Le développement des emplois temporaires (1)

par Alain Charraud et Jean-Claude Guergoat *

En développement rapide depuis dix ans, les contrats à durée déterminée et l'intérim ont dans un premier temps suivi globalement l'évolution de la conjoncture. Depuis quelques années, la progression très forte de l'intérim et le recours aux CDD sont soutenus, semble-t-il, par des changements plus durables dans les pratiques de gestion des entreprises.

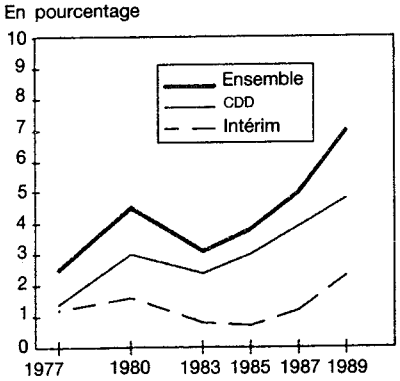
7 % de l'emploi total, mais près de 90 % des recrutements de 1988 ; la part du CDD et de l'intérim a fortement augmenté en 10 ans

A la fin du premier trimestre de 1989, le nombre des salariés sous contrat à durée déterminée est estimé à 600 000 et le nombre de salariés en mission d'intérim à 280 000. Ces effectifs ne représentent donc qu'une part modeste de l'emploi salarié à la même date : 4,8 % pour les CDD et 2,0 % pour l'intérim (2). Toutefois, la durée de ces contrats étant en général très courte (en moyenne trois semaines pour les contrats d'intérim et trois mois pour les CDD), il s'en signe beaucoup. Sur 3,5 millions de contrats de travail conclus en 1988, un million d'entre eux correspondent à des embauches fermes et 2,5 millions sont des CDD. Parallèlement, il s'est conclu 5,5 millions de contrats d'intérim.

Les emplois temporaires ne représentaient que 2,5 % de l'emploi total en 1977 et de l'ordre de 3,5 % en 1985. Pour atteindre le niveau de 1989, l'effectif des salariés embauchés sur ces contrats a donc presque triplé en 12 ans et a doublé en 4 ans (graphiques 1 et 2).

Graphique 1

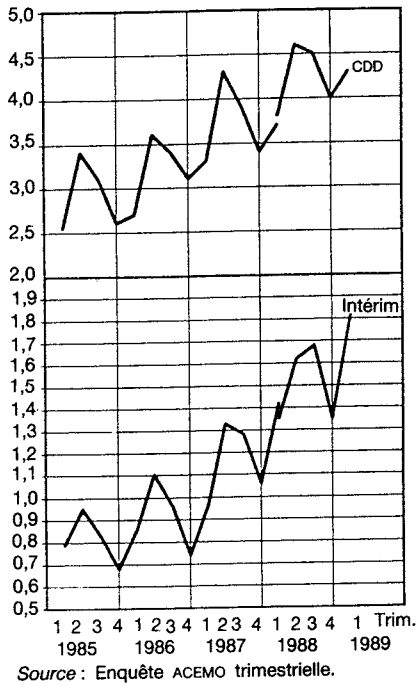
ÉVOLUTION DES EMPLOIS TEMPORAIRES D'AVRIL 1977 À AVRIL 1989 PART DE L'EMPLOI SALARIÉ



Source : Enquête triennale ACEMO.

Graphique 2

PART DES CDD ET DE L'INTÉRIM DANS L'EMPLOI SALARIÉ



Source : Enquête ACEMO trimestrielle.

Sur le moyen terme, la croissance des CDD a été beaucoup plus forte que celle de l'intérim. Mais, depuis 1977, on assiste à un véritable « boom » de l'intérim, qui progresse de 20 % environ en 1985 et 1986 et de plus de 30 % en 1987 et 1988. Dans le même temps, les CDD continuent de progresser assez régulièrement sur une base de 15 % par an. Il y avait trois titulaires de CDD pour un intérimaire en 1985 ; il n'y en a plus qu'environ deux pour un au début de 1989.

De plus en plus d'établissements utilisateurs

Pour les seuls établissements utilisateurs, le taux d'utilisation de l'intérim entre avril 1977 et avril 1987 baisse, passant de 3,8 % à 3,4 %. En revanche, l'usage de l'intérim s'est diffusé : 12 % des établissements y ont recours en 1987 au lieu de 8 % dix ans plus tôt. Le taux d'utilisation des CDD passe de 4,3 % à 5,4 % dans les établissements utilisateurs, mais la proportion d'établissements utilisateurs passe de 12 % à 51 % au cours de la période. C'est dans les établissements de taille intermédiaire que le recours à l'emploi précaire est le plus fort (tableau 1).

La conjoncture n'explique pas totalement le développement de ces emplois

Sur l'ensemble de la période 1980-1988, l'évolution des emplois temporaires a globalement coïncidé avec celle de la conjoncture : point haut en 1980, décroissance sensible suivie d'une reprise coïncidant en 1985 avec celle de l'activité économique, accélération enfin depuis 1987, mais pour l'intérim seulement.

Toutefois, dans les années 1981-1983, la relance de l'activité n'a pas empêché la chute des emplois temporaires de se poursuivre. Il semble qu'au-delà du déclin amorcé dès 1981, les ordonnances de 1982 aient contribué à ralentir le recours aux emplois précaires au cours des deux

(*) Division Emploi et Politiques d'Emploi, SES.

(1) Cette étude repose sur les statistiques et les analyses rassemblées pour le Rapport sur les emplois temporaires remis au Parlement le 19 octobre par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Ce document a été publié en octobre 1989 dans le deuxième numéro de la série Premières Synthèses du SES. Nous le reproduisons in extenso pour nos lecteurs.

(2) Ces deux chiffres, estimés à la fin mars 1989, sont obtenus par un calage des résultats de l'enquête trimestrielle ACEMO sur ceux de l'enquête triennale.

Tableau 1

PROPORTION D'ÉTABLISSEMENTS UTILISATEURS, PROPORTION DE SALARIÉS SOUS CONTRAT TEMPORAIRE PARMI L'ENSEMBLE DES SALARIÉS ET PARMI LES SALARIÉS DES SEULS ÉTABLISSEMENTS UTILISATEURS

En pourcentage

	Proportion d'établissements utilisateurs	Proportion de salariés sous contrat temporaire	
		parmi l'ensemble des salariés	parmi les salariés des seuls établissements utilisateurs
De 10 à 49 salariés :			
CDD	45,6	4,2	8,3
Intérim	8,3	0,7	6,5
Ensemble	—	4,9	—
De 50 à 199 salariés :			
CDD	71,1	24,1	—
Intérim	24,1	1,3	4,7
Ensemble	—	5,9	—
De 200 à 499 salariés :			
CDD	80,9	3,9	4,7
Intérim	41,5	1,5	3,4
Ensemble	—	5,4	—
500 salariés et plus :			
CDD	83,3	2,4	2,7
Intérim	59,6	1,3	1,0
Ensemble	—	3,7	—
Ensemble des établissements :			
CDD	50,7	3,8	5,4
Intérim	12,0	1,1	3,4
Ensemble	—	4,9	—

années suivantes. A l'inverse, la loi de 1985 et l'ordonnance de 1986 ont libéralisé l'usage de l'intérim et des CDD à un moment où la conjoncture avait déjà amorcé un redressement. La loi semble donc avoir accompagné les évolutions spontanées du marché.

Le développement des CDD doit aussi être rapproché de celui des emplois aidés. Avec les formations en alternance, puis les plans d'urgence pour l'emploi, ces contrats ont pris une grande extension en 1985-1986, se développant moins vite ensuite.

La croissance récente de l'intérim va au-delà de la simple réponse aux évolutions de la conjoncture. Certes, la reprise économique de la mi-1987 a entraîné un gonflement normal de l'intérim ; mais, avec l'amélioration durable de la croissance et le redémarrage des embauches fermes, on aurait pu s'attendre à un tassement de l'activité intérimaire ; il n'en a rien été, au contraire. Certains agents économiques ont sans doute mal anticipé la réalité de la reprise. Par ailleurs, la persistance d'un fort contingent de chômeurs a pu faciliter le développement d'un marché spécifique de l'intérim.

Une main-d'œuvre jeune, plutôt féminine pour les CDD, plutôt masculine pour l'intérim, en général peu qualifiée

L'intérimaire est jeune : 30 ans à peine de moyenne d'âge. Comparés à l'ensemble des emplois salariés, les emplois sur contrat à durée déterminée sont plutôt féminins, essentiellement parce que ce sont surtout des emplois tertiaires. Les intérimaires sont plutôt masculins, parce que les ouvriers du bâtiment et de l'industrie y sont surreprésentés.

Les contrats temporaires, par la brièveté même de leur durée, correspondent le plus souvent à des tâches facilement définissables demandant des temps d'initiation courts. Les ouvriers, et notamment les ouvriers non qualifiés sont surreprésentés : ces derniers sont deux fois plus nombreux (30 %) parmi les emplois temporaires que parmi l'ensemble de la population salariée (16 %). De façon complémentaire, l'ensemble des professions intermédiaires et des cadres ne dépassent pas les 10 %, alors qu'ils représentent près de 30 % de la population salariée. Les intérimaires sont plus faiblement qualifiés que les personnes sous CDD. Chez ces dernières, les employés sont proportionnellement très nombreux, en liaison avec leur forte implantation dans le tertiaire (tableau 2).

Ces structures évoluent peu dans le temps. Toutefois, les variations d'utilisation des différentes qualifications semblent plus sensibles pour les emplois qualifiés qui, en général, progressent plus nettement que les autres lorsque la conjoncture est favorable. On assiste ainsi à un début d'implantation de l'intérim chez les cadres. De quelques centaines en 1987, ils passeraient à quelques milliers en 1988. Les effectifs intérimaires des professions intermédiaires auraient également beaucoup crû (de 50 %). Ce sont généralement les ingénieurs et les techniciens qui sont les plus mobilisables sur ces emplois.

Tableau 2

PROPORTION DE SALARIÉS TEMPORAIRES SELON LA QUALIFICATION

	CDD		Intérim	
	1983	1987	1983	1987
Ouvriers non qualifiés	4,6	7,2	2,0	2,7
Ouvriers qualifiés	1,2	2,3	0,7	1,1
Employés	3,4	5,5	0,9	1,0
Agents de maîtrise, techniciens, cadres	0,5	0,9	0,1	0,2
Ensemble	2,3	3,8	0,9	1,1

Source : Enquête ACEMO triennale (SES).

CDD et intérim sont peu substituables

Les entreprises ont recours au CDD ou à l'intérim pour des tâches de nature et de durée très différentes. Aux intérimaires vont les missions les plus courtes, tandis que les CDD engendrent un coût de recrutement direct qui nécessite des contrats suffisamment longs. Le marché des CDD est à dominante tertiaire, tandis que celui de l'intérim se concentre sur les industries lourdes. Il est donc logique que les titulaires de CDD ou de contrats d'intérim soient des populations assez nettement différenciées et peu substituables. Selon l'enquête Emploi de l'INSEE, la proportion des intérimaires qui passent d'une année à l'autre sous contrat à durée déterminée et, surtout, la proportion de ceux qui suivent le cheminement inverse sont très faibles.

Un comportement nouveau des employeurs

Diverses études ont mis en évidence le lien entre le développement des emplois temporaires et les changements dans les pratiques de gestion de la main-d'œuvre [1 ; 2 ; 3]. Pour lutter contre le renforcement de la concurrence nationale et internationale, beaucoup de grandes entreprises auraient progressivement misé sur les mesures de flexibilité externe, au détriment de l'investissement humain.

Selon l'étude TECSA-Conseil, sur le recours à l'intérim dans quelques grandes firmes, la « culture de crise » qui s'est développée dans certaines grandes entreprises les auraient conduites à privilégier dans un premier temps les économies de main-d'œuvre et l'investissement, au prix d'une substitution du capital au travail parfois très affirmée. Pour gérer stock et production de façon « tendue » et éviter le risque de licencier massivement à nouveau, elles auraient continué de réduire leurs effectifs permanents, en faisant appel à un « intérim de reconversion » [1].

Selon une étude de l'INSEE, consacrée à la modernisation, l'externalisation de certaines productions par la sous-traitance a également permis à ces grandes firmes de reporter des risques conjoncturels sur d'autres, généralement plus petites. La contrainte de flexibilité s'est alors imposée fortement aux établissements, qui ont assez généralement recouru à des emplois temporaires [2].

Logiques sectorielles...

Certains secteurs ont fait plus que d'autres appel à cette flexibilité externe ; c'est le cas du bâtiment, qui rassemble près de 25 % de l'ensemble des intérimaires et où près de 4 % des salariés sont des intérimaires, et, dans une moindre mesure, des industries de biens d'équipement et des biens intermédiaires, notamment l'automobile où 4 % des salariés sont intérimaires. Le secteur tertiaire a également

Diversité des législations et des réglementations européennes (*)

La France n'est pas le seul pays d'Europe où le travail temporaire s'est développé. Toutefois, les législations et les réglementations sont suffisamment différentes d'un pays à l'autre, pour qu'il soit difficile de les comparer. En outre, les disparités de structures productives ôtent beaucoup d'intérêt aux diverses estimations globales du nombre et de la proportion de travailleurs dans les différents pays. Ça n'est qu'à un niveau sectoriel fin que peuvent être repérées des pratiques nationales de recours à ces formes particulières d'emploi.

Certains pays réglementent le travail temporaire : Belgique, France, RFA, Pays-Bas, Portugal. D'autres l'autorisent sans mettre en place de législation spécifique : Danemark, Royaume-Uni, Irlande, Luxembourg. Enfin, la Grèce, l'Italie et l'Espagne interdisent le travail temporaire.

Parmi les pays qui l'autorisent, certains considèrent le contrat à durée déterminée comme une forme particulière de contrat de travail, alors que d'autres le considèrent comme un contrat de droit commun (Irlande, Royaume-Uni, Luxembourg, Pays-Bas). Finalement, parmi les pays autorisant le travail précaire, seuls le Royaume-Uni et l'Irlande ne l'ont pas encadré par des dispositions législatives ou réglementaires visant à protéger les travailleurs d'un développement abusif de ces formes de contrat.

Des limitations sur les conditions de recours...

Les pays de la Communauté qui disposent d'une réglementation spécifique du travail précaire, ont fixé des conditions pour le recours à ces formes d'emploi.

— Interdiction du recours à l'intérim dans certains secteurs d'activité (par exemple le bâtiment en Belgique et en RFA), ou limitation du recours à cette forme d'emploi à certains secteurs exclusivement (les secteurs du commerce et des bureaux au Danemark).

— Interdiction de pourvoir des emplois permanents, comme c'est par exemple le cas en Belgique pour l'intérim. De même, les motifs de recours au contrat à durée déterminée sont le plus souvent fonction des caractéristiques du travail à accomplir et notamment de son caractère précaire (RFA, Belgique, Espagne, Italie).

— Interdiction ou limitation en fonction de circonstances particulières. Il est ainsi impossible de faire appel à un intérimaire pour remplacer un salarié en grève en Belgique, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni. De même, le recours au contrat à durée déterminée peut être fonction des caractéristiques intrinsèques de l'entreprise comme sa relative jeunesse (RFA).

... et sur la durée des contrats

Dans les États qui cherchent à limiter le recours à ces formes de contrat de travail, une durée maximale est généralement prévue.

A titre d'exemple :

— La durée maximale des contrats de travail temporaire est ainsi fixé à 6 mois aux Pays-Bas et en RFA, 3 mois en Belgique.

— La durée maximale des contrats à durée déterminée est fixée à 18 mois en RFA, de 3 à 24 mois selon les secteurs et l'existence d'un complément de formation en Italie, 24 mois en Belgique et au Luxembourg, 3 ans au Portugal et en Espagne.

(1) Cet encadré reprend certains éléments fournis par la Direction des Relations du Travail, à l'occasion du Rapport sur les emplois temporaires.

géré de cette façon ses besoins de flexibilité, mais avec un recours plus fréquent au CDD qu'à l'intérim.

Une étude réalisée par le Centre d'Études de l'Emploi a tenté d'établir des typologies sectorielles dans l'ensemble des pratiques de gestion. Ainsi, le recours systématique aux CDD, et en particulier aux « contrats d'adaptation » et aux « contrats de qualification », répondait à la préoccupation d'abaisser le coût de la main-d'œuvre ou, au contraire, au souci d'acquérir des compétences nouvelles, de tester des techniques et de sélectionner les personnes les plus compétentes sur ces emplois. La première de ces deux préoccupations s'inscrit dans une « logique commerciale » ou de « coût » ; elle expliquerait, en partie, le niveau élevé des CDD dans les grandes surfaces (8 %) et les hôtels-cafés-restaurants (9 %). La seconde préoccupation relève d'une « logique de spécialité » ; l'étude cite en exemple le secteur de la réparation automobile et celui du conseil informatique [3].

... logiques d'entreprises

Cependant, au sein d'un même secteur d'activité, les entreprises peuvent opter pour des stratégies différentes de gestion de la main-d'œuvre. Certaines privilégient le marché interne : haut niveau de formation, polyvalence des salariés, adaptation aux horaires. D'autres se tournent plutôt vers le marché externe, et recourent davantage aux CDD et à l'intérim [4].

Les résultats de ces diverses études ne sont certes pas aussi incontestables que ceux des exploitations statistiques présentées plus haut. Elles permettent toutefois de mettre en lumière des modifications significatives du comportement d'embauche des employeurs, et illustrent la disparité des pratiques entre les secteurs et les entreprises.

Les emplois temporaires points de passage obligés vers l'insertion...

Forme d'emploi aidé ou période d'essai prolongée, le CDD prépare sans doute mieux, ne serait-ce que par sa plus longue durée, à un emploi stable. Selon l'enquête Emploi, sur 100 titulaires de l'un ou de l'autre de ces contrats, près des trois quarts se retrouvent actifs occupés un an après (tableau 3). Ils ne sont pas plus nombreux dans ce cas après un CDD qu'après un contrat d'intérim, mais ils trouvent plus fréquemment un emploi stable après un CDD : dans un cas sur deux, contre un cas sur trois après un intérim. Le CDD conduit à un autre CDD dans 20 % des cas et l'intérim à une autre mission d'intérim dans près de 30 % des cas. Pour l'intérim, le niveau de cette propension a fortement crû en quelques années, signe de l'automatisation progressive de ce secteur par rapport aux autres marchés du travail.

L'examen des demandes d'emploi enregistrées par l'ANPE confirme le fait que les CDD entretiennent avec le marché du travail « officiel » des liens beaucoup plus étroits que l'intérim : les entrées à l'ANPE pour fin de CDD représentent plus de 70 % des contrats conclus dans l'année, contre 5 % seulement pour les contrats d'intérim.

... ou vers le chômage

Les CDD et les missions d'intérim débouchent plus d'une fois sur quatre sur le chômage ou l'inactivité. D'une année sur l'autre, près de 20 % des salariés travaillant sur ces

Tableau 3

LA SITUATION D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE UN AN APRÈS

En pourcentage

	CDD	Intérim
Actif occupé	74	73
dont : CDD	19	10
Intérim	2	28
Emploi stable	48	33
En chômage	18	20
En inactivité	8	7
Ensemble	100	100

Source : Enquête Emploi de l'INSEE.

Les sources statistiques

Les sources statistiques sont nombreuses pour l'intérim, moins développées pour les contrats à durée déterminée. Les enquêtes ACEMO et l'enquête Emploi fournissent des données concernant à la fois les CDD et l'intérim.

— L'enquête dite « triennale ACEMO » du ministère du Travail est une enquête spécifique sur les emplois temporaires auprès des établissements de 10 salariés et plus. Elle fournit des données instantanées par sexe, qualification, activité économique ; elle donne également le nombre d'entrées sur ces contrats en un an selon leur durée. Cette enquête a été effectuée en 1977, 1980, 1983 et 1987.

— L'enquête trimestrielle ACEMO du ministère du Travail fournit depuis 1985 des données sur les titulaires de CDD et de contrats d'intérim, selon l'activité économique et la région.

— L'enquête Emploi de l'INSEE interroge directement les salariés sur leur statut. Les effectifs de CDD et d'intérimaires sont repérés en mars de chaque année, par sexe, âge, CSP, activité économique.

— Deux autres sources d'origine administrative sont plus particulièrement intéressantes pour l'une ou l'autre des formes d'emploi :

— L'exploitation des relevés de contrats d'intérim par le SES apporte des données mensuelles sur les contrats d'intérim et des données trimestrielles très complètes sur les volumes d'activité, sur les établissements utilisateurs, les intérimaires et les agences de travail temporaires.

— L'exploitation de la DMMO par le ministère du Travail et l'INSEE renseigne conjoncturellement sur les flux d'entrée et les flux de sortie des salariés, en particulier des titulaires de CDD, dans les établissements de 50 salariés et plus.

Enfin, l'ANPE fait le décompte des inscriptions au chômage selon leur motif : fin de CDD ou de contrats d'intérim notamment.

contrats se retrouvent au chômage et 7 % à 8 % en inactivité. Qui plus est, une fraction significative des inscriptions suite à une fin d'emploi précaire aboutit à du chômage de longue durée. Si la durée moyenne d'inscription après une fin de CDD reste sensiblement inférieure à celle de l'ensemble des demandes d'emploi, près d'un quart des DEFM déposées pour ce motif le sont depuis plus d'un an. Au bout du compte, 40 % des demandeurs d'emploi aujourd'hui inscrits à l'ANPE sortent d'une période d'emploi temporaire (dont 90 % d'un CDD), et c'est également le cas pour plus de 30 % des chômeurs de longue durée. Vus à travers le prisme des DEFM, les contrats à durée déterminée peuvent donc être une étape dans des processus de désinsertion, d'ampleur non négligeable.

BIBLIOGRAPHIE

[1] TECSA-Conseil : « Étude de l'impact de l'ordonnance du 11 août 1986 sur le travail différencié » (étude réalisée à la demande du SES), mai 1989.

[2] P. CHOFFEL, P. CUNEO et F. KRAMARZ : « Adaptation des structures d'emploi et modernisation des entreprises », *Économie et statistique*, numéro 213, septembre 1988.

[3] S. CALLENS : « Conventions État-entreprises pour l'emploi et logiques économiques », *Lettre d'information du CEE*, numéro 11, mars 1988.

[4] E. VERDIER et G. PODEVIN : « Formation continue-compétitivité », CEREQ, juin 1989.

Autres références bibliographiques :

F. AUDIER : « Le recours au travail précaire », CEREQ, 1986 (exploitation transversale des enquêtes ACEMO de 1980 et de 1983).

B. BRUNHES : « La flexibilité du travail en Europe : une analyse comparative de quatre pays », rapport du groupe de travail sur les relations professionnelles, OCDE, mars 1988.