Introduction au dossier
Regards croisés sur les emplois flexibles

Afin d'adapter au mieux la force de travail à l'activité économique, autrement dit afin de réagir à une modification anticipée ou réelle du volume d'activité, une entreprise peut recourir à des instruments de flexibilité externe ou interne. La flexibilité externe fait appel à l'intérim et à la sous-traitance. La modulation temporelle du temps travaillé par les salariés de l'entreprise recourt par exemple à la gestion des contrats, en particulier des contrats à durée déterminée (CDD), aux heures supplémentaires ou à l'annualisation du temps de travail. Même si le CDD et le contrat d'intérim ne procèdent pas des mêmes logiques, beaucoup pensent qu'ils sont proches en raison de leur caractère précaire et de leur opposition au contrat à durée indéterminée (CDI) qui, pour eux, reste la norme des contrats entre salariés et entreprises.

Le nombre de salariés travaillant dans le secteur privé en dehors du cadre du CDI (les titulaires de CDD et les intérimaires) a très fortement augmenté ces dix dernières années au point de représenter une part plus du tout négligeable du salariat, proche de 10 % . La connaissance des salariés et des entreprises liés par un CDD ou un contrat d'intérim repose sur des données statistiques (*cf.* encadré sur les sources statistiques) et des études qualitatives. Il est possible de savoir quelles sont les caractéristiques principales des salariés (sexe, âge, catégorie sociale), et des entreprises (secteur d'activité, taille), et combien ils sont. Certains se sont penchés sur les raisons qui expliquent l'amplification récente de la pratique du recours aux contrats courts, telles que la souplesse de gestion, un moyen d'ajuster très vite les effectifs à l'activité, un moindre coût, la pression du chômage... Cependant il existe peu d'études récentes qualitatives ni encore moins quantitatives décrivant comment les personnes, salariés ou employeurs, perçoivent les contrats courts[1], alors qu'elles sont devenues nombreuses.

Parallèlement aux emplois à durée limitée, il existe des CDI qui pourraient être qualifiés de « précaires » parce qu'ils sont liés à une certaine flexibilité externe (sous-traitance, internationalisation), ou parce que les salariés sont insatisfaits dans leur travail. Sur ce sujet il existe encore moins d'études mais il semblerait également que le nombre de salariés concernés ait connu récemment une forte augmentation : dégradation des conditions de travail, augmentation des salariés surqualifiés, etc.

C'est pourquoi le présent dossier se propose **d'étudier les acteurs concernés par les contrats flexibles pour mieux comprendre comment ils les vivent** ou parviennent ou non à les insérer dans leur parcours professionnel ou stratégie d'entreprise. Le dossier s'intéresse particulièrement aux salariés avec un article sur le vécu des intérimaires et un autre sur le vécu des titulaires de CDD. Il comporte également un article sur les entreprises de travail temporaire et sur leurs stratégies. Ces trois premiers articles se fondent sur des enquêtes réalisées par entretiens approfondis auprès de quelques acteurs. Le dossier se termine par un article de réflexion qui élargit la notion de flexibilité / précarité au travail, et non pas seulement au statut de l'emploi. On peut regretter l'absence dans le dossier d'une étude sur l'appel aux contrats courts ou à la flexibilité de la part des entreprises utilisatrices, qui aurait permis de faire un tour plus complet des acteurs. Néanmoins le dossier donne déjà une large vision des vécus des personnes ou des stratégies des entreprises concernées par le versant offre de la flexibilité, et permet de comparer les points de vue.

Dans le premier article, Colette JOURDAIN montre comment les intérimaires vivent leur statut à l'aide de l'étude de trajectoires très différentes de salariés en intérim, selon que l'intérim est subi ou non, et qu'il constitue une formule provisoire d'emploi ou non. On voit que la perception de l'intérim par les intérimaires est très liée à leur vécu par rapport au travail, à leurs relations avec les agences de travail temporaire et leurs collègues, et qu'elle renvoie à l'affirmation d'une « valeur intérimaire ».

A partir d'une étude similaire à celle sur les intérimaires, Raphaël CANCÉ s'attache dans le deuxième article à dégager le vécu de titulaires de contrats à durée déterminée. Certains sont conformes au stéréotype qu'on se

1. On peut trouver quelques éléments statistiques dans l'enquête emploi de l'Insee, mais difficiles à interpréter : deux tiers des salariés en contrats courts (CDD, intérim) ne cherchent pas d'autre emploi, mais cela ne signifie pas forcément qu'ils sont satisfaits de leur contrat ! En revanche parmi les salariés en contrats courts qui cherchent un autre emploi, presque tous recherchent un CDI.

Encadré

Les sources statistiques

Les sources statistiques principales sur les personnes en contrats courts ou sur leurs employeurs sont constituées de l'enquête annuelle sur l'emploi de l'Insee, des relevés mensuels de contrats de travail temporaire, et des déclarations et enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES).

L'enquête annuelle sur l'emploi recueille des informations sur les salariés en CDD, notamment sexe, âge, diplôme, nationalité, profession exercée, secteur d'activité de l'établissement employeur, durée du contrat, temps partiel ou temps complet, durée hebdomadaire de travail, recherche d'un autre emploi, situation un an auparavant. Il en est de même pour les intérimaires, avec en plus la connaissance du secteur d'activité de l'établissement utilisateur. Cependant les données issues de cette enquête connaissent au moins deux limites : premièrement, elles existent à la date de l'enquête seulement, c'est-à-dire au mois de mars. Deuxièmement, il n'est pas possible d'obtenir des informations à niveau de détail trop fin, par exemple par secteur très détaillé.

Les relevés mensuels de contrats de travail temporaire recensent auprès des entreprises de travail temporaire les missions d'intérim avec pour chaque mission, entre autres, les dates de début et de fin, la profession (PCS), le sexe, l'âge et de l'intérimaire ainsi que le secteur de l'établissement utilisateur et la localisation de l'établissement de travail temporaire. Cependant la profession et le secteur de l'établissement utilisateur ne sont pas toujours bien renseignés, et la localisation de l'établissement de travail temporaire peut être très différente du lieu effectif de travail. Il est tout de même possible de faire des études assez fines à partir de cette source, mais sur les intérimaires seulement. Il n'existe pas d'équivalent pour les CDD.

Les déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre recensent auprès des établissements du secteur privé employant 50 salariés ou plus, les flux d'entrées dans l'établissement sous forme de CDD et de sorties pour fin de CDD notamment, et pour chaque flux, la date du mouvement, la profession, l'âge et le sexe du salarié. *L'enquête trimestrielle sur les mouvements de main-d'œuvre* complète les déclarations mensuelles auprès des établissements employant 10 à 49 salariés. Cependant l'ensemble des deux sources ne touche pas les établissements de moins de 10 salariés et il est difficile d'en déduire des stocks de CDD (parce qu'elles ne connaissent pas les transformations de CDD en CDI).

Il existe d'autres sources plus ponctuelles comme l'enquête REPONSE 1998 ou l'enquête spécifique ACEMO 1996 sur les CDD auprès d'établissements employant plus de 10 salariés (enquêtes du ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES).

Enfin, les fichiers que transmettent les établissements de travail temporaire à l'UNEDIC ou aux URSSAF sur leurs effectifs salariés donnent des renseignements sur le nombre d'intérimaires et de permanents, sans toutefois pouvoir connaître les secteurs utilisateurs.

fait généralement, c'est-à-dire qu'ils subissent le CDD sans espoir d'en sortir vraiment. D'autres, au contraire, sont satisfaits de leur situation et défendent le CDD. Certaines observations sont communes à celles faites à propos des intérimaires, telles le caractère subi ou non de cette forme d'emploi. Mais on ne discerne pas l'expression d'une « valeur CDD », qui serait le pendant de la « valeur intérimaire », mis à part dans les professions liées au domaine du spectacle.

Dans le troisième article, Gilbert LEFÈVRE, François MICHON et Mouna VIPREY étudient les stratégies d'entreprises d'intérim, en particulier leurs relations avec les intérimaires et avec les entreprises utilisatrices. L'article est centré sur les ETT qui se spécialisent dans l'intérim très qualifié ou qui cherchent à offrir des services de sélection, voire de gestion du personnel. Selon leur taille, elles visent à s'imposer comme un acteur incontournable dans tous les secteurs du marché du travail, ou dans des domaines très pointus tels celui des contrats de sous-traitance habituellement faits par les SSII. Leurs orientations ne semblent pas adaptées à tous les intérimaires, en particulier à certains rencontrés dans le premier article, davantage concernés par l'intérim de masse et peu qualifié. Par exemple, la plupart d'entre eux ont une perception de la formation professionnelle bien éloignée de celle qu'ont les entreprises de travail temporaire.

Dans le quatrième et dernier article, Matthieu DE NANTEUIL discerne derrière la stabilité de l'emploi la montée de la flexibilisation et de la précarisation du travail plutôt que de l'emploi. Des salariés dont le statut d'emploi est stable vivent une certaine précarité sociale du fait de leurs conditions de travail insatisfaisantes ou parce qu'ils travaillent dans une entreprise économiquement dépendante. Ceci renvoie, en miroir, aux deux

premiers articles, où l'on voit, entre autres, des salariés dont le statut est précaire et qui sont pleinement satisfaits de leur travail.

Ainsi l'intérêt de ce dossier réside dans la diversité des acteurs et situations présentés, qui met en évidence le brouillage des repères un peu trop bien établis entre les catégories d'emplois stables et instables qu'auparavant on opposait de manière un peu simpliste. Ces regards croisés sur les emplois flexibles révèlent que le lien entre flexibilité et précarité n'est pas si simple qu'on pourrait le penser, et quelles peuvent en être les pistes d'analyse.

François Brunet
Chef du département de l'emploi,
Sous-direction de l'emploi et du marché du travail, DARES