

## LES FACTEURS DE RECOURS AUX CONTRATS TEMPORAIRES

Les contrats à durée déterminée (CDD) et l'intérim sont particulièrement utilisés par les établissements qui créent des emplois et embauchent. Mais le recours à l'un ou l'autre de ces statuts d'emploi temporaire ne répond pas à la même logique. Le recours à l'intérim procède largement de facteurs économiques : être soumis à des fluctuations peu prévisibles de marchés internationaux, subir la pression des sièges sociaux, des clients et des actionnaires accroît la probabilité qu'un établissement soit fortement utilisateur d'intérim. Plutôt industriels, avec une main-d'œuvre qualifiée et masculine, ces établissements, ont largement adopté des technologies industrielles de pointe et des innovations organisationnelles.

Concernant les CDD, à l'inverse, les établissements fortement utilisateurs se concentrent dans les services et se distinguent surtout par les caractéristiques de leur main-d'œuvre, très féminine et peu qualifiée. Les négociations sociales dans l'entreprise n'influent guère sur le recours à l'emploi temporaire, sauf en cas d'accord de réduction du temps de travail, qui semble réduire le recours à l'intérim.

D'après les déclarations des employeurs des établissements de plus de 20 salariés, les CDD représentent en moyenne 5 % des effectifs employés et les intérimaires 3 % (tableau 1) (1) : c'est donc 8 % du personnel qui est employé sur des contrats temporaires. La majorité des établissements a recours à ces contrats, qu'il s'agisse de CDD ou d'intérim (tableau 2) ; seulement 30 % d'entre eux déclarent n'employer que des contrats à durée indéterminée (CDI). À l'opposé, près du quart des établissements emploient plus de 10 % de leur main-d'œuvre sous contrat temporaire, et près d'un sur dix en emploie plus de 20 %.

L'enquête REPONSE (encadré 1), riche en informations concernant les

(1) - Cet article se fonde sur l'interrogation de 3 000 responsables d'établissement enquêtés au premier trimestre 1999 dans le cadre de l'enquête REPONSE (encadré 1). L'enquête sur l'Emploi, menée par l'INSEE auprès des salariés en janvier 1999, fournit des ordres de grandeur tout à fait similaires, globalement (5,9 % de CDD et 3,1 % d'intérim) et par secteur (tableau 3). Dans l'enquête REPONSE, l'enquêteur demandait à l'employeur de lui indiquer, sans recherche de documents, la proportion de CDD dans l'emploi total ainsi que le nombre d'intérimaires présents dans l'établissement au moment de l'entretien. Plus de 90 % des 3 000 employeurs interrogés ont répondu à ces questions.

établissements, permet de mettre en évidence ce qui caractérise ces utilisateurs intensifs de contrats temporaires, tant en ce qui concerne leurs marchés ou leur organisation interne que leurs relations sociales.

### Plus de contrats temporaires dans les secteurs à demande imprévisible et internationale

Les spécificités sectorielles en matière de statut des emplois sont bien connues : les activités financières et les services aux entreprises (2) privilégient le recours aux CDI alors que les industries agricoles et alimentaires et le BTP ont largement recours à l'intérim et que les établissements des services aux particuliers font un usage intensif de CDD (tableau 3 et graphique 1). La réticence de certaines entreprises et secteurs à embaucher sur CDI s'expliquerait-elle par leurs difficultés à prévoir l'évolution de leurs marchés ?

On constate en effet que les entreprises qui déclarent que « prévoir (leur) activité d'une année sur l'autre est très difficile » recourent plus systématiquement aux contrats temporaires (graphique 2) : 9,3 % de leur effectif est en CDD ou intérim (contre 8 % pour l'ensemble des établissements). C'est l'intérim qui dépend de ce facteur : le taux d'utilisation passe de 1 à 5 % selon que la prévision de l'activité est « très facile » ou au contraire « très difficile ». Toutefois, une analyse économétrique indique que, « toutes choses égales par ailleurs », la prévisibilité de la demande n'a pas une forte influence sur le recours à l'emploi temporaire (encadré 2 et tableau 4). Les secteurs les plus utilisateurs sont, certes, ceux où l'activité est la moins prévisible ; mais au sein de chaque secteur, les pratiques sont homogènes, indépendamment de la plus ou moins grande prévisibilité des marchés pour l'entreprise (3).

(2) - Hormis bien entendu les entreprises d'intérim.

(3) - On observe, en effet, que la variable « prévisibilité », très corrélée avec le taux d'intérim, perd presque toute influence propre quand on prend en compte le secteur d'activité, qui est quant à lui fort significatif (tableau 4).

Tableau 1  
Taux moyen d'utilisation des contrats CDD-intérim

En % des effectifs de l'établissement

	Taux de CDD	Taux d'intérim	Total
20 à 49 salariés .....	4,5	2,7	7,2
50 à 99 salariés .....	5,8	3,2	9,0
100 à 199 salariés .....	6,4	3,8	10,2
200 à 499 salariés .....	5,7	4,4	10,1
500 salariés ou plus .....	5,9	3,7	9,6
<b>Ensemble .....</b>	<b>5,0</b>	<b>3,0</b>	<b>8,0</b>
Entreprises de plus de 1 000 salariés .	5,2	3,3	8,5
Entreprises appartenant à un groupe ..	4,4	3,7	8,1
Entreprises cotées en Bourse .....	4,1	4,3	8,4

Source : enquête REPONSE 1998, MES-DARES.

Tableau 2  
Répartition des établissements selon leur utilisation des contrats CDD-intérim

En % des effectifs en CDD ou intérim

	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 sal. ou plus	Ensemble
0 % .....	37,2	23,5	11,2	7,1	7,8	30,0
1 à 5 % .....	25,3	32,3	32,2	34,6	38,3	28,0
6 à 10 % .....	16,6	19,3	23,9	23,4	25,3	18,3
11 à 20 % .....	13,8	14,6	20,6	23,2	18,6	15,2
plus de 20 % .....	7,1	10,3	12,1	11,7	10,0	8,5
<b>Ensemble .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : enquête REPONSE 1998, MES-DARES.

#### Encadré 1

### LES ENQUÊTES REPONSE (RELATIONS PROFESSIONNELLES ET NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE)

La DARES a mené, en 1993 puis fin 1998 - début 1999, deux éditions successives d'une enquête statistique auprès des entreprises et des représentants du personnel, l'enquête « RELations PROfessionnelles et NégociationS d'Entreprise » (« REPONSE »), portant respectivement sur les années 1992 et 1998. C'est l'institut BVA qui a assuré la collecte des données pour les deux éditions.

Cette enquête est un outil destiné à analyser les relations sociales dans les entreprises, en lien avec les stratégies concurrentielles et organisationnelles des employeurs. Menée sur un échantillon aléatoire et représentatif de 3 000 établissements (1), l'enquête est réalisée par entretiens en face à face entre, d'une part, un enquêteur et un représentant de l'employeur et, d'autre part, un autre enquêteur et le principal représentant du personnel dans chaque établissement, quand il existe une représentation collective. L'enquête fournit, à l'aide d'indicateurs qualitatifs (variables de « classe »), une description précise des processus de négociation et de conflit. Elle s'attache à identifier les principaux enjeux de la négociation sociale et permet de les mettre en rapport avec des questions-clés telles que la participation des salariés, leur implication au travail, les pratiques salariales, la gestion de l'emploi, les innovations technologiques et organisationnelles, ou les méthodes d'organisation et de contrôle du travail. Le volet « employeur » décrit plus particulièrement les pratiques managériales en la matière, alors que le volet « représentant du personnel » est consacré à l'implantation et aux activités des instances de représentation collective. Un volet « salarié » a été introduit pour 1998, qui fournit dans la plupart des établissements le point de vue de quelques salariés sélectionnés aléatoirement. Pour plus de détail concernant l'enquête de 1992, on se reportera au numéro spécial de la Revue Travail et Emploi (n° 66, 1/1996).

Pour 1998, des premiers résultats ont été publiés (Coutrot, 2000a ; 2000b ; Malan, Zouary, 2000) portant sur les innovations technologiques et organisationnelles et leur impact sur la gestion de l'emploi, ainsi que sur la représentation des salariés vue par les employeurs.

(1) - Le champ de l'enquête a varié entre 1992 et 1998 : il incluait les établissements appartenant à des entreprises de 50 salariés ou plus en 1992, mais s'est élargi à tous les établissements de 20 salariés ou plus en 1998 (hors agriculture et administrations, les deux fois).

Tableau 3  
Taux d'utilisation des CDD-intérim

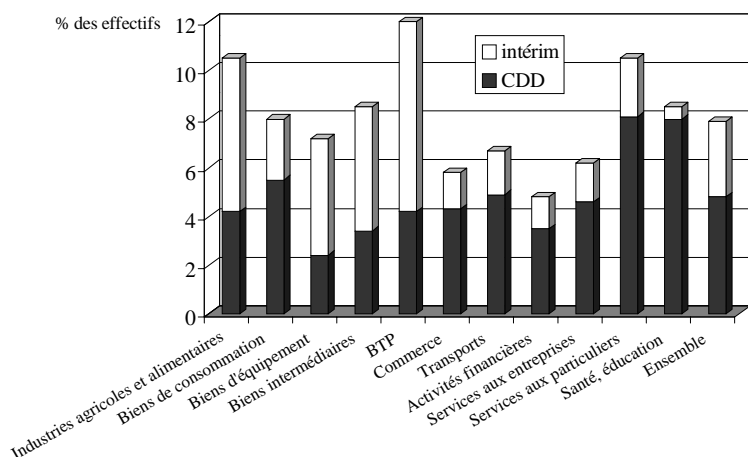
En % des effectifs

Secteurs d'activité	Taux de CDD		Taux d'intérim		Taux de contrats temporaires	
	Enquête REPONSE	Enquête Emploi	Enquête REPONSE	Enquête Emploi	Enquête REPONSE	Enquête Emploi
Industries agricoles et alimentaires .....	4,4	6,2	6,2	4,9	10,6	11,1
Biens de consommation ..	5,6	5,6	2,5	3,5	8,1	9,0
Biens d'équipement .....	2,5	3,3	4,8	6,7	7,3	9,9
Biens intermédiaires .....	3,4	3,3	5,1	5,6	8,5	8,9
BTP .....	4,2	4,5	7,8	5,2	11,9	9,7
Commerce .....	4,5	5,8	1,5	1,6	6,0	7,4
Transports .....	5,0	5,8	1,8	2,9	6,8	8,8
Activités financières .....	3,3	3,6	1,3	0,8	4,6	4,4
Services aux entreprises ..	4,6	6,4	1,6	3,8	6,2	10,1
Services aux particuliers ..	9,7	9,3	2,3	0,6	12,0	9,8
Santé, éducation .....	8,5	9,4	0,5	0,4	9,0	9,9
<b>Ensemble .....</b>	<b>5,0</b>	<b>5,9</b>	<b>3,0</b>	<b>3,1</b>	<b>8,0</b>	<b>8,9</b>

Champ : secteur marchand non agricole (hors fonction publique) ; toutes tailles d'établissements pour l'enquête Emploi, établissements de 20 salariés ou plus pour l'enquête REPONSE.

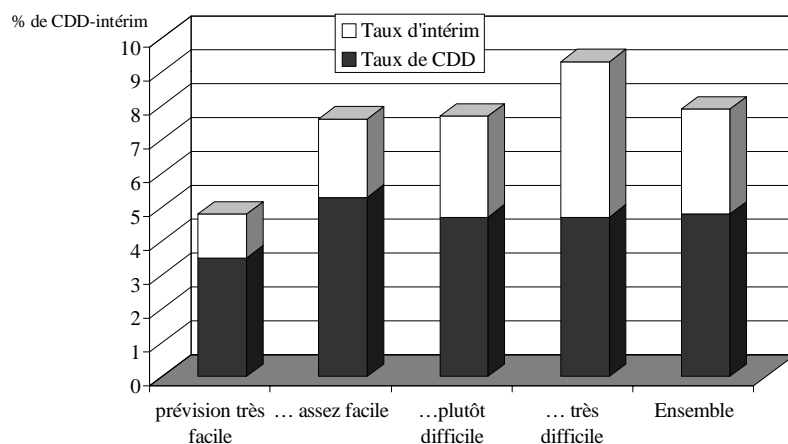
Sources : INSEE (Enquête Emploi mars 1999, calculs DARES); DARES (enquête REPONSE 98, réalisée entre décembre 1998 et avril 1999)

Graphique 1  
Taux moyen de CDD-intérim par secteur



Source : enquête REPONSE 1998, MES-DARES.

Graphique 2  
Un recours accru quand la demande est imprévisible



Source : enquête REPONSE 1998, MES-DARES.

Encadré 2

DE QUOI DÉPEND LE RECOURS AUX EMPLOIS TEMPORAIRES ?

Grâce à un modèle économétrique de type Logit, on peut étudier « toutes choses égales par ailleurs » l'impact des différents facteurs, ici étudiés, sur la probabilité qu'un établissement soit fortement « consommateur » d'emplois temporaires. Dans le tableau 4, les variables expliquées sont respectivement :

- la probabilité que l'établissement soit fortement utilisateur de contrats d'intérim (c'est-à-dire qu'il emploie 5 % ou plus de ses effectifs en intérim) ;
- la probabilité qu'il soit fort utilisateur de CDD (5 % ou plus des effectifs en CDD) ;
- la probabilité qu'il utilise beaucoup d'emplois temporaires (10 % ou plus de personnel en CDD ou intérim).

Les variables explicatives sont présentées dans le cours du texte. On considère que les négociations sont « nombreuses » dans l'établissement quand au moins quatre thèmes ont été négociés au cours des années 1996-1997-1998.

Les résultats présentés dans le tableau 4 font ressortir l'importance particulière de la dynamique de l'emploi dans la période antérieure à l'enquête : c'est la variable la plus significative pour expliquer le recours aux emplois temporaires, aussi bien intérim que CDD. La dimension sectorielle apparaît également décisive.

L'étendue du marché sur lequel intervient l'établissement influe également sur sa propension à utiliser des contrats temporaires (graphique 3). Les CDD sont plus intensément utilisés par les établissements dont les marchés sont locaux, alors que l'intérim est davantage le fait de ceux qui sont ouverts à la concurrence internationale. Mais ici encore, il s'agit surtout d'un effet du secteur d'activité, comme le montre l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 4).

Enfin, les établissements soumis à une concurrence axée sur les prix recourent davantage aux emplois temporaires : ils emploient en moyenne 9,5 % de leur personnel en intérim et CDD (contre 8 % pour l'ensemble des établissements), à l'inverse de ceux qui citent la « qualité » comme leur « facteur principal de compétitivité » (7,2 % de personnel temporaire). Le recours à l'emploi temporaire permet

d'ajuster rapidement les coûts, mais une trop grande instabilité du personnel ne favorise pas le développement d'une stratégie commerciale tournée vers la qualité des produits ou des services.

### Les établissements créateurs d'emplois privilégient les statuts temporaires

Les établissements qui signalent une hausse de leurs effectifs entre 1996 et 1998 emploient une proportion beaucoup plus élevée de leur personnel en CDD : 6 % contre 2 % pour ceux qui ont réduit leurs effectifs (graphique 4). Il s'agit donc là du principal facteur explicatif du recours aux CDD. Globalement, 9 % du personnel de ces établissements créateurs d'emplois ont un statut temporaire. S'ils ne semblent pas recourir particulièrement à l'intérim, c'est à cause des secteurs auxquels ils appartiennent (plutôt des services, peu utilisateurs d'intérim) : en fait, « toutes choses égales par ailleurs », ils sont nettement plus enclins à employer des intérimaires. Ce recours privilégié des établissements les plus dynamiques à la création d'emplois temporaires s'explique sans doute par le souci de sélectionner, parmi les personnes recrutées, celles qui bénéficieront d'un contrat à durée indéterminée ; l'usage des contrats temporaires à titre de période d'essai, bien que non prévu par la législation, apparaît largement répandu en pratique. Il est usuel, dans les périodes de reprise de l'emploi comme celle de l'enquête (début 1999), que les effectifs de CDD ou d'intérim augmentent rapidement.

### Plus de CDD et moins d'intérim dans les établissements féminins

Les caractéristiques de la main-d'œuvre employée influencent largement le recours aux contrats temporaires. Ainsi, le recours aux CDD est beaucoup plus intensif dans les établissements employant une grande proportion de femmes (graphique 5) : le taux de CDD atteint 7 % quand les femmes représentent au moins les deux tiers du personnel. En revanche, la pratique de l'intérim est beaucoup plus

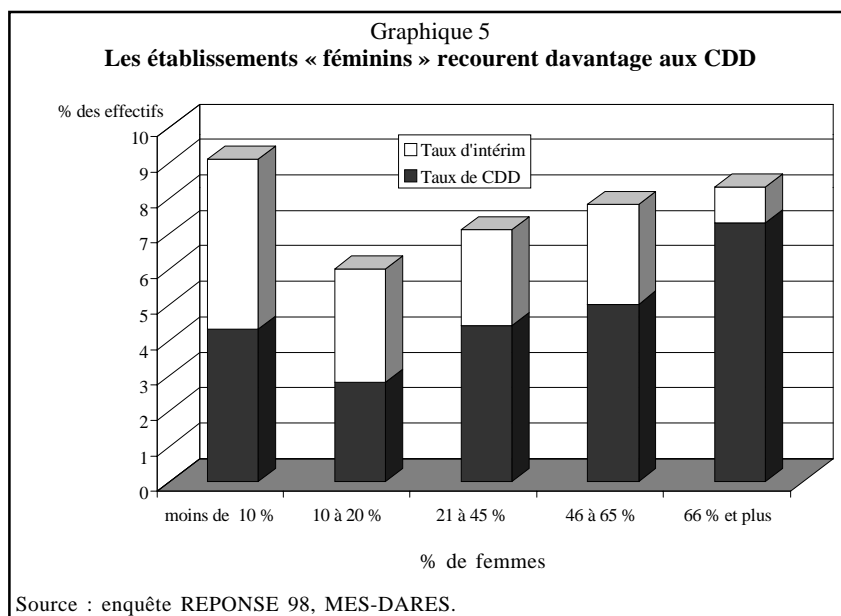
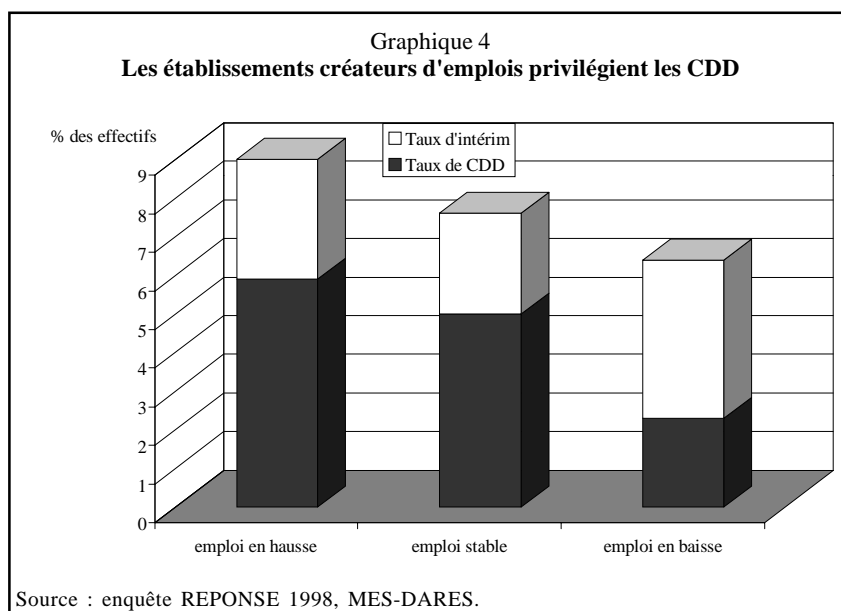
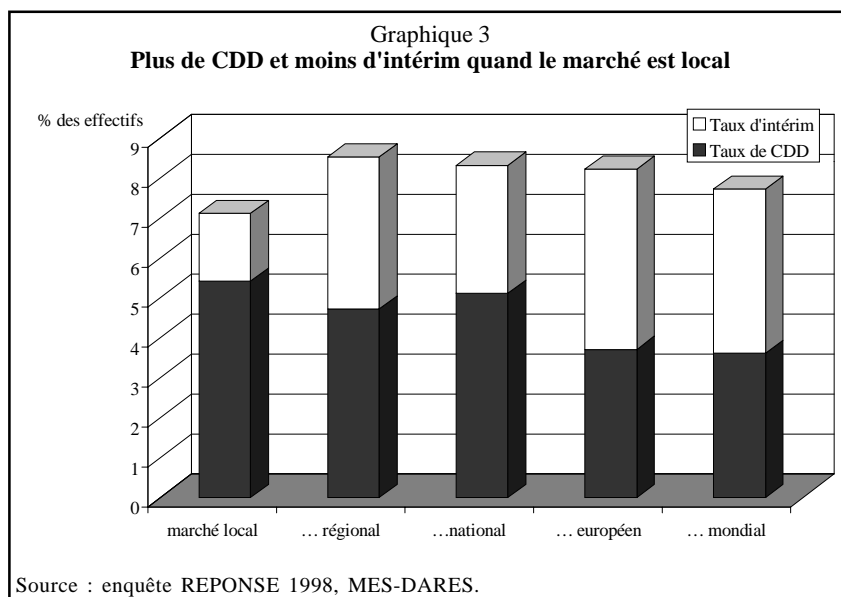


Tableau 4  
De quoi dépend le recours aux emplois temporaires ?

VARIABLE EXPLIQUÉE : probabilité que l'établissement présente un fort taux de recours à...	CDD	Intérim	CDD + Intérim
VARIABLES EXPLICATIVES	Coefficient	Coefficient	Coefficient
<b>Taille d'établissement</b>			
Moins de 50 salariés .....	-0,10	0,01	-0,20
<b>50 à 99 salariés</b> .....	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
100 à 199 salariés .....	0,53***	0,15	0,26*
200 à 499 salariés .....	0,61***	0,16	0,31**
500 salariés et plus .....	0,66***	-0,21	0,15
<b>Taille d'entreprise</b>			
<b>Moins de 500 salariés</b> .....	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
500 à 999 salariés .....	0,08	0,05	0,14
1 000 salariés et plus .....	0,07	-0,17	-0,14
<b>Secteur</b>			
Industries Agricoles et Alimentaires .....	-0,23	1,28***	0,92**
Energie-Biens intermédiaires .....	-0,50*	0,58**	0,05
Biens d'équipement .....	-0,54**	0,60**	0,25
Biens de consommation .....	-0,62**	0,52*	-0,27
BTP .....	-0,11	1,48***	0,91***
Commerce .....	-0,07	-0,24	-0,24
<b>Transport-Télécommunications</b> .....	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Banques Assurances .....	-0,17	-0,20	-0,04
Services aux entreprises .....	-0,30	-0,06	0,17
Services aux particuliers .....	0,12	-0,67*	0,30
Santé-éducation .....	0,46**	-0,81*	0,44*
Secteur public .....	-0,56**		-0,72**
Appartenance à un groupe .....	0,08	0,42***	0,29***
Cotation en Bourse .....	-0,21*	0,35***	0,27**
Mono-établissement .....	0,06	0,17	0,11
Faible autonomie pour masse salariale .....	0,21*	0,30***	0,25**
<b>Nature des marchés</b>			
Demande imprévisible .....	-0,05	0,23*	0,00
Marché international .....	0,07	0,23*	0,27**
Compétitivité prix .....	0,08	0,16	0,20*
Emploi en croissance (1996-98) .....	0,61***	0,33***	0,62***
<b>Emploi stable</b> .....	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Emploi en baisse .....	-0,77***	-0,36**	-0,59***
<b>Organisation du travail</b>			
Large autonomie dans le travail .....	-0,18*	-0,28**	-0,30***
« opérationnels en moins d'un mois » .....	0,33***	0,05	0,12
<b>Qualification de la main-d'œuvre</b> (% d'ingénieurs, techniciens et cadres) .....			
<b>Moins de 15 %</b> .....	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
15 à 25 % .....	-0,22*	0,58***	0,09
25 à 35 % .....	-0,37***	0,49***	-0,13
35 % et plus .....	-0,40***	-0,11	-0,58***
<b>Proportion de femmes dans la main-d'œuvre</b>			
<b>Moins de 20 %</b> .....	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
21 à 45 % .....	0,54*	0,02	0,42***
45 à 65 % .....	0,88***	0,18	0,68***
66 % et plus .....	1,02***	-0,68***	0,55***
<b>Innovations</b>			
Production allégée .....	-0,11	0,22**	0,05
Micro-informatique .....	0,12	-0,52***	-0,25**
Robot, Machine outil à commande numérique .....	0,15	0,48***	0,51***
CAO .....	0,18*	0,00	0,25**
<b>Relations sociales</b>			
Présence syndicale .....	-0,07	-0,10	-0,20*
Négociations nombreuses (1996-1998) .....	0,11	0,03	-0,07
Négociation sur l'emploi .....	0,05	-0,01	0,15
Au moins une grève dans l'établissement (1996-1998) .....	-0,30***	0,14	-0,12
Accord de RTT .....	-0,13	-0,49**	-0,39**

\* Significatif à 10 % (respectivement \*\* à 5 %, et \*\*\* à 1 %).

N.B. : le modèle économétrique Logit relie une variable « expliquée », ici la probabilité d'un recours intense à l'emploi temporaire, et des variables « explicatives », ayant trait aux caractéristiques de l'établissement et des salariés employés. Il permet de discerner l'influence respective des différents facteurs explicatifs du recours à l'emploi temporaire.

typique des établissements « masculins » : elle atteint 5 % du personnel quand la main-d'œuvre est masculine à 90 % ou plus. Il y a là davantage que l'effet du secteur, puisque la composition du personnel par sexe conserve toute sa significativité dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (encadré 2) : il s'agit bien de pratiques sociales différentes selon les sexes, au sein des mêmes secteurs. Globalement, le taux d'emplois temporaires semble élevé dans les établissements très masculins, plus faible dans les établissements mixtes, et à nouveau très élevé quand les femmes sont très majoritaires. Mais dans l'analyse « toutes choses égales par ailleurs », la proportion de contrats temporaires croît avec le taux de féminisation de l'établissement (4).

#### Moins de contrats temporaires quand la main-d'œuvre est très qualifiée

Les établissements qui emploient une très forte proportion d'ingénieurs, techniciens et cadres sont globalement moins utilisateurs d'emplois temporaires (graphique 6). Cela peut s'expliquer par la nécessité plus grande, pour ces personnels, d'une connaissance approfondie du fonctionnement spécifique de l'entreprise où ils travaillent. Toutefois, ce profil global recouvre une réalité plus complexe : le taux d'intérim est plus élevé dans les établissements à structure de qualification intermédiaire (de 15 à 40 % d'ingénieurs, techniciens et cadres), alors que les CDD y sont au contraire relativement moins nombreux.

On demandait aussi, aux employeurs interrogés, au bout de combien de temps une personne recrutée devenait « pleinement opérationnelle ». Les réponses varient considérablement, de « un jour » à « plusieurs années ». Les employeurs qui ont répondu que ce temps d'apprentissage sur le tas était inférieur à 1 mois sont beaucoup plus enclins à pratiquer les CDD : ils en comptent 7 % dans leur

(4) - Bien que le coefficient de la modalité « plus de deux tiers de femmes » soit inférieur à celui de la modalité 40-65 %, il est très significativement positif (la référence étant les établissements comptant moins de 20 % de femmes).

personnel (contre 5 % en moyenne). Il est en effet moins coûteux d'employer un personnel très mobile quand les temps d'apprentissage spécifique à l'entreprise sont réduits.

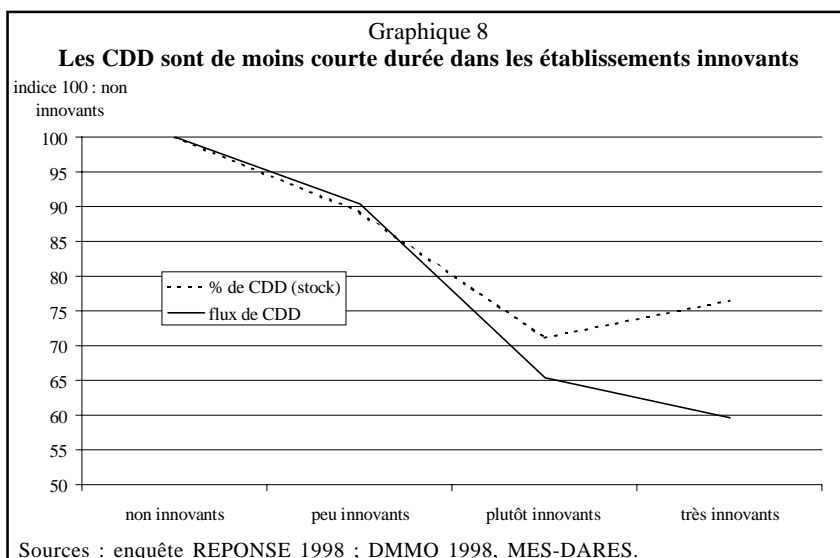
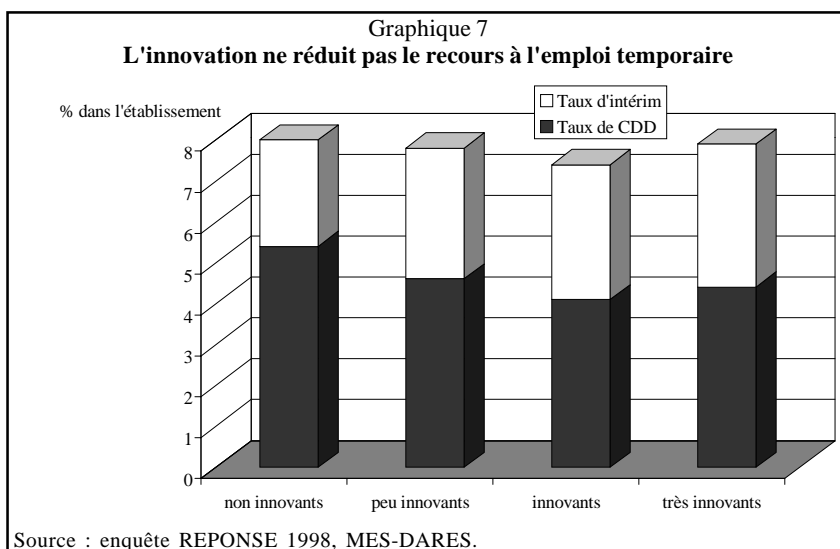
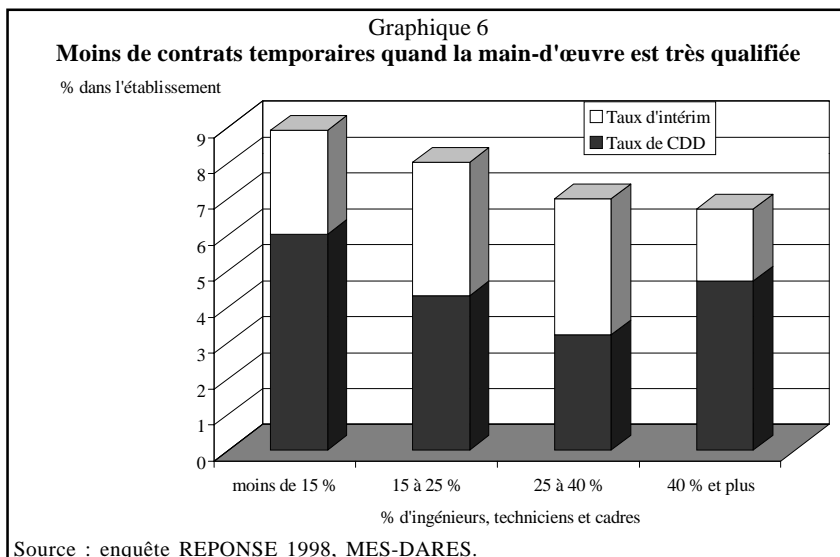
Un troisième indicateur souligne également l'importance de ces processus d'acquisition des qualifications : quand les salariés sont décrits par l'employeur comme disposant d'une large autonomie dans leur travail (5), les emplois temporaires sont moins nombreux (6,5 % en moyenne, contre 8,3 % dans le cas où les salariés sont peu autonomes).

### L'innovation ne réduit pas la proportion de contrats temporaires

Certains établissements ont adopté une gamme d'innovations organisationnelles et technologiques (Coutrot, 2000a) ; on peut citer les groupes de projet ou de qualité, les équipes autonomes, les normes ISO, le juste-à-temps, ou encore les innovations liées aux technologies de l'information et de la communication. On sait que le taux de rotation du personnel (hors intérim) est moins élevé dans ces établissements « innovants » (Coutrot, 2000b) (6). Il semblerait donc logique qu'ils emploient moins de personnes sous contrats temporaires. Or il n'en est rien (graphique 7) : les établissements innovants emploient autant de CDD que les autres ; ils ont même davantage recours à l'intérim.

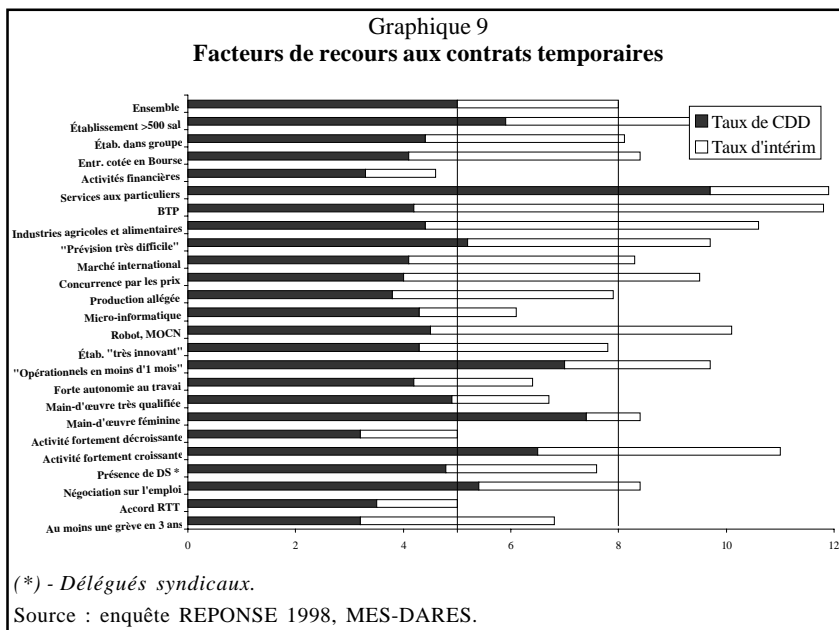
Ces deux observations (flux d'entrées et sorties de salariés temporaires plus faible malgré un stock d'emploi temporaire équivalent) ne sont en réalité pas contradictoires : les établissements innovants utilisent des CDD d'une durée plus longue que les autres établissements, leur taux de rotation sur CDD est donc plus faible (graphique 8).

Il n'y a donc apparemment pas de lien entre innovation et structure des contrats. Mais ce constat global masque, en réalité, des impacts significatifs et de sens opposés pour les divers types d'innovations (graphique 9). Ainsi, les innovations technologiques à caractère industriel (robot ou machine-outil à commande numérique, conception et production assistée par



(5) - L'indicateur d'autonomie dans le travail est ici construit en retenant les établissements (25 % de l'échantillon) où l'employeur a répondu, d'une part, que le travail était fixé « par objectifs globaux » plutôt que par procédures détaillées, d'autre part, que les salariés étaient « encouragés à résoudre eux-mêmes » les problèmes courants qui se posent dans leur travail plutôt qu'à « référer d'abord à la hiérarchie ».

(6) - Voir Coutrot (2000) pour une définition des indicateurs d'innovation et pour le résultat cité, qui est valide « toutes choses égales par ailleurs » : il ne résulte donc pas du degré plus élevé de qualification de la main-d'œuvre qu'on observe dans les établissements innovants.



ordinateur) sont associées à des taux nettement plus élevés d'emplois temporaires (10 % en moyenne), uniquement à cause d'un fort recours à l'intérim (6 %). En revanche, quand la majorité des salariés sont utilisateurs de micro-ordinateurs, les emplois temporaires ne représentent que 6 % des effectifs (2 % d'intérim) (7). Autrement dit, en matière de statut des emplois, les nouvelles technologies s'accompagnent de pratiques fort différentes selon qu'elles sont de nature industrielle ou bureautique : les premières semblent favoriser la précarisation de l'emploi, au contraire des secondes. Quant aux innovations organisationnelles, elles semblent moins corrélées aux statuts des emplois : seule la pratique d'un système de « production allégée » (8) est liée à un fort recours à l'intérim, mais pas aux CDD.

### La pression des sièges sociaux et des actionnaires accroît le recours à l'emploi temporaire

C'est dans les tailles intermédiaires (entre 100 et 500 salariés) que le recours aux contrats à durée limitée est le plus intense, que ce soit pour l'intérim ou pour les contrats à durée déterminée : le taux de recours global y dépasse 10 % des effectifs en moyenne. Dans les plus petits établissements (de 20 à 59 salariés), de tels contrats concernent seulement 7 % des effectifs. Les petits établissements utilisent moins les CDD, mais leur re-

cours à l'intérim est en fait assez proche de la moyenne des établissements (cf. tableau 1). Cela ne veut pourtant pas dire que l'emploi soit plus stable dans les petits établissements : au contraire, le taux de rotation des effectifs y est globalement plus élevé que dans les grandes unités, parce que les démissions sont relativement plus nombreuses (9) et, surtout, parce que les CDD y sont conclus pour des durées plus courtes (10).

En apparence, les entreprises qui appartiennent à un groupe, ou bien qui sont cotées en Bourse, ne se distinguent guère quant à leur recours à l'emploi temporaire. Toutefois, lorsqu'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », il en va autrement : le taux d'intérim est nettement accru du fait de l'appartenance à un groupe et de la cotation en Bourse. Tout se passe comme si la pression exercée par les maisons-mères et par les actionnaires incitait les gestionnaires à privilégier l'embauche temporaire pour pouvoir rapidement ajuster les effectifs à toute fluctuation de la demande, et préserver ainsi la rentabilité des investissements. De même, lorsque l'établissement, dans une grande entreprise qui en comporte plusieurs, déclare disposer d'une faible autonomie pour déterminer sa masse salariale, son recours à l'emploi temporaire s'en trouve accru : là encore, c'est surtout l'intérim qui est concerné. On sait que nombre de maisons-mères pilotent la gestion de leurs établissements en leur imposant le respect strict de ratios (du type

chiffre d'affaires par tête) sur une base annuelle ou trimestrielle, voire mensuelle : l'intérim ne figurant pas dans la masse salariale, son usage peut-être favorisé par de tels dispositifs gestionnaires.

### La négociation sociale a peu d'impact sur la structure des contrats...

Étant donné l'importance qu'a pour les salariés cette question du statut temporaire ou durable de leur emploi, on peut s'attendre à ce qu'elle constitue un enjeu important des relations sociales dans les entreprises. Les entreprises où les syndicats sont présents, celles qui négocient sur de nombreux thèmes avec leurs salariés, et notamment sur l'emploi, ont-elles des pratiques différentes en matière d'emplois temporaires ? La réponse est clairement négative : ni le taux de recours à l'intérim, ni celui d'utilisation de CDD ne dépendent de la présence d'un syndicat dans l'entreprise, pas plus que de l'intensité de l'activité de négociation au cours de la période 1996-1998 (11), ou encore du fait qu'une des ces négociations ait porté sur l'emploi (graphique 9). Autrement dit, les représentants des salariés ne semblent globalement guère peser sur la nature des contrats de travail pratiqués par les entreprises. Le volume ou la nature des contrats semblent échapper à la régulation sociale.

(7) - Ces résultats ne tiennent pas principalement à des effets de secteur (cf. encadré 2).

(8) - On considère ici, comme pratiquant un système de « production allégée », les établissements qui ont déclaré deux des trois pratiques suivantes : production en juste-à-temps ; norme ISO ; réduction des lignes hiérarchiques.

(9) - Ainsi, dans notre échantillon et pour les 2 127 établissements retrouvés dans l'enquête DMMO (Déclarations de mouvements de main-d'œuvre, INSEE-DARES, années 1997-1998), les taux de rotation des plus petits et des plus grands établissements s'établissent respectivement à 34 % et 19 % (moyenne 31 %), et les taux de démission varient de 6 % pour les plus petits à 2 % pour les plus grands (moyenne 5 %).

(10) - Ainsi, le taux de CDD passe de 4,5 à 6 % des petits aux plus grands établissements, alors que le taux de rotation sur CDD chute de 18 à 10 %.

(11) - Intensité mesurée par le nombre de thèmes sur lesquels s'est tenue une négociation dans l'entreprise ou l'établissement.

Une première nuance doit toutefois être apportée : les contrats à durée déterminée sont nettement plus rares dans les établissements qui ont connu une grève au cours de la période 1996-1998, et notamment quand cette grève a porté sur des questions liées à l'emploi. Au moins deux interprétations sont possibles, et non exclusives l'une de l'autre. D'une part, les CDD peuvent être moins pratiqués dans les établissements les plus en difficulté, où les salariés se battent pour conserver leur emploi (12) ; mais il est également possible que l'occurrence d'une grève signale un rapport de forces plus favorable qu'ailleurs aux salariés, et donc une possibilité pour eux de peser plus effectivement sur les décisions de la Direction en matière de statuts d'emploi.

---

(12) - Toutefois, l'impact de la grève demeure si l'on prend en compte l'évolution de l'emploi dans l'établissement (cf. encadré 2).

(13) - D'autant qu'il n'est pas confirmé par une étude statistique portant sur les enquêtes ACEMO (Fiolle, Roger, Passeron, 2000).

(14) - La législation sur les CDD reconnaît d'ailleurs la prégnance des usages sectoriels. Le Code du Travail (article D 121-2) précise une liste de secteurs où il est « d'usage constant » de recourir au CDD au-delà des trois motifs de recours légal (remplacement d'un salarié absent, surcroît exceptionnel d'activité, emploi saisonnier) : le BTP (« contrats de chantier »), l'hôtellerie-restauration, les spectacles, l'enseignement, les instituts de sondage, etc.

### ... sauf en cas d'accord sur la réduction du temps de travail

La deuxième nuance quant à l'absence d'impact des relations sociales sur l'emploi temporaire tient aux accords de réduction du temps de travail. Quand un accord « Robien » ou « Aubry » a été signé, le taux d'emploi temporaire apparaît significativement inférieur (4,8 % contre 7,9 % pour l'ensemble des établissements). C'est surtout l'intérim qui apparaît moins utilisé dans ces entreprises (1,6 % contre 3,1 %). Ceci peut s'interpréter en remarquant que, dans leur majorité, les accords de RTT s'accompagnent de la mise en place d'une modulation de la durée du travail, qui permet de réduire à la fois le recours aux heures supplémentaires et à l'intérim (Bloch London et alii, 1999). Mais peut-être ces établissements étaient-ils déjà moins utilisateurs de contrats temporaires avant la RTT ; d'autres études seront nécessaires pour confirmer ou nuancer ce résultat (13).

Au total, de très nombreux facteurs contribuent à expliquer le recours des établissements à l'emploi temporaire. Le plus déterminant semble être la dynamique de l'emploi dans la période précédant l'enquête, ce qui renvoie à l'utilisation des contrats temporaires (CDD comme intérim) comme forme privilégiée d'embauche, sans doute pour mieux sélectionner le personnel. Le recours à l'emploi tempo-

raire apparaît très « encouragé » par la faiblesse des qualifications demandées aux salariés, la rapidité des apprentissages sur le tas, la faible autonomie dans le travail. En revanche, un facteur économique comme l'incertitude sur la demande, souvent évoqué parmi les principaux motifs du recours à la flexibilité externe de l'emploi, apparaît jouer en réalité un rôle secondaire. Le recours à ces formes d'emploi est très dépendant d'usages sectoriels (14) (l'industrie privilégiant l'intérim, les services les CDD), et fort différent selon la composition sexuée du personnel (les femmes étant particulièrement concernées par les CDD et les hommes par l'intérim). La prégnance de la concurrence internationale, l'appartenance à un groupe, surtout s'il est coté en Bourse, renforcent l'usage de l'emploi temporaire, surtout de l'intérim, traduisant ainsi les exigences de prix bas et de rentabilité élevée portées par les clients et les actionnaires. Les syndicats semblent influencer peu sur ces pratiques, sauf peut-être quand a été signé un accord de réduction du temps de travail : l'intérim semble alors moins intensément pratiqué.

Thomas COUTROT  
(DARES).

### Pour en savoir plus

Bloch-London C., Coutrot T., Didry C., Michon F. (1999), « Découvrir la réduction et l'aménagement des temps de travail. La mise en œuvre des accords Robien dans douze petites et moyennes entreprises », *Travail et Emploi*, n° 79, 2/99.

Cellier R., Gélot D., Ramandraivona D. (1998), « Les emplois en contrat à durée déterminée en 1996 », *Premières Synthèses*, 98-11 n°48-2, MES-DARES.

Audirac P.-A., Jourdain C. (1999), « Le travail temporaire en 1998 », *Premières Synthèses*, 99-11 n°45-2, MES-DARES.

Coutrot T. (2000 a), « Innovations dans le travail : le poids de la concurrence internationale, l'atout des qualifications », *Premières Synthèses*, 2000-03 n° 09.2, MES-DARES.

Coutrot T. (2000b), « Innovation et gestion de l'emploi », *Premières Synthèses*, 2000-03 n° 12.1, MES-DARES.

Fiolle M., Passeron V., Roger M. (2000), « Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail », *Document d'Études DARES*, n°35, janvier.

Malan A., Zouary P. (2000), « La représentation du personnel : le point de vue des employeurs », *Premières Synthèses*, 2000-06 n°24.1, MES-DARES.

**PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES** sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Guy Barbut, Myriam Garric, Daniel Lepesant. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>  
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros).  
Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.