

ENQUÊTES

La flexibilité du travail - résultats d'enquêtes

par Claudine Gasnier *

Pour ajuster leur volume de travail aux fluctuations de la demande, les établissements peuvent utiliser au moins deux moyens : faire varier la durée du travail ou recourir à des formes d'emploi temporaire. Un suivi de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre d'avril 1985 à avril 1987 montre que les établissements recourent plus fréquemment à cette deuxième forme de flexibilité. Ils n'utilisent cependant pas de manière exclusive l'un ou l'autre de ces deux moyens. Au contraire : les établissements dont la durée a évolué pour raison conjoncturelle sur la période étudiée ont fait appel avec une variabilité plus grande à un volant de main-d'œuvre constitué surtout de contrats à durée déterminée, volant qui, par ailleurs, s'est développé au détriment des formes d'emploi stables. Dans ces établissements en effet, les effectifs permanents ont accusé une baisse plus sensible que dans les autres unités de production.

Depuis le début des années quatre-vingt, l'aménagement du temps de travail a pris une place importante au sein des politiques gouvernementales : au niveau de l'entreprise, la flexibilité porte sur l'adaptabilité de l'organisation productive permettant ainsi aux employeurs de répondre à une demande incertaine et fluctuante.

Plusieurs formes de flexibilité sont à la disposition des établissements : la flexibilité dite « interne » consiste à faire varier le nombre d'heures de travail afin d'obtenir une plus grande malléabilité du volume de travail ; la flexibilité dite « externe » permet d'ajuster plus rapidement les effectifs aux besoins de la production : elle utilise les licenciements, mais aussi le recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim.

Afin d'étudier les comportements des établissements face à ces deux variantes de la flexibilité, on a choisi de retenir un échantillon de 13 828 établissements de plus de dix salariés, appartenant à l'industrie, au Bâtiment ou aux Transports et ayant successivement répondu aux neuf enquêtes trimestrielles ACEMO d'avril 1985 à avril 1987.

On s'est intéressé dans un premier temps au recours à la flexibilité interne sous la forme d'une variation de la durée effective ouvriers déclarée par l'établissement. On a pu ainsi isoler d'une part les établissements dont la durée est restée stable au cours des deux années, d'autre part, les établissements dont la durée a varié au moins une fois de manière significative¹ entre avril 1985 et avril 1987 en distinguant parmi ces derniers ceux pour lesquels une cause de variation de nature conjoncturelle a été mentionnée (voir encadré sur la notion de durée du travail).

Ayant ainsi subdivisé notre échantillon en trois sous-populations, on a ensuite étudié les comportements de ces établissements

du point de vue de leurs recours aux contrats à durée déterminée, à l'intérim et de leurs variations d'effectifs.

Variation de la demande et flexibilités

Seulement 28,3 % des établissements de l'échantillon ont une durée effective ouvriers qui varie, au moins une fois, entre avril 1985 et avril 1987, alors que plus des trois-quarts (77 %) d'entre eux font appel aux contrats à durée déterminée et plus du tiers (37,7 %) emploient du personnel intérimaire.

La proportion des établissements faisant varier leur durée augmente pourtant avec la taille de l'établissement.

Il existe aussi des activités où les variations de durée sont plus fréquentes : ce sont pour la plupart des activités « saisonnières » comme le bois-meuble (42,9 %), le matériel de transport terrestre (40,9 %), le textile habillement (38,1 %), les autres produits alimentaires (34 %). La durée varie en revanche très peu dans la parachimie-pharmacie (19,5 %) et dans le cuir-chaussure (17,5 %).

Cependant les statistiques sous-estiment les variations de durée : ainsi l'enquête ACEMO ne fait référence qu'à une seule semaine au cours d'un trimestre donné pour appréhender la durée du travail, les variations de durée ayant lieu à d'autres moments échappent donc à l'enquête.

* Claudine Gasnier appartient à la division « Salaires et Conventions Salariales » du Service des Études et de la Statistique.

1. La durée du travail peut varier d'un trimestre à l'autre par simple changement de la répartition des effectifs par atelier. Dans l'étude, on parlera de variation de durée seulement dans le cas où les valeurs de la durée répondues sont différentes d'au moins 0,1 heure soit 6 minutes.

	Nombre d'établissement dont la durée varie	%
10 à 49 salariés	2 608	27,7
50 à 199 salariés	851	28,0
200 à 499 salariés	284	32,4
500 salariés et +	180	35,9
Toutes tailles	3 923	28,3

La notion de durée du travail dans l'enquête ACEMO

L'enquête trimestrielle ACEMO fait référence à deux notions de durée du travail, à la fois pour les ouvriers et les employés.

- Une durée hebdomadaire effectivement travaillée, tenant compte des aléas de la conjoncture économique (en particulier le chômage partiel, les heures supplémentaires).

C'est un horaire collectif moyen qui est pris en considération et non un horaire individuel pouvant être affecté par des retards ou absences.

Cette durée est par ailleurs demandée, pour des salariés engagés à temps complet, au cours d'une semaine donnée.

Enfin si des horaires différents sont pratiqués par ateliers, la durée hebdomadaire est une moyenne compte tenu des effectifs qui pratiquent ces horaires de travail.

- Une durée théorique, ou durée affichée, ou durée habituelle à laquelle les établissements ne sont incités à répondre que dans les deux cas suivants, faisant chacun l'objet d'une question :

- la semaine de référence en matière de durée « fait-elle partie d'une période de modulation de la durée du travail » (au sens de l'article L. 212-8 du Code du Travail) ? ;

- la semaine de référence, en dehors d'éventuels effets de l'application de l'accord de modulation a-t-elle connu un surcroît ou une baisse d'activité qui a entraîné une variation conjoncturelle de la durée hebdomadaire ?

Seule la durée hebdomadaire (ou effective) des ouvriers à temps complet est prise en considération dans l'étude.

Les causes conjoncturelles de variation de cette durée sont ainsi repérées par une réponse positive à l'une ou l'autre des deux questions sur la modulation et la baisse (ou surcroît) d'activité.

Quand une cause est mentionnée par l'établissement, la durée effective et la durée théorique sont différentes : la durée effective a varié au cours de la semaine de référence du trimestre enquêté et la nature de la variation est conjoncturelle.

Par ailleurs les variations saisies sont celles d'un horaire collectif moyen : on a ainsi plus de chances de recueillir des variations de durée dans des établissements où les horaires sont institutionnalisés, donc dans des établissements de taille importante. Il est probable en effet que dans les petits établissements les modifications de durée soient beaucoup moins formalisées et les arrangements plus fréquents. (On travaille par exemple plus en période de forte activité et l'on récupère ensuite les heures travaillées).

Ces deux raisons font que l'on a sans doute surestimé un peu le nombre d'établissements dont la durée est restée stable entre avril 1985 et avril 1987. Il n'en demeure pas moins que la durée du travail n'est pas le premier moyen d'ajustement pour répondre aux fluctuations de la demande.

Fluctuation de la durée du travail et recours au personnel extérieur

Parmi les établissements dont la durée varie au moins une fois entre avril 1985 et avril 1987, 31,1 %

mentionnent une cause de variation conjoncturelle de leur durée.

Ces variations de nature conjoncturelle sont le plus fréquemment déclarées dans des secteurs comme l'industrie du cuir et de la chaussure (61 %), la construction navale et aéronautique (53,6 %), le matériel de transport terrestre (51,2 %) et le textile habillement (45,0 %). A l'inverse, elles sont déclarées beaucoup plus rarement dans le bâtiment (20,8 %) et moins encore dans les transports (10,7 %).

Ce sont les établissements de taille importante (+ de 200 salariés) qui déclarent le plus souvent des causes conjoncturelles de variation.

Par ailleurs, les établissements dont la durée varie sans mentionner de raisons conjoncturelles sont le plus souvent des établissements qui réduisent (plus rarement augmentent) leur horaire hebdomadaire à l'occasion d'une réorganisation du travail ou de la production.

Selon qu'ils maintiennent leur durée stable, ou la font varier pour des raisons conjoncturelles ou structurelles, les comportements des établissements en matière de recours aux CDD diffèrent. Ainsi, les établissements pour lesquels une cause conjoncturelle de variation est déclarée, embauchent plus fréquemment des CDD puisque 82,7 % y recourent au moins une fois contre 77 % des établissements à « durée stable » et 75 % des établissements à « cause de variation structurelle ».

Leur taux moyen de CDD est élevé (2,4 %), équivalent à celui des établissements dont la durée n'a pas varié (2,5 %) ; il est plus faible lorsque cette dernière a varié pour des raisons « structurelles » (1,8 %).

	Taux moyen de CDD par taille d'établissement		
	Durée variable avec mention de cause conjoncturelle	Durée stable	Durée variable sans mention de cause conjoncturelle
10 à 49 salariés	3,7	2,9	2,5
50 à 199 salariés	3,3	3,1	3,2
200 à 499 salariés	3,8	2,3	2,0
500 salariés et +	1,3	1,7	1,0
Toutes tailles	2,4	2,5	1,8

A l'exception des établissements de plus de 500 salariés, les taux moyens, par taille d'établissement, sont toujours supérieurs lorsqu'il y a mention de causes conjoncturelles.

Les profils d'évolution du recours aux CDD des types d'établissements sont assez comparables : forte activité aux mois de juillet et octobre, basse activité en janvier. On note aussi une augmentation de l'embauche de CDD en fin de période : les taux d'avril 1987, quelle que soit la population, sont très nettement supérieurs à ceux d'avril 1985.

Par contre, la variabilité du recours aux CDD oppose les établissements : si l'on retient comme indicateur de variabilité la différence entre le taux maximum et le taux minimum de CDD rapporté au taux moyen sur les deux années, on constate qu'elle est très forte dans les établissements où la durée varie : 0,62 quand une raison conjoncturelle est mentionnée ; 0,66 quand elle ne l'est pas ; elle est beaucoup plus faible (0,44) dans les établissements à « durée stable » (graphique I).

L'embauche de personnel intérimaire est aussi plus fréquente dans les établissements connaissant des variations conjoncturelles de durée du travail : 40 % y recourent au moins une fois ; cette même proportion est légèrement moins élevée dans les deux autres types d'établissements : 37,7 % des établissements « à durée stable », 36,5 % des établissements « sans variation de durée conjoncturelle » font appel à l'intérim entre avril 1985 et avril 1987.

Cependant, si on embauche plus fréquemment du personnel intérimaire dans ces établissements, on en embauche fort peu à chaque fois : le taux moyen d'intérim calculé sur les deux années est bas lorsqu'une cause conjoncturelle est déclarée (0,8 %). Il est aussi assez faible (1 %) lorsque la durée varie pour des raisons structurelles. En revanche, les établissements qui n'ont pas fait varier leur durée recourent tout à la fois un peu moins fréquemment mais plus massivement à l'intérim : le taux moyen s'élève à 1,3 % et il est supérieur, quelle que soit la taille de l'établissement.

Méthodologie

La source statistique qui a servi de base à l'étude est l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO).

L'échantillon retenu est constitué d'établissements de 10 salariés et plus de l'Industrie, du Bâtiment et des Transports ayant répondu aux neuf enquêtes trimestrielles d'avril 85 à avril 87.

Deux démarches ont été envisagées, qui conduisent à des résultats très voisins :

— la première consiste à raisonner « à structure constante » (en éliminant l'effet d'appartenance d'un établissement à un secteur d'activité donné).

On pondère ainsi les indices d'évolution des effectifs et les taux (respectivement de CDD et d'intérim) par les effectifs de l'ensemble des établissements en avril 1985 ;

— la seconde démarche en revanche, prend en compte les effets sectoriels et fournit ainsi des résultats « bruts ».

On a choisi pour l'étude d'exposer les résultats de cette seconde analyse.

STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON PAR TAILLE

	Nombre d'établissements	%
10 à 49 salariés	9 416 *	67,9
50 à 199 salariés	3 033	22,0
200 à 499 salariés	877	6,4
500 salariés et +	502	3,7
Total	13 828	100,0

* Dans la mesure où l'échantillon est issu d'un sondage au quart pour les établissements de 10 à 50 salariés, ces derniers ont été affectés d'une pondération de 4.

La structure de l'échantillon par taille est comparable à celle de l'échantillon ACEMO ; les établissements de plus de 200 salariés sont toutefois légèrement sur-représentés dans l'étude.

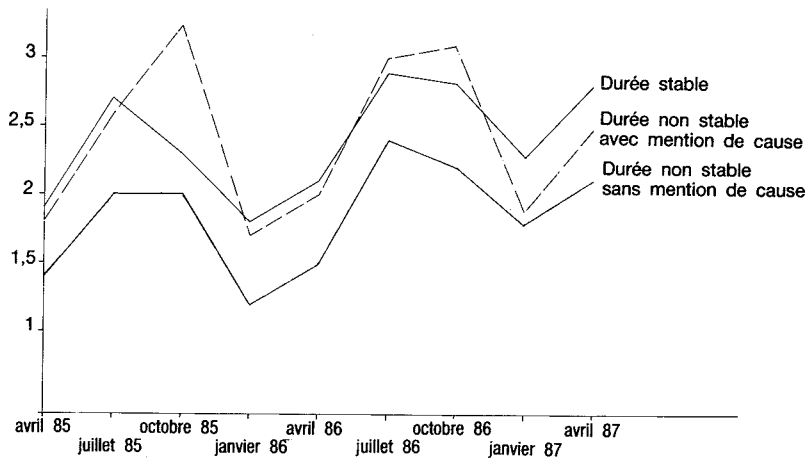
STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (NAP 15)

	Nombre d'établissements	%
Industries agricoles et alimentaires	1 066	7,7
Énergie	32	0,2
Industrie des biens intermédiaires	2 823	20,4
Industrie des biens d'équipement	2 144	15,6
Industrie des biens de consommation	2 826	20,4
Bâtiment, génie civil et agricole	3 685	26,6
Transports	1 252	9,1
Toutes activités	13 828	100,0

Par rapport à la structure de l'échantillon ACEMO, les industries des biens intermédiaires (en particulier les secteurs de la chimie et du papier carton) sont légèrement sur-représentés dans l'étude ; la construction électrique et électronique au sein des industries de biens d'équipement, et le secteur des Transports sont légèrement sous-représentés.

Les structures sont tout à fait comparables pour les autres activités.

Graphique I
TAUX DE CDD PAR TRIMESTRE
 (toutes tailles d'établissements confondues)



Enfin, même si les taux par trimestre sont toujours inférieurs, quel que soit le trimestre, à ceux des deux autres populations, c'est encore dans les établissements, déclarant une cause conjoncturelle de variation de durée que la variabilité du recours à l'intérim est la plus forte : l'indicateur est égal à 0,62 contre 0,54 dans les établissements à « durée stable » et 0,40 dans ceux dont la durée a varié sans déclarer de raisons conjoncturelles.

On note aussi, comme pour les contrats à durée déterminée, une augmentation des taux d'intérim en fin de période pour l'ensemble des établissements (graphique II).

Fluctuation de la durée du travail et réduction des effectifs permanents

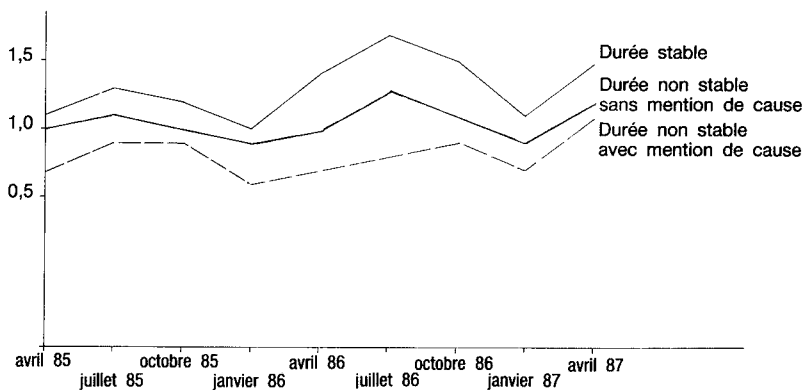
Alors même qu'ils embauchent tout à la fois plus de CDD et de personnel intérimaire, les établissements qui connaissent des variations conjoncturelles de durée réduisent plus fortement leur « noyau dur » constitué de salariés de l'entreprise, stables et qualifiés : la chute des effectifs permanents est de - 10,3 % sur les deux années.

Cette chute est relativement moins importante (- 7,9 %) lorsque l'établissement fait varier sa durée pour des raisons non conjoncturelles.

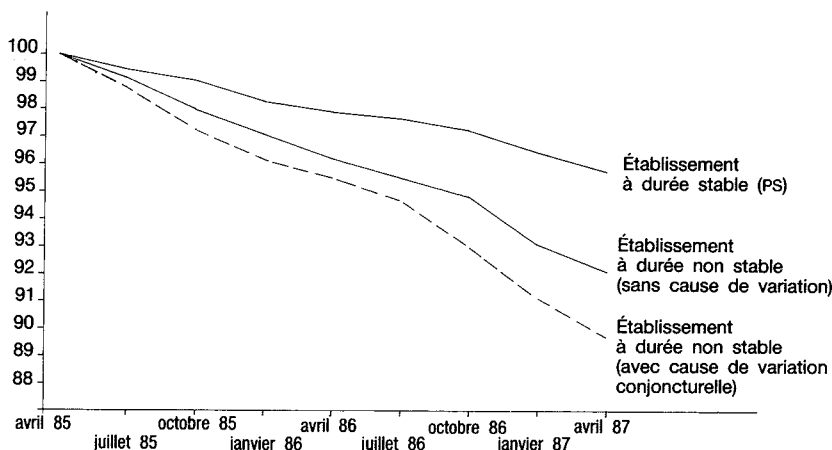
L'évolution de l'emploi est beaucoup moins défavorable dans les établissements à « durée stable » où la baisse des effectifs permanents n'est que de 4,9 % sur la même période (graphique III). Ces résultats se vérifient quelle que soit la taille de l'établissement.

Enfin la réduction des effectifs est d'autant plus forte que la taille de l'établissement croît.

Graphique II
TAUX D'INTÉRIM PAR TRIMESTRE
 (toutes tailles d'établissements confondues)



Graphique III
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS HORS CDD
 ENTRE AVRIL 85 ET AVRIL 87



Contraintes économiques et flexibilités

Les établissements traduisent la flexibilité par différents moyens : « durée du travail variable », « contrats à durée déterminée » et « intérim », « possibilité de licencier ». Parmi eux, il semble cependant exister une hiérarchie dans la facilité de recours : ainsi la durée du travail est encore peu utilisée en comparaison du recours au personnel extérieur même si elle n'est pas

toujours très bien repérée dans les petits établissements où les variations de durée du travail, moins formalisées échappent aux statistiques.

Les établissements qui connaissent des variations conjoncturelles de durée du travail se retrouvent un peu plus dans des secteurs d'activité comme le cuir-chaussure, la construction navale et aéronautique, le matériel de transport terrestre, le textile-habillement, donc dans des secteurs dits « saisonniers » où les variations d'activité sont importantes et le recours au chômage partiel plus fréquent. Cependant l'effet secteur n'explique pas leur recours massif aux contrats à durée

déterminée et la forte chute de leurs effectifs permanents². Les creux d'activité de ces établissements sont tels que, même avec un effectif réduit, ils sont contraints de réduire leurs horaires (chômage partiel). En période de forte activité, il leur est nécessaire de faire appel à du personnel extérieur (CDD et intérim), les variations de durée mises en place ne suffisant pas.

Les établissements dont les modifications de l'horaire ne sont pas de nature conjoncturelle sont pour la plupart d'entre-eux des établissements qui, dans un contexte de difficultés ou de réorganisation du travail réduisent tout à la fois leurs

effectifs et leur durée en recourant peu au personnel extérieur.

Enfin les établissements « à durée stable » sont certainement ceux dont la situation économique est la plus saine : ils licencient moins, n'agissent pas sur la durée du travail, et font appel, lorsqu'il y a surcroît d'activité, aux contrats à durée déterminée et à l'intérim pour une plus grande souplesse de gestion et un moindre coût. ■

2. Dans la mesure où les deux analyses — analyse sectorielle — analyse hors effet secteur — conduisent à des résultats similaires, les établissements se différencient plus par des comportements de gestion pure que par des comportements sectoriels.

La qualité de
l'information
est dans

TRAVAIL ET EMPLOI

ABONNEZ-VOUS

page 107