage dans une agence de placement et la probabilité de trouver un poste permanent. L'étude démontre qu'en Toscane, par exemple, les agences de placement augmentaient de 19 % la probabilité d'obtenir un emploi¹⁵.

Comme dans la plupart des pays occidentaux, les membres des minorités ethniques et les immigrants au Canada ont plus de difficultés à se trouver du travail. En 2012, le taux de chômage chez les immigrants était de 8,3 %, alors qu'il n'était que de 6,9 % chez ceux nés au Canada¹⁶. Cependant, c'est précisément chez les immigrants et les minorités que l'effet de tremplin vers l'emploi permanent procuré par les agences de placement est le plus significatif.

Figure 2 — Salaires et avantages sociaux versés par les agences de recrutement et de placement au Canada



Source : Statistique Canada, Services d'emploi, statistiques sommaires, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, Tableau 361-0001.

Ce phénomène s'explique de trois façons¹⁷. Premièrement, il est difficile pour un employeur d'évaluer la productivité potentielle d'un immigrant qui a été éduqué et formé dans un contexte différent. Cette difficulté de valider l'information augmente donc les risques pour un employeur d'embaucher un immigrant avec un contrat permanent à long terme. En ayant recours aux agences de placement, les immigrants acquièrent l'opportunité de se faire valoir et de fournir aux employeurs l'information dont ils ont besoin, sans que ces derniers n'encourent dès le début les risques d'offrir un contrat permanent.

Deuxièmement, non seulement les immigrants acquièrent-ils de l'expérience de manière générale lors de leur emploi temporaire, ils développent aussi une expérience spécifique à leur pays d'adoption comme la langue d'usage et les coutumes au travail. Cette période d'apprentissage en milieu de travail représente un avantage important du recours à une agence de placement en faisant des immigrants des candidats plus attrayants pour les employeurs.

Troisièmement, les immigrants obtiennent grâce à l'emploi temporaire des contacts dans le marché du travail qu'ils peuvent utiliser en vue d'obtenir un emploi permanent.

De manière générale, ce sont les chômeurs qui ont une position relativement faible sur le marché du travail qui profitent le plus des bienfaits associés au travail temporaire facilité par les agences de placement. Les immigrants gagneraient donc à y avoir davantage recours. Dans cette optique, des politiques

qui visent à faciliter l'accès à l'emploi temporaire pour ces personnes, par exemple en les aidant à s'enregistrer auprès des agences de placement, pourraient être mises en place pour réduire leur taux de chômage et favoriser leur intégration à l'économie canadienne.

Conclusion

Au fil des ans, certaines voix ont proposé de réglementer l'industrie des agences de placement, par exemple en limitant l'utilisation de l'aide temporaire et en réglementant les salaires et conditions des employés temporaires¹⁸. Au-delà des nobles intentions qui sous-tendent les appels à plus de réglementation, il y a un danger bien réel que ces propositions réduisent de façon significative la flexibilité du marché du travail, ce qui pourrait entraîner une hausse des coûts de main-d'œuvre et du chômage.

Les agences de placement jouent un rôle de « tremplin vers l'emploi » pour toutes les catégories de chômeurs en augmentant leur capacité de trouver un emploi permanent.

On semble aussi oublier que c'est bien souvent le travailleur lui-même qui choisit de travailler pour une agence de placement en raison des avantages offerts : meilleur encadrement, plus grande variété d'emplois, diversité d'employeurs, meilleures possibilités de formation et expérience, etc. Selon un sondage Léger Marketing réalisé au Québec, les trois quarts (77 %) des travailleurs en situation d'emploi « non traditionnelle » affirment avoir choisi délibérément de travailler dans ces conditions¹⁹. Pour ceux qui n'ont pas fait ce choix, c'est précisément la flexibilité du marché du travail — facilitée entre autres par le rôle que jouent les agences de recrutement et de placement — qui représente un tremplin vers l'obtention d'un poste plus régulier.

Références

1. Statistique Canada, Nombre de personnes gagnant un revenu d'emploi, selon le sexe et le régime du travail (annuel), Tableau 202-0103.
2. Leah F. Vosko, Nancy Zukewich et Cynthia Cranford, « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 4, no 10, octobre 2003, p. 17.
3. Lawrence M. Kahn, « Labor Market Policy: A Comparative View on the Costs and Benefits of Labor Market Flexibility », Discussion paper no 5100, Institute for the Study of Labor (IZA), juillet 2010, p. 21.
4. Lorenzo E. Bernal-Verdugo, Davide Furceri et Dominique Guillaume, « Labor Market Flexibility and Unemployment : New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects », Fonds monétaire international, 2012, p. 3.

5. Ceyda Öner, « Unemployment: The Curse of Joblessness », *Finance and Development*, Fonds monétaire international, 2012.
6. Lorenzo E. Bernal-Verdugo, Davide Furceri et Dominique Guillaume, *op. cit.*, note 4, p. 5. Cette étude s'est penchée sur 97 pays sur une période de 28 années.
7. Pour plus de détails sur l'industrie des agences de recrutement et de placement, voir l'Annexe technique sur le site Web de l'IEDM.
8. Statistique Canada, Bulletin de service, Services d'emploi, no 63-252-X au catalogue, 2011, p. 3.
9. Bureau of Labor Statistics, Current Establishment Survey (National), Employees on Nonfarm Payrolls by Industry Sector and Selected Industry Detail, Tableau B-1, seasonally adjusted, dernière mise à jour en août 2013; Bureau of Labor Statistics, Business Employment Dynamics Database.
10. Susan N. Houseman, « Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey », *Industrial and Labor Review*, vol. 55, no 1, 2001, p. 156.
11. Boris Hirsch et Steffen Mueller, « The productivity effect of temporary agency work: evidence from German panel data », *The Economic Journal*, vol. 122, 2012, p. F218.
12. Nandkumar Nayar et G. Lee Willinger, « Financial Implications of the Decision to Increase Reliance on Contingent Labor », *Decision Sciences*, vol. 32, no 4, 2001, p. 678.
13. Costa Kapsalis et Pierre Tourigny, « La durée de l'emploi atypique », *Perspective*, Statistique Canada, décembre 2004, p. 7.
14. Marloes de Graaf-Zijl, Gerard J. van den Berg et Arjan Heyma, « Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work », *Journal of Population Economics*, vol. 24, no 1, 2011, p. 110.
15. Andrea Ichino, Fabrizia Mealli et Tommaso Nannicini, « Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment? », *Giornale degli Economisti*, vol. 64, no 1, avril 2004, p. 30.
16. Statistique Canada, Enquête sur la population active, estimations selon le statut d'immigrant, le sexe et le groupe d'âge détaillé, Tableau 282-0106.
17. Elke Jahn et Michael Roshlom, « Is Temporary Agency Employment a Stepping Stone for Immigrants? », Discussion paper no 6405, Institute for the Study of Labor (IZA), 2012, p. 2.
18. Voir par exemple Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport final du Comité d'experts présenté au ministère du Travail du Québec, janvier 2003; Au bas de l'échelle, *Commentaires d'Au bas de l'échelle sur l'examen de la partie III du Code canadien du travail*, octobre 2005, p. 18-20.
19. Léger Marketing, « Taux d'incidence des travailleurs à situation non traditionnelle », Sondage Omnibus provincial pour le ministère du Travail du Québec, 2002.

910, rue Peel, bureau 600
Montréal (Québec) H3C 2H8 Canada
Téléphone : 514 273-0969
Télécopieur : 514 273-2581
Site Web : www.iedm.org

L'Institut économique de Montréal (IEDM) est un organisme de recherche et d'éducation indépendant, non partisan et sans but lucratif. Par ses études et ses conférences, l'IEDM alimente les débats sur les politiques publiques au Québec et au Canada en proposant des réformes créatrices de richesse et fondées sur des mécanismes de marché.

Fruit de l'initiative commune d'entrepreneurs, d'universitaires et d'économistes, l'IEDM n'accepte aucun financement gouvernemental. Les opinions émises dans cette publication ne représentent pas nécessairement celles de l'IEDM ou des membres de son conseil d'administration.

La présente publication n'implique aucunement que l'IEDM ou des membres de son conseil d'administration souhaitent l'adoption ou le rejet d'un projet de loi, quel qu'il soit.

Reproduction autorisée à des fins éducatives et non commerciales à condition de mentionner la source.

Institut économique de Montréal © 2013

Illustration : Ygreck | Design graphique : Mireille Dufour