
Actes de la deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique

L'ENTREPRENEURIAT ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET DES FEMMES EN AFRIQUE FRANCOPHONE

Université Mohammed V de Rabat, 2-4 mars 2020

L'INDUSTRIE DE L'INTÉRIM EN TUNISIE: UN LEVIER D'EMPLOYABILITÉ OU UNE PORTE DE PRÉCARITÉ DES EMPLOIS?

Hanan B. SAID

Doctorante en Relations Industrielles

Membre du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT)

Université de Montréal

hanen.ben.said@umontreal.ca

RÉSUMÉ – L'industrie de l'intérim en Tunisie, comme ailleurs dans le monde connaît une expansion sans équivoque. Cette expansion porteuse de progrès tout autant de risques, pour les travailleurs et les employés qui aspirent de façon légitime à se développer et à se protéger comme dans tout état de droit. La présente étude a comme objectif de chercher à étudier le secteur des agences de placement en Tunisie, et voir dans quelle mesure cette industrie d'intérim peut présenter un levier d'employabilité plutôt qu'une porte de précarité des emplois. Ce qui ressort de cette tentative de démystification de l'état de lieux de l'industrie de l'intérim en Tunisie et à la lumière des expériences comparées d'autre pays en la matière, c'est que la poursuite d'une flexibilité organisée et responsable c'est la solution semble être la seule en mesure d'instaurer la confiance entre les partenaires sociaux et de contribuer ainsi à plus de justice et de stabilité sociale et de contribuer ainsi à un développement économique durable.

Mots-clés : chômage, employabilité, agences de placement, précarité des emplois, réglementation, flexibilité.

Les idées et opinions exprimées dans les textes sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OFE ou celles de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

INTRODUCTION

Mondialisation, compétitivité internationale, progrès technologique, déréglementation, privatisation, fissuration des lieux du travail et migration sont parmi les facteurs qui ont contribué à la transformation du monde du travail. Ces mutations sont de grande influence sur le marché du travail surtout qu'elles ont contribué à l'émerger de nouvelles formes d'emplois dits atypiques et précaires. L'organisation et l'encadrement juridique de ces nouvelles formes d'emploi, de production et de relation de travail présentent de réels défis aux législateurs et aux différents acteurs présents sur le marché du travail.

En effet, un nouvel acteur d'envergure s'est invité sur le marché du travail, avec une position qui ne cesse de se renforcer, à savoir, les sociétés de placement ou encore d'intérim. L'industrie des services de l'emploi en Tunisie comme ailleurs dans le monde connaît une expansion sans équivoque. Cette expansion porteuse de progrès tout autant de risques, pour les travailleurs et les employés qui aspirent de façon légitime à se développer et à se protéger comme dans tout état de droit.

La Tunisie, le pays qui a été l'annonciateur du « printemps arabe », est un exemple frappant de la fragilité d'un système économique fondé sur un modèle de développement inefficace. On peut prendre l'exemple du chômage en Tunisie, qui est considéré comme un phénomène structurel. En effet, durant les trois dernières années, le taux de chômage a varié entre 15% et 15.5%. Si, par ailleurs, on considère que face à ce fléau du chômage que connaît la Tunisie aujourd'hui, l'avantage que peut procurer le travail intérimaire par le biais de ces agences de placement en offrant une première expérience de travail ou mission aux jeunes diplômés comme une voie de renforcement de l'employabilité et de leurs insertions sur le marché du travail, mais aussi une voie à la flexibilité recherchée tant par les employeurs que par les employés, il reste très important de légiférer afin d'organiser les activités de l'intérim, ce qui n'est toujours pas le cas avec la présence de personnes à la recherche de travail qui est précarisé et qui ne sont pas déclarées ou affiliées et parfois sont même menacées résultat de ce vide juridique et de la vulnérabilité du travailleur par intérim comme en témoigne beaucoup d'études et même de faits saillants de l'actualité. La question qu'on peut se poser à ce stade est de savoir : *Dans quelle mesure l'industrie du travail par intérim peut présenter un levier d'employabilité plutôt qu'une porte de précarité des emplois, notamment ceux des femmes et des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur?*

Chercher à étudier le secteur des agences de placement en Tunisie, et relever des questions telles que la création d'emplois, l'emploi précaire, la sécurité et la santé au travail et le profil des travailleurs qu'elles emploient; examiner la position des organisations de travailleurs et d'employeurs sur ces questions; ne peut que contribuer à une meilleure compréhension de la manière dont on peut l'appréhender en proposant les conditions de réussite d'un tel partenariat concertée sur le plan national et international.

L'objectif de ce travail est d'apporter plus d'éclairage à la question posée en mobilisant la revue de la littérature traitant de cette problématique conjointement avec les données statistiques et la documentation scientifique disponible en la matière, la première partie de ce présent rapport, s'intéressera à dresser l'état de lieux du marché du travail et de l'industrie de l'intérim en Tunisie. La deuxième partie sera consacrée à présenter la relation triangulaire ou dite tripartite et le cadre juridique actuel qui l'organise respectivement en rendant compte de la complexité des relations de travail tripartite qui s'en engendrent et aux risques de précarité des emplois qui s'en induisent.

Enfin, dans une dernière partie et à la lumière des expériences internationales et des conventions de l'OIT en la matière, on pourra soulever des pistes et voies d'actions pour mieux organiser et légiférer cette industrie afin qu'elle soit un vrai levier d'employabilité et d'insertion et d'inclusion des jeunes et des femmes sur le marché du travail et non pas le contraire.

1- État de lieux du marché du travail et de l'industrie de l'intérim en Tunisie

1.1 État de lieux du marché du travail en Tunisie

La Tunisie, le pays qui a été l'annonceur du « printemps arabe », est un exemple frappant de la fragilité d'un système économique fondé sur un modèle de développement inefficace. On peut prendre l'exemple du chômage en Tunisie, qui est considéré comme un phénomène structurel. En effet, durant les trois dernières années, le taux de chômage a varié entre 15% et 15.5%. Un chômage persistant touchant en grande partie les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et d'une manière plus importante les femmes dont leurs taux de chômage et toujours supérieur au taux de chômage global, étant aux alentours de 28% comme indiqué dans le dernier communiqué de presse publié par l'Institut Nationale de la Statistique (INS) de la Tunisie concernant les indicateurs de l'emploi et du chômage pour le troisième trimestre 2019¹.

Notant que selon les dernières statistiques publiées par l'INS, l'effectif des chômeurs a légèrement baissé au cours du 3ème trimestre 2019 avec 15.1 %, après s'être établi à 15,3 % pendant le 2ème et 3ème trimestre. Le nombre de chômeurs s'est élevé à 628.3 mille du total de la population active pendant le 3ème trimestre 2019, contre 634.9 mille du total de la population active pour le deuxième trimestre 2019, selon les indicateurs de l'emploi et du chômage du 3ème trimestre 2019 publiés dans un communiqué de presse de l'INS.

Le taux de chômage chez les jeunes s'élève à 34.7%. Il est estimé à 73.5% chez les hommes et 26.5% chez les femmes. Celui des diplômés est de 28.6 %, contre 28.0%, et est estimé à 262.7 mille au 3è trimestre, contre 253.0 mille au 2ème trimestre.

La population active en Tunisie s'établit à 4171.9 mille au troisième trimestre de 2019², contre 4162.8 mille au deuxième trimestre de 2019, soit une augmentation d'environ 9.1 mille. Cette population se répartit en 2965.7 mille hommes et 1206.2 mille femmes, soit respectivement 71.1% et 28.9%.

Le nombre des occupés s'établit, durant la même période, à 3543.6 mille contre 3527.9 mille en 2ème trimestre de 2019, soit une hausse de 15.7 mille. Les occupés se répartissent selon les secteurs d'activités comme suit : 1831.1 mille dans le secteur des services, 645.5 dans le secteur des industries manufacturières, 550 dans le secteur des industries non manufacturières et 482.6 dans le secteur de l'agriculture et de la pêche.

Les gouvernements qui se succédaient après la révolution continue à faire de la lutte contre le chômage une de ses priorités, mais les attentes sont immenses dans ce domaine notamment dans les régions intérieures du pays.

1.2 L'industrie de l'intérim en Tunisie

Malgré que les données qui concernent l'industrie de l'intérim en Tunisie ne sont pas aussi probantes que ça, il semble bien clair qu'elle est une industrie florissante, comme en témoignent

¹ <http://www.ins.tn/fr/themes/emploi>

² <http://kapitalis.com/tunisie/2019/11/15/tunisie-le-taux-de-chomage-atteint-151-au-3e-trimestre-2019/>

l'établissement et le développement des activités de plusieurs géants internationaux de cette industrie en Tunisie depuis plus qu'une décennie. À l'instar du groupe Manpower, CRIT ou Adecco.

En Tunisie, l'industrie de l'intérim fait partie du secteur tertiaire, sous la catégorie du secteur des services à l'emploi³. En effet, ce dernier semble être le moteur de l'économie du pays, c'est le premier employeur de la main-d'œuvre par rapport aux autres secteurs d'activité en employant à lui seul plus de la moitié de la population active occupée soit 52%. Le nombre d'actifs occupés dans ce secteur s'élevant à 1831.1 mille personnes en deuxième trimestre de 2019 selon l'Institut National des Statistiques.

1.3 Une industrie florissante, mais à risque

La Directive (2008/104) du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire précise au niveau du préambule que le travail intérimaire répond non seulement aux besoins de flexibilité des entreprises, mais aussi à la nécessité de concilier la vie privée et la vie professionnelle des salariés. Il contribue ainsi à la création d'emplois ainsi qu'à la participation et à l'insertion sur le marché du travail⁴.

Eurofound, la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail observe que le travail intérimaire se développe sous l'effet conjugué de facteurs liés à la demande et de facteurs en rapport avec l'offre, à l'exemple du recours habituel au travail intérimaire pour remplacer les salariés malades ou absents pour une raison ou une autre, l'accroissement de la concurrence et l'incertitude du marché incitent les entreprises utilisatrices à y faire appel pour des raisons de coûts et de flexibilité.

Par ailleurs, on ne peut qu'accepter que le travail intérimaire permette à certains groupes d'accéder au marché du travail, par exemple les étudiants à la recherche d'une première expérience de travail, les travailleurs migrants, les femmes, les personnes handicapées et les chômeurs. Il peut en principe aider les travailleurs à développer leurs compétences et leur expérience professionnelles, leur offrant ainsi un tremplin vers des emplois plus sûrs⁵.

Dans les points de consensus définis lors de l'atelier du BIT de 2009, il est indiqué que, «*Constituant un service spécifique fourni par les agences d'emploi privées, le travail intérimaire, s'il est bien réglementé, contribue à améliorer le fonctionnement des marchés du travail, à satisfaire les besoins spécifiques des entreprises comme des travailleurs, et a vocation à compléter les autres formes d'emploi*»⁶.

Néanmoins, et selon le document thématique soumis pour discussion au Forum de dialogue mondial sur le rôle des agences d'emploi privées dans la promotion du travail décent et dans

³ W. KTHIRI (2016) Bilan de l'évolution Du marché du travail en Tunisie : 2006-2015, Notes et analyses de l'ITCEQ N° 44 – 2016

⁴ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire, point 11 du préambule, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do>

⁵ Eurofound: Temporary agency work and collective bargaining in the EU (Dublin, 2008), p. 43.

⁶ BIT: Rapport de la discussion, Atelier visant à promouvoir la ratification de la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, Genève, 20-21 oct., points de consensus, paragr. 3.

l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail dans les secteurs de services privés en octobre 2011 deux critiques fondamentales sont souvent associées au travail intérimaire :

- 1- Le développement des agences a coïncidé avec la déréglementation du marché du travail et certains les accusent souvent d'en être l'un de ses principaux moteurs et pas uniquement les bénéficiaires.
- 2- Deuxièmement, de nombreuses agences peu scrupuleuses⁷, qui seraient encore actives sur le marché, exploitent la naïveté et le désespoir des travailleurs et d'autres personnes vivant dans la précarité – souvent des étrangers, dont beaucoup sont des migrants en situation irrégulière⁸ – nuisant ainsi à la réputation de l'ensemble du secteur des agences d'emploi privées.

Ici, il bien de noter que la déréglementation et la flexibilisation, dont ont témoigné nombre de marchés du travail et qui ont contribué à l'essor de ces agences de placement, notamment en Tunisie, dépendaient dans une large mesure de l'initiative de gouvernements soucieux de lutter contre des taux de chômage élevés et persistants.

2- L'industrie de l'intérim: une relation triangulaire ou dite tripartite

Comme on l'a mentionné au niveau de l'introduction, les milieux de travail se sont profondément transformés, faisant de plus en plus appel à différentes formes de flexibilité, ce qui a induit des transformations majeures de la structure du marché de l'emploi et du rapport que les individus entretiennent avec le travail (Mercure et Vultur, 2010; Méda et Verdramin, 2013). En effet, ces nouvelles formes d'emploi, dites atypiques, entre autres le travail par intérim, s'écartent de la norme construite pendant l'après-guerre, fondée sur une relation de travail qui lie le salarié à l'employeur pour une durée indéterminée et qui l'oblige à travailler dans les locaux de l'entreprise (Legris, Baril et Ouellet, 2010; Noisieux, 2012; Cloutier-Villeneuve, 2014).

2.1 Relation d'emploi tripartite

Les agences sont des intermédiaires entre des entreprises utilisatrices, qui ont besoin d'une main-d'œuvre flexible, et des travailleurs à la recherche d'un emploi temporaire.

Comme elles procurent de la main-d'œuvre dans toutes les branches d'activité, leur sort est lié à celui de nombreux secteurs et professions. Au cours des trente dernières années, les agences d'emploi ont étendu leur rôle d'intermédiaire à l'ensemble du marché du travail sur une vaste échelle, acquérant ainsi le statut de « courtières » en flexibilité tant au niveau microéconomique (en satisfaisant aux besoins et aux préférences des individus et des entreprises) que macroéconomique (en gérant l'incertitude et les risques économiques sur les marchés du travail).

⁷ L. McDowell et coll.: «Internationalization and the spaces of temporary labour: The global assembly of a local workforce», *British Journal of Industrial Relations* (2008, vol. 46, No 4, déc.), pp. 759–761.

⁸ G. van Liemt: *Human trafficking in Europe: An economic perspective* (document non publié, BIT, Genève, 2004), <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=forcedlabor> [consulté le 9 juillet 2011].

⁹ J. Peck et N. Theodore: «Flexible recession: The temporary staffing industry and mediated work in the United States», *Cambridge Journal of Economics* (2007, vol. 31, no 2), pp. 171-192.

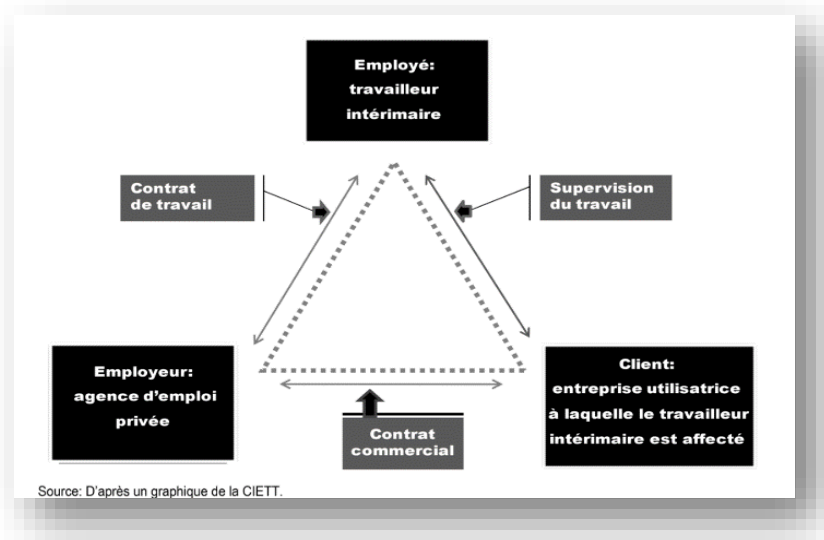


Figure 1 : La relation triangulaire entre l'agence, le travailleur et l'entreprise utilisatrice
D'après la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT)

2.2 Vide juridique et vulnérabilité du travailleur par intérim

Peu d'études et de données scientifiques sont offertes à ce sujet dans le contexte tunisien. Un fait qui souligne encore plus la sous-organisation de ce secteur et la nécessité de s'y pencher et d'adresser ce quasi vide, à la fois juridique et statistique relative à l'observation et l'encadrement des activités de ces entreprises en Tunisie. Une impérative tant aux yeux des centrales syndicales que les centrales patronales, notamment l'UGTT (L'Union générale des travailleurs tunisiens) et l'UTICA (Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat), puisque la Tunisie a bien ratifié la Convention (no 181) de l'OIT relative au travail des agences d'emploi privé.

Du point de vue législatif, bien que le traitement des contrats de travail dans le cadre de l'intérim ait connu une évolution importante traduite par l'augmentation du nombre de ces entreprises et la diversité de leurs domaines d'activité et d'intervention, il n'a cependant pas bénéficié d'une attention législative complète.

En effet, il est resté soumis à des dispositions particulières et dispersées entre les domaines juridiques et certains autres textes qui y ont été soumis de manière accidentelle, comme le chapitre 887 du Code des obligations et des contrats et les trois chapitres du Code du travail 28, 29 et 30.

La jurisprudence en Tunisie s'est efforcée de définir cette relation de travail comme une relation contractuelle à trois entre une institution bénéficiaire authentique et une seconde institution appelée société de manutention dans le cadre d'un contrat de prestation de services, et cette société établit un service pour la première société sous forme de contrat de travail.

Dans le cas de la Tunisie, les agences de placement sont assujetties aux mêmes lois que toute autre entreprise aussi bien sur le plan fiscal que celui des lois du travail et des autres lois à caractère social. Le vrai défi est donc, de voir comment ces lois adoptées et adaptées aux relations classiques et binaires du travail pourront prendre en considération et encadrer la situation particulière des

salariés intérimaires des agences de placement et de leurs entreprises cliente, notamment en raison de partage de la fonction employeur entre ces deux dernières et les implications qui incombent à ce point en particulier.

Toutefois, l'activité même de location ou de placement de personnel en tant que telle n'est nullement réglementée en Tunisie ce qui a permis la multiplication des cas d'atteintes et de violations des droits de travail qui résultent de la difficulté ou de l'absence d'identification claire de l'employeur véritable du salarié d'agence d'intérim entre autres la disparité de traitement, limites à la liberté d'emploi, le marchandage de main-d'œuvre.

Même si on prend l'exemple de l'accord signé entre l'UGTT et le gouvernement éliminant la sous-traitance de la main-d'œuvre dans le secteur public en 2013 en reste loin de voir ces échos dans les textes législatifs coercitifs.

En effet, annonçant l'abrogation de la circulaire 35 du 30 juillet 1999 relative à la sous-traitance de la main-d'œuvre et signalant l'arrêt de tous les contrats en vigueur et interdiction de tout nouveau contrat : l'accord, longuement négocié, a été signé par le ministre des Affaires sociales et les représentants de l'UGTT au date du 20 novembre 2013.

Ils ont convenu à annuler la sous-traitance des travailleurs dans le secteur public et la régularisation de la situation de 6000 agents de sécurités et de nettoyage en les intégrant dans la fonction publique. Un accord qui continue à avoir de la difficulté à se concrétiser sur le terrain, puisqu'on continue à avoir recours aux services des agences de placement et du travail par intérim à date dans les établissements publics.

L'UTICA à son tour continue à appeler ouvertement à mettre en place un cadre législatif et organisationnel régissant les relations entre travailleurs, employeurs et entreprises utilisatrices. À l'Exemple de la journée de débat organiser avec la chambre syndicale nationale des agences privées d'emploi qui portait sur les lignes directrices pour la professionnalisation et l'organisation du métier des agences privées d'emploi en Tunisie tenue en juillet 2018 dans les locaux de son siège¹⁰. Une journée de débat regroupé des professionnels de l'intérim, du recrutement et du conseil RH, des entreprises utilisatrices, des représentants de secteurs économiques faisant recours aux services privés d'emploi et des représentants de structures publiques en charge de l'emploi et du marché du travail.

3- Au regard du droit international et expériences comparées

3.1 Recherches de solutions

Les enseignements du droit international du travail en la matière formulent plusieurs recommandations en vue de pallier ces difficultés, aussi bien que les expériences comparées avec d'autres pays qui se sont pris différemment à la question du travail par intérim, notamment la France.

Il existe aussi des procédés volontaires fondés sur l'autoréglementation comme les codes professionnels et les normes industrielles initiés par des associations professionnelles locales ou

¹⁰ https://www.utica.org.tn/Fr/actualites_7_9_D1740#.XjT8kWhKg2w

internationales, qui favorisent l'avancement et le développement de cette industrie en tout équilibre, à titre d'exemple :

- La Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT).¹¹
- L'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel (ACCESS).¹²

L'acteur le plus important en matière de régulation du travail à l'échelle internationale, c'est l'Organisation internationale du Travail, est qui est l'unique agence 'tripartite' de l'ONU - ironie du sort ou coïncidence! – elle réunit des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs de 187 États membres, y compris la Tunisie, et qui son rôle principal est d'établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde.

L'OIT s'est longuement penché sur la question des relations triangulaires du travail et l'activité des agences d'emploi privées (AEP). Ainsi, elle a produit trois documents fondamentaux en cette matière, à savoir :

- Convention (no 181) sur les agences d'emploi privé, adopté en 1997, définissant les paramètres généraux de la réglementation, du placement et de l'emploi des travailleurs par ces agences.
- Recommandation (no 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.
- Guide pour les agences d'emploi privées: Réglementation, contrôle et application présentant des informations sur le processus d'élaboration et d'application de la législation. Les problèmes qui sont susceptibles d'apparaître au cours du processus et les solutions possibles et envisageables.¹³

3.2 Discussion et recommandation

Si on se réfère à l'expérience du Québec à ce sujet, on peut voir aussi que malgré les dispositions des Chartes canadiennes et québécoises des droits et libertés, on voit que cette situation de travail tripartite déroge aux droits fondamentaux et libertés de la personne notamment le droit d'association. Une situation qui appelait à une mobilisation impérative afin de faire les représentations nécessaires qui s'imposent auprès des gouvernements pour que soient apportées les modifications législatives appropriées.

En effet, le 12 juin 2018, l'Assemblée nationale du Québec adoptait le Projet de loi n 176 – Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (le « Projet de loi 176 »).

Les amendements apportés annonçant de très d'importantes obligations et responsabilités pour les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires¹⁴. Le 10 avril 2019, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du

¹¹ <https://www.wecglobal.org/economicreport2016/index.html>

¹² <https://acess.org/fr/a-notre-sujet/au-sujet-dacsess/quel-est-acess>

¹³ BIT- Guide pour les agences d'emploi privées – Réglementation, contrôle et application Genève, Bureau international du Travail, 2008

¹⁴ <https://steinmonast.ca/nouvelles-et-ressources/nouvelles-obligations-agences-de-placement-de-recrutement-a-l'horizon/>

Québec a publié un Projet de « Règlement sur les agences de placement de personnel et agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires » le « Projet de Règlement » dans la Gazette officielle du Québec. Il instaure principalement un régime de permis obligatoire pour quiconque exerçant les activités d'une agence de placement de personnel ou d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, mais aussi des directives en matière de santé et de sécurité du travail et pour l'agence de placement et pour l'entreprise cliente.

Par ailleurs, la Tunisie était parmi les premiers pays à ratifier la convention (no 181). Une avancée en soi, mais qui doit être soutenue par d'autres mesures touchant la majorité de la population employée par le secteur d'intérim, ou le défi reste encore de voir comment les lois adoptées et adaptées aux relations classiques et binaires du travail pourront prendre en considération et encadrer la situation particulière des salariés intérimaires des agences de placement et de leurs entreprises cliente.

Pour mieux remédier à cette situation en Tunisie, plusieurs options peuvent être mises de l'avant, notamment en s'inspirant de l'expérience française ou québécoise en la matière.

Le législateur peut amender le Code du travail, afin de répondre une fois pour toutes à la question de l'identité de l'employeur véritable de l'intérimaire à l'instar du législateur français qui a statué que la société de placement est l'unique employeur de l'intérimaire.

Par ailleurs, notant aussi la nécessité de la soumission de ces agences de placement à l'obligation de demander une autorisation d'exercice ou de permis.

L'instauration de l'obligation de disposer d'un fond de garantie pour assurer de garantir la libération des salaires temporaires en devises et de payer les montants dus pour les fonds de sécurité sociale, et que le travailleur délégué dans le cadre du travail intérimaire bénéficie sans discrimination des salaires et indemnités applicables aux travailleurs de l'entreprise cliente, en application des recommandations de la convention internationale n ° 100 et 111.

L'obligation de ces agences de placement à être assujettit aux autorités de l'inspection du travail qui est exercée par des fonctionnaires relevant du ministère des Affaires sociales, et que tous les contrats de travail conclus par ces institutions sont des contrats de travail temporaires conformément à la loi et peuvent être invoqués dans les dispositions des chapitres (6-4-1) du Journal du Travail qui stipulaient que la mission devait s'inscrire dans le cadre de contrats de travail temporaires afin d'effectuer des travaux non permanents en dehors de l'activité principale de l'institution.

Et enfin, la proposition finale sera d'encourager le lancement de ces entreprises par des titulaires de diplômes d'enseignement supérieur dans les domaines liés à la gestion et au conseil juridique ou autres, et surtout, d'imposer des sanctions pénales aux personnes qui pratiquent cette activité sans respecter les procédures légales.

CONCLUSION

Nonobstant la disparité, entre l'exemple Tunisiens et celui de la France en termes d'état des lieux et des réalités du marché de l'emploi et de l'industrie de l'intérim dans ces deux pays, ce qui s'explique bien sur plusieurs niveaux; économique, politique et sociétal, il semble évident que les enjeux restent de taille en ce qui à trait de l'appréhension et l'encadrement de cette industrie.

Par ailleurs et à date en Tunisie, la détermination de l'employeur dans le cadre du travail intérimaire n'est pas toujours faite elle est ni simple ni commode. Ceci qui nécessite un examen plus poussé et diligent. Il est donc primordial d'y accorder plus d'attentions de considérations en premier lieu par le législateur et aussi par la concordance des efforts de la société civile, des chercheurs et des praticiens en la matière, en recherche d'un équilibre très possible « *reconnaissant le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail et rappelant la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus...* » (Convention no 181 de l'OIT, Préambule).

Une flexibilité organisée et responsable semble être la seule en mesure d'instaurer la confiance entre les partenaires sociaux et de contribuer ainsi à plus de justice et de stabilité sociales et de contribuer ainsi à un développement économique durable.

BIBLIOGRAPHIE

Bernier, J. Jobin, C. et Vallée. G. 2003 Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel. Rapport final. Québec : ministère du Travail.

Bourhis, A. et Thierry W. 2001 « L'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 56 (1), 66-91.

Bernier, Jobin et Vallée 2003. « Rapport Bernier ».

De Tonnancour, V. et Vallée, G. « Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec », 2009 64 :3 *Relations industrielles / Industrial Relations* 399-441.

Grant, M. et Pierre L. 1897 « Salariés d'accord. . . mais de qui ? À la recherche du véritable employeur) -- Analyse de la jurisprudence du Tribunal du travail concernant les entreprises de «placement de main-d'œuvre» », 47 *R. du B.* 1205.

Kthiri, W. 2016 « Bilan de l'évolution Du marché du travail en Tunisie : 2006-2015 » Notes et analyses de l'ITCEQ N° 44 – 2016

Mercure, D. et Vultur, M. 2010 « La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec, PUL, Québec.

Vallée G., 2005. « Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques ». Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Document no 2, Collection « Les travailleurs vulnérables ».

Document thématique soumis pour discussion au Forum de dialogue mondial « Les agences d'emploi privées et leur rôle dans la promotion du travail décent et dans l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail dans les secteurs de services privés » Genève, 18-19 octobre 2011/Bureau international du Travail, Programme des activités sectorielles. Genève, BIT,2011.

Vallée, G « Lois du travail ; objet, effet, mécanismes d'application, et droit commun », dans JurisClasseur Québec, coll. «Droit du travail».

Lippel, K. et Laflamme, A.-M. 2011. « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail », dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail, 2011, vol. 334, Cowansville, Éditions Yvon Blais Inc.

SITE INTERNET

<http://emploi.nat.tn/fo/Fr/global.php>

<http://www.ins.tn/>

<https://donnees.banquemondiale.org/pays/tunisie>

<https://www.statcan.gc.ca/fra/concepts/industrie>

<https://www.ic.gc.ca/app/scr/app/cis/summary-sommaire>

<https://www.wecglobal.org/economicreport2016/index.html>

<https://acsess.org/fr/a-notre-sujet/au-sujet-dacsess/quel-est-acsess>

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--fr/index.htm>

<http://emploi.nat.tn/fo/Fr/global.php>